

## ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BOYUTLARIYLA ULUSLARARASI ANDLAŞMALAR VE TÜRKİYE

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Selamoğlu<sup>(\*)</sup>

### GİRİŞ

Bilindiği gibi gerek bilimsel çalışmalarda, gerek uygulamaya yönelik uluslararası politikayla ilgili tartışmalarda uluslararası andlaşmalara sık sık yollama yapılmaktadır. Uluslararası politika alanında olduğu gibi, çalışma hayatıyla ilgili alanlarda da bu andlaşmalardan sıkça söz edilmektedir. Özellikle Türkiye'nin Avrupa ile ilişkilerinin siyasi, ekonomik, yasal, kültürel ve sosyal alanda hızla artışı, Türk ekonomisinin dışa açılması, Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (UÇÖ) üyeliği ve bu örgüt ile ilişkilerinden doğan sorunlar, Türk işçi-işveren kuruluşlarının Dünya ve Avrupa işçi-işveren örgütlerine üyeliği, uluslararası andlaşmalardan doğan normların ve standartların gündeme gelmesine ve özellikle Türk endüstri ilişkileri sisteminin bu uluslararası andlaşmalar karşısındaki durumunun sıkça tartışılmasına neden olmaktadır.

Gerçekten, öteden beri sosyal siyaset ve endüstri ilişkileri alanındaki yayınlardan parlamento tartışmalarına ve gazete haberlerine kadar her seviyede Türkiye'nin bu andlaşmalar karşısındaki durumu sıkça ele alınmakta, bilimsel yayınlarda "Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası", "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi", "Roma Antlaşması", "Philadelphia Beyannemesi", "Avrupa Sosyal Şartı" sık sık dile getirilmektedir. Türkiye'nin özellikle Avrupa Birliği (AB) açısından tartışılmasında, AB ülkelerinin kabul ettikleri bu norm ve standartlara Türk mevzuatının ve uygulamasının uymadığı, bu nitelikleriyle Türkiye'nin, Avrupa değerinin esas itibarıyla gerisinde kaldığı son yılların çok tartışılan konuları arasına girmiştir.

<sup>(\*)</sup> İ.Ü. İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Benzer şekilde, Türkiye'nin UÇÖ ilişkilerinde özellikle "Sendikal Özgürlükler Komitesi", "Uzmanlar Komitesi" ve "Konferans Komitesi"ndeki tartışmalarda, Türkiye bu açılardan sürekli tenkit konusu yapılmıştır. Yine Avrupa Parlamentosunda, Avrupa Konseyi'ndeki tartışmalarda sık sık uluslararası anlaşmalara yollama yapılmak suretiyle Türkiye gündeme getirilmektedir.

Şurası hiç kuşku götürmemektedir ki, bu anlaşmalardan önemli bir kısmı siyasi amaçlarla çıkarılmıştır ve siyasi hedeflere yöneliktir. İnsan hakları, çoğulcu demokrasi, ortak siyasi değerler, özgürlükler bu anlaşmalardan önemli bir kısmının temel amaçlarını oluşturmaktadır. Toplumsal ve bireysel siyasi hak ve özgürlükler yanında bu anlaşmaların ekonomik konuları içerdiği, hukuki amaçlı düzenlemeler yaptığı ve nihayet bazılarının sosyal siyaset tedbirlerine yöneldiği de bilinmektedir.

Bu çerçevede amaçlanan, uluslararası anlaşmalar içinde özel bir konu olarak endüstri ilişkileri alanında ortaya konulan düzenlemeleri ele alıp incelemek olacaktır. Burada amacımız birçok yazarın değindiği, fakat bazen içeriği hakkında bilgi vermediği ne gibi anlaşmalar olduğunu belirlemek ve bu anlaşmaların endüstri ilişkileri alanındaki belli başlı düzenlemelerini ortaya koymaktır.

Ayrıca, endüstri ilişkileriyle ilgili uluslararası alanda oluşan genel eğilimleri ve Türkiye'nin bunlar karşısındaki durumunu değerlendirmeden önce kısaca uluslararası örgütlerin ortaya çıkış nedenlerini belirterek, çalışmanın sınırlarını belirleyen Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi'nin konuyla ilgili olarak çıkarmış oldukları çok taraflı sözleşmelerin de temel öğeleri ifade edilecektir.

## **I – Uluslararası Örgütler ve Konuyla İlgili Olarak Kabul Edilen Anlaşmalar**

İnsan hakları ve temel özgürlüklerin ayırım gözetmeksizin herkes için vazgeçilmez olması, çağımızın önemli ilkelerinden biridir. Ancak hak ve özgürlükler günümüzde insan varlığının ayrılmaz parçaları olarak kabul edilmekle birlikte bu duruma yıllar süren mücadeleler sonucunda varılmıştır.

Temel hak ve özgürlüklerin insanlık için vazgeçilmez ilkeler olarak benimsenmesinin uzun mücadeleler alması ve halen bu ilkelere aykırı uygulamalarla karşılaşılması sonucu, temel hak ve özgürlüklerin korunup, geliştirilmesi tüm ülkelerin başta gelen sorumluluklarından olmuştur. Dünya üzerinde evrensel bir nitelik kazanan temel hak ve özgürlüklerin aykırı uygulamalara karşı korunması ve kapsamının giderek genişletilmesi amacıyla ülkeler aralarında uluslararası örgütler oluştururken, bu örgütler de kabul

ettikleri uluslararası sözleşme ve andlaşmalarla temel hak ve özgürlüklerin ülkeler açısından ortak değerler olarak benimsenmesini kolaylaştırıcı rol oynamışlardır. Bu uluslararası örgütlerin başında, tüm dünyaya hitap eden “Birleşmiş Milletler” ile Avrupa ülkelerini kapsayan “Avrupa Konseyi” gelmektedir.

Birleşmiş Milletler çıkarmış olduğu uluslararası sözleşmelerde, temel hak ve özgürlüklerin korunup geliştirilmesini amaçları arasında kabul etmektedir. Bu çerçevede 1945 yılında “Birleşmiş Milletler Andlaşması” ile kurulan örgüt, daha sonraki yıllarda bu alanda “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”, “Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi”, “Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi”, “Her Türlü Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Uluslararası Sözleşmesi”, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Uluslararası Sözleşmesi”ni kabul etmiştir.

Avrupa Konseyi de kuruluşunda Birleşmiş Milletler’in amaç ve ilkelerini açıkça benimsemiş ve bu ilkelerin Avrupa ülkelerince ortak değerler oluşturulmasına, çıkarmış olduğu sözleşmeler yoluyla çaba sarfetmiştir. Bu sözleşmeler arasında “İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme”, bu “Sözleşmeye Ek Protokoller”, “Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu”, “Göçmen İşçilerin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi”, “Avrupa Sosyal Şartı” sayılabilir.

Birleşmiş Milletler Andlaşması’nda açıkça belirtilen temel amaçlar çerçevesinde uluslararası sözleşmeler oluşturularak üye ülkeler arasında uyumlu bir gelişme sağlanmaya çalışılmıştır. Andlaşma, konumuzla ilgili olarak temel insan haklarını, kadınlarla erkeklerin hak eşitliğini, toplumsal ilerlemeyi, daha iyi bir yaşam düzeyi sağlamayı amaç edinmiş ve bunun için de tüm toplumların ekonomik ve toplumsal gelişmelerini hızlandırıcı önlemler almayı kabul etmiştir.

Bu çerçevede, Birleşmiş Milletler’in hazırladığı ilk uluslararası kaynak, temel hak ve özgürlükleri sadece sayan fakat hukuksal bağlayıcılığı olmayan bir belge olmuştur. 1948 yılında kabul edilen ve “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” olarak adlandırılan bu belge, Birleşmiş Milletler’in önemli başarılarından sayılmaktadır. Bu belgede yaşama hakkı, yer değiştirme ve oturma hakkı, ülkeden ayrılma ve yeniden dönme hakkı, dernek kurma ve üye olma hakkı, işini özgürce seçme ve işsizlikten korunma hakkı, eşit çalışma karşılığında eşit ücret hakkı, sendika kurma hakkı, eğitim görme hakkı gibi temel hak ve özgürlükler yer almaktadır.

Birleşmiş Milletler, “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”nin taraf devletler açısından bağlayıcı nitelikte olmaması sebebiyle bu belgenin benimsediği amaçlar çerçevesinde ve bağlayıcı nitelikte iki sözleşme hazırlamıştır. Bunlardan birincisi, “Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi” olup klasik hak ve

özgürlükleri içermekte, ikincisi ise “Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi” olup ekonomik ve toplumsal hak ve özgürlükleri kapsamaktadır. Konuyla yakından ilgili olan ikinci sözleşme çalışma koşulları, sendikalar, eğitim gibi konularda “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”ne nazaran daha detaylı düzenlemeleri benimsemiştir.

Birleşmiş Milletler’in temel ilkelerinden bir diğeri de, kadınlarla erkeklerin eşitliğidir. Bu sebeple 1967 yılında kadınlara karşı ayrımcılığın kaldırılmasıyla ilgili önemli bir sözleşme kabul edilmiştir. Bu sözleşmede de temel düşünce, kadınlarla erkeklerin toplumsal ve ekonomik yaşamda fırsat eşitliğine sahip olmalarıdır.

Birleşmiş Milletler’in kabul ettiği uluslararası sözleşmelerin yanısıra, 1949’da kurulan Avrupa Konseyi de çıkarmış olduğu sözleşmelerde, genel olarak Birleşmiş Milletler’in temel ilkelerini benimseyerek temel hak ve özgürlüklere verilen önemi açıkça ortaya koymuştur.

Bu çerçevede Konsey, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi”yle klasik hak ve özgürlükler alanında önemli gelişmeler kaydetmiştir. Aynı zamanda sözleşme, temel hak ve özgürlüklere aykırı uygulamalar karşısında bir devletin ya da kişilerin şikayette bulunma hakları olduğunu da kabul etmektedir. Ancak bu sözleşmenin kapsamı kişisel ve siyasal haklarla kısıtlı kalmaktadır.

Avrupa Konseyi’nin ekonomik ve toplumsal haklar alanında kabul ettiği en önemli sözleşme, 1961 yılında Torino’da imzalanan “Avrupa Sosyal Şartı”dır. Sosyal Şart, ekonomik ve toplumsal haklar olarak çalışma hakkı, adil, güvenli, sağlıklı çalışma koşulları, örgütlenme hakkı, grev hakkı dahil toplu pazarlık hakkı, çocukların, gençlerin, çalışan kadınların korunma hakkı, mesleki eğitim hakkı gibi konularda ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir. Konsey, bu sözleşme çerçevesinde de bir denetim mekanizması yaratmıştır. Buna göre taraf devletlerin raporları ve işçi-işveren örgütleri denetim mekanizmasının önemli unsurlarıdır.

Avrupa Konseyi, üyesi olan ülkelerin göçmen işçilerinin yaşama ve çalışma koşulları ile ilgili bir sözleşme de hazırlamıştır. Bu sözleşme ile temelde amaçlanan, göçmen işçilerin buldukları ülke işçileriyle her konuda eşit haklara sahip olmalarıdır.

Bu iki uluslararası örgütün kabul ettiği sözleşmelerin yanısıra, temel hak ve özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesiyle ilgili olarak UÇÖ Anayasası’ndan ve 1944 yılında kabul edilerek Anayasa’nın eki haline gelen “Philadelphia Bildirgesi”nden söz edebiliriz. Gerçekten konuyla ilgili olarak ele alınan tüm uluslararası sözleşmelerde, UÇÖ Anayasası’nda belirtilen ilkelerin temel kaynak niteliğinde kabul edildiğini rahatlıkla söyleyebiliriz.

Avrupa Topluluğu'nu kuran 1957 tarihli "Roma Antlaşması" ve "Avrupa Topluluğu Temel Sosyal Haklar Şartı" da temel hak ve özgürlüklerin korunup, geliştirilmesinde tüm ülkeler açısından yol gösterici nitelikte olan uluslararası kaynaklardır.

## **II – Andlaşmalarda Endüstri İlişkileri İle İlgili Düzenlemeler**

### **A – Bireysel İş Hukuku**

18. yüzyılın sonlarına yaklaşırken, Batı Avrupa ülkelerinde sanayileşmenin hızlanması ile birlikte, çalışma hayatında seri üretimin ve uzmanlaşmanın getirdiği işbölümünün artması, bağımlı çalışanların sayıca çoğalmasına sebep olmuştur. Aynı dönemde iktisadi liberalizmin ortaya koyduğu görüş ise; ortak bir amaç etrafında toplanan işçi ve işveren taraflarının herhangi bir müdahaleden uzak olarak, tam bir serbestlik içinde çalışma koşullarını kendi pazarlık güçlerine göre belirlemeleriydi. Fakat hizmet akdini oluşturan bu pazarlık sürecinin denk güçler arasında olması beklenirken, zaman içerisinde karşıt menfaatlerle biraraya gelen işçi ve işverenlerin dengeli bir sistem oluşturamadıkları görülmüştür (Çelik, 1988, s.4). Sonuçta, işverenler için işgücünün sadece bir üretim faktörü olarak görülmesi, çalışma ve toplum hayatında önemli sosyal sorunların doğmasına yol açmıştır. Çünkü ekonomik açıdan işçilere nazaran işverenlerin güçlü durumda olmaları, çalışma koşullarının tarafların serbest iradeleri ile oluşmasına engel olmuştur. Bu gelişmeler sonucunda 19. yüzyılın başlarında çocuk ve kadın işçilerin korunmasız olarak çalıştırılmaları, uzun iş süreleri, düşük ücretler, meslek hastalıkları çalışma hayatında acil çözüm bekleyen meseleler olarak gündeme gelmiştir.

Sonuç olarak, toplum yaşamında önemli dengesizliklere yol açan bu sorunların halledilmesinde, devletin çalışma hayatına müdahalesini benimsemek zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Devlet, çalışma koşullarının düzenlenmesinde azami ve asgari koşulları belirleyen, işverenlere cezai yaptırımlar getiren, emredici kuralların var olduğu hukuk düzenini oluşturmuştur. İşte ferdi yapıda işçi-işveren ilişkilerinin hukuki düzenlemelerini yapan "Bireysel İş Hukuku" adını verdiğimiz sistem, bu gelişmeler sonucu ortaya çıkmıştır.

### **1 – Uluslararası Kaynaklarda Bireysel İş Hukuku Düzenlemeleri**

Uluslararası kaynaklarda bireysel iş hukuku ile ilgili düzenlemelere baktığımız zaman ülkelerin sorumluluklarının belirli konularda yoğunlaştığını görmekteyiz. Bu konular bireysel iş hukukunun tarihi gelişimi içerisinde, toplumda çalışma hayatı açısından önemli dengesizlikler yaratan sorunlarla büyük oranda denk düşmektedirler. Bu da bize uluslararası alanda belirlenen

prensiplerin temelinde, “çalışma hayatında sosyal adalet” esasına dayanan barışçı bir sistemin hedeflendiğini açıkça göstermektedir.

Uluslararası sözleşme ve andlaşmalarda ağırlık verilen konulara baktığımızda, çalışanların iş sürelerinin düzenlenmesi, dinlenme hakkı, kadın işgücünün korunması, çalışma zorunluluğunda olan çocukların ve gençlerin haklarının garanti altına alınması, bir başka ülkede geçimini temin eden göçmenlerin korunma ve yardım haklarının ülke vatandaşları ile eşdeğerde tutulması, işçi sağlığı ve iş güvenliği haklarının öncelikli olarak düzenlenmiş olduğunu görürüz.

Bu konular çerçevesinde uluslararası kaynaklar çalışma koşullarının adil olarak düzenlenmesi amacıyla, taraf devletlerden günlük, haftalık azami çalışma saatlerinin tespitini istemektedirler. Bunun yanında Avrupa Sosyal Şartı’nda verimlilik artışı ve ilgili diğer faktörler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin tedricen azaltılmasını öngören hükme yer verilmesi genel olarak çalışma saatlerinin azaltılarak, çalışanlara daha çok boş zaman yaratma fikrine verilen önemi göstermektedir (md. 2/1). Ayrıca, taraf ülkelerin yasal düzenlemeleri içerisinde belirlenen tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde de çalışma saatlerinin azaltılması hemen hemen bütün uluslararası kaynaklarda kabul edilmiş olan bir diğer düzenlemedir.

Çalışan herkesin dinlenme ve boş zaman hakkına sahip olduğu ve bu dönemlerle birlikte resmi tatillerde ücret hakkından mahrum bırakılmayacağı belirtilmektedir. Dinlenme gününün belirlenmesinde ise ilgili ülkenin geleneklerine göre haftalık bir tatil süresinin kabulü konusunda taraflara belirli bir esneklik sağlanmıştır. Yine taraflarca belirlenen tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlara normal izinlerinin yanısıra ücretli ek izin verilmesi önemli bir korunma hakkıdır.

Bu temel ilkelerin yanısıra uluslararası kaynaklarda bireysel iş hukuku açısından önemle korunan iki kesim vardır. Bunlardan biri kadın işgücüdür. Çalışan kadınların korunma haklarının uzun süre gözardı edilmesi ve kadına ucuz emek gücü olarak yaklaşılması, bu konuda uluslararası alanda önemli düzenlemeler yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Bu sebeple erkeklerle eşitlik temeli üzerinde, kadının analık döneminde korunması, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları sağlanması, uluslararası sözleşme ve andlaşmaların tarafı olan ülkelerin görevleri arasında sayılmıştır. Bu kaynaklara taraf devletler, annenin doğum öncesinde ve sonrasında belirli bir süre korunması için işini, kıdemini, toplumsal haklarını yitirmeksizin ücretli ya da yeterli toplumsal yardımlarla desteklenmiş izin hakkını benimserlerken, özellikle çalışan ana babaya yardımcı olmak amacıyla çocuk bakım hizmetlerinin verilmesini sağlamak için gerekli önlemleri almayı kabul etmişlerdir (BM, Kadınlara Karşı Her Türlü

Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi, md. 11/2-b). Hatta Avrupa Sosyal Şartı'nda emzirme döneminde çalışmakta olan kadının yeterli bir süre işe ara verme hakkına sahip olduğu açıkça belirtilmektedir (md. 8/3). Uluslararası kaynaklar, çalışan kadınların gebelik ya da analık izni sebebiyle işten çıkarılmasını veya işten çıkarma zorunluluğunda bu durumun işveren tarafından kullanılmasını tümüyle yasaklamaktadır.

Avrupa Sosyal Şartı'nda kadın işgücünün korunması hakkında daha önce belirtilen prensiplerin yanısıra, sanayiye ait işlerde kadınların gece çalışmalarının düzenlenmesi, taraf ülkelerin sorumluluklarına bırakılırken yeraltı madenlerinde, tehlikeli, sağlığa aykırı işlerde çalıştırılmaları yasaklanmaktadır (md.8/4a-b).

Uluslararası kaynaklarda bireysel iş hukuku açısından önemle korunan ikinci grup, çocuklar ve gençlerdir. Hizmet ilişkilerinin herhangi bir düzenleme olmaksızın tam bir serbestlik içinde tarafların kendi arzuları ile adaletli bir temel üzerine kurulacağının umulduğu dönemlerde, kadınların yanısıra çocuklar da korunma ve yardım olanaklarından yoksun olarak çalışmak zorunda kalmışlardır. Fakat zaman içerisinde devletin direkt olarak yapmış olduğu düzenlemelerle dengesizlikler giderilirken, ülkeler arasında uygulamada belirli bir uyum yaratılması amacıyla uluslararası sözleşmeler bazı prensipleri kabul etmişlerdir. Öncelikle çalışan çocukların ve gençlerin ayırım gözetilmeksizin ekonomik açıdan korunmasını, ahlak ve sağlığa zararlı, tehlikeli, normal gelişmelerini önleyecek işlerde çalışmalarının yasaklanmasını öngören hükümler benimsenmiştir. Uluslararası kaynaklarda özellikle dikkati çeken, onsekiz yaşın altındaki çalışan gençlerin çalışma koşullarının detaylı olarak düzenlenmesidir. Bu konuda genel olarak, çocuk işçi kullanımının zamanla azaltılması ve asgari çalışmaya başlama yaşının çocukların fiziksel ve zihinsel gelişimi ile bağlantılı olarak yükseltilmesi kabul edilmektedir. Buna karşın Avrupa Sosyal Şartı'nda çocuğun gelişiminde zararlı olmayacak hafif işler dışında çalışma yaşının en az onbeş olmasını, taraflarca benimsenmiş tehlikeli ve sağlığa aykırı işlerde alt yaş sınırının yükseltilmesini ve zorunlu öğrenim çağındakilerin eğitimlerini engelleyecek işlerde çalıştırılmamalarını sağlayan hükümler benimsenmektedir (md. 7/1-2-3-). Ayrıca, temel eğitim sonrası doğrudan çalışma hayatına katılan gençlerin, mesleki eğitimde geçirdikleri sürelerin günlük çalışmadan sayılması, hem verimliliklerinin hem de seviyelerinin yükseltilmesi açısından önemli bir korunma hakkıdır. Yine Avrupa Sosyal Şartı'nda, onsekiz yaşın altındaki çalışan gençlere yılda en az üç haftalık ücretli izin hakkı verilmesi, ülkelerin kendi mevzuatları ile belirlenmiş işler dışında, gece işinde çalıştırılmalarının yasaklanması ve gece işinde çalışanlara da düzenli sağlık kontrolü sağlanması, toplumun temelini oluşturan genç işgücüne uluslararası alanda verilen önemi göstermektedir (md. 7/7-8-9).

Uluslararası sözleşme ve andlaşmaların, çalışma koşulları açısından korunma ve yardım haklarını yasal garanti altına almak istedikleri bir diğer grup da göçmen işçilerdir. Uluslararası kaynaklar genel olarak yasaların uygulanmasında, çalışmakta olan göçmenlerin o ülke çalışanları ile eşit olarak değerlendirilmesini vazgeçilmez bir hak olarak kabul etmişlerdir. Fakat kaynaklar, göçmenlerin bu haklardan etkin bir şekilde faydalanmaları için yapılacak düzenlemelerde, taraf ülkelere kendi ulusal imkanlarına göre hareket etme esnekliğini de tanımaktadırlar.

Uluslararası sözleşme ve andlaşmalar, uluslararası alanda ülkelerin sahip oldukları koşullar çerçevesinde çalışanların ve çalıştıranların örgütlerine de danışmak kaydıyla, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yasal düzenlemeler yapılmasını da hedeflemektedirler.

Son olarak, uluslararası sözleşmeler ve andlaşmalardaki bir başka ortak görüş, bu konulara ilişkin koruyucu düzenlemelerin bilimsel ve teknolojik gelişmelerle birlikte devamlı olarak yeniden değerlendirilmesi sonucu varolan dinamik yapının korunması yönündedir.

## **2 – Uluslararası Kaynaklar Çerçevesinde Türkiye’de Bireysel İş Hukuku**

### **a – 1982 Anayasa’sı Çerçevesinde**

Bugün yürürlükte olan yasalarımızı, uluslararası sözleşmelerde ve andlaşmalarda çalışma koşulları ile ilgili benimsenmiş olan temel ilkeler açısından değerlendirmeden önce, 1982 Anayasası’nın öngördüğü prensiplere dikkat etmek gerekir. Anayasamızın ikinci maddesinde Cumhuriyetin nitelikleri sayılırken, Türkiye Cumhuriyeti’nin “sosyal bir hukuk devleti” olduğu belirtilmektedir. Bu ifadeyle kastedilen, halkın ve özellikle çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının ülke geliriyle bağlantılı olarak iyileştirilmeleri sorumluluğunun devlete ait olduğudur. Bunun yanında Anayasanın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlıklı üçüncü bölümünde özellikle “Çalışma Hakkı ve Ödevi” ve “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” adlı 49. ve 50. maddeler direkt olarak işçiyi çalışma koşulları açısından koruma amacı güden ilkeleri benimsemiştir. Sonuç olarak Anayasa, çalışma hayatında kendileri için en elverişli koşulları oluşturarak iş ilişkisine giren işçi ve işveren taraflarının, bir barış ortamı içerisinde sistemi devam ettirebilmelerinde devleti sorumlu kabul etmektedir. Bu sorumluluk ise, devletin kanun koyucu olarak taraflar arasındaki dengeyi bozmayacak şekilde çalışma hayatına yasal müdahalesini içermektedir (Çelik, 1988, s. 6). Ayrıca Anayasa ilgili maddesinde çalışma şartları bakımından çocukların, kadınların, bedeni ve ruhi yetersizliği olanların özel olarak korunacağını kabul etmiştir. Yine çalışanların dinlenme hakkına sahip oldukları ifade edilirken, bununla bağlantılı olarak ücretli hafta, bayram ve yıllık



izin haklarının kanunla düzenleneceği belirtilmektedir. Böylece Anayasa, dinlenme hakkının düzenlenmesini yasa koyucuya bırakırken, bu hakkın ücretli olarak nelerden oluştuğunu belirterek işçilere yasal açıdan en yüksek garantiyi sağlamaktadır.

#### b – 1475 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde

Uluslararası açıdan Türkiye’de çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili yasal düzenlemeleri değerlendirdiğimizde, iş yasamızın genel olarak batı standartlarından farklı olmadığı açıkça söyleyebiliriz. Hatta bugün yürürlükte olan 1475 sayılı iş yasamızın sağladığı haklar, uluslararası sözleşme ve andlaşmaların yanısıra bu konudaki düzenlemelerin kaynağı olarak kabul edilen UÇÖ’nün normlarına ve standartlarına da büyük oranda uyum göstermektedir.

İş yasamız, çalışmakta olan kadınların da korunma haklarını yeterli yasal güvencelerle garanti altına almıştır. Bu konuda kadın işçilerin hamilelik ve sonrası dönemde korunması öncelikle gelmektedir. Kadın işçilere sağlanan doğum öncesi ve sonrası toplam oniki haftalık izin hakkı ve bu hakkın sağlık sebebi ile uzatılabilmesi, isteğe bağlı olarak doğumdan sonraki altı haftadan sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmesi ve bu sürenin ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaması önemli düzenlemelerdir. Yine bu dönemler içerisinde kadın işçiye istihdam güvencesi kanunda açıkça verilmektedir. Öte yandan yeraltında ve sualtındaki işlerde kadın işçi çalıştırılması tümüyle yasaklanırken, esas itibariyle de sanayiye ait işlerde gece çalışmaları yasaktır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından da yasal düzenlememiz uluslararası sözleşmeler ve andlaşmalarla karşılaştırıldığında, ortaya çıkan durum oldukça tatminkardır. Ancak, Türkiye bu konuda uluslararası açıdan yeterli düzenlemeleri benimsediği halde, işverenlerin sorumluluklarını yerine getirmemeleri, denetim mekanizmalarının yetersiz ve düzensiz oluşları nedeniyle, uygulamada sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Kuşkusuz bu durum ülkemizde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının oranının yüksek olmasına neden olmaktadır.

Çalışma koşulları ile ilgili benimsediğimiz yasal düzenlemeler ise uluslararası alanda kabul edilmiş olan prensiplerle uyum içerisinde. Özellikle çalışma sürelerinin günlük ve haftalık olarak açıkça belirtilmesi, ücretli resmi tatil hakkı, yıllık ücretli izin, ara dinlenmeleri yasamızda açıkça yer almaktadır. Her ne kadar günlük ve haftalık çalışma sürelerinin iş yasasında detaylı olarak belirtilmesi, endüstri ilişkileri alanında günümüzün önemli kavramlarından biri olarak kabul edilen esneklik yaklaşımı açısından uygun olmasa da, işgücü açısından temel bir hakkın varlığını ortaya koyduğu için önemlidir.

Bireysel iş ilişkileri çerçevesinde yoğun eleştirilerin yapıldığı bir diğer konu ise, istihdam güvencesidir. Her ne kadar Türkiye, bu konuda UÇÖ'nün 158 sayılı sözleşmesini 1992 yılında onaylamış olsa da yasal düzeyde gerekli olan düzenlemeleri çeşitli nedenlerden dolayı henüz gerçekleştirememiştir. Gerçekten 1475 sayılı İş Kanunu'muz bu konuda herhangi bir düzenlemeye yer vermemekte, sadece 2821 sayılı Sendikalar Kanunu işyeri sendika temsilcileri ile sınırlı kalmak kaydıyla istihdam güvencesini benimsemektedir. Dolayısıyla, istihdam güvencesi açısından uluslararası kaynaklara esas teşkil eden UÇÖ'nün 158 sayılı sözleşmesi dikkate alınırca, Türkiye'nin ilgili sözleşmeyi onaylamış olmasına rağmen gerekli yasal düzenlemeleri henüz yapmaması bu konuda geri kaldığını açıkça göstermektedir.

## **B – Sendika Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı**

### **1 – Uluslararası Kaynaklarda Sendika Özgürlüğü**

Uluslararası kaynaklarda kabul gören bir tanımlamayla, sendikalar, işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini elde eden, varolanları koruyan ve geliştiren, özgürce kurulmuş, serbestçe demokratik ilkelere uygun olarak çalışan bağımsız kuruluşlardır (Pekin, 1985, s. 24). Bu temel fonksiyonların yanısıra sendikalar, zamanla siyasi yaşamda da etkinliklerini artırarak toplumun önemli baskı gruplarından biri durumuna gelmişlerdir. Bu sebeple sendika özgürlüğü, çalışanların temel özgürlüklerinin başında gelmektedir.

Sendika özgürlüğünün uluslararası alanda doğuşunu ve gelişimini incelediğimizde, bu kavramın UÇÖ'nün Anayasası ve Versailles Barış Andlaşması ile evrensel bir nitelik kazandığını söyleyebiliriz (Ünsai, 1990, s. 35). Barış andlaşması için yapılan çalışmalar sonucunda, özellikle emeğin uluslararası alanda korunmasına ve UÇÖ'nün kurulmasına yönelik "Çalışma" başlıklı bir bölüm Andlaşmaya eklenmiştir. UÇÖ'nün anayasasını oluşturan bu bölümün "Çalışmanın Düzenlenmesi" başlıklı alt bölümünün önsözünde ise, sendika özgürlüğünün ilkeleri açıkça belirtilmiştir (Gülmez, 1988, s. 3). Böylece UÇÖ'nün anayasası, emeğin uluslararası alanda rekabet unsuru olmaktan çıkarılmasında, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde sendikal özgürlüğün vazgeçilmeyecek bir hak olduğunu kabul etmiştir. Sonuçta, ilk defa UÇÖ'nün anayasası ile evrensel bir nitelik kazanan kavram, zaman içerisinde temel özgürlük olarak yeterli uluslararası güvenceye de kavuşmuştur.

Bu konuda uluslararası kaynaklardaki ilgili hükümlere baktığımızda, ortak olarak sendika özgürlüğü prensibi benimsenirken, bu haktan herkesin tam ve eşit şekilde faydalanacağı açıkça vurgulanmaktadır. Bu amaçla uluslararası sözleşmeler herkese, ekonomik ve sosyal çıkarlarını koruyup geliştirmesi için sendika kurma ve istediği sendikaya üye olma hakkı tanımaktadır. Ayrıca,

sendikaların üst kuruluşlar olarak ulusal federasyon ya da konfederasyonlar kurma ve konfederasyonların uluslararası örgütler oluşturma ya da bu örgütlere katılma hakları da bu kaynaklarda belirtilmektedir.

Uluslararası kaynaklar herkese tanınan bu hakların uygulamada ancak ulusal güvenlik ya da kamu güvenliği, genel ahlak ve genel sağlık bakımından gerekli olan önlemleri almak veya başkalarının haklarını ihlal etmemek amacıyla yasayla kısıtlanabileceğini belirterek, bu haklardan tam olarak faydalanabilmeyi uluslararası alanda güvence altına almaktadır.

Öte yandan uluslararası sözleşmelerde kabul edilen örgütlenme hakkının kullanımının kamu görevlileri, güvenlik güçleri ve silahlı kuvvetler personeli için yasalarla sınırlandırılabilmesi belirtilmiştir. Burada kamu görevlileri ile kimden bahsedildiği yeterince açık değildir. Diğer bir deyişle uluslararası kaynaklarda belirtilen kamu görevlileri kavramıyla, UÇÖ'nün 98 sayılı sözleşmesinde ifade edilen şekliyle devlet yönetiminde çalışanların dışında kalan kamu görevlilerinin anlaşılacağı konusu belirsizdir. Bu konuda çok genel bir ifade biçimi taşıyan uluslararası kaynaklar sadece bu haktan faydalanmanın üç grup içinde ulusal düzenlemelerle belirleneceğini vurgulamaktadır. Ancak Avrupa Sosyal Şartı farklı olarak bu güvencelerin sadece güvenlik güçleri ve silahlı kuvvetler personeli için yasayla sınırlandırılabilmesini kabul etmektedir. Kısaca Sosyal Şart, kamu görevlilerinin bu haktan faydalanabilmelerinin yasayla sınırlanabileceğine dair herhangi bir ifadeye yer vermemektedir.

Bu konuda UÇÖ'nün "Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması" ve "Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı" adlı 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri çok önemli yer tutmaktadır. UÇÖ'nün 87 sayılı sözleşme metni, örgütlenme konusunda kamu görevlilerini ilgilendiren herhangi bir hükme yer vermemektedir. Ancak bu sözleşme ile ilgili Uluslararası Çalışma Bürosu'na hazırlanan raporda, "workers" sözcüğü ile işçilerin değil memurların anlaşılması gerektiği ifade edilmektedir (International Labour Conference, 30-th Session, 1947, s.112). Böylece devlet memurları bu sözleşmenin kapsamına girmektedir. UÇÖ'nün 98 sayılı sözleşmesi ise, bu konuda 87 sayılı sözleşmeye göre daha belirgin bir düzenlemeyi içermektedir. Sözleşme, sadece devlet yönetiminde çalışanların örgütlenme hakkından faydalanmadığını, buna karşın devlet yönetiminde görevli olmayan kamu görevlilerin bu haktan yararlanacaklarını ifade etmektedir.

Tüm uluslararası kaynaklarda hiç bir ayırım gözetmeden tanınan örgütlenme hakkından faydalanmanın kamu görevlileri, güvenlik güçleri ve silahlı kuvvetler personeli için yasalarla kısıtlanabileceğini belirten hükme dikkatle değerlendirmek gerekir. Bu düzenleme ile amaçlanan, bu hakkın kullanımının ulusal düzeyde yasal düzenlemelerle kısıtlanabileceği fakat hiç bir

zaman tümüyle yasaklanamayacağıdır. Avrupa Sosyal Şartı da güvenlik güçleri ve silahlı kuvvetler personeli için örgütlenme hakkının kısıtlanabileceğini, belirtirken bu sınırlamanın hangi ölçüde uygulanacağını yasalarca düzenleneceğini vurgulamaktadır. Bu hükümde de yukarıda belirttiği gibi örgütlenme hakkının tümüyle yasaklanamayacağı fikri pekiştirilirken, ulusal düzenlemelerle sadece kısıtlamanın boyutlarının belirleneceği ifade edilmiştir. UÇÖ sözleşmeleri de sözleşmelerde tanınan güvencelerin ancak yasal düzenlemelerle, ülke koşullarına uygun biçimde kısıtlanabileceğini, fakat tümüyle yasaklamanın mümkün olamayacağını benimsemektedir. Dolayısıyla bu konuda UÇÖ ve diğer uluslararası kuruluşların sözleşmeleri ve andlaşmaları uyum içerisinde dir.

## **2 – Uluslararası Kaynaklarda Toplu Pazarlık Hakkı ve İş Uyuşmazlıklarının Çözümü**

### **a – Toplu Pazarlık Hakkının Değerlendirilmesi**

Uluslararası alanda sendika özgürlüğü ile ilgili benimsenmiş olan prensipleri değerlendirirken, özgür toplu sözleşme hakkının uluslararası çerçevesini çizen düzenlemeleri de dikkate almak gerekir. Bu amaçla uluslararası kaynaklara baktığımızda, öncelikle sendika özgürlüğünü anayasal bir ilke olarak benimseyen UÇÖ Anayasası'nın eki olan 10 Mayıs 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi, toplu sözleşme yapma hakkını fiilen tanıırken, üretimin düzenlenmesi ve artırılmasıyla birlikte ekonomik ve sosyal politikaların tespiti ve uygulanmasında, işverenlerle işçilerin işbirliği yaparak ortak kararlarla hareket etmelerini üye ülkelerden istemektedir. Kuşkusuz tüm uluslararası örgütler de UÇÖ'nün benimsediği bu temel prensipler çerçevesinde tarafların toplu sözleşme hakkını düzenlerken, çalışma hayatında işçilerin ve işverenlerin karşılıklı ilişkilerinden doğan sorunların özgür bir pazarlık sürecinde barışçı yöntemlerle çözülmesini amaçlamaktadır.

### **b – İş Uyuşmazlıklarının Çözümü**

Uluslararası kaynaklar toplu sözleşme hakkını bu genel prensipler çerçevesinde benimserlerken, özellikle Avrupa Sosyal Şartı iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözülmesinin yanısıra, “ülkelerin kendi yapılarına göre benimseyecekleri uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sistemlerinin geliştirilmesini, menfaat uyuşmazlıklarında bir önceki toplu sözleşmeden ileri gelen yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla, grev hakkı dahil tarafların ortak hareket etmelerini” hükümlerinde açıkça ifade etmektedir (md. 6/3-4). Ayrıca Sosyal Şart, taraf ülkelerin grev hakkını kısıtlamasının ancak “demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin, kamu yararının, ulusal güvenliğinin, kamu sağlığının ve genel ahlakın korunması” gerekçesiyle kabul edileceğini belirtmiştir (md. 31).

Sonuç olarak, uluslararası kaynaklar sendika özgürlüğünü bir temel hak olarak belirtmiş ve işverenlerin ve özellikle işçilerin menfaatlerini koruyup geliştirmeleri amacıyla oluşturdukları örgütler yoluyla ortak görüşmeleri geliştirerek toplu sözleşme yöntemiyle çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde barışçı çözümlerin öncelikle benimsenmesini ifade ederken uyuşmazlık halinde de genel olarak başvurulacak yolların varlığını kabul etmişlerdir.

### **3 – Uluslararası Kaynaklar Çerçevesinde Türkiye’de Sendika Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkı**

1980’lerin sonuna doğru ekonomik ve sosyal alanda hızla artan istikrarsızlıklar, toplum yaşamını tüm yönleriyle olumsuz etkilerken, 1982 Anayasası yeni bir dönemi başlatmıştır. Bu dönemde 1961 Anayasası’na göre önemli sınırlamalar getiren 1982 Anayasası, “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlıklı üçüncü bölümünde sendika kurma hakkını, sendikal faaliyetleri, toplu iş sözleşmesi hakkını ve grev hakkı ve lokavtı düzenleyen maddelere yer vermiştir. Ancak çok ayrıntılı düzenlemeler içeren 1982 Anayasası’nın on yılı aşkın bir uygulama sürecinde, gelişmelerin yasal düzenlemelere yansıtılması açısından yasa koyucunun hareket alanını kısıtlaması nedeniyle bazı maddelerinde değişikliğe gidilmiştir. Bu maddeler arasında konumuz açısından önemli olanlarından biri, sendikal faaliyetleri düzenleyen 52. Maddedir. Bu madde 26 Temmuz 1995 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 4121 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.

#### **a– Sendika Özgürlüğü Açısından Değerlendirilmesi**

“Sendika Kurma Hakkı” adlı 51. Madde, işçilere ve işverenlere önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluşlarını kurabilmelerini ve sendikaya üye olma ve olmama serbestliğini tanımaktadır. Ancak burada önemli olan, örgütlenme özgürlüğü açısından Türkiye’de yasa koyucunun kamu kesiminde çalışanlara örgütlenme hakkını tanımakta istekli olmamasıdır. Her ne kadar 1961 Anayasası’nın bir gereği olarak 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı yasa ile kamu kesiminde örgütlenmeye imkan tanıdıysa da, bu hakkın kullanımı uzun süreli olmamış ve 1971 yılında 1961 Anayasası’nda yapılan bir değişiklikle Türkiye’de memur sendikacılığı son bulmuştur.

1982 Anayasası’nın kabulünden sonra da yasa koyucu, kamu kesiminde örgütlenme konusundaki isteksizliğini 1995 yılında Anayasa’da yapılan değişikliğe kadar devam ettirmiştir. Bu değişikliğe kadar geçen zaman içerisinde, kamu kesiminde örgütlenme konusunda bilimsel alanda tartışmalar devam etmiş ve halen devam etmektedir.

1982 Anayasası’nın 128. maddesinin ikinci fıkrası, memurların ve diğer kamu görevlilerinin hak ve yükümlülüklerinin, aylık ve ödeneklerinin, diğer

özlük haklarının kanunla düzenleneceğini belirtmektedir. Buradan hareketle, 1995 yılında Anayasada gerçekleşen değişikliğe kadar geçen süre içerisinde memurların sendika kurma ve sendikal faaliyette bulunma haklarının, temel hak ve özgürlükler olarak Anayasa'nın bu ilgili hükmü karşısında yasal düzenleme ile kabul edileceği yönünde görüşler ileri sürülmektedir. Ancak kamu görevlilerinin sendikalaşma hakkını engelleyen yasal düzenlemelerin olmamasına karşın, bu durum kurulacak memur sendikalarının gerekli fonksiyonlarını yerine getireceği anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla ekonomik ve sosyal haklar ve çalışma şartları açısından bugünkü işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveye yakın bir memur sendikacılığı hareketini canlandırabilmek için yasal düzenlemelerde bulunan belirsizliklerden faydalanarak kamu kesiminde örgütlenme hareketine gitmek yerine, Anayasa ve yasalarda gerekli değişiklikleri yaparak kamu görevlileri için sendikal hakları uluslararası kaynaklarda düzenlenen şekilde benimsemek gerekmektedir.

Bu değerlendirmeler çerçevesinde Türkiye, UÇÖ'nün kamu hizmetlerinde örgütlenme hakkının korunması ve istihdam koşullarının belirlenmesine ilişkin 151 sayılı sözleşmesini 1992 yılında kabul ederek ve daha sonra 1982 Anayasası'nın 53. maddesine kamu görevlilerinin örgütlenme hakkını düzenleyen bir fıkra ekleyerek kamu kesiminde örgütlenme özgürlüğü konusunda çok önemli bir adım atmıştır.

Kamu kesiminde örgütlenme özgürlüğü konusunda temel kaynak teşkil eden UÇÖ'nün 151 sayılı sözleşmesini inceleyecek olursak, sözleşmenin "kamu makamlarınca çalıştırılan herkes"i kapsamına dahil ettiğini görmek mümkündür (md. 1/1). Ancak sözleşme kapsamını geniş tutarken, fonksiyonları idari ve politik kararlar almak olan üst düzey görevlilerinin, işlerinde nitelik itibarıyla ileri derecede gizlilik bulunan görevlilerin, silahlı kuvvetler ve güvenlik güçlerinin örgütlenme hakkından ne ölçüde faydalanacaklarının, buldukları ülke mevzuatlarıncı belirleneceğini ifade etmektedir (md. 1/2-3). Kısaca, bu kişiler sözleşmenin tamamen kapsamı dışında değillerdir. Sadece bu kişiler için örgütlenme hakkının sınırlarının belirlenmesi, ülkelerin yasa koyucularına bırakılmıştır. Ayrıca sözleşme "kamu görevlisi" ve "kamu görevlisi örgütü" kavramlarını açıkça ifade etmektedir. Buna göre, kamu makamlarınca çalıştırılan herkes "kamu görevlisi" (md. 2) ve oluşumu ne olursa olsun, amacı kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt "kamu görevlisi örgütü" olarak kabul edilmektedir (md. 3). Dolayısıyla sözleşmeye göre, örgütlenmenin biçimi değil amacı önem kazanmaktadır (Kutal, yayınlanmamış makale, 1996, s.3). Yine 151 sayılı sözleşme kamu görevlilerine serbestçe sendikalaşma hakkı tanımakta, kamu görevlisinin çalışmasını kamu görevlileri örgütüne katılmamaya ya da üyelikten ayrılma koşuluna bağlamaya, kamu görevlisinin örgüte üye olması ya da

örgütsel faaliyette bulunması nedeniyle işten çıkarılmasına ya da zarar görmesine karşı korumaktadır (md. 4). Kısaca kamu görevlisi, uluslararası sözleşmelerde işçiye tanınan haklarda olduğu gibi iş ilişkisinin kurulmasında, devamında ve sona ermesinde sendika özgürlüğünden yararlanmaktadır (Kutal, yayınlanmamış makale, 1996, s.3). Sözleşme, kamu görevlileri örgütlerinin kamu makamları karşısında bağımsızlıklarını korumalarına ve örgüt temsilcilerinin faaliyetlerini işin akışını engellemeyecek biçimde gerçekleştirmelerine de imkan tanımaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye'nin 1982 Anayasası'nın 53. maddesinde 1995 yılında yaptığı değişiklik, kamu kesiminde örgütlenme açısından çok önemli bir gelişmedir. Kuşkusuz bu gelişmede, 1982 Anayasası'nda kamu görevlilerinin sendikalaşma haklarını yasaklayan bir hükmün olmaması nedeniyle, bilimsel tartışmalarda memur sendikacılığının yasalarla düzenlenebileceğinin ileri sürülmesi ve bu tartışmaları kamu kesiminde bazı örgütlenme hareketlerinin izlemesi ve bu konuda yasal bir düzenlemenin oluşması için sonuç alınmasa da yoğun çalışmaların olması önemli rol oynamıştır. Bu konuda Türkiye açısından umut edilen, tarafı olduğu uluslararası sözleşmelerdeki düzenlemeleri ve Anayasa hükümlerini dikkate alarak gerekli yasal düzenlemeyi zaman kaybetmeksizin gerçekleştirmesidir.

1982 Anayasası'nı sendikal özgürlükler açısından değerlendirmeye devam ettiğimizde 51. maddede, işçilerin ve işverenlerin aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamayacakları ve işçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için, en az on yıl bilfiil işçi olarak çalışmış olma şartı yer almıştır. Ancak, aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olmayı yasaklayan anayasa hükmü, 2821 sayılı sendikalar kanununa "aynı işkolunda" ibaresinin konmasıyla yumuşatılmıştır. Kuşkusuz sendikalar yasasındaki bu ifade, UÇÖ'nün anayasal hükmü olan "sendika hürriyeti" prensibine ve diğer uluslararası kaynaklardaki örgütlenme özgürlüğü ile ilgili düzenlemelere daha uygun olmuştur. Sendika ve üst kuruluşlarda yönetici olabilmek için aranan on yıllık şart ise, işçilerin ve işverenlerin yöneticilerini özgürce seçme hakkını kısıtlayan nitelik taşımakta ve bu yönüyle uluslararası kaynaklarda benimsenen kolektif sendika özgürlüğüne aykırı kalmaktadır.

Sendika özgürlüğünü yakından ilgilendiren ve 2821 sayılı sendikalar kanununda yer alan, bir kişinin genel kurul dışındaki organlara üyeliğinin üst üste dört olağan genel kurul dönemince geçerli olabileceğini, bu süreden sonra bir olağan genel kurul dönemi geçmeden tekrar seçilemeyeceğini belirleyen hüküm (md. 9/5) ise 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Kuşkusuz sendikaların yöneticilerini özgürce seçebilme hakkını ve seçimle işbaşına gelen yöneticilerin yeniden seçilmelerini sınırlandıran bireysel sendika özgürlüğüne aykırı olan bu düzenlemenin yürürlükten

kaldırılması sendika özgürlüklerin gelişimi açısından önemlidir. Gerçekte 1980 öncesi sendikalarda yöneticilerin değiştirilmesinde karşılaşılan güçlükler ve sendikaların belirli kişilerin yönetiminden kurtulamaması sonucu 2821 sayılı yasada kabul edilen ilk düzenleme, aslında sendika üyelerinin seçme özgürlüğünü kısıtladığı için kendi amacına da ters düşmekteydi.

Son sendikalar kanununu değişikliği ile, 2821 sayılı sendikalar kanununda işçi ve işveren sendikalarına üye ve kurucu olamayacak kişileri düzenleyen ilgili madde de değişiklik yapılmıştır. Buna göre, kamu işletmelerinde üst düzey çalışanlar ve özel okul öğretmenleri sendika kurucusu olabilecekler veya kurulu bulunan sendikalardan birine üye olabileceklerdir. Dolayısıyla bu grubun sendika hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkına getirilen sınırlandırma ortadan kaldırılmıştır.

1995 yılında kabul edilen son değişiklikten önce sendikalar kanununa yapılan bir diğer eleştirici de, sendikalar ve konfederasyonların uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyeliklerinin dolaylı olarak Bakanlar Kurulu'nun iznine tabi tutulması ile ilgilidir. Her ne kadar ilgili maddenin başında sendika ve konfederasyonlara, işçi ve işveren örgütlerine serbestçe üye olma ve üyelikten çekilme hakkı tanınmış olsa da, başvuru hakkının uygulamada doğabilmesi için ilgili kuruluşun tüzüğü'nün Bakanlar Kurulu'na maddede belirtilen ilkelere aykırı olmadığını belirlenmesi idari bir ön denetimin varlığını ortaya koymaktaydı. Ayrıca sendika ve konfederasyonların üye oldukları uluslararası örgütün ilgili maddede belirtilen ilkelere aykırı bir nitelik kazandığının tespit edilmesi halinde de, üyelikten çekilmesi için karar alma yetkisinin Bakanlar Kurulu'na bırakılması sendikal özgürlük anlayışı ile çelişmekteydi. Ancak Sendikalar Kanunu'nun ilgili maddesinde son yapılan değişiklik ile, sendika ve konfederasyonların uluslararası örgütlere serbestçe üye olma ve çekilme ifadesi işlerlik kazanmıştır.

Öte yandan Anayasa'nın 51. maddesi, herhangi bir işyerinde çalışabilmenin sendikaya üye olup olmama şartına bağlanamayacağını belirterek sendikalı-sendikasız işçi ayrımını yasaklamıştır. Bu yasak çerçevesinde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu da işçilerin işe alınmalarında, çalıştırılmalarında ve işten çıkarılmalarında ayırım yapılamayacağını benimserken buna aykırı durumlarda işçinin bir yıllık ücreti toplamından az olmamak üzere tazminat hakkına sahip olduğunu belirtmiştir (md.31). Fakat bu yasal düzenleme ile işçinin sendikalı-sendikasız ayrımından korunması yeterli görülmemektedir. Çünkü yasa maddesi, ayırma tabi olan işçiye sadece tazminat hakkı verirken bu hakkın kazanılmasında, işçinin işten çıkarılma sebebinin sendikaya üyelik ya da sendikal faaliyetlere katılma olduğunun ispat yükümlülüğünü işçinin kendisine vermiştir. Bu konuda daha önce de belirtildiği gibi, Türkiye tarafı olduğu



uluslararası sözleşmelerde yer alan düzenlemeleri temel alacak biçimde bir yasal düzenlemeyi benimsemek zorunluluğundadır.

1995 yılında 4121 sayılı kanunla 1982 Anayasası'nda yapılan değişiklikler arasında, sendikal faaliyetleri düzenleyen 52. maddenin tümüyle yürürlükten kaldırılması ülkemiz açısından endüstri ilişkileri alanında gerçekleştirilmiş en önemli gelişmelerden biridir. Gerçekten sendikaların özgürce çalışma haklarına 1980 öncesine göre önemli sınırlamalar getiren bu maddenin kalkmasıyla sendikalar, siyasi partilerle ilişki kurabilecek, destek olabilecek; dernek, meslek kuruluşu ve vakıflarla ortak hareket edebilecek; devletin sendikaları idari ve mali yönden denetimi ve sendikaların gelirlerini devlet bankalarında tutma zorunluluğu anayasal hüküm olmaktan çıkarak sadece yasal bir düzenleme çıkarılarak yasal düzeyde yer alması, dinamik bir yapı olan endüstri ilişkileri alanında yaşanan gelişmelere paralel yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesini kolaylaştıracaktır.

#### **b - Toplu Pazarlık Hakkı Açısından Değerlendirilmesi**

Uluslararası sözleşmeler ve andlaşmalarda sendika özgürlüğüne kıyasla toplu sözleşme ve grev hakkı konusunda detaylı düzenlemelere yer verilmemiştir. Uluslararası kaynaklar işçilerin ve işverenlerin karşılıklı olarak çalışma ilişkilerini ve koşullarını düzenlemelerinde barışçı bir yol olarak toplu sözleşme yöntemini benimserlerken, sadece Avrupa Sosyal Şartı taraflar arasında çıkabilecek iş uyuşmazlıklarında uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sistemlerinin kurulmasını hükümlerinde ifade etmektedir. Bunun yanısıra Sosyal Şart, yalnız menfaat uyuşmazlıklarında geçerli olmak üzere, önceki toplu sözleşmenin getirdiği yükümlükler saklı kalmak kaydıyla çalışanların grev hakkına sahip olduklarını belirtmektedir.

Uluslararası kaynaklarda benimsenen bu hükümler açısından toplu pazarlık hakkı Türkiye'de de yeterli hukuksak düzenlemelere sahip bulunmamaktadır. Bu sebeble Türk hukukundaki düzenlemelerin uluslararası kaynaklarda benimsenen ilkelere aykırılığı ileri sürülemez. Fakat, Avrupa Sosyal Şartı diğer uluslararası kaynaklardan farklı olarak toplu pazarlık hakkını benimserken, bu hakkın tarafları olarak işçiler ve işverenler yerine çalışanlar ve çalıştıranları kabul ederek toplu pazarlık kapsamını diğer uluslararası kaynaklara nazaran geniş tutmaktadır (md. 6/1). Dolayısıyla Türkiye bu konuda tüm uluslararası kaynaklarla uyum içerisindeyken, sadece Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili maddesini bu sebeble onaylamamıştır. Ayrıca Sosyal Şart, iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu hakem sisteminden bahsetmemekte ve ancak tarafların isteğine bağlı hakem sisteminin işlerlik kazanmasını vurguladığı için Türkiye'nin bu maddeyi onaylaması da imkansızlaşmaktadır.

Türkiye’de toplu pazarlık hakkını değerlendirirken UÇÖ’nün sözleşmelerini de dikkate almak gerekir. Özellikle ülkemizde kamu görevlilerinin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı açısından bu sözleşmelerin önemi daha da artmaktadır. Örneğin 98 sayılı sözleşme, bir taraftan uluslararası kaynaklara bu konuda temel oluşturmakta, diğer taraftan da onaylayan ülke olarak Türkiye uygulamayla ilgili önemli eleştirilerle karşı karşıya kalmaktadır. Sorun, bu sözleşmenin devlet memurlarıyla ilgili 6. maddesinin uluslararası alanda kabul ederek, memur statüsünde bulunan kamu görevlilerini bu sözleşmenin tanıdığı örgütlenme ve toplu pazarlık güvencelerinden yoksun bırakmaktaydı. Oysa uluslararası alanda kabul anlamıyla, Türkiye’de ki uygulama arasındaki farklılıktan doğmaktadır. Türkiye, açık olarak 6. maddenin tüm devlet memurlarını kavradığını kabul edilen ederek, memur statüsünde bulunan kamu görevlilerini bu sözleşmenin tanıdığı örgütlenme ve toplu pazarlık güvencelerinden yoksun bırakmaktaydı. Oysa uluslararası alanda kabul edilen “devlet memuru” kavramıyla sadece devlet yönetimine özgü işlerde çalışanlar anlaşılmaktadır.

Yine kamu görevlilerinin çalışma koşullarının belirlenmesi açısından Türkiye’nin 1992 yılında onayladığı UÇÖ’nün 151 sayılı sözleşmesi de önemlidir. Bu sözleşme ile kamu görevlilerinin çalışma koşullarının belirlenmesinde, kamu görevlilerinin örgütleri ya da temsilcileri ile kamu makamları arasında görüşmelerin esas olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca taraflararası görüşmeye olanak veren yöntemlerin geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için ulusal koşullara uygun önlemlerin alınacağı da ifade edilmektedir (md. 7). (Kutal, yayınlanmamış makale, 1996, s.3). Kuşkusuz bu ifade ile UÇÖ’nün 151 sayılı sözleşmesi esnek bir yapıyı öngörürken, 98 sayılı sözleşme açıkça çalışma koşullarının belirlenmesinde toplu iş sözleşmelerini kabul etmiş ve toplu pazarlıkta gönüllü görüşme yönteminin geliştirilmesini öngörmüştür (Kutal, yayınlanmamış makale, 1996, s.4).

1995 Anayasa değişikliğinin bu konuda getirdiği en önemli yenilik kamu görevlileri sendikalarının toplu görüşme haklarını düzenlemesidir. 1982 Anayasası’nın 53. maddesine yapılan ek ile, yasa ile belirlenecek koşullar çerçevesinde kamu görevlileri sendikasının idare ile amaçları doğrultusunda toplu görüşme yapabilecekleri, toplu görüşme sonunda anlaşmaya varılırsa mutabakat metni hazırlanarak taraflarca imzalanacağı ya da mutabakat metni imzalanmamışsa tutanak tutularak anlaşma ve anlaşmazlık noktaları taraflarca yine imzalanarak Bakanlar Kurulunun takdirine sunulacağı belirtilmektedir. Kuşkusuz bu süreci taraflararası toplu pazarlık olarak kabul etmek mümkün olmamakla birlikte, bu yeni düzenlemenin Türk endüstri ilişkileri açısından çok önemli bir gelişme olduğunu kabul etmek gereklidir. Ancak, bu konuda anayasal düzenlemenin oldukça ayrıntılı olması ve taraflararası görüşme sürecinin

sonunda Bakanlar Kurulunun yetkili olması, sözleşmenin taraflararası görüşmeyi geliştirmeye yönelik amacıyla uyum içerisinde değildir. Öte yandan, böyle bir gelişmenin sağlam bir zemine kavuşması için öncelikle Anayasanın 53. maddesinde belirtilen yasanın hızla çıkartılması ve diğer yasalarda gerekli olan düzenlemelerin zaman kaybedilmeden yapılması da gerekmektedir.

### **c- İş Uyuşmazlıklarının Çözümü Açısından Değerlendirilmesi**

Uluslararası kaynaklarda iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmezken, sadece Avrupa Sosyal Şartı menfaat uyuşmazlıklarında grev hakkını benimsemektedir. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı, taraf ülkelerin bu hakkı ancak başkalarının hak ve özgürlüklerinin, kamu yararının, kamu sağlığının, ulusal güvenliğin ve genel ahlakın korunması gerekçeleriyle en önemli savunma aracı olan grev hakkından faydalanmada geniş bir özgürlük alanı yaratmaktadır.

Bu çerçevede Türkiye'nin hukuksal düzenine baktığımızda, 1982 Anayasası'nın işçilere grev hakkını etkin olarak kullanmalarında önemli zorlamalar ve sınırlamalar getirdiğini görmekteyiz. Anayasa öncelikle grev hakkı ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağını belirterek, bu hakkın yoruma açık ölçülere bağlanması, özellikle işçilerin grev hakkından faydalanmalarını zorlaştıracak gelişmelere yol açabilecek bir durumdur. Yine kasıtlı ve kusurlu gibi objektif dayanakları olmayan yorumlarla, greve katılan işçilerin ve sendikaların yol açtığı ilgili işyerindeki maddi zararlardan sendikaların sorumlu tutulması, grev esnasında işçi örgütlerini zor durumda bırakabilecek düzenlemelerdir. Özellikle bu durumda greve katılan sendika üyesi olmayan işçilerin sorumluluğunu da sendikalar üstlenmek zorunda kalmaktadırlar.

Öte yandan grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda, ertelemenin sonunda Yüksek Hakem Kurulu'na çözülmesi işçilerin bu haktan özgürce faydalanmalarına getirilen önemli kısıtlamalardır. Çünkü bu düzenlemelerle grev hakkından faydalanma imkanı daralırken bu tür uyuşmazlıkların çözümünde zorunlu hakem olarak Yüksek Hakem Kurulu'nun benimsenmesi, tarafların toplu pazarlık haklarını özgürce kullanmalarına engel oluşturmaktadır.

### **SONUÇ**

Uluslararası andlaşmalar tarihi, gelişim süresince, imzalayan ülkeler açısından sınırlı etkiler ve sonuçlar yaratmıştır. Andlaşmayı kabul eden uluslararası örgütler ve ülkeler bu andlaşma ile temel hedefler ortaya koymuşlar ve uluslararası örgütlerin veya ülkelerin çağdaş dünyadaki gelişmelere uygun

temel eğilimlerini belirlemişlerdir. Yoksa bu andlaşmalarıdaki hükümlerle ülkelerin endüstri ilişkileri sorunlarını çözmeye imkan yoktur.

Nitekim bu andlaşmalardan çoğunda, mesela çalışma yaşının yükseltilmesi, çalışma saatlerinin azaltılması gibi soyut hedefler ortaya konulmaktadır. Bu hedefler ise kuşkusuz ülkelerin ihtiyaçlarına uygun olarak farklı düzenlemeler oluşturmaktadır. Özellikle endüstri ilişkileri alanında somut ve yaptırıma yönelik hükümleri taşıyan ayrıntılı düzenlemeler, UÇÖ'ün tavsiye ve sözleşmeleri ile getirilmektedir. Bu çerçevede konumuza giren uluslararası andlaşmalardan çoğunun esasen UÇÖ'nün tavsiye ve sözleşmeleri ile kaydettiği gelişmelerden etkilendiğini rahatlıkla ifade edebiliriz.

Andlaşmalarda kabul edilen haklar, uluslararası andlaşmaya imza koymuş ülkede yaşayan tüm nüfus için geçerlidir. Gerçekten uluslararası andlaşmalara göre, örneğin herkesin çalışma hakkı ve örgütlenme hakkı mevcuttur.

Ayrıca, bu andlaşmalarda görülen özel hükümlerle özel nüfus gruplarına da bazı haklar sağlanarak, özel olarak korunmaya çalışılmıştır. Bunlar arasında başta çocuklar olmak üzere kadınları, gençleri ve göçmen işçileri sayabiliriz. Bu özel gruplar için öngörülen ayrıcalıklar andlaşmalarda ayrı maddeler halinde öngörülmüş ve ifade edilmiştir.

Özellikle bireysel iş hukuku ile ilgili hükümleri içeren andlaşmalarda hakların alt ve üst sınırları kesin olarak belirlenmemiştir. Bir yandan andlaşmaya katılımı artırma amacı güdülürken, diğer yandan bu konuda esasen ayrıntılı UÇÖ sözleşme ve tavsiyeleri olduğundan bu yola gidilmemiş, sadece temel hedeflerin belirlenmesiyle yetinilmiştir. Kuşkusuz amacı sosyal standartları belirlemek olan Avrupa Sosyal Şartı gibi bazı andlaşmalarda ise, belirli sınırların kabul edildiği de gözlenmektedir.

Uluslararası kaynaklarda bireysel iş hukuku ile ilgili düzenlemeler belirli konularda yoğunlaşmaktadır. Bu konular bireysel iş hukukunun gelişiminde toplumda çalışma hayatı açısından varolan sorunlarla yakından ilişkilidir. Andlaşmalarda ele alınan konular arasında iş sürelerinin düzenlenmesi, dinlenme hakkı, kadın ve gençlerin korunma hakları, göçmen işçilerin ve ailelerinin haklarının o ülke vatandaşlarıyla eş değer hale getirilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler sayılabilir. Kısaca, uluslararası kaynaklarda bireysel iş hukuku açısından benimsenmiş olan tercihler büyük ölçüde Türk yasal düzeninde yer almıştır. Ancak önemli bir sorun sahası istihdam güvencesi ile ilgilidir. Türkiye bu konuda çağdaş ülkelerin uygulamalarını yansıtacak yasal düzenlemeleri gerçekleştirmekte çok geç kalmıştır.

Sendikal özgürlüğün ve sendikal hakların korunup geliştirilmesi amacıyla uluslararası kaynaklar bazı hükümlere yer vermiştir. Bu hükümler arasında, bu

haktan herkesin tam ve eşit olarak faydalanacağı, bu amaçla herkese ekonomik ve sosyal haklarını geliştirmek üzere sendika kurma ve üye olma hakkının tanınması gerektiği belirtilmektedir. Sendikaların üst kuruluşlar oluşturması, ayrıca göçmen işçilerin çalıştıkları ülkede bu haklardan tam olarak faydalanabilmeleri de öngörülmüştür.

Aslında bu konularda uluslararası andlaşmalara temel teşkil eden UÇÖ sözleşmelerini gözardı etmek imkansızdır. Özellikle sendikal özgürlüklerle ve örgütlenme hakkıyla ilgili olan 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeler büyük önem taşımaktadırlar. Çünkü bu sözleşmeler, uluslararası kaynaklara oranla sendikal özgürlükleri ve örgütlenme hakkını geniş yorumlamakta ve daha detaylı düzenlemektedirler. Bu konuda Türkiye'den beklenen, tarafı olduğu UÇÖ'nün ilgili sözleşmelerini temel alarak sendikal özgürlükleri ve örgütlenme hakkını geniş çerçevede yorumlayan yasal düzenlemeleri hayata geçirmektir.

Genel bir değerlendirme olarak belirtmek gerekirse sendika özgürlüğü, örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı ile buna bağlı olarak işleyen barışçı çözüm yolları, uluslararası kaynaklarda önemle benimsenen ve üzerinde durulan endüstri ilişkileri alanlarıdır. Hatta bu hak ve özgürlüklerin ortaya koyduğu siyasi boyutlar ve toplu iş ilişkileri karakterinden dolayı, diğer hak ve özgürlüklere nazaran önemi daha da artmaktadır.

Tüm bu sonuçlar çerçevesinde uluslararası andlaşmalar, UÇÖ tavsiye ve sözleşmeleriyle bir arada ele alındığında, endüstri toplumları için ortak bir değerler dizisi oluşturmaktadır. Türkiye eğer çağdaş ülkelerin siyasi hukuku, ekonomik ve sosyal değerleri içinde yer almayı düşünüyorsa, siyasi, hukuki ve ekonomik düzeni kadar sosyal düzenini de konumuz açısından özellikle endüstri ilişkileri düzenlemeleri içerisinde çağdaş ülkelerin andlaşmalarda ifadesini bulan bu soyut ve somut norm ve standartlarına uygun bir şekilde düzenlemesi gerekmektedir. Bu çerçeve içinde değerlendirildiğinde, Türkiye'nin üstesinden gelemeyeceği endüstri ilişkileri sorununun olduğunu ifade etmek zordur.

### KAYNAKLAR

1. Çelik, Nuri; İş Hukuku Dersleri; Beta Yayınları; 9. Basım; İstanbul
2. 1988.
3. Dereli, Toker; "Batı Ülkelerinde ve Türkiye'de Sendikaların Karşılaştıkları Sorunlar ve Başlıca Gelişmeler"; Elli yıl Armağanı; İ.Ü. İktisat Mecmuası; 1988; s. 51-74.

4. Ekin, Nusret; Türkiye'nin Avrupa Topluluğuna Tam Üyeliği ve Sosyal Sorunları; Yayınlanmamış Eser; İstanbul; 1989.
5. Ekin, Nusret; Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Topluluğu Boyutlarıyla Türk Endüstri İlişkileri; Yayınlanmamış Eser; İstanbul; 1989.
6. Ekonomi, Münir; "2821 ve 2822 Sayılı Kanunların Uluslararası Normlara Uygunluğu", Gıda İşveren (Özel Sayı); No: 185; s. 28-61.
7. Gülerman, Adnan; Milletlerarası Sosyal Politika, Bildiriler, Sözleşmeler; Anadolu Matbaacılık; İzmir; 1988.
8. Gülmez, Mesut; Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye; TODAİE Yayınları; No: 233; Ankara; 1988.
9. İnsan Hakları Yıllığı; "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkının Uluslararası İlkeleri ve Türkiye"; Cilt 9; 1987; s. 41-84.
10. İnsan Hakları Yıllığı; "Sendika Kurma Hakkının Uluslararası İlkeleri ve Türkiye"; Cilt 7-8; 1985-86; s. 27-54.
11. İşveren Dergisi; "2821 Sayılı Sendikalar Kanununun Uluslararası Normlara Uygunluğu"; Cilt 24; No: 8; 1986; s. 5-11.
12. Kutal, Gülten; "İstihdam Güvencesi"; Sosyal Siyaset Konferansları; Otuzuncu Kitap; İ.Ü. Yayınları; No: 2625; İstanbul; 1979; s. 173-222.
13. Kutal, Metin; "Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı"; Yayınlanmamış Makale; İstanbul; 1989; s. 1-12.
14. Kutal, Metin; "İş Yasasında Reform İhtiyacı"; İktisat ve Maliye Dergisi; Cilt 30; No: 3; İstanbul; 1983; s. 133-138.
15. Kutal, Metin; "151 Sayılı ILO Sözleşmesi ve Türkiye'nin Uyumunu" Yayınlanmamış Makale; İstanbul; 1996; s. 1-13.
16. Kutal, Metin; "Sosyal Hukuk Açısından 1982 Anayasası"; İktisat ve Maliye Dergisi; Cilt 34; No: 2; İstanbul; 1987; s. 85-96.
17. Nomer, Ergin-Eskiyurt, Özer; Avrupa Sözleşmeleri; İ.Ü. Yayınları; No: 2105; İstanbul; 1975.
18. Nomer, Ergin-Eskiyurt, Özer; Avrupa Sözleşmeleri; Cilt II; İ.Ü. Yayınları; No: 3023; İstanbul; 1982.
19. Pekin, Faruk; Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar; Alan Yayıncılık; Birinci Basım; İstanbul; 1985.

20. Selamoğlu, Ahmet; Uluslararası Andlaşmalar ve Türkiye (Sosyal Siyaset ve Endüstri İlişkileri Boyutlarıyla); Yüksek Lisans Tezi; İ.Ü. İktisat Fakültesi; İstanbul; 1990.
21. Sencer, Muzaffer; İnsan Hakları, Ana Kuruluşlar ve Belgeler, TODAİE Yayınları; No: 214; Ankara; 1986.
22. TODAİE; Avrupa Konseyi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi; TODAİE Yayınları; Ankara; 1981.
23. Ünsal, Engin; Sendika Özgürlüğü ve Uluslararası Çalışması Örgütü; Doktora Tezi; İ.Ü. İktisat Fakültesi; İstanbul; 1990.

