

“Örgütlenme ÖzgürSÜZlÜğÜ” Cephesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok!

Mesut GÜLMEZ*

Özet: 1980’lerden beri sürdürülen geleneği bozmayan 6356 sayılı yasa, örgütlenme özgürlüğünün özünü kısıtlayan kurallara dokunmadı. Sendikal hakların tümüne yönelik “metastaz”dan oluşan “yığışmalı/kümülatif özgürsüzlük” yaklaşımını sürdürdü: İşkolu sendikacılığı, yasal zorunluluk. Ancak ülke ve işyeri barajlarını birlikte aşan bir sendika toplu iş sözleşmesi imzalayabilir. Grev hakkı da, “yasal” olarak, ancak ve yalnız toplu sözleşme süreci içinde kullanılabilir. 2010’da Anayasa’dan çıkarılan bazı grev ve toplu eylem yasakları, yasal dayanağa kavuşturulmadı. Dolayısıyla, alanı kısmen daraltılmış olsa da, “örgütlenme özgürsüzlüğü cephesinde yeni bir şey yok! Bu gidişle, olacağı da yok! Çünkü, neo-liberal politikalarını ödünsüz sürdüren AKP iktidarı, sermaye ve işveren sendikaları, ama aynı zamanda kurulu düzen sendikaları böyle istiyor!

6356 sayılı yasa, bu makede tek tek ele alınmayan ulusalüstü insan hakları sözleşmelerine aykırı kurallarının yanı sıra, Anayasa’ya da aykırı kurallar içeriyor. Sendika çokluğu ilkesi, yalnızca tek düzey’li ve tek tür’lü sendika ve üst düzey örgütler kurulmasında geçerlidir. Oysa, işkolu sendikası ve konfederasyon çokluğu, sendika çokluğu değildir. Çifte barajlı toplu sözleşme düzeni de, Anayasa’yla bağdaşmaz. Buna karşılık, yasanın yasal grev hakkını toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan “çıkart uyumsuzlukları” ile sınırlı tutan kuralının anayasal dayanağı olsa da, bu kural Anayasa’nın genel sınırlama nedenlerine ilişkin kuralına aykırıdır.

Yasa, sendikal hak ve özgürlüklerin bölünmezlik ve bütünselliği ilkesini, “özgürlük” değil “özgürsüzlük” konusunda benimsenmiş; bu ilkeyi “örgütlenme özgürsüzlüğünün bölünmezliği”ne dönüştürmüştür! 6356’nın genel gerekçesinde 2821 ve 2822 sayılı yasalara yönelttiği haklı eleştiriler, kendisi için de geçerlidir.

Anahtar sözcükler: 6356 sayılı yasa, anayasa, sendikal hakların bölünmezliği, örgütlenme özgürlüğü/özgürsüzlüğü, yağışmalı-/kümülatif özgürsüzlük, ulusalüstü sözleşmeler.

Abstract: Act No. 6356 on Trade Unions and Collective Labour Agreements that does not abolish the continuous tradition, did not

* Prof. Dr.

touch the standards of limiting the basis of the freedom of association. It continues the approach of cumulative non-freedom of association, composed of “metastasis” of all trade union rights: Industrial trade unionism is imposed by the law. Only the union that realizes at the same time the numerical criterion at the branch of activity and workplace levels is competent to sign a collective agreement. The right to strike could only be used “legally” during collective bargaining process. No legal basis is guaranteed for the interdictions about some strike and collective actions that were abolished from 2010 Constitution revisions.

Therefore, *nothing new on the frontline of “non-freedom of association”*, the field has been restricted though. At this rate, nothing will ever be either! Because Justice and Development Party that continues its hard-line neo-liberal politics, the capital and employers’ organizations and the established order trade unions do demand this!

Act No. 6356 contains the contrary provisions not only to the supra national conventions on human rights that could not be evaluated in this article, but also contrary to the Constitution. The principal of the trade union pluralism is allowed for the right to establish only industrial trade unions and confederations. However, the plurality of the industrial trade unions and confederations is not the union pluralism. The collective agreements system with double-barrage is not compatible with the Constitution. On the other hand, although Act No. 6356 has the Constitutional basis for its rule on restricting the right to strike for the conflicts of interest emerging during the collective bargaining process, it is contrary to the Constitution’s general reasons of restrictions.

This Act has accepted the principle of non-divisibility of the trade union rights and freedom as a “non-freedom”, not “freedom”. Furthermore, it has transformed this principle into “non-divisibility of non-freedom of association!” All criticisms made by Act No. 6356 to Acts No. 2821 and No. 2822 are as well valid for itself.

Key words: Act No. 6356, constitution, non-divisibility of the trade union rights, fredom-non freedom of association, cumulative non freedom of association, supranational conventions

Giriş

Türkiye’de işçi ve kamu görevlisi, sözleşmeli ve geçici personel vb. istihdam biçimlerine bağlı olarak çalışanlar ve çalıştırılanlar, kısacası yaşamını emeğe bağlı gelire sürdüren anayasal ve yasal hak özneleri, diledikleri sendikaları kurabiliyor,

istedikleri sendikalara üye olabiliyor, üye olduklarında işlerini koruyabiliyorlar mı? Gönüllülük ve özerklik ilkeleri çerçevesinde, diledikleri düzeyde ve içerikte toplu sözleşme bağtlayabiliyorlar mı? Hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için grev ve toplu eylem yapabiliyorlar mı?

Üç sorunun üçüne verilecek yanıt aynıdır: Hayır, hayır, hayır!

İster 1980’den 2013’e, ister 1982’den 2012’ye, isterse 1983’ten 2013’e, otuz yılı aşkın süredir “örgütlenme özgürsüzlüğü” cephesinde yeni bir şey yok, olacağı da yok!

Sendikal hakların tümüne “metastaz” yap(tırıl)arak oluşturulan “*yığışmalı/kümülatif özgürsüzlük*” yaklaşımı, özenle korunuyor.

24+12 Anayasası (Gülmez, 2005a: 4) ve 1983 yasalarıyla atılan temeller ne denli sağlam ve derinmiş ki, askeri vesayetın taşlarını yerinden oynatan AKP iktidarı, askerin sermaye aracılığıyla koyduğu “sendikal vesayeti” gözü gibi koruyor! Ödünsüz izlediği neo-liberal politikaları sürdürmenin aracı ve güvencesi olarak “redd-i miras” yapması beklenemezdi kuşkusuz.

18 Ekim 2012’de kabul edilen 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da (STİSK), geleneği bozmadı: Sendikal haklar alanında yapılan onca – anayasal ve yasal- değişikliğin ardından, sözel metninde sıkça yinelenen kimi kurallarının çok çok ötesinde, açık olanları çok çok aşan boyutlarda, önce Anayasa’ya ve sonra da -daha kapsamlı biçimde olmak üzere- ulusalüstü sendikal haklar sözleşmelerine ve ortak hukukuna aykırı kurallarla dolu bir düzenleme özelliğini sürdürdü.¹ Sendika ve toplu pazarlık düzeninin özüyle doğrudan ilgisi olmayan kimi aykırılıkların kaldırılmış olması, sayısı çok olsa da, kronik sorunu kökten çözüp “aykırılık-uygunluk” yada “sınırlama-özgürlük” dengesi”ni ikincisi lehine dönüştürmedi. Anayasa ve yasa koyucuların özenle seçerek ve özellikle de 1980’lerdeki ruhuna bağlı kalmayı sürdürerek yaptıkları “tekil değişiklikler” yaklaşımıyla, dengenin özgürlük yararına değiştirilemeyeceği açıktır. Kaldı ki, kurulu düzen sendikaları da böyle istiyor!

Yasa, 1982 ve 1983 düzenlemeleriyle kapsamlı biçimde yaşama geçirilen yaklaşımla, geniş anlamda “örgütlenme özgürlüğü”nü değil “*örgütlenme özgürsüzlüğü*”nü düzenlemeyi sürdürüyor. Dar anlamda sendika hakkının yanı sıra toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını da kapsayan bölünmezlik ve bütünselliği anlamında, “sendika özgürsüzlüğü”nü güvenceye alıyor! Sendika özgürlüğünü “özgürsüzlüğe” dönüştürüyor, daha doğrusu 1982 Anayasası ile 1983 yasalarından beri varolan yığışmalı özgürsüzlüğü yeni bir düzenlemeyle sürdürüyor. Oysa, “özgürlükçü bir tutumla” yapıldığı savunulan tekil ayıklamalar, aykırılıkların özüne

¹ Bu makalede ele almadığım, Anayasa’nın -2010 değişikliklerinden sonra 2013 İlkbaharında yürürlükte olan- sendikal haklara ilişkin kuralları ile 6356 sayılı yasa kurallarından ulusalüstü insan hakları hukukuna aykırı olanlarının dökümü ve aynı zamanda sosyal ve sendikal hakların ulusalüstü dayanakları konusunda bkz: Mesut Gülmez, “Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal ve Sendikal Haklar ve Türkiye’nin Uyum(suzluk) Sorunu”, **Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2**, Ankara: Türk-İş Yayını, Mart, s. 215-284.

asla dokunmuyor. Özgürsüzlük, henüz kuruluş ilkesine gelmeden, “amaç ve tanımlar”daki sınırlamalarla başlıyor. Ardından, birbirini izleyen zircirleme sınırlama ve yasaların toplu iş sözleşmesi ve grev haklarına da sıçra(tıl)masıyla, “yığışmalı özgürsüzlük” tablosu tamamlanıyor.

Bu noktada, hemen belirteyim: Eğer Anayasa’nın madde 90/son fıkra kuralı iç hukuk kurallar sıralamasının en üstünde yer alan bir düzenleme olarak yürürlükte ise ve eğer Türkiye hala Avrupa Konseyi’nin (AK) İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GG ASS), Birleşmiş Milletler’in (BM) ikiz sözleşmeleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (UÇÖ/ILO) 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri konusunda “onay”dan doğan *hukuksal* yükümlülükleriyle bağlı ise, sendikal haklar alanında “*ikili bir hukuk rejimi*”² yürürlüktedir: 1) Anayasa ile 4688 ve 6356 sayılı yasaları kapsayan, ama ikincisine aykırı olan *ulusal hukuk*, 2) Sözleşmeler ile denetim organlarının kararlarını kapsayan, ama aslında Anayasa’nın benimsediği “tekçi/monist” sistem gereğince iç hukukla bütünleştirildiği kuşku götürmeyen *ulusalüstü hukuk*.

Hukuk devleti, insan hakları alanında, aynı zamanda ulusal ve ulusalüstü hukuku kapsayan bir ilkedir. Anayasa madde 90/son fıkra kuralı, her ikisi de yürürlükte olan ulusal hukuk ile ulusalüstü hukuk arasında çatışma olduğunda, yasama, yürütme ve yargı için aykırılık ve uyumsuzlukların çözüm yolunu gösteren bir düzenleme yapar. Demek ister ki, “artık bir ülkenin hukuku, Anayasa’nın ‘temel hak ve özgürlükler’ dediği insan hakları alanında, yalnızca ulusal düzenlemelerinden oluşmaz; öngördüğüm koşullarla bütünleştirilip tekleştirilmiş, ‘uluslararası’ olmaktan çıkarılıp ‘ulusalüstü’ konum kazandırılmış hukuku da ‘esas’ almalısınız.”

Yasa koyucunun “resmi iradesi”nin gerek işçilerin ve gerekse sendikalarının “özgür iradesi”ne üstün tutulmasının sonucu olan “özgürsüzlük yaklaşımı”nı, yasanın genel gerekçesi ile madde gerekçesi arasındaki çelişkidenden de çıkarmak olanaklıdır. Başka bir anlatımla, madde gerekçelerinden birinde yapılan bir açıklama, genel gerekçede “özgürlükçü” olduğu ileri sürülen yaklaşımı yalanlamaktadır!

² “*İkili hukuk rejimi*” tanımlamasını, 90. maddede yapılan düzenleme bağlamında, “tekçi sistem”in karşıtı olarak iki ayrı hukuk düzeninin varlığı anlamında kullanmadığımı, gerekli olmasa da, belirtmek isterim.

Özellikle gerek işçiler gerekse kamu görevlileri söz konusu olsun, bir yandan ilgili ulusal yasaların ulusalüstü sözleşmelere aykırı olarak haklarını kısıtladığı yada kapsamı dışında bıraktığı ve öte yandan kamu yetkililerinin sendika özgürlüğü karşıtı tutumları ve yargının ulusalüstü hukuka aykırı kararları nedeniyle bireysel ve toplu hak ve özgürlüklerini eylemli olarak kullanmaları engellenen çeşitli hak öznelerinin ve sendikal örgütlerin, söz konusu hak ve özgürlüklerini iç hukukla bütünleştirilmiş ve ona üstün kılınmış olan uluslararası hukuka dayanarak kullanabileceklerini açıklamak ve savunmak üzere, bu terimi kullandım.

Bu yoldaki görüşümü, özellikle 4688 sayılı yasanın kabul edildiği yıllardan başlayarak her fırsatta dile getirdiğimi de ekliyorum.

Yasa, kuruluş ilkesindeki dayatmasına gelmeden, yığışmalı özgürsüzlüğü “tanımlar”da tanımlamaya başlıyor. Ardından, oranı düşürülerek ve kimi geçiş düzenlemeleri yapılarak korunan işkolu barajıyla yeni bir halka eklediği kümülatif özgürsüzlüğü pekiştiriyor ve bunun “yapışık ikizi” olarak dayattığı –aslında 1983’ten beri varolan- bir başka barajla, yalnızca toplu iş sözleşmesi (TİS) hakkını değil, öncelikle dilediği sendikaları kurma ve onlardan seçtiklerine üye olma hakkını ve ayrıca, öze ve biçime ilişkin sayısız koşullarla zaten alabildiğine kısıtlanmış “yasal grev” hakkını da engelliyor, caydırıcılığını kaldırıp eylemli ve etkili biçimde kullanılamaz kılıyor. Böylece de, yığışmalı özgürsüzlüğün halkalarını tamamlıyor!

“**Toplu iş sözleşmesi ehliyetli ama yetkisiz sendikalar**” sistemini doğuran işkolu ve işyeri barajları, “işkolu sendikacılığı” ile temelleri atılan “yığışmalı özgürsüzlük sistemi” içinde, “**tüm kötülüklerin anası**”dır! Sendikal hakların bütünsellik ve bölünmezliğini işlevsiz kılan, anlamsızlaştıran ve etkisizleştiren bir araç olmasının yanı sıra, sendikaları salt biçimsel varlıkları olan örgütlere dönüştürmekle kalmayıp yönetim ve iç işleyişlerinin demokratik ilkeler uyarınca kurulması ve sürdürülmesine de engel olan, bürokratikleşerek tabanlarından kopmasına yol açan, kurulu sendikal düzenin sürdürülmesini sağlayarak yenilenmeyi engelleyen bir işlev görmektedir.

Barajlar ve özellikle ilki, kuşkusuz sendika kurma hakkının önkoşulu değildir, sendikaların hukuksal varlık kazanması ve dar anlamda sendika hakkının kullanılması ile ilgisi yoktur. Ama “serbest kuruluş” ilkesi uyarınca tüzel kişilik kazanıp yalnızca “işkolu sendikası” olarak yaşama gözlerini açar açmaz, orta değil kısa dönemde üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için ilk araç olarak toplu sözleşme hakkını kullanmak istediğinde karşısına çıkarılan ilk engeldir. Yasa, sendika(lar) kurulurken doğal ve kaçınılmaz olarak, “seni sendika olarak kutsadım, bu nedenle *ehliyetin var*” diyor ama, sendikal yaşama girip TİS yapmaya girişince de, bu kez ağız değiştirip “*yetkin var mı?*” diye soruyor! Bu, sendikal hakların kullanılmasında ne ilk ne de son engeldir: Yasa gecikmeden, “öldürücü darbe”yi de indiriyor: “Yetkin yoksa, yasal grev hakkın da yok!”

Özetle yasa, “kağıt üzerinde TİS’e taraf olmaya ve anayasal grev hakkını üyelerin olan işçiler adına kullanmaya *ehliyetin var*, ama barajların her ikisini geçemezsen bu hakların ikisini de kullanamazsın, sendika olarak ne halin varsa gör!” demeye getiriyor ve ekliyor: “Tüm bunlardan önce de, “işkolu sendikası olmalısın, çünkü ‘güçlü sendika’ olman buna bağlı!”

Bu, “özgürlük” olamaz!

Bu nedenle, “yığışmalı özgürsüzlüğü güvenceleyen” ve ulusalüstü hukukun, artık yalnızca “çalışanlar” için değil “yaşamını emeğe bağlı gelirele sürdüren herkes” için güvenceye aldığı özgür iradelerini sınırlandıran 6356 sayılı yasanın getirdiği/sürdürdüğü “**işkolu sendikal, işkolu ve işyeri barajlı, toplu sözleşme süreciyle sınırlı yasal grev hakkı**” bir sendika ve toplu pazarlık düzeni”, tüm çalışanların, işçilerin ve özellikle baraj(lar)ı geçtikleri için seslerini çıkarmayıp susanları da kapsamak üzere tüm sendikaların ortak sorunudur.

Yaklaşımını Yalanlayan Gerekçe(Ler):

Genel Gerekçeden Bazı Alıntılar ve Madde Gerekçesi

2010 Anayasa değişikliğinden sonra, toplu iş ilişkileri alanında yapılacak yasal düzenlemelere egemen olması gerektiği savunulan ve 6356 sayılı yasaya yansıtıldığı ileri sürülen çağdaş ve evrensel ilke ve değerler ile uyum amacıyla göz önüne alındığı belirtilen uluslararası sözleşmeler konusunda, önce “Genel Gerekçe”de (TBMM, 2012) yer alan resmi açıklamalardan kısaltılmış alıntılarını sıralamak istiyorum:

Genel Gerekçenin Özgürlükçü ve Çağdaş İlkeleri

Öncelikle belirteyim ki, 6356’nın “Genel Gerekçe”si, 2821 ve 2822 sayılı yasalarda değişiklik yapılması amacıyla iki ayrı metin olarak 2009’da hazırlanan tasarıların³ genel gerekçelerinden kısaltarak ve çoğu zaman “aynen” yapılan alıntılarla oluşturulmuştur. Doğal olarak, yeni gelişmeleri de göz önünde bulunduran uyarlamaların yer aldığı genel gerekçedeki ilke ve değerler şunlardır:

- “... kanunların **özgürlükçü bir tutumla** ele alınması(nın) kaçınılmaz(lığı)”;
- “... 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini **daha ileriye** taşıma(nın) mümkün” olmaması;
- “Türk endüstri ilişkileri sistemini ileri taşıyan, **çağın değerlerini yansıtan** ve aynı zamanda Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun yap(ılması)”;
- Yasanın, “sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; **özgürlükçü ve demokratik toplum esasları** temelinde yeniden düzenleme(si)”;
- “**ILO normları(nın)**, Türkiye’nin **AB’ye üyelik perspektifi(nin)**, (...) Kanunun hazırlık safhasında dikkate alınmış” olması;
- “Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası(nda) ülkemiz(in), ILO’nun denetim mekanizmasının etkisiyle **uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmış**” olması;
- “Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri(nin), **87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri** dikkate alınarak yeniden düzenlenmiş” olması;
- Yasadaki birçok konunun (“Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların

³ Bu tasarılar; Prof. Dr. Hamdi Mollamahmutoglu’nun başkanlığında, Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer, Doç. Dr. Halil İbrahim Sarıoğlu, Doç. Dr. Talat Canbolat, Doç. Dr. Aydın Başbuğ, Doç. Dr. Pir Ali Kaya, Yrd. Doç. Dr. Ali Kemal Sayın’dan oluşan Bilim Kurulu’na hazırlanmıştı.

işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi”nin), **87 ve 98 No.lu sözleşmeler** paralelinde düzenlenmiş” olması;

- Yasada;“**Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının** örgütlenme hakkını düzenleyen 5 inci Maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6 ncı Maddesi başta olmak üzere birçok hükmü(nün) de dikkate alınmış” olması;
- Yasada; “sendikaların iç işleyişini özgürce düzenlemelerini öngören **87 No.lu Sözleşmenin ruhuna uygun olarak** sendikaların kuruluşunda ve faaliyetlerini düzenlemelerinde kendi iradelerine öncelik tanı(n)mış”; “Bu bağlamda pek çok konunun düzenlenmesi sendika tüzüklerine bırak(ılmış)” olması;
- Yasanın, “**özgürlükçü ve demokratik toplum esasları** temelinde, Türk çalışma hayatının **evrensel normlara** verdiği tepkiyi dikkate alarak, serbest toplu pazarlık düzeni ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkını yeniden düzenlem(iş)” olması; ve “bu düzenlemeler yapılırken, **ILO’nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmeleri ile AB normları(nın)** dikkate alınmış” olması;
- Yasanın, “sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık hakkı(nı) ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü(nü), **evrensel ilkeleri** dikkate al(arak) düzenlenmiş” olması.

Birçok yineleme içeren genel gerekçenin yaklaşımını özetlemek gerekirse; sözüme ona 6356, çağdaş, özgürlükçü ve evrensel ilkeler ile demokratik toplum düzeninin gereklerini içeren 87 ve 98 sayılı sözleşmeler ile GG ASŞ’yi dikkate alarak düzenleme yapmıştır! Böylece de, 2821 ve 2822’yi “daha ileriye taşıyan”, “çağın değerlerini yansıtan” bu düzenlemesiyle, Türkiye’yi “hak etmediği muameleler”den kurtarmıştır!

Öncelikle, genel gerekçeden yapılan alıntılarda da görüldüğü gibi, “dikkate” alındığı ve “paralelinde” düzenleme yapıldığı belirtilen uluslararası sözleşmelerin 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri ile –çekinceli olmakla birlikte- GG ASŞ’nin 5. ve 6. maddeleri olduğunu; bunlara -hangileri olduğu belirtilmeyen- AB normlarının da eklendiğini belirtmek gerekir.

Kanımcıca, kaynak olarak uluslararası sözleşmelere yapılan gönderme eksiktir. Genel gerekçede, ne İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve özellikle İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAM) kararları, ne de Birleşmiş Milletler ikiz sözleşmeleri anılmıştır (Gülmez, 2005a). Oysa Türkiye, sendikal haklar konusunda düzenlemeler yapan BM’nin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (ESKHUS) ile Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi’ni (KSHUS) de onaylayıp hukuksal yükümlülük üstlenmiştir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi’nin Türkiye’nin ilk dönemsel raporunu Mayıs 2011’de incelemesiyle başlayan denetim süreci sürmektedir (UN, 2008 ve 2010; Gülmez, 2011: 60). Bunların da, 87 ile 98 gibi yasal düzenlemelerde ve yargı uyuşmazlıklarının çözülmesinde doğrudan göz önüne alınması gerekir.

Vurgu gerektiren ikinci nokta da şudur: Genel gerekçe, madde 90/son fıkra kuralından ve anlamından söz etmemiştir. “Dikkate” alındığı, “paralelinde” ve “ruhuna uygun” düzenleme yapıldığı belirtilen uluslararası sözleşmelerin madde 90/son fıkra kuralı dolayısıyla iç hukuk üzerinde ne tür etkiye bulunduğu ve kurallar sıralamasındaki yerinin ne olduğu, hangi gerekçeyle anılan sözleşmelerin göz önüne alınıp koşut düzenlemeler yapıldığı, yapılmasına gerek duyulduğu açıklanmış değildir.

Aslında bu tutum, madde 90/son fıkra kuralının içeriğiyle bağlantı kurmaksızın ve bu anayasal düzenlemeye dayanan hukuksal bir temellendirmeye girmeksizin, hiç olmazsa bu alanda savunulan görüşlerden benimsenen birine dolaylı da olsa göndermede bulunmaksızın, onaylanan uluslararası sözleşmeleri anmakla yada kaynak olarak adını vermekle yetinmek, hem yargı yerlerinin ve hem de gerekçelere esin kaynağı olduğunu sandığım iş hukuku öğretisinin genel yaklaşımı olduğundan (Gülmez, 2010b; 2013a) pek de şaşırtıcı değildir.

Madde Gerekçesinin Uyarısı

Genel gerekçede belirtilen evrensel değer ve ilkelerin, 87 sayılı sözleşme metninin ve “ruhu”nun ancak kısmen, yani kurulu sendika ve toplu pazarlık düzeninin özüne dokunmaksızın göz önüne alındığını, 2010 Anayasa değişikliklerinin bu alanda ortaya çıkardığı “yeni durum” gereği “toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunların özgürlükçü bir tutumla” ele alınmadığını, 6356 sayılı yasa kurallarının incelenmesi ortaya koymaktadır.

Öncelikle, 2010’da Anayasa’dan ve 2012’de de yasadaki çıkarılarak “biçimsel görünürlük”lerine son verilen bazı grev ve toplu eylem yasaklarının örtük olarak sürdüğünü, yasal grevin tanım ve koşullarıyla ilgili **58. madde gerekçesi** tüm açık yürekliliğiyle şöyle belirtiyor:

“(…) Genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin Kanunda belirtilmemiş olması bunları *kanuna uygun hale getirmez*. **Belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur**. Aksine Anayasada, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olacakları belirtilmiş, bu hakkın kullanılmasının usûl ve şartlarının kanun ile düzenleneceği hükme bağlanmıştır (TBMM (2012), (1/567): 21).”

58. madde gerekçesinde, Anayasa’nın, yasal bir eylem olarak grev hakkının uygulama alanını daraltan 54. maddesinin ilk fıkrasına dayanılarak yapılan ve iç hukuk açısından doğru olan bu açıklamanın, genel gerekçeyi yalanladığı ortadadır. 2010 değişikliklerinin ortaya çıkardığı belirtilen “yeni durum”, gerçekte, söz konusu grev ve toplu eylemlere yasallık kazandırmamak üzere 6356’dan da çıkarılmasından öteye geçmeyen bir “eski durum”dur. 58 madde gerekçesinin asıl önemli yanı, “hukuki bir dayanak yoktur” derken, Anayasa madde 90/son fıkra kuralını,

dolayısıyla sık sık andığı sözleşmeleri ve özellikle 87’yi unutmuş olmasıdır.

Gerekenin izleyen bölümünde yer alan açıklamada, 6356’da öngörülen “bu Kanun hükümlerine uygun olarak” koşulu da anımsatılıyor ve “yasal grev” için getirdiği biçim koşulları nedeniyle Anayasa’da ve yasada yer almayan grev ve toplu eylemlerin “yasal iş mücadelesi aracı” olmadığı uyarısı, bir kez daha şöyle yineleniyor:

“Kanuni bir grev için resmi arabuluculuk aşamasının tamamlanması ve grev kararı süresi içerisinde alınmış ve uygulanmaya konmuş olması gerekeceğinden **genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevini yasal iş mücadelesi aracı olarak görmek mümkün değildir.** İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler aynı zamanda işçilerin bağlılık borcu ile iş görme borcuna aykırılık oluşturacaktır.”

Öte yandan, 12.9.2010 tarih ve 5982 sayılı yasayla Anayasa’nın 54. maddesinin 3. ve 7. fıkralarının kaldırılması öngörülürken, 6356 sayılı yasanın genel gerekçesinde olduğu gibi, **5982 sayılı yasanın 7. maddesinin gerekçesinde** de yürürlükten kaldırılan bu fıkralarda yapılan düzenlemelerin hem anlamı belirtilmeyen “*tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler*” ve hem de “evrensel ilkeler” ile bağdaşmadığı açıkça savunulmuştu. Oysa başdaşmazlık, bu iki fıkıyla sınırlı değildi ve 54. maddenin aynı zamanda birden çok aykırılık içeren ilk fıkrasından başlıyordu! Üstelik, 2010’da bu fıkraların kaldırılmasıyla, “sendikal haklar alanında “ileri bir adım” atılacağı, atıldığı da ileri sürülüyordu:

“Maddeyle, tarafı olduğumuz *uluslararası sözleşmeler ile* çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve genel kabul gören *evrensel ilkelerle bağdaşmayan*, grev ve lokavt hakkına gereksiz sınırlamalar getiren, 54 üncü maddenin üçüncü ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmaktadır. Söz konusu hükümlerin kaldırılmasıyla, sendikal haklar, grev ve lokavt hakkının kullanılabilmesi bakımından, ileri bir adım atılmış olmaktadır.”

Oysa 6356’nın 58. maddesinin gerekçesinde, iç hukuk alanında görünür olmaktan çıkarılan bu toplu eylemlere başvurmanın hukuksal dayanağının bulunmadığı açıklıkla anlatılarak, aslında 2010’da atılan adımın “ileri” olmadığı, başlangıç olarak “ileri” olsa da yarım kaldığı, adımın yarım bırakmak üzere atıldığı itiraf edilmiştir. Dolayısıyla, hem 5982 sayılı yasanın ilgili madde gerekçesi ve hem de 6356 sayılı yasanın genel gerekçesi ile çelişen ve söz konusu fıkraları yürürlükten kaldırmanın hiçbir hukuksal sonuç doğurmadığını ve sendikal haklar alanında “ileri bir adım” atılmadığını da ortaya koyan 58. madde gerekçesindeki “uyarı” nitelikli saptama karşısında, ancak şu söylenebilir: 2010 değişiklikleri sırasında, “tabusal dokunulmazlığı” olan 54. maddenin 1. fıkrasına dokunmadıkça 7. fıkrayı yürürlükten kaldırmakla yetinmenin olumlu ama eksik bir adım olacağını belirtenlerin eleştirilerini “ideolojik” bulan 2010 Referandumunun “yetmez ama evet”çilerinin, özellikle “sendikacı” (?) olanların gözü aydın! 54. maddenin 7. fıkrası,

2010 yılının 12 Eylül günü yürürlükten kaldırılmış olsa da, 12 Eylül 1980'nin ruhunun sindiği bu maddenin 1. fıkrası değiştirilmediğinden, hukuk düzeninden biçimsel olarak adı silinen grev ve toplum eylemler “ulusalüstü” değil “ulusal” hukuk açısından hukuk dışılığını sürdürmektedir.

58. madde gerekçesindeki “hukuki bir dayanak yoktur” savına yanıtı, aslında genel gerekçe vermişti: Ulusalüstü hukuk, bu toplu eylemlerin hukuki dayanağıdır.

Kuruluş İlkesinden Başlayan Anayasa'ya Aykırılıklar

Sendikal haklar alanında Anayasa ile uluslararası sözleşmelere aykırılıkların, genellikle yalnızca UÇÖ sözleşmeleriyle sınırlı olarak ve birbiriyle bağlantısı vurgulanmaksızın her biri için ayrı ayrı sayılması, öteden beri süregelen geleneksel bir yaklaşımdır. Oysa bu “yığışmalı aykırılıklar”ın temelinde, yasanın öngördüğü “kuruluş ilkesi”, yani dayattığı işkolu sendikacılığı ile işkolu ve işyeri barajları vardır. Örgütlenme özgürlüğünü ilk maddesiyle kısıtlamaya başlayıp izleyen kurallarıyla adım adım bütününe sıçratarak yığışmalı özgürsüzlüğe dönüştüren yasanın zorunlu tuttuğu işkolu sendikacılığı ve 1983'ten beri iş hukuku öğretisinin baskın görüşüyle desteklenen resmi gerekçeyle konulan ve sürdürülen çifte baraj, yukarıda belirttiğim gibi, etkileri sendikal haklardan yalnızca biriyle ve toplu iş sözleşmesi bağtlama hakkıyla sınırlı olmayan bir yasal dayatmadır. Çifte barajlı toplu sözleşme düzeni, sendikal hakların üçüne de sirayet eden ve 58. madde gerekçesindeki açıklamada da itiraf edildiği gibi hem –Anayasa ve yasadaki çıkarılan- örtük/dolaylı yasakların dayanağını ve hem de yasadaki kimi açık/doğrudan kısıtlama ve yasakların gerekçesini oluşturan bir düzenlemedir. Gerek sendika, gerek toplu sözleşme ve gerekse grev hakları, işkolu sendikacılığı ve barajlar nedeniyle, açık/doğrudan ve örtük/dolaylı kısıtlama ve yasaklara da konu olageldi, olmayı da sürdürüyor.

Kısacası, işkolu sendikacılığı ve çifte baraj, aslında toptan özgürsüzlük ve yasak demektir! İçinde, yasada açıkça öngörülenlerinin dışında, sendikal hakların tümüne ilişkin doğrudan ve dolaylı, başka kısıtlama ve yasaklar da barındırır.

6356 sayılı yasadaki birçok kuralın ve özellikle kuruluş ilkesi ile çifte barajın Anayasa'ya aykırılığı sorununu tartışmak için, öncelikle 1982 Anayasası'nın dar anlamda sendika hak ve özgürlüğü konusunda yaptığı düzenlemeyi pozitif metni temelinde irdelemek gerekiyor.

İşkolunda Çokluk, Sendika Çokluğu Değildir

İlk olarak 51. madde, 1. fıkrasında öznelere “çalışanlar” ve “işverenler” olan “sendika kurma hakkı”nı bireysel sendika özgürlüğü boyutuyla tanıırken, kurulacak ve üye olunacak sendikal örgütlerden “***sendikalar*** ve ***üst kuruluşlar***” olarak söz ediyor. Tüzükler, yönetim ve işleyişler konusunda düzenleme yaptığı son fıkrasında da, aynı yaklaşımla “***sendika ve üst kuruluşlar***” terimlerini kullanıyor. Aynı terimlerin yinlendiği bu anlatım(lar), tartışmasız biçimde, “sendika çokluğu”

ilkesinin Anayasa düzeyinde tanınıp güvenceye alınması anlamına gelir. Bu ilke, hem ilk düzey örgütlerinin adı olarak belirlenen “sendikalar”, hem de üst düzey örgütlerin adı olarak genel bir dille belirlenen “üst kuruluşlar” için geçerlidir. Sendika çokluğu, aynı zamanda sendikal örgütlerin düzeyi ve türü için güvenceye bağlanmış anayasal bir ilkedir. Bu kural, ne düzey, ne de türlerden herhangi birini dışlama olanağı verir. Kuşkusuz sendika çokluğu, salt dilbilgisi kuralından çıkarılan bir anayasal ilke değildir!

İkinci olarak 51. maddenin 2. fıkrasında, “kanunla” öngörülme koşuluyla sınırlayıcı biçimde düzenlenen “özel” sınırlama nedenleri “millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması” olarak sayılmıştır. 3. fıkrada ise, kuşkusuz alt ve üst düzey sendikal örgütleri kapsamak üzere, “sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller(in) kanunda gösteril(mesi)” öngörülmüştür.

Öncelikle yasa koyucu, 3. fıkrada öngörülen “kanunla gösterme” yetkisine dayanarak, hiçbir biçimde, doğrudan yada dolaylı kurallar koyarak, geçmişteki uygulama ve olağanüstü koşullara bakarak ve hatta öğretilerdeki “baskın” olduğu ileri sürülen görüşe yaslanarak, alt ve üst düzeylerde tür olarak “sendika teklifi” sonucu doğuran, “sendika çokluğu”na kendine özgü kısıtlayıcı anlamlar veren düzenlemeler yapamaz. **Sendika hakkının, alt ve üst düzeylerde sınırlandırılarak tek örgüt türünü yasallaştıran bir hakka dönüştürülmesi, 2. fıkradaki özel sınırlama nedenlerinin hiçbirisiyle temellendirilemez.** Daha açık bir anlatımla, 6356 sayılı yasada olduğu gibi ve 2821’den ayrılarak, artık açıkça ve doğrudan bir düzenlemeyle yasaklanmayan işyeri ve meslek sendikaları ile federasyonları ve başka sendikal birlikleri dışlayan, buna karşılık işkolu sendikaları ve konfederasyonlar kurulmasını zorunlu tutan bir yasal düzenleme, tüketici biçimde sayılan **özel sınırlama nedenlerinin hiçbirisiyle haklı gösterilemez.** Değişik bir dille belirtmek gerekirse, 2821 sayılı yasayla başlatılıp 6356 sayılı yasayla doğrudan bir yasak koymaksızın sürdürülen –buna karşılık 4688 sayılı yasada da 2001’de öngörülüp 4 Nisan 2012 tarih ve 6289 sayılı yasayla değiştirilmeyen- işyeri ve meslek temeline dayalı sendikalar ile federasyonlar kurma haklarının -2821’de doğrudan ve 6356’da dolaylı kurallarla- tümüyle ortadan kaldırılarak sınırlandırılması ve hatta yasaklanması, ne “millî güvenlik”, ne “kamu düzeni”, ne “suç işlenmesinin önlenmesi”, ne “genel sağlık” ve ne de “genel ahlâk” ile “başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması” nedenlerine dayanarak hukuken savunulabilir.

Alt ve üst düzeylerde, yasa koyucunun dayattığı aynı nitelikteki/türdeki sendikal örgütlerden birden çok bulunması, bu türlerden yalnızca biri için alt düzeyde “işkolu sendikaları” ve üst düzeyde “konfederasyonlar” kurulabilmesi, anayasal sendika çokluğu ilkesi için gerekli ama yeterli değildir. **İşkolu sendikası çokluğu ve konfederasyon çokluğu, sendika çokluğu anlamına gelmez.** 6356 sayılı yasanın, bir işkolunda birden çok sendika kurma olanağı tanımış olması, başka düzeylerde örgütlenme ve örgütlere de sendikal hakları kullanma hakları tanınmadığı sürece, sendika çokluğu için yeterli ve Anayasa’ya uygun sayılamaz.

Kaynağı özgür irade olmayan “tür tekliği” içindeki çokluk, olsa olsa sınırlı ve “**devlet güdümlü sendikal çokluk**”tur. Kaldı ki Anayasa, “**sendikalar ve üst kuruluşlar**” dememiş olsaydı bile, sendika çokluğu anayasal sendika özgürlüğü ilkesinin özüdür, abece’sidir. Bu ilkenin özünde, yasa koyucuların iradesine üstün olan hak öznelerinin (çalışanların) “özgür iradesi” vardır (Gülmez, 2005: 140-143). Sendika özgürlüğü, yasa koyucunun uygun gördüğü sendika ve üst kuruluşlar kurma hakkı tanımakla gerçekleşmiş olmaz. Bu ilkenin bir yönünü anlatan sendika çokluğu, kurulacak sendikaların türünü ve düzeyini, yönetim ve işleyişini, benimsenecek ilke ve sendikacılık anlayışını vb noktaları kapsar. Bu, “**özgürlüğün kural, sınırlamanın istisna**” olması ilkesinin de doğal sonucu ve gereğidir. İşyeri ve meslek sendikaları ile federasyonların yasaklanması, daha sendika kurma hakkı aşamasında “örgütlenme özgürlüğü kuralı”nı istisnaya, “örgütlenme özgürsüzlüğü”ne dönüştürmekten başka bir şey değildir.

Anayasa’nın 51. maddesinin 2010’da yürürlükten kaldırılan eski 4. fıkrasındaki “*aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz*” yolundaki kuralının da, “kuruluş esasları” ile ilgisi bulunmayan, salt birden fazla sendikaya -hem aynı zamanda ve hem de aynı işkolunda olmak üzere- üyeliğin yasaklanmasına yönelik bir düzenleme olduğunu belirtmeye gerek yoktur.⁴ Başka deyişle, bu kuraldan “işkolu sendikacılığı”nın anayasal bir ilke/zorunluluk olduğu sonucu çıkarılamaz; bu, zorlama yorum olmaktan öte anlam taşımaz.

6356 sayılı yasa, değişik maddelerindeki kurallarıyla, işyeri ve meslek sendikalarını açıkça yasaklamaksızın, alt düzey sendikal örgütler olarak yalnızca “işkolu sendikaları” ve üst kuruluşlar olarak da yine yalnızca “konfederasyonlar” kurulmasını zorunlu tutmuş ve bunu pekiştirici yönde, birbirini tamamlayan kurallara yer vermiştir (örneğin m. 1; m. 2/f, g, ğ, ı; m. 3/1; m. 8/c; ç; m. 17/3). 6356 sayılı yasa, sendika çokluğu ilkesini, yalnızca işkolu düzeyi/işkolu sendikaları ve konfederasyonlar ile sınırlandırmış, 2821’de olduğu gibi alt ve üst düzeylerin her birinde “tek düzey”li ve “tek tür”lü örgütlenme ilkesini korumuştur. Bu nedenle de, yasanın kimi maddelerinde geçen “sendika” ve “üst kuruluş” sözcükleri yanıltıcı olduğundan “işkolu sendikası” ve “konfederasyon” olarak okunup anlaşılmalıdır.

⁴ Anayasa’nın 51. maddesinin 2001 değişikliğinden önceki ilk metninde, bu fıkrada “aynı işkolunda” sınırlaması yer almıyordu.

Maddenin bu değişiklik öncesinde yazılan gerekçesinde; “*aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olunamaz*” fıkrasıyla, 1980 öncesinde yaşanan yetki uyuşmazlıkları sorununa çözüm getirmek için bu yasağın konulduğu, “*birden fazla sendikaya üyeliğin doğurduğu sakıncaların önlenmesi için tedbir alınması zorunlu görülmüştür*” denilerek belirtilmişti.

Gerekçede, “yetki uyuşmazlıklarının sebep olduğu anlamsız tartışmaların yerine işçilerin huzuru, işverenin huzuru ve üretim meselesi geçmelidir” cümlesinden sonra, “bunun için de ‘Tek sendika’ ilkesi getirilmiştir” cümlesindeki “tek sendika” “kuruluş” değil “üyelik” ile ilgili bir açıklama ve sınırlamadır. Dolayısıyla bu gerekçe, “işkolu sendikacılığı”nın anayasal ilke, “sendikalar”ın yalnızca “işkolu sendikaları” olduğu görüşüne dayanak yapılamaz.

Yasanın dayattığı bu kuruluş ilkesinin her fırsatta yinelenen gerekçesi, 12 Eylül 1980 sonrası dönemden kalan ve aynı zamanda yasa koyucunun, yargının ve iş hukuku öğretisinin savunduğu “güçlü sendikacılık”tır.⁵ Bu gerekçenin, Anayasa’nın saydığı özel sınırlama nedenlerinden hiçbirisiyle doğrudan ve hatta dolaylı ilintisinin kurulamayacağını, hiçbirisiyle hukuken temellendirilemeyeceğini bir kez daha belirtmek isterim.

Ayırılıklar, Yığılmacı Özgürsüzlük Ürünüdür

2821’in öngördüğü yalnızca iki düzeyde “tek tür örgüt(ler)” biçimindeki kuruluş ilkesinden ödün vermeyen 6356 sayılı yasa, toplu sözleşme hakkı konusunda da dayattığı işkolu sendikacılığını güçlendiren bir düzenleme yapmış, çifte baraj ilkesini korumuştur (m. 41/1, 2, 3). 41. madde gerekçesinin “ülke barajı” ve “işyeri barajı” olarak nitelediği “çifte çoğunluk”, birlikte bulunması gereken iki koşuldur. Ülke barajını geçemeyen sendikanın, işyeri barajını yüzde yüz sağlamış olması yeterli değildir! Gerekçenin diliyle aktarayım: “Ülke barajını geçemeyen sendikaların o işyeri veya işyerlerindeki üye sayılarına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi yoktur.” Yasada, 98 “paralelinde” yapıldığı ileri sürülen düzenlemelerde benimsenen “özgürlükçü” yaklaşım, işte budur!

İşkolu barajının oranı –kağıt üzerinde- düşürülerek, gerekçenin “sembolik” olduğunu ileri sürdüğü yüzde üçe indirilmiş olmakla birlikte, sayısı azaltılan işkollarının birleştirilmesiyle, barajın aşılması birçok işkolunda birçok sendika için öncekine oranla daha da zorlaşmış, hatta kimileri için tümüyle olanaksızlaşmıştır. İşkolundaki toplam işçi sayılarının yükselmesi, sendika kurma hakkını kullanma üzerinde caydırıcı boyutlar kazanmıştır. Bunun sonucu da, kademeli geçiş kurallarının öngörülmüş olmasına karşın, çok sayıda sendikanın bir “anayasal temel hak” olan toplu iş sözleşmesi yaparak üyeleri “işçiler”in “ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenleme” hakkından büsbütün yoksun kalmasıdır. Dolayısıyla, ayrıntısı bilinen çifte çoğunluk koşulunun anlamı şudur: Bu koşullardan yalnızca birini yerine getiremeyen bir sendika, Anayasa’nın üyeleri “işçiler”e ve yasanın kendisine tanıdığı toplu sözleşme hakkını hiçbir biçimde –her iki koşulu birlikte gerçekleştirinceye değin- kullanamaz.

Anayasa ise, “işçiler”e tanıdığı toplu iş sözleşmesi bağlama hakkı için, nasıl yapılacağına “kanunla” düzenlenmesini öngörürken –sendika hakkında farklı bir yaklaşımla- özel sınırlama nedenleri getirmemiştir. Dolayısıyla yasa koyucu düzenleme yetkisini, 13. maddedeki kural ve ilkelere uygun olarak kullanmak

⁵ İş hukuku öğretisinde bu konuda ileri sürülen –çoğunluktaki yandaş ve azınlıktaki karşı-görüşlerin özeti ve değerlendirilmesi konusunda, örneğin bkz.: Murat Özveri, **Sendikal Haklar, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını, Aralık 2012, s. 43-52; Murat Özveri, **Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasızlaştırma (1963-2009)**, AÜ, SBF Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü, İstanbul: Legal Kitabevi, Birinci Baskı, Ocak 2013, s. 239-246 ve 246-256.

zorundadır. Bir “temel hak” olarak Anayasa güvencesindeki toplu sözleşme hakkının özüne dokunmamakla, “Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin (...) gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı” düzenlemeler yapmamakla yükümlüdür. Aynı zamanda, öteki sendikal haklar üzerinde dolaylı ve örtük kısıtlama yada yasaklar doğuran düzenlemelerden, gönüllü ve özgür toplu pazarlık hakkını yığışmalı özgürsüzlüğe dönüştüren kısıtlayıcı kurallardan da kaçınmalıdır.

Çifte çoğunluk koşulunu üst üste bir yada birkaç istatistik döneminde gerçekleştirilemeyen bir sendika, **yalnızca anayasal toplu iş sözleşmesi yapma hakkından yoksun kalmayacaktır**. Aynı zamanda bu sendika(lar), üyelerinin hak ve çıkarlarını koruma ve geliştirilmenin başlıca toplu aracı olan toplu iş sözleşmesi yapamaması nedeniyle üyelerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalabilecek, bu tehlike tüzel kişi olarak varlığını tartışma konusu yapacak, üyelerini de istemedikleri sendikalara üye olmaya zorlayacak boyutlara ulaşabilecektir. Dolayısıyla, sendikal hakların bölünmezlik ve bütünselliği ilkesinin kaçınılmaz sonucu olan böyle bir durum, aynı zamanda işçilerin anayasal sendika kurma ve üye olma hak ve özgürlüğünü de olumsuz etkileyecek, onların diledikleri sendikayı seçme özgürlüğünü ortadan kaldıracak, sonuçta sendika özgürlüğünün özgürsüzlüğüne dönüşmesine yol açacaktır; açmıştır da.

Daha önemlisi ise, çifte çoğunluk koşulunu yerine getiremeyen bir işkolu sendikasının, toplu sözleşme yapamadığı gibi, Anayasa’dan başlayarak toplu iş sözleşmesi süreciyle sınırlı tutulan **“yasal” grev hakkını da kullanamamasıdır**. İşkolu sendikacılığını dayatan ve ancak çifte çoğunluk koşulunu yerine getiren “yetkili” işkolu sendikalarının toplu sözleşme yapabilmesine olanak veren -ve özellikle konfederasyonlara, toplu pazarlık düzeninde yenilik olarak getirdiği “çerçeve sözleşmeler”i de kapsamak üzere hiçbir düzeyde toplu sözleşme yapma olanağı tanınmayan- 6356 sayılı yasa, bu sınırlamaların grev hakkıyla da kurulan bağlantısını korumuştur. Böylece, güvenceye aldığı “özgürsüzlüğün bölünmezliği”ni (!), grev hakkına da sıçratarak tamamlamıştır.

Kuşkusuz, toplu sözleşme ile grev hakları arasında kurulan kısıtlayıcı bağın dayanağının, 1982 Anayasası’nın 54. maddesinin 1. fıkrası olduğu ileri sürülecektir. Nitekim 6356 sayılı yasanın yukarıda aktardığım 58. madde gerekçesinde, 2010’da yürürlükten kaldırılan madde 54/7. fıkradaki düzenlemeye 6356 sayılı yasa da yer verilmemiş olmasının yasaklanan grev ve toplu eylemlere hukuksal dayanak kazandırmadığı savunulurken 1. fıkra dayanak gösterilmiştir.

Bu noktada, şu sorulara Anayasa düzeyinde verilecek yanıtlar önemlidir: Yasa koyucu, madde 54/1’in varlığına karşın, artık yasa da yer almayan 7. fıkradaki grev ve eylemlere hukuksal dayanak kazandıramaz mı? Başka bir anlatımla yasa koyucu, *Anayasa’nın sözüne aykırı olsa da, hak öznelinin yararına, daba ileri bak ve güvenceler sağlayan düzenleme yapamaz mı? Yasağı, özgürlük yararına ihmal edemez mi?* Üstelik bu tür hak ve güvenceler ulusalüstü insan hakları hukukunda güvenceye alınmışsa, yasal düzenlemenin –artık doğrudan bir kural içermeyen-

Anayasa’ya aykırılığı ileri sürülebilir mi?

Kanımca, uluslararası sözleşmelerde olduğu gibi, Anayasa’nın güvenceye aldığı hak ve özgürlüklerin hak özneleri için alt sınır/asgari çerçeve olduğu kabul edilirse, yasa koyucunun “hak ve özgürlük yararına” yapacağı daha ileri düzenlemeleri Anayasa’ya aykırı görmemek gerekir. Kaldı ki, madde 90/son fıkraya kuralının doğrudan bir anlatımla düzenleme yaparak çözüm getirmediği “Anayasa-sözleşme çatışması” söz konusu olduğunda, hak özneleri yararına olan ulusalüstü sözleşmelere uygun düzenlemeler yapılması, kanımca “insan haklarına saygılı ve dayalı devlet” ilkesinin de bir gereğidir.

Kuşkusuz 6356’nın, 2010’da madde 54/1’e dokunmayan bir anlayışın yürürlükten kaldırdığı –1982’den beri yasaklanmış- grev ve toplu eylemlere hukuksal dayanak kazandırması beklenemezdi. Yasa koyucu, bir yandan hukuksal boşluğu sürdürürken, öte yandan bu konuda madde gerekçesinde açıklama yapmaya özel bir özen gösterip, 12 Eylül 1980 sonrasında oluşturulan sendika, toplu sözleşme ve grev düzeninin özünde değişiklik olmadığını belirtmek istemiştir. İşte, farklı düzeylerde olmakla birlikte ancak “yetkili” işkolu sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapma hakkını kullanabildiği bir sendika ve toplu pazarlık düzeninde, ***yasal grev hakkının da çifte çoğunluk koşullarını gerçekleştirerek “yetkili” niteliğini kazanan “işkolu sendikası”na özgülenmiş olması, yığılmalı özgürsüzlük yaklaşımını tamamlayan son halkadır.*** Yalnızca işkolu düzeyinde geçerli olan “sendika çokluğu” ilkesi uyarınca kurulan işkolu sendikalarından çifte çoğunluk koşulunu –ikisinden herhangi birini- gerçekleştiremeyen işkolu sendikaları, Anayasa’nın “temel hak” olarak güvenceye aldığı ne toplu iş sözleşmesi yapma, ne de grev haklarını kullanabileceklerdir.

Oysa Anayasa, “işçiler”e tanıdığı grev hakkının kullanılmasını, “topluların sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması hali” ile sınırlandırmış olsa da, işçilerin üyesi oldukları işkolu sendikalarının çifte çoğunluk koşulunu yerine getirmelerini öngörmemiş, buna hukuksal dayanak olabilecek bir kurala yer vermemiştir. Tersine, geniş anlamda sendika özgürlüğünün bu tür sayısal koşullarla sınırlandırılmamasını güvenceye alan düzenleme yapmıştır. Grev hakkı konusunda öngördüğü yürürlükteki yasak ve kısıtlamaların hiçbirini, toplu sözleşme yapma yetkisini elde edemeyen bir işkolu sendikasını yasal grev hakkından tümüyle yoksun bırakma olanağı vermez. Greve “başvurma usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları(n) kanunla düzenlen(mesini)” öngören Anayasa (m. 54/1, 2. cümle), sendika kurma hakkı konusunda olduğu gibi özel sınırlama nedenleri getirmemiştir. Dolayısıyla, 54. maddenin öngördüğü yasak ve kısıtlamaları da kapsamak üzere, grev hakkına ilişkin yasal düzenlemenin 13. maddeye uygun olması anayasal gerekliliktir.

Özetlemek gerekirse; yasa zoruyla dayatılan “işkolu sendikacılığı”, bu kuruluş/örgütlenme ilkesini güçlendirmek için dayatılan çifte çoğunluk koşulu ve ardından ancak “yetkili” işkolu sendikalarının imzalayabileceği toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda “yasal” bir eylem olarak

sayısız biçim koşullarını yerine getirdikten sonra başvurulabilecek grev hakkı konusundaki hukuksal (anayasal ve yasal) düzenlemeler, evrensel bir ilke olarak ***bölünmezlik ve bütünselliği tartışmasız olan geniş anlamda örgütlenme özgürlüğünü değil, “örgütlenme özgürsüzlüğü”nü güvenceye (?) almıştır! Bunun adı, özgürsüzlük yığışmasıdır.*** Bu, “bir taşla iki değil birçok kuş vurma”nın tipik örneğidir!

Bu düzenlemeler, Türkiye’nin onaylayarak hukuksal yükümlülükler üstlendiği ve anayasal iradesiyle ulusal yasalara öncelik tanıyarak doğrudan uygulanmasını zorunlu tuttuğu insan haklarına ilişkin sözleşmelerden önce Anayasa’ya aykırıdır.

Anayasa’nın güvenceye aldığı “*Temel hak ve hürriyetlerin sınırlanması*”nın düzenleyen 13. maddenin, Anayasa anlamında “temel hak” olduğu kuşku götürmeyen sendika, toplu sözleşme ve grev hakları konusunda yapacağı düzenlemeler için de yasa koyucuyu bağladığı tartışmasıdır.

Ne var ki 6356 sayılı yasa; getirdiği bazı iyileştirmeler ve ayıkladığı kimi aykırılıklar saklı kalmak üzere sendika, toplu sözleşme ve grev haklarıyla ilgili birçok konuda, 13. maddenin öngördüğü “temel hak ve hürriyetler(in), özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabil(mesi)” ve “bu sınırlamalar(in), Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin (...) gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olama(ması)” kuralıyla bağdaşmayan bir düzenleme yapmıştır.

Öncelikle yasa, sendika kurma hakkını, 51. maddenin 2. fıkrasında “örnek olmaksızın” sayılan sınırlama nedenlerine aykırı olarak düzenlemiş; sendikal örgütleri tür ve düzey olarak, anayasal sendika çokluğu ilkesiyle bağdaşmayan kurallara bağlı tutmuştur.

Yasanın, işkolu sendikaları ile konfederasyonlar dışında başka hiçbir sendikal örgütlenmeye olanak tanımamış olması, Anayasa’nın “temel hak” olarak güvenceye aldığı sendika kurma hakkının özüne dokunan bir yasaklamadır; ne sözü ne de özü ile bağdaşır ve öngördüğü özel sınırlama nedenlerinden hiçbirisiyle açıklanamaz, temellendirilemez. Sınırlı bir çoğulculuk yaklaşımıyla yaptığı düzenleme, hak ve çıkarlarını koruyup geliştirecek sendikal örgütlerin türünü ve düzeyini seçme konusunda çalışanların/işçilerin “özgür iradesi”ni yok saymıştır. Yasa koyucu, ancak kendi istediği türde ve düzeyde sendikal örgütler kurulmasına olanak vermekle, genel gerekçede ileri sürüldüğünün tersine, kendi “resmi iradesi”ni çalışanlara dayatmış ve dolayısıyla anayasal sendika özgürlüğünü ihlal etmiştir.

Öngörülen yasaklar, olanak tanınan, daha doğru bir deyişle zorunlu tutulan tür ve düzeyler dışında kalan tüm sendikal örgütlenmeleri kapsadığı ve bu sendikal örgütleri öteki sendikal haklardan da yoksun tuttuğu için genel ve toptancı nitelikte, kısacası “kümülatif” yasaklardır ve dolayısıyla “ölçülülük ilkesi”yle de bağdaşmamaktadır.

Sendikal hakların her üçü için yasakçı ve kısıtlayıcı olan bu yığışmacı özgürsüzlük/yasakçılık yaklaşımının ve onun ürünü olan düzenlemelerin, demokratik toplum düzeninin gereklerine de aykırı olduğu açıktır.

6356 sayılı yasanın “yasa koyucunun iradesi”ni “çalışanın/işçinin özgür iradesi”nin önüne geçiren yaklaşımının ürünü olan sendika hakkı konusundaki Anayasa’ya aykırı düzenleme, aynı zamanda toplu iş sözleşmesi ve grev hakları için de söz konusudur. Aykırılıklar, sendika özgürlüğüyle bağdaşmayan yaklaşım nedeniyle, kaçınılmaz olarak toplu sözleşme ve grev haklarına da sirayet et(tiril)miştir. **Sendikal hak ve özgürlüklerin bölünmezlik ve bütünselliği ilkesi, “özgürlük” değil yasak ve kısıtlamalar, kısacası “özgürsüzlük” konusunda benimsenmiş; bu ilke “örgütlenme özgürsüzlüğünün bölünmezliği”ne dönüştürülmüştür!** Sendika kurma hakkından başlayıp zincirleme yasak ve kısıtlamalarla toplu sözleşme ve grev haklarına sirayet eden yığılmacı özgürsüzlük yaklaşımı, “özgürlük kural, sınırlama istisnadır” ilkesini tersine çeviren bir düzenlemeyle noktalanmıştır.

Bu nedenledir ki, “tüm kötülüklerin anası”, yani sendikal hakların tümü için geçerli olan aykırılıkların temel nedeni, sendikal örgütlenmenin tür ve düzey olarak sınırlandırılmış, kısacası “işkolu sendikacılığı”nın Anayasa’ya aykırı olarak dayatılmış olmasıdır.

2010 Anayasa değişikliğinde 5982 sayılı yasanın 7. maddesinin gerekçesine yazılan cümle doğru ise ve bu cümlenin AKP iktidarı olan yazarları (yürütme ve yasama) yazdıkları cümleye yükledikleri anlamın doğruluğuna içtenlikle inanıyorsa, Anayasa ve yasadan çıkarılan grev ve toplu eylem yasaklarının “*tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmeler ile çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve genel kabul gören evrensel ilkelerle bağdaşma(dığı)*” kuşkusuzdur.

Ne var ki kuruluş ilkelerinden başlayarak, “evrensel ilkeler” ve “87’nin ruhu” ile bağdaşmayan birçok aykırı kural 6356 sayılı yasada varlığını sürdürmektedir (Gülmez, 2013b: 265-268).

Ulusalüstü Sözleşmelere Aykırılık

Tanımlardan greve değin 6356 sayılı yasada yer alan birçok kural/düzenleme, Anayasa’nın yanı sıra, Türkiye’nin onayladığı –hepsi de “insan hakları” sözleşmeleri olan- sendikal haklar konusundaki evrensel ve bölgesel ölçeklerde kabul edilmiş uluslararası sözleşmelere de aykırıdır. Üstelik bu aykırılıklar, özellikle UÇÖ denetim organlarının gözlem, rapor ve kararlarında sürekli biçimde yinelenen, bıkmak / usanmak bilmeksizin uyum sağlayıcı değişiklikler yapılması istenen kurallara ilişkindir.

Ulusalüstülük ve Gereklere

Öncelikle, özellikle insan hakları alanında, hukuk düzeninin artık yalnızca iç hukuk kurallarlarından oluşmadığını anımsamak ve anımsatmak gerekir. İlk kez iki cümle olarak 1961 Anayasası’na yazılıp 1982 Anayasası’na da aynen alınan ve 2004’te “yasa-sözleşme çatışması” sorununu çözmek ve bu konudaki “tereddütleri” gidermek amacıyla eklenen 3. cümleyle yürürlükteki biçimine kavuşan 90.

maddenin son fıkrası uyarınca; “usulüne göre yürürlüğe konulmuş”, kısaca onaylanmış uluslararası insan hakları sözleşmeleri (Anayasa’nın anlatımıyla “temel hak ve özgürlükler”e ilişkin milletlerarası andlaşmalar) ulusal hukukun ayrılmaz bir parçasına dönüştürülmüş, “tekçi/monist sistem” benimsenmiştir. Bununla yetinmeyip 2004’te eklenen cümleyle, sözleşmelerin yasalarla çatışması durumunda, yargı yerlerince yasalara üstün tutularak kendiliğinden göz önüne alınıp uyumsuzluğun çözülmesinde “doğrudan” uygulanması zorunlu tutulmuştur. Yani Anayasa koyucu, eğer yasa koyucu -bilerek yada bilmeyerek- aykırı düzenleme yapmışsa, son çözüm olarak yargıya bunu kaldırma buyruğu vermiştir.

2004’te madde 90/son fıkraya yapılan eklemeye ilişkin yasa maddesinin gerekçesinde de açıkça belirtildiği gibi, “uygulamada usulüne göre yürürlüğe konulmuş *insan haklarına ilişkin* milletlerarası andlaşmalar ile kanun hükümlerinin çelişmesi halinde ortaya çıkacak bir uyumsuzluğun halinde **hangisine öncelik verileceği** konusundaki tereddütlerin giderilmesi amacıyla” yapılan düzenlemeden beri, artık yasalara karşı “ulusüstü” olduğunu Anayasa’nın açıkça kabul ettiği insan hakları sözleşmeleri, kuşkusuz onların “usulüne göre yürürlüğe konulması”nın ilk anayasal işlemi olan “*uygun bulma kanunu*”nu kabul eden yasama organını ve aynı zamanda ikinci anayasal işlem olan “*onaylama*”yı gerçekleştiren Cumhurbaşkanı ile Bakanlar Kurulu’nu (kısacası yürütmeyi, uzantısı/parçası olan idareyi) bağlar.

1988 yılından beri açıkladığım, Türkiye’nin onayladığı uluslararası insan hakları sözleşmelerinden “taraf devlet” olarak doğan⁶ ve yerine getirmesi gereken yükümlülükleri konusundaki görüşlerimi özetleyerek anımsatmak gerekirse, özellikle şu noktaların altını çizmek isterim:

Öncelikle, tekçi sistemin benimsendiği iç hukukta karşılaşılabilecek sözleşme-yasa çatışmasında hangi sözleşmelerin ve ilgili denetim organları kararlarının uygulanacağı konusuna değinmeden, madde 90/son fıkradaki düzenleme karşısında⁷ “**uluslararası sözleşmelerin iç hukuktaki yeri ve etkisi**” sorunu üzerinde durmak gerekir.

⁶ Bilindiği gibi, BM ve ILO’ya üye olan devletlerin, *onaylamadıkları* insan hakları sözleşmelerine uyma ve saygı gösterme konusunda “*iye devlet*” temeline dayanan yükümlülükleri de vardır ve bu denetimi gerçekleştirmek üzere kurulan sistemler işletilmektedir. Bu konuda, özellikle, Türkiye’nin 87 sayılı sözleşmeyi onaylamadığı 1993 öncesi dönemde, ulusal ve uluslararası sendikal örgütlerin yakınmaları nedeniyle birçok kez Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin gündemine girdiğini ve sözleşmenin çeşitli maddelerini ihlal ettiği gerekçesiyle eleştirildiğini ve çok sayıda kararına konu olduğunu anımsatmak isterim. Bu konuda ayrıntılı bilgi için, örneğin bkz: Gülmez, 2004: 36–42; Gülmez, 2011: 259 vd).

⁷ Anayasa’nın, üç cümleden oluşan madde 90/son fıkraya kuralı aynen şöyledir:

“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir.

Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz”

“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyumsuzluklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır.”

İki anayasal işlemle (Gülmez, 2012: 357-360) “usulüne göre yürürlüğe giren” uluslararası sözleşme niteliği kazanıp “taraf devlet” olarak Türkiye’yi bağlayan ve Anayasa’nın emir kipiyle “esas alınır” diyerek sözleşmelere “farklı”, yani aykırı “hükümler” içeren “kanunlar” karşısında öncelik tanıyan düzenlemesinden doğan yükümlülükler özetle şunlardır (Gülmez, 2004b: 147-161; 2005a: 38-82; 2005b: 24-38):

- Uyuşmazlık (çatışma) durumunda, ulusal hukuka üstün tutularak öncelikle uygulanması gereken taraf olduğumuz tüm insan hakları antlaşmaları/sözleşmeleri, yargı yerleri ve yönetsel yetkililerce *kendiliğinden* “esas” alınarak uygulanmalıdır;
- Uyuşmazlığın, salt “yasalar” ile değil, kanun hükmünde kararname ve insan haklarıyla ilgili tüm yönetsel düzenlemeler ile onaylanan uluslararası antlaşmalar/sözleşmeler arasında çıkmış olması durumunda da, uluslararası antlaşmalar (insan hakları sözleşmeleri) “esas” alınmalı, *doğrudan* uygulanmalıdır;
- Uyuşmazlıklar, sözleşmelerin salt sözel metinleri değil, *yetkili denetim ve koruma organlarının kararları* da göz önüne alınarak saptanmalı ve karara bağlanmalıdır. “Tekçi sistem”i benimseyip sözleşmeleri yasalara üstün tutan Anayasa’daki düzenleme, salt sözleşmelerin sözel metinleriyle sınırlı değildir. Denetim organlarının kararları (uluslararası içtihat), sözleşmelerin iç hukukta doğrudan uygulanmaya elverişli kurallar içermediği yolundaki gerekçeleri temelsiz kılar. Öte yandan, denetim organları arasında “yargısal” nitelik taşıyıp taşıyamamasına göre ayırım gözetilmemelidir. Böyle bir yaklaşım, sonuç olarak, insan hakları sözleşmeleri arasında ayırım gözetme anlamına gelir ve madde 90/son fıkrada dayanak bulamaz;
- Doğal olarak, göz önüne alınacak uluslararası antlaşmalar/sözleşmeler, asgari güvenceler içeren belgeler olduklarından, Anayasa ve yasalardan daha ileri hak, özgürlük ve güvence sağlayan antlaşmalar/sözleşmelerdir;
- Uluslararası antlaşmaları/sözleşmeleri “esas” almak için, ilk derece ve yüksek yargı yerlerinin kimi kararlarında koşul sayıldığı gibi, -doğrudan etkisi Anayasa’yla sağlanmış olan- antlaşmaları/sözleşmeleri ayrıca ulusal hukuka katan *özel yasal/yönetsel düzenlemeler yapılması gerekmez*. Denetim organlarının kararları, bu gereksinimi karşılar.
- Kısacası, evrensel ve bölgesel ölçekli uluslararası insan hakları hukukunun kaynaklarını oluşturan sözleşmelerden taraf olduklarımız, denetim organlarının kararlarını da kapsayacak biçimde ulusal düzenlemelere üstün tutularak *doğrudan* uygulanmalıdır.

Sendikal Haklarda Ulusalüstü Sözleşmeler

Sendikal haklar alanında “usulüne göre yürürlüğe giren” ve madde 90/son fıkra gereğince iç hukukla bütünleştirilerek “ulusalüstü” nitelik kazandırılan “insan

hakları” sözleşmeleri, iş hukuku öğretisinde sıklıkla rastlandığı gibi, UÇÖ sözleşmeleriyle sınırlı değildir. Onaya dayalı hukuksal yükümlülük doğuran sözleşmeler, kabul ve onay tarihleriyle şunlardır:

- Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi (UÇÖ, 1948/1993, 87 sayılı),
- Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi (UÇÖ, 1949/1951, 98 sayılı),
- Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunması ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri Sözleşmesi (UÇÖ, 1978/1993, 151 sayılı),
- Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi (BMÖ, 1966/2003),
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (BMÖ, 1966/2003),
- İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (AK, 1950/1954),
- Gözden Geçirilen Avrupa Sosyal Şartı (AK, 1996/2007).

Evrensel (BM ve ILO) ve bölgesel (AK) ölçeklerde kabul edilen ve ülkemizde onaylanan bu sözleşmeler ile yetkili denetim organlarının kararları, sendikal haklar uluslararası ortak hukukunu oluşturan “ulusalüstü” kaynaklardır. Bu alanda en ayrıntılı ve ilk uluslararası düzenlemeyi yapan 87 ve 98 sayılı sözleşmeler, birbirini tamamlar ve birbirinin ikizidir; biçimsel olarak iki ayrı belge olsalar da, güvenceye aldıkları hak ve özgürlüklerin bölünmezliği tartışmasızdır (Gülmez, 1988: 34-74). Yine, geleneksel/birinci kuşak insan haklarını güvenceye almakla yetinen İHAS’ın sosyal haklar alanındaki boşluğunu 1961’de kabul edilen ve 1996’da içeriği geliştirilen GG ASŞ tamamlar (Gülmez, 1998). BM’nin 1966 tarihli iki sözleşmesinin uluslararası insan hakları öğretisi, yazın ve uygulamasında “ikiz sözleşmeler” olarak anılmasının nedeni de budur. Kısacası, biçimsel yönden – özellikle güvenceye alınan hakların farklı nitelikler taşıdığı gerekçesiyle farklı denetim sistemleri oluşturma kaygısıyla- ayrı sözleşmelerde düzenlenmiş olsalar da, genel olarak insan haklarının ve özel olarak da sendikal hakların bölünmezliği, bütünselliği ve karşılıklı bağımlılığı, evrensel bir ilkedir.

6356 sayılı yasanın, ilk maddesinden başlayarak örgütlenme özgürlüğünü kısıtlayıp tek düzeyli ve tek türlü özgürsüzlüğe dönüştüren kuralları; oranları düşürmesine, kademeli geçiş öngörmesine ve 2009 istatistiklerine göre işkolu barajını aşan sendikalara bir dönem –ama yalnızca bir dönem- daha toplu iş sözleşmesi yapma olanağı tanımış olmasına karşın, toplu iş sözleşmesi yetkisinin elde edilmesinde işkolu ve işyeri düzeylerinde 1983’ten beri aranan çifte baraj koşulunu koruyan düzenlemesi, sendikal haklar uluslararası ortak hukukuna aykırıdır (Gülmez, 2013b: 267). Aykırılık, yukarıda belirtildiği gibi, yalnızca toplu sözleşme hakkıyla sınırlı kalmamakta, sendika hak ve özgürlüğü ile grev hakkını da kapsayan zincirleme bir boyut taşımaktadır.

87 ve 98 sayılı sözleşmelere dayanan ve ILO Anayasası’ndan aldıkları yetkiyle sözleşmeleri yorumlayan denetim organlarının yerleşik kararlarında; bu konudaki düzenlemenin yapıldığı 1983 yılından beri, hemen her denetim döneminde ve 1983 yasalarında değişiklikler yapılmasını öngören yasa taslak ve tasarılarının gündeme geldiği yıllarda, işkolu barajının, sendika özgürlüğü ilkesi ve gönüllü/isteğe bağlı toplu pazarlık hakkı ile bağdaşmadığı sürekli biçimde vurgulanmıştır (BIT, 1984: 196-197; 1985: 314-316; 1987: 314-316; Gülmez, 1988: 440-441; 1989; 92). Bunun en son örnekleri, onaylanan sözleşmeler için “hukuksal uygunluk denetimi” yapma konusunda yetkili olan Uzmanlar Komisyonu’nun 2011 ve 2012 raporlarında yer alan gözlemleridir.

Gerçekten UK, örneğin 2012 raporunda, önceki yıllara ilişkin raporlarında da olduğu gibi, 2822 sayılı yasanın “yetki” kenar başlıklı 12. maddesinin değiştirilmesini istediğini, yerleşik içtihadını yineleyerek bir kez daha anımsatmıştır. Buna göre 12. maddenin, *eğer hiçbir sendika işçilerin %50’sinden fazlasını temsil edemiyorsa, işyeri yada işletmede kurulu sendikalara, herhangi bir konfederasyona üye olup olmadıklarına bakılmaksızın, hiç olmazsa kendi üyeleri adına toplu pazarlık (TİS) hakkı tanınacak biçimde değiştirilmesi* gerekir. 12. maddenin değiştirilmesini öngören sendikalara ilişkin yeni tasarısı (m. 39),⁸ büyük konfederasyonlardan birine üyelik (işkolu barajı) koşulunu kaldırmış olmakla birlikte, işverenle toplu iş sözleşmesi imzalamak amacıyla toplu görüşmelere katılabilmek için işyerinde yarıdan fazla çoğunluk koşulunu korumaktadır. UK, bu gibi sistemlerde, hiçbir sendikanın işçilerin yarıdan çoğunu temsil etmediği zaman, işyerinde varolan (kurulu) sendikaların, hiç değilse kendi üyeleri adına toplu pazarlık yapma hakkına sahip olması gerektiğini bir kez daha anımsatmış; hükümetten, tasarısı, 2822’nin 12. maddesinde yeni bir değişiklik yapacak biçimde gözden geçirmesini istemiştir (BIT, 2012: 247; ayrıca bkz: BIT, 2011: 204; BIT, 2009: 206; Gülmez, 2005: 31-43 ve 305-309; Gülmez, 2011; Gülmez, 2013b: 265-268).

Sonuç

Türkiye’nin dördüncü sendikal haklar yasası olan Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, bütününe egemen olan yaklaşımla yaptığı düzenlemeler göz önüne alındığında, geniş anlamda sendika özgürlüğü ilkesiyle bağdaşmayan kurallara yer vermiş, selefleri 2821 ve 2822’nin 1983’ten beri süregelen, “habis tümör”ün tüm sendikal haklara yayıldığı “yığılmalı örgütlenme özgürsüzlüğü”nü güvenceye alan temel yaklaşımdan sapmamıştır. Otuz yılı aşkın bir dönemi kapsayan “taksitli aykırılık ayıklama politikası”nı, 12 Eylül Hukukunun siyasal ve sendikal barajlı düzenlemelerine dokunmayan AKP iktidarı da sürdürmüştür. Yasa koyucunun

⁸ “Sendikalar Kanunu (Taslak Metin)” başlıklı bu tasarının, 360/3044 sayılı makam oluruyla kurulan Prof. H. Mollamahmutoğulları başkanlığında oluşturulan Bilim Kurulu’nun hazırladığı, 39. maddesinde işkolu barajına yer vermeyen, ancak işyerinde yarıdan fazla çoğunluk koşulunu koruyan tasarısı olduğunu sanıyorum.

daralttığı ve küçülttüğü geniş anlamda örgütlenme özgürlüğü, sonunda sendikaların da nicel ve nitel olarak küçülüp etkisizleştiği bir noktaya gelip dayanmıştır. “Can vermeyen” ama “can çekişen” sendikacılığın “bitkisel yaşamı”, kurulu sendika ve toplu pazarlık düzenini sürdürmek üzere bir kez daha güvenceye alınmıştır!

Yasa koyucu eliyle “güçlü sendikacılık” yaratma serüveninin 2013 İlkbaharındaki “hal-i pür melal”i ortadadır!

Yasa, ILO denetim organlarının sürekli eleştirilerine ve uyum sağlayıcı düzenlemeler yapılması isteklerine konu olan işkolu ve işyeri düzeylerinde birlikte aranan çifte sayısal ölçüt ilkesini, kurulu sendikal düzen aktörlerinin de desteğiyle korumuştur. Yığılmalı özgürsüzlük yaklaşımıyla, sendika hakkı alanında “tek tür”lü ve “tek düzey”li sendikal örgütler kurulmasına olanak tanıyarak başladığı sendika çokluğu ilkesine aykırı düzenlemeleri, toplu sözleşme yapma ve greve başvurma haklarına da “metastaz” yaptırarak genişletip bir kez daha güvenceye almıştır. Ne ölçütteki oransal düşmeler, ne geçiş düzenlemeleri ve ne de özgürlük alanını kısmen genişleten kimi olumlu kurallar, “örgütlenme özgürsüzlüğü” anlamına gelen bu zincirleme ve toptancı kısıtlama ve yasakları örtbas edebilir.

87 ve 98 sayılı sözleşmelerin pozitif kuralları ile yetkili denetim organlarının içtihat niteliği kazanmış ve bazıları ülkemiz için de hemen her yıl yinelenen yerleşik kararları, işkolu sendikacılığının ve toplu sözleşme yetkisi için aranan işkolu ve işyeri barajlarının, Türkiye’nin onaydan doğan hukuksal yükümlülükleriyle bağdaşmadığını ortaya koymayı sürdürüyor. Denetim organları, bir “insan hakları sorunu” söz konusu olduğundan, bu ve benzeri aykırılıkların kaldırılması konusunda “sosyal taraflar” arasında uzlaşmaya varılmadığı yolundaki gerekçeleri kabul etmediğini de, birçok kez açıkça bildirdi.

Anayasa’nın madde 90/son fıkra kuralı anlamında, yargı organlarıncı kendiliğinden “esas alınması” gereken 87 ve 98 sayılı sözleşmeler ve denetim organlarının kararları ile 6356 sayılı yasa arasında bir “kural çatışması” bulunduğu, aynı konuda yapılan farklı düzenlemeden kaynaklanan bir uyumsuzluk söz konusu olduğu zaman, çözüm Anayasa gereğince ulusal hukuka önceliği olan ulusalüstü hukuk doğrudan uygulanarak bulunmalıdır.

Yargı organ(lar)ı, aynı zamanda Anayasa’nın 138. maddesine göre “hukuka uygun” hüküm vermekle yükümlü olduğundan, “tekçi sistem”i benimseyen madde 90/son fıkra kuralı gereğince 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri 6356 sayılı yasaya öncelik vererek doğrudan uygulamalıdır. Denetim organlarının yerleşik kararları bu uyumsuzluklar konusunda yeterince açık, somut, kendi kendine yeterli ve doğrudan uygulanmaya elverişli olduğundan, 87 ve 98 sayılı sözleşme kurallarının gereklerinin özel yasal düzenlemeyle iç hukuka aktarılmamış olduğu yolundaki gerekçeler geçersizdir. Daha önemlisi, anayasal yükümlülüğün yerine getirilmemesi ve insan hakları ihlalinin sürdürülmesi anlamına gelmektedir.

Genel gerekçede, sanıyorum Anayasa ve 2821 ve 2822 sayılı yasalar amaçlanarak, 1980 sonrasında -genel olarak insan hakları ve- özel olarak sendikal haklar konusunda Türkiye’ye yöneltilen eleştirilerde ILO denetim sisteminin etkili

olduğu ve bu nedenle de “hak etmediği muameleye maruz kal(dığı)” ileri sürülmüş, sürülebilmiştir.

Eleştirilerin 12 Eylül 1980’den beri kesilmediği, 1982’de Anayasa’nın ve 1983’te 2821 ve 2822 sayılı yasaların yürürlüğe girmesiyle yoğunlaştığı, 2001’de bu eleştirilere 4688 sayılı yasadaki aykırı düzenlemelerin de eklendiği (Gülmez, 2001); bu yasalarda, Anayasa Mahkemesi’ne götürülemeyen aykırı kurallara yer verildiği; birçok “misyona”, rapora, karara, “kara liste”ye karşın göstermelik, yasak savıcı, oyalayıcı, “makyaj” nitelikli, kısacası “dağın fare doğurması” (Gülmez, 1990) türünden “tekil değişiklikler”le yetinildiği; değişikliklerin hiçbirinde “12 Eylül ruhu”nun iliklerine değin sindiği, “yığışmacı özgürsüzlük” üzerine kurulu sendika ve toplu pazarlık düzeninin özüne, temel kurgusuna dokunulmadığı; Genel Konferans öncesinde (İlkbahar aylarında) “alelacele” hazırlanan taslakların parlamentoya sunulduğu (Gülmez, 2006b), hatta kimi zaman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlarının “taahhüt mektupları” verdiği ve Bakan değişikliklerine gidildiği; Türk-İş’in uygulama ve hukuk boyutlarıyla ihlallere karşı uzun süre suskun kaldığı anımsanırsa, Bilim Kurulu’nun tasarı gerekçelerinde de yer alan bir dille, Türkiye’nin eleştirileri “hak etmediği” savını ileri sürmek, olsa olsa yakın tarihi bilmemekten kaynaklanmış olabilir ve inandırıcı olmaktan uzaktır.

Türkiye-ILO İlişkileri Tarihinde, sendikal haklar alanında en sorunlu yılların başladığı 1980’i izleyen 33 yıllık dönem nesnel ve yansız bir gözle değerlendirildiğinde, ülkemizin “hak etmediği” ileri sürülen “muamele”, eğer Konferans Komisyonu’nda tartışılıp sorgulanmasının ardından birkaç kez “kara liste”ye alınmaksa, bilinmelidir ki bu sayının azlığı, ILO denetim sisteminin etkili oluşundan değil etkisizliğinden kaynaklandı! Bazı örneklerini saymakla yetindiğim “oyalama / aldatma / atlatma” yöntemlerinin “başarıyla (!)” uygulanması sayesinde, bu çok uzun süreç boyunca, özgürlük ve özerklik ilkelerinin kısıtlanması ve yasaklanması üzerine oturtulan sendika ve toplu pazarlık düzeninde, sözleşmeler ve denetim organlarının kararlarına aykırı düzenlemeler, hem 2821 ve 2822 sayılı yasalar döneminde sürdürüldü, hem de yerini alan 6356 sayılı yasayla başlayan dönemde sürdürülüyor, sürdürülecektir.

6356 sayılı yasanın, kısmen daraltarak benimsediği “yığışmacı özgürsüzlük” yaklaşımının somut örneklerini oluşturan Anayasa’ya ve ulusalüstü sendikal haklar hukukuna aykırı sayısız kuralları karşısında, 2821 ve 2822 sayılı yasalarla “*Türk sendikacılığını ve dolayısıyla toplu sözleşme düzenini daha ileriye taşımak mümkün değildir*” diyerek “*Türk çalışma hayatının sorunlarına köklü çözüm getiren uzun soluklu bir kanun*” yapılması gerektiğini belirten, neredeyse hemen her konunun 87 ve 98 sayılı sözleşmeler “paralelinde” düzenlendiğini ileri süren genel gerekçenin hiçbir inandırıcılığı yoktur. 2821 ve 2822’ye yöneltilen eleştiriler, 6356 için de geçerlidir.

Öngörülen olağan süresi 2012 sonunda ikinci aşamasını bile tamamlayamadan sona eren ve 2013 başından beri “uzatmaları oynayan” “Yeni

Anayasa” sürecinin de, Başbakanın artık açıkça belirttiği üzere,⁹ sonunda AKP’nin “hazırda beklettiği anlaşılan” kendi tasarısını yasalastırma girişiminde bulunmasıyla sonuçsuz kalarak başka bir rotaya gireceği belli olmaya başladığına göre, sendikal haklar alanında 2010 değişikliklerini kapsayan metninden daha ileri içerikli bir anayasal düzenleme beklenmesi gerçekçi olmaz.

Yapılabilirse eğer, biçimsel ve kronolojik yönden “yeni” olacağı tartışma götürmese de, sendikal haklar alanında AKP’nin yaklaşımını ortaya koyan 6356 ve 4688 sayılı *yasalara aykırı düşmeyen bir içerikle Anayasa yapılması* giderek yüksek bir olasılığa dönüşüyor!

⁹ Örneğin, 2013 Ocak ayının son günü basında yer alan bazı haberler şöyledir:

“Başbakan Erdoğan, partilerin mart sonuna kadar yeni anayasada uzlaşmalarını halinde kendi tasıklarını Meclis’in ve milletin önüne koyacaklarını söyledi.” (...)

“Erdoğan’ın konuşmasında asıl tartışma yaratan nokta ise yeni anayasa çalışmalarını. Bu çalışmaların mart sonuna kadar bitirilmesi için Meclis Başkanı’nın açıklama yaptığını söyleyen Erdoğan, “Bitmemesi halinde, **AK Parti’nin bu konuda yaptığı çalışma Meclis gündemine taşınacaktır**. İnşallah Meclis gündeminde **bizim yeni anayasa tasarımızı**, böylece orada halkımıza, milletimize **sunmuş olacağız**. Eğer biz parlamentoda beklediğimiz desteği aldığımız anda bunu gündeme getiririz, referandum gücünü yakaladığımız anda da biz millete gideriz” diye konuştu” (“Yeni anayasa için referandum resti”, 31/01/2013;

<http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&ArticleID=1119311&CategoryID=98>; Erişim: 31.01.2013; “Referandum gücünü yakaladığımız anda”, <http://www.cumhuriyet.com.tr/?hn=395748&kn=6&ka=4&kb=6>, Erişim: 31.01.2013).

KAYNAKÇA

- Alpagut, G. (2012) “6356 sayılı Yasa'nın Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi - Uluslararası Normlara Uyum”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 9, Sayı 35, 25-55.
- Bureau international du Travail (BIT) (1984) Conférence internationale du Travail, 70^e session, 1984, **Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations**, Rapport III (Partie 4 A), Rapport général et observations concernant certains pays, Première édition, Genève: Publications du BIT.
- BIT (1985) Conférence internationale du Travail, 71^e session, 1985, **Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations**, Rapport III (Partie 4 A), Rapport général et observations concernant certains pays, Première édition, Genève: Publications du BIT.
- BIT (1987) Conférence internationale du Travail, 73^e session, 1987, **Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations**, Rapport III (Partie 4 A), Rapport général et observations concernant certains pays, Première édition, Genève: Publications du BIT.
- BIT (1994) **Liberté syndicale et négociation collective**, (Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations), Rapport III (Partie 4B), CIT, 81^e session 1994, Genève: Publications du BIT.
- BIT (2006) **La liberté syndicale**, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, Cinquième édition (révisée), Genève: Publications du BIT.
- BIT (2011) Conférence internationale du Travail, 100^e session, 2011, **Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations**, Troisième question à l'ordre du jour: Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 1A), Rapport général et observations concernant certains pays, *Première édition*, Genève: Publications du BIT.
- BIT (2012) Conférence internationale du Travail, 102^e session, 2012, **Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations** (*articles 19, 22 et 35 de la Constitution*), Troisième question à l'ordre du jour: Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations, Rapport III (Partie 1A), Rapport général et observations concernant certains pays, *Première édition 2012*, Genève: Publications du BIT.

- Çelik, A. (2010) “Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukku ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu”, **Disiplinlerarası Yaklaşım ile İnsan Hakları** (Editör: Selda Çağlar) içinde, İstanbul: Beta Yayını, Aralık, s. 255-331.
- Dereli, T. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, 2013/1, 36, 41-64.
- Gülmez, M. (1988) **Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye** (UÇÖ / ILO Sözleşme ve İlkeleri), Ankara: TODAİE Yayını.
- Gülmez, M. (1989) “Sendikal Yasalardaki Değişiklikler ve Uluslararası Kurallar”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 22, Sayı 1 (Mart), 77-111.
- Gülmez, M. (1990) “12 Eylül’den Günümüze ILO Denetim Organları Önünde Türkiye (Yasal Boyut)”, **Cahit Talas’a Armağan** (Editör: Alpaslan Işıklı, Mesut Gülmez) içinde, Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayını, 247-283.
- Gülmez, M. (1998), “Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı”, **Prof. Dr. Metin Kutsal’a Armağan** içinde, Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 327-358.
- Gülmez, M. (2004) “Anayasa Değişikliği Sonrasında, İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2004/54, Eylül / Ekim, 147-161.
- Gülmez, M. (2005a) **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu** içinde, “AB’ye Sosyal Uyum” Dizisi, 1. baskı, Ankara: Belediye-İş Yayını, Eylül.
- Gülmez, M. (2005b), “İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmelerinin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması”, **İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmelerinin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması, (Anayasa md. 90 / son)** içinde, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayını, 38-82.
- Gülmez, M. (2005c) “Anayasa Değişikliği Karşısında Sendikal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmelerin İç Hukuktaki Bağlayıcılığı”, **Ekonomik ve Sosyal Temel Haklar Kapsamında Sendikal Haklar, Sosyal Güvenlik Hakkı ve Sağlık Hakkı Sempozyumu** içinde, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 8-9 Ekim 2004, Ankara Dedeman Oteli, İstanbul: DİSK Yayını, No: 49, Şubat, 24-38.
- Gülmez, M. (2005d) “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/1, 4, 11-56.
- Gülmez, M. (2006a) “İnsan Haklarında, Uluslararasılıktan Ulusalüstülüğe Geçiş Süreci ve Türkiye’de Durum”, **Sivil Toplum**, Düşünce ve Araştırma Dergisi, 04 (13-14), Ocak-Haziran, 83-96.
- Gülmez, M. (2006b) “Yine ILO Mevsimi Geldi, Yine Taslaklar Hazırlandı...”, **Sendikal Notlar**, Ağustos 2006, 30, 30-51.

- Gülmez, M. (2008a) “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?”, **Çalışma ve Toplum**, 2008/3, 18, 137-170.
- Gülmez, M. (2008b) “İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin Demir-Baykara / Türkiye Davası Kararı: Bağlayıcılığı, İçeriği, Etkileri ve Sonuçları”, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta Kamu Görevlilerinin Toplu Sözleşme Hakkı** içinde, Tüm Bel-Sen Yayını, Ankara, (2008), 5-32.
- Gülmez, M. (2010a) “Sendikal Hakların Bölünmezliği: Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı Özünden Yoksundur”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/3, 26, 9-50.
- Gülmez, M. (2010b) “İş Hukuku Öğretisi ve Madde 90 / Son Fıkra Sorunu”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan** (Editör: Talat Canbolat) içinde, Cilt I, İstanbul: Beta Yayını, 303-387.
- Gülmez, M. (2011) “Ulusalüstü Hukuk ve Türkiye’de Sendikal Haklar”, **Türk-Alman Uluslararası İş Hukuku Sempozyumu (Toplu İş Hukuku, Compliance)** (Derl. Kemal Şenocak) içinde, 23-24 Haziran 2011, Malatya: İnönü Üniversitesi Yayını, 55-111.
- Gülmez, M. (2013a) “Sözleşmeler ‘Onay Kanunu’ İle Yürürlüğe Girmez, Bağlayıcılık Kazanmaz! Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Kararı: Karar İncelemesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2013/1, Sayı: 37, 349–363.
- Gülmez, M. (2013b) “Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal ve Sendikal Haklar ve Türkiye’nin Uyum(Suzluk) Sorunu”, **Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2**, Ankara: Türk-İş Yayını, Mart, 215-284.
- International Labour Office (ILO) (2006) **Freedom of Association**, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) edition, Geneva: International Labour Office.
- NU (2008) Conseil économique et social, E/C.12/TUR/1, Distr. Générale, 28 janvier 2009, Français, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Session de fond, **Application du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, Rapport initiaux présentés par les Etats parties en vertu des articles 16 et 17 du Pacte, Turquie (28 juin 2008)**.
- NU (2010) Conseil économique et social, E/C.12/TUR/Q/1, Distr. Générale, 14 juin 2010, Français, Comité des droits économiques, sociaux et culturels, Quarante-quatrième réunion du Groupe de travail de présession, 25-28 mai 2010.
- Özveri, M. (2012) **Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını, Aralık.

Özveri, M. (2013) **Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)**, AÜ, SBF Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü, İstanbul: Legal Kitabevi, Birinci Baskı, Ocak.

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) (2012) Yasama Dönemi: 24, Yasama Yılı: 2, Sıra Sayısı: 197, **Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ve Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporları (1/567)**.