



Avrupa Birliği - Türkiye Müzakere Sürecinde Sendikal Hak ve zgrlkler

TÜRK-İŐ RAPORU



Türkiye İŐŐ Sendikaları Konfederasyonu





Avrupa Birliği-Türkiye Müzakere Sürecinde Sendikal Hak ve Özgürlükler

TÜRK-İŞ RAPORU

ANKARA
EKİM 2006

Giriş

3 Ekim 2005 tarihinde Avrupa Birliği'nin Türkiye ile üyelik müzakerelerini resmen başlatmasıyla birlikte 40 yılı aşkın süredir devam eden Türkiye-AB ilişkileri yeni bir aşamaya yükseldi. Ülkemizin yakın ve orta vadeli geleceği büyük ölçüde üyelik müzakerelerinin etkisi altında ve onun sonuçlarına bağlı olarak şekillenecek. Müzakere süreci, siyasi, ekonomik ve hukuksal alanda önemli gelişmelerin yaşanacağı; emekçi sınıfları ve sendikaları da yakından etkileyecek: yeni olanaklar yanında yeni sorunları da beraberinde getirecek zorlu bir süreç olarak yaşanacak.

Katılım Kriterlerine göre Avrupa Birliği'nin hedefleri, Avrupa vatandaşlığının oluşturulması, özgürlük, güvenlik ve adaletin güvence altına alınması, ekonomik ve sosyal gelişmenin desteklenmesi ve dünyada Avrupa'nın rolünün vurgulanmasıdır. Bu hedefleri belirleyen temel ilkeler ise, özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı ile hukukun üstünlüğüdür. Bu temel ilkelere saygı duyan her Avrupa devleti, Birliğe üye olmak için başvuruda bulunma hakkına sahiptir. Türkiye işte bu çerçevede tam üye olmak için AB ile müzakere sürecine başlamıştır.

TÜRK-İŞ topluluğu, bütün bu gelişmelerden ülkemiz adına mutluluk duymaktadır. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye hükümetleri tarafından gerçekleştirilen düzenlemelerin çağdaş demokrasi anlayışının bir gereği olduğunu düşünen ve reformların Türk halkı için kazanım olduğunun bilincinde olan Konfederasyonumuz, ülkemizin Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecini desteklemektedir. TÜRK-İŞ topluluğu 1960'lı yıllardan bu yana, Türkiye'nin

Avrupa bütünüleşmesi içinde yer alması gerektiğini savunmuş ve Ankara Antlaşması ve Katma Protokolden kaynaklanan haklarımızın kullanılması konusunda hassas olmuştur.

Müzakere sürecinde Türkiye'nin demokrasi, sendikal haklar ve sosyoekonomik gelişme yolunda atacağı adımlar müzakere sürecinin asıl kazancı olacaktır. Müzakerelerin başlaması başlı başına önemli bir adım olmasına rağmen, müzakere sürecinin nasıl şekilleneceği, müzakere sürecinde Hükümetin tutumu büyük önem taşımaktadır. 59. Hükümet, AB sürecinde ciddi bir sınav ve yükümlülükle karşı karşıyadır. Bu yükümlülük ILO ve Avrupa Konseyi standartlarında sendikal hakların sağlanması için gereğini yapmaktır.

Müzakere sürecinin sendikalar açısından başta gelen yönü, ILO ve Avrupa Konseyi standartlarında sendikal hakların kazanılma imkânını içermesidir. Ancak bu imkânın gerçekleşmesinin önünde çok sayıda engel vardır.

Katılım Ortaklığı Belgeleri, İlerleme Raporları ve Müzakere Çerçeve Belgesinde açıkça ILO standartlarına atıf yapılması ve ILO standartlarının siyasi kriter olarak vurgulanması büyük önem taşımaktadır. 2005 Katılım Ortaklığı Belgesi açıkça ILO normlarına yer vererek; sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarını açıkça sayarak bu konuları müzakere sürecinin temel konuları haline getirmiş ve müktesebatın içine almıştır. Çerçeve Belgeye göre sendikal hakların ILO standartlarında güvenceye alınmaması ve ciddi sendikal hak ihlalleri müzakerelerin askıya alınma gerekçesi olabilecektir.

AB sürecinin sadece iktisadi ve siyasi bir bütünleşme olarak düşünülmesi kabul edilemez. Avrupa'nın sosyal boyutunu ihmal eden bir bütünleşme, Türkiye'nin sadece daha istikrarlı ve büyük bir pazara dahil olması demektir. Oysa Avrupa sosyal modelinin ayırt edici yanı piyasa karşısında çalışanlara kendilerini koruma hak ve imkânlarını tanımasıdır.

Müzakere sürecinin sendikal haklar üzerinde, sosyal haklar üzerinde olumlu bir etkisinin olması; sendikaların aktif bir biçimde müzakere sürecine dahil olmasına ve kağıt üzerinde sağlanan iyileştirilmelerin uygulanması konusundaki ısrarına bağlıdır. TÜRK-İŞ bu süreçte üzerine düşeni yapmaya kararlıdır.

Hükümetin, toplumsal örgütlere müzakere sürecinde aktif bir rol öngörmemesi ve bilgilendirme toplantılarıyla yetinmesi bizim açımızdan kabul edilemez bir durumdur. Sendikalar başta olmak üzere toplumsal örgütlerin müzakere sürecinde etkin bir rol almasının önü açılmalıdır. Çünkü müzakere süreci sadece hükümeti değil tüm toplumu ilgilendirmektedir.

TÜRK-İŞ'in bu çerçevede Avrupa Komisyonu Genişlemeden Sorumlu Komiseri Olli Rehn'in katılımıyla 3-4 Ekim 2006 tarihlerinde Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (SAK) ile ortaklaşa düzenlediği "Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal Haklar" uluslararası sempozyumu özel bir önem arz etmektedir.

Avrupa Birliği ve Sendikal Haklar

AB sosyal politikalarının nasıl ele alınıp, yorumlanacağı ve Türkiye'nin uyumunun nasıl gerçekleşeceği konusunda sosyal taraflar, hükümet ve AB arasında önemli yaklaşım farkları göze çarpmaktadır.

AB sosyal politikasına uyum sürecindeki yaklaşımların bir bölümü dar yorumu dayalıdır. Bu yaklaşıma göre "AB'nin bir sosyal politikası yoktur. Var olan sosyal politika normları konusunda da Türkiye'nin önemli uyum sorunları yoktur. Bunlar zamanla çözülebilir". Bu yaklaşımın hükümet ve işveren örgütlerine hakim olduğunu görüyoruz. Bu yaklaşıma göre sosyal politika uyumu tüzük ve yönergelerle sınırlıdır.

AB organlarınca benimsenen ve Konfederasyonumuz tarafından da paylaşılan yaklaşıma göre ise sosyal politika uyumu her şeyden önce bir demokrasi ve insan hakları sorunudur. AB organları sosyal politika ve sendikal haklara ilişkin değerlendirmelerinde geniş yorumu tercih etmektedir. Bunu Katılım Ortaklığı Belgeleri ve İlerleme Raporlarının içeriğinden ve sistematüğinden anlamak mümkündür. İlerleme Raporlarında sendikal ve sosyal haklar iki ayrı bölümde ele alınmaktadır. Bunlardan biri *Siyasi Kriterler* bölümünde yer alan *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar* bölümü, diğeri ise müktesebata uyum başlığı altında *Sosyal Politika ve İstihdam* bölümüdür.

Sosyal politika uyumu konusunda AB'nin kendi yarattığı hukuk yanında AB Antlaşma ve belgelerinin atıf yaptığı insan hakları ve sosyal haklara ilişkin evrensel ve bölgesel antlaşma ve sözleşmeleri ile evrensel hukuk ilkeleri temel

alınmalıdır. Bu çerçevede Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgeleri, Birleşmiş Milletlerin sendikal hakları da güvence altına alan ikiz sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri AB uyum sürecinde sendikal haklar için esas alınmalıdır.

57. Hükümet döneminde hazırlanan Ulusal Program'da nispeten bu çerçevede geniş yorumun tercih edildiği görülmektedir. Ancak 59. Hükümet döneminde, Ulusal Programın temel sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirmesine yönelik hükümleri programdan çıkartılmıştır.

Sendikal Haklar “Üvey Evlat” Olmaktan Çıkarılmalıdır

AB uyum sürecinde sendikal hak ve özgürlükler Prof. Dr. Mesut Gülmez'in son derece yerinde benzetmesiyle “üvey evlat” konumundadır. AB uyum sürecinde gerçekleştirilen iki Anayasa değişikliği (2001 ve 2004) ve toplam yedi “uyum paketi” içinde, en az yer verilen alan sosyal hukuk ve sosyal politika olmuştur. Üstelik yasama alanında yaşanan bu görmezden gelmenin ötesinde uygulamada da belirgin bir dirence rastlanmaktadır. O kadar ki, Türkiye'nin AB aday üyeliğinin kabulünün (Aralık 1999) ardından tam dokuz etkili grev “milli güvenlik” ve/veya “genel sağlık” gerekçesiyle ertelenmiştir. Üstelik ertelenen grevlerinin üçü hakkında Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği bu grevlerin milli güvenliği etkilemediği yönünde Hükümete görüş yazısı yazmıştır. Hükümet milli güvenlikle ilgili olmadığını bile bile grev erteleme uygulamasını sürdürmektedir.

ILO Denetim Organlarının raporlarında yıllardır dile getirilen temel ILO sözleşmelerine ilişkin eksikliklerin giderilmesi ile AB İlerleme Raporları ve Katılım Ortaklığı Belgelerinde dile getirilen sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin aykırılıkların ortadan kaldırılması için sosyal hukuka ilişkin yapılması gereken düzenlemeler ısrarla geciktirilmektedir.

AB uyum sürecinde, iki Anayasa ve yedi yasa değişikliği paketinin yasalaşmasıyla önemli mesafe alınmıştır. Ancak son dört yıldır gerçekleştirilen bu değişiklikler içinde sosyal politika ve sendikal haklara ilişkin düzenlemeler son derece sınırlı bir yer tutmuştur.

2001 Anayasa değişiklikleri ile 1982 Anayasasında köklü değişiklikler yapılmıştır. Anayasa değişiklikleri ile klasik hak ve özgürlüklerin genişletilmesi konusunda önemli adımlar atılmıştır. Ancak 1982 yılından bu yana yürürlükte olan grev hakkı ile ilgili 54. maddeye, ILO Denetim Organları ve Avrupa Komisyonunun yıllardır dile getirdiği eleştirilere rağmen dokunulmamıştır. 2001 değişikliği ile ILO ve AB'nin ısrarlı eleştirilerine rağmen kamu personeline toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmamış ve ayrıca 53. maddedeki diğer aykırılıklar giderilmemiştir.

59. Hükümet döneminde yapılan 2004 Anayasa değişikliklerinde de doğrudan sendikal haklarla ilgili düzenlemelere yer verilmemiş, özellikle Anayasanın tabu maddesi olan 54. maddeye dokunulamamıştır. Ancak Anayasanın 90. maddesine eklenen bir fıkra ile sendikal haklara ilişkin uygulamaları da etkileyecek son derece önemli bir değişiklik yapılmıştır. 90. maddenin son fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir:

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

Bu hükmün sendikal hakları da içeren pek çok BM, Avrupa Konseyi ve ILO sözleşmelerinin doğrudan uygulanmasının yolunu açtığı ve yargının artık bu sözleşmeleri esas alarak karar vermesi gerektiği tartışma götürmemektedir. Ancak Hükümetin kendisi bu değişikliğin gereğini yapmamaktadır. Anayasanın 90. maddesinde yapılan bu değişiklikten sonra Hükümet “usulüne göre yürürlüğe konmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmaları” değil aynı konuda farklı hüküm içeren kanunları esas almıştır. Hükümet yaptığı bu değişikliğin gereğini yerine getirmelidir. Bunun iki yolu vardır; birincisi usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalara aykırılık oluşturan kanunlar bir an önce değiştirilir, ikinci olarak da kanunların bu antlaşmalara aykırı hükümleri uygulanmaz. Hükümeti bu konuda özgürlükçü ve demokratik tutum takınmaya çağırıyoruz. Yasama, yürütme ve yargı erklerinin Anayasanın 90. maddesindeki değişikliğin getirdiği insan hakları alanındaki hukuksal yükümlülüğünün gereklerini eksiksiz yerine getirmesi Anayasal bir zorunluluktur.

AB uyum sürecinde kabul edilen uyum yasaları ile klasik hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi yönünde liberal bir tutum takınılmış ve bu çerçevede siyasi partiler, düşünce özgürlüğü, dernekler, basın-yayın ve toplantı-gösteri yürüyüşleri konularında önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Ancak aynı ilerlemeyi sosyal ve sendikal hak ve özgürlükler

için görmek mümkün değildir. Özellikle 58 ve 59. Hükümetler döneminde sadece klasik hak ve özgürlükler sistematığından hareket edilmiştir. Ulusal programın revizyonu sırasında da dernek, basın-yayın ve toplantı ve gösteri haklarına yer verilirken sosyal/sendikal haklardan hiç söz edilmemiştir. Nitekim gözden geçirilmiş Ulusal Program çerçevesinde, uyum programında siyasi kriter bağlamında yer alan herhangi bir sosyal/sendikal hak mevcut değildir.

2001 Ulusal Programından sonra doğrudan toplu işçi hakları ile ilgili son derece sınırlı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanununun geçici 1. maddesini yürürlükten kaldıran 4771 sayılı kanundur. Ancak grev hakkının kendisi önemli sınırlamalarla karşı karşıya olduğu için bu değişiklik sembolik kalmıştır.

Bu düzenlemelerden 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu; kamu çalışanlarının bir bölümüne sendikalaşmayı yasakladığı, kamu çalışanlarının tümü açısından toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına yer vermediği için hem ILO hem de AB tarafından yetersiz ve uluslararası normlara aykırı bulunmakta ve değiştirilmesi istenmektedir.

Hükümet ILO Denetim Organlarının yıllardır dile getirdiği ve Avrupa Komisyonu İlerleme Raporlarında tekrarlanan sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin eksikleri gidermek için somut adım atmalıdır.

2005 Katılım Ortaklığı Belgesi ve İlerleme Raporunda Sendikal Haklar

2005 Katılım Ortaklığı Belgesi ve İlerleme Raporu sendikal hak ve özgürlükler için son derece önemli saptama-

lar içermektedir. 2005 Katılım Ortaklığı Belgesinin “Kısa Vadeli Öncelikler, Güçlendirilmiş Siyasi Diyalog ve Siyasi Kriterler-Demokrasi ve Hukuk Devleti” bölümünde ayrı bir başlık altında sendikal haklara yer verilmiş ve şu saptama yapılmıştır: “Özellikle örgütlenme, grev ve toplu sözleşme haklarına ilişkin AB standartları ve ilgili ILO Sözleşmelerine göre tüm sendikal haklara uyulmasının sağlanması. Bu saptamanın bir AB Konseyi Belgesi olan Katılım Ortaklığı Belgesinde yapılması son derece önemlidir. Çünkü Konsey kararları tartışmasız bir biçimde AB müktesebatı içindedir. Kararda örgütlenme, grev ve toplu sözleşme hakları konusunda AB standartlarına yapılan vurgu da bu konunun sadece yönergelerle sınırlı ele alınamayacağını bir insan hakları ve demokrasi sorunu olduğunu göstermektedir.

2005 İlerleme Raporunun Güçlendirilmiş Siyasi Diyalog ve Siyasi Kriterler, Ekonomik ve Sosyal Haklar başlığı altında sendikal haklar ayrıca ele alınmış ve şu saptamalar yapılmıştır:

- *Sendikalaşma hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı üzerinde ciddi kısıtlamalar varlığını sürdürüyor. Türkiye hala ILO standartlarını karşılama konusunda yetersizdir.*
- *Toplu pazarlık ve grev konusunu düzenleyen yasalar bir sendikanın bir işletmede toplu iş sözleşmesi bağlatmasına iki temel koşulun yerine getirilmesi şartıyla izin veriyor. Mevcut mevzuat işçilerin sendikaya üye olması konusunda elverişsiz bir prosedür içermektedir.*
- *2004 yılında değiştirilen 2001 tarihli Kamu Görevlileri Sendikaları yasası ciddi yetersizlikler içermektedir. Söz konusu yasa bazı kamu çalışanlarının sendikalara üye olma-*

sını engellemekte, grev ve toplu pazarlık hakkıyla ilgili ciddi kısıtlamaları devam ettirmektedir.

- Yeni ceza yasası sendikaya üye olması ya da sendikal faaliyetlerinden dolayı birini tehdit edenlerin hapisle cezalandırılmasını öngörmektedir. Yasa sendikal faaliyetlerin yasa dışı bir biçimde engellenmesini de hapisle cezalandırmaktadır. Buna rağmen işçilerin sendikal faaliyetleri yüzünden işten atıldığı, kamu görevlilerinin ise farklı bir işe sürüldüğü belirtilmektedir.
- Türkiye belirli ILO standartlarının gereklerini yerine getirme konusunda yetersiz kalmaktadır. Türkiye 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmelerini imzalamış ve onaylamış olmasına rağmen yukarıda da vurgulandığı gibi iç hukukunda gerekli düzenlemeleri yapmamıştır. Türkiye henüz Avrupa Sosyal Şartının sendikalaşma hakkıyla ilgili 5. maddesini ve toplu pazarlık ve grev hakkıyla ilgili 6. maddesini kabul etmemiştir. Türkiye gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını imzalamış ancak henüz onaylamamıştır.
- Yasal sınırlamaların bir sonucu olarak, işletmelerde sınırlı sayıda toplu sözleşme bağlanmakta, böylece işgücünün çok büyük bir bölümü toplu iş sözleşmeleri tarafından korunmamaktadır. Özel sektör işletmelerinin çoğunda sosyal diyalog ya sınırlı düzeyde vardır ya da hiç yoktur.
- Gazeteciler sendikalaşma çabalarında hala zorluklarla karşılaşmaktadır (Sivil ve siyasi haklar bölümü, s. 27)

Bu eleştirilerin üzerinden yaklaşık bir yıl geçmesine rağmen hükümet bu konuda net bir siyasi irade ortaya koymamıştır. Anayasada yer alan sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin kısıtlamaların ortadan kaldırılması konusunda

hiçbir hazırlık söz konusu değildir. Grev yasakları ve grev ertelemeleri konusundaki antidemokratik mevzuat hükümleri olduğu gibi yerinde durmaktadır.

Geçen yıl hazırladığımız raporda vurguladığımız ve İlerleme Raporunda da yer verilen sendikal nedenli işten çıkarmalar devam etmiştir. Bu dönem içinde de birçok işçimiz örgütlenme nedeniyle işten atılmıştır. Geçen yılki raporumuzda belirttiklerimizle birlikte, son üç yılda yaklaşık 20 bin üyemiz sendika üyesi olduğu için işten çıkarılmıştır.

Hükümet 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin gereklerini yerine getirmemiş ve Avrupa Sosyal Şartı'nın sendikalaşma hakkıyla ilgili 5 ve toplu pazarlık ve grev haklarıyla ilgili 6. maddesine koyduğu çekinceyi kaldırmamıştır. Hükümet bu konuda ülkemiz sendikaları ve çalışanları ile Avrupa Komisyonunun önerilerinin tam tersine davranmış ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 5 ve 6. maddelerine de çekince koymuştur. Üstelik bu çekinceler tam da 3 Ekim'in yıldönümünde yapılmıştır. Hükümetin bu konuda Türk sendikaları ve Avrupa Komisyonu ile inatlaşmaya girmesini anlamakta zorluk çekiyoruz.

Öte yandan gazetecilerin sendikalaşma hakkını son derece kısıtlı kullanabildiği ülkemizde üyemiz Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın hükümete yaptığı teşmil başvurusu yaklaşık iki yıldır görmezden gelinmiştir.

2005 İlerleme Raporunun yayınlanmasının üzerinden bir yıl geçmiş olmasına rağmen raporda sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili dile getirilen eksikliklerin hiçbiri giderilmemiştir.

Bu noktada Komisyonun hazırladığı İlerleme Raporlarının önemli bir eksikliğini de değinmek zorunludur. İlerleme Raporlarında, bu güne değin grev hakkı konusundaki uyumsuz kuralların dayanağı olan Anayasanın 54. maddesine hiç değinilmemiştir. Oysa 54. madde grev hakkı konusunda kapsamlı yasak ve engeller içermektedir. İlerleme Raporları, bu yönden çok eksiktir. İlerleme Raporlarında bu konunun mutlaka vurgulanması gerektiğini düşünürüz.

Avrupa Birliğine Sendikal Uyumun Yolu, Uluslararası Çalışma Örgütüne Uyumdan Geçer

Sendikal haklar alanında uluslararası sözleşmelere ve Avrupa Birliğine uyum öncelikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelere uyum anlamına gelmektedir. Çünkü sendikal haklarda AB'ye uyumun yolu, öncelikle ILO sözleşmelerine uyumdan geçmektedir.

Bu yaklaşım Avrupa Komisyonu İlerleme Raporlarının yanı sıra, 2005 Katılım Ortaklığı Belgesi ile Türkiye için Müzakere Çerçeve Belgesinde, Avrupa Birliği ve Avrupa Topluluğu Antlaşmalarında ve AB Adalet Divanının yerleşik içtihatlarına dayanmaktadır.

Sendikal haklara ilişkin yürürlükteki anayasal ve yasal düzenlemelerin onayladığımız sözleşmelere uyumunda, AB kurumlarının hukuksal olarak bağlayıcı olan ve olmayan tüm işlemlerinin oluşturduğu ve “doğrudan AB Müktesebatı” olarak nitelendirilebilecek kaynakları ile birlikte birincil (ana) ve ikincil (türevsel) kaynaklar ile antlaşma-

ların ve Adalet Divanının yollamada buldukları -AB kurumlarından kaynaklanmayan- kaynakların oluşturduğu “dolaylı AB Müktesebatı” da göz önünde bulundurulmalıdır.

Dolayısıyla bu geniş çerçeve, AB kurumlarının kabul ettiği belgelerden oluşan, dar ve geniş anlamlarda AB hukukunun yanı sıra, Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Konseyi sözleşmelerini ve ilgili denetim organlarının kararlarını da kapsamaktadır. Bu açıdan, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmelerinin de sendikal uyumun somut içeriği açısından göz önünde bulundurulması gereklidir.

Anayasa ve Yasalardaki Uyumsuzluklara Örnekler*

Anayasa ve sendikal yasaların, başta Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve denetim organlarının kararları olmak üzere, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliğinin sendikal haklar hukukuna aykırı olan “uyumsuz” kurallarının önde gelenleri aşağıya çıkarılmıştı.

Sendika Hakkına İlişkin Uyumsuz Kurallar

- Kamu görevlilerine, “kendi aralarında” ve 53. maddenin 1. ve 2. fıkraları ile 54. madde hükümlerine “tabi olmayan” sendikalar ve üst kuruluşlar kurma

* Bu bölümde sıralan uyumsuzluklar Prof. Dr. Mesut Gülmez'in TÜRK-İŞ Dergisinin Eylül-Ekim 2005 tarihli 369. sayısında yer alan “AB Müzakere Süreci ve Sosyal Haklar” dosyasında yer alan “Üvey Evlat’ Sendikal Haklarda Avrupa Birliğine Uyum, İnsan Hakları Sorunudur” başlıklı yazısından özetlenerek aktarılmıştır.

hakkı tanınması (AY, m. 53/3); Bu sendikaların grev haklarından açık bir biçimde yoksun bırakılması.

- 2821 sayılı Sendikalar Yasasının, genel olarak, sendikal örgütlerin tüzüklerini yapma, yönetim ve etkinliklerini düzenleme, temsilci ve yöneticilerini seçme haklarına müdahale oluşturan aşırı ayrıntılı düzenlemeler yapmış olması;
- Üst kuruluşlar oluşturma hakkının konfederasyonlarla sınırlı tutulması ve örneğin federasyonlar kurulamaması (2821, m. 1 ve 2/son ve 4688, m. 3/g);
- İşçi (ve işveren) sendikalarının, “işkolu” ve kamu görevlileri sendikalarının da “hizmet kolu” temellerine dayalı olarak kurulmalarının ve Türkiye çapında etkinliklerde bulunmalarının zorunlu tutulması (2821, m. 3/1 ve 4688, m. 4);
- İşçilerin ve kamu görevlilerinin, işyeri ya da meslek temeline dayalı sendika kurmalarının yasaklanması, böylece örgütlenme özgürlüğünün alt (ve üst) düzeylerde sınırlandırılması (2821, m. 3/3 ve 4688, m. 4/2, 2. cümle);
- Kamu görevlileri sendikaları kurucusu olabilmek için en az iki yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışma zorunluluğu (4688, m. 6/2);
- Adaylık veya deneme süresini tamamlamayanların yasa anlamında kamu görevlisi sayılmaması ve dolayısıyla sendika haklarından yoksun kalması (4688, m. 3/a);
- Sendikalara üye olması yasaklanan kamu görevlilerinin kapsamının çok geniş tutulması (4688, m. 15);

- Yerel ve genel seçimlerde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin, organlardaki görevlerinin adaylık süresince askıda kalması ve seçilmeleri durumunda ise görevlerinin son bulması (2821/4277, m. 37/3; 4688, m. 18/4; 5198, m. 18/6);
- İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisinin, yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya tanınmış olması (2821/4101, m. 34/1);
- İşyerlerinde işyeri temsilcisi seçme yetkisinin, yalnızca en çok üye kaydetmiş kamu görevlileri sendikasına tanınmış olması (4688, m. 23);

Toplu Görüşme, Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi Haklarına İlişkin Uyumsuz Kurallar

- Toplu iş sözleşmesi hakkının “işçiler” ile sınırlı olarak anayasal güvenceye alınması (AY, m. 53/1), Kamu görevlilerinin toplu iş sözleşmesi hakkına Anayasada yer verilmemesi
- Toplu görüşme hakkının, kamu görevlileri arasında “kamu erki”ni kullananlar ve kullanmayanlar, yani “devlet adına otorite işlevleri” yerine getirenler ve getirmeyenler yönünden bir ayırım yapılmaksızın tümü için toplu iş sözleşmesine olanak vermeyecek biçimde tanınması ve kamu görevlilerinin, toplu iş sözleşmesi hakkını anayasal güvenceye alan 53. maddenin 1. ve 2. fıkralarının kapsamı dışında tutulması (AY, m. 53/3);

- Aynı işyerinde, aynı dönem için, birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaması ve uygulanamaması (AY, m. 53/4);
- Toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini elde etmek için birlikte gerçekleştirilmesi zorunlu olan çifte sayısal ölçütün öngörülmesi ve sürdürülmesi (2822, m. 12);
- İşçi sendikaları konfederasyonlarına toplu iş sözleşmesi imzalama / bağitleme yetenek ve yetkisi tanınmaması (2822, m. 2/1 ve 12/1);
- Toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olan (çoğunluğu taşıyan) sendikayı, kayıtlarına göre belirleme yetkisinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (siyasal ve yönetsel yetkililere) tanınması (2822, m. 13/2);
- Yetkili kamu görevlileri sendika ve konfederasyonları ile Kamu İşveren Kurulu arasında yapılacak toplu görüşmenin konu ve düzey yönlerinden sınırlandırılması ve bunları belirleme yetkisinin taraflara bırakılmamış olması (4688, m. 3/h ve m. 28);
- Kamu görevlileri adına toplu görüşmeye katılacak sendikal örgütlerin (sendika tarafının), “her hizmet kolunda kurulu yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı buldukları konfederasyonlar” olarak belirlenip sınırlandırılması (4688, m. 29/1);
- Toplu görüşme yapmaya yetkili kamu görevlileri sendika ve konfederasyonlarının, yalnızca *her hizmet kolunda en çok üyeye sahip sendika ile bunların bağlı ol-*

dukaları konfederasyonlar” olarak belirlenmesi (4688, m. 30/1);

- Toplu görüşmeye katılmaya yetkili kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlarını belirleme yetkisinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına (siyasal ve yönetsel yetkililere) tanınması (4688/5198, m. 30/2, b);
- Toplu görüşmenin tarihinin belirlenmesi ve “en geç on beş gün içinde” sonuçlandırılmasının zorunlu tutulması (4688, m. 34/1).

Toplu Eylem ve Grev Hakkına İlişkin Uyuşmaz Kurallar

- Grev hakkının, ilkece “çalışanlar” değil yalnızca “işçiler” için anayasal güvenceye alınmış olması (AY, m. 54/1);
- Grev hakkının, ancak “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde” işçilere tanınması (AY, m. 54/1). Böylece hak grevine olanak tanınmaması.
- “Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika(nın) sorumlu” tutulması (m. 54/4);
- Grev (ve lokavtın) ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca toplu iş sözleşmesi yerine geçen kesin bir kararla çözüme bağlanması (AY, m. 54/5);

- Çıkar grevi dışındaki tüm toplu eylemlerin (toplu eylem hakkının), yani siyasal amaçlı grevin, dayanışma grevinin, genel grevin, işyeri işgalinin, işi yavaşlatmanın, verimi düşürmenin ve diğer direnişlerin yasaklanmış olması (AY, m. 54/7);
- Kamu görevlileri sendikalarının “54 üncü madde hükümlerine tabi olma(dıkları)” belirtilerek, “grev özgürlüğü”nün “grev yasağı” rejimine dönüştürülmek istenmesi (AY, m. 53/3);
- Devlet Memurları Yasasının, “devlet memurlarının greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır. Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekleyemez veya teşvik edemezler” diyerek, tüm memurlar için kesin “grev yasağı” öngörmesi (657, m. 27);
- Devlet Memurları Yasasının, “bir daha devlet memurluğuna atanmamak” üzere, yani kesin olarak “devlet memurluğundan çıkarma” cezasıyla yaptırıma bağladığı “fiil ve haller” arasında, “...iş yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak” eylemlerini de sayması (657, m. 125/E, a);
- Yasal grevin, yalnızca “toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde” ve “işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacıyla” sınırlı olarak tanınması ve başka biçim koşullarına bağlı tutulması (2822, m. 25/2);

- Yasal grev için aranan koşullardan birinin gerçekleşmemesi durumunda, grevin “yasa dışı” sayılması ve “siyasal amaçlı grevin, genel grevin ve dayanışma grevinin yasa dışı grev sayılması; işyeri işgalinin, işi yavaşlatmanın, verimi düşürme ve diğer direnişlerin de yasa dışı sayılması ve yasa dışı grevlere ilişkin yaptırımların uygulanmasının öngörülmesi (2822, m. 25/3);
- Arabuluculuk tutanağının tebliğinden itibaren altı işgünü geçmeden grev kararı alınamaması (2821, m. 27/1);
- Yasal grev kararı alma yetkisinin, yalnızca “uyuşmazlığın tarafı olan işçi sendikası”na tanınması (2822, m. 27/2);
- Yasal grev kararı alınmasının süre koşullarına bağlı tutulması ve uyulmaması durumunda yetki belgesinin geçersiz sayılarak yaptırıma bağlanması, alınan grev kararının da karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere verilmesinin zorunlu tutulması (2822, m. 27 ve 28);
- Grev yasağı bulunan “işler” ve “yerler”in, “temel hizmetler” kavramıyla bağdaşmayacak biçimde çok geniş tutulması (2822/3451, m. 29 ve 30);
- Karar verilmiş ya da başlanmış olan yasal bir grevin, “genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte” olduğu gerekçeleriyle Bakanlar Kurulunca altmış gün süreyle ertelenebilmesi ve bunun grev hakkını ortadan kaldırması; tarafların anlaşamaması durumunda, erteleme süresinin sonunda, Çalışma ve Sosyal Gü-

venlik Bakanının başvurusu üzerine uyuşmazlığın, Yüksek Hakem Kurulunca kesin çözüme bağlanması (2822, m. 33/1, 34/3 ve 52);

- Yasal bir grevin işyerinde uygulanmaması kararıyla sonuçlanan grev oylamasında, sendikanın işverenle anlaşamaması durumunda Yüksek Hakem Kuruluna başvurmak zorunda kalması, yoksa yetki belgesinin geçerliğini yitirmesi (2822, m. 35 ve 36);
- Grev (ve lokavt) kararının, karşı tarafa tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilmesinin öngörülmesi; bildirilen günde başlamayan grev hakkının düşmesi ve grev kararının süresi içinde uygulamaya konulmaması durumunda, yetki belgesinin geçerliliğini yitirmesi (2822, m. 37);
- Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendikanın sorumlu tutulması (2822, m. 47/4);
- Yasa dışı greve karar verenler ile bunu teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar için bir aydan üç aya kadar *hapis cezası* (ve ayrıca ağır para cezası da) öngörülmesi; yasa dışı grevin uygulanması durumunda, anılan kişiler için üç aydan altı aya kadar *hapis cezası* getirilerek yaptırımın ağırlaştırılması (2822, m. 70/1 ve 2);
- Yasa kurallarına uygun olarak alınmış olmasına karşın, yasadaki koşul ve usullere aykırı olarak grev kararını uygulayanlar, uygulanmasına veya devamına

zorlayanlar veya teşvik edenler veya bu yolda propaganda yapanlar için bir aydan üç aya kadar *hapis cezası* öngörülmesi (2822, m. 71/1);

- Çıkar grevi dışındaki toplu eylemlerin, yani siyasal amaçlı grevin, genel grevin, dayanışma grevinin, işi yavaşlatmanın, işyeri işgalinin, verimi düşürecek ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişin yasaklanması ve *hapis cezası* (ve ayrıca ağır para cezası) yaptırımlarına bağlanması (2822, m. 72/4);
- Yasama, yürütme ve yargı organları ile merkezi veya mahalli idarelerce bir karar alınmasını veya alınmış bir kararın değiştirilmesini veya kaldırılmasını sağlamak veya alınmış bir kararı protesto etmek amacıyla *kanun dışı grev veya lokavt kararı verenler*, teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanlar için üç aydan dokuz aya kadar *hapis cezası* (ve ayrıca ağır para cezası) öngörülmesi; bu grev ve lokavt kararlarının uygulanması durumunda da anılan kişiler için bir yıldan az olmamak üzere *hapis cezası* (ve ayrıca ağır para cezası) getirilerek yaptırımın ağırlaştırılması (2822, m. 73/1 ve 2);
- Grev (ve lokavt) kararlarına uymayanlar (ertelemekten sonra grev kararını kaldırmayanlar, grevi sürdürenler veya greve katılanlar veya devama zorlayan veya teşvik edenler ve bu yolda propaganda yapanlar) için altı aydan az olmamak üzere *hapis* (ve ayrıca ağır para cezası) öngörülmesi (2822, m. 75);
- Yasanın öngördüğünden fazla sayıda ve grev ilan eden sendika üyesi olmayan grev gözcüsü koyanlar

veya aynı şekilde fazla sayıda ve bir arada veya işyerinde grev ilan eden sendika üyesi olmaksızın grev gözcülüğü yapanlar için iki aydan altı aya kadar; işyerine giriş ve çıkışlara engel olmama, giren ve çıkanları kontrol amacıyla bile durdurumama yükümlülüğüne aykırı davranan grev gözcüleri için de dört aydan bir yıla kadar *hapis cezası* öngörülmesi (2822, m. 79/1);

- Grev yapılan işyerleri ve çevresine, “bu işyerinde grev vardır” ibaresinin dışında, afiş, pankart gibi ilan vasıtaları asan veya yazılar yazanlar ile işyeri ve çevresinde uygulanan grev sebebiyle kulübe, baraka, çadır gibi barınma yerleri yapanlar veya yaptırımlar için bir aydan altı aya kadar *hapis* ve ayrıca ağır para cezası öngörülmesi (2822, m. 79/2).

İş Yasasından Kaynaklanan Sorunlar

4857 sayılı İş Kanunu sosyal tarafların uzlaşmasının yeterli düzeyde sağlanmadığı koşullarda, sendikaların karşı olduğu çok sayıda hükme yer verilerek yasalastırılmıştır. İş yasasının yasama süreci Avrupa Birliği'nin benimsemiş olduğu ve sosyal politikalarının dayalı olduğu sosyal diyalog anlayışı ile bağdaşmamaktadır.

İş Kanunu yürürlüğe girdiği Haziran 2003 tarihinden günümüze kadar çeşitli aksaklık ve eksikliklerle karşılanmaktadır. Konfederasyonumuz bu konularda Hükümetimize birçok kere raporlar sunmuş, ancak hala bir sonuç alamamıştır. Bu konudaki tespitlerimiz, çok genel olarak, şu şekilde özetlenebilir:

- Yasanın asıl işveren-alt işveren (taşeron) uygulamasını düzenleyen 2. maddesi, işverenlerin kanun dışına

çıkma ve maddeyi ihlal etme isteklerine yeterince engel teşkil edememektedir. Hükümet bu konuda var olan eksikleri gidermek yerine kamu kuruluşlarını bu maddeden istisna tutan bir yasa çıkarmıştır. Eşitlik ilkesine aykırı ve ayırımçı yasa 1 Temmuz 2006 tarihinde kabul etmiştir.

- Yasada “işyeri” tanımı yeniden yapılmakla, toplu iş sözleşmesi yetkisinin alınması daha da zor hale getirilmiştir.
- 50’den az işçi çalıştıran tarım işletmeleri İş Yasası kapsamı dışında bırakılmıştır.
- İş Yasasının 21. maddesi 98 sayılı ILO sözleşmesine aykırıdır. İş Yasasının 21. maddesi hükümlerine göre geçerli bir nedene dayanmadan iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda işçiye ödenecek tazminat miktarlarının toplu iş sözleşmeleri ile artırılması kesin olarak yasaklanmıştır. Bu durum hem Anayasanın 53. maddesine hem de 87 ve 98 Sayılı ILO Sözleşmelerine aykırıdır. Çünkü madde tarafların belirli bir konuda toplu iş sözleşmesi yapma hakkını tümüyle ortadan kaldırmaktadır.
- Yasa ile sağlanan sınırlı iş güvencesi hükümlerinin dışına çıkılmasını sağlamak için işverenler toplu işçi çıkarma yolunu tercih ederek, yargı kararı ile işe iade yolunu kapatma uygulamasına başvurmaktadırlar.
- İş güvencesini sağlayan hükümler konusunda; geçerli neden olmaksızın işçi çıkarmalarını önleyen ve yargı kararı ile işe iadeyi mümkün kılan yasa hükümleri yetersiz kalmaktadır.

- Geçerli neden gösterilmeden iş sözleşmesinin sona erdirilmesi durumunda açılacak işe iade davalarında 4-8 aylık tazminat öngörülmektedir. Uygulamada, İş Mahkemelerinin iş hacmi ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesindeki dosya sayısı dikkate alındığında bu tür davaların 4 veya 8 ay içinde kesin olarak sonuçlandırılması fiilen mümkün olamamaktadır. Bu durumda tazminat miktarının 4-8 aylık ücret tutarı ile sınırlandırılması işçinin hak kaybına yol açmaktadır.
- İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için şart kılınan kıstaslar (işyerinde otuzdan fazla işçi çalıştırılıyor olması, işçinin en az 6 ay kıdemini bulması ve süresi belirsiz iş sözleşmesiyle çalışıyor olması şartı) konulması bu hakkı kullananların kapsamını çok daraltmaktadır.
- İş yasasının yıllık fazla çalışma süreleri ve yıllık izin süreleri ilgili AB Yönergelerine aykırıdır.
- İş yasası işçilerin bilgilendirilmesi ve onlara danışılmasını düzenleyen AB yönergesine uyumsuzluk göstermektedir.

Sendikal Örgütlenme Nedeniyle İşten Çıkarmalar

Ülkemizde yaşanan sendikal hak ihlallerinin en yaygını sendika üyeliği nedeniyle yaşanan işten çıkarmalardır. Üye sendikalarımız örgütlenme çalışmalarında değişik engellerle karşı karşıya kalmaktadır. TÜRK-İŞ üyesi sendikalarımızdan sağlanan bilgilere göre, 2003-2006 yıllarında örgütlenme nedeniyle yaklaşık 20 bin işçimizin iş akdi sendikal nedenle feshedilmiştir.

Ülkemizde sendikalaşma ve buna bağlı olarak toplu iş sözleşmesi kapsamının düşük olmasının temel nedeni işverenlerin sendikalaşma konusunda takındıkları tutumdur. Sendikal nedenli işten çıkarmalar Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 158 sayılı sözleşmelerinin ağır bir biçimde ihlali anlamına gelmektedir.

Sosyal Devlet ve Özelleştirmeler

Avrupa sosyal modelinin ayırt edici yanı sıra sosyal korumaya, kamu hizmetine verilen önem ve sosyal yurttaşlık haklarıdır. Avrupa sosyal modeli açısından sivil, siyasal ve sosyal yurttaşlık hakları bir bütündür. Bu konuda Avrupa sosyal modelini ortadan kaldırmaya ve toplumu piyasanın başına buyruk işleyişi karşısında tek başına bırakmaya yönelik özellikle Anglo-Sakson ülkelerinden kaynaklanan güçlü baskılar olduğunu görüyoruz. Avrupa sosyal sistemini ABD'ye benzetilmek istendiğini gözlemliyoruz. Biz Avrupa sosyal modelinin korunmasını ve yaşatılmasını yaşamsal önemde görüyoruz. ILO Genel Müdürü Juan Somavia'nın da vurguladığı gibi "Avrupa sosyal modelini sürdürülebilirse, bu dünyanın geri kalanı için bir umut ışığı olacak ve o zaman daha eşitlikçi bir küreselleşmenin kapısı açılacak"

Ancak başta İlerleme Raporları olmak üzere, Avrupa Birliği'nin bazı metinlerinde yer alan ve Avrupa sosyal modeli ile çeliştiğini düşündüğümüz bazı yaklaşımları TÜRK-İŞ olarak katılmamız mümkün değildir. İlerleme Raporlarında, Türkiye'nin ekonomik açıdan ilerleme kaydetmesinin yollarından biri olarak, özelleştirme uygulamalarının hızlandırılması istenmektedir. TÜRK-İŞ olarak

bu görüşü paylaşmamız mümkün değildir. Dışarıdan dayatılan IMF ve Dünya Bankası neoliberal politikalarının Türkiye'deki başarısızlığı açıkça ortaya çıkmıştır. TUAC (OECD bünyesinde yer alan Sendikalar Danışma Komitesi, TÜRK-İŞ bu Komitenin üyesidir.) raporlarında işaret edildiği gibi, bu programlar yalnızca Türkiye'de değil, gelişmekte olan çok sayıdaki ülkede de başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

Türkiye'nin mevcut makroekonomik durumu IMF ve Dünya Bankası programı nedeniyle sürdürülebilir durumda değildir. Bu duruma rağmen, İlerleme Raporlarında bu programın başarılı olduğu ileri sürülmektedir. IMF ve Dünya Bankası tarafından önerilen yaklaşımlar üyesi olduğumuz Uluslararası Hür İşçi sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) tarafından da şiddetle eleştirilmektedir. Dünya Bankası tarafından hazırlanan ve IMF tarafından kullanılan istihdam endeksleri çalışma yaşamının kuralsızlaştırılmasını hedeflemektedir. Bu yaklaşım Avrupa sosyal modeline ve AB'nin benimsediği değerlere taban tabana zıttır.

Özelleştirme uygulamaları ülkemizde başladığı günden bugüne kadar, iddia edildiği gibi ekonomik sorunlarımızı çözmemiş, tersine daha da ağırlaştırmıştır. Özelleştirmeler, kamu kaynaklarının yok olmasına, işsizliğe, yoksulluğa ve sendikasızmaya neden olmuştur.

Bu gerçekleri göz önüne aldığımızda, IMF ve Dünya Bankası programlarını ve onun bir sonucu olan özelleştirme uygulamalarının devamını savunmakla, İlerleme Raporu'nda sözü edilen "sosyal devlet" ve "sosyal koruma" kavramlarını aynı anda savunmayı bir çelişki olarak gördüğümüzü de ifade etmek isteriz.

Sosyal Diyalog

2005 İlerleme Raporunda sosyal diyalogla ilgili olarak yer alan “yasal sınırlamaların bir sonucu olarak, işletmelerde sınırlı sayıda toplu sözleşme bağlanmakta, böylece işgücünün çok büyük bir bölümü toplu iş sözleşmeleri tarafından korunmamaktadır. Özel sektör işletmelerinin çoğunda sosyal diyalog ya sınırlı düzeyde vardır ya da hiç yoktur” saptaması büyük önem taşımaktadır.

Sosyal diyalog Avrupa Birliği'nde sosyal politikanın ve çalışma ilişkilerinin çok önemli bir mekanizması haline gelmiştir. AB düzeyinde sosyal taraflar yasama sürecine katılmakta ve sosyal taraflarca hazırlanan metinler çalışma yaşamında çok önemli rol oynamaktadır.

TÜRK-İŞ olarak sosyal diyalogun yararına inanmaktayız ve bu konuda üzerimize düşeni yapmak arzusundayız. Ancak biz göstermelik bir sosyal diyalogdan değil etkin ve sonuç alıcı bir sosyal diyalogdan yanayız. Bu nedenle etkin ve sonuç alıcı bir sosyal diyalog için Avrupa Komisyonunca da benimsenen bir dizi önkoşulun sağlanması gerektiğini düşünüyoruz. Komisyonca benimsenen bu ön koşullar şunlardır:

- *Örgütlenme özgürlüğünün varlığı*
- *Müzakere özgürlüğü*
- *Anlaşmalar/sözleşmeler imzalama yeteneği*
- *Ulusal toplu sözleşmeler yoluyla Avrupa sosyal diyalogunu uygulama kapasitesi,*

- *Sosyal politikalar ve çalışma koşulları ile ilgili her hangi bir konuda danışılma hakkı,*
- *Sektörel ve sektörler arası sosyal diyalog boyutu*
- *Sosyal diyalogun iřletme boyutu*
- *İki taraflı sosyal diyalog,*
- *Sosyal tarafların özerkliği,*
- *Sosyal tarafların temsil edilebilirliği*

Bu ön koşulların yerine getirilmesi büyük ölçüde ILO standartlarında sendikal hakların sağlanmasıyla mümkündür. Sağlıklı bir sosyal diyalog güçlü sosyal tarafların varlığına bağıdır. Güçlü sosyal tarafların oluşması ise sendikalaşmanın güçlenmesiyle mümkündür.

Sosyal diyalog konusunda vurgulanması gereken bir diğer nokta ise hükümetin var olan sosyal diyalog mekanizmalarındaki ölçüsüz temsiliyetidir. Bu nedenle gerek Ekonomik ve Sosyal Konsey gerekse Çalışma Meclisi bileşimi, görevleri ve örgütlenme yapısı açısından yeniden ele alınmalıdır. Hükümet Ekonomik ve Sosyal Konsey konusunda sosyal tarafların üzerinde uzlaşarak sunduğu taslağı yasalaştırmalıdır.

Avrupa Birliği müzakere sürecinin kendisi sosyal diyalog için son derece önemli bir alandır. Ancak hükümet bu konuda sosyal tarafları aktif olarak sürece katmamakta, bilgi vermekle yetinmektedir. Oysa biz TÜRK-İř olarak müzakere sürecine aktif olarak katılmak istiyoruz.

Sonuç

Avrupa Birliği uyum süreci ekonomik, siyasal ve sosyal boyutları olan bir süreçtir ve üç boyutun sosyal olanı görmezden gelinirse uyum başarılı olmaz. Çalışanların AB sürecine verdikleri destek AB'nin sosyal açıdan ayırt edici yanıdır. Uyum sürecinde sosyal boyut geciktirilmemeli, tam tersine hızlandırılmalıdır.

Hükümet uyum sürecini sadece ekonomik ve siyasal boyutlarıyla ele alma yaklaşımından vazgeçmelidir. Bu çerçevede ILO ve AB belgelerinde vurgulanan ve sendikaların yıllardır dile getirdiği sendikal haklarla ilgili adımlar hızla atılmalıdır.

Uyumun sağlanması amacıyla ülkemizden talep edilen öncelikli reformlar arasında sendikal hak ve özgürlükler de yer almaktadır

Türkiye'de demokratikleşmenin önkoşulu olan sosyal devletin kurulmasının yolu, büyük ölçüde çalışanların haklarının korunmasından, onlara insanca yaşam hakkının tanınmasından, onların örgütlü güç niteliğinin korunmasından geçmektedir.

Avrupa Birliği yetkilileri, Türkiye ile yürüttükleri müzakerelerde, Türk işçilerinin sorunlarını göz ardı etmemelidir. Türkiye'nin demokratik, hukuka bağlı ve sosyal devlet olmasının, emekçilerin varlığı, hakları ve örgütlenmeleri olmadan olamayacağını bilmelidir.

Avrupa Birliği, üyesi olan ülkelerde işçilerin örgütlenmesine, işyerlerinde endüstriyel demokrasinin yaşama geçirilmesine, işçi hak ve özgürlüklerinin tam anlamıyla

kullanılmasına gösterdiği özeni Türk işçileri için de göstermelidir.

Uyumun sağlanması amacıyla ülkemizden talep edilen reformların en başında sendikal hak ve özgürlükler gelmelidir.

AB süreci Türkiye'de sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi için bir fırsat olmalıdır.

Bu fırsatın değerlendirilmesinde Avrupa Birliği'ne tam üyeliği başından bu yana savunan TÜRK-İŞ de üzerine düşenleri yapmaya hazırdır.

