

Avrupa Sosyal Şartı'nda Askeri Personelin Sendikal Hakları: Toplu Yakınma Örnekleri¹

Nursel DURMAZ BODUR²
ORCID: 0000-0001-7713-7214

Öz: Avrupa Sosyal Şartı, sosyal ve ekonomik hakları korumaya alan bir Avrupa sözleşmesidir. Şart, toplu iş ilişkilerini düzenleyen maddelerinde askeri personelin örgütlenme hakkına ilişkin uygulanma ilkesini taraf devletlerin ulusal mevzuatlarına bırakmıştır. Bu nedenle Avrupa Sosyal Şartı'nda askeri personele sendikal hakların tanınıp tanınmadığı, araştırmanın temel konusunu oluşturmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim mekanizmalarından biri olan toplu yakınma sistemi, sosyal hakların dava edilebilirliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu çalışmada, Avrupa Konseyi'nin listesinde yer alan ve askeri personelin sendikal haklarını konu edinen toplu yakınmalar incelenmiştir. Çalışmada, belge incelemesine dayalı nitel bir araştırma yürütülmüştür. Sonuç olarak; Avrupa Sosyal Şartı'na göre, askeri personelin sendikal haklarının tamamen yasaklanamayacağı ve taraf devlet sınırlamalarının örgütlenme hakkının esasına aykırı olamayacağı tespit edilmiştir. Ayrıca, Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'nin konuya ilişkin pek çok kararının askeri personelin sendikal haklarının korunması yönünde olduğu da görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Avrupa Sosyal Şartı, Toplu Yakınma Sistemi, Silahlı Kuvvetler, Sendikal Haklar

Trade Union Rights of Military Personnel in The European Social Charter: Examples of The Collective Complaints

Abstract: The European Social Charter is a European convention that protects social and economic rights. The Charter, in its articles regulating collective labor relations, leaves the principle of implementation of the right of military personnel to the national legislation of the states parties. For this reason, whether the military

¹ Bu çalışmada ihtiyaç duyduğum kaynaklara erişmemde yardımcı olan, konuya ilişkin değerli görüş ve önerilerini benimle paylaşan sevgili hocam Prof. Dr. Mesut Gülmez'e teşekkürlerimi sunarım.

² Arş. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Makale Geliş Tarihi:12.08.2020- Makale Kabul Tarihi:16.12.2020

personnel are granted union rights in the European Social Charter constitutes the main subject of the research. The collective complaint system, which is one of the control mechanisms of the European Social Charter, reveals the justiciability of social rights. In this study, the collective complaints, among the list of Council of Europe, and which are also about the union rights of military personnel were examined. A qualitative research based on document analysis was conducted in the study. It has been determined, according to the European Social Charter, the union rights of military personnel cannot be completely banned and the restrictions made by the states parties cannot be against the principle of the right to organize. It was also argued that many decisions of the European Committee of Social Rights were to protect the union rights of military personnel.

Keywords: European Social Charter, Collective Complaint System, Armed Forces, Union Rights

Giriş

1949 yılında kurulan Avrupa Konseyi'nin insan hakları ve temel özgürlüklere saygı göstermeye ilişkin kabul ettiği ilk belge 1950 tarihli İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS)'dir. İHAS, temelde, birinci kuşak haklar olarak bilinen kişi haklarını güvence altına almaktadır. Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ) ise yine Avrupa Konseyi tarafından 1961 yılında kabul edilen bir insan hakları belgesidir ve ikinci kuşak haklar olarak tanımlanan sosyal ve ekonomik hakları koruma altına almaktadır. Bu nedenle ASŞ, İHAS'ın sosyal haklar alanındaki eksikliğini giderir niteliktedir. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin "ikizi" olarak nitelendirilen Avrupa Sosyal Şartı, yalın bir ilkeler bildirgesi olmanın ötesinde "sözleşme" niteliği taşıyan, dolayısıyla da onaylayan devletleri hukuksal yönden yükümlülük altında bırakan bir belgedir (Gülmez, 2006: 196).

ASŞ'ye taraf olan devlet, politika üretirken birinci bölümdeki maddeleri, takip edilecek hedeflerin bir beyanı olarak kabul etmektedir. Şart'ın birinci bölümünün onaylanması söz konusu değildir. Ancak birinci bölüm -taraf ülkeler ikinci bölümde yer alan hükümlerin karşılığında birinci bölümde yer alan ilkelerin gerçekleştirilmesi yükümlülüğü altında olduğundan- ikinci bölüm için gerekli olan onayın da bir parçasını oluşturmaktadır. Bu nedenle birinci bölümde belirtilen hedefler, ikinci bölümde tanınan hakların yorumlanmasında yol gösterici olmaktadır. ASŞ'nin, onay aşamasında taraf ülkelere Şart'ın bazı maddelerini onay kapsamı dışında tutma (çekince koyma) olanağı tanınması dolayısıyla esnek bir onay sistemine sahip olduğu söylenmelidir. 1996 yılında Şart'ın içeriğinin zenginleştirilmesiyle oluşturulan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda da esnek onay sistemi korunmuştur.

Şart'ın toplu iş ilişkilerini düzenleyen kuralları 5. ve 6. maddelerindedir. 5. madde sendika hakkını, çalışan ve çalıştıranlara ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumaları için tanımıştır. Şart, ulusal düzenlemeler ile bu özgürlüğün zedelenemeyeceğini ya da zedelenen biçimde uygulanamayacağını hükme bağlamıştır. 5. madde sendika hakkının kişiler yönünden uygulama alanıyla ilgili bir takım kurallar içermektedir. Buna göre; iç ve dış güvenlikle ilgili bazı meslek mensuplarının örgütlenme hakları konusunda, “ölçü” ve “ilke” ayrımı yapılarak, ülkelerin ulusal mevzuatlarında bir takım sınırlamalar içerecek şekilde düzenlenebilmesine olanak verilmiştir. Silahlı Kuvvetler mensupları, bu istisnalardan birini oluşturmaktadır. Polislerden farklı bir istisna kuralı öngörülmüştür. Ancak örgütlenmelerine ilişkin uygulanma *ilkesinin* taraf devletlerin ulusal mevzuatına bırakılmış olması yasaklama anlamına gelmemektedir. Nitekim askeri personelinin örgütlü olduğu ASS'ye taraf olan birçok ülke bulunmaktadır. Ancak çoğunlukla ülkeler, Silahlı Kuvvetler mensuplarının, hiyerarşiye dayalı bir disipline bağlı olmaları gerektiğini ve örgütlenmenin buna engel teşkil edeceğini savunarak askeri personele örgütlenme hakkı tanımama yoluna gitmektedir. Diğer taraftan silahlı kuvvetler mensuplarının salt üniformalı askerlerden oluşmadığı, aralarında lojistik, bilgi-işlem vb. işlerde istihdam edilen sivil personellerin de bulunduğu unutulmamalıdır. Nitekim Türkiye'de 2011 yılında Milli Savunma Bakanlığı (MSB) ve Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) bünyesinde çalışan “sivil” memur ve kamu görevlilerinin kurdukları sendikanın (Sime-Sen), resmi organlarca tanınmaması üzerine gelinen son noktada Anayasa Mahkemesi, sivil memurların askeri kişiler sayılmayacağını karara bağlamıştır.³ Şart'ın toplu pazarlık ve grev hakkını içeren 6. madde ise, temelde 98 sayılı ILO sözleşmesinden esinlenerek hazırlanmıştır. Ancak birçok kuralıyla daha ileri olan bu madde, toplu çalışma ilişkilerinin temel öğelerine yer vermiştir. Bu maddede sosyal tarafların toplu pazarlık sürecinin işleyiş biçimine ve başarısız olunması halinde başvuracakları grevi de kapsayan toplu eylemlere yer vermiştir (Gülmez, 1993: 120).

Türkiye'de Avrupa Sosyal Şartı'nın az tartışılan bir konu olması ve dolayısıyla yeterinde bilinmemesi, bu alanda araştırma yapmayı gerekli kılmıştır. Bu çalışma, ASS'de askeri personele sendikal hakların tanınıp tanınmadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada ilk olarak, ASS'nin yapısı, esnek onay sistemi ve denetim mekanizması incelenecektir. Ardından, Şart'ın sendikal hakları düzenleyen ilgili maddeleri ele alınacaktır. Son olarak ise; *Avrupa Sosyal Şartı'na Ek Toplu Yakınma Sistemi Öngören Protokol* çerçevesinde verilen kararlar ışığında, askeri personelin sendikal haklarına ilişkin, çeşitli örgütler tarafından yapılan toplu yakınma örneklerinin tüm evreleri analiz edilecektir.

³ Detaylı bilgi için bkz. Gülmez, M. (2014) “Sivil Memurlara Sendika Yasağı Kalktı, Ya Ötekiler?”, Muhammed Erdal (ed.) Yıldırım Uler'e Armağan içinde, YakınDoğu Üniversitesi Yayını, 283-306.

Avrupa Sosyal Şartı'nın Yapısı ve Denetim Mekanizması

1961 tarihli ASŞ, sosyal haklar yönünden oldukça geniş kapsamlı bir içeriğe sahiptir.⁴ Onaylayan ilk ülkeler; F. Almanya, Norveç, İngiltere, İsveç ve İrlanda olurken; Türkiye 1989'da -Şart'ın örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını düzenleyen 5. ve 6. maddelerine çekince koyarak- usulüne uygun bir şekilde yürürlüğe koymuş, böylece Avrupa Sosyal Şartı'nı onaylayan 16. ülke olmuştur (Gülmez, 1990: 91).

ASŞ 1996 yılında içeriği zenginleştirilerek yeniden düzenlenmiştir. Ancak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ)'nın oluşturulmasıyla 1961 tarihli ASŞ ortadan kalkmamış, onaylayan devletleri bağlayıcı niteliği devam etmiştir (Aydın, 2014: 26). 1999'da yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Şart, Türkiye'de -2007 yılında- yine bazı maddeleri onay kapsamı dışında tutularak yürürlüğe konmuştur.⁵

GGASŞ⁶ bir giriş, altı bölüm ve bir ek içermektedir. Sosyal Şart'ın birinci bölümünde çalışma hakkı, adil ücret hakkı, onurlu çalışma hakkı vb. olmak üzere 31 hak ve ilke yer almaktadır. Bunların büyük çoğunluğunun -dolaylı da olsa- sendika hakkı ile ilgili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. İkinci bölümde, "*Ákit Taraflar kendilerini, (...), aşağıdaki madde ve fıkralarda yer alan yükümlülüklerle bağlı saymayı taahhüt ederler*" ibaresi bulunmaktadır. Dolayısıyla Şart'ın birinci bölümü ilkeler düzenlemesiyken; ikinci bölüm, bu ilkelere yönelik hakların güvenceye alınmasını sağlayan maddeler bütünüdür (Işıkli, 1993: 108). Şart'a taraf olan devlet, politika üretirken birinci bölümdeki maddeleri takip edilecek hedeflerin bir beyanı olarak kabul etmektedir. Üçüncü bölüm, Şart'ın onay sistemine açıklık getirmiştir. Buna göre; sözleşmeciler tarafından onaylanması gereken madde ya da fıkraların asgari sınırı belirlenmiştir. Buradan hareketle onay sisteminin esnek bir yapısı olduğu söylenebilir. Ancak, ikinci bölümdeki toplam 31 maddenin 9'u zorunlu çekirdek madde sayılmakta ve en az 6'sının kabul edilmesi gerekmektedir.⁷ Dolayısıyla, 5. ve 6. maddeleri onay kapsamı dışında bırakmak olanaklıdır. Dördüncü bölümde toplu yakınma sistemini de içerek şekilde denetim mekanizmasının işleyişi düzenlenmiştir. Böylelikle Şart'ta yer alan

⁴ Herkese istihdam, eşit işe eşit ücret, sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikal örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkı gibi çalışma yaşamına dair birçok düzenlemeyi barındırırken; çalışanların iş akdinin sona ermesinden sonraki korunma hakları, dezavantajlı grupların özel olarak korunmaları, bireylerin yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı korunmaları ve konut edinme haklarını içermektedir.

⁵ Resmi Gazete, 09.04.2007, Sayı: 26488.

⁶ Devam eden bölümlerde, Avrupa Konseyi'nin resmi web sayfasında olduğu gibi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ) yerine Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ) olarak kullanılacaktır.

⁷ Dokuz çekirdek madde; 1., 5., 6., 7., 12., 13., 16., 19. ve 20'nci maddelerdir (ASŞ, Bölüm III, Md. A)

maddelerin uygulanma biçimleri karara bağlanmıştır. Beşinci bölüm; özellikle bu çalışma için G maddesinde düzenlenen “sınırlamalar” konusuna açıklık getirmesi dolayısıyla önem taşımaktadır. Altıncı bölümünde ise Şart'ın onay, imza, yürürlüğe girme ve fesih gibi işlemlerine yer verilmektedir.

ASŞ'nin esnek bir onay sistemi olduğundan, devletler Şart'ın maddelerine çekince koyarak onay verebilmektedir. Türkiye ASŞ'nin ikinci bölümünde yer alan toplam 98 fıkradan 91'ini onaylamış, 7'sini onay kapsamı dışında tutmuştur. Bunlar, 5. ve 6. maddeler ile 2/3 ve 4/1'inci⁸ madde fıkraları olmuştur.⁹ Şart'ın 5. maddesi, Silahlı Kuvvetler mensupları dışında, polisler de dâhil olmak üzere, tüm çalışanlara örgütlenme hakkı tanımakta, askeri personel için ise bu hakkın uygulanma ilkesinin belirlenmesini sözleşmecî tarafın ulusal mevzuatına bırakmaktadır. Polisler için ise, örgütlenme hakkının uygulanma ölçüsüne sınır getirilebileceğine yer vermektedir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim organı Sosyal Haklar Avrupa Komitesi (SHAK)'dir.¹⁰ SHAK, ASŞ'ye taraf devletlerin onay kapsamına almadıkları maddeler konusunda uygun aralıklarla (beş yılda bir) göndermekle yükümlü oldukları raporlara dayanarak da rapor yayınlamaktadır (Schutter, 2010: 16-17).¹¹ Komitenin içtihatları ile birlikte Şart gittikçe daha çok tanınmaya başlanmış ve taraf devletlerin ulusal hukukları üzerindeki etkisi de artmıştır (Brillat, 2011: 42). SHAK'ın iki türlü denetleme biçimi mevcuttur. Bunlardan ilki raporlama sistemi iken, diğeri de toplu yakınma sistemidir.¹²

ASŞ'ye ek olarak yapılan 1995 tarihli Protokolle düzenlenen toplu yakınma sistemi¹³, 1998 yılında yürürlüğe girerek, hükümet raporlarına dayanan sistemi güçlendirmiş ve tamamlamıştır. Her ne kadar toplu yakınma sistemi hâlâ Şart'a taraf olan devletlerin yalnızca üçte biri¹⁴ tarafından kabul edilmiş olsa da Şart'a önemli bir

⁸ Şart'ın 2. maddesinin 3. fıkrası; “*en az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı*”, 4.maddenin 1.fıkrası ise “*çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı*” hedeflemektedir.

⁹ Türkiye'nin GGASS'ye çekince koyduğu maddeleri görmek için bkzn. <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/turkey-and-the-european-social-charter> Erişim Tarihi: 16.06.2020

¹⁰ Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, 1998'de değişen Bağımsız Uzmanlar Komitesinin yeni adıdır. Bu değişim ile kurumun yarı yargısal bir nitelik kazandığı resmedilmiştir.

¹¹ Türkiye'ye ilişkin en son yayınlanan 2018 tarihli rapor için bkzn. <https://rm.coe.int/turkey-2nd-na-report-en/16808e3d3e> Erişim Tarihi: 16.06.2020

¹² Bu çalışmada, konunun sınırlandırılması gereği ile, raporlama sistemine yer verilmeyecek, toplu yakınma sistemi çeşitli ülke örnekleri ile birlikte ele alınacaktır.

¹³Toplu Şikayet Usulünü Düzenleyen Avrupa Sosyal Şartı'na Ek Protokol için bkzn. <http://conventions.coe.int/Treaty/Commun/QueVoulezVous.asp?CL=ENG&NT=158> Erişim Tarihi: 17.06.2020 ve <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/c285d785-4c9d-4bc4-92bd-e30363fba843.pdf> Erişim Tarihi: 17.06.2020

¹⁴ 1995 tarihli Protokole onay veren ülkeleri görmek için bkzn. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/158/signatures> Erişim Tarihi: 26.07.2020

görünürlük kazandırmıştır. Diğer yandan, toplu yakınma sistemi raporlama sistemine göre daha hızlı bir işleyişe sahiptir (Churchill ve Khaliq, 2004: 454-455). Gerçekten de raporlama sisteminde, birkaç yıl süren dosyalar, toplu yakınma prosedüründe SHAK'ın durumu sonuçlandırması ortalama bir yıl ya da en fazla on sekiz ayı bulmaktadır (Warneck ve Clauwaert, 2007: 7). Protokole göre; bireysel meselelere ilişkin yakınmada bulunulamaz. Buradaki 'toplu' sıfatı yakınmada bulunacak örgütlerin yapısı için değil, yakınmanın konusu itibariyle kullanılmıştır (Schutter, 2010: 19).

Toplu yakınma sisteminin, niteliği ve düzenlenmesi dolayısıyla yargılanabilirliği açığa vuran bir sistem olduğu söylenebilir (Churchill ve Khaliq, 2004: 419-423; Roman, 2011: 86). Bunun en büyük nedeni, SHAK kararlarının, taraf devletler için ASŞ'nin güvenceye aldığı hakların ulusal düzeyde yer bulması gerekliliğini içeren bir anlayış taşımasıdır. Özellikle SHAK'ın içtihadında yargıya başvurma hakkının var olmasından ve toplu yakınma sistemi ile ulusal mevzuatın denetlenebilme imkânının doğmasından kaynaklanmaktadır (Akandji-Kombe, 2011: 100). Böylelikle, Şart'ın içerdiği haklara ilişkin detaylı bir içtihadın oluşmasına olanak sağlanmıştır (O'Conneide, 2010: 153).

Toplu yakınma sistemi uyarınca, bir devlet aleyhinde yakınmada bulunabilmenin koşulu, o devletin 1995 tarihli Protokolü imzalayıp onaylamış olmasıdır.¹⁵ Protokole göre; toplu yakınma hakkı, Şart'ın 27. maddesinin 2. paragrafında yer alan işçi ve işveren örgütleri ile hükümet dışı kuruluşlara tanınmaktadır. Hükümet dışı örgütlerin, örgütün Avrupa Konseyi'nde danışmanlık statüsüne sahip olması ve Hükümetler Komitesi listesinde yer alması gerekmektedir.¹⁶ Böylelikle, toplu yakınma usulü yürürlüğe girmeden önce, Sosyal Şart denetim sisteminden dışlanan sendikal örgütler, denetim sistemine dâhil edilmiştir (Gülmez, 2001-2002: 17). Hükümet dışı örgütlerin yer alması ise, yakınmaların sadece sendikal haklar ile sınırlı olmadığını, insan hakları ihlâli yaşandığı durumlarda da yapıldığını göstermektedir.¹⁷ Böylelikle toplu yakınma sistemi ile hükümet dışı örgütlerin, olası hak ihlalleri karşısındaki rolleri güçlenmiştir (Gadkowski, 2018: 71). Bakanlar Komitesi de, Hükümet dışı örgütlerin, demokratik yollardan geçerek seçilen temsilci bir organ ve Avrupalı vatandaşların ortak sesi olduğunu vurgulayarak, Avrupa toplumlarında yaşanan

¹⁵ Ancak Protokolü onaylamayan devletler, toplu yakınmalar çerçevesinde alınan kararları dikkate almak durumundadır (Sur, 2013: 323).

¹⁶ Buna göre; Hükümet dışı örgütler, 1-Avrupa Konseyi tarafından yetkilendirilmiş olmalı. 2- Avrupa düzeyinde temsil edilmeli. 3- Avrupa Konseyi Statüsünün 1. maddesinde belirtilen "birliği" desteklemek için çalışmalar yapabilmeli. 4- Avrupa Konseyi müzakere ve faaliyetlerine aktif olarak katılmalı ve katkıda bulunmalı. 5- Avrupa vatandaşları arasında, Avrupa Konseyi çalışmalarını bilinir/tanır hale getirmeli. Ayrıntılı bilgi için bkz.

<https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure1>

Erişim Tarihi: 20.06.2020

¹⁷ Nitekim çeşitli sosyal hak ihlallerini konu edinen toplu yakınma örnekleri için bkz. Bell, 2010.

değişimlerin etkilerine ve vatandaşların karşı karşıya kaldıkları problemlere ilişkin Avrupa Konseyi'nin dikkatini çektiğini ifade etmiştir.¹⁸

Protokolün 4, 5, 6, ve 7. maddelerinde yakınmada bulunmanın usul ve esaslarına yer verilmiştir.¹⁹ Buna göre; yakınmalar yazılı bir biçimde ve yakınmada bulunan örgütün adı ve iletişim detayları ile birlikte yetkili bir temsilcisinin imzasını taşımak zorundadır. Avrupa Konseyi'nin resmî dilleri İngilizce ve Fransızca olduğundan raporların da bu dillerde hazırlanması gerekmektedir.²⁰ Yakınma, Şart'ın sözleşmecî tarafça kabul edilen bir maddesine yönelik olmalı ve aynı zamanda Şart'ın ilgili tarafça neden uygulanmadığını açıkça belirtmelidir. Yakınma başvurusu, Avrupa Konseyi Genel Sekreterliği'ne hitaben yapılır, Genel Sekreter başvurunun alındığını bildirir ve ilgili sözleşmecî tarafa tebliğ ederek Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'ne iletir. SHAK, ilgili sözleşmecî taraftan ve yakınma başvurusu sahibi örgütten, yakınmanın kabul edilebilirliğine ilişkin yazılı bilgi ve görüşlerini, belirlenen zaman zarfında sunmalarını talep eder. Eğer başvuru kabul edilebilir nitelikteyse, ilgili ülkenin yakınmaya karşı yazılı bir savunma vermesi istenir. Komite, uygun görürse tarafların sözlü olarak dinlenmesini isteyebilir ve son aşamada kararını açıklar.

Avrupa Sosyal Şartı'nda Sendikal Haklar ve Askeri Personelin Durumu

ASS'nin sendika ve toplu pazarlık haklarına ilişkin olan maddeleri 5. ve 6. maddelerdir. İzleyen bölümde detaylı bir biçimde ele alınacak olan bu maddeler, Şart'ın toplu iş ilişkilerine ilişkin en önemli maddeleridir.

Madde 5: Örgütlenme Hakkı

Avrupa Sosyal Şartı'nın örgütlenme (sendika) hakkına ilişkin olan 5. maddesi şu şekildedir:

“Âkit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler.

¹⁸ Uluslararası Hükümet Dışı Örgütlerin Avrupa Konseyi'ne Katılımcı Durumu, http://www.coe.int/t/ngo/Articles/Resolution_2003_8_en.asp Erişim tarihi: 25.05.2014

¹⁹ Detaylı bilgi için bkz.

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007cdad> Erişim Tarihi: 17.06.2020

²⁰ İlgili sözleşmecî taraflardan gelen ulusal işveren örgütleri veya sendika kuruluşları ve hükümet dışı kuruluşlar tarafından yapılan yakınmalar, resmî diller dışındaki bir dille yapılabilmektedir (Erdoğan, 2008: 136-137; Schutter, 2010: 17).

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.”

Görüldüğü üzere Şart'ın 5. maddesinin özneleri çalışanlar ve işverenlerden oluşmaktadır. İşçiler yerine “çalışanlar” ifadesinin kullanılması, bu hakkın kamu görevlilerini de kapsadığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır (Işıklı, 1993: 107). Ayrıca, SHAK 5. ve 6. maddedeki hak öznelerinden çalışanların tanımını; işçi, memur, sözleşmeli personel gibi bağımlı çalışanlar ile sınırlamamış, “emeğe bağlı hakları kullanan kişiler” olarak yapmıştır (Gülmez, 2007: 40). Çelik (2005: 94), ASS'de sendikalaşma hakkının çalışanlar arasında herhangi bir ayırım yapılmaksızın güvence altına alındığını belirtirken; Gülmez (2006: 197), emekliler, evde çalışanlar ve işsizler gibi çalışmaya (emeğe) dayalı hakları kullanan kişileri de kapsama aldığını vurgulamıştır.

Şart'ın 5. maddesi âkit tarafların, “ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunması” amacıyla, ulusal mevzuatın bu doğrultuda uygulanmasını taahhüt etmektedir. SHAK'ın verdiği kararlar büyük ölçüde benzer konularda ILO denetim organlarınınca verilen kararlar ile örtüşmektedir (Gülmez, 2006: 200).²¹ Şart'ın 5. maddesinde belirtildiği gibi âkit tarafların her türlü yerel veya uluslararası örgüt kurma özgürlüğü vardır. Bu nedenle 5. madde, sendika üyeliği veya sendikal faaliyete katılma sebebiyle çalışanların işten çıkarılmaları gibi her türlü ayırımı uygulamalara karşı korunmalarını öngörmüştür.

Türkiye ASS'nin 5. maddesini onay kapsamı dışında bırakmıştır. Gereğesi ise; *“çalışma hayatını düzenleyen iç mevzuatımızdaki düzenlemeler ile ülkemiz sosyo-ekonomik şartları göz önünde bulundurulmuş, bu madde üzerinde konulmuş olan çekincelerin halen geçerliliğini koruduğu kanaatine varılmıştır.”* şeklinde olmuştur.²² Gereğede Şart'ın bazı maddelerini onay kapsamı dışında bırakan ülkeler referans verilerek, *“(…) Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na taraf birçok ülkenin toplumlarına geniş kapsamlı sosyal haklar sağlamalarına rağmen, çoğu fikraya çekince veya beyan yoluyla yorum getirdiği, hatta bazı fikirleri sosyal yapısına aykırı bularak kabul etmediği görülmektedir.”* şeklinde bir açıklamaya ihtiyaç duyulmuştur. Bu açıklama, kabul edilebilir bir nitelik taşımamaktadır. Her ne kadar resmi gerekçelerde bu yönde bir beyan bulunmasa da

²¹ Örneğin, bir kişinin sendikaya üye olmaya veya olmamaya zorlanması Sosyal Şart'a aykırıdır. Dolayısıyla memurların belirli bir sendikaya üye olmaları konusunda zorlanmaları, ASS ile bağdaşmamaktadır. İstisna olarak yönetici personelin emrindeki personelin sendikasına, yönetici personelin çalıştırdığı kişilerin kurduğu sendikalara girmesini yasaklayan hükümlere, ASS çerçevesinde olanak tanınabilmektedir (Işıklı, 1993: 109).

²² (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler ile Dışişleri Komisyonları Raporları (1/968), TBMM Tutanak Dergisi, Dönem: 22, Yasama Yılı: 3, S. Sayısı: 977, s. 2., <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss977m.htm>

yukarıdaki sebeplerden yola çıkarak, Türkiye'nin Şart'ın 5. maddesini onay dışında bırakma nedeni olarak özellikle kamu personeline dönem itibarıyla örgütlenme imkânı tanınmak istememesi (Işıklı, 1993: 111) ve yasaklı sendikal düzenin devamlılığını sağlamak (Çelik, 2005: 97; Turgay, 2012: 41) olduğu kabul edilebilir.²³ Böylece Türkiye'de sosyal hukukun Avrupa ölçüleri seviyesine çıkmasından kaçınıldığı görülmektedir (Gülmez, 1993: 152).

ASS'nin sözleşmecisi tarafın sosyal ve sendikal haklar alanında gerçekleştireceği politikasında esinlenmesi gereken temel ilkelere yer veren birinci bölümü, girişin yalın bir devamı niteliğinde görülmemelidir. Bu bölüm, sözleşmecisi devletlerce sıralanan haklara ve ilkelere aykırı yasal ya da yönetsel önlemler alınmamasını gerektirir ve bu anlamda onları bağlamaktadır (Akıllıoğlu, 2004; Gülmez, 2006: 214). Bu nedenle ikinci bölümdeki 5. ve 6. maddeleri onay kapsamı dışında bırakarak ASS'yi kabul eden bir devlet, birinci bölümden doğan yükümlülüğünden dolayı, sendika hakkı ile toplu pazarlık hakkını tanımama yoluna gidemez. Türkiye Hükümeti, Şart'ın birinci bölümüne ilişkin *"herhangi bir hukuk normunu içermediği, buna karşılık, sözleşmeyi imzalayan ülkelerin kabul edecekleri ve aşamalı olarak varacakları amaçları sıraladığını"* belirterek, birinci bölümün kabul edilmesi ile ileride hiçbir güçlük karşışılmayacağını savunmuştur. Dolayısıyla, birinci bölümün hiçbir bağlayıcı nitelik taşımadığı şeklinde bir görüşün hâkim olduğu görülmektedir. Oysaki Şart'ın denetim mekanizması, çekince konulan maddelere ilişkin raporların da sunulmasını öngördüğünden bütünlüklü bir yapı içerisinde olduğu anlaşılmaktadır. Ancak diğer taraftan çekince konulan hükümlere ilişkin toplu yakınmada bulunulamayacağı eklenmelidir. Diğer taraftan Türkiye'nin tarafı olduğu bir uluslararası sözleşmenin içeriği ile ülkenin ulusal kanunlarında çelişkili bir durum yaşanması halinde, uluslararası sözleşmenin hükümlerinin geçerli olacağına ilişkin emredici nitelikte olan karar Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 90. maddesinin son fıkrasında net bir şekilde düzenlenmiştir:

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

²³ Ancak Türkiye'nin daha önceki yıllarda kamu personeli örgütlenmesinin önünü açacak olan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni imzalaması, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve 98 sayılı ILO sözleşmesini onaylayıp Sosyal Şart'ın 5. maddesini onay dışında bırakması çelişkili görünmektedir. Bu konuda Işıklı, hakların kullanıldığı vakit ciddiyet kazanacağını savunmuştur. Bir başka deyişle Türkiye'deki memurların örgütlenme girişimleri olmadığı sürece, buna olanak tanıyan sözleşmelerin varlığı da hükümetleri tedirgin etmemektedir. Işıklı (1993: 112) 1980'den sonra 12 Eylül'ün getirdiği yasaklayıcı, kısıtlayıcı, sınırlayıcı önlemlere ve politikalara rağmen Türkiye'de memurların örgütlenmesi yönündeki eğilimlerin gerçeklik kazanmaya başlamasıyla, memurlara sendika hakkı tanımaya yönelik olan evrensel metinlerin onaylanmasında daha isteksiz olunmaya başladığını da vurgulamıştır.

Uluslararası sözleşmelerin üstünlüğüne ilişkin olarak 2008 tarihli –kamu personeli olan belediye memurlarının sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının olup olmadığını konu edinen- Demir-Baykara/Türkiye davasında²⁴; ulusal mevzuatta memur sendikalarına toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmamış olmasına rağmen, taraf olunan uluslararası sözleşmeler ışığında, bu eksikliğin giderileceğine karar verilmiştir. Ancak Yargıtay ulusal mevzuatta böyle bir hakkın tanınmadığı gerekçesiyle bu kararı bozmuş, sendikanın tüzel kişilik statüsü kazanamayacağına karar vermiştir. Oysaki Türkiye ilgili tarihte çoktan devlet memurlarının sendika kurma hakkını uluslararası düzeyde güvence altına alan 87 No'lu ILO Sözleşmesi'ni onaylamıştı.²⁵ AİHM uluslararası belgelerin, taraf devletlerin ulusal mevzuatında uygulanan norm ve ilkelerde devam etmekte olan bir gelişimi ifade ettiğine ve belirli bir alanda ortak bir zemin olduğuna vurgu yapmıştır. AİHM'e göre; davada taraf olan savunmacı devletin uygulanabilir olan uluslararası belgelerin tümünü onaylamış olması gerekmemektedir. Sonuç itibarıyla AİHM bu davada, Türkiye'nin ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin tarafı olması ve ASS'yi 5. ve 6. maddelerine çekince koyarak onaylamasına rağmen, birinci bölümden doğan bağlayıcılık esasından dolayı Türkiye'yi tazminata mahkûm etmiştir (ECHR, 2008). Benzer şekilde AİHM, 2006 tarihli Tüm Haber-Sen ve Çınar/Türkiye kararında da²⁶, sendika hakkının bir meslek gurubu için tamamen yasaklanmasını haksız bulmuştur. Kararın gerekçesinde temel alınan nokta, müdahalenin demokratik bir toplum için gerekli olup olmadığıdır. AİHM, polis ve askeri personel mensupları ile devlet idaresinde görevli olanların sendikal haklarını kullanmalarına bir takım sınırlamalar getirilebileceğini, ancak bu sınırlamaların dar bir çerçevede yorumlanması gerektiğini, sınırlamanın gerçekten gerekli olup olmadığını belirlerken devletin sınır tanımayan bir takdir hakkının söz konusu olamayacağını vurgulamıştır. Başka bir örnek olarak, Türkiye'de MSB ve TSK bünyesinde çalışan “sivil” memur ve kamu görevlilerinin, ulusal yasadaki yasağa karşın, onaylanan ILO sözleşmelerine dayanarak kurdukları sendikanın tanınmaması üzerine, Anayasa Mahkemesi verdiği kararda ILO'nun 87 sayılı sözleşmesi ile İHAS'a ve AİHM'in Demir ve Baykara/Türkiye kararına göndermede bulunarak öngörülen sendika yasağının Anayasa'ya aykırı olduğuna karar vermiştir (Gülmez, 2014: 294).

ASS'nin, her iki güvenlik mensubu için ulusal mevzuatta kısıtlayıcı düzenlemeler olanağı verdiği ve her ikisi için farklı ilke ve ölçüler koyduğu

²⁴ Demir ve Baykara / Türkiye davasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz.

[http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-89558#{"itemid":\["001-89558"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-89558#{) Erişim Tarihi: 10.06.2020

²⁵ 87 No.lu ILO sözleşmesi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm

²⁶ Tüm Haber-Sen ve Çınar / Türkiye davasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz (ECHR, 2006). [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"%22appno%22:\[%2228602/95%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{) Erişim Tarihi: 10.06.2020

anlaşılmaktadır. Çelik (2006), Sosyal Şart'ın 5. maddesi ile Silahlı Kuvvetler mensupları dışında kalan -polisler dâhil olmak üzere- tüm çalışanların sendikalaşma hakkının güvence altına alındığını belirtmiştir. Ancak buradan Silahlı Kuvvetler mensuplarının örgütlenemeyeceği anlaşılmamalıdır. Çünkü Şart, bu hakkın uygulanma ilkesini ulusal mevzuata bırakmıştır. Başka bir deyişle, Sosyal Şartı onaylayan bir ülke, ulusal mevzuatında Silahlı Kuvvetler mensuplarının örgütlenmesine olanak tanıyabilir. Ancak diğer yandan söz konusu ülke sendika hakkı için “uygulanmama ilkesini” de benimseyebilir ve genel bir sendika yasağı koyabilir. Polisler için ise örgütlenme hakkının uygulanma ölçüsünün sınırlanmasına olanak tanınmıştır. Böylelikle Sosyal Şart'ın, polisler için Silahlı Kuvvetler mensupları için ulusal mevzuata daha geniş yetkiler tanıdığı söylenebilir. SHAK'ın çeşitli ülkelere yönelik polisler için örgütlenme hakkının verilmemesinin Sosyal Şart ile bağdaşmadığı yönünde birçok karar bulunmaktadır.²⁷ Diğer taraftan Türkiye'de polislerin örgütlenme girişimlerine ilişkin olarak Emniyet-Sen'in kurulma aşamasında birçok sorunla karşılaşmıştır²⁸. Ulusal mevzuatta sınırlamaların çerçevesi çizilirken; nedenleri açıklanarak belirlenmeli ve yasa ile gerçekleştirilmelidir. Demokratik bir toplumda zorunlu nitelik taşıyan önlem amaçlı olmalıdır. Sınırlamaların hangi durumlarda ve nasıl yapılabileceği ise Şart'ın beşinci bölümünde bulunan G maddesinde, sınırlamaların dahi özgürlükler çerçevesinde şekil alması gerektiğine ilişkin düzenleme şu şekildedir:

“I. Bölümde anılan hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi ve II. Bölümde öngörüldüğü gibi bunların etkili bir biçimde uygulanmasının sağlanması, bu bölümlerde öngörülenler dışında, sadece demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ya da kamu yararının, ulusal güvenliğinin, halkın sağlığının ya da ahlakın korunması için ve ancak yasayla sınırlamaya ve kısıtlamaya tabi tutulabilir.”

Madde 6: Toplu Pazarlık Hakkı

Avrupa Sosyal Şartı'nın toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin olan 6. maddesi şu şekildedir:

“Âkit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1. Çalışanlar ve işverenler arasındaki ortak görüşmeleri teşvik etmeyi;
2. Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla ücretlerin ve iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla işverenlerin ya da

²⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülmez, M. (2006) Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Ankara: Belediye-İş Yayıncılık.

²⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. Gülmez, M. (2016) “Anayasa Mahkemesi'nin Emniyet-Sen Kararı ve Değerlendirilmesi”, *Karatahta*, 5, 89-112.

işveren örgütlerinin çalışanların örgütleriyle isteğe bağlı görüşmelerini sağlayacak yolları teşvik etmeyi;

3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakemlik sisteminin kurulmasını ve işletilmesini teşvik etmeyi taahhüt eder ve

4. Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerine bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dâhil, toplu eylem hakkını tanır.”

Görüldüğü gibi Şart'ın 6. maddesi, geniş anlamda toplu pazarlık hakkının korunmasını hedeflemektedir. İçeriğine bakıldığında ILO'nun toplu pazarlık hakkına ilişkin olan 98 sayılı sözleşmesinden esinlenerek hazırlandığını söylemek mümkündür.²⁹ Maddenin ilk üç fıkrasında çalışanlar ve işverenler arasında toplu pazarlığın hangi alanlarda gerçekleştirilebileceği; son fıkrasında ise, toplu pazarlık görüşmelerinin hedefine ulaşmadığı durumlarda hangi yollara başvurulabileceği açıklanmıştır. Son fıkrada bu yollardan biri olarak “grev hakkı”na açıkça yer vermiştir ve bu hakkı tanıyan ilk uluslararası sözleşme olma özelliğine sahiptir (Gülmez, 2006: 207).

Hakkın özneleri açısından bakıldığında “çalışanlar” a yer verildiği görülmektedir. Toplu pazarlığın çalışanlar tarafı, ILO'nun 98 sayılı sözleşmesinde olduğu gibi çalışan örgütleridir ve dolayısıyla çalışma koşullarının toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmesinde sendika tekeli söz konusudur. Toplu pazarlıkta çalışanları temsil edecek örgütlerde aranacak koşulların yasayla belirlenmesi, nesnel ve makul olması gerekmektedir. SHAK, olağan toplu pazarlık usullerinin, yasayla bir statüye bağlı olan kamu görevlilerine uygulanmadığı durumlarda, ilgililerin, bu usulleri düzenleyen kuralların hazırlanmasına katılmalarının sağlanması gerektiği görüşündedir (Gülmez, 2006: 204).

Sözleşmeciler tarafların toplu pazarlık hakkının gerçek kullanımının sağlanabilmesi amacıyla geliştirmeyi üstlendikleri katılma süreçlerinin ilki ortak görüşmedir. SHAK, ortak görüşme deneyiminin hükümetin varlığında ya da yokluğunda gerçekleşebileceği, önemli olanın sosyal tarafların eşitlik temeline dayalı olarak sürece katılmaları olduğu görüşündedir. Ancak kendiliğinden yürütülmesi mümkün olmadığı durumlarda süreci kolaylaştırmak için devletler olumlu önlemler almakla yükümlüdürler (Gülmez, 2006: 202).

Toplu pazarlıkta ele alınacak konularda bir sınırlama getirilmeksizin, en genel anlatımla “çalışma ya da istihdam koşulları” olarak tanımlanmıştır. SHAK birçok kararında sendika hakkı ile toplu pazarlık hakkının karşılıklı bağımlılığını vurgulamıştır. Bu durumu Gülmez (2006: 204), temelde insan haklarının bölünmezliği ve bütünselliğinin doğal sonucu ve 2. fıkranın toplu pazarlık için

²⁹ ILO'nun 98 Sayılı sözleşmesi için bkz.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312243

sendika tekeli öngörmüş olmasının da bir gereği olarak yorumlamaktadır. Bu haktan yararlananlara sınırlama konulamayacağı gibi, ortak görüşmenin gerçekleşeceği düzeyler yönünden de bir sınırlama yapılamaz. İşyeri ya da sektör düzeyinde olduğu gibi, bölgesel ya da ulusal düzeylerde de ortak danışmalar gerçekleştirilebilmelidir (Gülmez, 2006: 203).

Şart'ın 6. maddesinin 3. fıkrası, çalışan ve çalıştıranların ortak görüşme ya da gönüllü toplu pazarlık süreçleri çerçevesinde bir anlaşmaya varamaması durumunda, grevi de içeren toplu eylemlere başvurmadan önce iki barışçıl yol olan uzlaştırma ve gönüllü hakem uygulamasının denenmesini öngörmüştür. Sosyal Şart, iş uyuşmazlıklarının nitelik ve türleri konusunda bir açıklık içermemektedir. Komite, hak uyuşmazlıklarının değil, çıkar uyuşmazlıklarının amaçlandığını düşünmüştür. Dolayısıyla hak uyuşmazlıkları için grev (hak grevi) ve toplu eylem hakkını güvenceye almamıştır. Ancak grev hakkının yalnızca yeni toplu iş sözleşmesi bağtlama süreciyle sınırlandırılması, toplu sözleşme görüşmeleri dışında ortaya çıkan tüm grevlerin yasa dışı sayılması Şart'a aykırıdır (Gülmez, 2006: 212). Sosyal Şart'ta, sınırlamaların dahi özgürlükler çerçevesinde kabul edilebileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla örgütlenme hakkına ilişkin olarak 5. maddenin ancak sınırlama rejiminin tüm koşullarının birlikte sağlanması durumunda kısıtlanabilmesine olanak tanıyor, grev hakkı için de aynı durum söz konusudur.

ASS'nin, 6. maddesinin 4. fıkrası, toplu eylemler ve grev hakkını kamu görevlileri de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara tanımaktadır. Grev hakkı memurları da kapsadığından tüm memurlara grev hakkını yasaklayacak bir uygulama Şart'a aykırı olmakla birlikte; polisler, silahlı kuvvetler mensupları, yargıçlar ve yüksek düzeydeki memurlar için iç hukukta getirilecek grev yasağı Şart'a aykırı değildir (Çelik, 2005: 95). Nitekim Şart, polisler ve silahlı kuvvetler mensupları için örgütlenme hakkını ulusal mevzuata bırakarak, toplu pazarlık ve grev hakkı için de aynı yöntemi öngörmüştür. Ancak getirilecek bu yasak, Şart'ın G maddesinde belirtilen sınırlandırma koşullarına uygun olmalıdır. Öte yandan, Komite içtihat özetlerinde bir bütün olarak kamu görevlilerine grev hakkının reddedilmesinin Şart ile uyumlu olarak kabul edilemeyeceği de vurgulamaktadır.³⁰

Askeri Personelin Sendikal Haklarına İlişkin Toplu Yakınma Örnekleri

Çalışmanın temel konusu olan askeri personelin örgütlenme hakkı sorununa ilişkin düzenleme ve tartışmalar ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir. Bu çalışmanın temel amacı ise Avrupa Sosyal Şartı'nda askeri personele sendikal hakların tanınıp tanınmadığının ortaya çıkartılmasıdır. Buradan hareketle çalışmada belge incelemesine dayalı nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Avrupa Konseyi'nin web

³⁰ İlgili içtihat özetleri için bkznz. Digest of The Case Law of The European Committee of Social Rights, 2008, s.235-236, <https://rm.coe.int/168049159f> Erişim tarihi: 21.06.2020

sayfasında yer alan toplu yakınmalar listesi³¹ taranarak, silahlı kuvvetler personelinin örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını konu edinen yakınmalar incelenmiştir. Bu yakınmalar; 2/1999, 3/1999, 4/1999, 5/1999, 112/2014 ve 140/2016 No.lu yakınmalardır.

2/1999 No.lu Yakınma

2/1999 No.lu yakınma, Kamu Hizmeti Çalışanları Avrupa Federasyonu (EUROFEDOP) tarafından Fransa Hükümeti'ne karşı yapılmıştır.

Kabul Edilebilirlik

Yakınmada bulunan örgüt, Fransa Hükümeti'nin Sosyal Şart'ın 5. ve 6. maddelerini ihlâl ettiğini ileri sürmüştür. Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, 13 Ağustos 1999 tarihli ve 2/1999 No.lu yakınmayı dikkate almıştır.

EUROFEDOP, "Avrupa'da kamu hizmetinde çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını savunmak ve geliştirmek" ibaresinin tüzüklerinde yer aldığını; bu nedenle Silahlı Kuvvetler mensuplarının da örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını elde etmeleri için, çalışma yapmayı tüzüklerinin bir gereği olduğunu ifade etmiştir. Fransa Hükümeti ise ASŞ ve GGASS'nin 5. ve 6. maddelerinin Silahlı Kuvvetler mensuplarını kapsamadığını beyan etmiştir.

Yapılan yakınma, Fransa'nın Askeri Genel Statü Yasası'na dayanmaktadır. Bu yasa, ordu üyelerinin sendika ve meslek kuruluşlarına katılımını yasaklamaktadır. Silahlı kuvvetlere örgütlenme hakkının tanınmaması, toplu pazarlık hakkına da engel teşkil etmesi yakınmanın konusu içerisinde. Yakınmada son olarak, örgütlenme hakkının silahlı kuvvetlerin içindeki sivil personele tanınmamasının ASŞ ve GGASS'ye uygun olmayacağı ileri sürülmüştür. EUROFEDOP, diğer birçok devletin -özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinin- silahlı kuvvetler mensuplarının örgütlenme haklarının olduğunu vurgulamıştır.

Komitenin notlarına göre, yakınma EUROFEDOP tarafından yazılı olarak teslim edilmiştir ve örgütün tüzüğüne göre belirlenen başkanın ve genel sekreterin imzasını taşımaktadır. Dolayısıyla gerekli şartlar sağlanmıştır. Bu yakınma, Fransa'nın 9 Mart 1973'te kabul ettiği ASŞ'nin ve 7 Mayıs 1999'da kabul ettiği GGASS'nin 5. ve 6. maddelerine göre silahlı kuvvetlerin örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı ile ilişkilidir. Komite; 10 Şubat 2000 tarihinde, yakınmada bulunan örgütün yakınmaya eklediği ilgili argümanları ve yakınmada bulunma şeklini, 22 Aralık 1999 tarihli Fransa Hükümeti'nin konuya ilişkin yaptığı savunmayı ve ASŞ ve GGASS'nin 5. ve 6. maddelerini göz önünde bulundurarak, protokolün 3. maddesi kapsamında bu örgütün yakınma yetkisinin bulunduğu, yani yakınmanın kabul edilebilir olduğu karar vermiştir.

³¹ List of complaints and state of procedure,

[https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcType%22:\[%22DEC%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#{%22ESCDcType%22:[%22DEC%22]})

Erişim tarihi:

10.04.2020

Esasa İlişkin Karar

10 Şubat 2000 tarihinde kabul edilebilir bulunan yakınma metnine ilişkin karar, 17 Şubat 2000 tarihinde Fransa Hükümeti'ne ve EUROFEDOP'a tebliğ edilmiştir. Yakınmanın esasına ilişkin gözlemleri sunmak üzere Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)'nun yanı sıra, Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu ve Uluslararası İşverenler Teşkilatı da davet edilmiştir.³²

Komite, 24 Mayıs 2000 tarihinde bir duruşma düzenleme kararı almış ve bu duruşmada, EUROFEDOP'un -benzer konulu- İtalya ve Portekiz'e karşı olan sırasıyla 4/1999 ve 5/1999 No.lu yakınmaları birleştirmiştir. Usul Komitesi Kuralları'ndan 29. kuralın 2. paragrafına göre ETUC duruşmaya davet edilmiştir. Yeni duruşma için, taraflardan yazılı olarak gözlemler talep edilmiştir.³³

Usule Göre Tarafların Gönderileri

EUROFEDOP, başlangıçtaki yakınmasında ve ardından ilettiği yazılı görüşünde Fransa'da Savunma Bakanlığı sivil üyelerinin durumunun ASŞ ve GGASS'nin 5. ve 6. maddelerine aykırı olduğunu iddia etmiş ve hükümetin sivil personeli tanımlamada net bir eksikliği olduğunu ileri sürmüştür. EUROFEDOP, silahlı kuvvetlerin toplu pazarlık yolu ile ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla devletle "müzakere" içinde olunmasının yetersiz olduğunu, toplu pazarlığın bir hak olması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca, askeri personel için sendikalar ile yapılan ücret görüşmelerinin uygulanmasına rağmen, sendikalı olunmasına izin verilmediğini belirtmiştir. Başka bir deyişle, Fransa'da askeri personelin toplu pazarlık yolu ile müzakerelere katılmalarının bir çelişki olduğunu, çünkü toplu pazarlığın ancak sendikalar aracılığıyla gerçekleşebileceğini savunmuştur. Buna ek olarak, Avrupa'da birçok ülkede silahlı kuvvetlere örgütlenme hakkı tanınırken, Fransa'da tanınmamasının uluslararası platformda da kabul edilemeyeceğini belirtmiştir. EUROFEDOP, Şart'ın 5. ve 6. maddelerinin, silahlı kuvvetlerin temel haklardan evrensel düzeyde yararlanmalarını sağlayacak biçimde yorumlanmasına olanak verilmesini talep etmiştir.

Fransa Hükümeti, açıkça silahlı kuvvetler personeline ilişkin bu yakınmanın geçerli bir dayanaktan yoksun olduğunu ileri sürmüştür. Silahlı müdahalenin bir hiyerarşi içinde disiplin gerektirdiğini, birçok ülkede olduğu gibi Fransa'da da askeri kuvvet mensuplarının sendika kurma ve katılma hakkının bu durumla bağdaşmadığını savunmuştur. GGASS'nin 6. maddesinin ihlali ile ilgili olarak; Fransa Hükümeti, askeri personelin diğer işçilerle bir tutulmaması gerektiğini,

³² Kabul edilebilirliğe ve esasa ilişkin görüşlerini; Fransa Hükümeti 22 Aralık 1999 ve 25 Nisan 2000 tarihlerinde, ETUC 26 Nisan 2000 tarihinde, EUROFEDOP ise 15 Mayıs 2000 tarihinde sunmuştur. Fransa Hükümeti, 11 Temmuz 2000 tarihinde tekrar gözlemlerini eklemiştir.

³³ EUROFEDOP 28 Ağustos 2000 tarihinde, Fransa Hükümeti ise 2 Ekim 2000 tarihinde yazılı olarak gözlemlerini sunmuştur. Duruşma, 9 Ekim 2000 tarihinde Strasburg İnsan Hakları Binası'nda halka açık şekilde gerçekleşmiştir.

statülerinden dolayı özel durumları olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca, 5. maddenin silahlı kuvvetleri kapsam dışında bıraktığını, 6. maddenin ise 5. maddede yer alan çalışanları kapsadığını, dolayısıyla silahlı kuvvetlerin sivil personeli için de 6. maddeden yararlanmanın mümkün olmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla toplu pazarlık hakkının reddedilmesinin yasal olduğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak Fransa Hükümeti, Şartın 5. ve 6. maddesinin uygulanmasına ilişkin, ulusal mevzuatta askeri personelin örgütlenme hakkının dışında tutulduğunu ifade etmiştir.

ETUC, 5. maddenin Fransa Hükümeti'nin yaptığı şekilde yorumlanması halinde Fransa'daki birçok çalışanın örgütlenme hakkına erişemeyeceğini ve dolayısıyla 6. maddeye ilişkin hak ihlallerinin de gerçekleşeceğini belirtmiştir. ETUC, Şartın 6. maddesinin özne bakımından hiçbir sınırlamasının olmadığını, dolayısıyla toplu pazarlık hakkının silahlı kuvvetler mensupları da dâhil olmak üzere tüm çalışanları kapsamaması gerektiğini savunmuştur. Ayrıca ETUC, Fransa Hükümeti'nin yaptığı açıklamanın yetersiz ve etkisiz olduğunu belirtmiştir.

Komitenin Değerlendirmesi

Komite, Şart'ın 5. ve 6. maddesinde hiçbir grup ya da kategoriden bahsedilmediğini, yani bir özne sınırlamasının olmadığını ifade etmiştir. Dolayısıyla, Fransa'da savunma sektöründeki sivil personelin bahsi geçen maddelerden doğan haklardan yararlanmalarında bir engel olmadığını belirtmiştir. Ancak, 5. maddenin son cümlesinde örgütlenme hakkının uygulanma ilkesinin ulusal yasa ve yönetmeliklere bırakıldığını da vurgulamıştır. Bu nedenle Komite, ne EUROFEDOP'un ne de ETUC'un ifadelerinin 5. maddenin yorumlanmasında değişikliğe gidilecek bir gerekçe oluşturduğunu belirtmiştir. 6. maddenin ihlâline ilişkin ise Komite, 5. maddenin kapsamı dışında bırakılan askeri personelin 6. madde kapsamına da giremeyeceği kanısındadır. 5. ve 6. maddelerin arasındaki ilişkinin göz ardı edilemeyeceğini savunmuştur. Komite, yukarıdaki gerekçelere dayanarak EUROFEDOP'un isteğini uygun bulmamış ve Fransa Hükümeti'ne karşı yaptığı yakınmayı reddetmiştir.

3/1999 No.lu Yakınma

3/1999 No.lu yakınma, "Kamu Hizmeti Çalışanları Avrupa Federasyonu (EUROFEDOP)" tarafından Yunanistan Hükümeti'ne karşı yapılmıştır.

Kabul Edilebilirlik

Yakınmada bulunan örgüt, Yunanistan Hükümeti'nin Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. ve 6. maddelerini uygulamada başarısız olduğunu ve Savunma Bakanlığı'nda bulunan sivil memurların bahsi geçen maddelerde yer alan haklardan mahrum bırakıldıklarını ileri sürmüştür. Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, 13 Ağustos 1999 tarihli, 3/1999 No.lu yakınmayı dikkate almıştır.

Komitenin notlarına göre, bu yakınma Yunanistan'ın 18 Haziran 1998 yılında kabul ettiği ve 1 Temmuz 1998'de yürürlüğe giren ASS'nin 5. ve 6. maddelerine göre silahlı kuvvetlerin örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı ile ilişkilidir. Ancak; Yunanistan, ASS'nin 5. ve 6. maddelerini onay dışında bırakan bir ülkedir. Protokolün 4. maddesine göre ise; bir yakınma, söz konusu Şart'ın âkit taraf tarafından kabul edilen bir hükmü ile ilgili olmalıdır. Bu sebeple Komite, Yunanistan için ilgili maddelerin bir bağlayıcılığının olmayacağını belirtmiştir. Sonuç olarak Komite, 13 Ekim 1999 tarihinde, yakınmanın kabul edilemez olduğuna karar vermiştir.

4/1999 No.lu Yakınma

4/1999 No.lu yakınma “Kamu Hizmeti Çalışanları Avrupa Federasyonu (EUROFEDOP)” tarafından İtalya Hükümeti'ne karşı yapılmıştır.

Kabul Edilebilirlik

Yakınmada bulunan örgüt, İtalya Hükümeti'nin Sosyal Şart'ın 5. ve 6. maddelerini ihlâl ettiğini ileri sürmüştür. Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, 13 Ağustos 1999 tarihli, 4/1999 No.lu yakınmayı dikkate almıştır.

EUROFEDOP; 4/1999 No.lu yakınmayı, Fransa Hükümeti'ne karşı yaptığı 2/1999 No.lu yakınmada yer alan aynı nedenlere dayanarak İtalya Hükümeti'ne karşı yapmıştır. Yakınma, İtalya'da 11 Temmuz 1978 yılında askeri disiplin için kabul edilen 382 No.lu Yasa'ya dayanmaktadır. Bu yasanın 18. Bölümü, silahlı kuvvetler üyelerinin temsil organlarını belirtmektedir. İtalya Hükümeti bu organların, sadece hüküm ve hizmet koşullarına ilişkin öneriler, görüşler ve isteklerini ortaya koyabileceğini ve dolayısıyla sendikaların bu organlar yerine sayılamayacağını ileri sürmektedir. EUROFEDOP ise örgütlenme hakkının silahlı kuvvetlerin içindeki sivil personele tanınmamasının ASS ve GGASS'ye uygun olmadığını ileri sürmüştür.

Komitenin notlarına göre, EUROFEDOP tarafından yapılan yakınma gerekli şartları taşımaktadır. Bu yakınma, İtalya'nın 22 Ekim 1965'te kabul ettiği ASS'nin ve 5 Temmuz 1999'da kabul ettiği GGASS'nin 5. ve 6. maddelerine göre silahlı kuvvetlerin örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı ile ilişkilidir. Komite; 10 Şubat 2000 tarihinde, yakınmada bulunan örgütün yakınmaya eklediği ilgili argümanları ve yakınmada bulunma şeklini, 1 Aralık 1999 tarihli İtalya Hükümeti'nin konuya ilişkin yaptığı savunmayı ve ASS/GGASS'nin 5. ve 6. maddelerini göz önünde bulundurarak yakınmanın kabul edilebilir olduğuna karar vermiştir.

Esasa İlişkin Karar

10 Şubat 2000 tarihinde kabul edilebilir bulunan yakınma metnine ilişkin karar, 17 Şubat 2000 tarihinde İtalya Hükümeti'ne ve EUROFEDOP'a tebliğ edilmiştir. Yakınmanın esasına ilişkin gözlemlerini sunmak üzere ETUC'un yanı sıra, Sanayi

ve İşverenler Konfederasyonu ve Uluslararası İşverenler Teşkilatı da davet edilmiştir.³⁴

Usule Göre Tarafların Gönderileri

EUROFEDOP, başlangıçtaki yakınmasında ve ardından ilettiği yazılı görüşünde, İtalya'da Savunma Bakanlığı sivil üyelerinin durumunun ASS ve GGASS'nin 5. ve 6. maddelerine aykırı olduğunu iddia etmiş ve hükümetin sivil personeli tanımlamada net bir eksikliği olduğunu ileri sürmüştür. EUROFEDOP, askeri disiplin kurallarını içeren 382 No.lu Yasa'ya dayandırdığı yakınmada, bu yasanın Savunma Bakanlığı'na bağlı sivil personeller de dâhil olmak üzere askeri personelin sendikalara veya sendika özelliği taşıyan meslek örgütlerine katılımlarını yasakladığını belirtmiştir. EUROFEDOP ve ETUC, ilgili yakınma dosyaları birleştirildiğinden, Fransa'ya karşı bulunulan 2/1999 No.lu yakınmada toplu pazarlık hakkına ilişkin belirttikleri görüşlerini aynen 4/1999 No.lu yakınmaya da taşımışlardır.

İtalya Hükümeti, bu yakınmanın gerçekçi bir dayanaktan yoksun olduğunu ileri sürmüştür. Hükümet, ASS'nin ve GGASS'nin 5. maddesinde sendikal hakların silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanıp uygulanmayacağını ve hangi düzeyde uygulanacağını ulusal hukuka bıraktığına işaret etmiştir. Buradan hareketle askeri personelin örgütlenme hakkı olduğu anlamına ulaşamayacağını savunmuştur. Toplu pazarlık hakkına ilişkin olarak ise, İtalya Hükümeti askeri personelin tanınmış temsilcileri aracılığıyla, belirli bir sistem içinde, uluslararası yükümlülüklere uygun olarak toplu pazarlık hakkına eriştikleri bilgisini vermiştir. Hükümet askeri personelin temsiliyetine ilişkin 382 No.lu Yasa'nın özelliklerini şu şekilde belirtmiştir:

- Sabit bir dönem içinde seçilen ve askeri hiyerarşinin her düzeyinde eşit oranda yetkiye sahip bir dizi organ toplantı gerçekleştirir. Bu toplantıda silahlı kuvvetler personeli mali, hukuki, etik vb. konulu hakları görüşmek üzere temsil edilirler.

- Temsilciler, özel toplantılarda tartışılan bildirgelere dayanarak demokratik bir şekilde seçilirler.

- Sorunları çözmek için, gerektiğinde Askeri Temsilci organı (COCER) bir duruşma talep edebilir.

İtalya Hükümeti, askeri personelinin istihdam koşullarının; Hükümet temsilcileri, Genel Kurmay'ın savunma şefi temsilcileri ve COCER temsilcileri ile

³⁴ İtalya Hükümeti, kabul edilebilirliğe ve esasa ilişkin mütalaasını sırasıyla 30 Kasım 1999 ve 26 Nisan 2000 tarihinde, ETUC 26 Nisan 2000 tarihinde, EUROFEDOP ise 15 Mayıs 2000 tarihinde esasa ilişkin görüşünü sunmuştur. İtalya Hükümeti 10 Temmuz 2000 tarihinde tekrar gözlemlerini eklemiştir. Bu yakınma EUROFEDOP'un benzer konulu Fransa ve Portekiz'e karşı olan sırasıyla 2/1999 ve 5/1999 No.lu yakınmaları ile birleştirilmiştir. EUROFEDOP 28 Ağustos 2000 tarihinde, İtalya Hükümeti 3 Ekim 2000 tarihinde, ETUC ise 4 Ekim 2000 tarihinde ek gözlemlerini yazılı olarak sunmuşlardır.

birlikte, 195 No.lu Kanun hükmünde bir kararnameye tabi olduğunu belirtmiştir. Sonuç elde etmede yapılan müzakerelerin başarısız olması durumunda ise, Hükümet'in konuyu meclise sevk ettiğini ifade etmiştir.

Komitenin Değerlendirmesi

Komite, Fransa'ya yönelik 2/1999 No.lu yakınma için yaptığı değerlendirmeyi aynen İtalya'ya yönelik 4/1999 No.lu yakınma için de sunmuştur. Böylelikle Komite, aynı gerekçelere dayanarak EUROFEDOP'un isteğinin uygun olmadığını belirtmiş, İtalya Hükümeti'ne karşı yaptığı yakınmayı reddetmiştir.

5/1999 No.lu Yakınma

5/1999 No.lu yakınma, "Kamu Hizmeti Çalışanları Avrupa Federasyonu (EUROFEDOP)" tarafından Portekiz Hükümeti'ne karşı yapılmıştır.

Kabul Edilebilirlik

Yakınmada bulunan örgüt, Portekiz Hükümeti'nin Sosyal Şart'ın 5. ve 6. maddelerini uygulamada başarısız olduğunu ileri sürmüştür. Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, 13 Ağustos 1999 tarihli, 5/1999 No.lu yakınmayı dikkate almıştır.

EUROFEDOP'un 5/1999 No.lu yakınmasının gerekçesi, 2/1999 ve 4/1999 No.lu yakınmalarının gerekçeleriyle aynıdır. Portekiz Hükümeti ise, ASŞ ve GGASS'nin 5. ve 6. maddelerinin Silahlı Kuvvetler mensuplarını kapsamadığını savunmuştur.

Yapılan yakınma, Portekiz'de 11 Aralık 1982 yılında kabul edilen Milli Savunma Anayasası'na ve Anayasanın 270. bölümüne dayanmaktadır. Bu yasa, askeri personelin sendikaya katılımını yasaklamaktadır. Ancak, yalnızca etik meslek kodu ile ilişkili olan meslek örgütlerine katılıma olanak tanımaktadır. Ayrıca, silahlı kuvvetler içindeki sivil personelin durumu Şart'ın aynı hükümlerine uygun olarak uygulamada yer almadığı iddia edilmektedir.

Portekiz Hükümeti, yakınmanın kabul edilebilirlik koşullarına uygunluğuna ilişkin bir itiraz sunmasa da yetkili organlar tarafından kontrol edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Hükümet, Şart'ın 5. ve 6. maddelerinin uygulanmasına ilişkin bazı kısıtlamalara gidilebileceğini ve bunun örneklerinin başka devletlerde de olduğunu ileri sürmüştür. Ayrıca silahlı kuvvetlere mensup sivil personel için de bir hak ihlâlinin söz konusu olmadığını vurgulamıştır. Portekiz Hükümeti, protokolün 4. maddesine dayanarak, iddia edildiği gibi bahsi geçen hükümlerin ihlâl edilmesi ya da yeterli derecede uygulanmadığı yönündeki yakınmanın kabul edilebilir olmadığı görüşündedir.

Komite, Portekiz Hükümeti'nin aksine Protokolün 4. maddesine göre yakınma için gerekli koşulların sağlandığı görüşündedir ve EUROFEDOP'un kendisine sunduğu belgeler dışında örgütten tekrar herhangi bir belge talep etmeye gerek görmemiştir. Komite; 10 Şubat 2000 tarihinde, yakınmada bulunan örgütün yakınmaya eklediği ilgili argümanları ve yakınmada bulunma şeklini, 6 ve 13 Aralık

1999 tarihlerinde Portekiz Hükümeti'nin konuya ilişkin yaptığı savunmaları ve Sosyal Şart'ın 5. ve 6. maddelerini göz önünde bulundurarak, Protokolün 3. maddesi kapsamında bu örgütün yakınma yetkisinin bulunduğu, yani yakınmanın kabul edilebilir olduğuna karar vermiştir.

Esasa İlişkin Karar

10 Şubat 2000 tarihinde kabul edilebilir bulunan yakınma metnine ilişkin karar, 17 Şubat 2000 tarihinde Portekiz Hükümeti'ne ve EUROFEDOP'a tebliğ edilmiştir.³⁵

Usule Göre Tarafların Gönderileri

EUROFEDOP ve ETUC, ilgili dosyalar birleştirildiğinden, 2/1999 ve 4/1999 No.lu yakınmalarda belirttiği görüşlerini aynen 5/1999 No.lu yakınma için de sunmuşlardır.

Portekiz Hükümeti; bu yakınmanın dayanaksız olduğunu ileri sürmüştür. Şart'ın askeri personel için, 5. maddesinin uygulanma ilkesini devletlere bıraktığını ve bu maddenin kapsamının sınırlandırılabilceğini, dolayısıyla bunu sebep gösteren bir yakınmanın dayanaktan yoksun olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Portekiz Hükümeti, bu yorumun Sosyal Haklar Avrupa Komitesi içtihadı tarafından da onaylandığını ifade etmiştir. Hükümet, 6. maddenin 5. maddeden bağımsız düşünülmemeyeceğini ve dolayısıyla 6. maddeye dayanan yakınmanın reddedilmesi gerektiğini belirtmiştir. Çünkü toplu pazarlığın yalnızca sendikalar aracılığı ile gerçekleşebileceğini ve bu hakkın bireysel veya subjektif olamayacağını savunmuştur. Portekiz Hükümeti, askeri personelin statüsünün kendine özgü yönlerinin olduğunu, ETUC'un ve yakınmada bulunan örgüt olan EUROFEDOP'un bunu göz ardı ettiğini vurgulamıştır.

Komitenin Değerlendirmesi

Komite, Fransa ve İtalya'ya yönelik 2/1999 ve 4/1999 No.lu yakınma için yaptığı değerlendirmeyi aynen Portekiz'e yönelik yakınma için de sunmuştur. Böylelikle Komite, aynı gerekçelerle EUROFEDOP'un isteğini uygun bulmamış ve Portekiz Hükümeti'ne karşı yaptığı yakınmayı reddetmiştir.

112/2014 No.lu Yakınma

112/2014 No.lu yakınma, Avrupa Askeri Birlikler Örgütü (EUROMIL) tarafından İrlanda Hükümetine karşı yapılmıştır.

³⁵ Yakınmanın esasına ilişkin gözlemleri sunmak üzere Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nun (ETUC) yanı sıra, Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu ve Uluslararası İşverenler Teşkilatı da davet edilmiştir. Ayrıca komitenin yönetici sekreteri ASŞ ve GGASS'yi taraflara bilgi için iletmiştir. Portekiz Hükümeti, esasa ilişkin mütalaasını 29 Mart 2000 tarihinde, ETUC 26 Nisan 2000 tarihinde, EUROFEDOP ise 15 Mayıs 2000 tarihinde esasa ilişkin görüşünü sunmuştur. Portekiz Hükümeti 25 Temmuz 2000 tarihinde tekrar gözlemlerini eklemiştir. Bu yakınma EUROFEDOP'un benzer konulu Fransa ve İtalya'ya karşı olan sırasıyla 2/1999 ve 4/1999 No.lu yakınmaları birleştirilmiştir.

Kabul Edilebilirlik

Yakınmada bulunan örgüt, İrlanda Hükümeti tarafından Sosyal Şart'ın 5. ve 6. maddelerinin ihlâl edildiğini ileri sürmüştür. Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, 4 Kasım 2014 tarihli ve 112/2014 No.lu yakınmayı dikkate almıştır.

EUROMIL, İrlanda'da Savunma Kuvvetlerinin örgütlenme, ücret üzerinden toplu pazarlığa katılma ve toplu eylem yapma haklarının tanınmaması nedeniyle Şart'ın 5. ve 6. maddelerinin ihlâl edildiğini savunmaktadır.

İrlanda Hükümeti'nin ilk itirazı, İrlanda'da Daimi Savunma Kuvvetleri için iki adet Temsilci Örgüt olduğu ve bunlardan birisinin EUROMIL üyesi olduğu noktasında gelmiştir. İkinci itirazı ise, yakınmanın şekil şartına ilişkin olmuştur. Komite, 4 Kasım 2000 tarihinde İrlanda tarafından onaylanan ve 1 Ocak 2001 tarihinde bu devlet için yürürlüğe giren Protokol'ün 4. maddesine göre yakınmanın yazılı olarak sunulduğunu ve İrlanda tarafından kabul edilen Şart'ın hükümleri olan 5. ve 6. maddelerini ilgilendirdiğini kaydetmiştir. Ek olarak Komite, Protokol'ün ilgili maddelerine göre, EUROMIL'in Avrupa Konseyi'nde katılımcı statüsüne sahip hükümet dışı örgüt olduğunu vurgulamıştır ve yakınmanın gerekli şartları sağladığı bilgisini paylaşarak kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir.

Esasa İlişkin Karar

Komite, 30 Haziran 2015 tarihinde yakınmanın kabul edilebilir olduğunu beyan etmiştir. 6 Temmuz 2015 tarihinde kabul edilebilirlik kararı taraflara tebliğ edilmiş ve Hükümet eşzamanlı olarak 30 Eylül 2015 zaman sınırı ile yakınmanın esasına ilişkin yazılı görüş bildirmeye davet edilmiştir.³⁶

Usule Göre Tarafların Gönderileri

Son yıllarda yer alan yakınmaların esasına ilişkin kararlarında, tarafların yakınmanın konusu olan her bir maddeye ilişkin ayrı ayrı ve daha detaylı bir rapor sunduğu görülmüştür. Bu nedenle devam eden bölümde her bir maddeye ilişkin gönderi ayrı bir alt başlıkta ele alınmıştır.

ASS'nin 5. Maddesine İlişkin Gönderiler

EUROMIL İrlanda'da savunma kuvvetleri temsilci birliklerine tam anlamıyla sendikal hakların tanınmadığını; örneğin ICTU (İrlanda Sendikalar Kongresi) gibi üst örgütlere üye olma hakkı verilmediğini ve ücret konulu toplu pazarlık hakkı ile toplu eylem hakkının tanınmadığını vurgulamıştır.

EUROMIL; İrlanda'da Savunma Kuvvetleri temsilcisi iki birlikten biri olan Daimi Savunma Kuvvetleri Diğer Rütbeliler Temsilciler Birliği (PDFORRA)'nin, ICTU'ya üye olma talebinin Savunma Bakanı tarafından reddedildiğini belirtmiştir. Oysaki EUROMIL, PDFORRA'nın Hükümetin gerekli gördüğü şartlar altında ICTU'ya üye olabileceğini ifade etmiştir. EUROMIL, askeri temsilci birliklerin

³⁶ EUROMIL'in yanıtı 16 Aralık 2015 tarihinde kaydedilmiştir. 7 Ocak 2016 tarihinde Hükümet, 26 Şubat 2016 tarihinde kaydedilmiş olan başka bir yanıt sunma izni istemiştir.

ICTU'ya üye olmalarının yasaklanmasının veya reddedilmesinin nedeninin, güçlü bir örgüt olan ICTU'nun kamu hizmeti sektöründeki maaşlar üzerinde yürütülen ulusal müzakerelere katılmalarını önlemek olduğunu savunmaktadır.

EUROMIL, Şart'ın 5. maddesinin silahlı kuvvetler üyelerinin örgütlenme hakkı üzerinde kısıtlamaya izin verdiğini kabul etmekle birlikte; böyle bir kısıtlamanın, önemli bir sendikal ayrıcalık olan çalışma koşulları ve ücret düzeylerine ilişkin talepte bulunamamalarına neden olduğunu beyan etmiştir. Bu tür bir kısıtlama için hiçbir acil gerekçenin ileri sürülemeyeceğini ve kamu güvenliği veya kamu yararının herhangi bir amacı ile bağlantılı olamayacağını not etmiştir. Ayrıca EUROMIL; PDFORRA ve Yetkili Memurlar Temsilcisi Derneği (RACO)'nin, EUROMIL ve EUROFEDOP'a üye olmalarına izin verildiğini de belirtmiştir.

İrlanda Hükümeti yakınmanın her bakımdan asılsız olduğunu iddia etmiştir. İrlanda'nın 1990 tarihli Savunma Yasası'na³⁷ göre, PDFORRA gibi bir askeri temsilci birliğinin, Savunma Bakanının rızası olmadan herhangi bir sendika ya da başka bir organla ilişkilendirilmesinin önlendiğini vurgulamıştır. Ayrıca üyelerin ücretlerini veya diğer çalışma koşullarını etkilemeyi veya bunlarla başka şekilde ilgilenmeyi amaçlayan bir sendikanın veya dernek dışında başka bir organın üyesi olamayacağını beyan etmiştir. Bakan, dernek üyelerini temsil ettiği, bu tür konularda bir uzlaşma ve tahkim sistemi kurulması yönergesi ile, Bakanlığın yönetmeliklerde belirtebileceği şekilde düzenlemeler yapabilmektedir. Ülkenin Sendikalar Kanunu'nda ise işçi tanımı, savunma kuvvetleri üyeleri dışında olan kimseleri kapsayacak şekilde yapılmıştır. Hükümet, Şart'ın 5. maddesinde silahlı kuvvetlerin üyelerine uygulanan kısıtlamalara, polis kuvvetlerine uygulanan kısıtlamalardan daha fazla izin verildiğini; taraf devletlerin, silahlı kuvvetler üyelerinin örgütlenme hakkını kısıtlama veya tanımama hakkına sahip olduğunu eklemiştir. Askeri temsilci dernekleri olan PDFORRA ve RACO'nun, ICTU'ya üye olmasından kaynaklanan kısıtlamaların, ordunun kendi doğası ve ulusal güvenliği ve kamu düzenini sağlamadaki rolü göz önüne bulundurulduğunda, Şart'ın 5. maddesinin ihlali anlamına gelmediğini savunmaktadır. Hükümet, itiraz edilen kısıtlamanın kanunla konulduğunu, ayrıca meşru bir amacı olduğunu ve demokratik bir toplumda gerekli olduğunu da eklemiştir. Hükümete göre; yakınmanın konusu olan iznin verilmesi halinde ulusal güvenlik, kamu düzeni ve sağlığı tehlikeye atılacak ve askerlik hizmetinin kendi doğası gereği başkalarının özgürlüğünü koruma rolüyle bağdaşmayacaktır. Nitekim; birliğin üyeleri toplu olarak veya sendika yetkililerinin talimatı üzerine hareket edebilir ve bu nedenle rakip bir otorite veya bağlılık ortaya çıkabilir. Bu durum, ordu içindeki komuta zinciriyle çelişecektir.

Hükümet grev eyleminin, Savunma Kuvvetlerinin rolü ile bağdaşamayacağını belirtmiştir. Hükümet, birliğin ICTU'ya bağlı olması halinde Anayasası ile de uyumlu olunması gerektiğini ve ICTU'nun anayasasında yer alan "*Sendika*

³⁷ İrlanda Savunma Yasası 1954'te çıkartılmış, 1990 tarihinde yenilenmiştir.

Hareketinin demokratik karakterini ve yapısını korumak, işçilere örgütlenme özgürlüğü ve müzakere etme hakkını tanımakla beraber özellikle grev hakkı gibi sendika işlevlerinin yerine getirilmesi için gerekli tüm hakları korumak (...) şeklindeki ibarenin askeri personele uygulanmasının mümkün olmayacağını altını çizmiştir. Bu bağlamda Hükümet, grev eylemi ile askeri disiplin arasında açık bir çatışma olduğunu ileri sürmüştür.

Hükümet ayrıca, sendika imtiyazlarının çoğunu uygulayan EUROMIL ve EUROFEDOP gibi diğer kuruluşlara üye olmalarına izin verildiğini böylece ICTU'ya bağlı olmamanın, silahlı kuvvetlerin üyelerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunması için örgütlenme özgürlüğünün azaltılması gibi bir etkisinin olamayacağını ileri sürmüştür. Böylelikle ordunun örgütlenme özgürlüğüne getirilen kısıtlamanın nitelik bakımından asgari düzeyde olduğu ve Şartın G maddesinin gereklerinin yerine getirildiğini savunmuştur.

Komite; ilk olarak, Şart'ın 5. maddesinin üçüncü cümlesinin taraf devletlere silahlı kuvvetlerin üyeleri için örgütlenme özgürlüğünü sınırlamalarına ve hatta tamamen baskılamalarına izin verdiğini belirtmiş ve daha önce EUROFEDOP'un Fransa Hükümetine yönelttiği 2/1999 No.lu yakınmanın reddedildiğini hatırlatmıştır. Ancak diğer taraftan Komite, Avrupa Polis Sendikaları Konseyi (CESP)'nin Fransa Hükümeti'ne karşı yaptığı, polis güçlerinin örgütlenmesiyle ilgili 101/2013 No.lu yakınmanın esasa ilişkin kararında³⁸; iç hukuk prosedürünün tamamlanmasında uluslararası hukuk normlarının geçerli kılınması gerekliliğini kabul ettiğini belirtmiştir. Dolayısıyla Komite, Şart'ın 5. maddesinin, her şeyden önce İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve Mahkemenin hükümleri gibi tamamlayıcı uluslararası belgeler ışığında yorumlanması gerektiğine vurgu yapmıştır.

Komite, ILO'nun 87 sayılı sözleşmesinin de silahlı kuvvetlerin üyelerinin örgütlenme hakkına ilişkin kısıtlamalar getirmesiyle birlikte, bu hakkın tamamen dışlanması izin vermediğini vurgulamıştır. Benzer şekilde Şart'ta bulunan benzer uygulamanın, bir sendika niteliğindeki mesleki derneklerin ve bu tür derneklerin ulusal federasyonlara/konfederasyonlara bağlılığının alenen veya örtülü olarak yasaklanması gibi örgütlenme hakkını ortadan kaldıracak kadar ileri gitmesinin kabul edilemez olduğunu belirtmiştir. Komite; Şart'ın 5. maddesinde belirtilen özgürce sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkının aynı zamanda federasyon kurma ve katılma hakkı anlamına geldiğini kabul etmektedir. Taraf devlet, işçilerin örgütlenme seviyesini sınırlayamaz ve bu nedenle kuruluşların federasyonlara ve konfederasyonlara üye olmasına izin vermelidir.

Komite üst örgütlerin müzakerelerde genellikle daha büyük pazarlık gücüne sahip oldukları gerçeğini hatırlatmıştır. Bu nedenle, özellikle sendika hakları üzerinde bazı kısıtlamalar altında faaliyet gösteren kuruluşlar için, ücret müzakereleri konusunda önemli bir rol üstlendiklerini vurgulamıştır.³⁹

³⁸ İlgili yakınma için bkz.

<https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22tabview%22:%5B%22document%22%2C%22ESCDcIdentifi er%22:%5B%22cc-101-2013-dmerits-en%22%5D%7D> Erişim Tarihi: 15.07.2020

³⁹ Komitenin benzer bir kararı için bkz.

Komite, İrlanda Hükümeti'nin silahlı kuvvet üyelerinin belirli koşullara tabi meslek birlikleri kurmalarına ve bunlara katılmalarına izin verdiğini; ancak kamu sektöründeki maaşlar üzerinde önemli müzakereler yürüten ICTU gibi ulusal bir üst örgütün üyesi olunmasına izin verilmediğini ve bu iznin verilmesi halinde ulusal güvenlik vb. konularda ülkenin ne gibi tehlikelerle karşılaşacağına ilişkin açık bir beyanat sunulmadığını belirtmiştir. Bu nedenle Komite, Şart'ın 5. maddesinin ihlâl edildiğine karar vermiştir.

ASŞ'nin 6/2 Madde Fıkrasına İlişkin Gönderiler

EUROMIL, ülkede genel ücret artışlarıyla ilgili pazarlığın tüm kamu görevlileri adına ICTU tarafından müzakere edildiğini ve bu nedenle askeri temsilci derneklerinin ulusal ücret anlaşması tartışmalarına katılmadığını ve bu haktan mahrum kaldıklarını iddia etmektedir.

EUROMIL, 1990 tarihli Savunma Yasası'na göre Savunma Bakanı'nın taraflara, ücret ve hizmet şartlarına ilişkin talep ve tekliflerin belirlenmesine yönelik bir araç sağlamak amacıyla temsilci derneklerin (PDFORRA ve RACO) üyelerinden oluşan bir uzlaştırma ve tahkim şeması (plan) oluşturduğunu belirtmiştir. Ancak bu sistemin uygulamada çalışmadığını, kararların süresiz olarak ertelendiğini ve sorunların hiçbir zaman çözülmediğini iddia etmiştir. Ayrıca Bakanın, istişareyi takiben müzakere edilen anlaşmayı veya karar vermeyi kabul etmeyi reddedebilme yetkisinin olduğunu da vurgulamıştır. Bu nedenle, Şart'ın 6/2 madde fıkrasının ihlâl edildiğini Askeri Temsilci Derneklerinin müzakere konusunda yeterli erişim sağlayamadığını ileri sürmektedir. EUROMIL ek olarak, Şart'ın 6. maddesinin -5. maddenin aksine- öznesinde hak kullanımı açısından herhangi bir kısıtlamaya izin veren özel bir içeriğin bulunmadığını vurgulamıştır.

Hükümet, EUROMIL'in askeri temsilci birliklerinin ücret müzakerelerine katılmadığı iddiasının doğru olmadığını belirtmiştir. Bu konuda savunma kuvvetleri üyeleri dâhil olmak üzere kamu hizmetinin belirli sektörlerine uygulanan bazı özel tedbirler bulunduğunu, askeri personelin ücret ve koşulların müzakere edilmesi ve bu konulardaki şikâyetlerin çözümü için ilgili süreçlere erişmesini sağlamada uzlaştırma ve tahkim uygulaması gibi bir dizi mekanizmanın mevcut olduğunu vurgulamıştır. Böylelikle askeri personele ilişkin, endüstri ilişkileri sisteminin bir parçası olan toplu pazarlık hakkına yönelik kısıtlamaların telafi edildiğinin altını çizmiştir. Bu sebeple Hükümet, askeri temsilci derneklerinin doğrudan ücret pazarlığı kapsamı dışında tutulduğu yönündeki iddiayı reddederek, kamu sektörü toplu sözleşmesinin bir parçası olduklarını belirtmiştir. Ayrıca, PDFORRA ve RACO ile gerçekleştirilen müzakerelerin ICTU ile yapılacak müzakereyle eşit düzeyde sayılabileceğini vurgulamıştır. Böylelikle Hükümet, askeri

<https://hudoc.esc.coe.int/eng#%7B%22fulltext%22:%7B%22merits%2083/2012%22%7D,%22sort%22:%7B%22ESCPublicationDate%20Descending,ESCDcTypeOrder%20Ascending,ESCStatePartyOrder%20Ascending,ESCArticleOrder%20Ascending%22%7D,%22ESCDcType%22:%7B%22DEC%22%7D,%22ESCDcIdentifier%22:%7B%22cc-83-2012-dadmissandmerits-en%22%7D%7D>

temsilci derneklerinin genel olarak yeterli toplu pazarlık mekanizmalarına erişiminin olduğunu ve Şart'ın 6. maddesi kapsamında etkin bir şekilde garanti edildiğini ileri sürmüştür. Mevcut kısıtlamanın, Şart'ın G maddesi uyarınca izin verilen bir kısıtlama olduğunu vurgulamıştır. Ek olarak Hükümet, taraf devletlerin, askeri personelin uluslararası hukuktaki haklarının kısıtlanmasına yönelik geniş bir takdir yetkisine sahip olduklarını ifade etmiştir.

Komite, ilk olarak Şart'ın 6. maddesinde yer alan hiçbir ifadenin taraf devletlere, özellikle silahlı kuvvetlerin bir kısmı üzerinde, toplu pazarlık yapma hakkı konusunda kısıtlamalar getirme hakkı vermediğini vurgulamıştır. Komite, İrlanda'nın bir uzlaşma ve tahkim şemasını yürürlüğe koymasının yanı sıra, RACO ve PDFORRA'nın 6/2 madde fıkrasının dâhilinde toplu pazarlık yapabilmesini sağlamaya yönelik diğer düzenlemeleri de gerçekleştirdiğini gözlemlediğini belirtmiştir. Ancak Komite, askeri temsilci derneklerine kamu hizmeti anlaşmaları kapsamında paralel bir süreçte danışılırken, ICTU'ya bağlı olmadıkları için müzakerelere doğrudan dâhil olmalarının önüne geçildiğini not etmiştir. Bu paralel süreç hakkında ise Hükümetin çok az bilgi paylaştığını ve etki derecesi konusunda yeterli bilgi paylaşımının yapılmadığını belirtmiştir. Bu nedenle Komite, askeri temsilci birliklerinin ücret konusunda toplu pazarlık sürecine dâhil edildikleri sonucuna varamadığını ifade ederek, Şart'ın 6/2 madde fıkrasının ihlâl edildiğine karar vermiştir.

ASŞ'nin 6/4 Madde Fıkrasına İlişkin Gönderiler

EUROMIL, 1990 tarihli Endüstri İlişkileri Yasası'nın 8. bölümünde belirtilen silahlı kuvvetler üyelerinin grev yapmasının yasaklanmasıyla, Şart'ın 6/4 madde fıkrasının ihlâl edildiğini iddia etmiştir. EUROMIL, insan hakları üzerindeki kısıtlamaların dar bir şekilde yorumlanması gerektiğini vurgulayarak, ulusal güvenliği sağlayan belirli koşul ve sınırlamalara tabi olarak grev hakkına izin verilebileceğini savunmaktadır.

Hükümet ise, silahlı kuvvetler bağlamında grev hakkı yasağının meşru bir amaca ulaşmak için gerekli ve orantılı olduğunu belirtmiştir. Ülkenin 1990 tarihli Endüstri İlişkileri Yasası'nda, genel kolektif eylem hakkının şartlarının belirlendiğini, bu hakkın savunma kuvvetleri üyeleri için geçerli olmadığını, dolayısıyla askeri temsilci derneklerinin grev hakkı kapsamının dışında tutulduğunu belirtmiştir. Hükümet, Silahlı Kuvvetler mensuplarına grevin yasaklanmasının, Savunma Kuvvetlerin her zaman tam olarak çalışır durumda kalmasını sağlayarak kamu düzenini, ulusal güvenliği ve başkalarının hak ve özgürlüklerini korumaya yönelik meşru bir amacı olduğunu ifade etmiştir. Savunma Kuvvetlerinin devlet yönetiminde benzersiz bir rol üstlendiğini, Hükümet tarafından verilen bir sorumluluğa uyulmamasının devletin güvenliğini ciddi şekilde zayıflatma potansiyeline sahip olacağını vurgulamıştır. Örnek olarak; greve gidilmesi halinde, hava ambulansı servisi veya itfaiye hizmetleri ve yer ambulans ekibinin yer aldığı hayati operasyonları aksatma potansiyeline sahip olduğunu belirtilmiştir.

Komite grev hakkına ilişkin kısıtlamaların yalnızca belirli koşullar altında kabul edilebilir olduğunu vurgulamıştır. Komite, ILO Uzmanlar Komitesi'nin, grev hakkı kısıtlamalara veya yasağa tabi tutulursa, sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını savunmak için gerekli araçlardan yoksun bırakılan işçilere yönelik telafi edici -tahkim ve arabuluculuk gibi- mekanizmaların olması gerektiğine yönelik içtihatlarına dikkat çekmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nın G maddesinde tanımlanan kısıtlama şartlarına göre; kanunla konulan kısıtlamanın, meşru bir amaç izlemesi ve demokratik bir toplumda nesnel olarak gerekli olması ve izlenen amaçla orantılı olması gerekmektedir. Buna göre polis ve silahlı kuvvetler, hâkimler ve üst düzey devlet memurları da dâhil olmak üzere belirli kamu görevlisi kategorilerine grev hakkı kısıtlanabilir. Ancak Komite, bir bütün olarak kamu görevlilerine grev hakkının reddedilmesinin Şart ile uyumlu sayılamayacağını da tekrarlamıştır.

Komite, silahlı kuvvetlerin her zaman tam olarak çalışır durumda ve yanıt vermeye hazır olmasının kamu düzenini, ulusal güvenliği ve başkalarının hak ve özgürlüklerini korumaya yönelik meşru bir amaç güttüğünü vurgulamıştır. Burada meşru bir amaca ulaşmak için, silahlı kuvvetler üyelerinin grev hakkı yasağının gerekli olup olmadığı sorununun açıklığa kavuşturulması gerektiğini belirtmiştir. Komite ayrıca, Avrupa Konseyi ülkelerinin çoğunda -Avusturya ve İsveç hariç olmak üzere- silahlı kuvvetler üyelerinin grev hakkının yasakladığını belirtmiştir. Bu nedenle askeri bir disiplin sistemi altında faaliyet gösteren silahlı kuvvetler üyelerinin özel koşulları nedeniyle, herhangi bir kolektif eylemin içinde olmaları halinde, ulusal güvenliğe karşı tehdit unsurunun doğabileceği Komite tarafından ifade edilmiştir. Komite, 1990 tarihli Endüstri İlişkileri Kanunu'nun 8. bölümünde belirtilen grev hakkına ilişkin yasak getirilmesinin önemli bir gerekçesi olduğunu düşünmektedir. Yasal hükmün, izlenen meşru amaç ile orantılı olduğunu ve bu nedenle demokratik bir toplumda gerekli görülebileceğini belirtmiştir. Sonuç olarak Komite, silahlı kuvvetler mensuplarına grev hakkının yasaklanmasının Şart'ın 6/4 madde fıkrasının ihlâli anlamına gelmediğine karar vermiştir.

140/2016 No.lu Yakınma

140/2016 No.lu Yakınma, İtalya Genel İşçi Konfederasyonu/ Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) tarafından İtalya Hükümeti'ne karşı yapılmıştır.

Kabul Edilebilirlik

Yakınmada bulunan örgüt, İtalya Hükümeti'nin Sosyal Şart'ın 5. ve 6. maddelerini uygulamada başarısız olduğunu ileri sürmüştür. Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, 15 Kasım 2016 tarihli ve 140/2016 No.lu yakınmayı dikkate almıştır.

CGIL, İtalya'da Guardia di Finanza⁴⁰ üyelerinin örgütlenme, ücret üzerinden toplu pazarlığa katılma ve toplu eylem yapma haklarının tanınmaması nedeniyle Şart'ın 5. ve 6. maddelerinin ihlâl edildiğini savunmaktadır. Komite, 3 Kasım 1997 tarihinde İtalya tarafından onaylanan ve 1 Temmuz 1998 tarihinde bu devlet için yürürlüğe giren Protokol'ün 4. maddesine göre yakınmanın yazılı olarak sunulduğunu ve İtalya tarafından kabul edilen Şart'ın hükümleri olan 5. ve 6. maddelerini ilgilendirdiğini kaydetmiştir. Komite 17 Kasım 2016 tarihinde yakınmayı kabul edilebilir bulmuştur.

Esasa İlişkin Karar

10 May 2017 tarihinde kabul edilebilirlik kararı taraflara tebliğ edilmiş ve Hükümet 18 Temmuz 2017 zaman sınırı ile yakınmanın esasına ilişkin yazılı görüş bildirmeye davet edilmiştir.⁴¹ ETUC, Guardia di Finanza ile ilgili olarak Şart'ın 5, 6/1, 6/2 ve 6/4 maddelerinin İtalya tarafından ihlâl edildiğini düşündüğü yönünde görüş bildirmiştir.

Usule Göre Tarafların Gönderileri

Şart'ın 5. maddesi, 6/1, 6/2 ve 6/4 madde fıkralarına ilişkin gönderileri aşağıdaki gibidir.

ASS'nin 5. Maddesine İlişkin Gönderiler

CGIL, Guardia di Finanza'nın askeri statüye sahip bir polis gücü olduğunu, ancak, bu durumun örgütlenme hakkının tamamen kaldırılmasını meşrulaştıramayacağını savunmaktadır. CGIL, 15 Mart 2010 tarihli 66 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'de silahlı kuvvetler mensuplarına yönelik toplanma özgürlüğünün ve grevlerin yasaklanması gibi bir takım orantısız kısıtlamaların yer aldığını belirtmiştir. Bu kısıtlamalar: Askeri personel arasında derneklerin veya kulüplerin kurulmasının Savunma Bakanının önceden rızasına tabi tutulması; Askeri personelin sendika kuramaması veya diğer sendika ve derneklere katılamaması; Askeri personelin yasalarca tanınmamış olan derneklere ve yeminlerinden doğan görevlerine uymayan derneklere katılamaması; Askeri personelin grev hakkının olmaması şeklindedir.

CGIL, İtalyan Anayasa Mahkemesi'nin, 11 Nisan 2018 tarih ve 120/2018 sayılı Kararında⁴², askeri personelin sendika kurmasının tamamen yasaklanmasının

⁴⁰ Guardia di Finanza, İtalya'da Ekonomi ve Maliye Bakanlığının yetkisi altında bir İtalyan kolluk kuvvetidir. Birliğin yönetmeliğinin 1. maddesinde; Devletin silahlı kuvvetlerinin ve kolluk kuvvetlerinin ayrılmaz bir parçası olduğu; 10. maddesinde ise Guardia di Finanza üyelerinin, ordu için geçerli askeri disipline ve askeri ceza hukukuna tabi olduğu belirtilmiştir.

⁴¹ EUROMIL'in yanıtı 28 Eylül 2017 tarihinde, Hükümetin yanıtı 17 Temmuz 2017 tarihinde kaydedilmiştir.

⁴² İlgili karar için bkz.

İHAS'ın 11. maddesi ve Avrupa Sosyal Şartı'nın 5. maddesine aykırı olduğunu ilan ettiğini not etmiştir. Mahkeme, askeri personelin, yasaların öngördüğü şartlar ve kısıtlamalar dâhilinde sendika kurabileceğine karar verdiğini belirtmiştir.

Hükümet, askeri temsil organlarının -bir sendikanın işlevleriyle aynı olmasa da- temsil edilen askeri personelin çalışma koşulları, maaşı, sosyal güvenlik ve sağlık hakkı gibi konulara ilişkin yasal veya düzenleyici hükümlere konu olan düzenlemelerde görüş bildirme ve talepte bulunma hakkına sahip olduğunu vurgulamıştır. Bu sebeple askeri statüye sahip polis gücü olan Guardia di Finanza üyeleri ile ilgili Şart'ın 5. ve 6. maddelerinin ihlâl edildiği iddialarını kabul etmediğini belirtmiştir.

Komite, Anayasa Mahkemesinin 11 Nisan 2018 tarih ve 120/2018 sayılı Kararını takiben askeri personelin sendika oluşturabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca örgütlenme hakkını konu edinen uluslararası belgelerde; silahlı kuvvetler üyelerinin örgütlenme hakkı üzerine kısıtlamalar getirilmesinin mümkün kılındığını, ancak bu hakkın tamamen dışlanmasına izin verilmediğini vurgulamıştır. 66 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile askeri personelin, demokratik bir toplumda ulusal güvenlik anlamında korunmak için gerekli olmayan bir şekilde örgütlenme hakkının -Şart'ın G maddesine uygun olmayacak bir biçimde- kısıtlandığını belirtmiştir. Bu nedenle Komite, Guardia di Finanza'nın işlevsel olarak silahlı bir kuvvete eşdeğer olduğu ve aynı zamanda üyelerinin sendikalara katılmalarının tamamen yasaklanmasının Şart'ın 5. maddesinin ihlâli anlamına geldiğini ifade etmiştir. Komite bu kararında, askeri personele verilen görevlerin “sivil veya askeri niteliğine bakılmaksızın” şeklinde bir vurgu yaparak, Guardia di Finanza üyeleri açısından Şart'ın 5. maddesi'nin ihlâl edildiğine karar vermiştir.

ASŞ'nin 6/1 Madde Fıkrasına İlişkin Gönderiler

CGIL, Guardia di Finanza üyeleri ile işverenleri konumundaki Ekonomi ve Maliye Bakanlığı arasında müzakere yapılamadığını, dolayısıyla bu durumun Şart'ın 6/1 madde fıkrasının ihlâli anlamına geldiğini savunmaktadır.

Hükümet, askeri temsilci organlarının müzakere esnasında yalnızca tavsiye niteliğinde işlevlerinin olmadığını, bu organların Guardia di Finanza da dâhil olmak üzere askeri statüye sahip polis kuvvetleri personelinin çalışma koşulları ile ilgili istişarelere katıldıklarını ileri sürmüştür.

Komite ilk olarak, bu konuda daha önce vermiş olduğu kararlara atıfta bulunarak⁴³; Şart'ın 5. maddesinden farklı olarak, 6. maddenin içeriğinde yer alan

https://www.cortecostituzionale.it/documenti/comunicatistampa/CC_CS_20180411184944.pdf

⁴³ 101/2013 ve. 112/2014 No.lu Yakınmalar için bkz.

[https://hudoc.esc.coe.int/eng#?{%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending,ESCDcTypeOrder%20Ascending,ESCStatePartyOrder%20Ascending,ESCArticleOrder%20Ascending%22\],\[%22ESCDcType%22:\[%22DEC%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#?{%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending,ESCDcTypeOrder%20Ascending,ESCStatePartyOrder%20Ascending,ESCArticleOrder%20Ascending%22],[%22ESCDcType%22:[%22DEC%22]}) Ayrıca Komitenin polis kuvvetlerinin örgütlenme haklarına ilişkin yerleşik kararlarına ulaşmak için bkz. Digest of the Case-Law of the European Committee of Social Rights, 2018, s. 96-97.

hiçbir ifadenin taraf devletlere polis veya silahlı kuvvetler konusunda kısıtlamalar getirme hakkı vermediğini hatırlatmıştır. Komite; ülkede Guardia di Finanza üyelerine, mesleki yaşamları ile ilgili konularda danışma amaçlı mekanizmaların bulunduğunu belirtmiştir. Mevcut istişare mekanizmaları, Guardia di Finanza üyelerinin temsili organları ile işverenleri arasında Şart'ın 6/1 madde fıkrası ile uyumlu bir biçimde karşılıklı menfaat konularında tartışmalarına olanak tanıdığını ifade etmiştir. Komite, CGIL'in Hükümetin ortak istişareleri nasıl teşvik edemediğini veya mevcut mekanizmaların uygulamada ne kadar etkisiz olduğunu yeterince kanıtlamadığını belirtmiştir. Bu sebeple, Komite Şart'ın 6/1 maddesinin ihlâl edilmediğine karar vermiştir.

ASS'nin 6/2 Madde Fıkrasına İlişkin Gönderiler

CGIL, Guardia di Finanza üyeleri ile işverenleri (Ekonomi ve Maliye Bakanlığı) arasında müzakere yapma imkânı tanınmadığı için toplu sözleşmeler yoluyla ücret ve istihdam koşullarının görüşülemediğini, dolayısıyla Şart'ın 6/2 madde fıkrasının ihlâl edildiğini iddia etmiştir. CGIL, Guardia di Finanza üyelerinin veya askeri temsil organlarının, özellikle ücret konusunda, şartlar ve koşulların düzenlenmesi ile ilgili olarak, işverenle gerçek bir pazarlık yapamadığını savunmaktadır.

Hükümet, Şart'ın 6/1 madde fıkrasının ihlâline ilişkin verdiği yanıtın benzerini 6/2 madde fıkrası için de vermiştir. Buna göre; Guardia di Finanza gibi askeri statüye sahip polis güçlerinin temsilci organlarının çalışma koşulları hakkında istişarelerde bulduklarını, bu düzenlemenin ülkenin Askeri Yasası'nda düzenlendiğini belirtmiştir.

Komite, Şart'ın 6/2 maddesi uyarınca, taraf devletlerin istihdam koşullarının düzenlenmesi konusunda gönüllü müzakereler için gerekli mekanizmaları geliştirmekle yükümlü olduklarını belirtmiştir. Ayrıca, bu amaçla geliştirilen toplu pazarlık mekanizmasının, işçilerin lehine müzakere edilmiş bir sonuç elde etme olasılığını gerçekten sağlayacak nitelikte olması gerektiğini vurgulamıştır.⁴⁴ Komite, hükümetin belirtmiş olduğu mekanizmaların işleyişine ilişkin bilgi paylaşımında bulunulmadığını ve müzakerelerin nasıl etkili bir şekilde sağladığının açıklanmadığını belirtmiştir. Komite, 12 Mayıs 1995 tarihli 1995 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Askeri Yasasında öngörülen mevcut prosedürün pazarlık sürecine makul bir alternatif teşkil etmediğini tespit etmiştir. Ayrıca, Guardia di Finanza'nın temsilci organları, üyeleri için eğitim, hiyerarşik ilişki ve personelin konuşlandırılması gibi alanlarda da ilgili görüş ve talepleri bile formüle edemediğinin anlaşıldığını belirtmiştir. Komite ek olarak; Guardia di Finanza'nın temsilci organlarının, çalışma koşulları ve özellikle ücret konularıyla ilgili müzakere

<https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> Erişim Tarihi: 23.07.2020

⁴⁴ Komitenin benzer kararları için . 83/2012 ve 112/2014 No.lu yakınmalarına bkzn.

<https://hudoc.esc.coe.int/eng#?f%22sort%22:%22ESCPublicationDate%20Descending,FSCDcTypeOrder%20Ascending,ESCStatePartyOrder%20Ascending,ESCArticleOrder%20Ascending%22,%22ESCDcType%22:%22DEC%22>

edildiğini gösterir kanıtların olmadığını veya temsilci organların Bakanlık veya temsilcileriyle sık sık görüşebildiklerini gösteren somut örneklerin olmadığını – eğer varsa da Komite'ye bu konuda bilgi verilmediğinin- altını çizmiştir. Bu sebeple Komite, Şart'ın 6/2 madde fıkrasının ihlâl edildiğine karar vermiştir.

ASŞ'nin 6/4 Madde Fıkrasına İlişkin Gönderiler

CGIL, Guardia di Finanza üyelerinin 15 Mart 2010 tarihli 66 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin ve Askeri Yasanın 1475. maddesinde belirtilen grev hakkını kullanma yasağının 6/4 madde fıkrasının ihlâlî anlamına geldiğini iddia etmektedir.

Hükümet, grev hakkını kullanma yasağının 66/2010 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 1475/4 madde fıkrası uyarınca tüm askeri personel (Silahlı Kuvvetler ve Polis Kuvvetleri) ve Devlet Polisi üyeleri için geçerli olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla Guardia di Finanza üyelerine farklı muamele edilmesinin normatif düzeyde tutarsızlık yaratacağını belirtmiştir. Hükümet, Guardia di Finanza'nın askeri statüsünün, grev hakkının mutlak yasaklanmasını haklı çıkardığını ileri sürmüştür.

Komite, grev hakkının, toplu pazarlık sürecinden olumlu bir sonuç elde etmenin en etkili yolunu temsil ettiği için toplu pazarlık hakkıyla özünde bağlantılı olduğunu hatırlatmıştır. Sonuç olarak, bu hak üzerindeki kısıtlamaların yalnızca belirli koşullar altında kabul edilebilir olduğunu vurgulamıştır. Aksi halde Komite, grev hakkının kaldırılmasının, Şart'ın 6. maddesinin hükümsüz hale geleceğini belirtmiştir. Komite Şart'ın 6/4 madde fıkrasında, 5. maddede olduğu gibi polis ile silahlı kuvvetlere yönelik getirilebilecek sınırlamalar arasında herhangi bir ayırım yapmadığını; ayrıca Komite'nin daha önce benzer konulu bir yakınmada⁴⁵ polis gücüne grev hakkı tanıdığını kaydetmiştir.

Komite, grev durumunda asgari hizmetlerin uygulanabileceğine dikkat çekmiştir. İtalya'da grev durumunda asgari hizmetlerin diğer kamu sektörlerinin aksine ulusal savunma ve kamu güvenliği sektöründe düzenlenmediğini belirtmiştir. Öte yandan, mevcut kararda, Guardia di Finanza üyeleri için toplu pazarlığın etkinliğinin bulunmaması nedeniyle Şart'ın 6/2 maddesinin ihlâl edildiğine karar vermiştir. Sonuç olarak Komite, Guardia di Finanza üyelerine dayatılan grev hakkının mutlak olarak yasaklanmasının, izlenen meşru amaç ile orantılı olmadığını ve bu nedenle demokratik bir toplumda gerekli olmadığını düşündüğünü ifade ederek, Şart'ın 6/4 maddesinin ihlâl edildiğine karar vermiştir.

⁴⁵ 83/ 2012 No.lu yakınma için bkz.

<https://hudoc.esc.coe.int/eng#?%22fulltext%22:%2283/2012%22,%22sort%22:%22ESCPublicationDate%20Descending,ESCDcTypeOrder%20Ascending,ESCStatePartyOrder%20Ascending,ESCArticleOrder%20Ascending%22,%22ESCDcType%22:%22DEC%22,%22ESCDcIdentifier%22:%22cc-83-2012-dadmissandmerits-en%22>

Yakınmalara İlişkin Değerlendirme

Yukarıda, ASS'de askeri personelin sendikal haklarını konu edinen toplu yakınma örnekleri ele alınmıştır. Görüleceği üzere ilgili konuda şu ana kadar yapılan altı yakınma bulunmaktadır. Dolayısıyla bu konudaki yakınma sayısının oldukça az olduğu söylenebilir. Bunun en önemli nedenlerinden biri toplu yakınmaya dâhil olma şartı olan 158 No.lu Protokolü onaylayan ülke sayısının azlığıdır. Dolayısıyla bu sürecin güçlenebilmesi için daha çok devletin onayına ihtiyaç duyulmaktadır.

Toplu yakınma sisteminde ilk olarak SHAK'ın yakınmayı kabul edilebilir bulup bulmadığı önem taşımaktadır. Bu konuda taraflar Komite'ye itirazlarını sunabilmekte, Komite gerekli incelemeyi yaptıktan sonra nihai kararını açıklamaktadır. Ele alınan toplu yakınma örneklerinde, komitenin 3/1999 No.lu yakınma hariç olmak üzere kalan beş yakınmayı da kabul edilebilir bulduğu görülmüştür. Komitenin yakınmayı kabul edilebilir bulması için, yakınmada bulunulan taraf devletin ASS'yi veya GGASS'yi -yakınmanın konusu olan maddeleri de içerecek şekilde- onaylamış ve 158 sayılı Ek Protokole onay vermiş olması ile yapılan yakınmanın usulüne uygun bir biçimde gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Nitekim komitenin 3/1999 No.lu yakınmayı kabul edilebilir bulmamasının nedeni; Yunanistan'ın, Şart'ın yakınmanın konusu olan maddeleri onay kapsamı dışında bırakarak Şart'a taraf olmasıdır. Komite ilgili sözleşmeci taraftan ve yakınma başvurusunda bulunan kuruluştan, tayin edeceği zaman diliminde tüm yazılı açıklamalarını bildirmelerini ve Protokolün diğer sözleşmeci taraflarından da aynı zaman sınırlarıyla bağlı olmak üzere gündeme getirmek istedikleri görüşlerini bildirmelerini talep etmektedir. Protokol, dosyanın ne zaman tamamlanmış olacağı konusunda açık hüküm içermemektedir. Ancak, toplu yakınma sisteminin, raporlama sisteminin belli aralıklarda yapılıyor olması dolayısıyla, raporlama sistemine göre daha hızlı işlediği söylenebilir. ETUC her toplu yakınmada, kim tarafından ve hangi ülkeye karşı yapıldığına bakılmaksızın, gözlemlerini iletme hakkına sahiptir. Böylece sendikalara ilgili bilgi ve yorumlarını iletme için de ek imkân tanınmış olmaktadır. 2/1999, 4/1999, 5/1999 ve 140/2016 No.lu yakınmalarda ETUC'un görüş bildirdiği görülmektedir. Ayrıca uygulamada taraflara gerekli gördükleri takdirde ikişer defa görüş bildirme imkânı tanındığı da anlaşılmaktadır.

Yakınmalar incelendiğinde dikkatleri çeken ilk nokta; 2/1999, 4/1999 ve 5/1999 No.lu yakınmalarda, yakınmada bulunan örgütün ve yakınma konusunun aynı olması nedeniyle komitenin bu dosyaların birleştirilmesi kararı olmuştur. Ancak, her ülkenin sosyo-ekonomik şartları ve sendikal haklara ilişkin ulusal mevzuatları farklı olacaktır. Bu nedenle her ülke için yapılan yakınmanın, o ülkenin içinde bulunduğu şartlar göz önüne alınarak, detaylı biçimde değerlendirilmesi daha sağlıklı sonuçlar verecektir. Bu sebeple Protokole, -her ne kadar yakınmaların birleştirilebileceğine ilişkin bir madde de içermiyor olsa da- sonuç aşamasında yakınmaların birleştirilmesinin önüne geçilecek bir madde eklenmesi doğru olabilir.

Devletler Şart'ın 5. maddesine göre, silahlı kuvvetlerin örgütlenme hakkına ilişkin sınırlama koyabilmektedirler. Komitenin ilk kararlarında, Şart'ın 5. ve 6. maddeleri arasındaki ilişkiyi göz önünde bulundurarak, silahlı kuvvetler mensuplarına yönelik Şart'ın 6. maddesi için de bir sınırlama getirdiği anlaşılmaktadır. Nitekim Fransa, İtalya ve Portekiz Hükümetlerine karşı yapılan sırasıyla 2/1999, 4/1999 ve 5/1999 No.lu yakınmalarda komitenin verdiği karar bu ilişkiyi doğrulamaktadır. Komitenin örgütlenme hakkı ile toplu pazarlık hakkını birbirinden ayrılmaz bir bütünün parçaları olarak kabul ettiği söylenebilir. Bu yaklaşım, insan hakları olarak sendikal hakların bölünmezliği ve karşılıklı bağımlılığı ilkeleriyle uyumludur. Benzer şekilde komitenin Şart'ın 6. maddesinin alt fıkralarının da birbiriyle ilişkili olduğu ve ayrı düşünülmemesi gerektiği yönünde karar verdiği görülmüştür. Bu görüş; İtalya'ya karşı yapılan 140/2016 No.lu yakınmada komitenin; grev hakkı tanınmadan toplu pazarlık hakkı tanınmasının bir anlamı olmadığı yönündeki ifadesinden anlaşılmaktadır. Komitenin askeri personele grev hakkı tanıdığı böyle bir istisna kararı vermesinde; İtalya'da grev durumunda aşgari hizmetlerin ulusal savunma ve kamu güvenliği sektöründe düzenlenmemesi, yakınmanın öznesi olan Guardia di Finanza'nın salt bir askeri kurum olmaması, askeri statüye sahip polis gücü olması ve komitenin önceki birçok yakınma örneklerinde polislere grev hakkı tanımış olmasının önem taşıdığı söylenebilir. Buradan hareketle bir kez daha; her ülkenin hukuki işleyişinin farklı olabileceği, dolayısıyla yakınma dosyalarının aynı konuya ve örgüte ait olsa dahi birleştirilmesinin doğru olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan komitenin 5. ve 6. maddeleri bir bütün olarak değerlendirmenin yanında; 5. maddede askeri personele yönelik yapılan kısıtlamanın 6. madde için geçerli olamayacağını, 6. maddede herhangi bir özne kısıtlamasının yer almadığını vurguladığını belirtmek gerekir.

Yakınmalar arasında dikkat çeken bir diğer nokta; yıllar itibariyle yakınmanın konusu olan maddelerin ele alınış biçimleri olmuştur. 2/1999, 4/1999 ve 5/1999 No.lu yakınmalarda yakınmanın konusu olan 5. ve 6. maddeler bir arada ele alınırken; 112/2014 ve 140/2016 No.lu yakınmalarda taraflar yakınmanın konusu olan her bir madde ve fıkralarına ilişkin ayrı ayrı rapor sunmuşlardır. Böylelikle her bir maddenin uygulanabilirliğine ilişkin daha detaylı bilgi edinme imkânı doğduğu söylenebilir.

Komite; 2/1999, 4/1999 ve 5/1999 No.lu yakınmaları, ASS'nin ilgili maddelerine dayanarak örgütlenme hakkının uygulanma ilkesinin ulusal yasa ve yönetmeliklere bırakılması nedeniyle reddetmiştir. Bu yakınmalara ilişkin komite içtihat özetlerinde de, askeri personelin örgütlenmesine ilişkin kararın ulusal mevzuata bırakıldığı belirtilmiştir.⁴⁶ Komite, her ne kadar Şart'ın maddelerine aykırı bir karar vermiş olmasa da, ülkelerin ulusal mevzuatlarında böylesi bir yasaklamaya neden gittikleri sorusu derinlemesine tartışılmalıdır. Yakınmaların yapıldığı her ülke,

⁴⁶ İlgili içtihat özetleri için bkz. Digest Of The Case Law Of The European Committee of Social Rights, 2008, s. 51, <https://rm.coe.int/168049159f> Erişim Tarihi: 21.06.2020

silahlı kuvvetler mensuplarının, hiyerarşiye dayalı bir disipline sahip olmaları gerektiğini ve örgütlenmenin buna engel teşkil edeceğini gerekçe göstererek, askeri personele tümüyle örgütlenme yasağı getirmiştir.⁴⁷ Komite esasa ilişkin kararını verirken, sadece ülkelerin ulusal mevzuatlarında örgütlenme hakkının nasıl yer aldığını değil, mevcut sınırlılıkların sınırlama rejimine uygun olup olmadığını da değerlendirmeye almalı ve buna ilişkin bir açıklamaya da yer vermelidir. Nitekim daha sonra yapılan 112/2014 ve 140/2016 No.lu yakınmalarda Komitenin bu yaklaşımının değişmiş olduğu görülmektedir. Komite 112/2014 yakınmada; askeri personelin örgütlenmesine olanak tanıyan ancak ulusal mevzuatında üst sendikal örgüte üye olunmasının önüne geçen İrlanda Hükümeti'ni, Şart'ın 5. maddesini ihlâl ettiği ve Hükümetin toplu pazarlık hakkının tanındığını beyan etmesine rağmen, bu beyanını doğrulayacak belge sunmadığı için Şart'ın 6/2 madde fıkrasını ihlâl ettiğine karar vermiştir. Aynı yakınmada Komite, hükümetin grev yasağı konusunda ulusal hukukta yer alan maddeler dışında, ülke açısından nasıl tehlikeler doğurabileceğini açıkça belirtmiş olması nedeniyle Şart'ın 6/4 madde fıkrasının ihlâli anlamına gelmediğini de karara bağlamıştır. 140/2016 No.lu yakınmada ise, Şart'ın askeri personelin örgütlenmesine ilişkin her ne kadar ulusal mevzuatla kısıtlamalar getirilebileceği belirtilmiş olsa da bu hakkın tamamen ortadan kaldırılmaması gerektiği, ilgili kısıtlamanın ancak Şart'ın G maddesi ışığında gerçekleştirilebileceğini vurgulanmıştır. Dolayısıyla zamanla komitenin karar aşamasında, ilgili ülkedeki ulusal yasa ve yönetmeliklerle sınırlı kalmadığı, uygulamayı derinlemesine incelediği anlaşılmaktadır.

140/2016 No.lu yakınma askeri personele sendika dışında örgütlenme hakkı tanınması açısından önem arz etmektedir. Komite askeri temsilci organlarının işverenler ile müzakereye katıldıkları ve dolayısıyla, yakınmada bulunan örgütün iddia ettiği gibi, Şart'ın 6/1 madde fıkrasının ihlâl edilmediği kararını vermiştir. Ancak aynı yakınmada bu organların toplu sözleşme yapma yetkisi olmadığından özellikle ücret konusunda etkili yönlerinin bulunmaması nedeniyle Şart'ın 6/2 madde fıkrasının ihlâl edildiğine karar vermiştir. Buradan hareketle SHAK'ın, askeri personele, sendika dışında örgütlenme hakkının tanınabileceğini ve müzakerelerde bulunabileceğini ancak toplu sözleşmesiz bu hakkın bir anlam ifade etmediğini vurguladığını söyleyebiliriz.

⁴⁷ Oysaki bu noktada belirtmekte fayda var ki; araştırma birimini emekli askeri personelin oluşturduğu, Türkiye'de yapılan bir alan araştırmasının sonuçlarına göre, silahlı kuvvetler mensuplarının, mesleklerine bağlı olarak menfaatlerinin savunulmadığı ve askeri hiyerarşinin etkilerinin ailelerine de sıçraması neticesinde her alanda ayrımcılığa uğradıkları ortaya çıkmıştır. Bu sebeple çıkarlarını koruyacak bir örgütlenmeye ihtiyaçları olduğu açıktır. Yine aynı araştırmada askeriyede disiplinin baskı ile değil, karşılıklı rıza ile daha iyi sağlanacağına ilişkin görüş baskın çıkmıştır (Karadoğan, 2006: 121). Askeri personel için sendikalaşma hakkının mevcut olduğu ülke deneyimleri, ordudaki disiplini bozma yönünde değil, geliştirme yönünde etkisi olduğuna ilişkin güçlü kanıtlar sunmaktadır (Karadoğan, 2006: 36).

Dikkat çeken son nokta ise; SHAK'ın, ilk üç yakınmada asker-sivil ayrımı yapmaksızın örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını ulusal mevzuata göre değerlendirerek askeri personele tanınmayan haklar olarak kabul ederken; son yakınmada ise askeri personelin “sivil veya askeri niteliğine bakılmaksızın” şeklinde bir vurgu yaparak örgütlenme hakkının tamamen kısıtlanamayacağı yönünde karar vermiş olmasıdır.

Sonuç

Bu çalışma, Avrupa Sosyal Şartı'nda askeri personelin sendikal haklarını konu edinmektedir. Konunun ASS'ye göre ele alınmasının nedeni; hem ILO sözleşmelerine göre daha az bilinen ASS'nin bilinirliğinin artırılmasının istenmesi hem de sendikal hakların önemli bir parçasını oluşturan grev hakkını açıkça tanıyan ilk uluslararası sözleşme olmasıdır.

Çalışmanın ilk bölümünde ASS'nin yapısı ve denetim mekanizması açıklanmıştır. İkinci bölümünde Şart'ta sendikal hakları düzenleyen ve 5. ve 6. maddeler; özneleri, ilkeleri ve sınırlılıkları ile birlikte ele alınmış ve askeri personelin durumu incelenmiştir. Üçüncü bölümünde ise askeri personelin sendikal haklarını konu edinen toplu yakınma örnekleri, yarı-yargısal inceleme sürecinin tüm evreleri temelinde analiz edilmiştir. Askeri personele örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarının tanınıp tanınmadığının ortaya çıkartılması çalışmanın temel amacını oluşturmuştur.

Avrupa Sosyal Şartı, sözleşme niteliği taşıyan, dolayısıyla da onaylayan devletleri hukuksal yönden yükümlülük altında bırakan bir belgedir. Şart'ın birinci bölümü, bir ilkeler düzenlemesiye, ikinci bölüm bu ilkelerin her biri konusunda daha ayrıntılı olarak tanımlanmış hakları güvenceye alan hükümler içermektedir. Şart'a taraf olan devlet, politika üretirken birinci bölümdeki maddeleri takip edilecek hedeflerin bir beyanı olarak kabul etmektedir. Bu nedenle birinci bölümde verilen hedefler, ikinci bölümde verilen hakların yorumlanmasında yol gösterici olmaktadır. Diğer taraftan ülkeler, ulusal mevzuatlarını, taraf oldukları uluslararası sözleşmelerle uyumlu hale getirmekle yükümlüdürler. Nitekim Türkiye'de ILO'nun 98 sayılı sözleşmesine taraf olunması ve ASS'nin 5. ve 6. maddelerine çekince konularak onay verilmesine rağmen Şart'ın birinci bölümden doğan yükümlülükleri dolayısıyla, ulusal mevzuatında kamu personeline örgütlenme hakkı tanımayan Türkiye, AIHM tarafından tazminata mahkûm edilmiştir.

Şart'ın ikinci bölümünde yer alan maddelerin bir kısmı zorunlu çekirdek madde kategorisindedir ve aynı zamanda Şart'a taraf olunabilmesi için asgari sınırı gösterir. Dolayısıyla onay sistemi, başka uluslararası sözleşmelerde görülmeyen esnek bir yapıya sahiptir. Burada unutulmaması gereken nokta, taraf devletin onay kapsamı dışında bıraktığı maddelere karşı sorumluluğunun devam ediyor olmasıdır. Keza, AIHM konuya ilişkin verdiği kararlarda bunu doğrulamıştır. Ek olarak ASS'nin denetim organı olan SHAK, ASS'ye taraf devletlere ilişkin, her beş yılda

bir, onaylamadıkları maddelerde güvenceye alınan haklar hakkında rapor yayınlamaktadır.

SHAK'ın raporlama sistemi ve toplu yakınma sistemi olmak üzere iki türlü denetleme biçimi mevcuttur. Toplu yakınma sistemi, niteliği ve düzenlemesi dolayısıyla yargılanabilirliği açığa vuran bir sistem olmasından dolayı ayrı bir öneme sahiptir. Diğer taraftan, toplu yakınmalar dolayısıyla SHAK'ın verdiği kararlar içtihat niteliği kazanmaya başlamıştır. Toplu yakınma sistemine ilişkin vurgulanması gereken bir diğer nokta ise; yakınmada bulunulacak taraf devletin yakınmanın konusu olan Şart maddelerini onaylamış olması gerekliliğidir.

ASS'nin sendikal hakları düzenleyen maddeleri, ikinci bölümde yer alan 5. ve 6. maddelerdir. Örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını konu edinen bu maddelerin öznesi çalışanlar olarak belirtildiğinden, geniş bir kapsama sahip olduğu söylenmelidir. Ancak Şart'ın 5. maddesinde silahlı kuvvetler ile ilgili bir istisna mevcuttur. Buna göre; Şart, silahlı kuvvetlerin örgütlenme ilkesinin uygulanmasını taraf devletlerin ulusal mevzuatlarına bırakmıştır. Böylelikle, sınırlama rejimi çerçevesinde bir kısıtlama getirilmesine olanak verilmiştir. Ancak sınırlamaların bir yasaklama olmadığı vurgulanmalıdır. Bu nedenle, Şart'a taraf ülkelerde silahlı kuvvetler mensuplarına sendika kurma hakkı tanınabilmekte ve buna belirli sınırlamalar getirilebilmektedir. Örneğin, silahlı kuvvetler içindeki sivil personele örgütlenme imkânı tanınabileceği gibi; buna ek olarak, eğer silahlı kuvvetler mensuplarının örgütlenmesi millî güvenlik için tehdit unsuru olarak görülüyorsa, örgütlenme hakkı ellerinden alınmadan -güvenlik önlemlerinden ödün verilmeyecek şekilde- sınırlamalar getirilerek bu hak tanınabilir.

Bu çalışmada silahlı kuvvetlerin sendikal haklarını konu edinen toplu yakınma örnekleri incelenmiştir. Avrupa Konseyi'nin resmî web sayfasında listelenen toplu yakınmalar arasında, konuya ilişkin altı adet toplu yakınma olduğu görülmüştür. Bunlar; dördü aynı örgüt (EUROEDOP) tarafından yapılan, Fransa Hükümetine karşı 2/1999 No.lu, Yunanistan Hükümetine karşı 3/1999 No.lu, İtalya Hükümetine karşı 4/1999 No.lu, Portekiz Hükümetine karşı 5/1999 No.lu yakınmalar ile biri EUROMIL tarafından İrlanda Hükümetine karşı yapılan 112/2014 No.lu yakınma ve biri de CGIL tarafından İtalya Hükümeti'ne karşı yapılan 140/2016 No.lu yakınmalardır.

Yunanistan, ASS'yi sendikal hakları düzenleyen 5. ve 6. maddelere çekince koyarak onayladığından, SHAK 3/1999 No.lu yakınmayı kabul edilebilir bulmamıştır. Buradan hareketle, ASS'nin onay prosedüründe, 5. ve 6. maddeler, aralarından seçme yapılabilecek zorunlu çekirdek maddelerin içinde olmanın ötesinde, mutlaka onay kapsamına alınması gereken maddeler olarak yerlerini almalıdır. SHAK; 2/1999, 4/1999 ve 5/1999 No.lu yakınmaları ise, aynı örgüt tarafından yapılması ve Şart'ın aynı maddelerini konu edinmesi dolayısıyla birleştirme kararı vermiştir. Ancak her ülkenin kendine özgü şartlarının ve sendikal haklara ilişkin farklı mevzuatlarının bulunması nedeniyle, homojen bir grup şeklinde düşünülerek dosyaları birleştirilme yaklaşımının yanlış kararlar verilmesine

sebebiyet verebileceği düşünülebilir. Bu nedenle toplu yakınma sistemini düzenleyen Protokolde dosyaların birleştirilmesinin önüne geçilecek hükümlere ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

SHAK; 2/1999, 4/1999 ve 5/1999 No.lu yakınmaları, ASS'de askeri personelin örgütlenme hakkının uygulanma ilkesinin ulusal yasa ve yönetmeliklere bırakıldığı gerekçesiyle reddetmiştir. Nitekim ilgili yakınmalara karşı savunma sunan hükümetler kendi ulusal mevzuatlarında, güvenlik gerekçesiyle, askeri personele örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının tanınmadığını vurgulamışlardır. Bu karardan anlaşılmıştır ki; SHAK, ülkelerin askeri personelin sendikal haklarına koyduğu yasaklarda, Şart'ın G maddesinde belirtildiği biçimde sınırlama nedenleri ile ilgilenmemiş, doğrudan ulusal mevzuata ve yalnızca 5. maddeye bakarak kararını vermiştir. Oysaki Komite'nin, yarı-yargısal bir denetim organı olarak, esasa ilişkin kararını verirken, sadece ülkelerin ulusal mevzuatlarına değil, öngördükleri yasak ve kısıtlamaların sınırlama rejimine, özellikle demokratik toplum gereklerine, bu bağlamda ölçülülük ve orantılılık ilkelerine uygun olup olmadığını tartışıp değerlendirmeye alması ve kararlarında buna ilişkin açıklamalara da yer vermesi gerekirdi.

112/2014 No.lu yakınmada ise; İrlanda Hükümeti ulusal yasalarında askeri personele örgütlenme hakkı tanındığı, ancak üst (şemsiye) örgütlere üye olunmasına izin verilmediğini belirtmiş olmasına rağmen, SHAK ulusal mevzuatta yer bulan bu kararın yeterli olmadığını ve Şart'ın 5. maddesinin ihlâl edildiğini karara bağlamıştır. Yine aynı yakınmada İrlanda Hükümeti askeri personele grev hakkının tanınmadığını belirtmiş olsa da SHAK, ülkenin güvenliğini tehlikeye düşürecek unsurlar açıklanmadığından Şart'ın 6. maddesinin ihlâl edildiği kararını vermiştir. Benzer şekilde 140/2016 No.lu yakınmada da SHAK; Şart'ın askeri personelin örgütlenmesine ilişkin her ne kadar ulusal mevzuatla kısıtlamalar getirilebileceği belirtilmiş olsa da bu hakkın tamamen ortadan kaldırılmaması gerektiğini, ilgili kısıtlamanın ancak Şart'ın G maddesi ışığında gerçekleştirilebileceğini vurgulamıştır. Dolayısıyla ilerleyen süreçte SHAK'ın kararlarında Şart'ın G maddesine gereken önemin verilmeye başlandığı görülmüştür. Ancak bu noktada; SHAK'ın ilgili toplu yakınmalarda esasa ilişkin kararını verirken, ASS'nin yapısına yer vermediği görülmüştür. Oysaki Şart'ın 5. ve 6. maddelerine çekince koyarak onaylayan devletlere yönelik toplu yakınmalarda, birinci bölümünün bağlayıcılığı konusunun da tartışılması ve bu bölümün 5. ve 6. maddelerindeki ilkelerin bağlayıcılığı nedeniyle, ülkelerin ulusal mevzuatlarında getirecekleri yasaklama ile sorumluluklarından büsbütün kurtulmadıklarına vurgu yapılabilir.

Komitenin yaklaşımında iyileşme görülen bir diğer alan da askeri personel içerisinde asker-sivil ayrımı yapılmasıdır. Bu iyileşme, Komite'nin ilk yıllardaki yakınma örneklerinde verdiği kararlarda asker-sivil ayrımına değinmezken, ilgili son yakınmada askeri personelin tamamına sendikal yasak getirilemeyeceği yönündeki görüşünde kendini göstermektedir.

Toplu yakınma örnekleri incelendiğinde, yıllar itibarıyla tarafların yakınma

konusu olan maddelere ilişkin daha detaylı rapor sundukları görülmüştür. Bu durum, SHAK için tarafların daha net anlaşılabilmesi açısından önem taşımaktadır, dolayısıyla önemli bir iyileşme olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada ele alınan tüm toplu yakınmalarda SHAK'ın, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarının birbirini tamamlayan unsurlar içerdiğini vurguladığı görülmüştür. Buradan hareketle Komite içtihatlarından da anlaşılacağı üzere; ASS, sendikal hakların bileşenlerinin bölünemez ve parçalanamaz olduğunu gösterir bir belge olma niteliği taşımaktadır.

Sonuç olarak, incelenen toplu yakınma örneklerinden de anlaşıldığı gibi, ASS'de silahlı kuvvetlerin sendikal haklarının toptancı bir yaklaşımla yasaklanması söz konusu değildir. Şart'ta askeri personele sendikal hakların uygulanma ilkesi ülkelerin ulusal mevzuatlarına bırakılmış, ancak taraf devletlerin getireceği sınırlamaların özgürlükler ve öngörülen sınırlama koşulları çerçevesinde şekil alması gerektiği vurgulanmıştır. Ülkelerin; ASS'nin 5. maddesinde yer alan askeri personelin örgütlenme hakkının ulusal mevzuatta düzenlenebileceği yönündeki ibarenin arkasına sığınarak, silahlı kuvvetler mensuplarının tamamını bu haktan mahrum edemeyeceği, eğer sınırlama getirilecekse Şart'a uygun gerekçe ve dayanaklarıyla sunulması gerektiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca SHAK'ın özellikle son yıllardaki yakınmalara ilişkin kararlarında; taraf devletlerin ulusal mevzuatlarını, onayladıkları uluslararası sözleşmeler ile uyumlu hale getirmekle yükümlü olduklarını dikkate aldığı anlaşılmaktadır. Demokratik bir ülke olmanın gereği olarak, askeri personel de dâhil olmak üzere herkese kendi hak ve çıkarlarını özgürce kullanıp geliştirebilecekleri örgütlere sahip olma imkânı tanınmalıdır. Örgütlenmenin, askeri personel için gerekli olan disiplini bozacağı gerekçesiyle, silahlı kuvvetler mensuplarını bu haktan mahrum etmek gerçeği yansıtmamaktadır. Keza dünyada böylesi bir örneğe rastlanmazken, askeri personele örgütlenme imkânı tanıyan ülkelerde bahsi geçtiği gibi bir disiplinsizlik mevzubahis olmamıştır.

KAYNAKÇA

- Additional Protocol to The European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints (Toplu Yakınma Usulünü Düzenleyen Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol)*, No: 158, <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/158> (17.06.2020).
- Akandji-Kombe, F. (2011) “Avrupa Sosyal Şartı'nın Yargılanabilirliği ve Toplu Şikâyetler Usulü”, **III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı**, Kocaeli Üniversitesi, 99.
- Akılhoğlu, T. (2004) *Avrupa Sosyal Şartı Üzerine Bazı Gözlemler*, <http://www.idare.gen.tr/akillioglu-sosyalsart.htm> (21.05.2014)
- Akılhoğlu, T. (2010) **Yenilenmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda Toplu Şikâyet Usulü**, <http://www.yargitay.gov.tr/abproje/rt2.php> (29.05.2014).
- Aydın, F. (ed) (2014) **Avrupa Sosyal Şartı**, ÇASGEM, Yayın No: 06.
- Bell, M. (2010) “Avrupa Sosyal Şartı Bağlamında Ayrımcılığa Karşı Toplu Şikâyetler Yoluyla Mücadele Etmek”, Olivier De Schutter (der.) **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa** içinde, 33-43.
- Brillat, R. (2011) “Avrupa Sosyal Şartı'nın 50 Yılı: 1961'den 2011'e, Türkiye ve Gelecek Perspektifleri”, **III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı**, Kocaeli Üniversitesi, 42.
- Churchill, R. R. ve Khaliq, U. (2004) “The Collective Complaints System of the European Social Charter: An Effective Mechanism for Ensuring Compliance with Economic and Social Rights?”, **EJIL**, 15(3), 417–456.
- Çelik, A. (2005), “Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri”, **Türk-İş Dergisi**, Mayıs-Haziran, 91-99.
- Çelik, A. (2006), *Sosyal Şart Şartsız Onaylanmalı*, **Radikal**, 25.05.2006 (20.05.2014).
- Digest of The Case Law of The European Committee of Social Rights (2008)** Council of Europe, <https://rm.coe.int/168049159f> (05.05.2020).
- Digest of The Case Law of The European Committee of Social Rights (2018)** Council of Europe, <https://rm.coe.int/digest-2018-parts-i-ii-iii-iv-en/1680939f80> (05.05.2020).
- ECHR (2006) **Case of Tüm Haber Sen And Çınar V. Turkey**, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi, Strasbourg, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22:%5B%22228602/95%22%5D%7D> (21 Haziran 2020).
- ECHR (2008) **Case of Demir And Baykara V. Turkey**, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi, Strasbourg, <http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=00189558#%7B%22itemid%22:%5B%22001-89558%22%5D%7D> (21 Haziran 2014).
- Erdoğan, G. (2008) “Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”, **TBB Dergisi**, 77, 123-166.
- ETUC'tan Sosyal Şart Atağı*, <http://www.tes-is.org.tr/TR/Genel/2007/etuc.html> (05.07.2014)

- (Gözden Geçirilmiş) *Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Tasarısı ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler ile Dışişleri Komisyonları Raporları* (1/968), **TBMM Tutanak Dergisi**, Dönem: 22, Yasama Yılı: 3, S. Sayısı: 977, 2,
<http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss977m.htm>
(28.06.2014).
- Gadkowski, A. (2018) "The European Committee of Social Rights as a Monitoring Body in The System of The European Social Charter", **Adam Mickiewicz University Law Review**, 8, 63-75.
- Gülmez, M. (1990) "Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye", **İnsan Hakları Yıllığı**, 12, 91-124.
- Gülmez, M. (1993) "Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye" Mesut Gülmez (der.) **Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu (Bildiriler ve Tartışmalar)** içinde, Ankara: TODAİE Yayını, 119-152.
- Gülmez, M. (2001-2002) "Avrupa Birliği Hukukunda Sendikal Haklar ve Türkiye'nin Uyum Sorunu", **İnsan Hakları Yıllığı**, 23-24, 1-29.
- Gülmez, M. (2003) **Avrupa Birliğinde Sosyal Politika**, Ankara: Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu Yayını.
- Gülmez, M. (2006) **Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu**, Ankara: Belediye-İş Yayını.
- Gülmez, M. (2007) "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na Uyum Sağlayabilecek miyiz?", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 12, 27-52.
- Gülmez, M. (2008) "Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?", **Çalışma ve Toplum**, 18, 137-169.
- Gülmez, M. (2014) "Sivil Memurlara Sendika Yasağı Kalktı, Ya Ötekiler?", Muhammed Erdal (ed.) **Yıldırım Uler'e Armağan** içinde, Yakındoğu Üniversitesi Yayını, 283-306.
- Gülmez, M. (2016) "Anayasa Mahkemesi'nin Emniyet-Sen Kararı ve Değerlendirilmesi", **Karatahta**, 5, 89-112.
- Işıklı, A. (1993) "Sendika Hakkı ve Türkiye", Mesut Gülmez (der.) **Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu (Bildiriler ve Tartışmalar)** içinde, Ankara: TODAİE Yayını, 105-112.
- Karadoğan, E. (2006) "Endüstri İlişkileri Açısından Askeri Personelin Sendika Kurma Hakkı", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- List of Complaints And State Of Procedure*,
[https://hudoc.esc.coe.int/eng#?f%22sort%22:\[%22ESCPublicationDate%20Descending%22\],\[%22ESCDcType%22:\[%22DEC%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/eng#?f%22sort%22:[%22ESCPublicationDate%20Descending%22],[%22ESCDcType%22:[%22DEC%22]}) (10.04.2020).
- O'Kinneide, C. (2010) "Sosyal Haklar ve Avrupa Sosyal Şartı: Yeni Zorluklar ve Yeni Fırsatlar", Olivier De Schutter (der.) **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa** içinde, 153-169.
- Roman, D. (2011) "İnsan Hakları Uluslararası Hukukunda Sosyal Hakların

- Yargılanabilirliği”, **III. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiri Kitabı**, Kocaeli Üniversitesi, 85.
- Schutter, O. (2010) “Avrupa Sosyal Şartı'nın İki Yaşamı”, Olivier de Schutter (der.) **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin yeni Bir Sosyal Anayasa** içinde, 5-32.
- Sur, M. (2013) “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, 39(4), 317-356.
- Turgay, F. (2012) “Avrupa Birliği Hukuku'nda Sendikal Hakların Yeri ve Türkiye'nin Uyumu”, **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14(1), 26-46.
- Warneck W. ve Clauwaert S. (ed) (2007) **Kamu Sektöründe Sendikal Hakları Daha İyi Savunmak ve Teşvik Etmek**, Yönetici Özeti, Rapor: 105, ETUI-REHS/EPSU.