

AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL POLİTİKASI: GELİŞİMİ, KAPSAMI VE TÜRKİYE’NİN UYUM SÜRECİ-2

Aziz ÇELİK*

Türkiye’nin Avrupa Birliği süreci, 17 Aralık 2004 Brüksel zirvesinde tam üyelik müzakerelerinin başlatılması kararı ile yeni bir aşamaya geçti. Türkiye’nin gelecek on yılı büyük ölçüde üyelik müzakerelerinin etkisi altında şekillenecek. Müzakere süreci çetin siyasi, ekonomik ve hukuksal sorunların yaşanacağı; çalışan sınıfları ve onların örgütlerini, sendikaları da yakından etkileyecek: yeni olanakları ve yeni sorunları beraberinde getirecek bir süreç olacak.

Müzakere süreci sosyal ve sendikal hakların geliştirilmesi yolunda önemli bir kaldıraç işlevi görebilir. Özellikle toplu işçi hakları açısından, müzakere süreci ILO standartlarında bir çalışma mevzuatı için önemli bir olanak olarak değerlendirilebilir. Bu çerçevede sendikaların bir yandan müzakere sürecinde etkili olacak araçları geliştirmeleri, öte yandan müzakere sürecine paralel olarak bir mücadele süreci oluşturmaları yaşamsal önem taşımaktadır.

Müzakere süreci “tarama” olarak adlandırılan, ülke mevzuatının AB mevzuatına uyumlu ve uyumsuz düzenlemelerinin listelenmesi ile başlayacak. Üyelik müzakereleri, 21-22 Haziran 1993 tarihli AB Konseyi Kopenhag zirvesinde saptanan koşulların yerine getirilmesine ilişkin olacaktır. Bu kriterler üç temel başlıkta toplanabilir 1) Siyasi kriterler, 2) Ekonomik kriterler, 3) Hukuksal kriterler (müktesebat). Siyasi ve ekonomik kriterler genel nitelikli, makro düzeylerde konuları kapsarken, 29 başlıktan oluşan müktesebat (hukuksal kriterler) ayrıntılı hukuksal düzenlemeleri içermektedir. Siyasi ve ekonomik kriterlerle birlikte toplam 31 alanda müzakere yürütülecektir. (Bu yazının baskı aşamasında Komisyon hukuksal müzakere başlıklarını 35’e çıkardığını duyurdu.)

Sosyal politika ve sendikal haklara ilişkin konular siyasi kriterler bölümü ile müktesebatın 13. başlığı olan “sosyal politika ve istihdam” başlıklarında müzakere edilecektir. Soysa politika ve istihdam başlığı müzakere sürecinin ciddi sorunlarla karşılaşılan başlıklarından bir olarak bilinmektedir¹. Zaman zaman sosyal politikaya ilişkin konuların müktesebatın 13. başlığı ile sınırlı olarak ele alındığı gözlenmektedir. Önemle vurgulamak gerekir ki sosyal politikaya ilişkin müzakere konuları 13. başlıkla sınırlı değildir. Bu başlıkta AB’nin hukuksal düzenlemeleri (özellikle yönergeler) yer almaktadır. Bu bölüm daha çok bireysel çalışma hukuku konularını (işçi sağlığı, kadın-erkek eşitliği, çalışma koşulları gibi) içermektedir. Siyasi kriterler ana başlığı altında ise kolektif haklar (sendika, toplu sözleşme ve grev hakları) yer almaktadır. Bu hakların eksiksiz tanınması siyasi kriter olarak kabul edilmektedir².

Sosyal politika uyumu, AB uyum sürecinin en tartışmalı konuları arasında yer almaktadır. İşçi sendikaları konu ile ilgili bir “otomatik uyum” beklentisi içinde oldukları için eleştirilirken³, özellikle işveren örgütleri bu süreçte “rekabet gücünün” temel ölçüt olarak ele alınmasını istemektedir. İşveren örgütlerinin bu görüşü 59. hükümet tarafından da kabul edilmektedir. Böylece sosyal politika alanı bir kez daha Türkiye’nin “kendine özgü koşulları”nın gölgesinde kalmaktadır. AB uyum sürecinde sendikal hak ve özgürlükler “üvey evlat”⁴ durumundadır.

Gerçekten de AB uyum sürecinde gerçekleştirilen iki Anayasa değişikliği (2001 ve 2004) ve toplam yedi “uyum paketi” içinde, en az yer verilen alan sosyal hukuk ve sosyal politika olmuştur. Üstelik

* Kristal-İş Sendikası Eğitim Dairesi Müdürü, azizcelik@kristalis.org.tr

(Bu yazı Sendikal Notlar, Sayı 25, Mart 2005 sayısında yayınlanmıştır)

¹ Kamuran Reçber, **Türkiye-Avrupa Birliği İlişkileri**, İstanbul; Aktüel Yayınları, 2004, s. 249.

² Aziz Çelik, “İlerleme Raporu ve Siyasi Kriter Olarak Sendikal Haklar”, **Türk-İş Dergisi**, Eylül-Kasım 2004, Sayı: 363; Toplu işçi haklarının siyasi kriter olarak değerlendirmesine ilişkin 2003 Katılım Ortaklığı Belgesi ve Türkiye’ye ilişkin İlerleme Raporlarının siyasi kriterler bölümüne bakılabilir.

³ Tankut Çentel, “Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde Avrupa Birliği’nin Sosyal Politikasına Uyumu”, **İşveren Dergisi**, Cilt XXXVIII, Sayı 6, Mart 2000.

⁴ Mesut Gülmez’, “Uyum Düzenlemelerinin Üvey Evladı: Sendikal Haklar”, **Anayasa ve Uyum Yasaları Paneli**, Ankara, 13-14 Aralık 2002.

yasama alanında yaşanan bu görmezden gelmenin ötesinde uygulamada da belirgin bir dirence rastlanmaktadır. O kadar ki, Türkiye'nin AB aday üyeliğinin kabulünün ardından sekiz grev kararı ve grev uygulaması "milli güvenlik" ve/veya "genel sağlık" gerekçesiyle ertelenmiştir. ILO raporlarında yıllardır dile getirilen temel ILO sözleşmelerine ilişkin eksikliklerin giderilmesi ve İlerleme Raporları ve Katılım Ortaklığı Belgeleriyle dile getirilen AB ilkelerine ve müktesebatına aykırılıkların ortadan kaldırılması için, sosyal hukuka ilişkin yapılması gereken düzenlemeler ısrarla geciktirilmiştir.

Birinci bölümü geçen sayıda yayınlanan bu çalışmanın bu bölümünde Türkiye'nin AB sosyal politikasına uyum sorunları ele alınacaktır. Çalışmada sendikal ve sosyal haklar alanında temel eğilimlere ve karşılaştırmalara yer verilecektir. Sosyal politika uyumuna ilişkin alt başlıkların –iş hukuku, sosyal diyalog, işçi sağlığı, kadın-erkek eşitliği, sosyal güvenlik- her biri ayrı ayrı kapsamlı çalışmaları gerektiren hacimdedir. Bu nedenle bu yazı bir sosyal politika "tarama" çalışması değildir. Çalışmada uyum süreci, hukuksal kriterlerden (müktesebat) daha çok, siyasi kriterler kapsamında değerlendirilecektir. Bu nokta, sosyal politika uyum sürecinin yumuşak karnıdır: Bireysel çalışma hukuku alanında AB normlarına uyum konusunda adımlar atılırken, toplu işçi hakları konusunda direnç devam etmektedir.

I. AB SOSYAL POLİTİKASININ YORUMU SORUNU

Türkiye'nin AB uyum sürecinde en yavaş ilerlediği, ayak dirediği alan, sosyal hukuk, özellikle de sendikal haklar alanıdır. Bu tutum Türkiye'nin geleneksel devletçi-paternalist sosyal politika anlayışı açısından şaşırtıcı değildir. Uyum sürecinin kendi doğasına özgü sorunlarının yanında, ülkemize özgü tarihsel ve toplumsal gelişme sürecinin kendisi de ek zorluklar yaratmaktadır. Türkiye'nin sosyo-ekonomik gelişme çizgisinin Batı gelişme çizgisinden farklılığı, bu farklılığın getirdiği kendine özgü yapı ve ilişkiler ile bunların doğurduğu sonuçlar sosyal politika alanında da etkisini göstermektedir. Devletçi-paternalist yaklaşım sosyal politikada ağırlığını hissettirmekte, bireysel haklar konusunda devlet tarafından adımlar atılırken, bu hakların toplumun kendisi tarafından ve kendi örgütlülüğüne dayalı olarak kazanılmasına; toplu haklara soğuk yaklaşmaktadır.

Türkiye'nin AB sosyal hukuku karşısında durumu genel olarak diğer uluslararası insan hakları sözleşmeleri karşısında gösterdiği tutuma benzerlik göstermektedir. Bu tutum onaylanan uluslararası sözleşmenin gereklerini yerine getirmeme, zamana yayma ve oyalamadır. Bu durumu Türkiye'nin onaylamış olduğu sosyal hakları da kapsayan sözleşmelerde görmek mümkündür. Türkiye ya bu sözleşmeleri geç onaylamakta, ya içeriğini boşaltacak çekinceler koymakta ya da iç hukukta gereklerini yapmayıp uluslararası denetim organlarınınca eleştirilmektedir.

Türkiye, ILO'nun sendikal örgütlenmeyi devlete karşı güvence altına alan 1948 tarihli 87 sayılı sözleşmesini tam 44 yıl sonra 1992'de onaylamıştır. Ancak bu sözleşmenin gereklerini yerine getirmediği için hala ILO raporlarında eleştirilmektedir. Türkiye bu sözleşmeyi, özellikle sendikalara devlet müdahalesini engellediği ve kamu çalışanlarının da sendikal haklarını güvenceye aldığı için onaylamak istememiştir.

ILO'nun 1949 tarihli ve 98 sayılı "*örgütlenme hakkı ve toplu pazarlıkla*" ilgili sözleşmesi 1951'de onaylanmıştır. Ancak aradan geçen yarım yüzyıllık süreye rağmen ILO, bu sözleşmenin gereklerine uymadığı için Türkiye'yi eleştirmeye devam ediyor.

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) (1953), 1954'te onaylanmış ancak İHAS'ın en önemli mekanizması olan bireysel başvuru hakkı 1986 yılında kabul edilmiştir.

Avrupa Sosyal Şartı (1961), Türkiye tarafından 1989'da; adil çalışma şartları hakkı (m.2), işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkı (m.3), sendika hakkı (m.5), toplu pazarlık hakkı (m.6), çalışan kadınların korunması (m.8), bedensel ya da zihinsel engellilerin mesleki eğitimi hakkı ve mesleki ve yeniden uyum hakkı (m.15) maddelerine çekince konarak onaylanmıştır. AB bu çekincelerin kaldırılmasını istemektedir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996) henüz Türkiye tarafından onaylanmamıştır. AB üye adayları Bulgaristan ve Romanya ise bu şartı onaylamıştır.

Türkiye'nin diğer uluslararası sözleşmeler konusunda yıllardır takındığı ağırdan alma tutumu AB sürecinde devam etmektedir. Uzunca bir süre AB sürecinin sağlayacağı siyasal hak ve özgürlüklerin Türkiye şartlarına uygun olmadığı ve ülkeyi zayıflatacağı gerekçesiyle demokratikleşme konusunda gereken adımlar atılmadı. Şimdi de sosyal ve sendikal hakların ülkenin rekabet gücünü zayıflatacağı tezi işleniyor.

AB sosyal politikalarının nasıl yorumlanacağı ve Türkiye'nin uyumunun nasıl gerçekleşeceği konusunda sendikalar, işveren örgütleri, bilim çevreleri, hükümet ve AB organları arasında önemli yaklaşım farkları göze çarpmaktadır. Müktesebatla (hukuksal kriterlere) sınırlı dar yorumu benimseyenler, AB sosyal politikası için AB Antlaşmaları ve yönergelerinin lafzını esas almaktadır. Bu çerçevede işveren örgütleri ve 59. hükümet sosyal politika uyumunu yönergelerle sınırlı hukuksal-tekniik bir sorun olarak değerlendirmektedirler. Oysa uyum sürecinde AB Antlaşma ve yönergeleri yanında, Kopenhag siyasi kriterleri ile AB Antlaşma ve belgelerinin atıf yaptığı uluslararası antlaşma ve sözleşmeler, evrensel hukuk normları ve AB'nin yaslandığı temel değerler sosyal politika uyumunda esas alınmalıdır.

AB'nin kendini bağlı saydığı uluslararası antlaşmalar ve insan hakları sözleşmeleri nedeniyle; temel sendikal/sosyal haklar, AB hukukun olmazsa olmaz bir parçasıdır. AB Anayasası; AB'nin "insan onuru, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukuk devleti ve insan haklarına saygı temelinde kurulduğunu" belirtmekte ve "çoğulcu toplum, hoşgörü, adalet dayanışma ve ayrımcılığın reddinin üye ülkelerin ortak değerleri olduğunu" vurgulamaktadır.

Topluluk antlaşmasının 6. maddesi ile, AB kendini *İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi* (İHAS) ile bağlı saymaktadır. Antlaşmanın 136. maddesinde Topluluk Temel Sosyal Haklar Şartı'na ve Avrupa Sosyal Şartı'na (ASŞ) açıkça atıfta bulunulmuştur. AB Anayasasının ikinci bölümünü oluşturan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın başlangıç bölümünde şartın; İHAS, ASŞ, Adalet Divanı (ATAD) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin (AİHM) içtihat hukukundan kaynaklanan hakları teyit ettiği belirtilmiştir. İHAS'ın 11. maddesi; bireylerin çıkarlarını korumak için sendika kurmalarını ve sendikalara katılmalarını temel bir insan hakkı olarak tanımlamaktadır. Öte yandan Adalet Divanı da pek çok kararında ILO ve diğer uluslararası sözleşmelere gönderme yapmıştır.

Kopenhag siyasi kriterleri, AB üyeliği için gerekli ölçütleri sıralarken, demokrasi, hukuk devleti ve insan haklarını garanti altına alan kurumların istikrarlı bir biçimde varlığını ön koşul olarak belirtmiştir. Bu hakların sadece kağıt üzerinde varlığını değil günlük yaşamda fiilen uygulanması gerektiğini vurgulamıştır. Bu nedenle sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkı siyasi kriterler bağlamında AB hukuku içindedir.

Sosyal/sendikal hak ve özgürlüklerin eksiksiz varlığı bir siyasi kriter olarak değerlendirilmekte, bu nedenle gerek Konsey tarafından hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgeleri (KOB), gerekse Komisyon tarafından hazırlanan Düzenli İlerleme Raporlarında sendikal/sosyal haklar, siyasi kriterler bölümünde yer almaktadır.

Tüm yukarıda sayılanlar göstermektedir ki, sosyal politika alanında AB normlarına uyumun sağlanması, sadece yönergelerin iç hukuka aktarılması ile mümkün değildir. Temel sendikal ve sosyal hakları güvence altına alacak bir mevzuat ve zihniyet değişikliği olmadan sosyal politika uyumundan söz edilemez.

Ancak Türk sermaye çevrelerinin aynı kanaatte olmadığı gözlenmektedir. TİSK, sosyal politika uyumunda geniş yoruma karşı çıkmakla kalmayıp, var olan koruyucu düzenlemelerin daha da daraltılmasını istemektedir. TİSK'e göre Türkiye'nin uyumu büyük ölçüde gerçekleştirilmiş durumdadır⁵ ve zaten AB'de sosyal politika alanında çok fazla ortak standart bulunmamaktadır⁶.

*"Avrupa Birliği'ne tevdi edilen Ulusal Program'ın çalışma hayatına ilişkin taahhütleri konusunda çok ciddi endişeler yaşıyoruz. Programın bazı bölümlerinde, Avrupa Birliği'nin ülkemizden talep etmediği, ayrıca Birliğin Tüzük ve Yönergelerle ortak düzenlemeye gitmediği, dolayısıyla Türkiye'den yerine getirilmesi istenmeyen pek çok düzenlemenin taahhüt edildiği dikkati çekmektedir"*⁷.

⁵ TİSK, *İşveren Dergisi*, Cilt XXXVIII, Sayı 6, Mart 2000

⁶ TİSK, *21. Genel Kurul Çalışma Raporu*, Ankara, 2001, s. 108.

⁷ TİSK (2001) s. 108.

TİSK'e göre Türkiye'nin uyumsuz olduğu konularda da geçiş dönemi içinde düzenlemeler yapılabilir. TİSK, Anglosakson firma modeli ile Avrupa sosyal modelinin AB içinde çarpışır görüldüğünü ve bunun dikkate alınması gerektiğini ifade etmektedir⁸.

Dar yorumlar zaman zaman sendikal çevrelerde de ortaya çıkmaktadır. 2003 Genel Kurulundan sonra bu tutumunu değiştirmesine rağmen, Türk-İş, AB sosyal politikası konusunda uzunca bir süre dar yoruma yakın durmuş ve "AB üyeliğinin sendikal hak ve özgürlükler ve temel işçi hakları açısından doğrudan hiçbir katkısı yoktur" görüşünü savunmuştur⁹. AB sürecinin, sendikalar ve çalışanlar açısından yaratacağı olanaklar yeterince irdelenmemekte, AB'nin müktesebatında sendikal/sosyal haklar açısından önemli bir yenilik olmadığı, AB üyeliğinin çalışanlara bir yararı olmayacağı hatta zararı olacağı gibi eksik/hatalı değerlendirmeler yapılmaktadır¹⁰. Bu değerlendirmeler sosyal politika uyumu konusunda aktif ve pozitif bir rol oynaması gereken sendikaları sürecin dışına düşürmektedir.

AB belgelerinde ise sosyal politika alanında geniş yorumun tercih edildiği görülmektedir.. Bunu KOB ve İlerleme Raporlarının içeriğinden ve sistematüğinden izlemek mümkündür. KOB ve İlerleme Raporlarında sendikal ve sosyal haklar iki ayrı bölümde ele alınmaktadır. Bunlardan biri *Siyasi Kriterler* bölümünde yer alan *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar* başlığı, diğeri ise müktesebata uyum başlığı altında istihdam ve sosyal politika bölümüdür. AB, sendikal/sosyal hakları açıkça siyasi kriterler bağlamında değerlendirmektedir.

Grev hakkı, bu konuda çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır. Şişecam grevinin ertelenmesiyle ilgili Kristal-İş Sendikasının mektubunu yanıtlayan dönemin Avrupa Komisyonu Genişlemeden sorumlu üyesi Günter Verheugen, şu görüşlere yer vermiştir¹¹.

"Grev hakkının düzenlenmesi ile ilgili bir Topluluk mevzuatı olmasa da Grev hakkı, AB üyesi ülkelerin ulusal anayasalarında saygın bir yer almasının yanında çeşitli uluslararası sözleşmeler tarafından (Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri ve Avrupa Temel Haklar Şartı gibi) temel bir hak olarak tanınmıştır. Dahası, Kopenhag Kriterlerine uygun olarak aday ülkelerin temel insan haklarına, kültürel haklara ve sosyal haklara saygı göstermeleri gerekmektedir. Grev hakkını içeren sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı bu sosyal haklardan biridir"

Sonuç olarak AB sosyal politikasına uyum, sadece müktesebatın emredici hükümlerine uyum sorunu değil, AB'nin benimsediği hak ve özgürlüklerin ve değerlerin sosyal alanda da kabul edilmesi sorunudur.

II. ÜYELİK SÜRECİ BELGELERİ VE SENDİKAL HAKLAR

Sosyal politika uyumunun incelenmesinde doğrudan antlaşma ve yönergeler (birincil mevzuat) yanında üyelik süreci belgeleri de önemli bir yer tutmaktadır. Bu belgeler somut durumun AB normları açısından değerlendirmesini içermektedir. Söz konusu belgeler Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB), Ulusal Program (UP) ve İlerleme Raporlarıdır (Kutu 1).

KUTU 1

AB ÜYELİK SÜRECİ BELGELERİ

Katılım Ortaklığı Belgesi (KOB), aday ülkelerin Kopenhag Kriterleri doğrultusunda yerine getirmek zorunda oldukları kısa ve orta vadeli önceliklerle ilgili olarak AB tarafından hazırlanan belgedir. Türkiye için şimdiye kadar iki KOB hazırlanmıştır: 8 Mart 2001 ve 19 Mayıs 2003. KOB'da sosyal haklara ilişkin konular hem *siyasi kriterler* başlığı altında hem de *istihdam ve sosyal sorunlar* başlığı altında yer almaktadır. Böylece sosyal politika sorunları sadece yönergelere uyum sorunu olarak değil, temel siyasi kriterlere de uyumun bir parçası olarak değerlendirilmektedir.

Ulusal Program (UP), aday ülke tarafından KOB dikkate alınarak, AB mevzuatının ülke

⁸ TİSK, 21. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2001, s. 108.

⁹ Türk-İş 19. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, ss. 506-507.

¹⁰ Aziz Çelik, "Sendikalar Neden AB Sürecini Desteklemeli?", *Radikal Gazetesi*, 18 Haziran 2002.

¹¹ Günter Verheugen, Kristal-İş Sendikası Genel Başkanlığı'na gönderilen 3 Şubat 2004 tarihli mektup.

iç hukukuna hangi sürede ve hangi yasal araçlar kullanılarak aktarılacağını gösteren belgedir. UP siyasi kriterler ve AB müktesebatı konularında kısa ve orta vadeli hedefleri içerir. Aday ülke hükümetleri tarafından hazırlanan Ulusal Programlar Anayasa ve yasalar ile diğer mevzuatta yapılacak değişiklikleri ve yeni mevzuatın takvimini içerir. UP, aday ülkenin AB'ye taahhüdü olarak da nitelenebilir. Türkiye'nin ilk Ulusal Programı 57. Hükümet tarafından hazırlandı ve 24 Mart 2001 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı. Türkiye'nin İkinci Ulusal Programı (Revize Edilmiş Ulusal Program) ise 59. Hükümet tarafından hazırlandı ve 24 Temmuz 2003 tarihinde mükerrer Resmi Gazete'de yayımlandı.

İlerleme Raporu, aday ülkenin Kopenhag kriterlerine uyumunu; siyasi ve ekonomik kriterler ile müktesebata uyum başlıkları altında kısa ve orta vadeli olarak değerlendirmektedir. Avrupa Komisyonu, aday ülkelerin AB ilke ve müktesebatı konusunda sağladıkları gelişmeleri; aday ülkelerin durumunu, her yıl Konsey'e rapor etmektedir. İlerleme Raporu olarak adlandırılan bu düzenli raporlar Konseyin aday ülkelerle ilgili kararlarında belirleyici öneme sahiptir. Türkiye ile ilgili ilk düzenli rapor 1998 yılında hazırlanmıştır. Komisyon 1998-2004 yılları arasında Türkiye ile ilgili yedi İlerleme Raporu yayınlamıştır.

A. Katılım Ortaklığı Belgelerinde Sosyal Haklar

1. 2001 Katılım Ortaklığı Belgesi¹²

2001 KOB'un "siyasi kriterler" bölümünde Kopenhag kriterlerine atıf yapılarak, "aday ülkenin, demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları, azınlıklara saygı ve onların korunmasını güvence altına alan kurumların istikrarını sağlamış olması" gereği vurgulanmış ve kısa vadeli siyasi öncelikler açısından sosyal/sendikal haklara ilişkin olarak "Örgütlenme özgürlüğü ve barışçıl toplantı hakkı ve sivil toplumun gelişmesini cesaretlendirmek için yasal ve anayasal güvenceleri güçlendirme" ve "hiçbir ayırıma tabi olmaksızın tüm bireylerin bütün insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarının güvence altına alınması" hedefine yer vermektedir. Belge ayrıca şu öneriler yer almaktadır:

"Türk Anayasasının ve diğer ilgili mevzuatın, bütün Türk vatandaşlarının hak ve özgürlüklerini İHAS'ta belirtildiği gibi güvence altına alan bir bakış açısıyla, tekrar gözden geçirilmesi ve bu tür yasal reformların uygulanması ve Avrupa Birliği Üye Devletlerinin uygulamalarıyla uyumun sağlanması. Uluslararası Medeni ve Siyasî Haklar Sözleşmesi ve tercihli Protokolünün, ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinin onaylanması."

2001 KOB'da "istihdam ve sosyal konular" başlığı altında "sendikal haklara saygı duyulması ve sendikal eylemler üzerindeki kısıtlayıcı hükümlerin kaldırılarak etkin ve özerk sosyal diyalog için gerekli koşulların güvenceye alınması" talebine yer verilmiştir.

2. 2003 Katılım Ortaklığı Belgesi¹³

2003 KOB'un siyasi kriterler bölümünde kısa vadeli öncelikler kapsamında (2003-2004 yılları için) sosyal haklarla ilgili şu konulara yer verilmiştir.

Medeni ve Siyasî Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile İhtiyari Protokolünün ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmenin onaylanması. AİHM kararlarına uymak da dahil olmak üzere, İHAS'a uygun hareket edilmesi.

Barışçıl toplantı yapma ve dernek kurma özgürlüklerine ilişkin reformların sürdürülmesi ve uygulanması. İHAS'a uygun olarak, sendikalar da dahil olmak üzere, özellikle ulusal ve yabancı derneklere ilişkin yasal kısıtlamaların kaldırılması. Sivil toplumun gelişiminin teşvik edilmesi".

2003 KOB da, 2001 belgesi gibi sendikal hakları siyasi kriterler bölümünde ele almıştır. Ayrıca belge uluslararası sözleşmelere atıf yaparak sosyal haklara ilişkin geniş yorumu tercih etmiştir. 2003 KOB, "sosyal politika ve istihdam" bölümünde kısa vadeli hedefler arasında "sendika faaliyetlerine ilişkin

¹² The Council of the European Union, **The Accession Partnership with the Republic of Turkey**, 2001/235/EC, Official Journal of the European Communities, L 85/13, 24.3.2001.

¹³ AB Konseyi, **Türkiye İçin Katılım Ortaklığı Belgesi**, Ankara: DPT Yayınları, Nisan 2003.

sınırlayıcı hükümleri kaldırmak ve sendikal haklara saygı gösterilmesini temin etmek suretiyle, aktif ve özerk, iki taraflı ve üç taraflı sosyal diyalogun koşullarının oluşturulması” görüşlerine yer verilmiştir.

B. Ulusal Programlar ve Sendikal Haklar

1. 2001 Ulusal Programı¹⁴

57. Hükümet döneminde hazırlanan 2001 Ulusal Programında (UP) sendikal ve sosyal haklarla ilgili geniş yorum tercih edilmiştir. 2001 UP, siyasi kriterler bölümünde sendikal hakların 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri doğrultusunda yeniden düzenlenmesini AB uyumunun gereği saymıştır. Ayrıca “ekonomik ve sosyal demokrasinin uzantısı niteliğindeki kurumsal yapıların güçlendirilmesini” kısa vadeli bir öncelik olarak düzenlemiştir. 2001 UP’nin “siyasi kriterler” bölümünde yer alan sendikal haklarla ilgili değerlendirmeler şunlardır.

“Sendikal haklarla ilgili mevcut sınırlamaların gözden geçirilmesi, hak grevi yapılmasına olanak tanınması için Anayasa’nın ilgili maddelerinin yeniden düzenlenmesi,

Sendikal hakların 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri uyarınca ve Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda yeniden düzenlenmesi”,

“Sosyal politika ve istihdam” bölümünde mevcut durum aktarıldıktan sonra Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklikler sıralanmaktadır. Bu değişikliklerin bir bölümü siyasi kriterler kapsamında iken önemli bir bölümü ise topluluk müktesebatının (yönergelerin) iç hukuka aktarılması şeklindedir.

2. 2003 Ulusal Programı¹⁵

59. Hükümet tarafından hazırlanan 2003 UP’de (revize edilmiş UP) sendikal haklar açısından dar yorum tercih edilmiştir. 2003 UP’nin siyasi kriterler bölümünde 2001 UP’de yer alan sendikal haklara, ILO sözleşmelerine ve Avrupa Sosyal Şartına yapılan atıflar çıkarılmış ve sadece derneklerle ilgili bir ifadeye yer verilmiştir. Siyasi kriterler bölümünde, sosyal politika ve sendikal haklarla ilgili herhangi bir hukuksal düzenleme öngörülmemiştir. 2003 UP’nin siyasi kriterler bölümüne klasik hak ve özgürlükler sistematigi egemendir. Ekonomik ve sosyal haklar ihmal edilmiştir.

Dahası, AB mevzuatının gerektirdiği değişiklikler yapılırken; “iş kanununda (1475) var olan katı hükümlerin uluslararası rekabete olanak sağlayacak şekilde yeniden düzenleneceğinin” belirtilmesidir:

“Bireysel ve Toplu İş Hukuku: Genel olarak bakıldığında, ülkemiz bireysel ve toplu iş hukuku AB mevzuatından bazı farklılıklar göstermektedir. Doğal olarak bu farklılıkların giderilmesi gerekmektedir. Ancak bunun kadar önemli bir husus da, İş Kanunu’ndaki katı hükümlerin uluslararası piyasada rekabete olanak sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gereğidir”.

Nitekim bu çerçevede sendikal yasalarda hiçbir değişiklik yapılmadan iş yasası hızla esnekleştirilmiştir.

2001 ve 2003 Ulusal Programları, sosyal politika ve sendikal haklara yaklaşım ve içerik açısından ciddi farklılıklar içermektedir. 2003 Ulusal Programı özellikle sendikal haklar ve sosyal politika açısından 2001 UP’nin çok gerisinde bir yaklaşım sergilemektedir.

2001 UP Siyasi Kriterler bölümünde “sendikal haklarla ilgili mevcut sınırlamaların gözden geçirilmesi... hak grevine imkan tanıyacak şekilde Anayasanın ilgili maddelerinin gözden geçirilmesi ve sendikal hakların 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı doğrultusunda yeniden düzenlenmesi” hedefine yer veriyordu. Ayrıca Sosyal Politika bölümünde “grev yasağının kapsamının daraltılması, yüzde on yetki barajının kaldırılması ve kamu personelinin sendikalaşma hakkı” tanınması konularında düzenleme yapılması öngörülüyordu.

2003 UP, Siyasi Kriterler bölümünde, önceki UP’nin aksine sendikal-sosyal hak ve özgürlüklere tek kelime bile yer vermemiştir. 2003 UP’nin “Sosyal politika ve istihdam bölümünde” ise 2001 UP’de yer alan temel hükümler çıkartılmış, büyük ölçüde teknik düzenlemelere yer verilmiştir.

¹⁴ <http://ekutup.dpt.gov.tr/ab> (Erişim: 6 Nisan 2004)

¹⁵ Resmi Gazete, 24 Temmuz 2004 Mükerrer, 25178; <http://www.dpt.gov.tr/abigm>

2001 UP, sendikal hakları AB uyum sürecinin önemli bir parçası olarak ele alıyordu. Ancak 57. hükümet, UP'de yazılanlara rağmen bunların gereğini yapmadı. 59. hükümet ise bu taahhütleri tümüyle UP'den çıkarttı. 2003 UP, AB'nin sosyal boyutunu küçümseyen, Anglo-Saxon ve yeni liberal bir bakış açısını yansıtmaktadır. 2003 UP, AB içinde sosyal politika ve sendikal haklara ilişkin süregelen tartışmada bu hakları minimize etmeyi hedefleyen ve İngiltere ile birlikte Avrupa işveren örgütlerinin başını çektiği kanadın görüşlerine paraleldir.

2001 UP'de taahhüt edilen sendikal ve sosyal hakların AB normları ve ILO sözleşmelerine uyumlu hale getirilmesi hedefinden neden vazgeçilmiştir? Bunun cevabını işveren örgütlerinin taleplerinde görmek mümkündür. 59. Hükümet Ulusal Programda işveren örgütlerinin isteklerini yerine getirmiştir. TİSK'in 2001 yılı raporunda 2001 UP ile ilgili şu ifadeler yer almaktadır:

"Avrupa Birliği'ne tevdi edilen Ulusal Program'ın çalışma hayatına ilişkin taahhütleri konusunda ciddi endişeler taşıyoruz. Ulusal Program'ın yapılacak ilk revizyonunda; Kısa vadeli gerçekleştirilmesi öngörülen ve siyasi kriterler arasında yer alan hak grevi ve iş güvencesi gibi konular Programdan çıkartılmalı, kısa ve orta vadede ele alınması öngörülen konular yeniden değerlendirilmeli ve Türk ekonomisinin rekabet gücünü zayıflatacak hiçbir düzenlemeye yer verilmemelidir"¹⁶.

İşveren örgütlerince yapılan telkinler ile 2003 UP karşılaştırıldığında açıkça görülmektedir ki; 59. Hükümet bu telkinleri dikkate almıştır. Ulusal programın sendikal ve sosyal haklara ilişkin bölümü büyük ölçüde TİSK'in istemleri doğrultusunda revize edilmesine rağmen, TİSK revize edilmiş (2003) UP'nin takviminden de rahatsız olduğunu, sosyal politika uyumu için aceleye gerek olmadığı ve 2004 yılı hedefinin uygun olmadığını belirtmektedir¹⁷.

TİSK, sosyal politika ve sendikal haklar konusunda uyum ölçütü olarak rekabet edebilirliği esas almakta ve rekabeti olumsuz etkileyebilecek düzenlemelerden (bunlar uyumun gereği olsa da) kaçınılmasını ve bunların ertelenmesini savunmaktadır. 59. Hükümetin de benimsediği bu anlayış AB sosyal hukukuna uyumun önündeki en büyük engeldir.

C. İlerleme Raporları ve Sosyal Haklar

AB Komisyonu, 1998 yılından bu yana Türkiye ile ilgili düzenli ilerleme raporları yayınlamaktadır. Eksik ve yetersiz değerlendirmeler içermelerine¹⁸ rağmen İlerleme Raporları Türkiye'nin sendikal-sosyal haklardaki uyumsuzluğunu gözler önüne sermektedir. İlerleme Raporlarında sosyal politikaya ilişkin konular zaman zaman dağınık ve sistematikten yoksun bir görünüm arz etmekle birlikte temel eleştiriler yıllardır aynı kalmıştır (Tablo 1).

İlerleme raporlarında sosyal ve sendikal haklara ilişkin değerlendirmeler iki başlık altında yer almaktadır. Bunlardan birincisi siyasi kriterler bölümünde yer alan "ekonomik, sosyal ve kültürel haklar", ikincisi ise mevzuata uyum bölümünde yer alan "istihdam ve sosyal politika" başlığıdır. KOB'da yer alan sistematik ve yaklaşım, İlerleme raporlarında da yer almaktadır. Sendikal ve sosyal haklar sadece yönergeler (hukuksal uyum) uyumla sınırlı ele alınmamış, bir siyasal kriter olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 1: İlerleme Raporlarında Sendikal Haklara Yönelik Eleştiri ve değerlendirmeler 1998-2003

| Rapor Yılı | Eleştiri ve Öneriler |
|------------|----------------------|
|------------|----------------------|

¹⁶ TİSK, **XXI Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, 22-23 Aralık 2001, Ankara ss 108-110.

¹⁷ Bülent Pırler, "AB Mevzuatına Uyum ve Ulusal Program", **İşveren Dergisi**, Cilt 41, Sayı 11, Ağustos 2003.

¹⁸ Mesut Gülmez, **Avrupa Birliğinde Sosyal Politika**. Ankara: Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, 2003 s. iv.

| | |
|------|---|
| 1998 | <p>Grev hakkı çeşitli kısıtlamalara ve karmaşık bir prosedüre tabidir.</p> <p>Memurların grev ve toplu pazarlık hakkı yoktur.</p> <p>Sendikalarla ilgili çok sayıda kısıtlama varlığını sürdürmekte ve sendikalar AB üyesi ülkelerde var olan standartlara eş haklardan yararlanamamaktadırlar</p> <p>Onaylanan çeşitli ILO sözleşmeleri iş hukukunda anlamlı ilerlemeler sağlamamıştır.</p> |
| 1999 | <p>Sendikal faaliyetler üzerindeki kısıtlayıcı düzenlemeler varlığını korumaktadır. Özellikle memur sendikaları ve serbest bölgelerdeki kısıtlamalar dikkat çekicidir.</p> <p>Hükümet ve işverenler tarafından sendika aktivistlerine yönelik kötü muamelelerin devam ettiği bildirilmektedir. Özgür ve gerçek bir sosyal diyalog koşullarının hazırlanması için daha çok ilerlemeye ihtiyaç vardır.</p> |
| 2000 | <p>Sendikaların rollerine ve grev hakkına ilişkin zorluklar varlığını korumaktadır</p> <p>Kamu personeli sendikaları ile ilgili kanun tasarısının içerdiği hükümler örgütlenme hakkına ciddi sınırlamalar getirmektedir.</p> <p>Kamu sektörü dışında da, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile ilgili zorluklar hukukta ve uygulamada devam etmektedir.</p> <p>Serbest bölgelerde sendikal haklar sınırlanmıştır.</p> |
| 2001 | <p>Kamu Görevlileri Sendikaları yasası, toplu sözleşme ve grev hakkını tanımamış ve kamu çalışanlarının bir bölümünün sendikal haklardan yararlanmalarını engellemiştir. Yasa topluluk müktesebatı ve Türkiye'nin onaylamış olduğu ILO Sözleşmeleri ile uyumlu değildir.</p> <p>Toplu sözleşmelerin bağtlanmasında sınırlamalar varlığını sürdürüyor. Bu sınırlamalar toplu pazarlığın ve sosyal diyalogun boyutlarını ciddi bir biçimde sınırlıyor.</p> <p>Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü ile ilgili zorluklar yasalarda ve uygulamada devam ediyor. Yüzde 10'luk işkolu barajı varlığını korumaktadır.</p> |
| 2002 | <p>Sendikalar örgütlenme özgürlüğü ve grev hakkına ilişkin sınırlamalarla karşı karşıyadır. Memurlara grev hakkı tanınmaması ve işçi sendikalarına yüzde 10 işkolu barajı bunun örnekleridir.</p> <p>Türkiye Avrupa Sosyal Şartını (ASŞ) imzalarken örgütlenme ve grev hakkına koyduğu çekinceleri devam ettirmekte ve gözden geçirilmiş ASŞ'yi onaylamamaktadır</p> <p>Türkiye, sendikal hakları eksiksiz tanımak için hızlı adımlar atmalı, sendika kurmaya ve toplu iş sözleşmesi yapmaya yönelik engelleri (yüzde 10 barajı dahil) kaldırmalıdır.</p> <p>Toplu iş sözleşmesinin kapsamı aşırı derecede düşük seviyededir. Ve özel sektör işyerlerinin pek çoğunda sosyal diyalogdan eser yoktur.</p> |
| 2003 | <p>ASŞ'nin 5'inci maddesinin (örgütlenme hakkı) ve 6'ncı maddesinin (grev hakkı dahil olmak üzere toplu pazarlık hakkı) kabul edilmesi konusunda ilerleme sağlanmamıştır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzalanmamıştır.</p> <p>Kamu Personeli Sendikaları Yasası örgütlenme hakkı konusunda önemli kısıtlamalar içeren ve grev ve toplu pazarlık haklarını dışlayan bir düzenlemedir.</p> <p>Özel sektör işletmelerinin pek çoğunda "sosyal diyalog" söz konusu değil. Sosyal diyalog sadece özel sektör açısından değil devlet açısından da sorunludur. Üç taraflı sosyal diyalog için kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) yapısal yetersizlikleri; özellikle hükümetin kurulda ezici çoğunluğu nedeniyle önemsiz hale gelmiştir.</p> |

1998 yılından bu yana yayınlanan İlerleme Raporlarında sendikal değerlendirmelere bakıldığında toplu işçi haklarının AB hukukunun ayrılmaz bir parçası olarak ele alındığı ve üyelik için siyasi kriter niteliğinde önkoşul olarak görüldüğü fark edilecektir.

İlerleme raporları ILO sözleşmelerine ve Avrupa Konseyi Sosyal Şartlarına gönderme yapılmakta ve onları ölçüt kabul etmektedir.. ILO Sözleşme ve uygulamalarına atıf yapılması, AB'nin ILO Sözleşmelerini ve uygulamalarını bir ölçüt olarak kabul ettiğini göstermesi açısından önemlidir.

1. Sendikal Haklar (Siyasi Kriter Olarak) Açısından Uyum Sorunları

Türkiye'nin sosyal politika uyum sürecini İlerleme Raporlarından izlemek mümkündür. 2004 İlerleme Raporu bu açıdan, yedi ilerleme raporu içinde en kapsamlı ve en açık eleştirilerin yer aldığı rapordur. Rapor sendikal hakları açıkça insan hakları ve temel özgürlükleri kapsamında ele almış ve bu hakların ILO standartlarına ve Avrupa Sosyal Şartına uygun olması gerektiğini vurgulamıştır. Rapor altı ayrı yerde ILO standartlarına atıf yapmış ve Türkiye'nin ILO standartlarını karşılamaktan uzak olduğunu, toplu sözleşme ve grev hakkına ilişkin sınırlamaların sürdürdüğünü vurgulamıştır. 2004 İlerleme Raporu tereddütsüz bir biçimde Türkiye'nin önüne sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili tamamlanması gereken siyasi ölçütler koymuştur.

2004 İlerleme Raporu'nun siyasi kriterler başlığında yer alan ve sendikalaşma, toplu sözleşme, grev ve sosyal diyalog gibi konuları içeren değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır. Bu saptamalar Türkiye'nin sendikal haklardaki uyumsuzluğunu açıkça ortaya koymaktadır¹⁹:

- *Sendikal haklarla ilgili olarak, örgütlenme hakkı ve grev hakkının da içeren toplu pazarlık hakkı üzerinde ciddi sınırlamalar varlığı korumaktadır.*
- *Grevlerin ve gösterilerin ertelenmesi ya da iptali gibi sendikal hakları kısıtlayıcı çok sayıda uygulama vardır. Özellikle lastik ve cam sektörlerindeki grev ertelemeleri bunun örnekleridir..*
- *Türkiye hala ILO standartlarını karşılamaktan uzaktır.*
- *Genel olarak bütün düzeylerde sosyal diyalogun güçlendirilmesine ve sosyal işbirliği kültürünün geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.*
- *Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın örgütlenme hakkı ile ilgili 5. maddesini ve grev hakkını da içeren toplu pazarlık hakkıyla ilgili 6. maddesini henüz onaylamamıştır.*
- *Kamu görevlileri sendikaları yasası kamu çalışanlarının bir bölümünün sendikalaşmasını engelliyor, ve grev ve toplu pazarlık hakkını içermiyor. Yasada sendika üyelik işlemlerini basitleştirmek amacıyla yapılan son değişiklikler bu hak kısıtlamalarını gidermemiştir.*
- *Özel sektörde sendikalaşma prosedürü elverişsiz ve pahalıdır.*
- *Sendikalar yetki alabilmek için işyeri düzeyinde yüzde 50 ve işkolu düzeyinde yüzde 10 barajı aşmak zorundalar.*

2. Müktesebat (Hukuksal Kriterler) Açısından Uyum Sorunları

Raporun AB müktesebatına uyum bölümünün 13 numaralı Sosyal Politika ve İstihdam başlığı²⁰ altında da sosyal ve sendikal haklarla ilgili gelişmelere ve eksikliklere geniş olarak yer verildi. Bu bölümde yer alan saptamalar genel siyasi kriterlerin karşılanması ötesinde uygulamaya ilişkin ayrıntıları içermektedir. Sosyal politika ve istihdam başlığı sosyal politikaya ilişkin pek çok uygulama ve uyum sorununa değinmektedir.

Sendikal Haklar

- *Sendikal hakların acilen eksiksiz tanınması gerektiğini vurgulayan rapor, kısıtlayıcı işkolu ve işyeri barajlarının, kamu çalışanlarına yönelik grev ve*

¹⁹ European Commission. **Regular Report on Turkey's Progress Towards Accession 2004**. Brussels: 2004, s. 47
http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/turkey/docs.htm#regular_reports

²⁰ 2004 Regular Report, ss. 107-112

toplular sözleşme hakkı ile sendikalara katılımı sınırlayan düzenlemelerin kaldırılması gerektiğini belirtmektedir.

- Rapor daha önceki yıllarda olduğu gibi toplu iş sözleşmesi kapsamındaki iş gücünün son derece düşük olduğunu vurgulamaktadır.
- Rapor, Türkiye'nin hala gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı (1996) onaylamadığına dikkat çekmektedir.
- [Müktesebata uyum başlığında Avrupa Sosyal Şartı'na (1996) yapılan vurgu özellikle önemlidir. Çünkü bu vurgu sendikal hak ve özgürlüklerin görüşme sürecinin bir parçası olacağını göstermektedir. Bu vurguyu Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan ve uluslararası insan hakları sözleşmelerini iç hukuktan üstün tutan ve bu sözleşmelere aykırı kanun hükümlerini geçersiz sayan düzenlemelerle birlikte ele aldığımızda işçi hak ve özgürlüklerini genişletme konusunda önemli olanaklar ortaya çıkmaktadır.]

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

- Rapor AB müktesebatına uyum açısından özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında önemli adımlar atıldığını ve iş yasasının yürürlüğe girmesinin ardından çeşitli uygulama yönetmelikleri çıkarıldığı belirtmektedir. Raporda Türkiye'nin en çok uyum sağladığı alan olarak işçi sağlığı iş güvenliği gösterilmektedir. (Kuşkusuz bu alanda uygulama sorunları büyük ölçüde devam etmektedir. Uyum henüz kağıt üzerindedir.) Rapor uygulama için 637 iş müfettişinin kapasitesinin güçlendirilmesini ve sosyal tarafların uygulamaya katılmasını önermektedir.

Bireysel İş Hukuku

- Türkiye'nin toplu işten çıkarmalar, işyerinin devri, işçinin istihdam koşulları hakkında bilgilendirilmesi ve iflas durumunda korunması konusunda bazı direktiflerin iç hukuka aktarılması konusunda eksikliklerini gidermesi gerektiği vurgulanmaktadır.
- Rapor 50'den az işçi çalıştırılan tarım işletmelerinin iş yasası kapsamı dışında bırakılmasını eleştirmekte ve bunun AB müktesebatı ile uyumsuz olduğunu vurgulamaktadır.
- Sektörel çalışma süresi yönergeleri ile Avrupa İşletme Konseylerinin kurulmasına ilişkin yönergenin henüz iç hukuka aktarılmadığının altı çizilmektedir.

Kadın-Erkek Eşitliği

- Kadın-Erkek eşitliği ile ilgili olarak Anayasa değişikliği ve yeni iş yasası ile bazı ilerlemeler sağlandığı, ancak özellikle ebeveyn izni, eşit ücret, istihdama erişim ve ispat yükümlülüğü gibi alanlarda daha fazla adım atılması ve kadın-erkek eşitliğinin ekonomik ve sosyal yaşamda sağlanması için ilgili mevzuatın etkin bir biçimde uygulanması gereğine vurgu yapılmaktadır.

Sosyal Diyalog

- Özel sektörde sosyal diyalogun olmadığını vurgulayan rapor, iki taraflı sosyal diyalogun özellikle özel sektörde güçlendirilmesinin önemini altını çizmekte ve ayrıca Ekonomik ve Sosyal Konseyde hükümetin baskın pozisyonun azaltılması gereğine işaret etmektedir.

III. AB UYUM YASALARI

AB uyum sürecinde, iki Anayasa ve yedi yasa değişikliği paketinin yasalaşmasıyla önemli mesafe katılmıştır. Ancak son dört yıldır gerçekleştirilen bu değişiklikler içinde sosyal politika ve sendikal

haklara ilişkin düzenlemeler son derece sınırlı bir yer tutmuştur. Ancak buna rağmen uyum sürecinde sendikal haklara ilişkin bir gerilemeden değil, yasal alanda sınırlı da olsa bir gelişmeden söz etmek mümkündür. Uyuma direnç vardır, uyumsuzluk vardır. Fakat sınırlı ve son derece yavaş da olsa bazı ilerlemeler vardır.

A. Anayasa Değişiklikleri

1. 2001 Anayasa Değişiklikleri

2001 Anayasa değişiklikleri²¹ ile 1982 Anayasasında köklü değişiklikler yapıldı. Anayasa değişiklikleri ile klasik hak ve özgürlüklerin genişletilmesi konusunda önemli adımlar atıldı. Ancak 1982 yılından bu yana yürürlükte olan grev hakkı ile ilgili 54. maddeye, ILO ve AB'nin yıllardır dile getirdiği eleştirilere rağmen dokunulmamıştır. 34. maddede yapılan değişiklik ile sendikaların toplantı ve gösteri yürüyüşü yapmalarına ilişkin kısıtlamalar kaldırılırken, 51. maddede yapılan değişiklik ile sendika kurma hakkı işçiler yerine çalışanlara tanınmıştır. Ancak bu değişiklik gerçek bir genişleme sağlamamıştır. Çünkü 1995 yılında 53. maddede yapılan değişiklikle kamu personelinin sendika kurmasına Anayasa'da yer verilmişti. 2001 değişikliği ile ILO ve AB'nin ısrarlı eleştirilerine rağmen kamu personeline toplu sözleşme ve grev hakkı tanınmamıştır. Ayrıca 53. maddedeki diğer aykırılıklar giderilmemiştir. (Anayasa'da yer alan uyumsuz hükümler için bak Ek-1)

2001 Anayasa değişikliklerinin sendikal hakları doğrudan ve dolaylı olarak ilgilendiren hükümleri şöyle sıralanabilir.

Anayasa'nın 13. Maddesi'nde yapılan değişiklik ile temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilecektir. Bu sınırlamalar, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamayacaktır.

Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkı ile ilgili 34. maddede yapılan değişiklik ile "dernekler, vakıflar, sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları kendi konu ve amaçları dışında toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleyemezler" ibareleri madde metninden çıkarılmıştır. Böylece sendikaların faaliyetlerinde bir genişleme sağlanmıştır.

Anayasa'nın 51. maddesinde yer alan "işçiler" ifadesi "çalışanlar" olarak değiştirilmiştir ve Kamu çalışanlarının sendika hakkı daha belirgin hale getirilmiştir.

Anayasa'nın Geçici 15. maddesinin son fıkrası yürürlükten kaldırıldı. Buna göre, 12 Eylül 1980-6 Aralık 1983 döneminde çıkarılan yasalar, Kanun Hükmünde Kararnameler (KHK) ile Anayasa Düzeni Hakkında Kanun uyarınca alınan karar ve tasarrufların Anayasa'ya aykırılığı öne sürülebilecek. Bu değişiklik 12 Eylül askeri yönetimi döneminde yürürlüğe giren 2821 ve 2822 sayılı yasaların Anayasa'ya aykırılığının denetlenebilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

2. 2004 Anayasa Değişiklikleri

2004 Anayasa değişikliklerinde²² doğrudan sendikal haklarla ilgili düzenlemelere yer vermemiştir. Ancak Anayasanın 90. maddesine eklenen bir fıkra ile sendikal haklar açısından son derece önemli bir değişiklik yapılmıştır. 90'ıncı maddenin son fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir:

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

Bu hükmün sendikal hakları da içeren pek çok BM, Avrupa Konseyi ve ILO sözleşmelerinin doğrudan uygulanmasının yolunu açtığı ve yargının artık bu sözleşmeleri esas alarak karar vermesi gerektiği belirtilmektedir²³. Bu değişiklik sendikal hakların önündeki pek çok engelin kaldırılmasının başlangıcı olabilir.

Böylece sosyal ve sendikal hakları da içeren çok sayıda uluslararası antlaşmada yer alan hükümler ulusal yasaların yerini alabilecek ve antlaşmalarla çelişen ulusal yasalar geçersiz sayılacaktır.

²¹ Kanun No. 4709, Kabul Tarihi : 3.10.2001 Resmi Gazete Tarih: 17.10.2001 Mükerrer , Resmi Gazete Sayı: 24556

²² Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, Kanun No. 5170, Resmi Gazete 22 Mayıs 2004, Sayı. 25469

²³ Mesut Gülmez, "Anayasa Değişikliği Sonrasında İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 54, Eylül-Ekim 2004, s.154-160

B. Uyum Yasaları

AB uyum sürecinde 6 Şubat 2002 ile 30 Temmuz 2003 arasında toplam 7 uyum yasa paketi TBMM'de kabul edildi ve Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi²⁴. Bu yasa paketlerinde sendikal ve sosyal haklara ilişkin son derece sınırlı hükümler yer aldı. Uyum yasaları ile klasik hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi yönünde liberal bir tutum takınılmış ve bu çerçevede siyasi partiler, düşünce özgürlüğü, dernekler, basın-yayın ve toplantı- gösteri yürüyüşleri konusunda önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Ancak aynı ilerlemeyi sosyal ve sendikal hak ve özgürlükler için görmek mümkün değildir. Özellikle 58 ve 59. hükümet döneminde sadece klasik hak ve özgürlükler sistematüğinden hareket edilmiştir. Ulusal programın revizyonu sırasında da dernek, basın-yayın ve toplantı ve gösteri haklarına yer verilirken sosyal/sendikal haklardan hiç söz edilmemiştir. Nitekim UP çerçevesinde, uyum programında siyasi kriter bağlamında yer alan herhangi bir sosyal/sendikal hak mevcut değildir²⁵.

2001 Ulusal Programından sonra doğrudan toplu işçi hakları ile ilgili son derece sınırlı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile 3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanununun geçici 1. maddesini yürürlükten kaldıran 4771 sayılı kanundur.

Bu düzenlemelerden 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu; kamu çalışanlarının bir bölümüne sendikalaşmayı yasakladığı, ayrıca toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına yer vermediği için hem ILO²⁶ hem de AB tarafından yetersiz ve Uluslararası normlara aykırı bulunmakta ve değiştirilmesi istenmektedir.

Uyum yasalarında benimsenen liberal hak ve özgürlükler sistematüğünü genişletme tavrı nedeniyle, toplam yedi uyum paketi içinde sendikal hakları doğrudan etkileyen tek düzenleme, üçüncü uyum paketi ile serbest bölgelerdeki grev yasağının kaldırılması oldu. Ayrıca uyum yasa paketleri dışında 26 Haziran 2004'te Resmi Gazete'de yayımlanan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ile daha önce sendikalara üye olmaları yasak olan özel güvenlik görevlilerine sendikalaşma imkanı tanındı.

Uyum yasa paketleri ile Dernekler Yasası, Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası, Medeni Yasada yapılan bazı değişiklikler ve uyum yasaları dışında yapılan bazı yasal düzenlemeler sendikal hakları dolaylı olarak etkilemektedir. Sendikalar yasasında hüküm bulunmayan hallerde, Dernekler Yasası ve Medeni Kanun hükümlerinin uygulanması nedeniyle bu değişiklikler önemlidir.

Öte yandan sendikal-sosyal hakları da içeren BM Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, BM Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (İkiz Sözleşmeler), uyum sürecinde kabul edilen sendikal haklar içeren uluslararası sözleşmelerdir

C. İş Yasası AB'ye Uyumlu mu?

4857 sayılı iş yasasının genel gerekçesinde ve işveren örgütlerinin yasa ile ilgili değerlendirmelerinde, iş yasasının AB ve ILO normları doğrultusunda hazırlandığı iddia edilmektedir²⁷. Ancak 4857 sayılı iş yasasının AB düzenlemelerine göre hazırlandığı ya da bu düzenlemelerin AB uyumu gereği yapıldığı savları gerçeği tam olarak yansıtmamaktadır. AB'nin Türkiye'den uyum sürecinde talep ettiği sosyal-sendikal düzenlemeler ile iş yasasında yapılan pek çok değişikliğin ilgisi yoktur.

²⁴ 1. Uyum Paketi: Kanun No. 4744, Kabul Tarihi: 06.02.2002, Resmi Gazete, 19.02.2002, Sayı 24676,
2. Uyum Paketi: Kanun No. 4748, Kabul Tarihi: 26.03.2002, Resmi Gazete, 09.04.2002, Sayı 24721,
3. Uyum Paketi: Kanun No. 4771, Kabul Tarihi: 03.08.2002, Resmi Gazete, 09.08.2002, Sayı 24841
4. Uyum Paketi: Kanun No. 4778, Kabul Tarihi: 02.01.2003, Resmi Gazete, 11.01.2003, Sayı 24990,
5. Uyum Paketi: Kanun No. 4793, Kabul Tarihi: 23.01.2003, Resmi Gazete, 04.02.2003, Sayı 25014,
6. Uyum Paketi: Kanun No. 4928, Kabul Tarihi: 15.07.2003, Resmi Gazete, 19.07.2003, Sayı 25173,
7. Uyum Paketi: Kanun No. 4963, Kabul Tarihi: 30.07.2003, Resmi Gazete, 07.08.2003, Sayı 25192,

²⁵ Ulusal Program İzleme Çizelgeleri, www.abgs.gov.tr (Erişim: 10 Nisan 2004).

²⁶ International Labour Office, **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations** International Labour Conference 91st Session 2003, International Labour Office Geneva: 2003, s.313-314 ve 381.

²⁷ TİSK, **İşveren Dergisi**, Eylül 2002; TBMM. **İş Kanunu Tasarısı ve Sağlık Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu** (1/534). Ankara, 2003 (Çoğaltma), s. 1-2.

Hükümet, AB ve ILO normlarının gereği olan sendikal haklar konusunda gerekli adımları atmazken, bireysel iş hukuku alanında var olan hakların sınırlandırılmasında, AB'ye uyum bahanesine başvurmaktadır.

Her şeyden önce 4857 sayılı iş yasasının oluşturulma biçimi AB tarafından benimsenen “sosyal diyalog” yaklaşımına uygun değildir. AB'nin sosyal politikaya ilişkin normlarını oluşturmada kullandığı yaklaşım ve mekanizma tarafların uzlaşmasını esas almaktadır. AB Konseyinin çalışma hayatı ile ilgili yönergelerinin bir bölümü doğrudan sosyal taraflarca (ETUC, UNICE ve CEEP) hazırlanan metinlere dayalıdır ya da onların görüşleri doğrultusunda hazırlanmaktadır. Oysa hükümet, İş Yasasını çıkarırken, sendikaların ısrarlı eleştirilerini dikkate almamış; onların mutabakatı olmadan İş Yasasını Meclisten geçirmiş hatta daha önce sosyal tarafların üzerinde anlaştığı hükümler bile Genel Kurul'da son dakikada değiştirilmiştir²⁸.

İş yasası tartışmalarında, AB sosyal politika yönergelerine uyum konusunun önemli bir yönü dikkatten kaçmaktadır. Topluluk Kurucu Antlaşmasının sosyal politikaya ilişkin hükümlerinden olan 137. Madde, AB Konseyinin çeşitli sosyal politika konularında *asgari koşulları* belirleyecek yönergeler çıkarmasına olanak tanımaktadır. Madde açıkça asgari koşullardan söz etmekte ve bu çerçevede kabul edilen yönergelerin, üye devletlerin “daha sıkı [*stringent*] koruyucu” hükümlerini koruma veya yürürlüğe koyma hakkını engellemeyeceğini belirtmektedir. Üye ülkeler yönergelerde var olan sınırlamaların altına inemeyecekler; ancak var olan daha sıkı koruyucu hükümleri koruyabilecekler ya da daha koruyucu yeni düzenlemeler yapabileceklerdir. Diğer bir deyişle AB sosyal politika yönergeleri üye ülkelerdeki standartları aşağıya çekmeyi değil sadece alt sınırlar oluşturmayı hedeflemektedir.

Dolayısıyla bir üye ülkede var olan daha ileri bir sosyal politika hükmünün, AB'nin öngördüğü alt sınıra çekilmesi bir uyum sorunu değil bir tercih sorunudur. Ancak AB standartlarından daha düşük bir düzenlemenin AB standardına çekilmesi bir uyum sorunudur ve zorunludur.

1475 sayılı eski iş yasasında daha koruyucu nitelikteki hükümler 4857 sayılı yasa ile işçi aleyhine daraltılmıştır. Bu noktada, bir uyum zorunluluğundan değil ideolojik-politik bir tercihten hareket edilmiştir. Öte yandan yapılan kimi düzenlemeler ile AB emredici normlarına yeni aykırılıklar ortaya çıkmıştır. Yeni iş yasasının çalışma süreleri, fazla mesailer ve yıllık izinler ile ilgili bölümleri AB yönergelerine açıkça aykırılık göstermektedir²⁹.

İşveren çevrelerinin AB ile ilgili lobi örgütü olan İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV) tarafından hazırlanan bir rapora göre 1475 sayılı eski iş yasasının AB yönergeleri ile uyumsuz olan ve değiştirilmesi gereken hükümleri çalışanların korunmasına ilişkin asgari standartların yetersizliğine ilişkindir³⁰. Diğer bir deyişle İKV raporuna göre, 1475 sayılı eski iş yasasının çalışma yaşamını düzenleyen koruyucu ve işveren örgütlerine göre “katı” olarak nitelenen hükümleri, yönergelerin asgari ve uyulması zorunlu kurallarına aykırılık taşımamaktaydı.

Öte yandan iş yasasında sınırlı ölçüde yer verilen işçiyi koruyucu düzenlemeler, AB yönergelerinin gereğidir. Kadın-Erkek eşitliği, ayırimcılık yasağı, kadın ve genç işçilere yönelik koruyucu düzenlemeler, yıllık izinlerin ve doğum izninin kısmen artırılması, iflas durumunda işçi alacağıının korunması, toplu işçi çıkarmada bilgilendirme mekanizması gibi. Ancak yasada yer alan esneklik hükümlerinin bir kısmı AB yönergelerinde yoktur bir kısmı ise üye ülkenin tercihine bırakılmıştır, uyulması zorunlu değildir. Bunu somut bir yönerge bazında ele alabiliriz.

93/104 sayılı Çalışma Süresinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesi Hakkında Yönerge: 4857 sayılı İş Yasasının en fazla uyumsuzluk gösterdiği ve aykırılık taşıdığı AB düzenlemesi 93/104 sayılı yönergedir. Yönerge çalışma ve dinlenme süreleri ile yıllık ücretli izinler hakkında uyulması zorunlu alt sınırlar saptamakta ve çalışma sürelerinin denkleştirilmesine olanak vermektedir. Dikkat edilmesi gereken nokta çalışma, dinlenme ve izin sürelerine ilişkin alt sınırlar zorunlu iken yönergede yer alan “denkleştirme süreleri”nin ilgili ülkenin tercihine bağlı olmasıdır.

1475 sayılı (eski) İş Yasası'nın 93/104 sayılı yönergeye göre “daha sıkı koruyucu” düzenlemeleri (çalışma sürelerinin haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmesi gibi) yeni yasa ile esnetilmiştir. 4857

²⁸ Aziz Çelik, “Yeni İş Yasasının Anlamı, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Yıl 15, Sayı 48, Eylül/Ekim 2003, ss. 42-50

²⁹ Erol Taymaz, *Avrupa Birliği Sürecinde Yeni İş Kanunu*: Bir değerlendirme, Çoğaltma, 2003

³⁰ İKV, *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu*, İstanbul: İKV Yayını, 2001. ss. 42-50.

sayılı yasada yer alan “denkleştirme çalışması” bir uyum zorunluluğundan değil bir tercihten kaynaklanmaktadır.

Yönerge haftalık çalışma süresinin fazla çalışmalar dahil 48 saati aşamayacağı hükmünü içermektedir. Bu uyulması zorunlu bir kuraldır. 4857’de bu kurala yer verilmemiştir. Taslak ve Tasarıda yer alan bu hüküm yasama sürecinde metinden çıkartılmıştır. 4857 sayılı yasaya göre haftalık çalışma süresi 45 saattir. 93/104 sayılı yönerge fazla çalışma dahil haftalık çalışmayı 48 saat olarak düzenlediği için yönerge hükümlerine göre ülkemizde haftalık fazla çalışma süresi 3 saati aşamaz. Ancak yasanın 63. maddesi, normal çalışmalar için bir sınır ön görünken fazla çalışmalar ile ilgili bir sınıra yer vermemiştir.

Yönergeye göre ülkemizde yıllık fazla mesai süresinin 144 saati aşmaması gerekiyor. Yönerge en az dört haftalık yıllık izin ön gördüğü için çalışılan hafta 48 olmaktadır. Bu durumda yıllık fazla mesai toplamı $48 \times 3 = 144$ saattir. Ancak yasanın 41. maddesi yıllık fazla mesai süresini 270 saat olarak saptamıştır. Yasada yer alan fazla mesai süresi Yönergeden 126 saat daha fazladır. Üstelik günlük, haftalık ya da aylık bir sınırlamaya tabi değildir. Yasa yıllık 270 saat fazla mesai öngörürken 1475 sayılı eski yasada yer alan nispi koruyucu bir düzenlemeyi (günde 3 saat yılda 90 gün sınırlaması) de kaldırmıştır.

93/104 sayılı yönerge yıllık ücretli izin süresini en az dört hafta olarak düzenlemiştir. Bu alt sınır belirten; uyulması zorunlu bir hükümdür. Ancak yeni yasa alt sınırı 14 gün olarak belirlemiştir. Bu hüküm de 93/104 sayılı yönergeye aykırıdır. Özetle, 93/104 sayılı yönergenin zorunlu hükümlerine uyulmazken tercihe bağlı hükümleri (denkleştirme süresi) yeni yasaya aktarılmıştır.

4857 sayılı İş Yasası’nda var olan düzenlemeleri diğer AB yönergeleri bazında tek tek ele aldığımızda şöyle bir tablo ile karşılaşmaktayız:

99/70 sayılı Belirli Süreli Çalışma Çerçeve Sözleşmesi Hakkında Yönerge: Bu yönerge ile belirli süreli çalışmanın tanımı yapılmakta ve belirli süreli çalışmanın kötüye kullanılmasının ve bu tip çalışmaya ilişkin ayrımcılığın önlenmesi hedeflenmektedir.

İş Yasası belirli süreli çalışmayı düzenlemiş ancak “*esaslı bir nedene dayalı zincirleme sözleşmeler belirli süreli olma özelliğini korur*” hükmü (Madde 11/3) ile “*esaslı bir nedene dayalı*” belirli süreli sözleşmelerin sayısız tekrarlanmasına imkan tanımıştır. 99/70 sayılı yönerge ise “*esaslı neden*” kavramının tanımlanmasını, zincirleme/ardışık sözleşmelerin toplam süresinin ve yinelenme sayısının saptanmasını öngörmektedir. 4857 sayılı yasa sınırsız sayıda belirli süreli sözleşmeye olanak verdiği için ve süreli sözleşmelerin süresini belirtmediği için 99/70 sayılı yönerge ile uyum içinde değildir.

Öte yandan belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, yasanın iş güvencesi ile ilgili hükümlerinin kapsamı dışında bırakılması 99/70 sayılı yönergenin eşit işlem yükümlülüğü ve ayrımcılık yapılmaması hükümleri ile bağdaşmamaktadır. Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, iş sözleşmelerinin geçerli bir neden olmadan süresinden önce feshedilmesine karşı korunmaları dikkate alınması gereken bir konudur.

Her ne kadar, 158 sayılı ILO sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışanların iş güvencesi kapsamı dışında tutulmasına imkan veriyorsa da (bu konu hükümetlerin tercihine bırakılıyor), 158’in 2/3 maddesi “*belirli süreli sözleşmelerin bu sözleşmenin yükümlülüklerinden kaçınmak amacıyla kullanılmasına karşı etkin önlemler alınmasını*” öngörmektedir. Öte yandan AB Temel Haklar Şartı ve AB Anayasası da tüm çalışanların geçersiz nedenle işten çıkarılmaya karşı korunmasını öngörmektedirler.

2002/14 Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Çalışanlara Danışılması Hakkında Yönerge: Bu yönerge işletme ve işyeri ile ilgili bilgilerin işçi temsilcilerine verilmesini ve işletme ile işçi temsilcileri arasında bir danışma ve görüş alışverişi mekanizması kurulmasını öngörmektedir. Yönerge 20’den fazla işçi çalıştıran işyerleri

ve 50'den fazla işçi çalıştıran işletmeler için geçerli olacaktır. Yeni İş Yasasında bu yönde her hangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yeni yasa 2002/14 ile uyumlu değildir.

96/34 Ebeveyn İzni Hakkında Yönerge: Anne ve babaya çocuk bakım izni verilmesini öngörmektedir. 4857 sayılı yasa Anne için bu izni öngörmekte ancak baba için çocuk bakım izni söz konusu değildir.

96/34 Avrupa İşletme Konseylerinin Kurulması Hakkında Yönerge: Bu yönerge belirli özellikler sahip ve Topluluk düzeyinde faaliyet gösteren işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması amacıyla işyeri konseyleri kurulmasını amaçlamaktadır. 4857'de bu konuda bir düzenleme söz konusu değildir.

97/81 Kısmi Zamanlı Çalışma Hakkında Yönerge: Yönerge kısmi zamanlı çalışmaya karşı ayrımcılığın önlenmesini amaçlamaktadır. 4857 sayılı yasa büyük ölçüde yönergeye uyumludur.

94/33 Genç İşçilerin İşte Korunmaları Hakkında Yönerge: Bu yönerge çalışma yaşı ve genç işçilerin ve çocukların işte korunmasına ilişkin sınırlamalar getirmektedir. Yeni yasa bu yönergeye büyük ölçüde uyumludur.

98/59 Toplu İşten Çıkarmalar Hakkında Yönerge: 4857 sayılı yasa yönerge ile büyük ölçüde uyumludur.

Sonuç olarak 4857 sayılı iş yasası ile getirilen esnek çalışmaya ilişkin hükümlerin AB normlarına uyum zorunluluğundan kaynaklandığını söylemek mümkün değildir. Aksine işçiyi koruyucu kimi konularda AB düzenlemelerinin gerekleri yerine getirilmemiştir. Öte yandan İş Yasası tüm çalışanları kapsamadığı, önemli istisnalar içerdiği için eşitlik ilkesine aykırılık taşımaktadır.

D. AB Yönergelerine Uyum Durumu

Müktesebatın 13. başlığında yer alan "sosyal politika ve istihdam" konularında uyum sağlanması gereken yönerge sayısı 54'tür. Bu yönergelerin 29'u işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındadır. Bireysel ve toplu iş hukuku alanında 11 yönerge, kadın-erkek eşitliği konusunda 10 yönerge, ayrımcılığın önlenmesi ve sosyal diyalog konularında 2'şer yönerge vardır.

Türkiye'nin uyum sürecine bakıldığında 2005 Ocak ayı itibariyle bu yönergelerin toplam 27'sine uyum sağlanmıştır. Uyum sağlanan yönergelerin 26'sı işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgilidir. Kadın-erkek eşitliği ile ilgili bir yönergeye uyum sağlanmıştır. Diğer yönergelere ilişkin uyumsuzluklar devam etmektedir.

Uyum sürecinde siyasi kriter olarak sendikal haklara karşı var olan direnç hukuksal kriterler (müktesebat) alanında da kendini göstermektedir. Bu alanın görece netameli konuları; sosyal diyalog, işçilerin temsili, işçilere danışılması, çalışma koşulları gibi konularda uyum gecikmektedir.

Tablo 2: Sosyal Politika Yönergelerine Uyum Durumu

| | Toplam Yönerge Sayısı | Uyum Sağlanan Yönerge Sayısı |
|-----------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Bireysel ve Toplu İş Hukuku | 11 | - |
| İşçi Sağlığı İş Güvenliği | 29 | 26 |
| Sosyal Diyalog | 2 | - |
| Kadın Erkek Eşitliği | 10 | 1 |
| Ayrımcılığın Önlenmesi | 2 | - |
| Toplam | 54 | 27 |

Kaynak: Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Ulusal Veritabanı Mevzuat Uyumu Bilgileri, UP-2003 Öncelikleri, www.abqs.gov.tr (Erişim 4 Şubat 2005)

IV. İŞÇİLERİN SERBEST DOLAŞIMI

İşçilerin serbest dolaşımı konusu, AB üyelik sürecinin en karmaşık ve hassas noktalarından birini oluşturmaktadır. Müzakerelerin başlatılmasıyla ilgili Komisyon tavsiyesi ve Konsey kararında “ihtiyaç duyulması halinde serbest dolaşım konusunda kalıcı kısıtlamalara başvurulabileceği” yönündeki ifade bu sürecin oldukça sıkıntılı ve zor olacağını göstermektedir. Ancak serbest dolaşım konusunda daha önceki genişleme sürecinde de çeşitli kısıtlama ve uyum sürelerinin söz konusu olduğunu vurgulamak gerekir. Yunanistan, Portekiz ve İspanya'nın üyeliğinin ardından 5 ile 7 yıl arasında değişen serbest dolaşım kısıtlaması konmuştur. 2004 Mayıs ayında üye olan yeni 10 ülke içinde benzer bir kısıtlama söz konusudur. Ancak geçici kısıtlamaların kalıcı hale gelmesi AB'nin temel ilkelerine aykırılık taşıyacaktır. Çünkü AT antlaşması tek bir pazarın asli unsurları olarak, dört temel özgürlüğe yer vermektedir: 1) Malların serbest dolaşımı, 2) Hizmetlerin serbest dolaşımı 3) Sermayenin serbest dolaşımı, 4) Emeğin serbest dolaşımı.

AB'nin dört temel serbestisinden biri olan ve ideolojik olarak büyük önem atfedilen kişilerin serbest dolaşımının ya da iç göçün son derece sınırlı kaldığı ve öneminin azaldığı gözlenmektedir. Toplam AB iş gücünün sadece yüzde 1.7'sinin serbest dolaşım hakkından yararlandığı görülmektedir³¹ Sermayenin işgücüne göre karşılaştırılmayacak derecede artan hareketliliği karşısında Doğrudan Yabancı Yatırımların serbest dolaşımın ikame edicisi olduğu görülmektedir³². Dil ve kültürel sınırlar yanında, parçalanmış ve karmakarışık ulusal pazar yapısı gibi zorluklar, sınırlar ötesi emek hareketliği oranını artırmak bir yana 1960'ların başlarındaki seviyeye düşürmektedir³³.

Serbest dolaşım konusu 12 Eylül 1963 yılında imzalanan ve Türkiye'yi AET'ye “ortak üye” yapan, taraflar arasında bir gümrük birliğine dayanan ve ileride tam üyeliği öngören³⁴ Ortaklık Antlaşmasının (Ankara Antlaşması) 12. maddesine dayanmaktadır. 12. Madde, “*akit taraflar, aralarından serbest işçi akımını kademeli olarak gerçekleştirmek için, Topluluğu kuran Antlaşmanın 48. 49 ve 50. maddelerinden esinlenmekte uyumuşlardır*” ifadesini içermektedir.

1970 yılında ise Ankara Antlaşmasının eki olarak kabul edilen ve Türkiye-AET ortaklığının geçiş ve son dönemini düzenleyen Katma Protokol imzalanmıştır. Katma Protokol'ün 36-40. maddeleri işçilerin serbest dolaşımını düzenlemektedir. Katma Protokolün 36. maddesi, “*Türkiye ile Topluluk üyesi Devletler arasında işçilerin serbest dolaşımı, Ortaklık Antlaşmasının 12. maddesinde yer alan ilkelere uygun şekilde, Antlaşmanın yürürlüğe girişinden sonra on ikinci yılın sonu ile yirmi ikinci yılın sonu arasında kademeli olarak gerçekleştirilecektir*” hükmünü içermektedir.

Ankara Antlaşmasının imzalandığı koşullarda Batı Avrupa yabancı iş gücüne ihtiyaç duyarken, 1970'lerin ortalarından sonra yabancı işçi talebi durmuş ve var olanların geri gönderilmesi gündeme gelmeye başlamıştır. Bu nedenle serbest dolaşım Ortaklık Antlaşması ve Katma Protokolde yer almasına karşın, uygulanması zorlaşmaya ve AB üyesi ülkelerce serbest dolaşımın askıya alınması talepleri dile getirilmeye başlanmıştır. Dönemin Alman Başbakanı Kohl açıkça serbest dolaşıma karşı çıkmıştır³⁵.

1970'lerin ortalarından itibaren, Türkiye-Topluluk ilişkilerinde yaşanan “dondurma” ve “askıya alma” dönemleri nedeniyle serbest dolaşım süresi sarkmış, Türkiye tarafından da uygulanması imkansız olarak değerlendirilmeye ve başka tavizler için takas konusu olarak algılanmaya başlanmıştır³⁶. Zamanla AB ülkelerinde çalışmakta olan Türk işçileri ile ilgili sınırlı düzenlemeler dışında serbest dolaşım gündemden fiilen kalkmıştır. Avrupa Toplulukları Adalet Divanı da Ortaklık Antlaşması ve Katma Protokolde yer alan serbest dolaşım hükümlerinin otomatik olarak yürürlüğe girmeyeceğini ve

³¹ Mary Farrell, Stefano Fella and Michael Newman, **European Integration in The 21st Century: Unity in Diversity**, London: Sage Publications, 2002, s.141

³² Jan Kunz, **Labour Mobility and EU Enlargement**, www.tuc.org/ETUI/Publications/DWP/ozkunz.pdf , s.13

³³ Steven P. McGiffen,. **The European Union: A Critical Guide**. London: Pluto Press, 2001, s.89

³⁴ Rıdvan Karluk, **Avrupa Birliği ve Türkiye**. İstanbul: Beta, 2003, s. 545.

³⁵ Mehmet Ali Birand, **Türkiye'nin Avrupa Macerası**, 11. Baskı, İstanbul: Doğan Kitap, 2001, s.175.

³⁶ Birand, s. 431.

bunun bir hedef olduğunu; uygulamanın topluluk organları tarafından alınacak kararlarla mümkün olduğuna yönelik yorumda bulunmuştur³⁷.

Türkiye ile AB arasında Gümrük Birliğini oluşturan ve 31.12.1995 tarihinde yürürlüğe giren 1/95 sayılı kararla Ankara Antlaşmasının ve Katma Protokolün malların serbest dolaşımına ilişkin hükümleri yerine getirilmiştir. Ancak işçilerin serbest dolaşımı konusu belirsizliğini korumuştur.

Sonuç

Türkiye'nin çalışma hukuku ve sosyal politikası özellikle sendikal haklar açısından ILO ve AB standartlarının çok uzağındadır. AB'nin KOB ve İlerleme Raporlarında işaret ettiği eksiklikler tıpkı ILO'nun yaptığı eleştiriler gibi bugüne değin dikkate alınmamış, sosyal hukuka uyum AB sürecinin en az çaba harcanan hatta dışlanan alanı olmuştur. Böylece Türkiye, AB içinde yeni liberallerle sosyal Avrupalılar arasında devam eden çekişmede yeni liberal kampın değirmenine su taşımakta ve AB'nin sosyal boyutu görmezden gelen yeni liberal bir Avrupa bütünleşmesi projesinin yandaşı olmaktadır.

AB uyum sürecinin iki büyük engeli, "Türkiye'ye özgü siyasi şartlar" ve "Türkiye'nin rekabet gücü" söylemidir. Birinci engel aşılmış gözüküyor ancak ikinci engelin aşılması ve paternalist modelden sosyal haklar kataloguna geçiş çok daha zor olacaktır. Türkiye'nin Avrupa sosyal hukukuna uyumu bir yandan güçlü tarihsel bağlarla bağlı olduğu paternalizmden, öte yandan siyasal-toplumsal yapısını saran yeni -liberalizmden uzaklaştığı ölçüde mümkün olabilir.

Sendikaların müzakere sürecinde çabalarını artırmalarıyla, bu sürece etkin bir biçimde katılmalarıyla sendikal hakların daha fazla ön plana çıkması ve ILO standartlarında sendikal hakların elde edilmesi olanaklıdır. Müzakere süreci sendikal haklar açısından bir kaldıraç işlevi görebilir. AB'nin ILO normlarını temel alması önemli bir sıçrama sağlayabilir. Yaptırım gücü olmaması nedeniyle ILO'nun taleplerini dikkate almayan hükümetler AB'nin sosyal politika talepleri konusunda daha fazla kaçak güreşemeyecektir.

Ülkemiz sendikaları AB içinde devam eden yeni liberalizm ve sosyal korumacı eğilim arasındaki mücadeleye etkili bir biçimde katılmalıdır. AB süreci ikili bir yapı arz etmektedir. Süreç bir yandan temel hak ve özgürlükler ve sendikal hakların geliştirilmesine katkı sağlarken öte yandan sürecin ekonomik karakteri, yeni liberal politikaların etkisini artırması nedeniyle çalışanları olumsuz etkileyebilecek yanlar içermektedir. Bu nedenle sendikalar müzakere sürecinde etkin bir baskı gücü oluşturmalı: hem AB düzeyinde hem de ülke düzeyinde sosyal boyutun güçlendirilmesi için çaba harcamalıdır.

Ek) Sendikal Hak ve Özgürlüklerle İlgili AB Sosyal Hukukuna Uyumsuz Kurallar³⁸

| Mevzuat | Madde | Konu |
|---------|------------|--|
| Anayasa | Madde 51/1 | Sendika hakkının, çalışanlara ve işverenlere "üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek" amacıyla sınırlı olarak tanınması |
| Anayasa | Madde 51/4 | "Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaması" |
| Anayasa | Madde 51/5 | "İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir" hükmüyle kamu görevlilerinin sendika hakkının sınırlandırılması |
| Anayasa | Madde 53/1 | Toplu iş sözleşmesi hakkının sadece işçilere tanınması, kamu görevlilerinin hakkın kapsamı dışında bırakılması |

³⁷ Karluk, s. 591.

³⁸ Mesut Gülmez, "Uyum Düzenlemelerinin Üvey Evladı: Sendikal Haklar" 2002, www.barobirlik.org.tr/yayinlar/makaleler ; ILO, *Observations made by the Committee on the Application of Standards (from 1990)-Turkey*, <http://webfusion.ilo.org>; ILO, *Comments made by the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations from 1990, C87-C98-Turkey*, , <http://webfusion.ilo.org> ; Anayasa, 4857, 2495, 3069 ve 625 sayılı yasalar.

| Mevzuat | Madde | Konu |
|---------|--------------------|---|
| Anayasa | Madde 53/3 | Kamu görevlilerine toplu iş sözleşmesi değil, toplu görüşme imkanının tanınması ve toplu görüşme sonuçlarının Bakanlar Kurulu'nun takdirine sunulması. Toplu görüşme hakkının, kamu görevlileri arasında "kamu erkini kullananlar ve kullanmayanlar, yani devlet adına otorite işlevleri yerine getirenler ve getirmeyenler yönünden bir ayırım yapılmaksızın tümü için <i>toplular iş sözleşmesine</i> olanak vermeyecek biçimde tanınması ve 53. maddenin 1. ve 2. fıkralarının kapsamı dışında tutulması |
| Anayasa | Madde 53/3 | Kamu görevlileri sendikalarının "54 üncü madde hükümlerine tabi olmayan" sendikalar olarak tanımlanması ve grev hakkından yoksun bırakılmaları, |
| Anayasa | Madde 53/4 | Aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaması ve uygulanamaması |
| Anayasa | Madde 54/1 | Grev hakkının sadece işçilere tanınması |
| Anayasa | Madde 54/1 | Grev hakkının, "toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde" sınırlı olarak tanınması, hak ihtilaflarında grev hakkına yer verilmemesi |
| Anayasa | Madde 54/2 | "Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz" hükmüyle grevin ekonomik yaptırım gücünün sınırlandırılması |
| Anayasa | Madde 54/3 | Suç ve cezanın şahsiliği ilkesi aykırı bir biçimde "grev esnasında greve katılan işçilerin ... kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan" sendika sorumlu tutulması. |
| Anayasa | Madde 54/5 | "Grev ve lokavtin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir" hükmü ile kanun koyucuya geniş bir yasak ve erteleme imkanı tanınması |
| Anayasa | Madde 54/5 | Grev ertelemesinde, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca kesin çözüme bağlanması |
| Anayasa | Madde 54/7 | "Siyasal amaçlı grevin, dayanışma grevinin, genel grevin, işyeri işgalinin, işi yavaşlatmanın verimi düşürmenin ve diğer direnişlerin yasaklanmış olması |
| Anayasa | Madde 82 | Milletvekillerinin sendika ve üst kuruluşların yönetim ve denetim kurullarında görev alamamaları |
| 625 | Madde 32 | Özel Öğretim Kurumları Yasasının 32. maddesi ile özel öğretim kurumlarında grevin yasaklanması ve bu kurumlarda çalışanların sendika kurmalarının ve sendikaya üye olmalarının yasaklanması. 2821 sayılı yasanın 21. maddesinde yer alan aynı konudaki yasak 4101 sayılı yasa ile 1995 yılında kaldırılmış olmasına rağmen 625 sayılı yasadaki yasak devam etmektedir. |
| 657 | Madde 27 | 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında kesin ve genel nitelikli "grev yasağı" öngörülmesi |
| 657 | Madde 125 | Grev yasağının, "bir daha devlet memurluğuna atanmamak" üzere, yani kesin olarak "devlet memurluğundan çıkarma" cezasıyla yaptırıma bağlanması |
| 765 | Madde 236 | Üç yada daha çok devlet memurunun "evvelce aralarında vaki olan karar ve ittifaka binaen usul ve nizam hilafına <i>memuriyetlerini terk</i> ederlerse", her biri için ağır para cezası ve "muvaakkaten memuriyetten mahrumiyet cezası ve "bu hareketlerinden <i>devletçe bir zarar</i> hasıl olmuş ise", özgürlükten yoksun bırakıcı, "ölçüsüz" ve ağır yaptırımlar (4 aydan 3 yıla kadar <i>hapis cezası</i>) öngörmesi |
| 2821 | Madde 2 | Konfederasyon kurmak için, değişik işkollarında kurulu en az beş sendikanın bir araya gelmesi zorunluluğu |
| 2821 | Madde 3/1 | İşçi sendikalarının, işkolu temeline dayalı olarak kurulması zorunluluğu |
| 2821 | Madde 3/3 | Meslek veya işyeri temeline dayalı sendika kurma yasağı |
| 2821 | Madde 5/1 | Sendika kurucusu olabilmek için Türk vatandaşı olma koşulunun aranması |
| 2821 | Madde 14/ sondan 2 | İşçi sendikası ve konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için 5 inci maddede aranan şartlara ilaveten en az on yıl bilfiil çalışmış olma koşulunun aranması (<i>Aynı koşul işveren sendikaları için ön görülmemektedir</i>) |
| 2821 | Madde 22/1 | Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden çok sendikaya üyelik yasağının sürdürülmesi |
| 2821 | Madde 23/2, 3, 4 | Sendika üyelik ödentisi tutarının belirlenmesine ilişkin sınırlamaların sürdürülmesi |
| 2821 | Madde 30 | İşyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvencelerin yetersizliği (Özellikle 4773 sayılı yasa ile bu güvencenin daraltılmış olması) |
| 2821 | Madde 34 | İşyeri sendika temsilcisi atama yetkisinin, yalnızca toplu iş sözleşmesi bağitleme yetkisi kesinleşen sendikaya tanınması |
| 2821 | Madde 37 | Mahalli idareler ve milletvekili seçimlerinde aday olan sendika ve konfederasyon yöneticilerinin sendika ve konfederasyon organlarındaki görevlerinin adaylık süresince askıda kalması ve seçilmeleri durumunda görevlerinin son bulması |
| 2822 | Madde 2 ve 12 | Konfederasyonlara toplu iş sözleşmesi yapma / bağitleme yetenek ve yetkisi tanınmaması |
| 2822 | Madde 3 | Toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi bağitleme düzeyinin "işyeri" ve "işyerleri" ile sınırlandırılması |
| 2822 | Madde 12 | Toplu sözleşme yetkisi için birlikte gerçekleştirilmesi zorunlu olan çifte sayısal baraj (yüzde 10 işkolu barajı ve işyerinde yarıdan bir fazla çoğunluk koşulu) öngörülmesi ve sürdürülmesi |
| 2822 | Madde 13 | Yetkili sendikaları belirleme yetkisinin, siyasi iktidarın ve yürütme erkini parçası ve uzantısı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına tanınması |

| Mevzuat | Madde | Konu |
|---------|-----------------------|--|
| 2822 | Madde 21, 22 ve 23 | Grev kararı alabilmek için oldukça karmaşık ve uzun bir prosedür öngörülmesi ve toplu görüşme süresinin en çok 60 gün ile sınırlandırılması |
| 2822 | Madde 25 ve 70 | Dayanışma grevi ve diğer protesto eylemlerinin yasaklanması ve cezai yaptırıma bağlanması |
| 2822 | Madde 27 ve 35 | Yasal grevleri başlatabilmek için uzun ön bildirim sürelerinin öngörülmüş olması |
| 2822 | Madde 29 ve 30 | Grev yasağı bulunan işler ve yerlerin, dar anlamda "temel hizmetler" kavramıyla bağdaşmayacak biçimde geniş tutulması |
| 2822 | Madde 33 ve 34 | Grev ertelemesinde "genel sağlık ve milli güvenlik" kavramının ILO denetim organlarının yorumu aksine geniş tutulması. Karar verilmiş yada başlanmış olan yasal bir grev yada lokavtın "milli güvenlik ve genel sağlık" gerekçesiyle Bakanlar Kurulunca ertelenmesi |
| 2822 | Madde 37 ve 75 | Grev kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren 60 gün içinde uygulamaya konulmasının öngörülmesi ve bu süreye uyulmaması durumunda hapis cezası getirilmesi |
| 2822 | Madde 47 | Grev hakkı ve lokavtın, iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde (kötüye) kullanılmaması" |
| 2822 | Madde 48 | Grev gözcülüğünün ağır sınırlamalara bağlı olması |
| 2822 | Madde 52, 53 ve 55 | Grev yasağı olan işler ve yerler ile grev erteleme süresinin sonunda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca kesin çözüme bağlanması |
| 2822 | Madde 72 | Siyasal amaçlı grevin, genel grevin, dayanışma grevinin, işi yavaşlatmanın, işyeri işgalinin, verimi düşürme ve üretimi aksatacak nitelikteki her türlü direnişin yasaklanması ve hapis cezası yaptırımlarına bağlanması |
| 2822 | Madde 73 | Kararları etkilemek amacıyla yasa dışı grev yapılmasına karşı üç ile dokuz ay arasında değişen hapis cezası yaptırımı öngörülmesi |
| 3069 | Madde 2/4 | TBMM Üyeliği ile Bağdaşmayan İşler Hakkındaki kanuna göre Milletvekillerine sendika yöneticiliği ve sendikalarda görev alma yasağı getirilmesi |
| 4688 | Madde 3/a | Adaylık veya deneme süresini tamamlamayanların kamu görevlisi sayılmaması |
| 4688 | Madde 3/g | Konfederasyon kurmak için değişik hizmet kollarından en az 5 sendikanın bir araya gelmesi koşulu |
| 4688 | Madde 3/h ve Madde 28 | Toplu görüşmenin konu ve düzey yönlerinden sınırlandırılması ve taraflara bırakılmamış olması |
| 4688 | Madde 4 | Hizmet kolu temeline dayalı ve Türkiye çapında etkinlikte bulunmayı amaçlayan sendikalar kurma zorunluluğu getirilmesi |
| 4688 | Madde 6 | Sendika kurucusu olabilmek için en az 2 yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışma zorunluluğu |
| 4688 | Madde 7 | Tüzüklerde bulunması zorunlu hususların ayrıntılı olarak sayılması |
| 4688 | Madde 8 ve 13 | Organlar ve seçimlerle ilgili ayrıntılı düzenlemeler yapılmış ve 2821 sayılı yasaya yollamada bulunulmuş olması |
| 4688 | Madde 23/1, 3 | İşyeri sendika temsilcisi seçme yetkisinin, en çok üye kaydetmiş olan sendikaya tanınması |
| 4688 | Madde 30 | Yetkili sendika ve konfederasyonları belirleme yetkisinin, siyasi iktidarın ve yürütme erkinin parçası ve uzantısı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına tanınması |
| 4688 | Madde 34 | Toplu görüşme süresinin 15 günle sınırlandırılması |
| 4688 | Madde 38 | Kimi yasaklara (örneğin, kamu makamlarından yada siyasi partilerden maddi yardım alma, dış kaynaklardan Bakanlar Kurulunun izni olmaksızın yardım alma yasaklarına) aykırı davranılması durumunda, özgürlükten yoksun bırakıcı 6 aydan 1 yıla değin değişen hapis cezası öngörülmesi |
| 4857 | Madde 21 | İş güvencesine ilişkin hükümlerin toplu iş sözleşmeleri ile çalışanlar lehine değiştirilmesinin yasaklanması, toplu sözleşme özerkliğinin ve özgürlüğünün sınırlandırılması |
| 4857 | Madde 42 ve 63 | Fazla çalışmaya ilişkin günlük, haftalık ve aylık bir sınır tanınmaması nedeniyle çalışma süresinin gayri insani olarak uzatılabilme imkanı |

| | |
|------|--|
| 625 | Özel Öğretim Kurumları Yasası |
| 657 | Devlet Memurları Yasası |
| 765 | Türk Ceza Yasası |
| 2821 | Sendikalar Yasası |
| 2822 | Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası |
| 3069 | TBMM Üyeliği ile Bağdaşmayan İşler Hakkındaki Yasa |
| 4688 | Kamu Personeli Sendikaları Yasası |
| 4857 | İş Yasası |