



Araştırma Makalesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Bağlamında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı

Sevda KÖSE*

ORCID ID: 0000-0001-7751-3240

Öz

Bu çalışmada uluslararası çalışma normları bağlamında grevi de içeren toplu eylem hakkından faydalanma konusunda kamu görevlilerinin durumu ele alınacaktır. Kamu görevlilerinin toplu eylem hakkının kullanımının ülkelerin kendi mevzuatları uyarınca ve bazı koşullarla birlikte sınırlandırıldığı ya da tamamen engellendiği örnekler söz konusudur. Bu sınırlama ve engellenmenin asgari seviyede kalması ve kamu görevlilerinin tümüne yayılmaması için Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO)'nün denetim organları, Birleşmiş Milletler Belgelerinde ön görülen denetim mekanizmaları, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS) ve denetim sistemi, Avrupa Sosyal Şartı ve Sosyal Haklar Avrupa Komitesi tarafından bu konuda zengin bir içtihat ortaya çıkmıştır. Ancak bu zengin içtihadın oluşumunda ILO'nun rolü diğerlerine göre daha önemli ve büyüktür. Bu nedenle bu çalışmanın özellikle odak noktasını ILO denetim mekanizmalarının vermiş olduğu kararlar oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: grev hakkı, toplu eylem hakkı, kamu görevlisi, Uluslararası Çalışma Örgütü

Makale gönderim tarihi: 30.04.2019 Makale kabul tarihi: 12.09.2019

* Arş. Gör. Dr., Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi, sevdakose@gmail.com



Collective Action Rights Including Right to Strike In Terms of International Labour Organization

Abstract

In this study, the situation of public officials/civil servants will be dealt with in the context of international labor norms, in order to make use of the right to collective action including strike action. There are examples in which the use of the right to collective action by public officials/civil servants is limited or completely obstructed with certain conditions. In order for this limitation and obstacles to remain at the minimum level and not to be spread over the categories of all public officials; the supervisory bodies of the International Labour Organization, the supervision mechanisms envisaged in the United Nations Document, the European Convention on Human Rights and the control system the European Social Charter and the European Committee for Social Rights have developed a rich legal precedent. However, the role of the International Labor Organization is great in the formation of this rich legal precedent. The focus of this study is the decisions made by the International Labor Organization's supervisory mechanisms.

Keywords: right to strike, collective action right, public servants, international labour Office

Giriş

Geçmişten günümüze kadar yöneten ile yönetilen, ya da işçi ile işveren ilişkilerindeki süreç uzlaşma ya da çatışma ekseninde bir gelişim göstermiştir.¹ Bu ilişki süreçlerinde ortaya çıkan ve yaygınlaşan rahatsızlık koşullarının mevcut yapı içinde tolere edilebilecek boyutu aşması, bireyleri toplu eyleme yöneltmektedir. Baskıcı ve eşitlik karşıtı uygulamalar ve dışlayıcı politikaların bireylerin toplu eyleme yönelmeleri için hızlandırıcı bir etkisi olduğu söylenebilir (Millward ve Takhar, 2019: 1).

Bireylerin kendilerini dışarıda bırakılmış, ihmal edilmiş, sindirilmiş ve ötekileştirilmiş hissetmeleri ile oluşan düşünceler ve bu düşüncelerin toplumun belli bir kesiminde kabul görmesi, rahatsızlıkları da beraberinde getirir. Ve bu noktada insanların toplu halde normal düzen ve uyum içinde yaşarken onları belirli bir sayıda, belirli bir amaç, fikir ve yöntemle harekete geçiren şey ise toplu eylem olacaktır. Çeşitli eylem ve direniş yollarının bir ifadesi olan toplu eylem, insanların hoşnutsuzluklarını dile getirebilmesi için önemli bir mekanizma olarak düşünülebilir (Saguy ve Szekeres, 2018: 679). Yöneten, yönetilen ya da çalışan çalıştıran arasındaki uyuşmazlık ve bu uyuşmazlığın giderilmesi için toplu eylem türlerine başvurulabilir. Ortak bir adaletsizlik tecrübesi ve kişiler arasındaki

¹ Bu çalışma "Uluslararası Çalışma Normlarında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı" adlı lisansüstü tezinden faydalanılarak kaleme alınmıştır.



eşitliği ortadan kaldıran ihlaller, insanları toplu eyleme geçmeye yöneltir. Toplu eyleme katılım, adaletsizliğe yol açan gruba karşı mücadele etmede ve bireyin sosyal kimliğini tanımlamada önemlidir (Louis, 2014: 264) Toplumsal hareketlerin ekseninde ortaya çıkan ve gelişen bir kavram olan toplu eylem, toplumsal değişimin itici güçlerinden birisi ve iktisadi ve siyasi gücün elinde yoğunlaştığı grupların oluşturdukları eşitsiz ve adaletsiz uygulamalar karşısında bir sorun ve hak arayışı olarak ortaya çıkmıştır. Toplu eylem kavramı aslında toplumsal hareketlerin ekseninde ortaya çıkan ve gelişen bir kavramdır. Genel anlamıyla toplumsal hareketler, elitlere, otoritelere, başka gruplara ya da kültürel kodlara karşı, elitler, diğer gruplar ve unsurlarla kalıcı bir etkileşim içinde, ortak hedeflere sahip ve dayanışma içinde olan bireyler tarafından geliştirilen kolektif eylemler olarak tanımlanmaktadır (Tarrow, 2011: 7). Bu kolektif eylemler bağlamında toplu eylemin, protesto, grev, iş yavaşlatma gibi barışçıl türleri ile birlikte isyan, devrim gibi daha radikal türlerinden de söz edilebilir (Rucht, 2010: 111).² İnsanların hak mücadeleleri kapsamında eski çağlardan modern çağa kadar toplu eylemin farklı türlerine başvurduğu görülmüştür. İnsanlar bağımlı çalışmaya başladığından günümüze kadar grev, iş yavaşlatma v.b. toplu eylem türleri var olmuştur. Bu bağlamda toplu eylemin günümüze özgü bir gelişim olmadığı söylenebilir. Örneğin eski Doğu etosunda işçilerin kendi aralarında mırıldanmaları ustabaşlarının davranışlarına yöneltilen manevi bir kınama olarak değerlendirilmektedir. Bu manevi kınama, aslında pratikte endüstriyel gelişmenin en son aşamalarında ortaya çıkan ve giderek tipik bir olgu halini almaya başlayan iş yavaşlatmanın tipik bir benzeridir (Gerth, 1993: 179).

Bu çalışmada ise uluslararası çalışma normları bağlamında, kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı kavramına ilişkin önemli bir içtihat birikimine sebep olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve denetim mekanizmalarının bakış açısı temel alınmıştır. Hak öznesi olmaları bağlamında kamu görevlilerinin toplu eylem hakkının kabulü, işçilerinki kadar kolay olmamıştır. Bağımlı çalışan grubunun bir diğer aktörünü oluşturan kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı ile ilgili olarak çabaları, sahip oldukları statüye, ülkelerin hukuki düzenlemelerinde kamu görevlilerinin konumuna göre değişim göstermektedir. Bu bağlamda uluslararası çalışma normlarının, kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı konusuna olan bakış açısı oldukça önemlidir. ILO'nun denetim organları toplu pazarlık ve grev hakları ile sendika hakkının birbirinin varlık koşulu olduğunu kabul etmişlerdir. Bu bakımdan sendikal hakların bütünselliği ve bölünmezliğinin uluslararası çalışma hukukunun temel ilkelerinden biri olduğunu söylemek mümkündür. Çalışanların hiçbir ayırım yapılmaksızın bir sendikaya üye olmaya ve sendikal faaliyetleri yerine getirme hakkı vardır. Bazı ülkelerdeki endüstri ilişkileri sistemi, çalışanları

² Toplu eylem barışçıl ve barışçıl olmayan şeklinde bir ayırım yapılırken grev barışçıl toplu eylem içerisinde değerlendirilmiştir. Oysa iş hukuku literatüründe uyuşmazlıkla ilgili mücadele yöntemlerinden bahsedilirken barışçıl ve mücadelecî çözüm yöntemlerinden söz edilir. Grev mücadelecî çözüm yöntemleri içerisinde yer alır.



belirli kategorilere ayırarak, bu kategorideki çalışanların sendikal haklarını sınırlandırmakta ya da belirli şartlara bağlamaktadır (General Survey on Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994: 47). Böylece ülkelerin yasal düzenlemeleri, uygulamada meydana gelen ihlaller ve devletlerin endüstri ilişkileri sistemi aracılığı ile temel insan haklarından birisi olan sendikal hakların bütünselliğine ve bölünmezliğine gölge düştüğü ifade edilebilir. Bu noktada ILO ve denetim organlarının oluşturduğu öncü rolün son derece önemli olduğu bilinmektedir.

ILO Denetim Organları Kararlarında Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı

ILO denetim organları 60 yılı aşkın bir süredir örgütlenme özgürlüğünün kaçınılmaz bir sonucu ve ayrılmaz bir parçası olarak pozitif grev hakkını tanımaktadır. ILO denetim organlarının etkinliği ile ilgili tartışma konusu tamamen ortadan kalkmasa dahi bu denetim organları *Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK)* ve *Uzmanlar Komitesi (UK)*) aracılığı ile oluşan zengin içtihat grev hakkının varlığının uluslararası bağlamda “herkes için” kabulünde önemli bir kaynaktır. Geliştirilen içtihatlar, grev hakkının herhangi bir ayırım yapılmaksızın tüm çalışanlara tanınmasına, kısacası kamu görevlilerinin de bu kapsam içine almasına kaynak olmuştur. 87 sayılı *Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi* ve 98 sayılı *Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmeleri*, uluslararası çalışma hukuku bakımından grev hakkına uluslararası bağlamda kaynaklık eden ve bu sözleşmelerin metninde geçmemiş olsa dahi denetim organlarının yapmış olduğu yorum ve geliştirmiş oldukları içtihatlar dolayısı ile bu hakka kaynaklık sağlayan önemli sözleşmelerdir. 87 sayılı sözleşmenin hazırlık çalışmaları boyunca sendika özgürlüğü sadece özel sektör çalışanları için değil kamu çalışanları kapsamında da tartışma konusu olmuştur. ILO'nun 1947 yılında hazırladığı rapora göre sendika özgürlüğü işverenlere ve çalışanlara, kamu ve özel sektör çalışanlarına yani kamu çalışanlarına da uygulanabilmelidir. Bu konuda herhangi bir ayırma gitmek eşitliğe aykırı bir uygulama olarak görülebilir. Özel sektör veya kamu kesiminde ücretli maaşlı çalışanlar arasında sendika özgürlüğü açısından bir ayrımcılık yapmak eşitsiz bir uygulamadır. Birçok ülkede kamu görevlilerine bu hakkının tanınması uzun bir süreci almıştır. Kamu görevlilerine de bu hakkın tanınması hak öznesi olarak kamu görevlilerine imtiyazlı davranılabilmesi anlamına da gelmemektedir. Bunun yanı sıra kamu görevlilerinin sendika, toplu pazarlık ve grev hakkından yoksun tutulması 87 sayılı ILO sözleşmesinin ruhu ile bağdaşmayacaktır (ILO General Survey, 1994: 24). ILO denetim organları, 87 Sayılı Sözleşmenin maddelerine dayanarak grevin tüm çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla başvurabilecekleri temel ve yasal bir hak olduğunu kabul etmiştir (Novitz, 2017: 5). Bu noktada bu haktan kamu görevlilerinin de yararlanabileceği sonucuna açıkça varılmaktadır. Bu bağlamda SÖK ve UK'nin grev hakkı ve özelinde “kamu görevlilerinin grevi de içeren



toplulu eylem hakkı” ile ilgili vermiş olduğu kararlar bu alanda önemli bir içtihat birikimine sebep olmuştur. Ancak grev hakkının sınırları büyük ölçüde Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından şekillendirilmiş olduğu da açıkça ifade edilebilir.

Sendikal Hak ve Özgürlükler ile İlgili ILO'daki Temel Tartışmalar

Çalışanların “grevi de içeren toplulu eylem hakkı” uluslararası çalışma hukukunun uzun yıllardır temel konularından birisi olmuştur. Toplu eylemin bir biçimi olarak tanımlanan grev hakkı, gücün çalışan ve işveren arasındaki dağılımın bir yansıması olarak bireylerin hak ve menfaatlerinin korunması için önemlidir (Ovunda ve Okene, 2009: 553). Sendikal hak ve özgürlükleri grevi de içeren toplulu eylem hakkı ile bölünmez bir bütünü meydana getirdiği yaklaşımı ve bu hakkın tüm çalışanlara tanınması fikri, sendikal hakların evrensel olduğu vurgusunu temellendirmektedir. Sendikal hakların evrenselliğine doğru gidilen yolda uluslararası çalışma hukukunun kaynaklarının tümü sendikal hakları şekillendirici bir işlev görmüştür. Toplu eylemin barışçıl nitelikteki bir yansıması olan grev hakkının önemi tüm çalışan grupları için büyüktür. Sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili tartışmalar ve grev hakkı bağlamında konunun ülke mevzuatları bakımından ele alınışının dalgalı ve farklı bir gelişim gösterdiği söylenebilir. Sendikal hak ve özgürlüklerin grevi de içeren toplulu eylem hakkı ile bir bütün olduğu ve tüm çalışanların bu kapsam içinde yer alması gerektiği ile ilgili tartışmalar, sorunlu alanlardan birisini oluşturmaktadır (Tenggren, 2011: 12). Bu tartışmalar bağlamında, Örgütü ILO öncü bir mekanizma olarak yer almıştır. Bu hakların uluslararası sözleşmelerle korunması tartışması yirminci yüzyılın ortalarından beri devam etmektedir. ILO kurulduktan sonra hız kazanan bu eğilim, İkinci Dünya savaşı sonrası kabul edilen 87 ve 98 sayılı sözleşmeler ile daha somut hale gelmiştir.

ILO'nun sendika özgürlüğü ile ilgili onaylamış olduğu ve sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili önemli bir içtihatın oluşmasına kaynaklık eden üç önemli sözleşmeden söz edilebilir. Bu sözleşmeler 87 Sayılı Sendika Hakkı ve Sendika Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesi ve bir diğeri ise 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'dir ve bu sözleşmeleri tamamlayıcı bir nitelikte olan 151 sayılı Çalışma İlişkileri Sözleşmesi'dir. Bu sözleşmelerin ilk ikisi ILO'nun temel sözleşmeleri arasında yer almaktadır. 9 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilen ve 153 ülke tarafından onaylanan 87 sayılı ILO sözleşmesi sendika özgürlüğünü en kapsamlı şekilde ele alan uluslararası belgelerin başında gelmektedir. Bu bağlamda, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin kabulünden önce ILO'da yapılan tartışmaların derinlemesine incelenmesinin önemi büyüktür. Sendika özgürlüğü, ILO'nun kurucu belgesi Versay Barış Antlaşmasında anayasal ve kurucu ilke olarak kabul edilmiştir. Bu anayasal ilke İkinci Dünya Savaşı öncesinde ve özellikle sonrasında, gerek sendikal hakların uluslararası hukuksal çerçevesinin belirlenmesi yolundaki girişim ve çabaların gerekse de sendika öz-



gürlüğünü korumaya yönelik özel denetim mekanizmalarının anayasal kaynağını ve dayanağını oluşturmuştur (Gülmez, 2000: 106). Versay Barış Antlaşmasının 427. maddesinde dernek kurma hakkına yer verilmiştir. Buna göre işveren ve ücretliler yasalara aykırı olmayacak şekilde dernek kurma hakkına sahiptir. (Treaty of Versailles) Burada söz konusu olan hak, sendika hakkıdır.

Versay Barış antlaşmasının kabulünden sonraki süreçte sendika hakkını uluslararası düzeyde tanımaya yönelik çabalar 1919-1929 yılları arasında başarısızlıkla sonuçlanmıştır. 1919'da Washington'da toplanan ilk Genel Konferansta dernek özgürlüğü ile ilgili sınırlamalara ilişkin şikâyetlerden söz edilmiştir. Sendika özgürlüğü ilkesine ilişkin sorunlardan söz edilip bir sonraki konferans gündemine alınması talep edilmiştir. (ILO General Conference, 1920: 272). Versay Barış Antlaşması kabul edildikten sonra ki süreçte sendika özgürlüğü ile ilgili gelişmeler meydana gelmiştir. Macaristan Hükümetinin 1 Mayıs 1920' de Uluslararası Çalışma Bürosuna göndermiş olduğu telgraf Yönetim Konseyi'nin ve Büronun doğrudan sendika özgürlüğü ile ilgili şikâyetlerle ilgilenmesine sebep olmuştur. Macaristan'daki sendika özgürlüğü ile ilgili şikâyetlerin gerçeği yansıtmadığı görüşünün doğrulanması için Macaristan Hükümeti ILO'dan bir delegasyonun bu durumu incelemek üzere ülkesine gönderilmesini talep etmiştir. Macaristan'daki beyaz teröre, sendikalar üzerindeki baskıya karşılık Macaristan'da ulaşım alanında 6 haftalık bir boykot yapılmıştır. Macaristan Hükümeti boykot karşıtı önlemler almaya çalışmıştır. Ancak hükümet tarafından böyle bir uygulamanın yapılmadığı ve durumun ILO tarafından araştırılması istenilmiştir. (Bob, 2009: 272). Büro tarafından görevlendirilen bir komisyon ile sendika özgürlüğü ilkesine zarar verilip verilmediğine araştırılmasına karar verilmiştir. Komisyon, Macar hükümetin siyasal ve çevresel faktörler dolayısı ile yapmış olduğu anti sendikal uygulamalar ile ilgili olarak kendilerini haklı görmeye devam etmesi dolayısıyla önemli bir çıkmazla karşı karşıya kalmıştır.³ Bu noktada varılan karar sendika özgürlüğü ilkesinin Anayasal düzeyde tanımlanmış olmasını yeterli olmayacağı ve bu konuda devletlerin de yükümlülüklerinin olduğu ve bu yükümlülükleri de açıkça belirlenen uluslararası bir sözleşmeye ihtiyaç olduğudur. Böyle bir sözleşmenin var olmayışı ILO'nun işlevini çıkmaza soktuğu ve etkinliğinin sorgulanmasına sebep olduğunun farkına varılmıştır. Bu olay sendika özgürlüğü ile ilgili bir kısacası 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin yapılması yolundaki önemli somut adımların atılabilmesi ihtiyacını açıkça ortaya koymuştur (Gülmez, 1988: 10)

Sendika özgürlüğü ile ilgili olarak uluslararası bir sözleşmeye duyulan ihtiyaç İspanya'da meydana gelen sendika karşıtı uygulamalar ile iyice belirgin hale gelmiştir. Uluslararası Çalışma Bürosu'na Aralık 1920' de İspanyol İşçileri Genel Birliği'nden, İspanya Hükümeti'nin sendikal hakları ihlal ettiği yönünde bir şikâyet iletilmiştir. Ama Yönetim Konsey'i bu kez bu konuda herhangi bir girişimde

³ https://archive.org/stream/tradeunioncondit00inte/tradeunioncondit00inte_djvu.txt



bulunmamıştır. Bunun nedeni ise sendika özgürlüğünü düzenleyen uluslararası bir sözleşmenin olmayışdır. Versay Barış Antlaşmasının 409. maddesi bir şikâyetin ILO tarafından incelemeye alınabilmesi için, şikâyetin üye devletin onaylanmış olduğu bir sözleşmenin etkin biçimde uygulanamamasından kaynaklanması gerekmektedir. Macaristan'daki duruma göre İspanya'daki durum farklılık göstermektedir. Her iki olguda da sendika özgürlüğünü zedeleyici hükümet müdahalesi ve bunun sonucunda sendika özgürlüğü ile ilgili uluslararası bir sözleşmeye ihtiyaç duyulmuştur. Ancak İspanya'daki olayın farklılığı şudur. Macaristan Hükümeti durumun incelenmesi için kendisi ILO'dan böyle bir talepte bulunmuştur; ama, İspanya'da hükümetin sendikal özgürlüğü zedeleyici uygulamalarını tespit için İspanya'daki sendikaların başvurusu ve talebi bu konuyla ilgili uluslararası bir sözleşmenin yokluğu nedeni ile ILO tarafından olumlu cevaplanamamıştır. Bu sayede Macaristan ve İspanya'da sendika özgürlüğü ile ilgili ihlaller dolayısıyla sendika özgürlüğü ilkesinin zedelenmesi bu konuda uluslararası bir sözleşmenin eksikliği nedeniyle ILO'nun işlevini etkin bir şekilde yerine getirmesini engellemektedir (Gülmez, 1988: 12).

1921 yılında yapılan 3. Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansı 3. oturumunda gündeme tarımda örgütlenme özgürlüğü konusu alınmak istenilmiştir. Ancak Fransız Hükümeti Delegatesi bu konuya karşı çıkmıştır. Bu toplantıda örgütlenme özgürlüğünün prensiplerini tartışmayı reddeden delegeye göre *örgütlenme özgürlüğü ile ilgili konunun önce ulusal düzenlemelerde yer aldıktan sonra uluslararası alanda ILO gündemine girmesi gerektiğini savunmuştur*. Aynı paralelde düşünen Hollanda hükümeti temsilcisi ise tarımda uzun çalışma sürelerinin tartışılması gereken konular arasında daha önemli olduğunu savunarak, örgütlenme özgürlüğünün uluslararası alanda tartışılmasına olanak sağlayacak bir olgunluğa sahip bir konu olmadığını ileri sürmüştür (ILO Record of Proceedings, 1921: 29).

Üçlü yapısı nedeniyle sendika özgürlüğüne özel bir önem veren ILO, 1921 yılında Cenevre'de yapmış olduğu toplantısında tarım çalışanlarının dernek ve birleşme haklarıyla ilgili olarak 11 Sayılı "Dernek Hakkı" sözleşmesini kabul etmiştir. 1921'de ILO Konferansı dikkatini birçok ülkede yasal statüsü diğer çalışanlardan farklı olan tarımda çalışanlara yöneltmiştir. (Governing Body, 1926: 105-106).

1923 yılında yapılan ILO Konferansı'nda sendika özgürlüğü ile ilgili daha detaylı çalışmalara ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılmıştır. Japonya işçi delegesi Suzuki, 6. Oturumda, sendika özgürlüğü ilkesine bağlılığın temel olduğu ilkesinden hareketle, uluslararası alanda sendika özgürlüğü ilkesi benimsenmedikçe, ILO'nun işleyişinin etkin olmayacağı vurgusu yapılmıştır. Japon İşçi Grubu delegesi Suzuki, sendika özgürlüğü ilkesinin anayasal bir ilke olarak kabul edilmiş olmasına rağmen daha önceki toplantılarda açıkça bir tartışma gündemi olmasının şaşırtıcı bir durum olduğunu ifade etmiştir (ILO Proceedings, 1924: 540-541). Bunun üzerine, Yönetim Konseyi Suzuki Kararından sonra, Ocak 1926'daki izleyen toplantısında sorunun Konferans gündemine alınmasına karar vermiş,



böylece sendika özgürlüğü sorunu kalıcı bir çözüm oluşturulması için 1927 de yapılacak genel konferans gündemine alınmıştır. Sendika özgürlüğü sorunu Versay Barış Antlaşmasının 409. ve izleyen maddelerinde öngörülen usulün ancak onaylanmış bir sözleşmenin varlığı ile işlerlik kazanacağı belirtilmiştir. Bu kesin kural nedeniyle, sendika özgürlüğüne yönelik uluslararası bir sözleşmenin olmayışı, sendikal ihlallerle ilgili şikâyetlerin geri çevrilmesine sebep olmuştur. Bu konudaki hukuksal dayanağın yoksunluğunu gidermek için 1927 yılındaki Konferans gündemi önemlidir (ILO Proceedings, 8th Session, 1926: 464).

1927 yılında ILO Bürosu sendika özgürlüğünün çerçevesini çizen rapor hazırlamıştır. Bu rapora göre grev sendika özgürlüğünü anlamada önemli bir kavram olmuştur. Çalışma bazı ülkelerdeki yasal durumu ve uygulamaları incelemiş ve ortak bir paydada birleştirmeye çalışmıştır. (Bellace, 2014: 13). ILO, grev hakkına, bireysel haklar çerçevesinde bakmanın imkânsız olduğunu belirtmiştir, çünkü grev doğası gereği bir toplu eylemdir. Nicad adlı raporda neyin grev olduğunu tanımlamakta zorluk yokken sosyal bir görünüm olarak grevin ortak yasal bir tanımında hala belirsizliklerin olduğu ifade edilmektedir. Bu rapora göre şiddet içeren grevler dışında birçok ülkede grevden bahsedilmekte olduğunu ya da izin verilmekte olduğunu üzerinde durulmuştur (Valticos, 2013: 80). Raporda hangi eylemlerin grev sıfatından ayrılarak yasa dışı grev olarak görülüp sendikalara sorumluluk yükleneyeceğinden de söz edilmiştir. Nicad Raporu'nda üye ülkelerin yasal bakış açılarının farklılığı ve bu yüzden grev hakkının yasal anlamda tanınmasından söz edilse de uygulamada böyle bir hakkın tanınmadığı ya da yeterince korunmadığı bildirilmiştir (Valticos, 1927: 82).

1927 yılında düzenlenen ILO'nun 10. Oturumunun önemi sendika özgürlüğü ilkesinin ilk kez Konferans temelinde tartışmaya açılmasıdır. Sendika özgürlüğü ilkesi için oluşturulacak sözleşme ile ilgili yapılan tasarı bu oturuma taraflar arasında tartışmaya açılmıştır. Sendika özgürlüğü ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nde ilk çaba 1927 yılında yapılmıştır; ancak, bu çaba başarısızlıkla sonuçlanmıştır. İşçi grubu temsilcilerinden Suzuki'nin sendika özgürlüğü ile ilgili görüşleri şöyledir. *Sosyal konularla ilgili mevzuat ILO kurulduktan sonra hızlı bir şekilde artmıştır ve çok sayıda çalışan yeni sosyal mevzuatın koruma sistemi altına girmişlerdir. Ama yine de anayasal bir ilke olarak Versay Barış Antlaşması'nda kabul edilen sendika özgürlüğü ilkesi ihlale uğramaktadır. Suzuki örgütlenme özgürlüğü ve onun özel bir biçimi olan sendika özgürlüğü ilkesinin ILO'nun 9 prensibinden birisi olduğunun altını yeniden çizmiştir. Bunun bir tesadüf olmadığını farkına varılması gerekmektedir. Özgürlük demokrasinin ruhudur ve tüm demokratik toplumlara rehberlik edecek bir ilkedir. Demokrasi ve özgürlük ILO'nun köşe taşlarından birisidir. Özgürlük olmaksızın sosyal adalet mümkün değildir. Suzuki'ye göre Konferans örgütlenme özgürlüğü, örgütlü toplum ve örgütlü eylem konusunda başarılı olamazsa, ILO Barış antlaşmasının kendisine vermiş olduğu misyonu gerçekleştiremeyecektir (ILO Proceedings, 1927: 268).*



Belçika temsilcisi Mertens'a göre ILO'nun kurulduğu tarih olan 1919 'da ve Versay Barış Antlaşmasıyla anayasal bir ilke olarak öngörülen sendika özgürlüğü ilkesinin ILO'nun etkinliği ve işlevi için önemi son derece büyüktür. Çalışanlar bu ilkenin ihlal edildiği gerekçesiyle şikayette bulduklarında genel anlamda, 409. maddeye göre koruma altında olduklarını bilmektedirler; ancak 409. maddenin somut ve tatmin edici bir sonuç verebilmesi için sendika özgürlüğü ile ilgili ILO tarafından kabul edilmiş uluslararası bir sözleşmenin üye ülkeler tarafından onayı gereklidir. Tam da bu noktada ne yazık ki böyle bir sözleşmenin olmayışı bu hakkın etkin bir şekilde korunmasını engellemektedir. Böyle bir sözleşmenin ILO tarafından kabul ediliyor olması, sendika özgürlüğü ile ilgili ihlallerin tümüyle engelleneceği anlamına gelmemektedir. Böyle bir sözleşmenin kabulü ve üye ülkeler tarafından onaylanması ile birlikte işveren ve işçi tarafı da ihlallerle ilgili olarak ILO'ya yakınmada bulunma hakkına sahip olacaklardır (ILO Proceedings, 1927: 270).

Hollanda temsilcisi, Versay Barış Antlaşması ile sendika özgürlüğü ilkesinin benimsendiğini ifade eder; ancak, bu tanınma bazı ülkelerin bu prensibe saygı duymadığı gerçeğini değiştirmemektedir. Sendika özgürlüğü ile ilgili bir sözleşmenin kabul edilmesi, bu ilkenin etkin bir garantiye kavuşmasına sebep olacaktır. Serrarens, sendika özgürlüğünü ILO'nun kabul edeceği bir sözleşme ile garanti altına alınacağı konusuna şüphe ile yaklaşmaktadır. Farklı düşünce okullarından gelen ve örgütlenme özgürlüğüne farklı şekilde yaklaşan çalışanlar arasında farklı eğilimlerin olmasını doğal karşılamaktadır (ILO Proceedings, 1927: 273).

Fransız delege Jouhaux ise, dünyanın temel adaletsizlik üzerine kurulu olduğunu vurgulamaktadır. *Bireylere özgürlüğün tam anlamıyla tanınması halinde insanların birbirini sömürmesinin önüne geçilmesi ve adaletsizliğin azaltılması söz konusu olabilir*, demiştir. Barış Antlaşmasının 13. Bölümü sadece yer alan sendika özgürlüğü ilkesi sadece mesleki çıkarların savunulabilmesi özgürlüğünü değil aynı zamanda sosyal adalet temelli barışın tesis edilebilmesinde de önemli olduğunu vurgulamıştır. (ILO Proceedings, 10th Session, 1927: 284). Jouhaux “*yasal formalitelere uyma*” ve “*topluluğun çıkarlarına aykırı olmama*” ifadelerine karşı çıkmıştır. Sendikacılığın hiçbir zaman toplumun çıkarlarına aykırı olmadığını aksine gelişme ve ilerleme kaynağı olduğunu savunmuştur.

İşveren grubunun da örgütlenme özgürlüğü ile ilgili bir sözleşme ile ilgili olarak farklı görüşleri vardır. İşveren grubuna göre olumsuz sendika özgürlüğü de garanti altına alınmalıdır. Bunun yanı sıra sendikacılığın eylem özgürlüğünün bazı sınırları olduğu belirtilmiştir. Polonya Hükümeti temsilcisi, beden işçisi olarak çalışanların yanı sıra bilgi işçisi olarak çalışanların da sendika özgürlüğü garantisinin sağlanması gerektiği vurgusunu yapmıştır. Buradaki amaç *beden işçisi zihin işçisi gibi bir ayırma gitmekten çok tüm çalışanların kapsam altına alınması isteğinin altının çizilmesi* idi. ILO Yönetim Kurulu bu oturum sonunda vardığı sonuçlardan birisi dernek hakkının grev hakkını kapsamadığıdır. Bu da daha ha-



zırlık aşaması çalışmalarında 87 sayılı sözleşmenin metnine grev hakkı ile ilgili düzenlemelerin yer almayacağına bir göstergesi olarak düşünülebilir. Bu oturumun amacı, sözleşme ve tavsiye kararını kabul etmek değildir, bir sonraki yıl oturumu için temel tartışmaları yapabilmektir. Kurulan Komisyon, Barış Antlaşmasındaki sendika özgürlüğü ilkesinin ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğini tespit etmiştir. Buradaki argüman, antlaşma hükümetler tarafından onaylandığı için diğer tarafların yani çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ihlal durumunda ILO'ya yakınmada bulunma hakları yoktur. Bu sürpriz bir durum değildir. Çünkü ILO bu konuyla ilgili yakınmalarda sadece hükümetten gelen yakınmaları incelemeye almıştır (ILO Proceedings, 1927: 641).

Farklı tarafların ve incelemelerin ortaya koyduğu gibi Yönetim Kurulunda Konferans gündemine sendika özgürlüğü kavramının alınmasına karar verilmiştir. Ama görüşmelerin sonucunda sendika özgürlüğü ilkesi doğrultusunda hareket edecek bir sözleşmenin oluşturulabilmesi yönünde bir karar çıkmamıştır. Ülkeler arasındaki yönetsel ve hukuksal farklı uygulamalar dolayısıyla böyle bir sözleşmenin ILO'nun 1927 yılındaki oturumu için kabulünü olanaksız hale getirmiştir. 1927 yılında sendika özgürlüğü ile ilgili yapılan başarısız denemenin ardından 1928 yılında ILO'nun 11. Toplantısında yeniden gündeme gelmişti. Arjantin Hükümeti sunduğu karar tasarısı, sendika özgürlüğünün kamu düzenine zarar vermemesi ve yasal ilkelere göre kullanılması gerektiğini belirtmektedir (ILO Proceedings, 1928: 361).

Sendika özgürlüğüne uluslararası bir hukuksal çerçeve çizme isteğinde olan ILO'nun 1927 yılında yapmış olduğu başarısız girişim sonrasında, ILO bu sorunu daha ölçülü bir biçimde ele almaya karar vermiştir. Ancak bu sınırlı çaba da bir sonuç vermemiştir. ILO, sendika özgürlüğüne aslında ters düşen bir rapor da bu dönemde onaylamıştır. İtalyan temsilcinin önerisini kabul eden ILO'nun yapmış olduğu bu işlem aslında içinde çelişkileri de barındırmaktadır. İtalyan temsilci, sendika özgürlüğü ve sendikaların etkinliklerinin düzenlenmesini ve aynı zamanda sendikaların bazı durumlarda yasamaya ait nitelik taşıyan işlevler de içeren erkleri devletten alan "kamu hukuku organları" olduklarını göz önüne alarak incelemenin uygun olduğunu savunmuş ve böylece de Barış Antlaşması'na egemen olan sendika özgürlüğü ilkesinin yadsınması anlamına gelen "devletle bütünleşmiş sendika" kavramını Yönetim Konseyi gündemine getirmiştir. Yönetim Konseyi ise bu koşullarda son dereceli tartışmalı olan bu sorun karşısında, örgüt üyeleri arasında bir bölünmeye yer vermemek amacı ile herhangi bir girişimde bulunmamış ve böylece 87 sayılı sözleşmenin temellerinin atılmak istendiği sendika özgürlüğü ile ilgili uluslararası bir sözleşmenin oluşturulabilmesi için yapılan yeni bir çaba da başarısızlıkla sonuçlanmıştır (Gülmez, 1988: 26). İki savaş arasındaki dönem, sendika özgürlüğü ilkesinin yaşama geçirebilmesi ve hukuki bir bağlayıcılığının da olabilmesi açısından uluslararası bir sözleşmenin yapılabilmesi için geçen ama başarısızlıkla sonuçlanan bir dönem olmuştur.



1920'li yıllarda ve devamında sendika özgürlüğü ile ilgili başarısız yaklaşımların temelinde Barış Antlaşmasının benimsediği sendikacılık anlayışıyla aynı düzlemde olmayan bir bakış açısı yer almaktaydı. Sendikaları, kamu hukuku örgütleri ve organları olarak düzenleyen rejimlerin varlığı bu konuda etkili olmuştur. Bu uluslararası yapı ILO'yu iki farklı tercihle karşı karşıya bırakmıştır. ILO ya sendika özgürlüğü konusunda farklı görüşte olan üye devletlerin örgütten çekilme tehlikesini de göz önüne alarak, kuruluş felsefesine bağlı kalacaktı ya da evrensellik özelliğini korumak amacıyla, yeni ortam ve koşullara kendini uyarlayacaktı. İşçi grubu birinci yolu tercih ederken, işveren ve hükümet grubu ikinci yol tercih etmişlerdir. Uzlaşmanı sağlanmadığı bu yapı içinde böylece sendika özgürlüğü ilkesi, evrensellik ilkesi uğruna gözden çıkarılmıştır (Gülmez, 2014: 71). İki büyük savaş arasındaki bu dönemde, sendika özgürlüğü ilkesini yaşama geçirecek uluslararası bir sözleşmenin kabul edilmesine yönelik çabaların temelinde bu çelişkili tutum yer almıştır.

Sendika özgürlüğü ile ilgili temel prensipler, ILO Anayasasında kabul edilmiş olsa da bu prensibin güçlenmesi ve hayata geçmesi zaman içinde meydana gelen gelişmeler ile mümkün olmuştur. 1930'lu yıllardaki baskıcı rejimler yüzünden sendikaların bağımsızlığının olmaması ve İkinci Dünya Savaşının sebep olduğu toplumsal yıkım ILO'nun bu dönemde sendika özgürlüğü ile ilgili olarak tutuk davranmasının sebepleri arasında gösterilebilir (Bellace, 2014: 13).

İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen dönemin demokratik koşullarında, sendikal özgürlükler alanında gerçekleştirilen önemli aşamalardan birisi ILO Genel Konferansı'nın 26. Toplantısında kabul edilen Filedefiya Bildirgesi'dir. ILO Konferansında 1944 yılında kabul edilen ve ILO Anayasası ile uyumlu hale getirilen Filedefiya Bildirgesi sivil özgürlükler ile sendikal haklar arasında bir ilişki olduğunu belirtmiştir. (ILC, 1947: 11).

ILO'nun Filedefiya Bildirgesini kabul ettikten sonraki kabul ettiği sendikal haklara ilişkin sözleşmeler ve denetim organları tarafından verilen kararlar uluslararası alanda önemli bir içtihat birikmesine sebep olmuştur. O yüzden ILO'nun uluslararası normların oluşmasında referans noktası olması tesadüfi bir gelişme değildir (Gülmez, 2005: 179).

II. Dünya Savaşı sonrası sendika özgürlüğünü daha kutsal bir yere koyan anlaşmaların yapıldığı yıllar olmuştur. Sendika özgürlüğü 1930'lu yıllar süresince baskıcı rejimler tarafından sendikal hakların ezilmesi ve II. Dünya savaşı süresince sivil toplumun yıkımı, ILO'nun örgütlenme özgürlüğüne yönelik bakış açısını olumlu ve açıklayıcı bir şekle dönüştürmüştür. 1944'te kabul edilen Filedefiya Bildirgesi'nde ILO'nun dayandığı temel ilkeleri belirtirken örgütlenme ve ifade özgürlüğü ilerlemenin vazgeçilmez şartı olarak görülmüştür (Gülmez, 2014: 182).

1946 yılında yapılan anlaşma uyarınca Anayasasında öngörülen amaçları yerine getirmek için uygun önlemleri alma sorumluluğu verilen bir uzmanlık kuruluğu olarak Birleşmiş Milletlerce tanınan ILO'nun bu dönemdeki etkinlikleri



önceki dönemden farklılaşmaktadır. İkinci Dünya savaşı aş izleyen bu dönemin üç önemli özelliği vardır. Birincisi, çalışma ve yaşam koşullarının düzeltilmesi amacıyla ilk dönemde başlayan uluslararası korumanın yeni konu ve çalışan gruplarını kapsayarak sürdürülmesidir. İkincisi uluslararası toplumsal korumanın, özgürlük, eşitlik, insan onuru gibi evrensel değerlerin güvence altına alınmasına yönelik bazı insan haklarının savunmasına yönelmiş olması ve üçüncüsü ise kuralların hazırlanmasında üye devletlerin siyasal rejimleri yanı sıra ekonomik ve toplumsal koşullarının da önemli farklılıklar barındırdığı anlayışından hareketle, daha esnek bir tekniğin kullanılmasıdır (Gülmez, 1988: 32). Totaliter rejimlerin kapsamından kurtulunan bir dönem olan bu süreçte sendikal özgürlük prensibine uluslararası temel kazandıran iki temel sözleşme kabul edilmiştir. Bu dönemde sözleşme ve tavsiye niteliğinde çok sayıda belge ve araç ile sendikal hak ve özgürlüklerle toplu çalışma ilişkilerinin çeşitli yönleriyle düzenlendiği uluslararası bir yasama etkinliğine ve diğer taraftan bu kuralları yaşam aktaracak denetim ve koruma mekanizması oluşturma çabası var olmuştur. Bu konu ile ilgili olarak ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinden söz edilebilir. 87 sayılı sözleşmenin kabulü sırasında ILO'nun tarafları arasında bazı görüş ayrılıkları olmuştur: 1947 yılında ILO görüşmelerinde örgütlenme hakkı ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından önerilen paragrafta şöyle denilmektedir:

1948 yılındaki ILO Konferansın temel amacı ILO Ofisi tarafından hazırlanan, tartışmalara öncülük eden örgütlenme özgürlüğü ile ilgili hazırlık metni ile ilgilenmek olmuştur. Rapor, ILO'daki sendika özgürlüğünün geçmişini ve geçmişte bu konuyla ilgili kapsamlı bir belge hakkında anlaşmaya varılamamasındaki başarısızlığı eleştirmiştir. Bu rapordaki analizde başarısızlığın nedenleri ele alınmıştır. Hazırlık raporu, sendikaların ilgili olduğu mevzuatın önemli ölçüde ülkeden ülkeye ve ayrıntısında farklılaştığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte örgütlenme özgürlüğü gibi temel bir sorunun standart bir biçimde ele alınması gerektiği sonucuna varmıştır.

Raporda grev hakkıyla ilgili açık bir ifade olmamakla birlikte uyuşmazlıkla mücadele konusunda çeşitli ülke örneklerinden söz edilerek zamanın sendikalarının iktisadi bir baskı unsuru olduğu raporda belirtilmiştir (Pronzynski, 1987: 7).

Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesinin kabulü sırasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tarafları arasında bazı görüş ayrılıkları olmuştur: 1947 yılında ILO görüşmelerinde örgütlenme hakkı ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından önerilen paragrafta şöyle denilmektedir:

İşverenler ile kamu ve özel sektör çalışanlarının, ırk, din, dil, renk, ulus, meslek ve cinsiyet temelinde herhangi bir ayırım yapılmaksızın, önceden izin almayarak diledikleri örgütleri kurma hakları ihlal edilmemelidir. (ILC, 1947: 570)



Bu raporda örgütlenme özgürlüğü ve bu özgürlükle bağlantılı diğer toplu pazarlık ve grev hakkı hiç bir ayırım yapmaksızın tüm sosyal sınıflara sağlanmasından söz edilmektedir. Komite tarafından çalışan ve hükümet tarafının bu konuyla ilgili önerdiği değişiklikler ele alınmıştır. Çalışan tarafı, ulus kelimesinden sonra siyasi düşünceye göre ayırım yapılmamasını öngörmüştür. Diğer tarafta ise İngiliz Hükümeti tarafı ise “ kamu ve özel” kelimelerinin bu paragraftan silinmesini ve “mesleki, cinsiyet, renk, ırk, mezhep veya ulusal temelde ayırım yapılmaması” yerine her ne olursa olsun ayırım yapılmaması ifadelerinin yer almasını istemiştir.

Görüşmelerin sonucunda, Komite, İngiliz Hükümeti temsilcisinin önerisini benimsemiştir. Komiteye göre bu ifade sendikal hakları kişilere göre sınırlandırmaktan oldukça uzak bir ifadedir. Hiç şüphesiz ki bu maddenin önemi, Komitenin raporundan anlaşıldığı gibi örgütlenme özgürlüğünün sadece işverenler ve özel sektörde çalışanlar için değil aynı zamanda mesleki, cinsiyet, renk, ırk, mezhep, ulus ve siyasi düşünce bakımından *herhangi bir ayırım yapmaksızın* kamu çalışanlarına da örgütlenme özgürlüğünün garanti altına alınmasıdır (ILC, 1947: 570).

Meksika işçi tarafı üyesi, Komitenin bu formülüne karşı çıkmıştır. Bu görüşe göre bu formül hem Filedelfiya bildirisinin ruhuna karşıydı. Bunun yanı sıra böyle bir düzenleme ile çalışanların, devletlerin sınırlandırıcı müdahalelerine açık hale gelebilecekleri savunulmuştur (ILC, 1947: 570). Hindistan hükümeti üyesi ise maddede geçen “kamu ve özel” kavramlarının yerine “silahlı kuvvetler ve polis dışındaki kamu ve özel sektör çalışanları” kavramlarıyla yer değiştirmesini önermiştir. Bu görüşe göre silahlı kuvvetler ve polis, toplu pazarlık ve grev hakkı olmadığından örgütlenme özgürlüğünün uygulanmasında bu çalışan grubu kapsama dahil edilemez.

Fransız işçi tarafı üyesi ise Komitenin sunmuş olduğu bu metnin, gelişmiş ülkelerdeki mevcut sendikal örgütlenmenin temel prensiplerini dahi içermediğini belirtmiştir. Sınırlandırıcı olarak düşünülen metnin, az gelişmiş ülkeler için model olamayacağı ifade edilmiştir. Bu görüşe göre doğrudan devlet idaresinde çalışan kamu görevlileri değil ama kolluk kuvvetlerini kapsayacak şekilde tüm kamu görevlileri örgütlenme hakkı ve bu hakkın gereklerinden faydalanmaları gerektiği savunulmuştur. Ancak hükümet temsilcileri ve çalışan temsilcilerinden gelen bu önerilerin tümü reddedilmiştir (ILC, 1947: 570).

87 sayılı sözleşmenin hazırlık metninin amacıyla ilgili işveren tarafından da çeşitli düzenleme önerileri gelmiştir. Buna göre “işverenler ve işçiler arasındaki ilişkileri düzenleme amacıyla ve genel hukuk kurallarına aykırı olmayacak bir biçimde önceden izin almaksızın istedikleri örgütleri seçme ve kurma hakları dokunulmazdır.” Ancak komite böyle bir düzenlemeyi oldukça tehlikeli ve gereksiz bulmuştur. Çünkü sadece sendikalar değil tüm diğer örgütler ve vatandaşları kapsayan ve tüm topluma etkileyen genel hukuk kurallarının yapılması zorunludur. Hükümet tarafının metinde istediği değişiklik, hükümetin yapacağı yasal değişiklik ile sendikayı yasa dışı ilan etmesine olanak verdiği için komite tara-



findan bu değişiklik tehlikeli bulunmuştur. Komitedeki farklı gruplar arasındaki görüşmeler sonrasında işveren grubu önerdikleri düzenlemeyi geri çekmişlerdir (ILC, 1947: 570). Görüşmelerin sonucunda sendikal hakların sadece işverenler ve özel sektörde çalışanlar için değil aynı zamanda mesleki, cinsiyet, renk, ırk, mezhep, ulus ve siyasi düşünce bakımından herhangi bir ayırım yapmaksızın kamu çalışanlarına için de garanti altına alınmalıdır (ILC, 1947: 570).

1948 yılında onaylanan 87 sayılı sözleşme, çalışanlara ve işverenlere tanınmış olan sendika hakkının kullanımını devlete karşı güvence altına almayı amaçlamaktadır. Devletten ve kamu gücünü kullanan yönetsel yetkililerden gelebilecek ve sendika özgürlüğünü zedeleyebilecek her türlü müdahaleye karşı, hem bireysel hem de toplu sendika özgürlüğünün korunması bu sözleşme ile garanti altına alınmaktadır. Bu noktada bu haktan kamu görevlilerinin de yararlanabileceği sonucuna açıkça varılmaktadır. 1949 yılında onaylanan 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, “hiçbir ayırım gözetmeme” ilkesine açıkça yer vermediği için kişi yönünden uygulama alanı 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika hakkının Korunması Sözleşmesine göre daha dardır. 98 sayılı sözleşme, örgütlenme hakkının, çalışanlarca ve dolayısıyla kamu görevlilerinin de işverenlere ve kamu yetkililerine karşı özgürce kullanılmasını güvence altına almak için çalışan örgütlerinin işçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikalarının işverenlerden gelecek karışma eylemlerine karşı da korumuştur. Buna göre çalışan ve çalıştıran örgütleri ister doğrudan isterse görevlileri ya da üyeleri aracılığıyla olsun, birbirlerinin kuruluş, işleyiş ve yönetimlerine karışmalarına karşı tam bir korumadan faydalanırlar.

98 sayılı sözleşme de 87 sayılı sözleşme gibi silahlı kuvvetler ve polis durumunun belirlenmesi yetkisini ulusal mevzuata bırakmıştır. Bu açıdan bu iki belgede benzerlik vardır; ancak, aradaki farklılık kamu görevlileri yönünden ortaya çıkmaktadır (Gülmez, 1996: 53). Ama 87 sayılı sözleşmenin ötesinde bu sözleşmenin 6. Maddesinde “ bu sözleşme kamu görevlilerinin durumu ile ilgili değildir ve hiçbir şekilde kamu görevlilerinin statüsüne halel getirilemez” denilmiştir. Bu sözleşmenin metninden tüm kamu görevlilerini kapsam dışında bıraktığı düşünülebilir. Ancak ILO denetim organlarının uzun yıllardır vermiş olduğu yerleşik kararlar göz önüne alındığında bu görüşe varmak çok doğru değildir. ILO denetim organları, 6. Maddenin İngilizce ve Fransızca metinleri arasındaki farka dayanarak, dar anlamda kamu görevlisi niteliği taşımayanların, sözleşmenin uygulama alanı dışında tutulmaması gerektiğini savunmaktadır (RCE, 58 session, 1973: 31). Sendikal ayrımcılık uygulamaları içinde en fazla göze çarpan ve en ciddi sonuçları olan sendikal nedenle işten çıkarmalardır. Bunun yanı sıra örneğin yerini değiştirme, kıdemde indirim, sosyal yardımlardan ya da mesleki eğitimden mahrum etme, ya da kısıtlama gibi diğer ayrımcılık yöntemleri de ciddi sonuçlar ortaya koymaktadır. Böylesi ayrımcılık çeşitlerini de engellemek için 98 sayılı Sözleşmenin 1. Maddesinde, işten çıkarmaya ek olarak, sendika üyeliği ya da sendikal faaliyetlere katılımı dolayısıyla çalışanlara ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmiştir.



Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi Kararları

Sendika Özgürlüğü ve Uzmanlar Komitesine Göre Grev Hakkı

87 ve 98 sayılı sözleşmelerin kabul edildiği yıllarda ILO, greve yönelik sınırlamalar ve sendikalar üzerindeki baskı ile ilgili olarak şikâyetlere hızla cevap verebilecek mekanizmalara ihtiyaç duymuştur. ILO Yönetim Kurulu, ortaya çıkan birçok şikâyetin mevcut denetim mekanizmaları ile uyumlu olamayacağını farkındaydı. Bu ihtiyaç doğrultusunda 1951 yılında Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) kurulmuştur. Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin kurulması sendikal özgürlüğüne, uluslararası kurallarla işlerlik kazandırılması için atılan önemli ve olumlu adımlardan birisi olarak değerlendirilmektedir

Hem Sendika Özgürlüğü Komitesi hem de Uzmanlar Komitesi, kamu görevlilerinin grev hakkı ILO sözleşmelerinin metnin de açıkça ifade edilmemiş olsa dahi kamu görevlilerinin hak ve çıkarlarını korumak için gerekli mekanizmalardan faydalanabileceklerini belirtmişlerdir (ILO, 1998: 18). Uzmanlar Komitesi'ne göre devletin güvenliğini tehlikeye sokacak nitelikli olduğu için siyasi grevler için çeşitli kısıtlamaların uygulanması doğaldır. Bu açıdan siyasi grevler örgütlenme özgürlüğü kapsamında değerlendirilmemektedirler (ILO, 1983: 218).

Bunun yanı sıra grev hakkının ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinde açıkça yer almamasına rağmen, Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi kararlarında, bu hakkın örgütlenme özgürlüğü tarafından korunduğunu defalarca belirtmiştir (Regenbogen, 2012: 409). SÖK ve UK verdikleri kararlarında, 87 sayılı ILO sözleşmesinin 10. Maddesinin grev hakkına dayanak oluşturduğunu belirtmişlerdir (Swepston, 1998: 188). Bu hakkın sözleşmenin metninde yer almıyor olması dolayısıyla grev hakkının ILO bağlamında tanınmadığı şeklinde bir yorum oldukça hatalı bir noktaya varılmasına sebep olacaktır. Çünkü ILO sözleşme ve tavsiyelerinin metninde geçmeyen grevi de içeren toplu eylem hakkı ile ilgili olarak yerleşik bir çok kararı olan SÖK ve UK'nin ILO'nun bu konudaki boşluğunu, vermiş olduğu kararlar ile doldurulmuş olduğu görülmektedir.

SÖK ilk toplantısından itibaren grev hakkı ile ilgili aldığı kararlarda, bu hakkı "çalışanların temel hakkı" olarak değerlendirmiştir. SÖK, 1952 yılında düzenlediği ikinci toplantısında grev hakkını sendikal hakların temel aktörü olarak kabul etmiştir. Sendika Özgürlüğü Komitesi, 1952 yılındaki toplantısında örgütlenme özgürlüğünün anlamıyla ilgili bir açıklama yapmamıştır. Dahası farklı konularda önceden ortaya çıkan muallâk durumları inceleyerek genel yorumlar yapmıştır. SÖK, 1952 yılındaki toplantısında sendikal hakların temel gerekli bir parçası olduğunu belirterek grev hakkı prensibini kabul etmiştir (CFA, 1952: 68). Komite ILO'nun 87 ve 98 Sayılı sözleşmelerinde grev hakkının var olduğunu ileri sürmüştür. Grevle ilgili ilk kararında Komite, Jamaika'da hükümetin sendikal eylemleri engellemesi ile ilgili bir olayı ele almıştır. SÖK, bu olayda vermiş olduğu kararında grev hakkının ve sendikal eylem özgürlüğünün sendikal hakların temel aktörlerinden birisi olduğunu belirtmiştir. Hükümet tarafından sendikal eylemlerin yasaya uygunluğu için alınan önlemlerin sendikal faaliyetlerin önlenmesi



ile sonuçlanmaması gerektiği vurgusu yapılmıştır (Report of ILO to United Nations, 1952: 210). SÖK, vermiş olduğu bu karar doğrultusunda grev hakkı üzerinde sınırlama olup olmayacağı konusunu ele almıştır. Örgütlenme özgürlüğünün garanti altına alan 87 sayılı sözleşmenin kabulünden 4 yıl sonra grev hakkının varlığını açıkça kabul edilmiştir. Ancak grev hakkının sınırsız bir hak olmadığı da belirtilmiştir.

Komite, grev hakkının yasaklanması ile ilgili ihlallerin örgütlenme özgürlüğünün kapsamı dışında değerlendirilemeyeceğini vurgulamıştır (CFA, 1952: 210). SÖK'e göre 87 sayılı Sözleşmenin koruduğu haklar ile grev hakkı arasında doğal bir bağ vardır (CFA, 1998: 405). Komite ayrıca ILO'nun 87 ve 98 Sayılı sözleşmelerinde grev hakkının var olduğunu ileri sürmüştür. (CFA, 1952: 68).

Daha sonraki yıllarda SÖK durum değerlendirmelerinde daha katı davranarak, grevin bir hak olduğunu ama bu hakkın sınırsız bir hak olmadığı sonucuna varmıştır. SÖK 1953'te Hindistan ile ilgili verdiği kararında grevin, çalışanların çıkarlarını korumak için sendikaların başvuracağı yasal bir silah olarak nitelendirilmiştir (CFA, 1953: 27).

SÖK 1952' deki toplantısından son yıllara kadar yaklaşık 3000 üzerindeki durumla ilgili karar vermiştir (Bellace, 2014: 24). SÖK, grevin yasal mevzuatta garanti altına alındığında, bu noktadan sonra yapılan grevin yasal grev olup olmadığı sorunun ortaya çıktığını belirtmiştir. SÖK'e göre herhangi bir iş durdurma her ne kadar kısa ve sınırlı da olsa dahi grev olarak görülebilir. SÖK, iş yavaşlatma ve işyeri kurallarına harfiyen uyararak işi önemli ölçüde aksatmayı da grev kavramı içerisinde değerlendirilmiştir. Grev türleri ile ilgili ulusal mevzuatın farklılaştığını savunan komite, grevin barışçıl eylem olmaktan çıkması halinde sınırlandırılabilceğini savunur (ILC, 1948: 173-174).

Bu bağlamda Sendika Özgürlüğü Komitesi verdiği kararlarında kamu görevlilerinin de 87 sayılı sözleşme kapsamına girdiğini ve diğer çalışanlar gibi sendika kurma, kamu yetkililerinin müdahalesi olmaksızın sendikal faaliyetlerde bulunma hakkının bulunduğu şeklinde kararları vardır (ILO, 2006: 206).

Uzmanlar Komitesi grev hakkı ile ilgili ilk detaylı incelemesini 1959 yılında yapmıştır. 87 sayılı sözleşmenin 3. maddesinde "kamu makamlarının örgütlenme özgürlüğünü sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınması" gerektiği belirtilmektedir. Raporda sendikaların kendi temsilcilerini seçme, tüzüklerini belirleyebilme haklarından, toplu pazarlık hakkını da kapsayacak şekilde birçok alanda hak ihlali yapıldığını belirtmiştir (CEACR, 1959: 111). 87 sayılı sözleşmenin hazırlık çalışmaları süresince örgütlenme özgürlüğünün sadece işveren ve özel sektör çalışanları için değil aynı zamanda kamu görevlileri için de garanti altına alınması gerektiği vurgulanmıştır (CEACR, 1983: 21).

UK, 1983' teki raporunda grev hakkının çalışanların ve örgütlerinin sosyal ve ekonomik hak ve çıkarlarının korunmasında temel araçlardan birisi olduğu sonucuna vararak grev hakkı ile ilgili görüşünü iyice pekiştirmiştir (CEACR, 1983: 62).



UK'ye göre çalışanların ya da örgütlerinin protesto gösterileri ya da dilekçe verme gibi doğrudan işvereni sıkıntıya sokmayan ya da zarar uğratmayan daha basit eylem biçimleri vardır Ancak bunun aksine iş yavaşlatma, kurala uygun çalışma, ya da grev gibi işverene zarar veren ve baskı oluşturan mücadele biçimleri de vardır (CEACR, 1983: 199).

Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi'ne Göre Kamu Görevlilerinin Grevi de İçeren Toplu Eylem Hakkı

Uzmanlar Komitesi'ne göre grev hakkı çalışanların ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının korunup geliştirilebilmesi amacıyla başvurulmuş temel mekanizmalardan birisidir. Kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili olarak ise ILO denetim organları, bu hakkın ülkelerin yasal mevzuatına göre farklılık gösterebileceğini belirtmişlerdir. Örneğin Kanada, Finlandiya, Lüksemburg, Norveç, İsveç, Meksiko, Portekiz gibi ülkelerde kamu görevlilerinin grev hakkı tanınmıştır. Mevcut süreçte bir uyuşmazlık meydana geldiğinde kamu görevlilerinin greve katılma hakları yasaldir. (CEACR, 1983: 212). Bununla birlikte grev hakkının sınırsız bir hak olmadığı bakış açısı doğrultusunda kamu görevlilerinin grev hakkının sınırlandırılması için bazı koşulların varlığı gereklidir.

UK, kamu görevlileri ile ilgili kısıtlamaların çok geniş kapsamlı bir şekilde ele alındığı belirtilmektedir. Kamu görevlileri ile ilgili olarak yapılan düzenlemelerde ya da ulusal mevzuatlarında yapılan düzenlemeler ile kamu gücünün organı olarak görev yapan kamu görevlilerinin grev haklarının kısıtlandığı ifade edilmiştir (CEACR, 1959: 114). Burada ilk gerekçe çalışanların grev hakkının kısıtlanmasından daha çok devlet adına otorite kullanan kamu görevlilerinin grev hakkının kısıtlanması ile ilgilidir. Durumun çok karmaşık ve tartışmalı olduğu da aynı zamanda vurgulanmıştır. Böylesi bir kısıtlamanın sendikaların eylemlerinin kısıtlanmasına yol açabileceği kesindir. Bununla birlikte grev hakkı, sendikaların önemli faaliyetlerinden birisi olduğu için bu hakkın kısıtlanmasının 87 sayılı sözleşmenin 8. ve 10. maddesine de aykırılık anlamına geleceği belirtilmiştir (CEACR, 1959: 115).

Sendika Özgürlüğü Komitesine göre grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı ile sınırlandırılmaz, çalışanların ve sendikaların eğer gerekli görürlerse daha geniş bir çerçevede ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin memnuniyetsizlikleri açıklama hakları vardır (Çelik, 2010: 279). Komite grev hakkını 87 sayılı sözleşmenin özünde var olan bir hak olarak tanımakla yetinmemiş ve grev hakkını oldukça geniş yorumlamıştır. Komiteye göre grev hakkı sadece ekonomik bir hak değildir. Çalışanların sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını savunmakla sorumlu olan sendikaların, üyeleri ve genel olarak çalışanlar üzerinde doğrudan etkileri olan temel sosyo-ekonomik politikaların sonucu olan sorunlara çözüm aramak için bir toplu eylem olan grevi kullanabileceklerini saptamıştır (Vogt, 2016: 116).



Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında, hiçbir ayırım gözetmeksizin grev hakkının tüm çalışanlara tanınmış olduğunu, sendika hakkının kişiler yönünden kapsamı konusunda hiçbir sınırlama yapılmayacağını, diğer çalışanlar gibi kamu görevlilerinin de bu haktan yararlanması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır (ILO Digest, 2006: 218-238). Kapsam dışı bırakılan çalışanların grev hakkı olmadığından, çalışanlar greve katıldıklarında cezai yaptırıma tabi olmakta ya da işten çıkarılmaktadırlar. Bu durumda koruyucu bir mekanizma yoktur. (CFA, 1997: 156).

Hem Uzmanlar Komitesi hem de Sendika Özgürlüğü Komitesi kamu adına otorite kullanan kamu görevlilerinin grev hakkı kapsamı dışında olduğunu vurgulamışlardır (ILO, 2006: 574). Denetim organlarına göre kamu görevlilerinin grev hakkının kısıtlanması için kabul edilen diğer bir gerekçe ise temel hizmet kavramıdır. Kesintiye uğraması, halkın tümünün ya da bir bölümünün yaşamını, güvenliğini, sağlığını tehlikeye düşürebilen hizmetler, temel hizmetlerdir. Grev hakkı bazı koşullarda kısıtlanabilir ya da yasaklanabilir. Grev yasağı dar anlamda ve gerçekten temel nitelik taşıyan hizmetler ile sınırlı tutulmalıdır. Temel hizmetlerin kapsamının genişletilmesi ile ilgili olarak hükümete ya da yasa koyucuya yetki tanınmamalıdır (Gülmez, 1990: 209). SÖK bazı hizmetlerin temel hizmet kapsamına girmediğini ve grev yasağı kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğini vurgulamıştır. Örneğin radyo televizyon, ulaşım hizmetleri, petrol tesisleri ve limanları, bankalar, öğretim hizmetleri, posta hizmetleri, otel hizmetleri, tarım hizmetleri, otomobil imalatı, devlet basımevi dar anlamda temel hizmetlerden sayılmamaktadır. Buna karşılık hastane, elektrik, telefon, su sağlama hizmetleri ile hava trafiğinin kontrolü temel hizmetlerden sayılmaktadır (CFA, 1996: 545). SÖK'e göre kamu kesiminde grev sınırlaması ya da grev yasaklarından etkilenecek olan kamu görevlileri sadece kamu erkinin organları sıfatıyla görev yapan kamu görevlileridir. Bu şekildeki bir tanım, grev yasağı kapsamına alınabilecek kamu görevlilerinin sayısının artmasına imkân vermemektedir. Çünkü grev hakkından yoksun bırakılacak kamu görevlilerinin belirlenmesinde ulusal yasalarca yapılan kamu görevlisi ya da kamu görevlisi tanımları göz önüne alınmayacaktır. Grev hakkı kapsamı yönünden ILO denetim organlarının benimsediği yöntem grev hakkı kapsamına girecek kamu görevlilerinin belirlenmesini ve değerlendirilmesini ulusal yasa koyucunun tekeline bırakmayarak kamu görevlilerinin grev hakkı ile ilgili evrensel ilkelerin oluşmasını sağlamıştır (Gülmez, 1996: 149). Komite kamu görevlileri ile ilgili olarak kamu görevlilerinin sendikal faaliyetlerin dışında kalmaları halinde diğer çalışan gruplarına göre daha farklı bir statüde buldukları için kamu görevlilerinin daha korunmasız ve daha hassas bir durumda olabileceklerini belirtmiştir (ILO General Survey, 1994: 209).

Grev hakkının 87 sayılı sözleşmenin koruduğu örgütlenme hakkıyla içsel bir bağlantısı vardır. SÖK'e göre 87 sayılı Sözleşmenin koruduğu haklar ile grev hakkı arasında doğal bir bağ vardır (CFA, 1998: 405).



Sendika Özgürlüğü Komitesinde Bazı Karar Örnekleri

Sendika Özgürlüğü Komitesi, 1995 tarihli Kanada İş Kanunu'nun (*Labour Relations Act*) 7. Bölümünde, bu yasa kapsamında yer almayacak olan hakimler, yönetici ve yardımcılar gibi kapsam dışında bırakılacak çalışanların belirtilmesi örgütlenme hakkı ile ilgili olarak dostane bir yaklaşım olmadığını belirtmiştir. 1995 tarihli İş Kanunu, sendikaların yetkilerinin belirlenmesi, toplu pazarlık yetkisi, adil bir toplu pazarlıkta işverenin sorumlulukları ve işverenlerin sendikal eylemleri yasaklayıcı faaliyetleri ile ilgili koruyucu önlemleri alan çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Bu yasa kapsamı dışında tutulan çalışan grupları, bu yasanın öngördüğü koruyucu mekanizmaların hiçbirinden faydalanamayacaktır. (CFA, 1997: 179).

Sendika Özgürlüğü Komitesi, raporunda, Kanada tarafından onaylanan 87 sayılı ILO sözleşmesinin 2. maddesinde, sendikal konularda ayrımcılık yapmama prensibinin benimsenmiş olduğunu anımsatmıştır. Sözleşmede geçen "*herhangi bir ayırım yapmaksızın*" ifadesinin anlamı örgütlenme özgürlüğüne yönelik herhangi bir biçimde ayrımcılık yapılmamasının garanti edilmesidir. Dahası, sadece silahlı kuvvetler mensupları ve polisler haricinde tüm çalışanların sendika kurma, sendikaya üye olma ve sendikanın faaliyetlerine katılma hakkı vardır.

Sendika Özgürlüğü Komitesi raporlarına göre sendikal hakları reddedilen çok sayıda çalışan kategorisi vardır. Bu durum ya yasal mevzuatın bu çalışanlar kategorilerini kapsam dışı bırakmasından ya da yasal mevzuatın bu çalışan gruplarının sendikal haklarını doğrudan reddetmesinden meydana gelmektedir. Örneğin Yemen İş Kanununda da, bu kanun kapsamı dışında olacak olan çalışanlar 3. Maddesinde ayrıntılı bir şekilde sayılmıştır.⁴ 87 Sayılı ILO sözleşmesinde herhangi bir çalışan kategorisi ayırımı yapılmadığı için tüm çalışanlar sözleşmenin sağladığı garantiden faydalanabilmelidir. Komite aynı zamanda çalışanları farklı kategorilere ayırarak belli bir bölümüne örgütlenme hakkını reddeden ülkelerin yasal mevzuatlarının, bu çalışanlara örgütlenme haklarını sağlayacak önlemlerin alınması için gerekli düzenlemelerin yapılmasını istemiştir (General Survey on Freedom of Association and Collective Bargaining, 1994: 59).

87 Sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde sözü geçen herhangi bir ayırım yapmaksızın ifadesi ile özel sektör çalışanları arasında değil aynı zamanda kamu görevlileri ve kamu hizmetlerinde çalışanları arasında da meslek, cinsiyet, ırk, dini inançlar, ulus, siyasi düşünceye dayalı konularda ayırım yapılmaksızın ör-

⁴ Yemen İş Kanununun 3/2. Maddesi, "bu yasa hükümlerinin maddeleri aşağıdaki kategorilere uygulanmayacaktır" demektedir.

- a) Kamu sektöründe ve devlet yönetiminde çalışanlar
- b) Yargı ve diplomatik memurlar
- c) Askeri ve güvenlik güçleri çalışanları
- d) Devlet için çalışması desteklenen yabancılar
- e) Uluslararası sözleşmeler gereğince devlet adına çalışanlar
- f) Geçici çalışanlar
- g) İşveren vekilleri
- h) Ev işlerinde ve benzer statüde çalışanlar
- i) Tarım çalışanları



gütlenme özgürlüğünün garanti altına alınması kastedilmektedir (ILO Digest, 2006: 205). Örgütlenme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde sadece polis ve savunma hizmetlerinde çalışanlar dışında tüm çalışanlar kendi kurumlarını seçme ve örgütlenme hakkına sahip olmalılardır.

98 Sayılı Sözleşmenin 2. maddesi çalışan örgütlerine eylemlerinde işveren müdahalesinden tamamen bağımsız olmasını vurgulamaktadır. Kolombiya hükümetine yönelik olarak 1995'te SÖK' e şikayette bulunulmuştur. Şikayetin konusu, örgütlenme özgürlüğünün ihlali, sendika üyesi çalışanları sendikadan ayrılmaya zorlama, grev hakkı ihlali, sendikal hakları kısıtlama, sendikal ayrımcılık, sendikal faaliyetlere müdahale ve toplu pazarlık hakkının ihlali gibi konuları kapsarken hem 87 sayılı sözleşme hem de 98 sayılı sözleşmenin ihlal edildiği görülmektedir. Bu şikayetin konusunu oluşturan olayda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kamu görevlileri için toplu pazarlık görüşmelerine başlanması ve toplu pazarlığın bağtlanabilmesi için atanması gereken müzakere komisyonunu atamamıştır. Ulusal Kamu Görevlileri Sendikası (*National Trade Union of Public Employees of Ministry of Labour and Social Security*) tarafından 411 sayılı yasa gereğince yetkili makamlara dilekçe verilmiş ve 1997 yılında 151 sayılı ILO sözleşmesini de onaylamış olmasına rağmen hükümet müzakere komisyonunu atamamıştır. Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Kolombiya Hükümeti ile ilgili değerlendirmesi şöyle olmuştur. Bu şikayet konusu olayda 98 sayılı sözleşmeyi ihlal eden bir çok nokta göze çarpmıştır (CFA, 2001): Kamu otoriteleri tarafından taciz ve müdahale; Polis müdahalesi; Örgütlenme özgürlüğünün ihlali; Sendikal faaliyetlerin sınırlandırılması, Sendikal ayrımcılığa ilişkin uygulamalar; İşveren veya kamu otoritelerince toplu pazarlık hakkının reddi; Toplu sözleşmenin içeriği ile ilgili olarak getirilen kısıtlamalar; İşten çıkarma ya da diğer ayrımcı müdahaleler.

Komite 1996 yılında kamu görevlileriyle ilgili vermiş olduğu bir kararında şu vurguyu yapmıştır. "Kamu görevlilerine örgütlenme özgürlüğünün tanınmış olması grev hakkının ima edildiği anlamına gelmemektedir." İlk başta bakıldığında bu ifade kamu görevlilerine grev hakkının tanınmayacağı şeklinde bir yorum yapılmasına sebep olabilir. Oysa SÖK bu kararında kamu görevlilerinin grev hakkının bazı koşullarda sınırlandırılabilceği ya da yasaklanabileceği durumları ortaya koymak istemiştir. Bu bağlamda kamu kesiminde devlet adına otorite kullanan kamu görevlilerinin gördüğü hizmetin niteliği bakımından grev hakkının kısıtlanabileceği ya da yasaklanabileceği belirtilmiştir. Bu olayda greve katılan tüm kamu görevlileri ve sendika yöneticileri ülkedeki çeşitli gümrük bölgelerinde çalışan kamu görevlileridir. Bu yüzden Komite, bu sektörde greve katılan kamu görevlilerinin grev hakkının engellenmesi ya da kısıtlanmasının örgütlenme özgürlüğü prensibi ile çelişmediği belirtilmiştir. Toplamda 144 sendika üyesi ve yöneticisi kamu görevlisi katıldıkları grevin yasadışı olduğu Çalışma Bakanlığı'nın 27 Mayıs 1993 tarihinde çıkartmış olduğu bildirgeyi takiben işten çıkarılmıştır. Komite bu kadar çok sayıda kamu görevlisinin işten çıkarılması örgütlenme hak-



kının kötüye kullanılmasına yol açabileceği vurgulanmıştır. Böylesi bir sendika karşıtlığı ve ayrımcı işlem aynı zamanda 98 sayılı sözleşmenin de ihlali anlamına gelmektedir (CFA, 1996, 413)

Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne gelen şikâyetlerden birisi 1 Mayıs'ta düzenlenecek gösterilerin 1 Mayıs-10 Mayıs tarihinde devlet tarafından yasaklanması ile ilgilidir. Böyle bir yasaklama Komite'ye göre gösteri hakkının doğrudan ihhalidir. Kamu görevlileri sendikası olan UCT (*Trade Union Confederation of Chad*)'nin eylemleri devletin yasaklayıcı kararı dolayısıyla 10 gün boyunca aksamış ve böylece sendikanın eylem ve faaliyetleri ile ilgili olarak devlet müdahalesi söz konusudur (CFA, 1995: 336) Olay şu şekilde gelişmiştir. Sendika 1 Mayıs ile ilgili yürüyüş organize etmek için gerekli mercilerden izin istemiştir. Hükümet ise böyle bir gösteri yürüyüşünü uygun bulmayarak onun yerine miting düzenlenmesini istemiştir. Sendika hükümetin bu isteğini kabul etmiş olsa da sendikanın gösteri yapacağı bölge 1 Mayıs -10 Mayıs tarihleri boyunca polis tarafından kuşatılmıştır. Böylece sendikanın barışçıl toplanma hakkı devlet tarafından engellenmiştir. Bunun ile ilgili olarak hükümetin verdiği cevap ise bu gösterinin barışçıl olmaktan öte şiddete yol açacağı düşünüldüğü için güvenlik güçleri tarafından engellenmesi öngörülmüştür (CFA, 1995: 338). Komite'ye göre toplanma ve gösteri hakkı sendikal hakların en önemli boyutlarından birisidir ve bu olayda hükümetin sendikaların istedikleri zaman barışçıl toplantı örgütleyebilme hakkına ciddi bir ihlal vardır. Bu ihlal, devletin almış olduğu önlemler yoluyla gerçekleştirilmiştir.(CFA, 1995: 341). Dahası Komite, kamu görevlilerinin grev hakkının kısıtlanması veya hatta yasaklanması devlet adına otorite kullanan kamu görevlileri ya da temel hizmetlerde çalışan kamu görevlileri için dar bir şekilde yorumlanması gerektiğini vurgulamıştır.

2009 yılında Kirikati' de öğretmenlerin yaptığı bir grev yüzünden, hükümetin kamu görevlileri ile ilgili yapmış olduğu ulusal ve uluslararası hukuka aykırı yaptırımları dolayısı ile ILO'ya konu ile ilgili olarak şikâyette bulunulmuştur. Kiribati Hükümeti ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerini onaylamıştır. Kiribati Hükümeti, Kiribati Trade Union Congress tarafından öğretmenlerin yapmış olduğu grevi ihlal ettiği gerekçesi ile 7 Haziran 2010 yılında ILO'ya şikâyet edilmiştir. Sendika, öğretmenlerin çalışma koşullarının kötülüğü dolayısı ile 4 günlük bir barışçıl eylem çağrısında bulunmuştur. 4 Kasım 2009'dan 7 Kasım 2009' a kadar 200' den fazla öğretmen yasa dışı ve haksız bir şekilde işten çıkarılmışlardır. Devam etmekte olan greve katılmayı isteyen diğer öğretmenlere çeşitli yaptırımlar uygulanmıştır. Kiribati Trade Union Congress' e göre yapılan grev, Kiribati Endüstri İlişkileri Yasasının tüm gerekleri yerine getirilerek yapılan yasal bir grevdi; ancak, Çalışma Bakanlığı grevi yasadışı ilan etmiştir. Bunun üzerine Millî Eğitim Bakanlığı ve Kamu Hizmetleri Birimi (*Public Service Office*) tarafından greve katılan öğretmenlere çeşitli yaptırımların uygulanmasına karar verilmiştir. Bu yaptırımlar ise şöyleydi:



Bakanlık tarafından açılan soruşturma sonuçları beklenmeden dört günlük grev süresince ücret kesintisi yapılması

Greve katılan öğretmenlerin işten çıkarılması ve yeniden istihdam edilme olanaklarının ortadan kaldırılması

Grev süresince eğitim faaliyetinin aksaması dolayısıyla gerekli disiplin cezalarının uygulanması

Kiribati Milli Eğitim Bakanlığı tarafından grev süresince, sendika üyesi öğretmenler tehdit edilmiş ve yıldırma politikaları ile karşı karşıya kalmışlardır. Kiribati Hükümeti, Kiribati Trade Union Congress'e göre yasal grevi keyfi ve haksız bir şekilde yasadışı olarak nitelendirmiştir.

Defalarca Kiribati Hükümeti'ne yöneltilen suçlamalara ilişkin olarak SÖK tarafından bir geri dönüş talep edilmesine rağmen herhangi bir geri dönüş sağlanmamıştır. SÖK, yasalardan ve uygulamadan kaynaklı olarak sendikal hak kullanımına yönelik ihlal olup olmadığı ile ilgili iddiaların araştırılabilmesi için ILO'nun tesis etmiş olduğu prosedürlere uygun hareket edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Böyle bir prosedürün tarafları makul olmayan ve yersiz suçlamalara karşı koruyucu bir özelliği vardır.

SÖK'ün incelemesine göre grev dolayısıyla öğretmenlere çeşitli yaptırımların uygulanması örgütlenme hakkının açık bir ihlalidir. Hiç kimse yasal bir greve katılması ya da yasal bir greve teşebbüsü dolayısıyla cezalandırılmaz. Özellikle greve katıldığı için işten çıkartılma, disiplin cezalarının verilmesi gibi uygulamalar keyfi uygulamalardır ve bu uygulamalar doğrudan örgütlenme özgürlüğünü hedef almaktadır. Kirita Cumhuriyeti Öğretmen grevi, sendikal ayrımcılıkla ilgili şikayetlerin öncelikle ulusal mekanizma içinde değerlendirilmesi gerekirken ama bu ayrımcılığın devlet eliyle gerçekleştirildiği bir örnek olarak yer almaktadır (CFA, 2011: 308-309).

SÖK, barışçıl bir eylemde sadece greve katıldığı için çalışanlara cezai yaptırım uygulanmayacağını anımsatır. Grev tehdidine ilişkin olarak çeşitli yaptırımları empoze edici yasal hükümlerin, ifade ve örgütlenme özgürlüğü ile çelişeceğini belirtmektedir (CFA, 2015: 54).

Honduras 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmelerini onaylayan Orta Amerika'da bir ülkedir. Honduras Hükümeti ile Öğretmen sendikaları arasında ücretlerin ödemesindeki gecikmeden kaynaklı bir uyuşmazlık vardır. Honduras Hükümetinin öngördüğü ekonomik rejim ile öğretmenlerin maaşlarındaki gecikme 2010 ile 2013 yılları arasında çeşitli protesto eylemlerine ve greve yol açmıştır. Latin Amerikan Kültür ve Eğitim Çalışanları Federasyonu FLATEC, 2010 ile 2013 yılları arasında hükümetin yeni ekonomik rejim gereği olarak öğretmenlerin maaş artışlarının askıya almış olduğunu iddia etmiştir. Öğretmenlerin yapmış olduğu protestolar polis gücü tarafından bastırılmış ve bu yapılan toplu eylemlerin yasa dışı olduğu ilan edilmiştir. Bu iddiaların yanı sıra bu eylemelere katılan 600 den fazla öğretmen yaptırımla karşı karşıya kalmıştır (CFA, 2015: 85).



Hükümet ise bu durum karşısında öğretmenlerin yaptığı grevin yasal olmadığını çünkü böylesi bir eylemin çocukların ve gençlerin eğitim hakkını ellerinden aldığı belirtmiştir. Hükûmete göre öğretmenler böylesi bir sorumluluğu yerine getirmekten kaçınmazlar. Bu noktada hükümetin 87 sayılı ILO sözleşmesinin 3./2. Maddesine göre kamu makamlarına yüklenen sorumluluk doğrultusunda hareket etmeyerek örgütlenme özgürlüğünü ihlal edici bir biçimde hareket ettiği söylenebilir.

Yasal bir grevle ilgili olarak işveren veya yönetimin müdahalesi SÖK tarafından 98 sayılı sözleşmenin 2. Maddesine aykırı olarak nitelendirilmektedir. Bu durum aynı zamanda sendika özgürlüğü prensibine de bir ihlali beraberinde getirmektedir (CFA, 302rd Report: 151)

16-21 Ağustos tarihleri arasında Belarus'un başkenti Gamyel şehrinde metro ve tramvay sisteminde meydana gelen toplu eyleme karşı kamu otoritelerinin almış olduğu önlemler 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin ihlali anlamına gelmektedir. Şikayetin konusunda şunlar yer almaktadır. Belarus Anayasasının 41. Maddesi çalışanların örgütlenme hakkını, grev ve toplu pazarlık hakkını garanti altına almaktadır. Yasanın 13. Maddesi metro çalışanlarının iş uyuşmazlıkları ve özellikle grev hakkı ile ilgili prosedürlerini düzenlemektedir, ama aynı yasanın 16. maddesi silahlı kuvvetler ile işin durması kamu düzenini ve genel sağlığı riske attığı bazı alanlarda grevin sınırlandırılabilceğini belirtmiştir. Ama 1995 yılı Mart ayında yaşanan ilginç bir gelişme meydana gelmiştir. 28 Mart 1995'te 158 Sayılı bir Bakanlar Kurulu kararı onaylanmıştır. Bu kararda ise kişilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşüren grevler ayrıntılı bir şekilde listelenmiştir. Bu listede aynı zamanda metro grevini de kapsayacak şekilde düzenlemeler yer almıştır. Böylece hükümet yapmış olduğu düzenleme ile hem Anayasasının 13. Maddesi ile çelişmekte hem de ILO 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri açıkça ihlal etmiştir. Sözün geçen karara göre demiryollarında, havayollarında aktif şekilde çalışan örgüt ve girişimciler, iletişim sektörü çalışanları, petrokimya ve gıda sanayisindeki girişimci ve örgütleri de kapsayarak bu alanda yapılan grevleri yasa dışı kapsamına almıştır.

İşverenin ücretleri zamanında ödememesi, mevcut toplu sözleşmedeki talepleri yerine getirmemesi, işverenin toplu pazarlıktaki belirlenmiş olan aynı ve nakdi yardımlarla ilgili olarak tek taraflı değişiklik yapması gibi sebeplerle 17 Ağustos 1995'te metro grevi başlamıştır (CFA, 1996: 167).

21 Ağustosta 23 metro çalışanı İçişleri Bakanlığı'nın özel kolluk kuvvetleri tarafından göz altına alınmıştır. Bu göz altına alma işlemi meydana geldiğinde işyerinden sendika genel merkezine doğru barışçıl bir şekilde yürümektedir. Ne bir pankart ne de bir afiş olmaksızın ve trafiği aksatmaksızın yapılan barışçıl bir yürüyüşü. Bu yürüyüş devletin özel kolluk kuvvetleri tarafından yapılan uyarı ateşi ile durdurulmaya çalışılmıştır. Sendika Özgürlüğü Komitesi'ne göre bu olayda sendikal faaliyetlerin sınırlandırılması, sendikal ayrımcılık uygulaması, greve ka-



tilan çalışanların tutuklanması ve göz altına alınması gibi grevle ilgili olarak hem devletin müdahalesi hem de işverenin müdahalesinin olduğu 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin açıkça ihlal edildiği belirtilmiştir.

Sanayileşmenin ve demokratikleşmenin ilk öncüllerinden birisi olan Almanya'da kamu görevlilerinin sadakat borcu dolayısı ile genel bir grev yaşağından söz edilmektedir. Alman Hükümeti'ne göre kamu görevlilerinin status devlete bağlılıkları ile ortaya çıktığı için kamu görevlilerinin grev hakkı yoktur. Aynı zamanda Alman Hükümeti'ne göre kamu görevlilerinin grevi hem işveren hem de yönetici konumundaki devlete karşı olacaktır. Bunu yanı sıra Almanya'da kamu görevlisi olarak çalışanların ön koşul olarak grev hakkından yoksun olduklarını bildikleri belirtilmektedir. SÖK'ün bu konudaki yaklaşımı ise sadece devlet adına otorite kullanan kamu görevlilerinin grev hakkının sınırlandırılabilceği belirtmiştir. SÖK, Almanya'yı bu konuda defalarca eleştirmesine karşın Almanya, Almanya böyle bir grev yaşağıının hem Anayasaları ile uyumlu olduğunu hem de İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ile uyumlu olduğunu belirtmiştir (ILC, 1994: 80). SÖK bunun yanı sıra devlet adına otorite kullanmayan ancak barışçıl toplu eylem hakkını kullanan kamu görevlilerine gelecekte çeşitli disiplin yaptırımı uygulamaktan sakınmasını talep etmektedir (ILC, 2018: 86).

Sonuç

Güçlü güçsüz, yöneten yönetilen, çalışan çalıştıran şeklindeki kategorilerin daha da çoğaltılabileceği aslında temelinde otorite ve güç kavramının yer aldığı toplu eylem, kişilerin eşitsiz ve adaletsiz uygulamalar karşısında hoşnut olmadıkları durumdan kurtulabilmeleri için başvurulan direniş yöntemlerinin toplam ifadesi olarak düşünülebilir. Toplu eylem içinde şiddeti de barındıran isyan, devrim gibi kavramlara da gönderme yaparken grev, protesto, barışçıl toplantı ve grev hakkı gibi kavramları da kapsamaktadır. Uluslararası çalışma hukuku bağlamında toplu eylemin kabul edilebilmesinin en önemli koşulu olarak barışçıl nitelikte olması istenilmektedir. Şiddeti içeren ve barışçıl olmaktan uzak olan herhangi bir toplu eylem çeşidinin uluslararası çalışma hukukunun koruma sistemi içinde düşünülemez.

Kişilere toplu eylem hakkının tanınması ifade özgürlüğünün en somut örneklerinden birisidir. İfade özgürlüğü demokratik bir toplumun asli temellerinden birisi olup toplumun ilerlemesi ve her bireyin kendisini gerçekleştirmesinin en temel koşullarından birisidir. Bu bağlamda toplu eylem hakkı ile ilgili her türlü ihlal ifade özgürlüğünün de ihlali anlamına gelmektedir. İnsan haklarının uluslararasılaşması yönündeki istekle birlikte çalışanlar uluslararası çalışma hukukunun konusu olmaktan öznesi haline gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü ile yükselen bu çaba ve devamındaki İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Temel Haklar Şartı vb. belge ve sözleşmelerin ortaya çıkışı ve bu organların denetim organları aracılığı ile insan haklarının uluslararasılaşması ve



özelinde sendikal hakların da evrenselleşmesi yönünde eğilimler meydana gelmiştir. Bu eğilimlerin en önemli göstergelerinden birisi sendikal hakların grev ve toplu pazarlık hakkını da kapsayacak bir şekilde bütünselci bir bakış açısının benimsenmesi olmuştur. Bu bakış açısının kabulü uluslararası çalışma normlarında her bir aktör için aynı paralelde gitmemiş olsa da geline son nokta evrensellik bakış açısının kabulü olmuştur. Bu bakış açısının devamında sendikal hakların kamu görevlisi işçi ayrımı yapılmaksızın öznenin herkes ya da çalışanlar olarak vurgulanması olmuştur.

Kamu görevlilerinin toplu eylem hakkının varlığının uluslararası normlarda kabulü ile birlikte bu alanda zengin bir içtihat birikimi olduğu söylenebilir. Kamu görevlisinin gördüğü hizmetin niteliği ve işverenin devlet olması dolayısıyla kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı ile ilgili olarak ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinin ve ulusal mevzuatlarının birbirinden çok farklı olduğu söylenebilir. Bu farklılıklar uluslararası çalışma hukukunun evrensel ve bölgesel ölçekli kaynakları sayesinde taraf ülkeler arasında hukuksal bir bütünsellik oluşturulmak istenilmiştir. Bu ise uluslararası çalışma hukukunu oluşturan mekanizmaların denetim organları ile gerçekleştirilmiştir. Geline noktada vurgulanan şey, kamu görevlilerinin sendikal hakları bakımından her ne olursa olsun ayrım yapılmaksızın eşit şekilde yararlanmasıdır. Hiç şüphesiz ki grevi de içeren toplu eylem hakkına kamu görevlileri de sahiptir.

Kamu kesiminde grevi de içeren toplu eylem hakkının uluslararası hukuk bağlamındaki önemi tartışmasıdır. Temel insan hakları içinde yer alan sendikal haklar toplu pazarlık ve grev hakkı ile bir bütün oluşturmaktadır. Kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı çalışma haklarıyla ilgili uluslararası sözleşme ve belgelerde ve ilgili denetim organlarının kararlarında açıkça vurgulanmıştır. Kamu görevlisinin çalışma statüsü ve hizmetinin niteliği farklı olmasına rağmen işçiler gibi toplu eylem hakkı vardır. Kuşkusuz sadece kamu görevlileri için değil, genel olarak grev hakkının tüm özneleri için bazı sınırlamalar söz konusu olabilmektedir. Bu sınırlamaların temel hizmetlerde çalışan kamu görevlileri ya da kamu otoritesini temsil eden kamu görevlileri şeklinde dar bir şekilde yorumlanması gerekmektedir. Aksine tüm kamu görevlilerini grevi de içeren toplu eylem hakkını toptan yasaklayıcı ya da kısıtlayıcı bir yaklaşım kabul edilebilir değildir. Ancak uluslararası hukuk açısından kamu görevlilerinin toplu eylem hakkının varlığı tereddütsüz kabul edilmiş olup ulusal mevzuat ve uygulamalarda kamu görevlilerinin işçilere göre dezavantajlı oldukları, daha fazla kısıtlama ve ayrımcılıkla yüz yüze oldukları bilinmektedir. Kamu görevlilerinin toplu eylem hakkı ile ilgili yapılan ihlallerin yasalar ve devlet eliyle yapılıyor olması işçilere göre daha dezavantajlı bir konumda olmalarına sebep olmaktadır. İnsan hakları içinde önemli bir yeri olan grev hakkı işyerindeki demokrasinin bir gereğidir. İşverenin devlet olması ve çalışanın kamu hizmeti görüyor olması bu demokratik hakkın engellenmesinin gerekçesi olmamalıdır. Böylesi bir hakkın ulusal mevzuat ile ihlal



edilmesinin kolaylaştırılması ve ulusüstü düzenlemelerin göz ardı edilmesi kamu görevlilerinin aleyhine eşitsiz işlemlerin gerçekleştirilmesi, kamu görevlilerinin kendine özgü bir konumu olduğu yaklaşımını ile açıklanamaz.

Uluslararası çalışma hukukunda kamu görevlilerinin grevi de içeren toplu eylem hakkı sendikal hakların bütünselliği yaklaşımı ile şekillenmiştir. Sendikal haklar, grev ve toplu sözleşmeyi de kapsayıcı bir şekilde bir bütünü meydana getirir. Sendika hakkının toplu sözleşme ve grevi içeren toplu eylem hakkı ile bir bütünü oluşturduğu İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin (İHAS) denetim organı İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin (İHAM) yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) denetim organları ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın denetim organı Sosyal Haklar Avrupa Komitesi'nce benimsenmiştir. Bu noktada ILO ve denetim mekanizmalarının rolü çok büyüktür.

ILO'nun denetim organları toplu pazarlık ve grev hakları ile sendika hakkının birbirinin varlık koşulu olduğunu kabul etmişlerdir. Bu bakımdan sendikal hakların bütünselliği ve bölünmezliğinin uluslararası çalışma hukukunun temel ilkelerinden biri olduğunu söylemek mümkündür.

Sendika hakkı ile toplu pazarlık ve grev hakkı arasında yaşamsal bir göz ardı edildiği zaman grev ve toplu pazarlıksız sendika hakkı üyelerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını koruyup geliştirme amacını güden sendikaların sadece tabela örgütlenmeler halinde kalmalarına sebep olur. Sendikaların üyelerinin istek ve çıkarlarını gerçekleştirebilmedeki en önemli mücadele araçlarından birisi olan grevi de içeren toplu eylem hakkı, uluslararası insan hakları hukukunda önemli bir yere sahiptir

İşverenin devlet olması kamu görevlilerinin ifade özgürlüğünün bir göstergesi olan grevi de içeren toplu eylem hakkı ile ilgili kısıtlamaların meydana gelmesine sebep olmaktadır. Ancak bu sebep çalışanlar arasında farklı uygulamaların yapılmasını için haklı bir sebep olarak düşünülmesi mümkün değildir. Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmayacağı, eşit işlemin gerçekleşeceği uluslararası çalışma hukukunda da güvence altına alınmıştır.

Bu bağlamda kamu görevlilerinin ulusal hukuk ile uluslararası hukuk arasındaki uyumsuzluk giderilmesi önemli çabalardan birisi olması düşünülebilir.



Kaynakça

- Bellace, J. R. (2014) "The ILO and the Right to Strike", *International Labour Review*. 153 1, 29-70.
- Çelik, A. (2010) "Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu", *Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları* (der. S. Çağlar), İstanbul: Beta Yayınevi, 255-332.
- Gerth, H. H., Mills C. W. ve Weber, M. (1993) *Sosyoloji Yazıları* (çev. Taha Parla) 3. Baskı, Hürriyet Vakfı Yayınları.
- Gülmez, M. (1988) *Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye*, Ankara: TODAEİ.
- Gülmez, M.(1990) *Memurlar ve Sendikal Haklar*, Ankara: İmge Kitapevi.
- Gülmez, M (1996) *Dünyada Memurlar ve Sendikal Haklar*, Ankara: TODAEİ.
- Gülmez, M. (2000) *Uluslararası Sosyal Politika*, Ankara: TODAEİ.
- Gülmez, M. (2014) *Sendikal Hakların Ulusüstü Kuralları, Oluşumu ve Uygulanması*, 2. Baskı, Ankara.
- ILC (1920) First Annual Meeting, Washington Government Printing Office. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1919-1\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1919-1).pdf) (15.12.2016).
- ILO. (1921) Trade Union Conditions in Hungary Documents (August-September 1920). [https://archive.org/details/tradeunioncondit00inte. \(01.03.2019\)](https://archive.org/details/tradeunioncondit00inte. (01.03.2019)).
- ILC(1921) Volume I: First and second parts, 3rd Session,Geneva. Erişim Tarihi: 01.03.2014
- ILC. (1924) Six Session, First and Second Parts, Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1924-6\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1924-6).pdf). (01.03.2019).
- ILC.(1926). Eight Session, Geneva [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1926-8\)V2.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1926-8)V2.pdf) .(12.12.2018).
- ILC (1927) Tenth Session,First and Second Parts,Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1927-10\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1927-10).pdf). (15.12.2016)
- ILC (1928) Eleventh Session, First, Second and Third Parts,Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1928-11\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1928-11).pdf). (01.03.2019).
- ILO.(1926) Minutes of the 30th Session of the Governing Body. (01.03.2019).
- ILO (1927) Freedom of Association, Studies and Reports, Series A (Industrial Relations, Nos. 28 - 32), Volume: 1, Comperative Analyses (1927) http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/ILO-SR/ILO-SR_A28_engl_vol.1.pdf. (01.03.2014).
- ILO(1947) Minutes of the 103rd Session of the Governing Body, December Geneva [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09601/09601\(1947-103\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09601/09601(1947-103).pdf). (01.03.2014).
- ILC (1948) Record of Proceedings,Thirtieth Session,Geneva. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1947-30\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1947-30).pdf). (01.03.2014).
- ILO, (1952) Sixth Report of the International Labour Organisation to the United Nations, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618\(1952-6\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618(1952-6).pdf). (01.03.2019).
- ILO, (1953) Seventh Report of the International Labour Organisation to the United Nations, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618\(1953-7\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09618/09618(1953-7).pdf). (01.03.2018).
- ILO (1959) 43rd Session, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (1959), Part I, Report III, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1959-43\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1959-43).pdf). (01.04.2019).
- ILO(1973) Reports of Committe Experts, 4B,[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1973-58-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1973-58-4B).pdf) . (12.10.2015).
- ILC (1983) Summary of Reports Third Item on the Agenda: Information and-Reports on the Application of Conventions and Recommendations [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1983-69\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1983-69).pdf). (10.03.2019).



- ILO(1983) Record of Proceedings 69. Session Geneva, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1983-69\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1983-69).pdf).(01.03.2018).
- ILO (1994) General Survey on Freedom of Association and Collective Bargaining. International Labour Conference, 81st Session, Geneva, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%281959-43%29.pdf>. (01.02.2019).
- ILO (1995) 301st Reports of Committe of Freedom Association, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1995-78-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1995-78-series-B).pdf). (01.03.2018).
- ILC (1996) 304th Report of the Committee on Freedom of Association, Official Bulletin, Series B, No: 2, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1996-79-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1996-79-series-B).pdf). (10.02.2019).
- ILO (1996) 302nd Report of Committee of Freedom Association, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1996-79-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1996-79-series-B).pdf). (01.03.2018).
- ILO (1997) 306th Report of Committee of Freedom Association, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1997-80-series-B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1997-80-series-B).pdf). (01.03.2018)
- ILO (1998) 311st Report of Committee of Freedom Association [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1998-81-series-B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1998-81-series-B).pdf), (12.12.2015).
- ILO (1998) Reports of Committe of Freedom Association Report No: 311 Case No 1954, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1998-81-series-B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1998-81-series-B).pdf), (12.12.2015).
- ILO (2006) Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth Edition, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090632.pdf.(10.10.2018).
- ILO (2015) 374th Report of the Committee on Freedom of Association, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_357167.pdf. (01.01.2019).
- ILC (2018) 107th Session, Application of International Labour Standards, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_617065.pdf. (10.01.2019).
- ILC (1983) 69.Session Geneva, [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616\(1983-69\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/09616(1983-69).pdf). (01.03.2019). Jacobs, A. (2009) "Collective Labour Relations", The Trasformation of Labour Law in Europe : A Comperative Study of 15 Countries 1945-2004, Edit: Bob Hepple, Bruno Veneziani, Oxford.
- Millvard, P. ve Takhar, S. (2019) "Collective Movements, Social Action and Activisim", *Sociology*, 53, 3, 1-12.
- Novitz, T. (2017) "The Restricted Right to Strike: "Far-Reaching" ILO Jurisprudence on the Public Sector and Essential Services", *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 38, 3, 353-374.
- Ovunda V. ve Okene, C. (2009) "Derogations and Restrictions on the Right to Strike Under International Law: The Case of Nigeria" *The International Journal of Human Rights*, 13 4, 552-580.
- Pronzynski, F.(1987) Freedom of Association and Industrial Relations: Comperative Study, Manshell Publishing
- Regenbogen, S. (2012) "The International Labour Organization and Freedom of Association: Does Freedom of Association Include The Right To Strike" *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 383-419.
- Rucht D. (2010) "Collective Action", *Handbook of European Societies* (der. S. Immerfall ve G. Therborn), Springer Science: Business Media
- Saguy, T. ve Szekeres, H. (2018) "Changing Minds via Collective action: Exposure to the 2017 Women's March predicts decrease in (some) men's gender system justification over time". *Group Processes & Intergroup Relations* 2018, 21, 5, 678-689.
- Sweepston, L. (1998) "Human Rights Law and Freedom of Association: Development Through ILO Supervision" *International Labour Review*. 137, 2, 169-194.
- Tenggren, S. (2011) *The Development of The Right to Strike in International Instruments - The Viking and Laval Cases Revisited*, Stockholm University.



Thomas E. F. ve Louis W. R. (2014) "When Will Collective Action Be Effective? Violent and Non-Violent Protests Differentially Effective Perceptions of Legitimacy and Efficacy Among Sympathizers", *Bulletin Personality and Social Psychology*, 40, 2, 263-276.

Vogt, J. S. (2016) "The Right to Strike and The International Labour Organization", *King's Law Journal*, 27, 1, 110-131.

Valticos, N. (2013) *International Labour Law*, Springer Science and Business Media

