

# AVRUPA SOSYAL ŞARTI VE AVRUPA İNSAN HAKLARI VE ANA HÜRRIYETLERİ KORUMAYA DAİR SÖZLEŞMENİN MİLLETLERARASI SOSYAL HUKUK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Av. Fazilet Nurel ARGUN

**ANLATIM DÜZENİ:** Giriş, Birinci Bölüm, Avrupa Sosyal Şartı, I. Avrupa Sosyal Şartının Amacı ve Genel Olarak Kapsamı, II. Avrupa Sosyal Şartında Yer Alan Hakların Değerlendirilmesi, 1. Çalışma Hakkı, 2. İş Güvenliği, 3. Adil Ücret Hakkı, 4. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı, 5. Çocuk, Genç ve Kadın İşçilerin Korunması, 6. Mesleki Eğitim ve Mesleğe Yönelme, 7. Sosyal Güvenlik Hakkı, 8. Sağlık ve Sosyal Yardım Hakkı, 9. Yabancıların Akit Ülkelerde Çalışma Hakkı, 10. Göçmen İşçilere Yönelik Haklar, III. Avrupa Sosyal Şartının Uygulanması, IV. Değerlendirme. İkinci Bölüm, Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetlerini Korumaya Dair Sözleşme, I. Sözleşmenin Amacı ve Kapsamı, II. Sözleşmenin Getirdiği Denetim Mekanizması, 1. Avrupa İnsan Hakları Komisyonu, 2. Avrupa İnsan Hakları Divanı, III. Sözleşmenin Kapsadığı Haklar Açısından Değerlendirilmesi, Sonuç Faydalanılan Kaynaklar.

## GİRİŞ

Uluslararası kurum, kuruluşlar ve bunların bünyesinde imzalanan sözleşmeler devletlerin milli hukuklarını etkilemektedir. Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanarak yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetlerini Korumaya Dair Sözleşme klasik haklar ve çalışma hayatına yönelik ekonomik ve sosyal haklar açısından âkit devletlerin iç hukuklarını önemli ölçüde etkilemiştir. Özellikle Sözleşme getirdiği yaptırım mekanizması ile dikkat çekmektedir.

Anayasamız 90 ncı maddesinde usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmaların kanun hükmünde olduğunu, bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulmayacağını hükme bağlamıştır. Kabul edildiği şekli ile andlaşmalar iç hukukun üzerine çıkmaktadır. Bu çerçevede insan hakları ve kamu özgürlükleri alanında önemli bir aşama olan çalışma şartları konusunda standartları ortaya koyan Avrupa Sosyal Şartı ülkemiz açısından da önemlidir. Özellikle şart Avrupa Sosyal alanının oluşturulmasında bir araçtır. Avrupa Sosyal Alanının oluşturulması tek pazara ulaşmada ekonomik alan kadar önemlidir. Avrupa insanının refah düzeyinin yükseltilmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi sosyal boyutu yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle Avrupa ülkeleri sosyal dialoğa önem vermekte ve toplum menfaatlerinin gerçekleştirilmesinde bir araç olarak görmektedirler. Avrupada sosyal bir alan oluşturulmasında demokrasinin korunmasına özel önem verilmektedir. **Ülkeler bu şekilde işbirliği içine girerek teknolojik yeniliklere ve ekonominin değişen koşullarına hızlı bir şekilde adapte olma yoluna gitmektedirler.** Bu sözleşmelerde demokrasinin temeli olan hak ve özgürlükler güvence altına alınmak istenmiştir. Sonuçta tüm tedbirler, hak ve özgürlükler insana yönelmektedir.

Bu çalışmada iki bölüm halinde Avrupa Sosyal Şartı ile Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetlerini Korumaya Dair Sözleşme incelenmeye çalışılmıştır. Hareket noktası içerdikleri ilke ve özgürlükler olmuş, gerektiği yerde tarihsel gelişime inilerek, Anayasamızda yer alış şekilleri sözleşme ve şart hükümleri açısından değerlendirilmeye çalışılmıştır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **AVRUPA SOSYAL ŞARTI**

#### **I. AVRUPA SOSYAL ŞARTININ AMACI ve GENEL OLARAK KAPSAMI**

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi çerçevesinde hazırlanarak 18.10.1961 tarihinde Torino'da imzalanmış ve 26 Şubat 1965'de yü-

rürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi bünyesinde tanzim edilmiş olan sözleşme ve protokoller içinde "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi"nden sonra ve bu sözleşmeyi sosyal haklar açısından tamamlayıcı nitelikte en önemli ikinci belgedir.

Avrupa sosyal şartı'nın girişinde bu şartı imzalayan hükümetlerin Avrupa konseyi üyesi oldukları Avrupa konseyi'nin amacının, ortak mirasları olan ideal ve prensiplerin korunması ve gerçekleştirilmesi ve üyelerin ekonomik ve sosyal gelişmelerinin özellikle insan hakları ve temel hürriyetlerin idame ettirilmesi ve daha öteye götürülmesi suretiyle kolaylaştırılması maksadıyla üyelerin arasında daha geniş bir birlik sağlanması olduğu belirtilmektedir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda 1948'de oybirliği ile kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde bütün insanların hür, haysiyet ve haklar açısından eşit oldukları bildirilmiştir. Eşitlik ve adalete dayalı bu beyannamede olması gereken ideal düzen uygulanmakta kişi hakları, siyasal haklar, ekonomik - sosyal ve kültürel haklar yer almaktadır.

Avrupa sosyal şartına taraf olmak isteyen devlet iki temel taahhütte bulunacaktır.

(I) 1. Bölümdeki hak ve ilkeleri gerçekleştirmeye yönelik politikalar izlemek,

(II) 2. Bölümde yer alan 1,5,6,12,13,16 ve 19'ncu maddelerin en az beşini içermek üzere en az on maddeyle veya toplam 68 fıkradan 45'iyle kendini bağlı saymak.

1. Bölümde ondokuz tane hak ve ilke sayılarak âkid tarafların bu hak ve ilkeleri etkin bir şekilde gerçekleştirecek politikalar izlemeleri öngörülmüştür, çalışma fırsatının herkese tanınması adil çalışma şartları sağlıklı ve güvenli çalışma hakkı adil ücret, sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı çocuk, genç ve kadın çalışanların korunması mesleki eğitim, sağlık hakkı, sosyal güvenlik, ailenin korunması, göçmen işçilerin yardım görmesi gibi hak ve ilkeler birinci bölümde ifade edilmiştir. Bu hak ve ilkeler ikinci bölümdeki yükümlülüklerle bir bütün oluşturmaktadır.

## II. AVRUPA SOSYAL ŞARTINDA YER ALAN HAK VE İLKELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

**1. Çalışma Hakkı;** Yaşama hakkı diğer tüm hak ve özgürlüklerden önce gelir, çalışma hakkında kişiye hayatını idame ettirmesi için tanınan bir haktır. Şartta kişinin yetenek ve istekleri doğrultusunda bir işte çalışmanın korunması öngörülmekte ve iş bulma imkânları yaratma, mesleğe yöneltme ve eğitim, rehabilitasyon hizmetleri yönünde devlete görev verilmektedir. **Bu çerçevede dinlenme hakkı sağlanması da hükme bağlanmıştır.** İşçinin sadece üretim yapan bir araç olmaktan çıkarılarak kişiliğini ve düşünsel faaliyetlerini geliştirecek boş zamanın bırakılması amaçlanmaktadır. Çalışma saatlerinin sınırlandırılması verimliliğin artışı açısından da son derece önemlidir.

T.C. 1982 Anayasası çalışma ve sözleşme özgürlüğü ile birlikte dinlenme hakkını da güvence altına almıştır. Sosyal devlet anlayışından hareketle çalışanların sağlığının korunması amaçlanmıştır. Bu yönde haftalık, yıllık ücretli izin imkânları getirilmiştir. Sonuçta kamu yararı korunmaktadır. **Sosyal Devlet güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir (2).**

**2. İş Güvenliği;** İşyerlerinde işin yapılması sırasında fiziki çevre koşulları nedeniyle kişilerin karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması anlamına gelmektedir ve sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkan işçilerin giderek kötüleşen çalışma şartları sonucu gündeme gelmiştir. Sonraları anayasalara devletin iş güvenliğini sağlamasına yönelik hükümler girmiştir. **Şart bu konuda üye devletlerin gerekli yasal ve fiili düzenlemeleri yapmalarını ve bunu yaparken çalışan ve çalıştıran örgütleriyle işbirliği içinde olmalarını öngörmektedir.** Ülkemizde iş güvenliğini sağlamaya yönelik kurallar anayasa, kanun, tüzük ve yönetmeliklerde yer almış ve başta Çalışma Bakanlığı olmak üzere gerekli teşkilat kurulmuştur.

(1) SÜZEK Sarper, İş Güvenliği, Ankara 1985, s. 27.

(2) SÜZEK, (a.g.e.), s. 17.

Ancak bu konudaki mevzuat çok dağınık; teşkilat karışıktır. Ayrıca denetim mekanizması etkili bir tarzda işletilmemekte müeyyideler yetersiz kalmaktadır (3).

**3. Adil Ücret Hakkı; Şartla getirilen bir diğer kavram Adil Bir Ücret Hakkıdır.** Adil bir ücret hakkı ile çalışana kendi ve ailesi ile birlikte saygın bir yaşam düzeyi sağlayabilecek ücret düzeyi kastedilmektedir. **Kadın ve erkek arasında eşit ise eşit ücret tanınacak, fazla çalışma karşılığını görecektir, iş akdi sona erdirilmeden önce bildirim süresi tanınacaktır.**

Hukukumuzda ücret "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakten ödenen meblağ olarak tanımlanmaktadır (İsk/26/8 Md)." Anayasamızın 55. maddesinde "Devlet çalışanlarının, yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmesi için gerekli tedbirleri alır." hükmü yer almaktadır. 1475 sayılı İsk.'da asgari ücret düzenlemesi getirilmiştir. Asgari ücret yönetmeliğine göre "asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiatları üzerinde asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir." Amaç çalışanların ücretinin, belirli bir düzeyin altına düşmesini engellemede, devletin üzerine aldığı en önemli görevlerden biridir. Asgari ücret çalışanlara adaletli bir ücret sağlamada devlet tarafından alınan tedbirlerden biridir. (4). **Asgari ücret sadece işçinin değil, ailesinin de ihtiyaçlarını karşılamalıdır.** Ancak ülkemizde sadece işçinin kendisinin zorunlu ihtiyaçları gözönüne alınarak tespit edilmektedir. Şartta adil ücret hakkı belirlenirken aile çerçevesinde değerlendirilmiştir. **Bu arada ailenin kaç kişiden oluşacağı tartışmalara yol açabilecektir.** (5) Şartta belirlenen ilkelere uyum sağlama açısından ücret kavramı "Aile" dikkate alınarak belirlenmelidir.

(3) SÜZEK, (a.g.e.), s. 25.

(4) ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1990, 5118 DEMİRCİOĞLU/CENTEL, İş Hukuku, İstanbul 1988, s. 72.

(5) DEMİRCİOĞLU/CENTEL (a.g.e.), s. 73.

Türk iş hukukunda İsk/26 Md./10.f.da "bir iş yerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemez. **Toplu iş sözleşmelerine ve hizmet akitlerine buna aykırı hüküm konulamaz.**" Ayrıca asgari ücret yönetmeliğinin 2. Maddesinde de **asgari ücretin saptanmasında cinsiyet farkı gözetilemeyeceği hükme bağlanmıştır.** (6).

Şartta yer alan "İşlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkı "İş kanunumuzda işçinin kıdemine göre değişmek şartı ile asgari olarak fesih bildirim süreleri şeklinde yer almıştır. Amaç işçinin feshe karşı korunmasıdır. **Şartta "çalışanlar" olarak yer alan ifade kanunumuzda "işçiler" olarak düzenlenmiştir.**

**4. Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı, bu hakkı düzenleyen maddeler Türkiye tarafından onaylanmamıştır. 5 ve 6'ncı maddeler örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını işçi - memur - sözleşmeli ayrımına gidilmeksizin "çalışanlar" a tanınmaktadır.** Ülkemizde bu hak sadece işçilere tanınmakta ve bu hali ile dahi yetersiz kaldığı ileri sürülmektedir. (7). Fakat Türkiye şartın 1 nci bölümünde sayılan hak ve ilkeleri gerçekleştirmeye yönelik politikalar izlemeyi taahhüt etmiştir. Ve bunların arasında tüm çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlık hakkına sahip oldukları yer almaktadır. Bunun yanı sıra Türkiye 87 sayılı sendika Hürriyeti ve sendikalaşma hakkının korunması hakkındaki uluslararası sözleşmeyi 25.02.1993 tarihli ve 21507 sayılı RG'de yayımlanan 93/3967 sayılı kararla onaylamış bulunmaktadır. (8). 87 sayılı sözleşme çalışanlar ve işverenlere önceden izin almaksızın istedikleri kuruluşları kurma ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak kaydı ile üye olma hakkını tanımaktadır. Bu çerçevede Türkiye'nin 5 ve 6'ncı maddelerin katılması Avrupa iş hukuku ve uyum sağlama açısından gerekli olmaktadır.

(6) GÜZEL Ali, Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, ATMER Yayın No: 1, S. 27, 28.

(7) SÜRAL Nurhan, Avrupa Sosyal Şartı, Kasım 1990, S. 17.

(8) TBMM, Sıra Sayısı: 143, s. 1.

**Şart sendikalaşma hakkı ile ilgili olarak 5'nci maddesinde bir istisna getirmekte ve silahlı kuvvetler ile güvenlik güçlerinin bu teminatlardan hangi ölçüde faydalanabileceklerine ilişkin sınırın milli mevzuat ile tespit edilebileceğini, bu konuda insiyatifin ilgili devletlere ait olduğunu belirtmektedir.**

Türkiye 87 sayılı sözleşme ve şartta yer alan ilkelerden hareketle tüm çalışan ve çalıştıranların örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını sağlama amacına yönelik hukuki ve idari önlemleri almalıdır.

Bu aşamada örgütlenme ve buna bağlı olarak toplu pazarlık hakkının doğuşu ve niteliği üzerinde durmak gereklidir. Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan sınıfların çalışma şartları son derece zor ve problemleri fazla idi (9).

Klasik hak ve özgürlüklerin insan haklarını yaşama geçirme konusunda yeterli olmaması yeni hakları gündeme getirdi. Bu haklar ekonomik, sosyal ve siyasal bazı talepleri içermektedir. Ekonomik ve sosyal talepler öncelikle çalışma koşullarının düzeltilmesi, kadın ve çocuk işçi çalıştırılmasının belli esaslara bağlanması, sendika, toplu pazarlık ve grev hakkı tanınması gibi konuları, kapsamaktaydı. Bu yönde yapılan mücadeleler sonucu ortaya sosyal haklar demeti çıktı (10). Sosyal haklar mücadelesinde ilk elde edilen haklardan biri sendika hakkıydı. Sendikalar sonraki sosyal hakların kazanılması, korunması ve geliştirilmesi yolunda mücadele ettiler. Tek başlarına iktisaden zayıf durumda bulunan çalışanların ortak ekonomik, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla serbest bir şekilde sendika kurma, sendikalara girme ve sendikalardan ayrılma hakkı şeklinde ifade-sini bulan (11) Sendika hürriyeti örgütlenme açısından ulaşılan önemli bir hak ve hürriyettir. Çalışanların örgütlenme hakkı bu mücadeleler sonucunda uluslararası sözleşmelere konu olmuş ve çağdaş anayasalarda güvence altına alınmıştır. Birinci Dünya Sa-

(9) TURAN, Kamil, Milletlerarası Sendikal Hareketler, Ankara 1979, s. 29-31.

(10) PEKİN Faruk, Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar, s. 39-41.

(11) ÇUBUK Ali, Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Ankara 1983, s. 120.

vaşından sonra sosyal ve ekonomik hakların anayasalara girişı başlamış, İkinci Dünya Savaşından sonra daha da hızlanmıştır (12). **Çağımızda; klasik hakları sosyal ve ekonomik haklarla tamamlamak suretiyle insana hem maddi hem de manevi varlığını serbestçe geliştirebilmek imkanı sağlayabileceği ve bu şekilde gerçek bir hürriyet atmosferi yaratılacağı görüşü hakimdir (13).**

Toplu Pazarlık Hakkıyla ilgili olarak Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği de 6 ncı madde yer almıştır. Uygun ve gerekli durumlarda toplu sözleşme yoluyla iş konularının düzenlenmesinin akit devletlerce sağlanması öngörülmektedir. Toplu iş hukuku alanında iş ve işveren taraflarına kendi aralarında çalışma koşullarının düzenlenmesi ile ilgili olarak emredici kuralları içeren işleri yapabilme özerkliği batı ülkelerinin anayasalarında yer almıştır. Toplu sözleşme yapmak özerkliğinin devletin hukuk kuralları koymasının devri olarak açıklandığı gibi, devletin hukuk kuralları koyma hakkının benzeri ve ondan bağımsız olarak anayasadan doğduğunda ileri sürülmektedir (14). **Altıncı maddede ayrıca iş uyuşmazlıklarında uzlaştırma ve ihtiyari hakem sistemine öncelik verilerek; menfaat uyuşmazlıklarında grev dahil toplu eylem hakkının tanındığı belirtilmektedir.** Öncelik barışçıl yollarla uyuşmazlığın çözülmesindedir. Hukukumuzda arabuluculuk müessesesi ile tarafların anlaşmasına ve aralarındaki ayrılıkların giderilmesine bir arabulucunun yardımcı olması amaçlanmaktadır. Üçüncü bir kişinin ya da kurulun yardımıyla uyuşmazlıkların çözümlenmesini amaçlayan uzlaştırma müessesesi 275 sayılı TSGLK döneminde yer alan barışçı bir çözüm yoluydu.

Tahkim ise toplu iş uyuşmazlıklarının hakem aracılığıyla çözümlenmesi demektir. İsteğe bağlı hakemde uyuşmazlığın her aşamasında tarafların arasında anlaşarak bir hakeme gitmek suretiyle uyuşmazlığın çözümlenmesi amaçlanır. Bu hakem bir kişi ya da kurul olabilir. **2822 sayılı TİSGLK'nda arabuluculuk ve tah-**

(12) KAPANİ Münci, Kamu Hürriyetleri, Ankara 1972, s. 54.

(13) KAPANİ, (a.g.e.), s. 74.

(14) ÇELİK, (a.g.e.), s. 351.



**kim müesseseleri toplu iş uyuşmazlıklarında müracaat edilen barışçı yollar olarak yer almıştır. (15).**

Hukukumuzda sadece TIS'nin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzenlemek amacıyla ve 2822 SK hükümlerine uygun olarak yapılan grev kanuni grevdir. Anayasa ve 2822 SK'da genel grevin kanun dışı olduğu belirtilmiştir. **Genel grev; uygulama alanı son derece geniş ve uygulandığı alanda yaşamı alt üst eden ekonomik hayatı felce uğratan bir grev biçimidir. (16).**

**5. Çocukların, gençlerin ve çalışan kadınların korunma hakkı;** Bu büyük hak sanayi devriminden sonra yaşanan acı deneylerin sonucudur. Bu dönemde olumsuz çalışma koşullarında işçi sınıfının iş kazaları meslek hastalıklarından kırıldığı, bunların içinde kadın genç ve çocuk işçilerin oranının fazla olduğu görülmüştür. Çocuk ve kadın işçiler sosyal güvenlik hakkı olmaksızın en ağır ve tehlikeli işlerde çalışıyorlardı. Fransa ve Willerme raporu, İngiltere de Kraliyet inceleme kurulu raporu çocuk ve kadınların durumunu gözler önüne seriyordu. (17). Bu sonuçlardan sonra kanun koyucu öncelikle kadın ve çocuk işçileri koruyucu hukuki düzenlemeler getirmiştir.

**Çocuk ve genç işçiler bedensel ve ruhsal yönden gelişme çağında oldukları için genç yaşta çalışmaya başlamanın bu gelişmeyi engellememesi amaçlanmaktadır.** Ayrıca çocuk ve genç işçilerin tecrübesiz oluşu nedeniyle iş kazaları fazlasıyla görünmektedir. En az çalışma yaşının saptanması gibi ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve çocuk işçi çalıştırılmaması, zararlı ve zehirli maddelerle temasın önlenmesi, iş sürelerinin kısaltılması ve benzeri düzenlemeler getirilmiştir. **Kadın işçiler fiziksel yönden erkeklere nispeten güçsüz oluşları ve ana olma fonksiyonları sebebiyle özel olarak korunmuşlardır. Neslin sağlığı**

(15) NARMANLIOĞLU, Grev, Ankara 1990, s. 139. DEMİRCİOĞLU/CENTEL, (a.g.e.), s. 183-184.

(16) NARMANLIOĞLU, (a.g.e.), s. 177-178.

(17) SÜZEK, (a.g.e.), s. 8-9.

**açısından kadın işçiler zararlı etkilere karşı korunmalıdır- lar. (18).**

Anayasamızın 50 nci maddesinde işgücünün güçsüz bu kesimi- nin korunmasına ilişkin genel bir hüküm getirmiş ayrıntılı düzen- lemeyi kanun koyucuya bırakmıştır.

Şartın kısmen kabul edilen çocukların ve gençlerin korunma hakkına ilişkin 7 nci maddesine ilişkin ülkemizce kabul edilmeyen 1,2,7 ve 10 ncu bendleri sırasıyla "çocukların sağlık, ahlak ve eği- timleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalışmaları durumu haricinde asgari çalışma yaşının en az 15 olmasını sağla- mayı "tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan belirlenmiş işlerde asgari çalışma yaşını daha da yükseltmeyi", "18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az 3 haftalık ücretli izin hakkını tanımayı", "ço- cukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işle- rinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı hükme bağlamıştır. (19).

**Kadınların korunmasına ilişkin 8 nci maddede çalışan kadının hamilelik ve doğum nedeniyle işten çıkarılmasının önlenmesi amaçlanmaktadır.** Türkiye 1985 tarihli kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesine taraftır. Söz konusu sözleşmenin 11/2 maddesi uyarınca hamilelik ve analık iz- ni nedeniyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını ya- saklamak bu ayırımı yapanları cezalandırmak yükümlülüğü altın- dadır. **Kadınların korunmasına yönelik maddesi tümünden kabul edilmemiştir.** Bu maddenin kabul edilmemesinin diğer ne- denleri arasında emzirme sürelerinin, doğum izninin maddenin öngördüğü düzeyin altında olduğu gösterilmektedir. (20).

**6. Mesleki Eğitim Hakkı'nın etkin bir biçimde kullanıl- masının sağlanması da şartta yer alan hükümlerdendir.** Mesleki bilgi ve becerileri kazandırma amaçlanmaktadır. Mesleki Eğitim içinde genel eğitimde yer almaktadır. **Ülkemizde mesleki**

(18) SÜZEK, (a.g.e.), s. 24-25.

(19) TBMM., Sayısı 263, s. 34.

(20) SÜRAL, (a.g.e.), s. 19.

**eğitim orta eğitim seviyesinde dzenlenmiştir.** 3308 sayılı ı-  
raklık ve Meslek Eğitim Kanununda mesleki eğitim yer almıştır.  
Bu kanunda mesleki ve **teknik alanda iş öncesi ve hizmet içi**  
**eğitim programlarının kamu ve özel bütun işyerlerinde ve-**  
**rimliliği artırıcı ilkeler gözetilerek yürütülmesinin sağlan-**  
**ması amaçlanmaktadır.** (21). İnsan gücü sayı ve kalite olarak ar-  
tırılmalıdır. Ancak bu kanunda çırakların sosyal hakları dzenlen-  
memiştir.

Ülkemiz açısından şartta Mesleğe yöneltme ve Mesleki eğitimle  
ilgili olarak yer alan ilkeleri tam anlamıyla içeren hukuki dzenle-  
melerin olduğunu söyleyemeyiz. şart teknolojik gelişmelere bağlı  
olarak gerektiğinde çalışanların bu gelişmelere uyum sağlayabil-  
mesi için gerekli tedbirlerin alınmasını öngörmektedir. Avrupa  
Topluluğu bünyesinde çalışanların mesleki eğitimini ilerletmek su-  
retiyle daha büyük bir i adaptasyonu sağlamak için sosyal dialo-  
đa son derece fazla önem verilmektedir. (22).

**Türkiye genç bir nüfus yapısına sahip olduğu için mesle-**  
**đe yöneltme ilkesinin yerleştirilmesi meslek seçimi, çalışma**  
**şartları gibi konularda rehberlik hizmetlerinin geliştiril-**  
**mesi üzerine durulmaktadır.** Bu amaçla Endüstriyel alanda  
eğitim veren programları geliştirilmeli ve sürdürülen yaygın eği-  
tim programları arasında koordinasyon sağlanmalıdır. (23).

**7. Sosyal Güvenlik Hakkı;** şartın 12 nci maddesinde hükme  
bağlanmıştır. Bu madde sosyal güvenliğin bir sistem içerisinde yü-  
rütülmesi ve bu sistemin "En Az Sosyal Güvenlik Standartlarına  
İlişkin Uluslararası alışma Sözleşmesi No: 102"nin onaylanması  
için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir dü-  
zeyde olması öngörülmektedir. Sosyal Güvenliğin asgari normları-  
na ilişkin Uluslararası alışma Örgütünün 102 sayılı sözleş-  
mesi sosyal güvenlikle ilgili en önemli belgelerden biridir.  
ILO tarafından 1952 yılında kabul edilmiştir. Bu sözleşme-  
lerde hastalık (Sağlık Yardım), Hastalık (gelir kaybını kar-

(21) M.E.B., ıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Ankara 1989, s. 1.

(22) THE SOCIAL DIALOGUE GOES AHEAD, Brussels 1990, s. 1.

(23) TİSK, 18 nci Olağan Genel Kurul alışma Raporu, s. 63.

şılıyan ödenekler), İşsizlik, Yaşlılık, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Analık, Sakatlık, Ölüm ve aile yüklerinden oluşan dokuz risk sayılmıştır. Bu sözleşmeyi onaylamak isteyen bir devlet, bu risklerden en az üçüne karşı bir koruma sağlamak zorundadır. Kabul edilecek üç riskten birinin işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm risklerinden biri olması gerekir. Sözleşme bu risklerin her birine karşı sosyal güvenceden yararlanacak kişilerin sayısını belirtmiş ancak bu konuda üye devletlerce büyük bir serbestlik tanınmıştır. **Koruma genel olarak işçilerin %50'si veya aktif nüfusun %20'sini veya bazı normlara göre tanımlanmış yabancı kişileri kapsamaması zorunlu görünmüştür.** (24). Bu sözleşme devletlere ülkelelerinde uygulayacakları Sosyal güvenlik sistemin idari ve mali örgütü konusunda geniş bir serbestlik tanımıştır. Bu normlar henüz sosyal güvenlikten yoksun ülkeleri bu yolda ilk adımlarını atmada cesaretlendirecek niteliktedir. (25).

12 nci madde sosyal sigortalar bakımından sözleşen devletlerin 102 sayılı çalışma sözleşmesindeki ilkelere uygun hareket edeceklerini vatandaşlarla vatandaş olmayanlara eşit işlem yapacaklarını, kendi ülkelerinde geçirilmiş sigortalılık sürelerinin yabancı ülkelerde de sayılmasını sağlayacak önlemler alacaklarını öngörmektedir. (26). Burada vatandaş ve yabancı kurumlarının açıklanması zorunlu olmaktadır. Vatandaşlık Devletin tek tarafı hakkını kullanarak, koşullarını ve hükümlerini saptadığı bir hukuki statüyü gerçekleştiren fert ile, arasında kurulan bir hukuki bağdır. Devlet vatandaşlık konusunda Milletlerarası düzeyde benimsenin genel ilkeleri gözetmek durumundadır. (27). Yabancı ise ülkesinde bulunduğu devletin vatandaşlığını iddiaya hakkı olmayan kimsedir. (28). Uluslararası anlaşmalarda

---

(24) GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 1990, s. 48, TUNÇOMAĞ Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1987, s. 42.

(25) TUNÇOMAĞ (a.g.e.).

(26) TUNÇAY A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 1984, s. 25.

(27) ULUOCAK Nihal, Türk Vatandaşlık Hukuku, İstanbul 1984, s. 6.

(28) GÖVER Erdoğan, Yabancılar Hukuku, Ankara 1974, s. 4.

sosyal güvenlik açısından vatandaş, yabancı eşitliği ilkesinin sağlanması amaçlanmaktadır. "Anayasamız 60 ncı maddesinde ayırım yapmaksızın herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir." demekte ve bu konuda devleti yükümlü kılmaktadır.

Sosyal Güvenliğin herkese tanınan bir hak olduğunu belirttikten sonra tanımını gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum veya kurumlar topluluğu olarak yapabiliriz. Ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri ekonomik, sosyal ve kültürel durumlarına göre kapsadıkları riskler yönünden farklılık gösterebilmektedir. Sosyal güvenlik politikaları risklerin doğurduğu zararların giderilmesinin yanı sıra günümüzde risklerin önlenmesi amacına da yönelmiştir. Bu şekilde bireyleri toplumsal risklere karşı hem önleme hem tazmin şeklinde koruma getirilecek çok yönlü bir boyut kazandırılmıştır. (29). Bu konu şartta sosyal güvenlik sisteminin daha yüksek bir düzeye çıkarmak şeklinde ifadesini bulmaktadır.

Avrupa Topluluğu açısından Türk Sosyal Güvenlik sistemi değerlendirildiğinde yarı açık; verimli ve etkin şekilde işleyen bir sistem olmadığı vurgulanmaktadır. Bu durum iç yapıdaki aksaklıkların yanısıra iktisadi, sosyal ve politik yapıdaki aksaklıklardan kaynaklanmakta açık bir sisteme ulaşmak için mevzuatın ıslahı yanında iktisadi, politik ve sosyal yapıda değişiklik yapılması gerektiği üzerinde durulmaktadır. (30).

**8. Sağlık ve Sosyal Yardım Hakkı bu hak ve sosyal refah hizmetleri** 13 ve 14 ncü maddelerde hükme bağlanmıştır. Özellikle sosyal güvenlik kapsamı dışında kalanlara yeterli yardım ve hastalık halinde gerekli yardımların yapılması sağlık ve sosyal yardım ilkesi içinde düzenlenmiştir. Böyle bir yardım görenlerin bu nedenle siyasal ve sosyal haklarının kısıtlanması önlenmek istenmiştir. Bu hak kişisel ve ailevi mahrumiyet halini önlemek amacıyla getirilmiştir. **Sosyal yardımlar zorunlu katılma ilke-**

(29) TUNÇOMAĞ, (a.g.e.), s. 5-6.

(30) SÖZEL Ali Nazım, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, ATMER Yayın no: 1, S. 95.

sine dayanmayan ya da katılma ile karşılığı arasında bir ilişki bulunmayan genel devlet bütçesi ya da belirli bir amaca ayrılmış özel belgelerle finanse edilen kamu yardımları olarak tanımlanabilir. (31).

Ülkemizde ülkeye hizmeti geçmiş vatandaşları korumaya yönelik yardımlar, muhtaç vatandaşları korumaya yönelik yardımlar konut edindirmeye yönelik yardımlar bu çerçevede değerlendirilir.

Sağlık hizmetleri hastalık sigortası içinde verilmekle birlikte sosyal hizmet olarak verildiğinde karşılıksız olarak yararlanma sözkonusu olmaktadır.

Sosyal hizmetler toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen yada bedenen veya ruhen bir eksikliğe uğrayan ülkenin genel şartları çerçevesinde insana yaraşır çevreleri ile uyumlu bir hayat sürdürebilmeleri için maddi ve manevi, ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik, devlet ve gönüllü özel kuruluşlar tarafından sağlanan hizmetlerdir. (32). Şart sosyal hizmet yöntemlerinden hareketle toplumda sosyal refahın yayılması esasını getirmektedir. Ülkemizde muhtaç, çocuk sakat ve yaşlılara sağlanan sosyal hizmetler (2828 sayılı sosyal hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu çerçevesinde sağlanır), sağlık hizmetleri ve konut edindirme hizmeti şeklindedir.

**Türkiye, bedensel ve zihinsel özürliülerin mesleki eğitim, mesleğe ve topluma yeniden intibak hakkına ilişkin 15 nci maddeyi kabul etmemiştir.** Bedensel yada zihinsel özürliüler, görme işitme yeteneğinin, bedensel gücünün veya zekasının tümünü yahut bir bölümünü yitiren kişilerdir. Ülkemizde bu tür insanlara sosyal yardımlar aracılığıyla hizmet gitmekte ancak yetersiz kalmaktadır. Şartın 15 nci maddesinde özürliü insanların mesleğe ve topluma intibaklarının sağlanması amaçlanmaktadır.

**9. Yabancıların Âkit Ülkelerde Çalışma Hakkı** 18 nci maddede de kendi toprakları üzerinde başka bir taraf uyruğunun kazanç getiren bir işte çalışmasını sağlamak için her âkit devlet, yürürlük-

(31) GÜZEL/OKUR, (a.g.e.), s. 487.

(32) TUNCAY, (a.g.e.), s. 55.

teki düzenlemeleri liberal bir anlayış içinde uygulamayı formalite-leri birleştirmeyi, bir bölüm harçları kaldırmayı ya da azaltmayı ve başka bir taraf ülkenin toprağında çalışmak üzere kendi uyruğunun ülkeden çıkma hakkını tanımayı kabul etmiştir. Bu sayede göçmen işçilere kimi kolaylıklar sağlanmış ve başka bir ülkede çalışabilmeleri yolları arttırılmıştır.

**10. Göçmen işçilere yönelik haklar;** Avrupa sosyal şartı ve o güne kadar ki ILO normları açısından değerlendirildiğinde göçmen işçilerle ilgili hükümler açısından ILO normlarının daha da ilerisine gidilmiştir. (33). Göçmen, ülkesini bırakan ve yabancı bir ülkeye yerleşmek isteyen kimsedir. T.C. İskan Kanunu içe göçü düzenlemektedir. Kanunun 3 ncü maddesinde kimlerin muhacir sayılacağına ilişkin hükümler vardır.

(I) Türkiye'de yerleşmek maksadıyla dışarıdan münferiden gelmek isteyen Türk soyundan meskün veya göçebe fertler,

(II) Aşiretler, topluluklar,

(III) Türk kültürüne bağlı yerleşik kimseler göçmendir. Muhacir sayılabilmek için bu şartların yanı sıra iskan K/4. maddesinde sayılan kimseler arasında olmamak gerekir. Bu maddeye göre;

(I) Türk kültürüne bağlı olmayanlar,

(II) Anarşistler,

(III) Casuslar,

(IV) Göçebe çingeneler,

(V) Memleket dışına çıkarılmış olanlar Türkiye'ye muhacir olarak alınmamaktadır. (34). Buna göre Türkiye'ye yerleşmek maksadıyla dışarıdan; meskün veya göçebe fertler ve aşiretlere, muhacir, denilmektedir. (35). Kimlerin ve hangi memleketler halkının Türk Kültürüne bağlı sayılacağına Bakanlar Kurulu karar verir.

Türkiye'de yerleşmek maksadıyla olmayıp bir zaruret ilcası ile muvakkat oturmak üzere sığınan kimselere ise mülteci denir. İs-

(33) GÜZEL, (a.g.m.), s. 21.

(34) GÖĞER Erdoğan, Türk Tabiiyet Hukuku, Ankara 1974, s. 91.

(35) GÖĞER, Tabiiyet, s. 31.

kan kanunu ile gümrük vergi ve resim, Askerlik konularında muafiyetler ve çeşitli kolaylıklar getirilmektedir. Şartın 19 ncu maddesinde çalışan göçmenlere ve ailelerine ücret vs. gibi koşulları, çalışma hayatı ve yargısal konulara ilişkin pek çok kolaylıklar geliştirilmektedir. Bu haklardan özellikle işçi sendikası üyeliği ve toplu sözleşme imkanlarından yararlanma dikkat çekicidir. Sendika kurma imkanı söz konusu değildir. Sendika kurma hakkı Sen. K/5 Md. de Türk vatandaşlarına tanınmıştır. Yabancı uyruklu bir işçi, işçi sendikası kuramaz. Anayasanın 58 nci Md. de işçiler ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde ..... sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler denmektedir. Bunun yanı sıra 16 ncı Md. de temel hak ve hürriyetler, yabancılar için milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir hükmü yer almaktadır. Bu nedenle Sen. K/5 Md. hükmü Anayasa 51 nci Md. ye aykırılık teşkil etmemektedir.

### III. AVRUPA SOSYAL ŞARTININ UYGULANMASI

Şartın uygulanması açısından önemli noktalar şöyledir;

-- Akit taraflar, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine iki yıllık aralıklarla Bakanlar Komitesince belirlenecek biçime göre şartın II. bölümünde yer alıp da kabul ettikleri hükümlerin uygulanmasına ilişkin bir rapor gönderir. (M. 21).

-- Akit taraflar kabul etmedikleri hükümlere ilişkin rapor gönderir. Bakanlar Komitesi, zaman zaman bu raporların hangi hükümler hakkında ve hangi biçimde verileceğini belirler. (M. 22).

-- Bu raporların örnekleri, Hükümetler Sosyal Komitesinin Alt Komitesi toplantılarında temsil edilmek üzere çağrılacak uluslararası işveren örgütleri ve sendika örgütlerinin üyeleri olan kendi ulusal örgütlerine gönderir. Akit taraflar ulusal örgütlerin raporlara dair görüşlerini, ulusal örgütler tarafından istendiği takdirde Genel Sekretere iletir. (M. 23). Raporlar, Akit taraflarca aday gösterilen bağımsız uzmanlardan oluşan bir listeden Bakanlar Komitesince altı yıl için atanan en çok yedi üyeden oluşan bir uzmanlar Komitesince incelenir. (M. 24,25).

ILO uzmanlar Komitesinin çalışmalarına danışman sıfatıyla katılmak üzere bir temsilci göndermeye davet edilir. (M. 26).



Raporlar ve uzmanlar komitesinin vardığı sonuçlar incelenmek üzere Avrupa Konseyi Hükümetler Sosyal Komitesinin Alt Komitesine sunulur, Alt Komite, Bakanlar Komitesine vardığı sonuçları içeren bir rapor sunar (M.27).

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri, Uzmanlar Komitesinin vardığı sonuçları Danışma Meclisine iletir. Danışma Meclisi bu sonuçlar üzerindeki görüşlerini Bakanlar Komitesine ulaştırır. Bakanlar Komitesi, Alt Komitenin raporunu temel alarak Danışma Meclisine danışıp her akit tarafa gerekli tavsiyelerde bulunabilir (M.28,29).

Tavsiyeler, akit taraf için bağlayıcı değildir. Şart bağlayıcı yaptırımlar getirmemektedir, fakat akit tarafın sürekli olarak şartı ihlal etmesi Avrupa Konseyinden ihracı sonucu doğurabilir ki bu âkit taraf için en kötü ihtimaldir (36).

#### IV. DEĞERLENDİRME

Türkiye yedi çekirdek maddeden 1, 12, 13, 16, ve 19. maddeler ile 9, 10, 11, 14, 17 ve 18. maddeleri tam fıkralarıyla aynen; 4. maddenin 3 ve 5 nci fıkraları ve 7. maddenin 3, 4, 5, 6, 8, ve 9 ncu fıkralarını kabul etmiş, diğer maddelerin veya fıkraların bilahare kabulünü beyana Bakanlar Kurulunu yetkili kılmıştır. TBMM Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu'nun Avrupa Sosyal Şartının onaylanmasının uygun bulunduğu dair Kanun tasarısı hakkındaki gerekçesinde, Avrupa Sosyal şartında öngörülen hakların çağdaş demokratik Türk toplumunun mahrum edilmesi düşünülmeyecek haklar olduğu, sosyal şartta öngörülen kurallara ve ilkelere uyum sağlaktan da öteye uydurulması zorunluluğu, şartın onaylanmasıyla taraf ülkelerde çalışan 3 milyona yakın vatandaşımızın haklarının, kısıtlanması ya da sınırlandırılmasının önüne geçileceği üzerinde durulmuştur (37). Avrupa Sosyal Şartı Avrupa Konseyine üye ülkelerin ekonomik ve sosyal hedeflerini belirlemiştir. **En önemli özelliği, herkesi ama öncelikle çalışanları kapsamayı amaçlamıştır.** Ekonomik ve toplumsal bakımdan korunmaya muhtaç

(36) SÜRAL, (a.g.m.), s. 21.

(37) TBMM, S.S: 263, s. 1-2.

herkesin kapsama alınması yeni çocuklar, kadınlar, gençler, sakatlar, gelirden yoksun olanlar, göçmen işçiler ve ailelerinin korunması sözkonusudur. Bu yönüyle ileriye doğru atılmış bir adım olmaktadır (38).

**Türk İş Hukukunun Avrupa İş Hukukuyla uyum sağlanması çerçevesinde bu standartların, ilke ve haklarının getirilmesi gerekmektedir.** Ayrıca yabancıların insan haklarından yararlanmalarının sınırlarını tespit etmekte sözleşme hükümlerinin yanı sıra mütakabiliyet esasını dikkatli bir biçimde gözönüne almak gereklidir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### AVRUPA İNSAN HAKLARI ve ANA HÜRRIYETLERİ KORUMAYA DAİR SÖZLEŞME

**I. SÖZLEŞMENİN AMACI ve KAPSAMI :** Bu sözleşme 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanmıştır. Yürürlük tarihi 3 Eylül 1953'tür. Üye devletler Avrupa Konseyinin gayesinin, üyeleri arasında daha sıkı bir birlik kurmak olduğunu ve İnsan Hakları ve Ana hürriyetlerini koruma ve geliştirmenin bu gayeye ulaşma yollarından biri olduğunu dikkate alarak bu sözleşmeyi imzalamışlardır (39).

Avrupa Konseyi çatısında demokrasi içinde yaşama amacında olan devletler için insan hakları ve özgürlükler demokrasinin temeliydi (40). Bu sözleşmede barış ve adaletin temeli olan demokratik bir siyasi rejim ve insan haklarının korunması, hürriyete ve hukukun üstünlüğüne saygı esas alınarak insan hakları evrensel beyannamesinde yazılı hakların sağlanması amaçlanmıştır. Avrupa Konseyinin çalışmalarında insan hakları en başından beri önemli bir yer tutmaktadır. İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya dair sözleşme genelde medeni ve siyasal haklara ilişkin ilkeler içermektedir (41). Bunun yanı sıra 11. maddesinde toplantı ve ör-

(38) TALAS Cahit, Toplumsal Politikaya Giriş.

(39) NOMER Ergin/ESKİYURT Özer, Avrupa Sözleşmeleri, İstanbul 1975, s. 85.

(40) MUMCU Ahmet, İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri, Ankara 1992, s. 107.

(41) TALAS, (a.g.e.), s. 164.

gütlenme özgürlüğüne yer verilmiş, çıkarlarını korumak için sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak hakkı dahil herkesin barışçıl toplantı ve örgütlenme özgürlüğü haklarına sahip olduğu belirtilmiştir. Bu sözleşmenin ekonomik ve sosyal haklar yönünden eksik kalan yanları Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı ve Avrupa Sosyal Şartı hükümleriyle tamamlanmıştır. **Bu sözleşmede sadece klasik hürriyetlere yer verilmiş; sosyal ve ekonomik haklara yer verilmemiştir. Bu haliyle Evrensel Beyannamedeki haklara göre daha dar kapsamlıdır.**

**II. SÖZLEŞMENİN GETİRDİĞİ DENETİM MEKANİZMASI :** İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmenin Evrensel beyannameden diğer farkı hak ve hürriyetlerin sadece genel formüllerle değil ayrıntılı şekilde tarif edilerek sınırlarının tesbit edilmesidir (42). Çünkü **sözleşmede yer alan hakların uygulanıp uygulanmadığının yargı denetimine tabi tutulması sözkonusudur.**

Sözleşmenin en önemli yanı hükümlerine uyulmama durumunda devletlerarası hukuk açısından son derece ciddi bir yaptırım mekanizması işletmesidir (43). Sözleşme tarafların üstlenmiş oldukları yükümlülüklerle uyulmasını sağlamak amacıyla iki önemli organ getirmiştir.

**1. Avrupa İnsan Hakları Komisyonu :** Bu komisyon sözleşme hükümlerinin ihlal edildiği hakkında şikayetleri ilk planda inceleyen bir kuruldur. Komisyona başvurma hakkı taraf devletlere mutlak olarak tanınmış, özel kişilere ve kişi topluluklarına tanınması ancak ilgili devletin bu konuda Komisyonun yetkisini önceden açıkça kabul etmiş olması şartına bağlanmıştır (44).

Türkiye 28 Ocak 1987 tarihinde Avrupa İnsan Hakları Komisyonuna ferdi müracaat hakkını tanıdıktan sonra 25.9.1989 gün ve 89/14563 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla Avrupa İnsan Hakları Divanının zorunlu yargı yetkisini de kabul etmiştir (45). Komisyo-

(42) KAPANİ, (a.g.e.), s. 64.

(43) MUMCU, (a.g.e.), s. 108.

(44) KAPANİ, (a.g.e.), s. 65.

(45) AKTAY Nizamettin, Sendika Hakkı, Ankara 1993, s. 74.

na gerçek kişi(ler), devlet dışı her kuruluş veya özel kişilerden oluşan her topluluğun başvuru hakkının doğması için mensup olduğu devlet komisyonunun yetkisini tanımış bulunmalı. **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmelerinde tanınan hakların ihlal edildiği ileri sürülmeli, başvuranlara uğradıkları ileri sürdükleri hak ihlalinin giderilmesi için iç hukuklarındaki bütün yolları denemiş olmaları gerekir.** İç hukuktaki bütün yollar denendikten sonra ortaya çıkan kesin durumun belirmesinden itibaren 6 ay içinde komisyona başvurulmalıdır (46).

**2. Avrupa İnsan Hakları Divanı :** Uyuşmazlıkları inceleyerek kesin şekilde karara bağlayan divan taraf devlet sayısı kadar hakimden kurulur. Bu uyuşmazlığı divana götürme yetkisi taraf devletlere ve İnsan Hakları Komisyonuna tanınmıştır. **Divan Komisyonuna göre daha üst düzeyde olmaktadır. Komisyon belli bir karara varmazsa ve ilgili taraf yargı yetkisini kabul etmişse olayı Divan'a sunabilir.** Komisyon ve Divan bağımsız, uluslararası mahkemelerdir ve hükümleri kesindir. Komisyonun ve Divanın yetkisini tanıyan tarafların kararlarına uyması bir zorunluluktur. Avrupa Konseyi Bakanlara Komitesi ilgili tarafa bildirerek gereğinin yerine getirilmesini ister. Bakanlar Komitesi kararı yerine getirilip getirilmediğini gözetler.

**III. SÖZLEŞMENİN KAPSADIĞI HAKLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ :** İnsan hakları ve hürriyet kavramı batıda gelişmiş felsefi bir anlayışın sonucudur. İnsanın özcevheri bütün toplum değerlerinin gerçekleştiği ana mihraktır. Hürriyet bu cevhere saygının bir ifadesidir. Batılı manada insan hakları insana ait olan, kaynağını bizatihi biricik sorumlu ve hür varlık olan insanın varlığından ve tabiatından aldığı için bu varlığı geliştirmeye matuf olan beşeri imkanlar, serbestlikler ve ihtiyaçlardır (47).

İnsan Hakları, insanlığın belli bir gelişme çağında nazari olarak bütün insanlara tanınması gereken ideal bir haklar listesini ifade etmektedir. Kamu hürriyetleri ise insan haklarının devlet tarafından tanınmış ve pozitif hukuka girmiş olan şeklini ifade etmektedir.

(46) MUMCU, (a.g.e.), s. 276-277.

(47) KUNTER Nurullah, Ceza Mahkemesi Hukuku, İstanbul 1986, s. 28.

Sözleşme ile yaşama, özgürlük ve kişi güvenliği, adil olarak yargılama, düşünce, vicdan ve din, toplanma ve dernek kurma, evlenme ve aile kurma hakkı, mülkiyete saygı gösterilmesi gibi hak ve özgürlükler tanınmıştır.

Bu sözleşme ile ilgili olarak önemli nokta 11. maddesidir. Bu maddede her şahsın asayışı ihmal etmeyen toplantılara katılmak ve başkaları ile birlikte sendikalar tesis etmek ve kendi menfaatlerini korumak üzere sendikalara girmek hakkı dahil olmak üzere dernek kurma hakkı tanınmıştır. Ancak bu sınırsız değildir. Bu hak ayırım yapmaksızın herkese tanınmıştır. Milli Güvenlik, amme emniyeti, düzenin muhafazası, suçluluğun önlenmesi, başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla sendika hakkına kanunla sınırlama getirileceği belirtilmiş, ayrıca silahlı kuvvetler ve zabitanın haklı gerekçelerle sınırlamalar koyabileceği kabul edilmiştir.

1982 Anayasasının 13.maddesinde bütün temel hak ve hürriyetleri için geçerli olan milli egemenlik, kamu düzeni, kamu yararı, genel ahlak ve genel sağlığın korunması gibi nedenlerle sınırlama sendika hakkı içinde sözkonusu olmaktadır. Bu hallerde de sınırlama kanunla mümkün olabilecektir. Ayrıca genel ve özel sınırlamalar demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olamaz ve öngördükleri amaç dışında kullanılamaz.

Ayrıca sendikalar için siyaset yasağı öngörülmüştür. Demokratik bir toplumun gelişmesi ve istikrarı için gerekli olan hak ve özgürlüklerin yeterli güvenceye kavuşturulması ve sınırların özenle belirlenmesi önemlidir.

Bu sözleşme ile koruma altına alınan yaşama hakkı diğer tüm hak ve özgürlüklerden önce gelen bir haktır. Diğer tüm haklar ancak yaşam ve beden bütünlüğü hakların gerçek anlamda sağlandığı bir ortamda gerçekleştirilebileceği için yaşama hakkının sağlanması bir ön koşuldur (48). İş Güvenliği hakkı yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık haklarının daha özel bir uzantısı olmaktadır. İş Güvenliği önlemleriyle, iş yeri tehlikeleri sonucunda ortaya çıkacak

---

(48) SÜZEK, (a.g.e.), s. 20.

ölüm, sakatlık ve meslek hastalıklarının önlenmesi amaçlanmaktadır (49).

Sözleşmede yer alan bir prensip de "Sanık, suçlu olduğu sabit oluncaya kadar masum sayılır" prensibidir. Bu prensip hakimlerin keyfilğine ve sanıkları muhakkak suçlu görmek ve cezalandırmak temayüllerine karşı bir tepkinin sembolü olmaktadır (50).

## SONUÇ

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, insan haklarının milletlerarası ölçüde sağlama ve koruma açısından yeterli ve etkili olmasa da bu konuda atılmış ileri bir adımdır. Bu belge insan hakları konusunun sadece bir iç hukuk ve iç düzen konusu olmaktan çıkarak milletlerarası bir nitelik ve genişlik kazandığını gösteren bir belge olması sebebiyle oldukça önemlidir.

Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesini getirdiği ekonomik ve sosyal haklarla tamamlayan Avrupa Sosyal Şartı üye devletleri çalışma ilişkilerinde ve çalışma kurallarının yeknesaklaştırılmasında belirleyici genel çerçeveleri çizen bir belgedir. Bu belge herkesin ayırım gözetilmeksizin temel; ekonomik ve sosyal haklardan yararlanmasını emretmekte, çalışma hakkı koşulları hakkı, sosyal güvenlik hakkı v.b. konularda temel ilkelere ve bu hakların anlamını ortaya koymaktadır. Bu şart imzalandığı tarihe kadarki ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının bir sentezi şeklindedir. Grev hakkı ve göçmen işçilerle ilgili düzenlemeleri ILO normlarının da ilerisindedir.

Türk İş Hukuku bu belgelerde yer alan bazı haklarda asgari standartların gerisinde kalmaktadır. Bu çerçevede özellikle sendika özgürlüğü, toplu sözleşme ve grev hakları üzerinde durulmaktadır. Avrupa İş Hukukuyla ülkemiz hukukunun uyumunun sağlanmasında bu konu önem kazanacaktır.

---

(49) SÜZEK, (a.g.e.), s. 21.

(50) KUNTER, (a.g.e.), s. 21.

Şartın tek eleştirildiği nokta belirtilen hakların korunması için yeterli garanti mekanizması getirememesidir. Sadece yedi ülke temsilcisi arasından seçilen "Bağımsız Uzmanlar Komitesi", Hükümet Uzmanları Komitesi ve "Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi" ülkeler bazında uygulanmasını denetleyen organlardır.

Avrupa Sosyal Şartı Konseyin sosyal alanda temel belgesidir. Göçmen işçilere bahsettiği haklardan sadece şartı onaylayan ülkelerin vatandaşı olanların yararlanabilmesi önemli bir husus olmaktadır.

Şart üye ülkelerde uygun kurum ve tedbirlerle sosyal refahı ve hayat standartını yükseltmek için her çabanın gösterilmesini ön görmektedir.

Önemli olan insan hakları ve hürriyetlerinin bir ihtiyaç olarak görülmesi ve duyulmasıdır. Hürriyetin kanunda yazılı olması yetmez, gönüllerde de yazılı olmalıdır.

## **FAYDALANILAN KAYNAKLAR**

AKTAY Nizamettin, Sendika Hakkı, Kamu İş, Ankara 1993.

ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1990.

ÇUBUK Ali, Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Ankara 1983.

DEMİRCİOĞLU Murat, CENTEL Tankut, İş Hukuku, İstanbul 1988.

GÖĞER Erdoğan, Türk Tabiyet Hukuku, Ankara 1974.

GÖĞER Erdoğan, Yabancılar Hukuku, Ankara 1974.

GÜZEL Ali, Türk İş Hukukunun Avrupa Topluluğu Açısından Değerlendirilmesi,  
ATMER Yayın

GÜZEL Ali, OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 1990.

KAPANİ Münci, Kamu Hürriyetleri, Ankara 1972.

KUNTER Nurullah, Ceza Mahkemesi Hukuku, İstanbul 1986.

MEB., Çıracılık ve Meslek Eğitimi Kanunu, Ankara 1989.

MUMCU Ahmet, İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri, Ankara 1992.

NARMANLIOĞLU Ünal, Grev, Ankara 1990.

NOMER Ergin, ESKİYURT Özer, Avrupa Sözleşmeleri, İstanbul 1975.

PEKİN Faruk, Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar.

SÖZER Ali Nazım, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Hukuku.

SÜRAL Nurhan, Avrupa Sosyal Şartı, Kasım 1990.

TALAS Cahit, Toplumsal Politikaya Giriş, Ankara 1981.

T.B.M.M., Sıra Sayısı 143 ve 263

THE SOCIAL DIALOGUE GOES AHEAD, Brussels 1990.

TİSK, 18. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu.

TUNCAY A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul 1984.

TUNÇOMAĞ Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1987.

TURAN Kamil, Milletlerarası Sendikal Hareketler, Ankara 1979.

ULUOCAK Nihal, Türk Vatandaşlık Hukuku, İstanbul 1984.