

AB MÜKTESEBATI VE SENDİKAL ÖZGÜRLÜKLER

Aydınlık Gazetesi, 19 Şubat 2013

Yıldırım Koç

Türkiye’de yanlış bilinen ve bazı kişilerce özellikle yanlış biçimde sunulan konulardan biri de, Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne katılımı sayesinde Türkiye’de sendikal hak ve özgürlüklerin gelişeceği kanısındır.

Avrupa Birliği ülkelerinin büyük bölümünde gelişmiş sendikal hak ve özgürlükler vardır. Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne katılması bu sendikal hak ve özgürlüklerin Türkiye’de de geçerli olmasını sağlayacak mıdır?

Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne katılması gündemde olan bir konu değildir.

Ayrıca, Türkiye’nin kendi mevzuatını uydurmak zorunda olduğu Avrupa Birliği mevzuat bütünlüğünde (“müktesebat” veya “acquis communautaire”) ücretler ve sendikal hak ve özgürlükler konusunda bağlayıcı düzenleme yoktur.

Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Antlaşmanın 153/5. maddesi şöyledir: “Bu madde hükümleri, ücretlere, sendika kurma hakkına, grev hakkına ve lokavt hakkına uygulanmaz.” Diğer bir deyişle, Avrupa Birliği bu konularda ülkeleri bağlayıcı düzenlemeler yapamaz.

Avrupa Birliği, bu nedenle, bugüne kadar, sendikal hak ve özgürlükler konusunda bağlayıcı düzenlemeler yapmamıştır. Mümkün olmasına karşın, iş güvencesi konusunda da önemli bir yönerge yoktur.

Avrupa Topluluğu’nun 1989 yılında kabul ettiği *İşçilerin Temel Sosyal Hakları Bildirgesi*, tavsiye niteliğinde ve bağlayıcılığı olmayan bir karardır. Bu Bildirge’nin 11. maddesi sendikalaşma, 12. maddesi toplu pazarlık ve 13. maddesi de grev haklarını düzenlemekteydi. Ancak, grev hakkı, yalnızca çıkar uyuşmazlıklarında tanınmakta, hak grevi ve diğer grev türleri (genel grev, dayanışma grevi, iş yavaşlatma, işyeri işgali, vb.) bir hak olarak kabul edilmemekteydi.

7 Aralık 2000 tarihinde Avrupa Birliği Konseyi’nin Nis Zirvesi’nde kabul edilen *Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi* yalnızca tavsiye niteliğindeydi. Bu bildirge, Avrupa Kurultayı tarafından hazırlanarak 18 Temmuz 2003 tarihinde Avrupa Birliği Konseyi’ne sunulan Avrupa Birliği Anayasası taslağına ikinci bölüm olarak kondu. Anayasa taslağı kabul edilmedi. Ancak bu bildirge 2007 yılı sonunda kabul edilen Lizbon Antlaşmasına eklendi ve 1 Aralık 2009 tarihinde Lizbon Antlaşmasının yürürlüğe girmesiyle sağlam bir hukuki dayanağa kavuştu; AB temel antlaşmalarının eki olarak bağlayıcılık kazandı.

Ancak bu metinde yer aldığı biçimiyle öngörülen sendikal haklar son derece sınırlıdır. İlgili iki madde şöyledir:

‘Madde 12. *Toplanma ve dernek kurma özgürlüğü*. (1) Herkes, özellikle siyasî, sendikal ve sivil konularda olmak üzere, her düzeyde, barışçıl toplantı yapma ve dernek kurma özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, herkesin, kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkını kapsar.

‘Madde 28. *Toplu görüşme ve eylem hakkı*. İşçiler, işverenler veya işçi ve işveren örgütleri; Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalarla uyumlu olarak, uygun düzeyde görüşme ve toplu sözleşmeler akdetme hakkına ve menfaat uyuşmazlıkları halinde, çıkarlarını korumak için, grev eylemi dahil olmak üzere toplu eylem yapma hakkına sahiptir.’

Bildirgedeki grev hakkı, yalnızca toplu sözleşme görüşmelerinin anlaşmayla sonuçlanmaması durumunda ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıklarında bir hak olarak tanınmıştır; diğer grev türlerinden söz edilmemektedir.

Avrupa Birliği ülkelerinde mevcut sendikal hak ve özgürlükler, AB üyeliği nedeniyle AB müktesebatından değil, ülkelerin kendi iç mevzuatlarından kaynaklanmaktadır.

Avrupa Birliği’nin işçi sınıfımıza hiçbir hayrı yoktur.