

ULUSARARASI TİCARET ANLAŞMALARININ SOSYAL HÜKÜMLERİ SOCIAL CLAUSES EMBODIED IN INTERNATIONAL TRADE AGREEMENTS

Ayşegül KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ*

Özet: Sosyal hükümler, uluslararası ticaret anlaşmalarına konulan ve çalışanların temel haklarına saygı gösterilmemesi halinde ticaret kısıtlamalarının uygulanmasını ya da ticaret ayrıcalıklarının geri alınmasını öngören hükümlerdir. Bu çalışmada uluslararası ticaret ve sosyal normlar arasında uluslararası ticaret anlaşmalarının sosyal hükümleri vasıtasıyla kurulan bağlantı incelenmektedir.

Anahtar Sözcükler: Uluslararası Ticaret Anlaşmaları, Sosyal Hükümler, Sosyal Normlar, Çalışanların Temel Hakları, Uluslararası Çalışma Standartları, Temel UÇÖ Sözleşmeleri.

Abstract: Social clauses are provisions that are embodied in international trade agreements providing for the use of trade restrictions or the withdrawal of trade preferences where fundamental workers' rights are not respected. In this study, the link between international trade and social norms that are established by means of the social clauses incorporated in international trade agreements will be examined.

Keywords: International Trade Agreements, Social Clauses, Social Norms, Fundamental Workers' Rights, International Labour Standards, Core ILO Conventions.

GİRİŞ

Uluslararası ticaret kavramı, genel anlamda, uluslararası mal ve hizmet mübadelesini içeren tüm ticari ve ekonomik faaliyetleri ifade eder.¹ Devletler arasında her bir devletin dış ekonomi politikaları ile sınırlı olmak üzere, malların ve ticari hizmetlerin değişimine yönelik ilişkilerin tümü "*dünya ticareti*" olarak tanımlanır.² Küreselleşme sü-

* Yrd. Doç.Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Ticaret Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

¹ Şanlı Cemal, Uluslararası Ticari Akitlerin Hazırlanması ve Uyuşmazlıkların Çözüm Yolları, 2.Bası, Beta, İstanbul 2002, s. 3

² Telli Serap, Devletler Hukuku Açısından Uluslararası Ticaret ve Kurumlaşması, Ankara, 1991, s. 13.

recinde ticaretin ve para piyasalarının serbestleştirilmesine bağlı olarak uluslararası ticaret hacmi ve mali işlemler artmıştır.³ Bu süreçte, dünyada ekonomik büyümenin, ticaretin serbestleştirilmesi ve uluslararası işbölümü ve rekabetin artmasıyla sağlanması öngörülmekte; ülkeler arasındaki ticaret engellerinin azaltılması, serbest ticaret bölgelerinin kurulması ve bölgesel blokların oluşturulmasıyla, çok sayıda ülkenin dünya ticaretine katılması beklenmektedir.⁴ Dünya ticareti, giderek artan oranda, işgücü maliyeti ve çalışma hakları bakımından farklı düzeylerde olan ülkeler arasında gerçekleşmektedir.⁵ Küreselleşme sürecinde uluslararası piyasaların bütünleşmesi, üretimin rekabet avantajı elde etme düşüncesiyle firmaların rekabetçi bir şekilde faaliyette bulunabileceği bir başka yere taşınmasını kolaylaştırmıştır. Ekonomik bütünleşme, mal ve hizmet pazarlarının paylaşılması ve yatırımların çekilmesi konusunda uluslararası rekabetin artmasını teşvik etmektedir.⁶ Bu durum, uluslararası pazarlarda rakip devletlerin, işletmeleri ülkelerine çekme düşüncesiyle, çalışma standartlarını mümkün olduğu kadar düşük tutmak için yarışmalarına yol açmaktadır.⁷ Uluslararası ticaret sistemi bütünleştikçe, bir ülkede çalışma standartlarının düşük tutulması, diğer ülkeleri standartları düşürmeye zorlamaktadır.⁸ Çok uluslu şirketler, sermaye ve doğrudan yatırımları üretim maliyetini azaltmak kaygısıyla ücretlerin yüksek olduğu ülkelere düşük olduğu ülkelere taşımakta, serbest ticaret anlaşmalarının gelişmesi ve uluslararası ticaret engellerinin azaltılması, devletleri yabancı sermaye ve yatırımları ülkelere çekebilmek için iç hukuk kurallarını değiştirmeye sevk etmektedir.⁹ Gelişmekte olan ülkelerle giderek ar-

³ Klare Karl, *"The Horizons of Transformative Labour and Employment Law"*, Labour Law in an Era of Globalization, Oxford, 2005, s. 5.

⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü, Uluslararası Çalışma Konferansı 81. Dönem, Değerleri korumak, değişimi desteklemek, Küresel ekonomide sosyal adalet, Genel Müdür Raporu (Bölüm I), Ankara, 1994, s. 14.

⁵ Hepple Bob, *"New Approaches to International Labour Regulation"*, Industrial Law Journal, Vol. 26, No. 4, December 1997, s. 355.

⁶ Banks Kevin, *"The impact of globalization on labour standards"*, Globalization and The Future of Labour Law, 2006, s. 79.

⁷ Davies A.C.L, *Perspectives of Labour Law*, Cambridge University Press, 2004, s. 55; Hepple, *New Approaches*, s. 355; Stone Katherine Wan Wezel, *"Labour and Global Economy: Four Approaches to Transnational Labour Regulations"*, Michigan Journal of International Law, 1995, Vol.16: 987, s. 992.

⁸ Krueger Alan B., *Observations on International Labor Standards and Trade*, National Bureau of Economic Research Working Paper 5632, 1996, s. 8.

⁹ Stone, s. 992;

tan ekonomik bütünleşme, serbest ticaret anlaşmalarına sosyal normlara uyulmasını öngören hükümlerin dâhil edilmesinin ve bu şekilde çalışma standartlarının uluslararası ticaretle ilişkilendirilmesinin başlıca argümanlarından birisini oluşturmuştur.¹⁰

Üretim sistemlerinin çok uluslu hale gelmesi bunların devletin yetki alanı dışına çıkmasına yol açmakta; hükümetlerarası örgütlerin devletlere yönelik normatif faaliyetinin etkisi azalmakta; bölgesel bütünleşme sistemlerinde klasik uluslararası örgütlerin eylemlerinden farklı mekanizmalar oluşmaktadır.¹¹ Geleneksel yöntemlerle konulan uluslararası çalışma normlarının denetim mekanizmalarının etkili olmaması ve somut ve caydırıcı yaptırımlarının bulunmaması çalışanların temel haklarına ilişkin uluslararası normların etkililiği sorununu gündeme getirmektedir.¹² Uluslararası ticaret anlaşmalarına sosyal hükümler konulması, uluslararası ticaret ve çalışanların hakları arasında ilişki kurulmasına yönelik bir stratejidir.¹³ Sosyal hükümler yoluyla uluslararası ticaret ve sosyal normlar arasında ilk kez doğrudan ve radikal bir ilişki kurulmaktadır.¹⁴

I) KAVRAM

Uluslararası ekonomik ve ticari ilişkilerin hukuki çerçevesi, devletlerin egemen iradeleriyle yaptıkları veya sonradan katıldıkları andlaşmalarla, ya da uluslararası andlaşmalarla kurulan kurumların koydukları kurullarla düzenlenir. Devletler bu andlaşmaların oluşturduğu genel yasal çerçeve içinde, dış ticaret ilişkilerini düzenler ve kendilerinin ve uyruklarının ekonomik ve ticari hak ve özgürlüklerini korurlar.¹⁵ Uluslararası andlaşma, uluslararası hukuk kişileri arasın-

¹⁰ Banks, s. 77.

¹¹ Sur Melda, "Globalleşme Bağlamında Sosyal Haklar", Türkiye'de İnsan Hakları, TODAİE, 1. Baskı, Ankara, Haziran 2000, s.599.

¹² Sur Melda, "Sosyal Standartların Uluslararası Ticaretle İlişkilendirilmesi" Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt I, İstanbul 2001, s.769.; "Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin üye devletlerce onaylanmasının zorunlu olmaması; onaylanmış olsa dahi her ülkenin sözleşmenin onaylanmasından doğan yükümlülüklerin ihlali halinde yaptırımlarının manevi nitelikte olmasının sistemin zafiyetine neden olduğu" görüşü için Bronstein Arturo, International Comparative Labour Law, International Labour Organization, Current Challenges, Palgrave Macmillan, 2009, s.92-93.

¹³ Bronstein, s.95.

¹⁴ Sur, Globalleşme Bağlamında, s. 601.; Sur, Sosyal Standartların, s.769.

¹⁵ Telli, s. 40; Şanlı Cemal - Ekşi Nuray, Uluslararası Ticaret Hukuku, İstanbul, 2002, s. 4.

da, uluslararası hukuka tâbi hukukî sonuçlar doğurmak üzere meydana gelen irade uyuşmasıdır.¹⁶ Andlaşmanın tarafları, uluslararası hukukun taraf olma yeteneği tanıdığı egemen devletler ve uluslararası örgütlerdir. Taraf iradelerinin, uluslararası hukuka tâbi haklar ve yükümlülükler doğurma, bunları değiştirme ya da sona erdirmeye yönünde birleşmesi, andlaşmanın bir akit olduğunu gösterir.¹⁷ Andlaşmaların konusuna göre yapılan ayırım, iç hukukta andlaşmaya bağlayıcılık kazandırma yönteminin belirlenmesi bakımından önemlidir.¹⁸ Uluslararası ekonomik, mali ve ticari andlaşmaları ifade etmek için “*anlaşma*” sözcüğü kullanılmaktadır.¹⁹

Uluslararası ticaret anlaşmalarının amacı uluslararası toplumda ticaret özgürlüğünün ve karşılıklı güven ve istikrar ortamının sağlanmasıdır. Bu anlaşmalarda genellikle, malların, sermayenin ve işgücünün dolaşımı önündeki engellerle, ticaret kısıtlamalarının azaltılması ve uyuşmazlıkların çözülmesi konularındaki düzenlemelere yer verilir.²⁰ Uluslararası andlaşmalar, tarafların sayısına ya da ilişkilerdeki durumuna göre ikili ya da çok taraflı andlaşma olarak sınıflandırılır.²¹ İkili ticaret anlaşmalarının bir kısmı sınırlı sayıda veya sadece bir konuda yapılan düzenlemelere ilişkindir.²² Bunlar bazen belirli mallara ilişkin tarife ve kotaların belirlenmesi, ikili ticari ilişkiler önündeki engellerin kaldırılması, işgücü ve sermaye dolaşımının sağlanması gibi somut taahhütleri, bazen de karşılıklı ticari ilişkilerin geliştirilmesine yönelik niyetleri içerir.²³ Ticari ilişkilerin çok taraflılaşması ile birlikte ikili ticaret anlaşmalarının yerini giderek çok taraflı ticaret anlaşmaları almıştır. Çok taraflı ticaret anlaşmaları taraf devletlerin yetkileri, hak ve yükümlülükleri üzerinde olduğu kadar, hukuk kuralları ve yargı erkleri üzerinde de etkilidir. Bu nedenle taraf devletlerin iç hukukun-

¹⁶ Sur Melda, *Uluslararası Hukukun Esasları*, İstanbul 2008, s. 18.

¹⁷ Pazarıcı Hüseyin, *Uluslararası Hukuk*, Gözden Geçirilmiş 8. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009, s. 43; Sur, *Uluslararası Hukukun Esasları*, s. 19.

¹⁸ Sur, *Uluslararası Hukukun Esasları*, s. 21.

¹⁹ Viyana Sözleşmesinin 2/a maddesi uyarınca, bir andlaşmayı ifade etmek için kullanılan isim, o belgenin “*andlaşma*” olarak nitelenmesini etkilemez. Sur, *Uluslararası Hukukun Esasları*, s. 20; Terimler hakkında ayrıca Pazarıcı, s. 47-48.

²⁰ Şanlı, s. 4.

²¹ Pazarıcı, s. 49.

²² Telli, s. 64-65; Halatçı Ulusoy Ülkü; *Dünya Ticaret Örgütü’nde Uyuşmazlıkların Çözümü Mekanizması*, Turhan Kitapevi, Ankara, 2009, s. 12-13.

²³ Şanlı, s. 4.

da belirli düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmaktadır.²⁴ Bölgesel serbest ticaret anlaşmaları, taraf devletlerin mal ve hizmetleri için bir ortak pazar oluşturan anlaşmalardır.²⁵ Serbest ticaret, malların ithalatı önündeki tarife ve benzeri diğer engellerin azaltılmasını ya da ortadan kaldırılmasını ifade eder.²⁶ Serbest ticaret bölgeleri, üyeleri arasında ticareti kısıtlayan veya engelleyen tarife ve kota gibi sınırlamaların ortadan kaldırıldığı ve üye ülkelerin birlik dışında kalanlara karşı ortak bir tarife uygulama yükümlülüğü altında bulunmadığı bir ekonomik birleşme türüdür.²⁷ Gümrük birliği, aralarında gümrük resimleriyle, ticareti sınırlayan diğer düzenlemeleri kaldıran ve üçüncü devletlerle olan ticari ilişkilerde, ortak tarifeye göre tespit edilen resim ve diğer düzenlemeleri uygulayan devletler grubudur.²⁸ Gümrük birliği ya da serbest ticaret bölgeleri olarak oluşturulan bölgesel örgütler, uluslararası ticaret hukukunu yönlendiren ve kontrol eden uluslararası ekonomik örgütlerin bir alt grubunu oluşturmaktadır.²⁹ Bölgesel bütünleşmelerde, mali düzenlemeler, çalışanların hakları, vergilerde eşgüdüm ve yatırım teşviklerine ilişkin ortak çerçeveler, bu alanlardan herhangi birinde kıyasıya rekabet riskinin önlenmesine yönelik bölgesel hedeflerdir.³⁰ Bölgesel serbest ticaret anlaşmalarında, ekonomik konular ve sosyal kaygıların birbirlerinden ayrılmadığı görülmektedir.³¹ Bölgesel bütünleşmelerin birçoğu, istihdam, eğitim, çevre, çalışma standartları, insan hakları, kadın erkek eşitliği ve diğer sosyal hedeflere odaklanan politika ve kurumları içermekle birlikte, sosyal hedefler, ekonomik ve siyasi hedeflerin gerisinde ve ikincil konumda kalmaktadır.³²

Bir uluslararası ekonomik veya ticari anlaşmada ya da bir ek protokolde, çalışanların korunmasına yönelik birtakım sosyal normlara yer verilerek ya da atıfta bulunularak, bunlara uyulması şart koşulabilir ve uyulmaması halinde bir takım ticari yaptırımlar öngörülebilir.³³ Uluslararası ticaret anlaşmalarına konulan ve çalışanların temel

²⁴ Telli, s. 65; Halatçı Ulusoy, s. 20.

²⁵ Klare, s. 23-24.

²⁶ Klare, s. 23-24.

²⁷ Karluk Rıdvan, Küreselleşen Dünyada Uluslararası Kuruluşlar, İstanbul, 2007, s. 520.

²⁸ Telli, s. 113.

²⁹ Halatçı Ulusoy, s. 12-13.

³⁰ ILO, "A Fair Globalization: Creating Opportunities For All", The World Commission on the Social Dimension of Globalization, ILO 2004, s. 71.

³¹ Servais J-Micheal, International Labour Law, Kluwer, 2005, s. 182.

³² ILO, A Fair Globalization, s. 73.

³³ Sur, Sosyal Standartların, s. 769; Sur, Globalleşme Bağlamında, s. 601.

çalışma haklarına saygı gösterilmemesi halinde ticaret kısıtlamalarının uygulanması ya da ticaret ayrıcalıklarının geri alınması şeklinde birtakım iktisadi yaptırımların uygulanmasını öngören kayıtlar, “sosyal kayıtlar” ya da “sosyal hükümler” terimleriyle ifade edilir.³⁴ Sosyal hükümler, çalışanların uluslararası belgelerle kabul edilmiş bulunan haklarının anlaşmaya taraf devletlerce uluslararası rekabeti etkilemek amacıyla ihlâl edilmesi halinde başvurulması öngörülen soruşturma yöntemleriyle yaptırımları gösterir.³⁵ Uluslararası ticaret terminolojisinde sosyal hükümler, ithalatçı ülkeler tarafından uluslararası asgari çalışma normlarına uymayan ihracatçı ülkelere karşı bir takım ticari önlemlerin alınmasını öngören uluslararası ticaret anlaşması hükümlerini ifade eder.³⁶ Söz konusu ticari önlemler, ihracatçı ülkenin “genelleştirilmiş tercih sistemleri” veya “en çok gözetilen ulus statüsü” gibi imtiyazlı ticari statü sağlayan düzenlemelerin dışında tutulması; tarifelerin yükseltilmesi ve/veya kota kısıtlaması ya da miktar kısıtlamaları yoluyla ticaret engellerinin konulması ya da bu ülkede üretilen malların ithalatının tamamen kısıtlanması gibi çeşitli şekillerde olabilir.³⁷ Uluslararası ticaret anlaşmalarına sosyal kayıtlar konulmasında amaç uluslararası ekonomik ve ticari ilişkilerde haksız rekabetin önlenmesi ve rekabetin arttırılmasıdır.³⁸ Anlaşmaya taraf devletlerin belirli sosyal normlara uyması, uluslararası ticarete katılmanın ya da ticaret önceliklerine erişmenin ön koşuludur.³⁹

Sosyal hükümlerin başlıca işlevi, ihracatçı ve ithalatçı ülkelerde uygulanan çalışma standartlarının uyumlu hale ya da aynı düzeye getirilmesidir. Bu şekilde, anlaşmaya taraf devletlerde uluslararası çalışma normlarının uygulanması ve uluslararası belgelerle çalışanlara sağlanan hakların güvence altına alınması sağlanmaktadır.⁴⁰ Sosyal hüküm-

³⁴ Hepple Bob, *Labour Laws and Global Trade*, Hart Publishing, 2005, s. 89, dn. 1.

³⁵ Bronstein, s. 95.

³⁶ Limm Hoe, “*The Social Clauses: Issues and Challenges*” Actrav; <http://actrav.itcilo.org/actravenglish/telearn/global/ilo/guide/hoelim.htm#1.1> Liberalisation of International Trade and Capital Flows Erişim:27.08.2010.

³⁷ Limm, <http://actrav.itcilo.org/actravenglish/telearn/global/ilo/guide/hoelim.htm#1.1>

³⁸ Bronstein, s. 95; Hepple, *Labour Laws*, s. 90,

³⁹ Rodgers Gerry - Lee Eddy - Sweptson Lee - Van Daele Jasmien, “*The International Labour Organization And The Quest For Social Justice, 1919-2009*”, International Labour Organization, 2009, s. 213.

⁴⁰ Servais, *International Labour Law*, s. 34.

lerin ihracatçı ülkede yürürlükte olan iş hukuku mevzuatının temel çalışma normlarıyla uyumlu olmasını sağlama işlevi de bulunmaktadır.⁴¹ Anlaşmalara sosyal hükümler konulmasından yana olanlar, bu yöntemle ihracatçı ülkede çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, ithalatçı ülkede sanayinin haksız rekabete karşı korunması biçiminde iki yönlü avantaj sağlandığı görüşündedirler.⁴² Karşı görüşte olanlar, yüksek çalışma standartlarına sahip güçlü ülkelerin aslında “korumacı” amaçla hareket ettiklerini, kendi sanayilerini korumak için gelişmekte olan ülkeleri düşük çalışma standartları vasıtasıyla elde ettikleri rekabet avantajından mahrum bırakmak istediklerini iddia etmekte;⁴³ gelişmekte olan ülkeler tarafından rekabetçi maliyetle üretilen ürünlerin ticareti önündeki engellerin yükseltilmesinin, örtülü bir korumacılık olacağını savunmaktadırlar.⁴⁴ Özellikle gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkelere karşı olmuşturlar.⁴⁵ Sosyal hükümlerin, siyasi ve ekonomik olarak güçlü gelişmiş ülkelere karşı gelişmekte olan güçsüz ülkeler üzerinde bir baskı kurma ve içişlerine karışma aracı olarak kullanılabileceği şeklindeki sakıncalara işaret eden görüşler bulunmaktadır.⁴⁶

II) GÜMRÜK TARİFELERİ VE TİCARET GENEL ANLAŞMASI (GATT) ve DÜNYA TİCARET ÖRGÜTÜ

A) Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT)

Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması (GATT)⁴⁷, Birleşmiş Milletlere üye yirmi dört ülke tarafından bağitlanan (1947) ve ta-

⁴¹ Hepple, Labour Laws, s. 90.

⁴² Servais, International Labour Law, s. 34. Sosyal hükümler hakkındaki görüşler hakkında ayrıca bkz. Servais, “The social clause in trade agreements: Wishful thinking or an instrument of social progress?”, International Labour Review, Vol. 128, 1989, No: 4, s.423; Sur, Sosyal Standartların, s. 775.

⁴³ Davies, s. 55.

⁴⁴ Servais, International Labour Law, s. 34.

⁴⁵ Bronstein, s. 97.

⁴⁶ Sur, Sosyal Standartların, s. 775.

⁴⁷ GATT’ın (General Agreement on Tariffs and Trade) âkit tarafları Avustralya Uluslar Topluluğu, Belçika, Brezilya, Burma, Kanada, Seylan, Şili, Çin Halk Cumhuriyeti, Küba, Çekoslovakya, Fransa, Hindistan, Lübnan, Lüksemburg, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, Pakistan, Güney Rodezya, Suriye, Güney Afrika Birliği, Büyük Britanya Birleşik Krallığı, Kuzey İrlanda ve Amerika Birleşik Devletleridir. Anlaşmanın İngilizce metni: www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_e.html.

raf ülkeler arasında gümrük tarifelerinin karşılıklı olarak indirilmesini, uluslararası ticaret önündeki engellerin ve ayrımcı muamelelerin kaldırılmasını öngören çok taraflı bir uluslararası ticaret anlaşmasıdır. GATT'ın bağitlanmasıyla birlikte, çok taraflı bir uluslararası anlaşma ve bu anlaşmanın işleyişini sağlayan bir kurumdan oluşan çok taraflı bir ticaret sistemi kurulmuştur.⁴⁸ GATT, bir uluslararası örgüt değildir. Uluslararası Ticaret Örgütünü Kuran Şart'ın (Havana Şartı) yürürlüğe girmemesi nedeniyle,⁴⁹ Dünya Ticaret Örgütünün kurulmasına dek, âkit taraflarca çok taraflı ticaret görüşmelerinde alınan kararlarla yönetilen, özgün bir kurumsal yapı içerisinde faaliyet göstermiştir.⁵⁰ Taraflar arasında karşılıklı olarak gümrük tarifelerinin indirilmesini, uluslararası ticaret önündeki engellerin azaltılmasını ve ayrımcı muamelelerin ortadan kaldırılmasını öngören ilk çok taraflı ticaret anlaşması olan GATT, âkit tarafların uyma taahhüdünde buldukları bir kurallar bütünü olma ve çok taraflı ticaret görüşmelerinde uluslararası ticaretin serbestleştirilmesi konusunda bir forum oluşturma işlevini üstlenmiştir.⁵¹

Uluslararası Ticaret Örgütünü Kuran Şart (Havana Şartı) küresel ticaret sisteminin temel ilkeleri olarak, hem istihdam yaratma hedefine hem de adil çalışma standartlarına saygı gösterilmesine açıkça atıfta bulunmaktaydı.⁵² Şartın 7. maddesinde üye devletler, özellikle ihracat için yapılan üretimde, adil olmayan çalışma koşullarının uluslararası ticareti güçleştireceğini kabul etmiş ve kendi ülkelerinde bu koşulların ortadan kaldırılmasına uygun ve tatbik edilebilir tüm önlemleri

⁴⁸ GATT, âkit taraflarca 30 Ekim 1947 tarihinde imzalanmış, 10 Ocak 1948 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Anlaşmanın Türkiye tarafından onaylanması 23.12.1953 tarihinde 6202 Sayılı Kanunla uygun bulunmuştur. R.G:31.12.1953/8597.

⁴⁹ "Uluslararası Ticaret Örgütünün kurulmasını öngören anlaşma taslağı, BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC) Uluslararası Ticaret ve İstihdam Konferansı Hazırlık Komitesi tarafından Cenevre'de gerçekleştirilen toplantılarda hazırlanmış (1947); Birleşmiş Milletlere üye elli altı ülkenin katılımıyla Havana'da düzenlenen Konferansta kabul edilmiştir (1948). Uluslararası Ticaret Örgütünün kuruluşu, Havana Şartının, aralarında ABD'nin de bulunduğu çoğunluğu oluşturan taraf devletlerce onaylanmamış olması nedeniyle gerçekleşmemiştir." Telli, s. 67; Hudec Robert E., *The GATT Legal System and World Trade Diplomacy*, 1990, s.11-12; Breining-Kaufmann Christine, *Globalisation and Labour Rights*, 2007, s. 135; Halatçı Ulusoy, s.19.

⁵⁰ Telli, s. 69; Güran Nevzat -Aktürk İsmail, *Uluslararası İktisadi Kuruluşlar*, Isparta 2001, s. 128-131; Karluk, s. 267-268.

⁵¹ Karluk, s.267;

⁵² Rodgers - Lee - Swepston - Van Daele, s. 213.

almayı taahhüt etmişlerdi.⁵³ Havana Şartı'nın, hükümlüler tarafından üretilen malların ithalatının kısıtlanmasına ilişkin hükmü, sonradan GATT'a dahil edilerek, Anlaşmanın "Genel İstisnalar" başlıklı XX (e) maddesinde düzenlenmiştir.⁵⁴

GATT'da sosyal hükümlere yer verilmemiştir. Anlaşmada sosyal hüküm olarak nitelendirilebilecek tek düzenleme GATT yükümlülüklerine bir dizi istisna getiren "Genel İstisnalar" başlığını taşıyan XX. maddede yer almaktadır.⁵⁵ GATT'ın temel ilkelerinden olan ayırım gözetmeme ilkesi "en çok gözetilen ulus muamelesi" ve "ulusal muamele" yükümlülüklerini içerir.⁵⁶ En çok gözetilen ulus muamelesi, DTÖ üyesi ülkelerin, diğer üye ülkelerden gelen mal ve hizmetlere ilişkin uygulamalarında ayırım yapmamalarını gerektirir. Ulusal muamele kuralı, yabancı ürün ve hizmetlerin iç pazara girmesinden sonra benzer yerli ürün ve hizmetlere göre ayırımıc muameleye tâbi tutulmalarının yasaklanmasını öngörmektedir.⁵⁷ Genel istisnalar kapsamında, birtakım malların satışını ve ithalatını yasaklayan bir ülkenin bu muamelesi, GATT yükümlülükleriyle çelişmeyecektir. Bu düzenleme, en çok gözetilen ulus ve ulusal muamele yükümlülüklerinin esnek uygulanışını düzenler biçimde yorumlanmaktadır.⁵⁸ XX. maddede yapılan düzenleme gereğince, anlaşmanın hiçbir hükmü gerek aynı şartlar altında bulunan ülkeler arasında keyfi ve sebepsiz bir ayırım vasıtası, gerekse uluslararası ticarete gizli bir kısıtlama vasıtası oluşturacak şekilde uygulanmamak kaydıyla, herhangi bir âkit tarafı (a) genel ahlâkın korunması; (b) insan, hayvan ve bitkilerin hayat ve sağlıklarının korunması bakımından gerekli tedbirleri almak ve uygulamaktan men edecek biçimde yorumlanmayacaktır.⁵⁹ XX. maddenin (e) fıkrası, cezaevlerinde

⁵³ Hepple, Labour Laws, s. 129.

⁵⁴ Bronstein, s. 95; Hepple, Labour Laws, s. 130.

⁵⁵ "Bunlardan bazıları genel ahlâk, insan ve hayvanların hayat ve sağlıkları, altın gümüş ithalat ve ihracatı, telif hakları, cezaevlerinde üretilen mallar, kültür malları, doğal zenginlikler, yerli hammadde ihracatı, kıtlığı çekilen mallar ve savaş gereklidir." Telli, s. 134.

⁵⁶ Halatçı Ulusoy, s. 27; Karluk, s. 276.

⁵⁷ Kaya Talat; "DTÖ Hukukunda Ayırımıcılık Yapmama İlkesi", AUHFD, 59(2), 2010:182-242; s. 5-6, auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd/AUHF-2010-59-02-kaya.pdf.; Ayırım gözetmeme ilkesiyle ilgili ayrıca, Karluk, s. 276; Pazarcı, s. 324.

⁵⁸ Telli, s. 134.

⁵⁹ Baklacı Pınar, Uluslararası Yatırım Hukukunda En Çok Gözetilen Ulus Muamelesi, İstanbul, 2009, s. 68.

üretilen mallarla ilgili önlemler hakkındadır. Bu maddede, hükümlülerin çalıştırılmasıyla üretilen mallarla ilgili önlem alma hakkı saklı tutmaktadır.⁶⁰

Genel istisnalara ilişkin düzenlemeler, çalışma standartlarına aykırılık halinde ticari önlemlerin alınmasına imkân vermemekte, bunun için GATT'da açıkça bir düzenleme yapılması gerekmektedir.⁶¹ XX. maddenin (a), (b) ve (e) fıkralarındaki düzenlemeler çalışanların temel haklarıyla ilgili görülmekte⁶² ve GATT'ın sosyal hükümleri olarak değerlendirilebilmektedir.⁶³ Bununla birlikte, üye devletlerce işçi sağlığının korunması ya da çocuk işçiliğiyle mücadele gerekçesiyle yapılacak muamelelerin XX. maddenin genel ahlâk ve insanların hayat ve sağlıklarının korunmasını öngören (a) ve (b) fıkraları kapsamında olup olmadığı tartışmalıdır.⁶⁴

B) Dünya Ticaret Örgütü

1) Uruguay Çok Taraflı Ticaret Görüşmeleri Son Senedi

Dünya ticaretinin serbestleştirilmesi konusundaki çabalar bir uluslararası ticaret örgütünün kurulması yolunda gelişmiştir.⁶⁵ Uruguay Çok Taraflı Ticaret Görüşmeleri Son Senedi'nin yürürlüğe girmesiyle birlikte (1995)⁶⁶ geçici bir nitelik taşıyan GATT kurumsallaşarak Dünya Ticaret Örgütü'ne (DTÖ) dönüşmüştür.⁶⁷ DTÖ'nün kurulmasıyla uluslararası ticaretin işleyişinde uygulanacak kurallar ve anlaşmazlık çözüm mekanizmaları hukuksal bir temele dayandırılmış olmaktadır.⁶⁸ DTÖ, Birleşmiş Milletler bağımsız uzmanlık kurumları arasında

⁶⁰ Breining-Kaufmann, s. 144; Hepple, Labour Laws, s. 141.

⁶¹ Hepple, Labour Laws, s. 130.

⁶² Hepple, Labour Laws, s. 141.

⁶³ Limm, <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/gide/hoelim2.html>; Hepple, Labour Laws, s. 141.

⁶⁴ Breining-Kaufmann, s. 144; Hepple, Labour Laws, s. 141.

⁶⁵ ILO, A Fair Globalization, s. 33.

⁶⁶ Uruguay Çok Taraflı Ticaret Görüşmelerinin Sonuçlarını İçeren Son Senedin (Uruguay Round Final Act, Marakesh, 1994) İngilizce metni için: www.wto.org/english/docs_e/legal_e/04_wto_e.html; Dünya Ticaret Örgütünü Kuran Anlaşmanın Türkiye tarafından onaylanması, Bakanlar Kurulunun 3.2.1995 tarihli ve 95/6525 Sayılı Kararıyla, 31.12.1994 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere uygun görülmüştür. R.G: 25.2.1995/22213 Mükerrer.

⁶⁷ Halatçı Ulusoy, s. 51; Sur, Uluslararası Hukukun Esasları, s. 200.

⁶⁸ Güran-Aktürk, s. 152-153.

yer alan, iktisadi ve mali kuruluş türünde, tüzel kişiliği haiz bir hükümetler arası örgüttür.⁶⁹ Örgüt, GATT ve tamamlayıcı anlaşmalar olan Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) ve Ticaretle Bağlantılı Fikri Mülkiyet Hakları Anlaşmasının (TRIPS) ve örgütün diğer hukuki araçlarının uygulanmasından sorumludur.⁷⁰ Sosyal hükümler konusu Uruguay Çok Taraflı Ticaret Görüşmelerinde (1986-1994) gündeme getirilmiştir.⁷¹ Öneri, ABD ve Avrupa Birliği'ne üye bazı devletler tarafından desteklenmiş;⁷² uluslararası sendika hareketi önerinin kabul edilmesi için yoğun lobi faaliyetlerinde bulunmuştur.⁷³ Gelişmekte olan ülkeler, sosyal hükümlerin gelişmiş ülkeler tarafından korumacı amaçlarla kullanılacağı endişesiyle öneriye karşı çıkmışlardır. Son Senette, sosyal hükümlere ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir.⁷⁴

2) Dünya Ticaret Örgütü Bakanlar Bildirisi

DTÖ'nün sosyal kayıtlar konusuna yaklaşımı, örgütün karar alma mekanizmasında en yüksek organı olan⁷⁵ ve ilk kez Singapur'da toplanan (Aralık, 1996) Bakanlar Konferansı Bildirisinde "*Temel Çalışma Standartları*" başlığı altında ortaya konulmuştur. Bildiride, temel uluslararası çalışma standartlarına riayet etme taahhütleri yinelenmektedir.⁷⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)'nün uluslararası çalışma standartlarıyla ve oluşturulmasıyla ilgili uzmanlık kuruluşu olduğu ve çalışmalarında destek verileceği ifade edilmektedir. Bakanlar, uluslararası

⁶⁹ Birleşmiş Milletler Örgütü bağımsız uzmanlık kurumları, belirli konularda yetkili (uzman) ve birleşmiş milletler Örgütü ile özel ilişki içinde bulunan, ayrı tüzel kişiliği haiz evrensel hükümetlerarası örgütlerdir. Ayrıntılı bilgi, Sur, Uluslararası Hukukun Esasları, s. 198-202.

⁷⁰ Karluk, s.309.

⁷¹ Bronstein, s.95; Rodgers - Lee - Swepston - Van Daele, s.213; Charnovitz Steve, "*The influence of international labour standards on the world trading regime, A historical overview*" International Labour Review, Vol.128, No.5, September - October 1987, s. 565.

⁷² Bronstein, s. 95.

⁷³ Rodgers - Lee - Swepston - Van Daele, s.213; Erdoğan Seyhan, Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık, 2006, s.330.

⁷⁴ Rodgers - Lee - Swepston - Van Daele, s.213; Servais, International Labour Law, s.36; Bronstein, s.95.

⁷⁵ Karluk, s.315.

⁷⁶ Kellerson Hilary, "*The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights: A challenge for the future*", International Labour Review, Vol. 137 (1998), No. 2, http://training.itscilo.it/ils/foa/library/labour_review/1998_2/english/kellerson_en.html

ticaretin artması ve serbestleştirilmesiyle hızlanan ekonomik büyüme ve gelişmenin, uluslararası çalışma standartlarının gelişmesine katkıda bulunacağı inancındadırlar. Bildiride, çalışma standartlarının korumacı amaçlar için kullanılması reddedilmekte; ülkelerin mukayeseli avantajlarının, özellikle düşük ücretin geçerli olduğu gelişmekte olan ülkelerin mukayeseli avantajlarının hiçbir şekilde sorgulanamayacağı konusunda anlaşmaya varıldığı; DTÖ ve UÇÖ arasında mevcut işbirliğinin sürdürüleceği ifade edilmektedir.⁷⁷ Bakanlar Bildirisi, çalışma normları ve ticaret ilişkisinin ilk kez resmi bir DTÖ belgesinde ifade edilmiş olması bakımından bir dönüm noktası teşkil etmektedir. Uluslararası çalışma standartlarına sadece UÇÖ üyesi olarak değil, DTÖ üyesi olarak da destek verileceği açıkça beyan edilmekle birlikte, uluslararası çalışma normları ilgili uzman kuruluşun UÇÖ olduğu vurgulanmakta ve böylece DTÖ'nün çalışma standartlarının konulması ve uygulanmasında önderlik etmesine ilişkin teklifler reddedilmiş olmaktadır.⁷⁸

III) KUZEY AMERİKA SERBEST TİCARET ANLAŞMASI (NAFTA) / ÇALIŞMA İŞBİRLİĞİNE DAİR KUZEY AMERİKA ANLAŞMASI (NAALC)

Çalışma İşbirliğine Dair Kuzey Amerika Anlaşması (North American Agreement on Labor Cooperation/NAALC),⁷⁹ Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Meksika arasında bağitlanan Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması'na (North American Free Trade Agreement NAFTA)⁸⁰ ek anlaşmadır.⁸¹ NAALC, Kuzey Amerika Çevresel İşbir-

⁷⁷ Bildirinin İngilizce metni : WTO, Ministerial Conference, Singapore, WT/ MIN (96) DEC, www.wto.org/english/thewto_e?minist_emin96_e/singapore_declaration_96_e.pdf; Bronstein, s.96;

⁷⁸ Leary Virginia A., "The WTO and the Social Clause: Post-Singapore" EJIL(1997) <http://ejil.oxfordjournals.org/cgi/reprint/8/1/118.pdf>; Bu konuda ayrıca, Bronstein, s.95; Breining-Kaufmann, s. 70.

⁷⁹ ABD ve Meksika ve Kanada tarafından 14 Eylül 1993 tarihinde bağitlanan Anlaşma, 1 Ocak 1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir." Secretariat of the Commisison for Labor Cooperation, www.naalc.org/index.cfm?page=147

⁸⁰ "NAFTA ile ABD, Kanada ve Meksika arasında, tarım, otomotiv, enerji, finansal hizmetler, telekomünikasyon, tekstil, ulaştırma ve benzeri sektörlerde gümrük vergilerinin ve tarife dışı araçlarla, ticaret ve yatırımları sınırlayan tüm engellerin GATT kuralları çerçevesinde belirli bir geçiş süreci içinde ortadan kaldırılması ve bir serbest ticaret alanının oluşturulması öngörülmektedir." Karluk, s. 569-570; Güran - Aktürk, s.340

⁸¹ Bronstein, s.103; Hepple, Labour Laws, s.107; Muchlinski Peter T, Multinational Enterprises & The Law, Oxford, 2007, s. 241.

liği Anlaşması (North American Agreement on Environmental Cooperation/ NAAEC) ile birlikte, NAFTA'nın bir bölümünü oluşturur.⁸² NAFTA'ya ek anlaşmaların bağitlanmasında, ABD'deki işçi sendikalarının ve çevre hareketinin, serbest ticaretin sosyal dampinge yol açmasından duydukları kaygıların giderilmesi etkili olmuştur.⁸³ NAALC, çok uluslu firmalar ve yatırımcılar için çok kapsamlı bir koruma sağlayan NAFTA'ya göre çalışanların hakları ve çalışma koşullarıyla sınırlı kalmakla birlikte, işçi sendikaları arasında sınırları aşan bir dayanışmanın sağlanmasında vasıta olmuştur.⁸⁴ NAALC'nin önerilmesinde ABD yönetimine egemen olan düşünce, işçi sendikalarının Kanada ve ABD'den çok sayıda işyerinin iş hukuku uygulamasının alt seviyede olduğu Meksika'ya taşınması ve bunun önemli ölçüde iş kaybına yol açması konusundaki kaygılarının giderilmesi ve Meksika'da iş hukuku mevzuatının uygulanmasının sağlanmasıdır.⁸⁵ NAALC'nin yapılması âkit taraflar arasında ulusal iş hukuku uygulamalarının izleme ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına açık olması ve ticari yaptırımların belirli koşullarla sınırlı olarak uygulanmasına ilişkin bir uzlaşmanın yansımalarıdır.⁸⁶

NAFTA/NAALC ticaretle çalışanların hakları arasında açıkça bir bağlantı kuran ve bu özelliğiyle daha sonra yapılan serbest ticaret anlaşmalarına model oluşturan ilk anlaşmadır.⁸⁷ Anlaşmanın amacı, taraf ülkelerde çalışma ve yaşam standartlarının iyileştirilmesini (m.1/1), Ek:1'de belirtilen çalışma ilkelerinin azami ölçüde teşvik edilmesi

⁸² Muchlinski, s.241.

⁸³ Burkett Brian, *"The international labour dimension; an introduction"*; Globalization and the Future of Labour Law, Cambridge,2006,s.27; Hepple, Labour Laws, s.109; Muchlinski, s.241; Bronstein, s. 103;

⁸⁴ Compa Lance, NAFTA's Labor Side Agreement and International Labor Solidarity; Editorial Board of Antipode, 2001, s.451.

⁸⁵ Bronstein, s.103; Servais, International Labour Law, s.38; NAALC'yi hazırlayan ekonomik, sosyal ve siyasal koşullarla ilgili ayrıntılı bilgi için ayrıca; Muchlinski, s.241; Burkett, s.27; Hepple, Labour Laws, s.109; Williams Lucy A., *"Beyond Labour Law's Prochalism: A Revisioning of the Discourse of Redistribution"*, *Labour Law in an Era of Globalization*, Oxford, 2005, s. 111; Breining-Kaufmann, s. 189; Compa Lance, *"The First NAFTA Labor Cases: A New International Labor Rights Regime Takes Shape"*, *US_Mexico Law Journal*, Vol.3 HeinOnline – 3 U.S.-Mex.L.J.159 1995,s.159.

⁸⁶ Hepple, Labour Laws, s. 109.

⁸⁷ Hepple, Labour Laws, s. 107; Ticaret ve iş hukuku bağlantısının zayıf olduğu yolumdaki değerlendirme için Compa Lance *" Trade Liberalization and Labour Law"* XVIII World Congress of Labour and Socail Security Law, Paris, September 5th to 8th 2006, s.8.

(m.1/2), verimlilik ve kalitenin artırılması ve yeniliklerin teşvik edilmesi konusundaki çabaların desteklenmesi (m.1/3), çalışanlarla ilgili kurumlar ve kurallar konusundaki yayınların, verilerin, taraflar arasında işbirliğinin ve bilgi değişiminin özendirilmesi (m.1/4), çalışanlarla ilgili faaliyetlerde karşılıklı çıkarlar temelinde işbirliğinin sağlanması (m.1/5); taraf ülkelerin kendi iş yasalarını iç hukuku ile uyumlu ve etkili bir biçimde uygulanması (m.1/6) ve çalışma yönetiminde şeffaflığın artırılmasıdır(m.1/7).

NAALC'nin başlıca iki özelliği bulunmaktadır. Bunlardan ilki, âkit devletlerin iç hukuk kurallarını uyarlamakla yükümlü oldukları yeni ortak standartlar konulmaması ve her devletin iç egemenlik yetkisi çerçevesinde kendi ülkesinde çalışma normlarını belirleme hakkının kabul edilmiş olmasıdır. İkincisi, iş uyuşmazlıklarını yargılamak ve yaptırıma karar vermekle görevli devletler üstü bir yargı yerinin oluşturulmaması ve ulusal hukukun uygulanmasının ulusal düzeyde yetkili mercilere bırakılmasıdır.⁸⁸ Anlaşma'da belirli uluslararası çalışma standartları tesis edilmemekte, Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına da açık bir atıfta bulunulmamaktadır.⁸⁹ Uyulması gereken asgari normlar yerine temel konular soyut bir biçimde belirlenmektedir.⁹⁰ NAALC, NAFTA'ya üye ülkelerde, ulusal iş hukuku düzenlerinin bağımsız işleyişine müdahale edilmeksizin, iş yasalarının ve çalışma standartlarının etkili bir şekilde uygulanmasının sağlanması için özgün bir mekanizma oluşturur.⁹¹ Bununla birlikte çalışanların temel haklarının etkili olarak uygulanmasının değerlendirilmesini öngören tarafsız ve nesnel bir mekanizma kurulmuş, bu konu hükümetlerarası görüşmelere bırakılmıştır. NAALC, taraf devletlerdeki iş hukuku uygulamalarının sınırlar ötesinde izlenmesini öngören yeni

⁸⁸ Compa Lance, "Labour Rights in the FTAA", *Globalization and the Future of the Labour Law*, Oxford, 2005, s. 251; Aynı konuda; Hepple, *Labour Laws*, s.109; Breining-Kaufmann, s. 189; Doumbia Henry, Cleopatra -Gravel Eric, "Free trade agreements and labour rights: Recent developments" *International Labour Review*, Vol,145, (2006), No.3, s.192.

⁸⁹ Bunun, Kanada ve ABD tarafından onaylanan uluslararası çalışma sözleşmelerinin toplamının, Meksika tarafından onaylanan sözleşmelerden az olmasıyla ilişkili olabileceği yolundaki görüş için, Bronstein, s. 104.

⁹⁰ Sur, *Sosyal Standartların*, s. 772.

⁹¹ Secretariat of the Commisison for Labor Cooperation, www.naalc.org/index.cfm?page=147

ve benzeri bulunmayan bir sistem olarak nitelendirilmektedir.⁹² NAALC, NAFTA'ya üye devletlerdeki kurumların geliştirilmesini teşvik etmekte ve uygulamanın izlenmesi ve şikâyetlerin tartışılması için bir düzenleyici mekanizma temin etmektedir.⁹³ Anlaşma, bir işbirliği ve danışma mekanizmasını ve çalışanların haklarının ve çalışma normlarının ihlâli halinde birtakım mali ve ticari yaptırımların uygulanmasını öngören yargı benzeri bir denetim mekanizmasını içermektedir.⁹⁴

A) Taraf Devletlerin Yükümlülükleri

Anlaşma'nın 2. maddesinde, taraf devletlerden her birinin anayasasına mutlak olarak saygı gösterilmesi ve her devletin kendi çalışma standartlarını koyma ve kendi iş yasalarını ve yönetmeliklerini kabul etme ve değiştirme hakkı olduğu teyit edilmektedir. Taraf devletler, kendi iş hukuku mevzuatlarında, kaliteli ve üretken işyerleriyle uyumlu yüksek çalışma standartlarının bulunmasını sağlamak ve bu standartları geliştirmekle yükümlüdürler.⁹⁵

NAALC'de "Çalışma İlkeleri" başlığı altında taraf devletlerin geliştirmekle yükümlü oldukları ilkelere yer verilmektedir. (Ek:1) Taraf devletler, çalışma ilkeleriyle ilgili konularda ulusal iş hukuku kurallarını etkili olarak uygulamayı taahhüt etmişler; kendi uygulamalarının diğer taraf devletlerin incelemesine tâbi olması konusunda anlaşmaya varmışlardır. Taraf devletlerin çalışma ilkelerinin etkili bir biçimde uygulama yükümlülüğü, genel olarak yüksek çalışma standartlarının sağlanması, iş hukuku kurallarının etkili olarak uygulanması, işçilerin haklarının ihlâl edilmesi halinde idareye ve yargı yoluna başvurusu, iş hukuku uygulamasından doğan davaların hızlı, saydam ve etkili yöntemlerle görülmesi ve karara bağlanması, iş yasaları ve yönetmeliklerinin halka duyurulması ve hakları ve çıkarlarını ilgilendiren konulardaki değişiklik tekliflerini yorumlama fırsatı tanınması ve iş hukuku ve çalışanların hakları konusunda bilincin artırılması konularındaki yükümlülüklerini içerir.⁹⁶

⁹² Hepple, *Labour Laws*, s. 107; Hepple, *New Approaches*, s. 363.

⁹³ Blanpain, R., "Multinational Enterprises and Codes of Conduct" *Comparative Labour Law and Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, 2004, s. 204.

⁹⁴ Compa, *The First NAFTA Labour Cases*, s. 163.

⁹⁵ NAALC'nin İngilizce metni için www.naalc.org/naalc/naalc-full-text.htm.

⁹⁶ Compa, *Labour Rights In The FTAA*, s. 250.

Anlaşma'nın 3. maddesi çerçevesinde, taraf devletler iş hukukuna uyulmasını ve etkin bir biçimde uygulanmasını sağlamakla yükümlüdürler. Anlaşmanın 49/1. maddesi uyarınca "iş yasaları" terimi, Ek:1'de onbir madde halinde sayma yoluyla belirtilen çalışma ilkeleleriyle doğrudan ilişkili yasa, tüzük ve yönetmeliklerle, ilgili mevzuat hükümlerini ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Çalışma ilkeleri, her taraf devletin iç hukukuna tâbi olan rehber ilkelerdir; iç hukuk mevzuatları için ortak asgari norm oluşturmamaktadır. Çalışma ilkeleri, NAFTA'ya taraf üç ülkede, çalışanların hak ve çıkarlarının korunmasını öngören yasa, yönetmelik ve uygulamalarıyla geliştirmeleri öngörülen ilkeleri gösterir.⁹⁷ Bunlar; (1)Örgütlenme özgürlüğü ve sendika hakkının korunması;⁹⁸ (2)Toplu pazarlık hakkı;⁹⁹(3)Grev hakkı;¹⁰⁰ (4) Zorla çalıştırmanın yasaklanması;¹⁰¹(5) Çocuk ve genç işçilerin korunması; ¹⁰²(6)Asgari çalışma standartları;¹⁰³(7)İrk, din, yaş ve taraf devletlerin iç hukukunda belirlenen diğer sebeplerle dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması; ¹⁰⁴(8)Kadınlar ve erkekler için eşit ücret;¹⁰⁵ (9) İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi;¹⁰⁶ (10) İş kazası ve meslek hastalığı tazminatları;¹⁰⁷(11)Göçmen işçilerin korunmasıdır.¹⁰⁸

⁹⁷ Blanpain, s.203.

⁹⁸ (1) İşçilerin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek üzere serbestçe ve herhangi bir engel olmaksızın kendi seçtikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma haklarının korunması.

⁹⁹ (2) Örgütlü işçilerin iş ilişkisinin hüküm ve koşullarıyla ilgili konularda serbestçe toplu pazarlık yapma haklarının korunması.

¹⁰⁰ (3) İşçilerin toplu çıkarlarını savunmaları için grev haklarının korunması.

¹⁰¹ (4) Zorunlu askerlik hizmeti, yurttaşlık yükümlülükleri, özel amaçlarla olmamak kaydıyla hükümlülerin çalıştırılması ve olağanüstü durumlarda görülmesi mecbur tutulan işler gibi taraf devletlerce genel olarak uygun görülen zorunlu çalışmalar hariç olmak üzere; her şekilde zorla ya da zorunlu çalıştırmanın yasaklanması ve kaldırılması.

¹⁰² (5) Çocuk ve gençlerin eğitimi ve güvenliği de dâhil olmak üzere fiziksel, zihinsel ve ahlâki bakımdan tam olarak gelişmelerini tehdit eden etmenler dikkate alınarak çalıştırılmalarına kısıtlamalar konulması.

¹⁰³ (6) Toplu sözleşme kapsamı dışında olanları da içerecek şekilde ücretliler için asgari ücret, fazla çalışma ücreti gibi asgari çalışma standartlarının tespit edilmesi.

¹⁰⁴ (7) İş ve mesleğin gerektirdiği vasıflar, emeklilik yaşına ilişkin kural ve uygulamalarla ayrımcılığa maruz kalan belirli gruplar için öngörülen özel yardım ve koruma önlemlerine ilişkin belirli istisnalarla, istihdamda ırk, din, yaş, cinsiyet ya da diğer sebeplere dayalı ayrımcılığın kaldırılması.

¹⁰⁵ (8) Aynı işyerinde eşit iş için eşit ücret ilkesinin uygulanması; kadınlar ve erkekler için eşit ücret.

¹⁰⁶ (9) İş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerini en aza indirecek standartların öngörülmesi ve uygulanması.

¹⁰⁷ (10) İşçilerin ve bakımakla yükümlü oldukları kişilerin, görülen işle bağlantılı ya da işin gördüğü sırada ortaya çıkan iş kazası, yaralanma veya ölüm halinde edim ve yardımlardan yararlanmalarını sağlayan bir sistemin kurulması.

¹⁰⁸ (11) Taraf ülkelerde bulunan göçmen işçilere, çalışma koşullarında vatandaşlarla

Taraf devletlerin, iş hukuku kurallarına uyulması ve bunların etkili olarak uygulanması için almaları gereken önlemler; iş müfettişlerinin görevlendirilmesi ve eğitilmesi, uygulamanın izlenmesi ve iş hukuku ihlallerine ilişkin iddiaların soruşturulması, iş hukuku kurallarına gönüllü olarak uyulmasının sağlanması, işyeri kurallarının oluşturulması için işyerlerinde işçi-işveren kurullarının kurulmasının teşvik edilmesi, arabuluculuk, uzlaştırma ve hakemlik hizmetlerinin temin ya da teşvik edilmesi ve iş hukuku ihlallerinin hukuki sonuçlarına ve yaptırımların uygulanmasına ilişkin yöntemlerin araştırılması gibi idari önlemlerdir.(m.3) Taraf devletlerden her biri kendi ülkesinde bir işçi, işveren veya bunların temsilcileri ya da ilgili diğer kişiler tarafından bir iş hukuku ihlalinin yapıldığı iddiasıyla soruşturma talebinde bulunulması halinde, başvurunun yetkili makam ve mercilerce yürürlükteki hukuk kuralları çerçevesinde dikkate alınmasını sağlayacaktır. Taraf devletlerin diğer bir yükümlülüğü, ülkelerinde bulunan ve hukuken korunan bir çıkarı olan herkesin, yürürlükteki iş hukuku kurallarının uygulanması istemiyle idari ve adli yargı mercileriyle, iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesiyle görevli mahkemelere başvurusunun sağlanması konusundadır. Taraf devletlerin iç hukuklarında iş sağlığı ve güvenliği, istihdam standartları, toplu iş ilişkileri ve göçmen işçilerle ilgili düzenlemeler de dâhil olmak üzere iş hukukundan ve toplu iş sözleşmelerinden doğan haklarını kullanmalarına elverişli yöntemlere yer vermeleri öngörülmüştür (m.4).

Taraf devletlerde iş hukuku uygulamasından doğan uyuşmazlıklarda adli ve idari yargılama yöntemlerinin hukuka uygun, adil, eşit ve şeffaf olmasını sağlanması öngörülmüştür (m.5). Bu düzenlemeye göre, yargılama yargıcın aksi yönde bir kararı mevcut olmadıkça, kamuya açık olmalı; davacı ve davalı taraflara savunma, bilgi, belge ve delillerini sunma haklarını kullanmalarına imkân vermeli ve yargılama yöntemleri karmaşık olmamalı; gereksiz ve yersiz masrafları, zaman sınırlamalarını ve ertelemeleri gerektirmemelidir. Taraf devletler, işçileri ya da sendikalarını temsil etmek ya da bunlara danışmanlık yapmakla görevli bürolar kurabilirler. Yargılama sonucunda verilen kararlar hukuka uygun, yazılı ve gerekçeli olmalı; davada dinlenen iddia, savunma ve delillere dayandırılmalıdır. Davanın taraflarına

yargılama sonucunda verilen kararlara karşı temyiz yoluna başvurma hakkı tanınmalı; hükmün bağımsız ve tarafsız bir şekilde gözden geçirilmesi sağlanmalıdır. Çalışanların haklarının kullanılması, para veya hapis cezası, tedbir kararı ya da işyerinin kapatılması gibi yaptırımlarla güvence altına alınmalıdır. Anlaşmanın hiçbir hükmü, taraf devletlerin iş hukuku uygulaması için iç hukuk düzeninden ayrı bir yargı düzeni kurmasını gerektirir ya da bu tür bir düzen kurmasının engeller biçimde yorumlanamaz. Taraf ülkelerde, idari ve adli yargı yerleri tarafından verilen kararların ve ilgili olduğu davaların, bu Anlaşma hükümleri çerçevesinde gözden geçirilmesi ya da yeniden görülmesi mümkün değildir.

B) Çalışma İşbirliği Mekanizması

Taraf devletlerce çalışma işbirliği için bir komisyon kurulmuştur. (m.8) Komisyon, bakanlar konseyi ve sekreterlikten oluşur. Taraf ülkelerde kurulan ulusal yönetim büroları Komisyon'a yardım etmekle görevlidir. Çalışma işbirliği mekanizması, sosyal boyuta önem verildiği ve taraf devletlerce kabul edilir ve gerçekçi bir model oluşturulduğu şeklinde değerlendirilmektedir.¹⁰⁹

Taraf devletlerin çalışma bakanları ya da görevlendirdikleri kişilerden oluşan Bakanlar Konseyi (m.9) Komisyon'un yönetim organıdır. Yılda en az bir kez düzenli olarak; taraflardan birinin istemiyle özel olarak toplanır. Konsey, çalışma yöntemini ve kurallarını kendi tespit eder. Oturum başkanlığı, taraf devletlerce sırasıyla yerine getirilir. Konsey'in başlıca işlevleri Anlaşma'nın uygulanmasını izlemek ve gelişmesi için tavsiyelerde bulunmak ve 11. madde çerçevesinde taraf devletler arasında, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği, göçmen işçiler, insan kaynaklarının gelişmesi, çalışma istatistikleri, ücret ve sosyal programlar, istihdam standartları, işçi işveren ilişkileri, toplu pazarlık yöntemleri, iş kazası ve meslek hastalığı edimleri, sendika, toplu pazarlık ve iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesiyle ilgili mevzuat ve uygulanması; işyerinde kadın-erkek eşitliği, işçi, işveren ve devletler arasında işbirliği, çalışma standartlarının geliştirilmesi için teknik destek sağlanması ve tarafların kararlaştırabilecekleri diğer konularda işbirliğini ve ortak faaliyetleri teşvik etmektir.

¹⁰⁹ Sur, Globalleşme Bağlamında, s. 603,

Taraf ülkelerin her birinde, bakanlıklar düzeyinde bir ulusal yönetim bürosunun (National Administration Office-NAO) kurulması öngörülmüştür (m.15). Her devlet, ulusal yönetim bürolarının işleyişi ve giderlerinden sorumludur. Ulusal yönetim bürosunun, bir başka devletin ülkesinde ortaya çıkan iş hukuku sorunlarını gözden geçirme yetkisine sahip bir ulusal kurum olarak, çalışanların haklarıyla ilgili başka herhangi bir rejimde bir benzeri bulunmamaktadır.¹¹⁰ Ulusal yönetim bürosunun başlıca işlevi, Anlaşmada belirtilen çalışma ilkeleriyle ilgili şikâyetlerin alınmasıdır.¹¹¹ Ulusal yönetim büroları, taraf devletlerdeki ulusal yönetim bürolarından gelen bilgi edinme taleplerini karşılar, taraf ülkelerde iş hukukuyla ilgili sorunlar hakkında bilgi alır ve yöntemine uygun olarak gözden geçirir.¹¹²

Taraf ülkelerde Anlaşma'nın uygulanması ve daha da geliştirilmesi için danışmalarda bulunmak üzere iki kurulun oluşturulması öngörülmüştür. Bunlardan biri, işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerinin de katılımıyla oluşturulan Ulusal Danışma Kurulu (m.17); diğeri federal, federe ya da bölgesel hükümetlerin temsilcilerinden oluşması öngörülen Hükümetler Kuruludur.

C) Danışma ve Değerlendirme Mekanizması

1) Danışma

NAFTA ülkelerinden herhangi birinde bulunan kişiler ya da gruplar, Ulusal Yönetim Bürosuna bir dilekçe ile başvurarak bir veya birden fazla devletin Anlaşmada belirtilen çalışma ilkeleriyle ilgili iş hukuku mevzuatını etkili olarak uygulamadığını iddia edebilir. Ulusal yönetim bürosu, başvurunun kabulüne karar vermesi durumunda, diğer ulusal yönetim bürolarından, iş hukuku, çalışma yönetimi ve işgücü piyasası koşulları konusunda danışma talebinde bulunabilir.¹¹³ Danışma sürecinde, kendisinden talepte bulunulan ulusal yönetim bürosu, yasa, yönetmelik ve yöntemleri, politika ve uygulamalarıyla ilgili ge-

¹¹⁰ Compa, The First NAFTA Labour Cases, s.159.

¹¹¹ Compa, Labour Rights in the FTAA, s. 251.

¹¹² Ulusal Yönetim Bürolarının işleyişi hakkında; Sur, Globalleşme Bağlamında, s. 601; Compa, Labour Rights in the FTAA, s. 251; Hepple, Labour Laws, s. 110.

¹¹³ Hepple, Labour Laws, s. 110; Breining-Kaufmann, s. 190; Compa, Labour Rights in the FTAA, s. 251;

rekli açıklamaları içeren bilgi ve verileri temin etmekle yükümlüdür. Danışma sürecine, diğer taraf ülkenin ulusal yönetim bürosunun da katılması mümkündür. Ulusal yönetim büroları arasındaki danışmalar, değerlendirme ve tavsiyelerle sona erer.¹¹⁴

Danışma yöntemi, bakanlıklar düzeyinde de uygulanabilir. Taraf devletlerden herhangi birisinin hükümeti veya ulusal danışma bürosu çalışma ilkeleriyle ilgili tüm konularda diğer bir taraf devletle bakanlıklar düzeyinde yazılı danışma talebinde bulunabilir.¹¹⁵ Üçüncü taraf devletin sorunla ilgili menfaatinin bulunması halinde taraflara ihbarda bulunmak koşuluyla danışmalara katılması mümkündür. Danışmalarda bulunan taraflar, sorunun tam olarak irdelenmesi için karşılıklı bilgi alışverişi de dâhil, çözüme yönelik her türlü girişimde bulunacaklardır. Bakanlıklar düzeyindeki danışmalar değerlendirmeler ve bağlayıcı olmayan tavsiyelerle son bulur.¹¹⁶

2) Değerlendirme

Bakanlıklar düzeyindeki danışma safhasında sorunun çözümlenmemesi durumunda, danışma talebinde bulunan taraf, uzmanlardan oluşan bir değerlendirme kurulunun kurulmasını talep edebilir. Uzmanlardan oluşan Değerlendirme Kurulu (Evaluation Committee of Experts-ECE) üç üyeden oluşur. Kurul Başkanı, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne danışılarak oluşturulan bir uzmanlar listesinden; diğer üyeler ise taraflarca hazırlanan bir listeden seçilirler. Anlaşma'nın 24. maddesi uyarınca, kurul üyeleri, çalışma ile ilgili sorunlarda deneyimi ve uzmanlığı olan, tarafsız, bağımsız, güvenilir bir kişi olmalı, KONSEY tarafından konulan davranış kurallarına uymalıdır.

Kurul, Anlaşma'nın 23. maddesi uyarınca, taraf devletlerin iş sağlığı ve güvenliği ve diğer teknik çalışma standartlarıyla ilgili uygulama biçimlerini Anlaşma hükümleri ışığında incelemekle görevlidir. Teknik çalışma standartları, Anlaşma'nın 49/1. maddesinde (d) ve (k) alt başlıkları arasında sayma yoluyla belirtilen, zorla çalıştırmanın yasaklanması, çocuk ve genç işçilerin korunması, toplu pazarlık kapsamı dışında olanlar da dâhil olmak üzere ücretlilerin, asgari ücret ve fazla

¹¹⁴ Breining-Kaufmann, s.190.

¹¹⁵ Hepple, Labour Laws, s.110

¹¹⁶ Breining-Kaufmann, s.190.

çalışma gibi asgari istihdam standartları, ırk, din, yaş ve taraf devletlerin iç hukukunda belirlenen diğer sebeplere dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması, kadınlar ve erkekler için eşit ücret, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş kazası ve meslek hastalığı tazminatları ve göçmen işçilerin korunmasıyla ilgili çalışma standartlarıdır. İlk üç sırada sayılan (a) Örgütlenme özgürlüğü ve sendika hakkı; (b) Toplu pazarlık hakkı ve (c) Grev hakkı ile ilgili sorunlar, Kurulun görev ve yetkisi dışındadır. “Uygulama biçimleri” deyimi, Anlaşma’nın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren taraf devletlerin, iş sağlığı ve güvenliği ve teknik standartlar konusunda bir eylemlilik ya da eylemsizlik halini ifade eder. Söz konusu olan bir defalık bir durum ya da olay değil, sürekli ve yinelenen uygulamalardır.

Kurulun toplanması için, gündeme gelen sorunun, taraflar arasındaki ticareti ilgilendirmesi ve taraf devletlerin iş yasalarının kapsamında bulunması şarttır. (m.23/3) Kurul, incelemesi sırasında taraf devletleri yazılı olarak beyanda bulunmaya davet edebilir; Sekreterlikten, taraf ülkelerdeki ulusal yönetim bürolarından, konuyla ilgili uzman kişi ve kuruluşlardan ve halktan bilgi temin edebilir. Kurul, önce bir taslak değerlendirme raporu hazırlar. Bu raporda incelenen sorunla ilgili karşılaştırmalı bir değerlendirme ve sonuca ve gerekirse sorunla ilgili olarak taraflara yardımcı olabilecek pratik tavsiyelere yer verilir. Tarafların taslak rapora karşı yazılı olarak görüşlerini bildirmelerinden sonra, altmış gün içinde nihai rapor hazırlanarak Konsey’e sunulur. Taraflar nihai raporun yayımlanmasından sonra, raporda belirtilen tavsiyelere karşı birbirlerine ve Sekreterliğe yazılı olarak cevap verirler. Nihai rapor ve taraflarca verilen cevaplar Konsey’in bir sonraki olağan toplantısına sunulur. Konsey, sorunu gözden geçirmek üzere tutabilir.

Uzmanlardan oluşan Değerlendirme Kurulu tarafından, taraf devletlerden birinde, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği ya da asgari ücret konusundaki teknik standartları uygulanması konusunda Anlaşmanın 26. maddesi çerçevesinde verilen nihai raporun Konsey’e sunulmasını takiben, taraf devletlerden her biri, bu devletin söz konusu standartları etkin bir biçimde uygulamadığı yolunda ısrarlı bir tutumunun olup olmadığı konusunda danışmalarda bulunulmasını talep edebilir. Danışmalarda bulunan taraflar, karşılıklı olarak tatmin edici bir çözüme varmak üzere her türlü girişimde bulunacaklardır.

Sorunun danışmalarda bulunan taraflarca bir çözüme ulaştırılmaması halinde, Konsey uyuşmazlığın çözümü için bir özel oturum düzenleyebilir. Anlaşma'nın 28. maddesi çerçevesinde, Konsey, uyuşmazlığa taraflarca tatmin edici bir çözüm bulunmasına yardımcı olmak için gerekli görürse, teknik danışmanlar davet edilebilir; bir uzmanlar kurulu ya da bir çalışma grubu oluşturulabilir; uyuşmazlık ve arabuluculuk yöntemlerine başvurabilir ve tavsiyelerde bulunabilir. Sorun bu safhada da çözümlenememişse, Anlaşma'nın 29. maddesi uyarınca, uyuşmazlığın taraflardan birinin talebi üzerine Hakem Kuruluna havale edilmesine karar verilir.

3) Hakem Kurulu

Taraf devletlerde, çocuk işçiliği iş sağlığı ve güvenliği, asgari çalışma standartlarıyla ilgili teknik normların ihlâli konusunda üye devletler arasında ticareti ilgilendiren sürekli ve sistematik bir uygulamanın olması halinde, ilgili devletin talebi üzerine Konsey'in verdiği kararla, konu Hakem Kurulu'na intikal eder. Hakem Kurulu'nun kararları bağlayıcıdır.¹¹⁷

Hakem Kurulu, Konsey tarafından hazırlanan listedeki hakemler arasından uyuşmazlığa taraf devletlerin anlaşmasıyla belirlenen, biri başkan beş üyeden oluşur. Hakemler, iş hukuku ve uygulamasında veya uluslararası anlaşmalardan doğan uyuşmazlıkların çözümlenmesinde ya da diğer bilimsel, teknik ya da mesleki konularda uzmanlığı ve deneyimi bulunan, tarafsız ve güvenilir kişilerdir.

Hakem Kurulu, uyuşmazlığı Anlaşma'nın 33. maddesi çerçevesinde ve Konsey tarafından belirlenen usul kuralları çerçevesinde inceler. Kurul toplantısından önce en az bir duruşma yapar; taraflara yazılı açıklamalarını ve delillerini ibraz etme olanağı verir. Uyuşmazlığın tarafları dışındaki üçüncü taraf, taraflara ve Sekreterliğe yazılı olarak ihbarda bulunmak kaydıyla müdahil olabilir. Hakem Kurulu, taraflardan birinin istemi üzerine ya da resen herhangi bir kişi ya da kuruluştan bilgi ve teknik görüş alma talebinde bulunabilir. Anlaşmanın 35. maddesi uyarınca Hakem Kurulu, uyuşmazlığa konu olan olayda, taraf devletlerde iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği ve işin düzenlen-

¹¹⁷ Breining-Kaufmann, s. 190.

mesiyle ilgili teknik normlar konusunda ticaretle ilişkili olarak süregelen, yaygın ve sistematik bir uygulama olup olmadığını incelemek ve ilk raporunda bulgularını, belirlemelerini ve tavsiyelerini belirtmekle görevlidir. Hakemler ayrı görüşte olabilirler; bu sebeple kararlarda oy-birliği aranmamaktadır.

İlk raporun sunulmasından sonra, tarafların yazılı olarak yorumlarını belirtirler. Hakem Kurulu tarafların talebiyle ya da resen taraflardan görüşlerini talep edebilir; raporunu gözden geçirebilir ya da incelemeyi derinleştirebilir. Kurul, bu aşamadan sonra nihai raporunu hazırlar ve taraflara sunar. Rapor, taraflarca Konseye havale edilir. Hakem Kurulu nihai raporunda, şikâyet olunan taraf devletin iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği ve asgari ücretle ilgili teknik standartları etkili bir biçimde uygulamama yolunda ısrarlı bir tutum içerisinde olduğunu belirlemişse; uyuşmazlığın çözümüne ilişkin tavsiyelerini içeren ve ihlâlin telafi edilmesi için tatmin edici bir eylem plânı hazırlar. Uyuşmazlığın tarafları, Anlaşma'nın 38. maddesi uyarınca, kurulun tespitleri ve tavsiyeleriyle uyumlu olarak, bu eylem planı üzerinde anlaşma yoluna gidebilirler. Uyuşmazlığın taraflarının anlaşmaya varamamaları halinde Hakem Kurulu'nun yeniden toplanmasını talep edebilirler. Hakem Kurulu yeniden toplandığında, bir eylem planı oluşturarak taraflara verir. Eğer şikâyet olunan devlet, bu planı uygulayamaz ya da uygulamayı reddederse, Kurul tarafından bir tazminatın belirlenmesi yoluna gidilir.¹¹⁸

NAALC, uluslararası düzeyde bir icra mekanizması oluşturmaktadır. Taraf devletlerde çalışma ilkeleriyle ilgili konularda bireysel ve toplu iş hukuku uyuşmazlıklarının çözümlenmesi, ulusal mevzuata ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarına bırakılmıştır.¹¹⁹ NAALC'nin amacı, çalışanların bireysel şikâyetlerine konu olan sorunlara değil sistemle ilgili sorunlara ulaşmaktır. Anlaşma, örgütlenme, toplu pazarlık, iş sağlığı güvenliği, göçmen işçilerin korunması, asgari çalışma standartları, kadına karşı ayrımcılık, iş kazası tazminatı gibi her ülkenin ulusal iş hukuku sistemi içerisinde saklı kalan ve herhangi bir şekilde uluslararası incelemeye ve hesap verme zorunluluğuna tâbi olmayan konuların uluslararası düzeyde incelenmesine imkân tanımıştır.¹²⁰

¹¹⁸ Hepple, *Labour Laws*, s. 111; Sur, *Globalleşme Bağlamında*, s. 603; Sur, *Sosyal Standartların*, s. 771.

¹¹⁹ Compa, *Labour Rights in the FTAA*, s. 252.

¹²⁰ Compa, *NAFTA's Labor Side*, s. 454.

4) Yaptırımlar

NAALC' de taraf devletlerde çocuk işçiliği ve asgari çalışma standartları ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş hukuku kurallarının etkili olarak uygulanmaması hallerinde tazminat ve ticari nitelikte birtakım yaptırımların uygulanması öngörülmektedir.¹²¹

Tazminat, Ek:39' daki düzenleme çerçevesinde, uyuşmazlığın tarafları arasında gerçekleşen ve mevcut verilere göre belirlenen toplam mal ve hizmet ticaretinin azami binde yedisi tutarında bir paranın ödenmesidir. Tazminatın belirlenmesinde, eylemin kapsam ve süresi, kaynak kısıtları dikkate alınarak makul ölçülerde beklenebilecek uygulama düzeyi, eylem planını yerine getirmemişse bunun sebepleri ve nihai raporun verilmesinden sonra gösterdiği çabalar ve benzer etmenler göz önünde tutulacaktır. Ödemenin yaptırıma tâbi tutulan devletin para birimiyle ve Konsey tarafından açılan bir fon hesabına yapılması ve o ülkede iş hukukuna uygun uygulamaların geliştirilmesi için harcanması öngörülmüştür. (Ek:39.m.3) Tazminatın ödenmesi halinde, şikâyetçi taraflar, tazminat miktarını aşmamak kaydıyla, şikâyet olunan devlete NAFTA çerçevesinde sağlanan avantajları bir yıl süreyle askıya alabilirler. Şikâyet olunan devlet, eylem planını tam olarak uygulamaması durumunda da aynı yaptırıma tâbi tutulacaktır. (Ek:41, m.2)

NAFTA çerçevesinde sağlanan avantajların askıya alınması, şikâyet olunan devlet menşeli mallara uygulanan vergi oranlarının yükseltilmesi biçiminde gerçekleştirilebilir. Söz konusu yaptırımın, uyuşmazlığa konu iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği ya da asgari ücretle ilgili teknik çalışma standartlarıyla ilgili sektörler, bu mümkün değilse diğer sektörler uygulanması esastır. (Ek:41/B.2) Denetim ve yaptırım sisteminin taraf devletlerce kabul edilebilecek şekilde düzenlenmiş olması, zafiyet olarak değil, sistemi etkili kılması muhtemel bir özellik olarak değerlendirilmektedir.¹²²

¹²¹ Bronstein, s.102; Compa, Trade Liberalization and Labour Law, s.8; Breining-Kaufmann, s. 190; Sur, Sosyal Standartların, s. 771; Hepple, Labour Laws, s. 113.

¹²² Sur, Sosyal Standartların, s. 772.

IV) GÜNEY AMERİKA ORTAK PAZARI (MERCOSUR) KURUCU ANDLAŞMASI/ MERCOSUR ÇALIŞMA ve SOSYAL BİLDİRİSİ

Güney Amerika Ortak Pazarı (Mercado Comun del Sur/ MERCOSUR) Arjantin, Brezilya, Uruguay ve Paraguay arasında imzalanan Asuncion Andlaşması (1991) ile kurulmuştur.¹²³ Bu girişimin amacı, bölgede bir gümrük birliğinin oluşturulması ve ekonomik politikaların uyumlu hale getirilmesidir.¹²⁴ MERCOSUR Ouro Preto Protokolü ile (1994) ile ortak pazar niteliğinde bir ekonomik birleşmeye dönüşmüş, malların ve insanların serbest dolaşımı ile dövize getirilen kısıtlamalar kaldırılmıştır.¹²⁵ MERCOSUR'un kurumsal yapısı, Ouro Preto Protokolü ile tamamlanmış ve çalışma alanında görevli iki organ oluşturmuştur. Bunlar, 10. Çalışma Grubu ve Ekonomik ve Sosyal Danışma Kuruludur. 10. Alt Çalışma Grubu, MERCOSUR üyesi ülkelerin çalışma bakanlıkları tarafından görevlendirilen işçi, işveren ve hükümet temsilcileri ile dört üye ülkedeki her sektörden birer temsilciden oluşur. Ekonomik ve Sosyal Danışma Forumu işçi sendikaları, işverenler ve bölgesel ekonomik bütünleşme ile ilgili sivil toplum örgütlerinin katılımıyla oluşmuştur. Hükümetler, bu üçlü yapının dışındadır. Üye ülkelerde, bu yapıya koşt olarak, sivil toplum kuruluşlarının ve Uluslararası Çalışma Örgütü gibi uluslararası örgütlerin katıldığı komiteler oluşturulmuştur.¹²⁶ 10. Alt Çalışma Grubu'nun kurulmasında, kurucu andlaşmada ekonomik ve ticari konulara ağırlık verildiği yolunda paydaşlardan ve özellikle işçi sendikalarından gelen tepkiler etkili olmuştur.¹²⁷ İşçi sendikalarının baskısıyla bir sosyal şartın hazırlanması gündeme gelmiş ise de, hükümetlerin ve işverenlerin muhalefeti nede-

¹²³ "MERCOSUR'un kurucu üyelerine 2006'da Venezuela katılmıştır. Ortak üyeler, Bolivya, Şili, Kolombiya, Ekvator ve Peru'dur. Meksika gözlemci üyedir." Karluk, s.566; Andlaşmanın İngilizce metni: <http://actrav.itcilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/blok/mercoa.htm>. Southern Common Market (MERCOSUR) Agreement (The Treaty of Asuncin). Rotman Edgardo, "A Guide to MERCOSUR", Legal Research: Sources and Documents, www.nyulawglobal.org/Globalex/Mercosur.html.

¹²⁴ Güran-Aktürk, s.347.

¹²⁵ Karluk, s. 566.

¹²⁶ Compa, Labour Rights in the FTAA, s. 253.

¹²⁷ Motta Veiga Pedro da - F.Lengyel Miguel, "International Trends on Labour Standards; Where does Mercosur Fit in?", 2003, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, IDRC, <http://idl-bnc.idrc.ca/dspace/handle/10625/27827>, s. 13-14.

niyle gerçekleşmemiştir. 10. Alt Çalışma Grubu, üye devletlerin iş yasalarının uyumlu hale getirilmesini ve bu çerçevede aralarında temel sözleşmelerinde bulunduğu otuzdört uluslararası çalışma sözleşmesinin üye devletlerce onaylanmasını önermiştir.¹²⁸

MERCOSUR Çalışma ve Sosyal Bildirisi (Declaracion Sociolaboral) kurucu üyeler Arjantin, Brezilya, Uruguay ve Paraguay tarafından, Kurucu Andlaşma'nın eki olarak imzalanmıştır(1998).¹²⁹ Bildiri, bölgesel serbest ticaret anlaşmalarında, çalışma ile ilgili temel haklar ve ilkeleri genel olarak kabul gören kurallar halinde getirme yolundaki bir siyasi iradeye dayalıdır, Ancak bu stratejinin etkili olduğuna ilişkin bir kanıt bulunmamaktadır.¹³⁰ Âkit taraflar, ekonomik bütünleşme sürecinin sosyal politika boyutunun pekiştirilmesini ve sosyal alanda sürekli işleyişinin sağlanmasını taahhüt etmişlerdir.¹³¹ Bildirinin kabul edilmesinde amaç, üye ülkelerde UÇÖ'nün temel sözleşmelerinin onaylanmasının sağlanması ve bu şekilde çatışan iş hukuku mevzuatlarının uyumlu hale getirilmesidir.¹³² Ortak pazarı paylaşan ülkelerin, rakiplerinin iş hukuku mevzuatından daha avantajlı bir mevzuata sahip olmaması ve bunun sonucunda mukayeseli üstünlük elde etmemesi, iş hukuku kurallarının uyumlu hale getirilmesiyle sağlanmaktadır.¹³³

MERCOSUR Sosyal Çalışma Bildirisi'ne taraf devletler, temel uluslararası çalışma sözleşmelerini onaylamak ve uygulamak suretiyle, bütünleşme sürecinin sosyal boyutu üzerinde kaydedilen ilerlemeyi pekiştirmeyi ve sosyal alanda gelecek için sürekli ilerlemenin temellerini atmayı taahhüt etmişlerdir.¹³⁴ Bildiri'nin başlangıcında, tarafların Temel Haklarla ilgili İlkeler UÇÖ Bildirgesi'ni destekledikleri,¹³⁵ Ulus-

¹²⁸ Motta Veiga - F.Lengyel, s.16.

¹²⁹ http://www.mercosur.int?msweb/Documents/Publicados/Declaraciones%20Conjuntas/003671668_CMC_10-12-1998_DECL-DPR_S-N_IN_SocioLaboral.Pdf (23.01.2011)

¹³⁰ Bronstein, s.108.

¹³¹ Doumbia Henry-Gravel, s. 191;

¹³² Motta Veiga - F.Lengyel, s. 17,

¹³³ Bronstein, s. 93.

¹³⁴ Doumbia Henry-Gravel, s. 191.

¹³⁵ Çalışmaya İlişkin Temel Haklarla İlgili UÇÖ İlkeleri Bildirgesi ve İzlenmesi 18 Haziran 1998 tarihinde Cenevre'de toplanan 86. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından kabul edilmiştir. UÇÖ üyeleri, Uluslararası Çalışma Örgütü Statüsünde ve Filadelfiya Bildirgesinde belirtilen ilke ve hakları, örgüte serbestçe katıl-

lararası Çalışma Örgütü üyesi olarak temel uluslararası çalışma sözleşmelerini¹³⁶ onayladıkları, sağlıklı çalışma koşullarının, kaliteli işlerin, sosyal diyalogun ve çalışanların refahının sağlanmasına yönelik tüm tavsiye kararlarını benimsedikleri beyan edilmektedir. Taraflar, İnsan Hakları Evrensel Bildirisi, Uluslararası Kişisel ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, Uluslararası Ekonomik, Sosyal, Kültürel Haklar Sözleşmesi ile insan haklarıyla ilgili diğer uluslararası andlaşma, sözleşme, bildiri ve protokolleri kabul ettiklerini ifade etmekte, demokrasi ve hukukun üstünlüğü ilkesine bağlı kalmayı; kişisel ve siyasal haklara saygı göstermeyi taahhüt etmektedirler.

A) İlkeler

(i) Ayrımcılığın kaldırılması

Tüm işçiler, yürürlükteki hukuk kurallarına uygun olarak, ırk, ulusal köken, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, inanç, siyasi görüş, sendika, ideoloji, ekonomik ve ailevi durum ve sosyal koşullar sebebiyle ayırım ya da dışlanmaya maruz kalmaksızın, eşit haklara sahip olma, eşit davranma ve fırsat eşitliği bakımından güvence altındadır. Taraf

makla kabul etmişler; örgütün genel hedeflerine ulaşmak için kaynakları imkân verdiği ölçüde ve özel koşullarına uygun biçimde çalışma yükümlülüğünü üstlenmişlerdir. (m.1/a) Bu ilke ve haklar, örgüt içinde ve dışında temel kabul edilen uluslararası çalışma sözleşmelerinde, belirli hak ve yükümlülükler biçiminde ifade edilmekte ve geliştirilmektedir. (m.1/b) UÇÖ üyesi ülkeler, söz konusu sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, örgütün üyesi olmakla, bu sözleşmelerle düzenlenen ve bu bildirmede sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve UÇÖ Statüsünün gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlüdürler. (m.2) Bildirmede sayma yoluyla belirtilen temel haklara ilişkin ilkeler, sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması (m.2/a); zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması(m.2/b); çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi (m.2/c); ve istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasıdır. (m.2/d)

¹³⁶ Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulunun 1995 yılında aldığı bir kararla, Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme (1948), Örgütlenme ve Toplu Pazarlık İlkelerinin Uygulanması Hakkında 98 Sayılı Sözleşme (1949), Zorla veya Zorunlu Çalıştırma Hakkında 29 Sayılı Sözleşme (1930), Zorla Çalıştırmanın Yasaklanması Hakkında 105 Sayılı Sözleşme (1957), Kadın ve Erkek İşçiler Arasında Eşit Değerde İş İçin Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme (1951), 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958) ve Asgari Çalıştırma Yaşı Hakkında 138 Sayılı Sözleşme (1973) temel sözleşme olarak kabul edilmiştir. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 1999 yılında kabul edilen Kötü Şartlarda Çocuk İşçiliğinin Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Sözleşmenin de ilavesiyle, temel sözleşmelerin sayısı sekize yükselmiştir.

devletler, eşit davranma ilkesinin güvence altına alınmasını, özellikle işgücü piyasasında dezavantajlı gruplara yönelik ayrımcılığın kaldırılması için gerekli önlemlerin alınmasını taahhüt ederler. (m.1)

(ii) Eşitliğin geliştirilmesi

Özel ihtiyaçları olan kişilere değer verilmesi, işgücü piyasasıyla ve toplumla bütünleşmeleri için ayrımcı muameleye maruz bırakılmaması sağlanacaktır. Bu durumdaki kişilerin üretime katılma fırsatına sahip olmaları için, öğretim, eğitim, mesleki yönlendirme, çalışma ortamına uyum sağlama, mal ve hizmetlere erişme konusunda etkili önlemler alınacaktır(m.2). Ulusal düzeyde, iş hukuku mevzuat ve uygulamalarında kadınlar ve erkekler için eşit davranma ve fırsat eşitliği ilkesi güvence altına alınacaktır(m.3).

(iii) Göçmen işçiler ve yurt dışında çalışan işçiler

Göçmen işçiler, buldukları ülkede, uyrukluğa dikkate alınmaksızın vatandaşlarla aynı çalışma koşullarında, aynı haklardan yararlanacaklardır. Anlaşma'ya taraf devletler emeğin bölge sınırları içerisinde dolaşımıyla ilgili ortak standartlar ve yöntemler oluşturulmasını, istihdam, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını yüklenirler. (m.4)

(iv) Zorla ve zorunlu çalıştırmanın kaldırılması

Herkes, ulusal mevzuat çerçevesinde, işini serbestçe seçme, bir iş ya da meslek sahibi olma hakkına sahiptir. Taraf devletler, bir kimse- nin ceza tehdidi altında, isteği olmadan, zorla gördürülen iş ve hizmetleri ortadan kaldırmayı, ayrıca zorla ya da zorunlu çalıştırmaya izin verilmemesi ya da müsamaha gösterilmemesi için gerekli önlemleri almayı yüklenirler. Siyasi bir zorlama veya eğitim tedbiri olarak ya da bir kimsenin bir siyasi düşünceye sahip olan, bu düşüncesini beyan eden ya da siyasal, sosyal ve ekonomik düzene muhalif görüşlerini açıklayan bir kimseye ceza olarak, emeği ekonomik kalkınma amacıyla kullanma yöntemi olarak, bir iş disiplini ya da greve katılmanın cezası olarak ve ırk, din, sosyal ve ulusal kökene dayalı ayırım vasıtası olarak, zorla ve zorunlu çalıştırma men edilecektir. (m.5)

(v) Çocukların ve gençlerin çalıştırılması

İşe kabulde asgari yaş, zorunlu öğretimin tamamlandığı yaşın altında olmamak üzere, ulusal mevzuatla belirlenecektir. Taraf devletler, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve işe kabulde asgari yaşın aşamalı olarak yükseltilmesi konusundaki politikaları benimseyeceklerdir. Çocuklar, istihdamda asgari yaşın tespiti ve özellikle fiziksel, zihinsel ve manevi olarak gelişmelerini sağlayacak önlemlerin alınmasında özel bir korumadan yararlanacaklardır. Çocuklar, fiziksel, zihinsel ve manevi gelişmelerini etkileyebilecek işlerde ve sağlığa ve ahlâka aykırı, tehlikeli ortamlarda çalıştırılmayacaklardır. Bu tür işlerde asgari çalışma yaşı onsekiz yaşın altında olmayacaktır. Çalışma süresi ulusal mevzuatla sınırlandırılacak, fazla çalışma ve gece çalışması yoluyla arttırılmayacaktır.(m.6)

(vi) İşverenlerin hakları

İşverenler, ulusal mevzuat ve uygulamalar çerçevesinde örgütlenme hakkına ve işletmelerini ekonomik ve teknik olarak yönetim hakkına sahiptirler. (m.7)

(vii) Örgütlenme ve sendika özgürlüğü

Tüm işçi ve işverenler, ulusal mevzuat çerçevesinde, kendi örgütlerini serbestçe seçme ve bunlara katılma hakkına sahiptirler. Taraf devletler, örgütlenme özgürlüğünün örgütlerin yönetimine herhangi bir müdahale olmaksızın yasal olarak tanınmasını ve işçi ve işveren sendikalarının üyelerinin çıkarlarını temsil etme ve savunma haklarının meşruiyetinin tanınmasını taahhüt etmişlerdir.(m.8)

İşçiler, işe girmede sendikal nedenlerle ayrımcılığa karşı yeterli bir korumadan yararlanacaklardır. Bir işe girmenin veya bir işi muhafaza etmenin, bir sendikaya üye olmaya, üye kalmaya ya da üyelikten ayrılmaya bağlı tutulmaması, işçilerin sendika üyeliğine veya sendikal faaliyetlere katılmaları sebebiyle ayrımcı muameleye tabi tutulmalarının ya da işten çıkarılmalarının önlenmesi; sendika hakkı ulusal mevzuat ve toplu iş sözleşmeleriyle güvence altına alınmalıdır. (m.9)

(viii) Toplu pazarlık, grev, uyuşmazlıkların çözülmesi

İşçi temsilcileri ve işçi sendikalarıyla, işverenler ve işveren kuruluşları, ulusal mevzuat ve uygulamalar çerçevesinde çalışma koşullarının düzenlenmesi amacıyla toplu görüşme ve toplu sözleşme hakkına sahiptirler. (m.10)

İşçilere ve sendikalarına grev hakkı tanınmalı, grev hakkının düzenlenmesine ya da iş uyuşmazlıklarının önlenmesine ya da çözümlenmesine ilişkin yöntemler, bu hakkın amacına uygun olarak kullanılmasını engellememelidir. (m.11) Taraf devletler, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkların önlenmesine ilişkin düzenlemelerin yapılmasını ve objektif yöntemlerin kullanılmasını teşvik etmeyi ve geliştirmeyi yüklenirler. (m.12)

(ix) Sosyal diyalog

Taraf devletler, bölgede sürdürülebilir bir ekonomik kalkınmanın ve sosyal adaletin sağlanmasına elverişli koşulların sosyal mutabakatla oluşturulması ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi için, hükümetler ile işçi ve işverenler arasında etkin danışma mekanizmaları kurmak suretiyle, ulusal ve bölgesel düzeyde sosyal diyalogu teşvik edeceklerdir. (m.13)

(x) İstihdamın artırılması, işsizlerin korunması

Sosyal ve bölgesel eşitsizliklerin giderilmesi ve yaşam standartlarının yükseltilmesi için taraf devletlerce ekonomik büyümenin teşvik edilmesi, bölgesel ve iç piyasaların genişletilmesi, istihdam yaratılmasına ve artırılmasına yönelik etkin politikaların geliştirilmesi taahhüt edilmiştir. (m.14) Taraf devletler bu çerçevede, ulusal mevzuat ve koşullar dâhilinde, işsizliğe karşı koruyucu mekanizmaları kurmak, sürdürmek ve geliştirmek, istekleri dışında işsizlikten etkilenenlerin haklarını güvence altına almak, aynı zamanda işe yerleştirmelerini kolaylaştırmak üzere eğitim programlarına erişmelerini sağlamakla yükümlüdürler. (m.15)

(xi) İnsan kaynaklarının eğitimi ve geliştirilmesi

İşçiler mesleki eğitim ve rehberlik alma ve vasıflarını geliştirme haklarına sahiptirler. Taraf devletler, işçilerin üretime katılmak için

gerekli vasıflara sahip olmalarını mümkün kılmak, teknolojideki gelişmeleri dikkate alarak bilgilerini arttırmak için gönüllü kuruluşlarla birlikte, sürekli mesleki eğitim ve rehberlik programlarını oluşturacaklardır. Taraf devletler ayrıca, mesleki eğitim ve rehberlik hizmetlerinin eşgüdümünü sağlamak için gerekli önlemlerin alınmasını, istihdamı koruyucu kamu hizmetlerinin yanı sıra işçilerin işgücü piyasasıyla bütünleşmeleri için gerekli koşulların hazırlanmasını, ulusal ve bölgesel düzeyde, işçilere işgücü piyasalarına ilişkin bilgilerin ve serbest dolaşımın sağlanmasını taahhüt ederler. (m.16)

(xii) İş sağlığı ve güvenliği

Tüm işçiler, fiziksel ve ruhsal sağlıklarını koruyucu, mesleki gelişimlerini ve iş görmelerini teşvik edici, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışma hakkına sahiptirler. Taraf devletler, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve çalışma ortamındaki koşulların iyileştirilmesi için, işçi ve işveren sendikalarıyla işbirliği halinde, işçilerin sağlık ve güvenliklerine ilişkin politika ve programları oluşturmayı, uygulamayı ve güncelleştirmeyi yüklenirler. (m.17)

(xiii) Çalışma ortamının denetlenmesi

Tüm işçiler, çalışma ortamı ve koşulları bakımından uygun bir korumadan yararlanırlar. Taraf devletler, çalışma ortamının, iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygun olup olmadığının denetlenmesi için, iş teftiş hizmetlerinin kurulmasını ve sürdürülmesini yüklenirler.(m.18)

(xiv) Sosyal güvenlik

Tüm işçiler, ulusal mevzuatla belirlenen hüküm ve koşullarda sosyal güvenlikten yararlanırlar. Taraf devletler, ülkelerindeki yerleşiklerin, hastalık, yaşlılık, malullük ve ölüm risklerine karşı sosyal güvenliğini sağlamayı; hak sahiplerinin ulusal kökenleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalma ihtimalinin ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar oluşturmayı yüklenirler. (m.19)

B) Uygulamanın İzlenmesi

Bildirinin uygulanması ve izlenmesiyle, üye ülkelerdeki işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden üçlü yapıda oluşturulan MERCOSUR

Sosyal Çalışma Komisyonu görevlidir. Bildiri, taraf devletler bakımından oldukça kapsamlı taahhütleri içermesine karşın, yaptırım gücü bulunmamaktadır. Taraf devletlerin ulusal hukukunun üstünlüğünün kabul edilmiş olmasının bir sonucu olarak, uluslarüstü bir uyumsuzluk çözüm mekanizması da öngörülmemiştir.¹³⁷ Bildiri'nin bağlayıcı güçten yoksun olmasının sebebi ortak standartların oluşturulmaması ve ticari yaptırımların öngörülmemiş olmasıdır.¹³⁸

Sosyal Çalışma Komisyonu, üye devletlerce Bildirideki taahhütleri konusunda verilen raporları incelemek, Bildiriye uygun uygulama plan ve programları hazırlamak, uygulamadaki güçlükler ve hatalara ilişkin görüşleri izlemek ve kayıtları oluşturmakla görevlidir. Bildiride yer verilen çalışma ilkelerinin ulusal düzeyde uygulanmasını izlemek, iş teftiş kurumlarının görevidir. İş teftiş kurumları bu görevi, işçi ve işveren sendikalarının katılımıyla yerine getirirler. Üye devletlerce sunulan raporlar, çalışma bakanlıkları tarafından en fazla temsil gücüne sahip işçi ve işveren sendikalarıyla danışmalarda bulunmak suretiyle yıllık olarak hazırlanır ve Bildiri'de yer verilen ilkelerin uygulanması konusunda ulusal mevzuatta yapılan değişikliklerin ve uygulamadaki güçlüklerin bir özetini içerir. Bildiri'nin 21. maddesinde Komisyon'un yılda en az bir kez toplanarak raporları incelemesi, bu raporlara dayanarak Ortak Pazar Grubu'na sunulmak üzere geniş kapsamlı bir rapor hazırlaması öngörülmüştür.¹³⁹

V) DOMİNİK CUMHURİYETİ -ORTA AMERİKA SERBEST TİCARET ANLAŞMASI (CAFTA-DR)

Dominik Cumhuriyeti-Orta Amerika Serbest Ticaret Anlaşması (Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement CAFTA-DR) ABD ve Dominik Cumhuriyeti ile Kosta Rika, El Salvador, Guatemala, Honduras ve Nikaragua tarafından 5 Ağustos 2004 tarihinde bağtlanan bir serbest ticaret anlaşmasıdır. CAFTA-DR, ABD ile bir grup geliştirmekte

¹³⁷ European Commission, The Use, Scope and Effectiveness of Labour and Social Provisions and Sustainable Development Aspects in Bilateral and Regional Free Trade Agreements, Final Report. Contract VC/2007/0638, 2008, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2112>, s.51.

¹³⁸ Compa, Labour Rights in the FTAA, s. 255.

¹³⁹ Compa, Labour Rights in the FTAA, s. 255.

olan ekonomi arasında yapılan ilk serbest ticaret anlaşması olma niteliğini taşır. Anlaşma ile tarifelerin kaldırılması, pazarların açılması hizmetler önündeki engellerin azaltılması ve bölgesel bir bütünleşmeye yönelik olarak ticaret ve yatırımların kolaylaştırılması öngörülmektedir.¹⁴⁰

A) Sosyal Hükümler

Anlaşmanın sosyal hükümleri, “Çalışma” başlığı altında 16. Bölüm’de yer almaktadır. Bu bölümde ticaretle ilişkili işçi hakları konusunda geniş kapsamlı taahhütlere yer verilmektedir.

Taraflar, Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi olarak üstlendikleri yükümlülükleri ve Temel Haklarla İlgili İlkeler Bildirgesi çerçevesindeki taahhütlerini teyit etmektedirler.¹⁴¹ Taraf devletler yasalarında Temel Haklarla İlgili İlkeler Bildirgesinde belirtilen temel haklarla ilgili ilkelerin tanınmasını ve korunmasını sağlamayı yüklenirler. Bunlar, sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması, zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi ve istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına ilişkin temel ilkelerdir.¹⁴²

Taraflar, kendi iş yasalarının etkili olarak ve ticareti etkilemeyecek şekilde uygulanmasını sağlamaya çalışmayı yüklenmişlerdir. “İş yasaları” terimi, taraf devletlerde yasama ve kural koyma yetkisine sahip organlar tarafından konulan ve çalışanların uluslararası belgelerle kabul edilen haklarıyla doğrudan ilişkili hukuk kurallarını ifade etmektedir(m.16). Bunlar, (a) Örgütlenme hakkı; (b) Sendika ve toplu pazarlık hakkı; (c) Her ne şekilde olursa olsun zorla ya da zorunlu çalıştırmanın yasaklanması; (d) Çocukların çalıştırılmasında asgari yaş ve en kötü koşullarda çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması, (e) Asgari ücret, çalışma süreleri ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından uygun çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemelerdir.¹⁴³ İş ve meslekte ayrımcılığın kaldırılması ve kadın erkek eşitliği Anlaşmanın Ek: 16/5. maddesi çerçevesinde oluşturulan Çalışma İşbirliği ve Ka-

¹⁴⁰ Anlaşmanın İngilizce metni için Office of the United States Trade Representative, www.ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements/cafta-dr-dominican-republic-central-america-fta

¹⁴¹ Bkz. Yukarıda 135. dipnot.

¹⁴² Bkz. Yukarıda 136. dipnot.

¹⁴³ Doumbia-Henry - Gravel, s. 195.

pasite Oluşturma Mekanizması'nın temel öncelikleri arasında olduğu ifade edilmekle birlikte, bu ilkeler yukarıda sayma yoluyla belirtilen temel haklarla ilgili ilkeler arasında sayılmamaktadır.¹⁴⁴ Taraflar, iş yasalarını ticareti etkilemeyecek şekilde uygulamakla yükümlüdürler. İş hukuku uygulamasında ticareti etkilemeye yönelik sürekli veya yinelenen eylemlerde bulunmak veya eylemsizlik halinde olmak, anlaşma hükmünün ihlâli sayılacaktır. Taraflar, iş hukuku mevzuatının düzenlenmesinde ve uygulamasında ticareti veya yatırımları teşvik etmek amacıyla Anlaşmada sayma yoluyla belirtilmiş olan temel haklarla ilgili ilkelerin herhangi birinden feragat etmeyecekler, bunlarla bağdaşmayan başka türlü herhangi bir kısıtlama öngöremeyecekler ve bu yolda bir teklifte bulunamayacaklardır.

Taraf devletlerin bir diğer önemli yükümlülüğü usul hukukuna ilişkin güvenceler konusundadır. Taraflar, iş hukukundan doğan uyumsuzluklarla görevli ve yetkili yargı yerlerinin kurulmasını, yargılamanın açık, adil ve tarafsız bir şekilde yapılmasını güvence altına almakla yükümlüdürler. Yargılama yöntemlerinin usul hukuku hükümlerine uygun olması gerekir. Yargılama aleni yapılmalı, davacı ve davalının dinlenmesine ve delillerini sunmalarına imkân verilmelidir. Yargılama yöntemleri, ölçsüz yargılama giderlerini gerektirmemeli, zaman kısıtlamalarını öngörmemeli, yersiz gecikmelere yol açmamalıdır. Yargılama sonucunda verilen karar yazılı ve gerekçeli olarak ve gecikmeksizin taraflara duyurulmalı, kararın düzeltilmesi istemiyle tarafsız ve bağımsız temyiz mercilerine başvurulması sağlanmalıdır. Taraf devletler ayrıca, iş yasalarının uygulanması için para ve hapis cezası ve işyeri kapatma da dâhil olmak üzere uygun yaptırım türlerini düzenleyeceklerdir.

Anlaşma'ya taraf ülkelerde, çalışma bakanlıklarınca görevlendirilen kamu görevlilerinden oluşan birer "*Çalışma Konseyi*" kurulmaktadır. Çalışma konseyleri, Anlaşma'nın sosyal hükümlerinin uygulanmasını ve işbirliği mekanizmalarının faaliyetlerini izlemek ve gözden geçirmekle görevlidir. Konsey kararları kural olarak ilân edilmelidir. Taraf devletlerin çalışma bakanlıklarında, anlaşma hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak taraflara ve halka hizmet vermek üzere "*Bağlantı Noktası*" adı verilen birer birim kurulmaktadır. Bağlantı noktaları, Anlaşma'nın sosyal hükümlerine ilişkin sorunlarla ilgili başvuruları

¹⁴⁴ Dombia-Henry - Gravel, s. 196.

almak ve diğer tarafları ve kamuyu bilgilendirmekle görevlidir. Taraf devletlerde, sosyal hükümlerin uygulanmasıyla ilgili görüş ve öneri alışverişinde bulunmak üzere, halkın ve işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerinin katılımıyla oluşan “*Danışma Kurulları*”nın kurulması öngörülmüştür.

Anlaşmada ayrıca, Temel Haklarla ilgili UÇÖ İlkeleri Bildirgesi ve En Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına ilişkin 182 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi ilkeleri de dâhil olmak üzere, tarafların çalışma ile ilgili konulardaki ortak taahhütlerinin daha ileriye götürülmesi ve uluslararası çalışma normlarının geliştirilmesi için, çalışma bakanlıkları düzeyinde çalışma işbirliği mekanizmalarının oluşturulması öngörülmüştür. Çalışma bakanlıklarında kurulan bağlantı noktaları, çalışma işbirliği mekanizmalarına da hizmet verecektir. Söz konusu mekanizmalar, taraf devletin ulusal hukukuna tâbi olarak işleyecektir. Çalışma ile ilgili temel haklar ve bunların etkili bir biçimde uygulanması, çalışma hayatının yönetimi ve denetimi, kötü şartlarda çocuk işçiliği, işçi ve işveren ilişkileri, işçi, işveren ve hükümetler arasında işbirliği ve uyuşmazlık çözüm yöntemleri, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, işsizlik yardımları ve diğer sosyal güvenlik ve sosyal yardım programları, insan kaynakları ve yaşam boyu öğrenme, çalışma istatistikleri, istihdam fırsatları, kadın-erkek eşitliği; teknoloji ve üretimde verimlilik ile taraflarca kararlaştırılabilecek diğer konular, işbirliği mekanizmalarının temel öncelikleri arasında sayılmıştır.¹⁴⁵

B) Uyuşmazlıkların Çözülmesi

Taraflardan birinin, diğer bir taraf devletin Anlaşma'nın 16. maddesindeki yükümlülüklerine uymadığı inancında olması durumunda, “*ortak danışma mekanizması*” işletilmektedir. Sorun, taraf devletlerden birinin iş hukukunu etkili olarak uygulama yükümlülüğünü yerine getirmemesiyle ilgili ise, şikâyetçi taraf danışma sürecinin sonunda Anlaşma'nın “*Uyuşmazlıkların Çözümü*” başlıklı 20. bölümündeki kurallar çerçevesinde ilâve danışmalarda bulunulması ya da hükümet düzeyinde serbest ticaret komisyonunun toplanması talebinde bulunabilir. Komisyon, anlaşmazlığı gideremezse, sorun uyuşmazlık çözüm kuruluna havale edilir.¹⁴⁶

¹⁴⁵ European Commission, Final Report, s.45.

¹⁴⁶ Anlaşmanın 16. Bölümünün özeti için bkz. Summary of The Agreement, s. 21-22. www.ustr.gov/webfm_send/2632

İş hukukunun etkili olarak uygulanmamasına ilişkin uyuşmazlıklarda, Uyuşmazlık çözüm kurulu, uzmanlar kurulu raporunun sunulmasından sonra şikâyet olunan devletin iş hukukunu etkili bir biçimde uygulama yükümlülüğünü sürekli olarak yinelenen eylemler veya eylemsizlik yoluyla ticareti etkileyecek biçimde yerine getirmedeğini tespit eder ve uyuşmazlığın tarafları arasında çözüm üzerinde bir anlaşma sağlanmaz, ya da şikâyetçi taraf, kuruldan bu devlete parasal nitelikte bir yaptırım uygulanmasını talep edebilir. Kurul, tarafından azami tutarı Anlaşma'da öngörülen miktarda bir tazminatın belirlenmesi ve bunun Komisyon tarafından çalışma ve çevre ile ilgili faaliyetler için oluşturulan bir fona yatırılması öngörülmüştür. Şikâyet olunan devlet tarafından bu tazminatın ödenmemesi halinde, şikâyet eden devlet, Anlaşma'nın amacının ticaret önündeki engellerin kaldırılması olduğunu göz önünde bulundurmak ve Anlaşma'nın taraflarının ve uyuşmazlığın tarafı olmayan devletlerin çıkarlarını etkilemekten kaçınmak koşuluyla, tarife avantajlarının askıya alınması da dâhil olmak üzere birtakım önlemlere başvurma hakkına sahiptir.¹⁴⁷

CAFTA-DR'de çalışanların haklarının etkili olarak uygulanmasının değerlendirilmesini öngören tarafsız ve nesnel bir mekanizma kurulmamış; sendika özgürlüğünün korunması hükümetlerarası görüşmelere bırakılmıştır.¹⁴⁸ Anlaşma, çalışma haklarına ilişkin hükümleri içermekte; ancak yaptırımlar sadece taraf ülkelerde iş hukuku mevzuatının etkili bir biçimde uygulanmaması halinde uygulanmaktadır.¹⁴⁹

VI) İKİLİ SERBEST TİCARET ANLAŞMALARI

ABD'nin taraf olduğu ikili serbest ticaret anlaşmaları çalışma ile ilgili hükümlerle, uyuşmazlık çözüm yöntemleri ve yaptırımlarla ilgili düzenlemelere yer verilmektedir. Kanada ile Kosta Rika ve Şili arasında imzalanan serbest ticaret anlaşmaları, çalışma alanında işbirliği yapılmasına ilişkin ek anlaşmaları içermekte, taraf devletler çalışanların temel haklarına saygılı olma ve kendi iş hukuku mevzuatlarının uygulanmasını sağlama taahhüdünde bulunmaktadır.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Uyuşmazlık çözümü ve yaptırımlarla ilgili bilgi için: Summary of The Agreement, s.25-26; Hepple, Labour Laws, s.118; European Commission, Final Report., s. 45.

¹⁴⁸ Bronstein, s. 107.

¹⁴⁹ Bronstein, s. 103.

¹⁵⁰ Bronstein, s. 103.

ABD'nin taraf olduğu ikili serbest ticaret anlaşmalarından sekizi sosyal hükümler içermektedir.¹⁵¹ Bunlar ABD-Ürdün Serbest Ticaret Alanı Kuran Anlaşma (2001),¹⁵² ABD- Singapur Serbest Ticaret Anlaşması(2004),¹⁵³ ABD- Şili Serbest Ticaret Anlaşması (2004),¹⁵⁴ ABD-Avustralya Serbest Ticaret Anlaşması (2005),¹⁵⁵ ABD- Bahreyn Serbest Ticaret Anlaşması (2006),¹⁵⁶ ABD-Fas Serbest Ticaret Anlaşması (2006),¹⁵⁷ ABD- Peru Serbest Ticaret Anlaşması (2009),¹⁵⁸ ABD-Umman Serbest Ticaret Anlaşması'dır(2009).¹⁵⁹

ABD ile Bahreyn, Ürdün, Şili, Peru, Singapur, Fas, Avustralya ve Umman ile yapılan serbest ticaret anlaşmalarında taraflar, öncelikle Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi olmaktan doğan yükümlülüklerini ve Temel Haklarla İlgili UÇÖ İlkeleri Bildirgesi çerçevesindeki taahhütlerini teyit etmektedirler. Anlaşmalardaki sosyal hükümlerinin ortak özelliği, taraf devletlerin iş hukuku mevzuatının, uluslararası çalışma ilkelerinin ve çalışanların uluslararası belgelerle kabul edilmiş bulunan haklarının tanınmasını ve korunmasını sağlama taahhüdünde bulunmalarıdır. Bunlar, örgütlenme hakkı, sendika ve toplu pazarlık hakkı, zorla ya da zorunlu çalıştırmanın yasaklanması, istihdamda çocuk ve gençlerin korunması, çocuklar için asgari çalıştırma yaşı ve en kötü şartlarda çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ile asgari ücret, çalışma süreleri ve iş sağlığı ve güvenliği konularındaki uluslararası

¹⁵¹ Anlaşmaların "Labor-Çalışma" başlıklı bölümleri için. Uluslararası Çalışma Örgütü resmi sitesi: www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/InformationResources/fta/lang-en/WCMS_115531/index.html#P6_1463; Anlaşmalarla ilgili belgelere erişim: ABD Ticaret Bakanlığı (Office of the US Trade Representative) resmi sitesi: www.ustr.gov/trade-agreements/free-trade-agreements.

¹⁵² www.ustr.gov/webfm_send/1041.

¹⁵³ www.ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/fta/singapore/asset_upload_file7_08_4036.pdf.

¹⁵⁴ www.ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/fta/chile/asset_upload_file853_4012.pdf.

¹⁵⁵ www.ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/fta/australia/asset_upload_file148_5168.pdf.

¹⁵⁶ www.ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/fta/bahrain/asset_upload_file73_6297.pdf.

¹⁵⁷ http://www.ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/fta/morocco/asset_upload_file899_3853.pdf.

¹⁵⁸ www.ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/fta/peru/asset_upload_file73_9496.pdf

¹⁵⁹ www.ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/fta/oman/asset_upload_file901_8812.pdf.

çalışma normlarıdır. Anlaşma'nın hiçbir hükmü, asgari ücret düzeyinin belirlenmesi konusunda taraf devletlere herhangi bir zorlamada bulunulduğu biçiminde yorumlanamayacaktır. Serbest ticaret anlaşmalarında istihdamda ayırım yasağına ilişkin temel ilkeye yer verilmediği dikkat çekmekte; bu konu, genel olarak karşılıklı işbirliği yapılması öngörülen konular arasında sayılmaktadır.¹⁶⁰ Anlaşmalarda, asgari ücret, çalışma süreleri ve sağlık ve güvenlik bakımından uygun çalışma koşulları şeklinde üç yeni başlık altında çalışanların haklarının korunmasını öngören normlara yer verilmektedir.¹⁶¹

Taraf devletler, iş yasaları ve yönetmelikleriyle çalışmada temel haklar ve ilkelerle ilgili mevzuat hükümlerini etkili olarak ve ticareti etkilemeyecek bir şekilde uygulamakla yükümlüdürler. Tarafların, bir diğer yükümlülükleri, iş hukukundan doğan uyuşmazlıklarla görevli ve yetkili yargı yerlerinin kurulmasını ve yargılamanın açık, adil ve tarafsız bir şekilde yapılmasını güvence altına alınmasıdır. İş hukuku uygulamasında ticareti etkilemeye yönelik sürekli ve sistematik eylemlerde bulunmak veya eylemsizlik halinde olmak, anlaşma hükmünün ihlâli sayılacaktır. Taraflar, iş hukuku mevzuatının düzenlenmesinde ve uygulamasında, ticareti veya yatırımları teşvik etmek amacıyla, Anlaşmada belirtilen temel haklarla ilgili ilkelerin herhangi birinden feragat etmeyecekler; bunlarla bağdaşmayan başka türlü herhangi bir kısıtlama öngöremeyecekler; bu yolda bir teklifte bulunamayacaklardır.

Bahreyn, Şili, Singapur, Peru, Fas, Umman ile aktedilen anlaşmalarda Temel Haklara İlişkin İlkeler Bildirgesi ve En Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Sözleşme ilkeleri de dâhil olmak üzere, tarafların çalışma ile ilgili konulardaki ortak taahhütlerinin daha ileriye götürülmesi ve uluslararası çalışma normlarının geliştirilmesini için, çalışma bakanlıkları düzeyinde çalışma işbirliği mekanizmalarının oluşturulması öngörülmüştür. Çalışma bakanlıklarında kurulan bağlantı noktaları, çalışma işbirliği mekanizmalarına da hizmet verecektir. Söz konusu mekanizmalar, taraf devletin ulusal hukukuna tâbi olarak işleyebilecektir. Çalışma ile ilgili temel haklar ve bunların etkili bir biçimde uygulanması, çalışma hayatının yönetimi ve denetimi, kötü şartlarda çocuk işçiliği, işçi ve işveren ilişkileri, işçi, işveren ve hükümetler arasında işbirliği ve uyuşmazlık

¹⁶⁰ European Commission, Final Report., s.44-45.

¹⁶¹ Dombia Henry - Gravel, s. 197.

çözüm yöntemleri, çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, işsizlik yardımları ve diğer sosyal güvenlik ve sosyal yardım programları, insan kaynakları ve yaşam boyu öğrenme, çalışma istatistikleri, istihdam fırsatları, kadın-erkek eşitliği, teknoloji ve üretimde verimlilik ile taraflarca kararlaştırılabilecek diğer konular, işbirliği mekanizmalarının temel öncelikleri arasında sayılmıştır.¹⁶²

Serbest ticaret anlaşmalarında, uyuşmazlıkların çözüm yöntemlerine ilişkin düzenlemeler benzerlik göstermektedir. Taraflardan birisinin, diğer tarafın anlaşmadan doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği düşüncesinde olması halinde, öncelikle danışma mekanizması işletilmekte; sorun danışma sürecinde çözümlenmemiş ise bir ortak komiteye sunulmakta; bu aşamada da bir çözüme varılamazsa hakem kuruluna havale edilmektedir. Hakem kurulu, şikâyet olunan devletin anlaşmadan doğan yükümlülüklerini yerine getirmediğini belirlemesi ve uyuşmazlığın taraflarının çözüm üzerinde bir anlaşmaya varamaması ya da şikâyet olunan devletin taraflarca üzerinde anlaşmaya varılmış bir çözüme uygulamaması halinde, şikâyet eden devlet şikâyet olunan devletin tazminat ödemesine karar verilmesini talep etmektedir.¹⁶³ ABD ve Ürdün arasındaki serbest ticaret anlaşmasında, taraflardan birinin anlaşmadan doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde uyuşmazlığın öncelikle danışmalar yoluyla çözümlenmesi öngörülmekte; tarafların danışmalar yoluyla bir çözüme varmaları mümkün olmazsa, uyuşmazlık bir karma komiteye havale edilmektedir. Bu aşamada da bir çözüme varılmamışsa, taraflarca uyuşmazlık çözüm kurulu oluşturulmaktadır. Uyuşmazlık çözüm kurulu tarafından hazırlanan rapor karma komiteye sunulmakta; karma komite tarafından da uyuşmazlığın çözümlenmesi mümkün olmazsa, taraflar "*uygun ve orantılı önlemler*" alma hakkına sahip olmaktadır. Diğer serbest ticaret anlaşmalarının aksine bu anlaşmada yaptırımlara ilişkin herhangi bir sınırlamaya yer verilmemiştir.¹⁶⁴ ABD ile Bahreyn, Fas, Avustralya, Şili, Singapur arasındaki serbest ticaret anlaşmalarında, anlaşmadan doğan yükümlülüklerini yerine getirmeyen tarafın üst sınırı anlaşmada gösterilen miktarda bir tazminatı ödemesi öngörülmekte; belirlenen tazminatın ödenmemesi halinde bu ülkeye sağlanan avantajların askıya alınması yoluna gidilmektedir.¹⁶⁵

¹⁶² European Commission, Final Report, s.45.

¹⁶³ Hepple, Labour Laws, s.116; European Commission, Final Report, s.45.

¹⁶⁴ Hepple, Labour Laws, s.117.

¹⁶⁵ European Commission, Final Report, s. 45; Hepple, Labour Laws, s.118.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Çalışmamızda incelenen serbest ticaret anlaşmalarının sosyal hükümlerinde farklı düzenlemelere yer verildiği görülmektedir. Kuzey Amerika Serbest Ticaret Anlaşması/Çalışma İşbirliğine Dair Kuzey Amerika Anlaşması (NAFTA/NAALC) taraf devletlerin ulusal iş hukuku mevzuatında çalışma normlarını belirlemelerini ve uyuşmazlıkların kendi yargı mercilerinde çözümlenmesini öngörmektedir. Anlaşmada, ortak normlar yerine taraf ülkelerde çalışanların hak ve çıkarlarının korunmasını öngören ve mevzuat ve uygulamalarıyla geliştirmeleri öngörülen çalışma ile ilgili ilkeler belirlenmiştir. Güney Amerika Ortak Pazarı (MERCOSUR) Kurucu Andlaşması'na ekli Çalışma ve Sosyal Bildirisi'nde âkit taraflarca Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerinin onaylanması ve bu şekilde çatışan iş hukuku mevzuatlarının birbirleriyle uyumlu hale getirilmesi öngörülmektedir. Ortak pazarı paylaşan ülkelerin, birbirlerinin iş hukuku mevzuatından daha avantajlı bir mevzuata sahip olmaması ve mukayeseli üstünlük sağlamaması, iş hukuku kurallarının uyumlu hale getirilmesiyle sağlanmaktadır. Dominik Cumhuriyeti - Orta Amerika Serbest Ticaret Anlaşması'nın (CAFTA-DR) ve çalışmamızda incelenen ikili serbest ticaret anlaşmalarının sosyal hükümlerinin ortak özellikleri: taraflarca öncelikle Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi olmaktan doğan yükümlülüklerini ve Temel Haklarla İlgili UÇÖ İlkeleri Bildirgesi çerçevesindeki taahhütlerinin teyit edilmesi ve örgütlenme, sendika ve toplu pazarlık hakkı, her ne şekilde olursa olsun zorla ya da zorunlu çalıştırmanın ve en kötü koşullarda çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması, asgari çalıştırma yaşı, asgari ücret, çalışma süreleri ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından uygun çalışma koşullarıyla ilgili iş hukuku kurallarını ticareti etkilemeyecek şekilde ve etkili bir biçimde uygulanmasının kabul edilmiş olmasıdır. Bu ilkelerden ticareti veya yatırımları teşvik etmek amacıyla feragat edilmesi ya da bir kısıtlama getirilmesi, sosyal hükümlerin ihlâli anlamına gelmektedir.

Anlaşmaların sosyal hükümlerinde yer verilen normlar, genellikle örgütlenme, sendika ve toplu pazarlık hakkı, zorla ya da zorunlu çalıştırmanın yasaklanması, en kötü koşullarda çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması ve ayrımcılığın kaldırılması konularında çalışma yaşamında temel haklarla ilgili UÇÖ normları ile asgari ücret, çalışma süreleri ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin teknik normlar üye-

rinde yoğunlaşmakta; dünya ticaretiyle ilişkili bir sosyal norm kataloğu oluşmaktadır. Uluslararası ilişkilerin iktisadi ve siyasi niteliği dikkate alındığında, uyumsuzlukların çözüm mekanizmalarının işleyişi ve yaptırımların etkililiği konusunda bir değerlendirme yapmanın güçlüğü ortadadır. Uluslararası ticaret anlaşmalarının sosyal hükümlerinin, çalışanların temel haklarına uluslararası hukuk belgeleri ve ulusal iş hukuku mevzuat ve uygulamalarıyla sağlanan güvenceyi ikame etmesi mümkün görülmemekle birlikte, sosyal normların uygulanmasının sağlanması bakımından yararlı olabilecek özgün bir mekanizma olarak değerlendirilmesinin mümkün olduğu görülmektedir.

KAYNAKLAR

- Baklacı Pınar, *Uluslararası Yatırım Hukukunda En Çok Gözetilen Ulus Muamelesi*, İstanbul, 2009,
- Banks Kevin, *"The impact of globalization on labour standards"*, *Globalization and The Future of Labour Law*, 2006.
- Blanpain R., *"Multinational Enterprises and Codes of Conduct"*, *Comparative Labour Law and Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, 2004, s.191 - 212
- Breining Kaufmann Christine, *Globalisation and Labour Rights*, 2007
- Bronstein Arthur, *International and Comparative Labour Law, Current Challenges*, Palgrave Macmillan, 2009.
- Burkett Brian, *"The international labour dimension; an introduction"*; *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge, 2006, s. 15-51
- Charnovitz Steve, *"The influence of international labour standards on the world trading regime, A historical overview"* *International Labour Review*, Vol.128, No.5, September-October 1987, s. 565-584.
- Compa Lance *"Trade Liberalization and Labour Law"* XVIII World Congress of Labour and Social Security Law, Paris, September 5th to 8th 2006. (Trade Liberalization and Labour Law)
- Compa Lance, *"Labour Rights in the FTAA"*, *Globalization and the Future of the Labour Law*, Oxford, 2005 (Labour Rights in the FTAA)

- Compa Lance, "The First NAFTA Labor Cases: A New International Labor Rights Regime Takes Shape", *US_Mexico Law Journal*, Vol.3 HeinOnline – 3 U.S.-Mex.L.J.159 1995. (The First NAFTA Labour Cases)
- Compa Lance, *NAFTA's Labor Side Agreement and International Labor Solidarity*; Editorial Board of Antipode, 2001. (NAFTA's Labor Side)
- Davies A.C.L, *Perspectives of Labour Law*, Cambridge University Press, 2004.
- Doumbia Henry Cleopatra - Gravel Eric, "Free trade agreements and labour rights: Recent developments" *International Labour Review*, Vol.145 (2006), No.3.
- Erdoğan Seyhan, *Küreselleşme Sürecinde Uluslararası Sendikacılık*, 2006,
- European Commission, *The Use, Scope and Effectiveness of Labour and Social Provisions and Sustainable Development Aspects in Bilateral and Regional Free Trade Agreements*, Final Report. Contract VC/2007/0638, 2008, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2112> (Final Report)
- Güran Nevzat –Aktürk İsmail, *Uluslararası İktisadi Kuruluşlar*, Isparta 2001
- Halatçı Ulusoy, Ülkü; *Dünya Ticaret Örgütü'nde Uyuşmazlıkların Çözümü Mekanizması*, Turhan Kitapevi, Ankara, 2009
- Hepple Bob, "New Approaches to International Labour Regulation", *Industrial Law Journal*, Vol. 26, No. 4, December 1997, s. 353-366. (New Approaches)
- Hepple Bob, *Labour Laws and Global Trade*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2005 (Labour Laws)
- Hudec Robert E., *The GATT Legal System and World Trade Diplomacy*, 1990,
- ILO, "A Fair Globalization: Creating Opportunities For All", *The World Commission on the Social Dimension of Globalization*, ILO 2004, (A Fair Globalization)
- Karlık Rıdvan, *Küreselleşen Dünyada Uluslararası Kuruluşlar*, İstanbul 2007

Kaya Talat "DTÖ Hukukunda Ayrımcılık Yapmama İlkesi", AUHFD, 59(2), 2010:182-242, auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd/AUHF-2010-59-02-kaya.pdf

Kellerson Hilary, "The ILO Declaration of 1998 on fundamental principles and rights: A challenge for the future", *International Labour Review*, Vol. 137 (1998), No. 2, http://training.itsilo.it/ils/foa/library/labour_review/1998_2/english/kellerson_en.html

Klare Karl, "Horizons of Transformative Labour Law", *Labour Law in the Era of Globalisation*, Oxford, 2005.

Krueger Alan B., *Observations on International Labor Standards and Trade*, National Bureau of Economic Research Working Paper 5632, 1996,

Leary Virginia A., "The Wto And The Social Clause: Post-Singapore" *EJIL*(1997) <http://ejil.oxfordjournals.org/cgi/reprint/8/1/118.pdf>;

Limm Hoe, "The Social Clauses: Issues and Challenges", <http://actrav.itsilo.org/actrav-english/telearn/global/ilo/guide/hoelim2.html>.

Motta Veiga Pedro Da - F.Lengyel Miguel, *International Trends on Labour Standards; Where does Mercosur Fit in?*, 2003, *Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*, IDRC., <http://idl-bnc.idrc.ca/dspace/handle/10625/27827>

Muchlinski Peter T, *Multinational Enterprises & The Law*, Oxford, 2007

Pazarıcı Hüseyin, *Uluslararası Hukuk*, Gözden Geçirilmiş 8. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.

Rodgers Gerry - Lee Eddy - Sweptson Lee - Van Daele Jasmien, "The International Labour Organization And The Quest For Social Justice, 1919-2009", International Labour Organization, 2009.

Rotman Edgardo, "A Guide to MERCOSUR", *Legal Research: Sources and Documents*, www.nyulawglobal.org/Globalex/Mercosur.html.

Servais J-Micheal, *International Labour Law*, Kluwer, 2005. (International Labour Law)

Servais, "The social clause in trade agreements: Wishful thinking or an instrument of social progress?", *International Labour Review*, Vol. 128, 1989, No: 4, s. 423 - 432 (The social clause)

- Stone Katherine Wan Wezel, *"Labour and Global Economy: Four Approaches to Transnational Labour Regulations"*, *Michigan Journal of International Law*, 1995, Vol.16:987.
- Sur Melda, *"Globalleşme Bağlamında Sosyal Haklar" Türkiye'de İnsan Hakları*, TODAİE, 1. Baskı, Ankara, Haziran 2000, s. 597-610 (Globalleşme Bağlamında).
- Sur Melda, *Uluslararası Hukukun Esasları*, İstanbul 2008 (Uluslararası Hukukun Esasları)
- Sur Melda, *"Sosyal Standartların Uluslararası Ticaretle İlişkilendirilmesi" Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan*, Cilt I, İstanbul 2001, s. 765-779 (Sosyal Standartların)
- Şanlı Cemal - Ekşi Nuray, *Uluslararası Ticaret Hukuku*, İstanbul, 2002,
- Şanlı Cemal, *Uluslararası Ticari Akitlerin Hazırlanması ve Uyuşmazlıkların Çözüm Yolları*, 2.Bası, Beta, İstanbul 2002
- Telli Serap, *Devletler Hukuku Açısından Uluslararası Ticaret ve Kurumlaşması*, Ankara 1991
- Uluslararası Çalışma Örgütü, *Uluslararası Çalışma Konferansı 81. Dönem 1994, Değerleri korumak, değişimi desteklemek, Küresel ekonomide sosyal adalet, Genel Müdür Raporu (Bölüm I)*, Ankara, 1994. (Değerleri Korumak)
- Williams Lucy A., *"Beyond Labour Law's Prochalism: A Revisioning of the Discourse of Redistribution"*, *Labour Law in an Era of Globalization*, Oxford, 2005