

ÜLKEMİZDE KAMU GÖREVLİLERİNE

SENDİKA HAKKI VE İÇERİĞİ

Doç. Dr. M. Refik KORKUSUZ*

SUMMARY

In the Turkish labour relations system the same term, “unions,” is used to denote both the workers and public servants. Public servants unions have to be constituted on an servis basis by servants employed at workplaces in the same serv of activity with the purpose of their activity widespread throughout the country.

Public servants organisations are the Professional unions, constituted as private legal persons, wich aim to realize protection and develepment in the common economical and social rights and benefits. They are freely constructed, without any permission to be taken. They are independent organisations, which do not relate with any goverments or public organisations.

The act of 4688 act accepts some principles. At first They have to been founded by public servant at the same brach serving. The others; founders public servants are that conforms to the freedom of association (voluntary unionism), do not leave the brach serving unionism and multi-unionism addition to them they can make collective barganing and strike unsimilar than workers’ trade unions. They can make collective barganing with Turkish goverment if they have other conditions of law.

According to the principle of union pluralism, more than one union may be established in each branch of serving. Confederations are the only form of organisation higher than 4 unions. They are defined as top organisations with corporate status formed by at least five unions active in different industries.

Demokratik ve sosyal bir hukuk devleti olmanın en önemli göstergelerinden birisi de örgütlenme özgürlüğü oluşturmakta olup, teme insan haklarından sayılan bu özgürlüğün sendika hak olarak tüm çalışanlara ayırmsız bir şekilde tanınması gerekmektedir (4688 sayılı yasanın genel gerekçesi, ayrıntılı bilgi için bkz. RG 12.07.2001, S. 24460.) Nitekim Kanun koyucu da, belirtilen gerekçe ile önce 4688 sayılı “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ‘ nu kabul etmiş ve bu kanundan doğan sıkıntıları gidermek üzere, 5198 sayılı kanun ile değişiklik yapmıştır. Kanunun gerekçesinde, uluslar arası sözleşmelere ve daha önce kabul edilen iç hukuk düzenlemelerine de atıflar da bulunulmuştur.

I- KAMU GÖREVLİLERİ KAVRAMI

Bilindiği gibi, devletin gene idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür. Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir (Anayasa, m. 128). Böylece, işçinin iş koşulları bir öze hukuk sözleşmesi olan iş sözleşmeleriyle

belirlenirken, memur ve diğer kamu görevlilerinin durumu “statü hukuku” na göre tek taraflı olarak yasalarla düzenlenmektedir¹ .

A- MEMURLAR

Türk hukukunda, 657 sayılı Devlet memurları Kanununun 4/a maddesinde, “mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu kanunun uygulanmasında memur sayılırlar.” Buna göre memuriyet statüsü için;

- 1- Devlete ait kuruluşlarda kamu hizmeti görmektedir.
- 2- Asli ve sürekli olarak atanmaktadır. Asli görev yapması onun Devleti temsil etmesinden kaynaklanmaktadır. Yaptığı iş ile ilgili olarak üçüncü şahıslara karşı sorumluluğu bulunmamakta, buna karşı görev yaptığı kamu kuruluşuna karşı sorumluluğu bulunmaktadır. Ülkemizde, kamu görevinde bulunanların, dünyanın diğer ülkelerinde ülkelerde görülemeyecek derecede, iş güvencesi vardır. Memur veya diğer kamu görevlileri, kendisi istemediği ve disiplin suçu işlemediği müddetçe, kendisi işten çıkarılamaz ve istemediği takdirde kadrosu dışında kendisine iş verilemez.
- 3- Memurlar, ücretlerini “maaş” adı altında Devlet bütçesinden almaktadır. Bu maaş ve varsa diğer yasal

* Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik ABD Öğretim Üyesi

¹ SUR, Melda, İş Hukuku Toplu İş İlişkiler, Turhan Kitapevi, Ankara-2008, s. 198

haklar, TBMM tarafında belirlenen Bütçe kanunu ile tespit olunmaktadır.

- 4- Maaşı çalıştığı kurumca işe başladığı gün peşin olarak ödenmektedir.

B- YARDIMCI HİZMETLERDE ÇALIŞANLAR

Kamu kuruluşlarında bedeni işgücü ile büro hizmetlerinde çalışan kimselerdir. 657 s.y. 36/VIII. Hükmüne göre yardımcı hizmetler sınıfı olarak belirlenen ve fakat işçi sayılmayan bu görevliler, memur gibi asil ve sürekli kamu görevi yapan personeldir.

C- SÖZLEŞMELİ PERSONELLER

Kamu kurum ve kuruluşlarında, bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir. Sözleşmeli personel, 657 s.y. 4/B maddesine göre ve 23 sayılı 1984 tarihli KİTHKGK ile olmak üzere iki ayrı statüde çalıştırılmaktadırlar.

1- 657 sayılı Devlet Memurları Kanun 4/B maddesine göre sözleşmeli personel

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, ilgili kurumun teklifi üzerine Devlet Personel Dairesi ve Maliye Bakanlığı'nın görüşleri alınarak Bakanlar kurulunca geçici olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

2- 233 sayılı KHK'ye göre sözleşmeli personel;

Bu tür personel genel olarak teknik nitelikli personel olup, kamu işletmelerinde çalışanlardan oluşmaktadır.

II- KAMU SENDİKACILIĞININ AMACI

Kamu görevlileri sendikalarının amacı, kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi için oluşturdukları sendika ve konfederasyonların kuruluşu, organları, yetkileri ve faaliyetleri ile sendika ve konfederasyonlarda görev alacak kamu görevlilerinin hak ve sorumluluklarını belirlemek ve her hizmet kolunda yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı buldukları konfederasyonlar ile Kamu İşveren Kurulu arasında yürütülecek toplu görüşmelere ilişkin esasları düzenlemektir (4688 s.y. m. 1).

III- KAMU GÖREVLİLERİNDEN SENDİKAYA ÜYE OLABİLECEKLER

Kamu Görevlileri Sendikası Kanunu hükümleri; Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadî teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya özel kanunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında uygulanır (4688 s.y. m. 2).

A- SENDİKAYA ÜYE OLABİLECEK ÇALIŞANLAR

Sendikaya üye olabilecek kamu görevlileri: Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonunda daimî suretle çalışan, adaylık veya deneme süresini tamamlamış kamu görevlilerini kapsar (4688 s.y. m. 3). Böylece yasa, işçi statüsü dışında çalışan tüm kamu görevlilerini kapsamamaktadır. Bu surette işçi niteliği dışında sözleşmeli olarak belirli bir süre çalıştırılanlar ile henüz aday memur konumunda olanların örgütlenme hakkından yoksun bırakılmaktadır. Bu tanımla;

1- Kamu kurum ve kuruluşlarının işçi statüsü dışındaki bir kadro veya pozisyonunda çalışmak,

2- Çalışması daimi suretle olmak,

3- Adaylık (stajyer) veya deneme süresini tamamlamış olmak şartları emredici bir hüküm olarak kabul edilmiştir. Bu durum ILO Uzmanlar Komitesi raporlarında eleştirilmiştir².

B- SENDİKAYA ÜYE OLAMAYACAK KAMU ÇALIŞANLARI

1- 4688 s.y. 3. maddesinin tanımına göre; vekil öğretmenler, vekil imamlar, asli ve sürekli bir kadro ile çalışmayan memurlar ile

² SUR, s. 200

veya yılın belli aylarında çalışan sözleşmeli personel kamu görevlileri sendikasına üye olamayacaktır³.

2- Kamu görevlilerinin çalıştığı tüzel kişiliği olan ya da olmayan kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcıları da sendikaya üye olamazlar (4688 s.y. m. 3). Örneğin kurumların genel müdürleri de bu hükme göre sendika üyesi olamazlar.

3- Yukarıdaki genel sınırlama dışında aşağıdaki görevlerde bulunan kamu görevlileri de sendikalara üye olamazlar.

a- Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,

b- Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar⁴,

c- Bu Kanun kapsamında bulunan

ca- Kamu kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının

³ Bu hükümle, sendika hakkına en çok ihtiyacı olan ülkemiz kamu çalışanlarından yüz binlercesi sendika hakkından mahrum edilmiştir.

⁴ Bu sayı yaklaşık 20.000 civarındadır. Her ne kadar yargıç ve savcılara sendika hakkı, yasal olarak kapatılmış ve uluslar arası hukukta da bu husus kabul gören bir durum ise de, YARSAV isimli kuruluş, sendika görevini fiilen görmektedir.

denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri,

cb- Bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri,

cc-100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları,

cd- Belediye başkanları ve yardımcıları ⁵,

d- Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları ⁶,

e- Mülkî idare amirleri,

f- Silahlı Kuvvetler mensupları,

g- Millî Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı dahil) çalışan sivil memurlar ve kamu görevlileri,

h- Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,

ı- Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

⁵ Yapılan tahminlere göre bu rakam asgari 20.000' dir.

⁶ Bu sayı en az 3.000 olduğu tahmin edilmektedir.

j- Emniyet hizmetleri sınıfı ve emniyet teşkilâtında çalışan diğer hizmet sınıflarına dahil personel ile kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli,

k- Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri, Üye olamazlar ve sendika kuramazlar (4688 s.y. m. 15) ⁷.

2001 yılında yapılan araştırmada, çoğu iç ve dış güvenlik görevlisi olmak üzere, 500.000 dolayında kamu görevlisinin sendika kurma ve sendikalara üye olmak hakkında yoksun bırakıldığı anlaşılmaktadır⁸ . Bu rakam, bu gün için, bu rakam, çok daha yukarılara çıkmıştır.

IV- SENDİKA KURULUŞUNDA TEMEL İLKE; HİZMET KOLU SENDİKACILIĞI

Sendikaların güçlü yapılanmalarına imkân sağlanması amacıyla, “hizmet kolu” esasını benimsenmiştir. Yasanın 4 üncü maddesine göre, sendikalar hizmet kolu esasına göre, Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde çalışan kamu görevlileri tarafından kurulur. Bu durum 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 3. Maddesi hükmüne paralellik gösterir; işkolu yerine hizmet kolu deyimine yer verilmesi kamu görevinin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Hizmet kolları, yasanın 5. Maddesinde on bir hizmet kolu olarak sıralanmıştır.

⁷ Bu durumdaki kamu görevlileri sayısının birkaç yüzbinden fazla olduğu ifade edilmektedir.

⁸ GÜLMEZ, Mesut, Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, 788' den 4688'e 1926-2001, TODAİE, 50. Yıl, Ankara-2002, s. 474.

Bir hizmet kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamaz (4688 s.y. 4).

V- KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ FONKSİYONLARI

A- YAPABİLECEĞİ FAALİYETLER

1- Toplu Görüşme Faaliyetleri;

a-Kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonları bu Kanundaki hükümler çerçevesinde, üyeleri adına toplu görüşmeye katılmaya, toplu görüşmeyi sonuçlandırmaya ve taraf olmaya yetkilidir. Bu işlevler işçi kuruluşlarından farklı olarak hem sendikalara, hem de üst kuruluş olan konfederasyonlara tanınmıştır⁹.

Toplu görüşmenin kamu görevlileri için uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, fazla çalışma ücretleri, harcırah gibi hususlara ve “bu mahiyette etkinlik ve verimlilik artırıcı diğer yardımlar” a ilişkin olacağı belirtilmektedir. Bu konudaki yasal düzenlemenin 98 ve 151 sayılı Uluslar Arası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri ile örtüşüp örtüşmediği konusunda ciddi tartışmalar vardır¹⁰.

b- Toplu görüşmenin 15 gün içinde sonuçlanmaması halinde konuyu uzlaştırma kuruluna götürme yetkisi

⁹ SUR, s. 209

¹⁰ SUR, s. 217; GÜLMEZ, Kamu Görevlileri, s. 514.

Genel olarak kamu personelinin yukarıda belirtilen amaçlar doğrultusunda yaptıkları ve azami 15 gün süren toplu görüşme sonucunda anlaşmaya varılan mutabakat metinlerinin uygulanmasını izlemek üzere idarî kurullara üyeleri arasından temsilciler göndermek. Ancak, uzlaştırma kurulunun kararlarının icrai bir niteliği yoktur. Sadece görüş bildirilerek Bakanlar Kuruluna sunma görevi bulunmaktadır.

2-Temsil Faaliyetleri ve Sosyal Etkinlikler;

Sendika ve konfederasyonlar kuruluş amaçları doğrultusunda aşağıdaki faaliyetlerde bulunabilirler:

a- Devlet personel mevzuatında kamu görevlilerinin temsilini öngören çeşitli kurullara temsilci göndermek

b- Verimlilik araştırmaları yapmak, sonuçlarla ilgili raporlar düzenlemek, önerilerde bulunmak ve işverenlerle bu konularda ortak çalışmalar yapmak ¹¹.

c- Üyelerin meslekî yeterliliklerinin artırılması ve sorunlarının çözülmesi ile sendikal faaliyetlerinin geliştirilmesine yönelik kurs, seminer ve sosyal amaçlı toplantılar düzenlemek, bilimsel çalışmalar yapmak ve yayınlarda bulunmak.

¹¹ Verimlilik konusunda, tıpkı işçi sendikalarında olduğu gibi, bu güne değin herhangi bir eğitim çalışmasına dair faaliyet raporlarında tarafımda rastlanmamıştır. Oysa, temel aylık maaşa hanel gelmeksizin, daha üstün performans gösteren memurlar için Belediye başkanlarına (5393 s.y. m. 49/10), bütçenin % 10 oranını geçmemek üzere ikramiye verme imkanı tanımıştır.

d- Üyelerin ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatleri ile personel hukukunu ilgilendiren konularda ilgili kurumlara ve yetkili makamlara sunulmak üzere çalışmalar yapmak ve öneriler getirmek.

e- Üyelerin idare ile ilgili doğacak ihtilaflarında, ortak hak ve menfaatlerinin izlenmesinde veya hukukî yardım gerekliliğinin ortaya çıkması durumunda üyelerini veya mirasçılarını, her düzeyde ve derecedeki yönetim ve yargı organları önünde temsil etmek veya ettirmek, dava açmak ve bu nedenle açılan davalarda taraf olmak.

f- Üyeleri ve ailelerinin yararlanmaları için hizmet amacıyla, eğitim ve sağlık tesisleri, dinlenme yerleri, spor alanları ve benzeri yerler ile kitaplık, kreş, yuva ve huzur evleri, yardımlaşma sandıkları kurmak ve yönetmek ile herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek.

g- Yangın, su baskını, deprem gibi tabii afetlerin vukuunda, gerektiğinde üyelik şartı aranmaksızın nakit mevcudunun yüzde onunu aşmamak kaydıyla afete uğrayan bölgelerde konut, sağlık ve eğitim tesisleri yapmak ve bu amaçla kamu kurum ve kuruluşlarına aynî ve nakdî yardımda bulunmak (4688 s.y. m. 19).

B- SENDİKALARIN YAPAMAYACAĞI VE YASAKLANMIŞ FAALİYETLER

4688 sayılı yasaya göre kurulmuş olan sendikalar ve konfederasyonlar aşağıdaki işlemleri yapamazlar.

1. Rejimin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı davranamama; Mevcut Kanuna göre kurulan sendika ve konfederasyonların yönetim ve işleyişleri Anayasada belirtilen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz. Tüzel kişilik olarak Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olursa, Cumhuriyet savcılığının talebi üzerine İş Mahkemesi'nce verilecek kapatmaya varan müeyyidelere karşılaşmasına neden olabilir (4688 s.y. m. 37) . 4688 s.y. m. 37/2 hükmü, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyetlerde bulunan sendika ve konfederasyon ve şubeleri, 2908 s.y. Dernekler kanununun 54. maddesi uyarınca, gecikmesinde sakınca bulunması ve gerekçesi belirtilmek kaydıyla, derneklerin valiliklerce faaliyetten alıkonulması imkânı getirilmiştir. Ancak bu hükmün, yerinde olmadığı ve 87 sayılı sözleşmeye aykırı olduğu ifade edilmektedir¹².

2- Kamu makamlarından maddi yardım kabul edememe zorunluluğu. Bu yasaktan amaç, sendikal örgütlerin bir yandan devlete, öte yandan siyasal partilere karşı bağımsızlığını sağlamaya, bu çevrelerin olası karışma eylemlerine karşı korunmasına yöneliktir. Maddi yardım, iki yönlü olarak, yani hem almayı hem de vermeyi

¹² GÜLMEZ, Kamu Görevlileri, s. 500.

kapsayacak biçimde yasaklanmıştır. Maddî yardım, hem para hem de mal olarak yapılacak ya da alınacak doğrudan ve dolaylı yardımları kapsar. Aksi davranış, Yasa'nın 20. maddesinde "altı aydan bir yıla kadar hapis cezası" getirmiştir¹³.

3- Siyasi partilerle iç içe olamama; Kamu görevlileri sendikaları, siyasî partilerden maddî yardım alamaz ve onlara maddî yardımda bulunamazlar. Sendika ve konfederasyonlar siyasî partilerin kuruluşu içinde yer alamazlar; siyasî partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamazlar. Bu yasaktan amaç, sendikaların siyasal partilerle organik bütünleşmeyi engelleyici bir yasaktır ve siyasal partiler karşısında sendikal örgütlerin bağımsızlığını güvence altına almaya yöneliktir.

4- Sendika ve konfederasyonlar ticaretle uğraşamama; Sendikal örgütlerin temelde kazanç sağlamayı değil, sendika kavramının tanımında da belirtildiği gibi, üyelerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve çıkarlarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlamalarının doğal sonucu olarak ticaretle uğraşma yasağı getirilmiştir.(4688 s.y. m. 20) .

¹³ Bu yasak, sendikacılığın kamu işverenin ve siyasal partilerin güdümüne girmesinin önlenmesi için gereklidir. Maddenin gerekçesinde, maddî yardım yasağının, 151 sayılı sözleşmenin 5. maddesi göz önüne alınarak, "sendika ve konfederasyonların; siyasal partilerden tamamen bağımsız, her türlü yönlendirmeden uzak ve bunların baskısı altında kurulmasını, gelişmesini ve kontrolünde tutulmasını önlemek amacıyla" getirildiği belirtilmiştir. Geniş bilgi için bkz. GÜLMEZ, Kamu Görevlileri, s. 483.

5- Toplu iş sözleşmesi akdetme; Sendikaların, üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve kollamak, geliştirmek amacıyla toplu iş sözleşmesi imzalamaları onların en temel fonksiyonları arasında yer almaktadır. Ancak, 4688 sayılı yasa, TİS hakkını değil, yukarıda da belirtildiği gibi, toplu görüşme hakkını düzenlemiş, toplu iş sözleşmesi akdetme hakkını vermemiştir. Hatta, uygulamada, bu tür toplu iş sözleşme yapan kamu işverenlerine, Sayıştay kararları doğrultusunda, memurların TİS akdedemeyecekleri ve yapılan ödemelerin de usulsüz olduğu iddiasıyla, zimmet çıkarılmaktadır. Toplu sözleşme yerine, uygulamada, sosyal denge sözleşmesi adı altında, mahalli düzeyde ve özellikle belediyelerde, sendikalar ile Belediye başkanlıkları arasında akit yapılmakta ve kamu görevlilerine Bütçe kanunu ile belirlenmiş olan maaş ve diğer alacakların çok üzerinde aylık veya yıllık gelir sağlanmaktadır. Ancak, bu durumda, özellikle Sayıştay denetçileri tarafından Belediye başkan ve encümen üyelerine zimmet çıkarılmaktadır. Bu uygulamaya karşı, bazı sendikalar tarafından Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvuru, işlemin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine aykırı olduğu iddiası ile başvuruda bulunulmuş ve bu başvuru, AİHM tarafından yerinde görülerek karara bağlanmıştır¹⁴. Bütün bu gelişmelere karşı AİHM kararında, Kamu görevlileri sendikalarının mutlak anlamda TİS akdetme hakkını çok net bir şekilde ortaya koyduğu ve Türk Devletini ilzam edecek şekilde TİS kararı verdiğini söylemek güçtür.

¹⁴ Belediye ve Özel İdare Çalışanları Birliği sendikası (BEM-BİR-SEN) tarafından 18.01.2008 tarihinde yapılan başvuru bunlardan biridir. Bkz. BEM-BİR-SEN Dergisi, Şubat-Mart 2008, S. 30, s. 32.

6-Grev yapamama; Grev hakkı, sendikaların en temel işlevlerinden olan toplu iş sözleşmesi ifa etme veya imzalanmış olan toplu iş sözleşmesinin edimi esnasında çıkan uyuşmazlıklarda işverenlere karşı kullanabileceği en etkili silahlardan biridir. Ancak, bu hak, 657 sayılı yasada kesin olarak yasaklandığı gibi, 4688 sayılı yasada da böyle bir hakka yer verilmemiştir. Aksi davranış, sendikaların hukuki sorumluluğunun yanı sıra Ceza kanunu yönünden de suç teşkil eden bir eylemi olarak değerlendirilebilecektir.

Ülkemizde sendikaların TİS akdedememeleri ve grev yapamamaları, sendika hak ve özgürlüklerine ilişkin toplantıların en temel konularından birini oluşturmaktadır. Konuyu TİS ve grev hakkının tanınması gerektiğini ileri sürenler ile bu hakkın tanınmasının sakıncalı olanları arasında ayrıma tabi tutarak değerlendirmekte yarar vardır.

a- Grev hakkının olması gerektiğini ileri sürenlerin gerekçeleri;

aa-TİS akdetme ve grev yapma, sendikaların en temel fonksiyonları arasında yer almaktadır. Sendika TİS akdetmeyecekse ve isteklerini kabul ettirmeyecekse ne işe yarar? TİS akdetmeyen ve grev hakkı da bulunmayan sendikaların hiçbir itibarı yoktur.

ab-TİS akdetme ve grev yapma hakkı uluslar arası sözleşmelerde ve belgelerde açıkça düzenlenmiştir. Uluslar arası belgelerde bu hak, tüm çalışanlara ve bu arada, kamu çalışanlarına tanınmaktadır. Türkiye’de bu sözleşmeleri imzalamış ve Anayasanın

90. maddesine göre, usulüne uygun olarak onaylamıştır. Bu durumda, imzalanmış olan bir uluslar arası hukuk kuralı, iç hukuk normlarından üstündür.

ac-Memura sendika hakkı tanındığı gibi, TİS ve grev hakkı da tanınmalıdır. Zira, bu haklar bir bütündür.

b-Grev hakkının olmaması gerektiğini ileri sürenlerin gerekçeleri;

ba-Globalleşme, tüm ülkelerin olduğu gibi, Türkiye'nin de önünde istihdam alanlarının daralmasına neden oluyor. Avrupalı şirketler, artık Avrupa'da bile yatırım yapmıyor. Daha ucuz ve kaliteli olduğunu düşündükleri uzak doğuya yatırım yapıyor. TİS ve grev hakkı bu gün için sermayenin kaçışına ve hatta kaçışın daha da hızlanmasına neden olabilecektir ¹⁵.

bb-Uluslar arası belgeler, kamu görevlilerine toplu sözleşme ve grev hakkını net olarak tanımıyor. Dünyada bu hakkı, tam olarak tanıyan ülke sayısı iki elin parmakları kadar değil. Kaldı ki, o ülkelerde milli gelir ve refah düzeyi Türkiye'nin neredeyse on katı. Bu örnekler, ülkemiz için uygun değil. Kamu görevlilerine TİS ve grev hakkının tanınmasının demokrasi ve insan hakları ile ilgisi yoktur. Örneğin, Almanya'da memurlara sendika hakkı bile yok. Orada grev hakkı hiç yok. “Şimdi Almanya, anti demokratik ve insan hakları ihlal eden bir yapıya mı dönüştü?” gibi sorular sorulmaktadır.

¹⁵ DENEMEÇ, Reha, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri, s. 128.

bc-Belirtilen hakların tanınması, öncelikle, çok düzgün bir şekilde kamu görevlisi tanımının yapılmasına ve Avrupa'daki normlar dikkate alınarak yapılmasına bağlıdır. Zira mevcut Anayasa ve 657 ayılı sayılı yasa, Avrupa'daki normlardan çok daha fazla, memurlara iş güvenliği zırhı tanımaktadır. Bu şartlarda, eşit koşullarda sendikacılığın yapılması imkânsız kılmaktadır ¹⁶.

bd-Türkiye'de memurlar, zaten çok düşük bir verimle çalışıyorlar. Kamu işçilerinde olduğu gibi, kamu görevlileri de revizyona muhtaç ve daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Memurlar, zaten halkın beklentileri doğrultusunda çalışmadıkları halde, halk, onlardan şikâyetçi. Bir de TİS ve grev hakkı verilirse, halkın hiçbir işi yerine gelmez.

be-Kamu görevlilerinin önemli bir kısmı, halk açısından yaşamsal işlerde çalışıyor. Örneğin eğitimde, sağlıkta ve dini hizmetlerde tanınacak TİS ve grev hakkının tanınması, ülkemizde kısa ve uzun vadede sıkıntıya sokar.

Biz bu tartışmaların bir tarafın yanında yer almayacağız. Ancak, şimdilik, kamu görevlilerine TİS ve grev hakkının tanınmasına ilişkin güçlü bir taban talebinin bulunmadığını ve bu hakkın tanınmasına yönelik olarak ta siyasi bir iradenin olmadığını söyleyebiliriz.

¹⁶ ÇİÇEK, Adnan, Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri, s. 116.

SONUÇ

- 1- Mevcut 4688 sayılı yasanın kabulü birçok anlamda ileri bir kazanımdır.
- 2- Bu yasada sendikaların yetkilerini toplu görüşme ile sınırlamak, yasanın en tartışmalı yönünü teşkil etmektedir.
- 3- Memur sendikacılığının gelişmesi ülkemizin demokratik bilinci ile paralel olarak ilerleyecek bir olgudur.