

YENİ SENDİKACILIK BAKIMINDAN KAMU ÇALIŞANLARININ TOPLU SÖZLEŞME HAKKI

Tarkan Zengin¹

1. GİRİŞ

Memurların sendikal hak ve özgürlükleri kullanmasında toplu görüşmeden toplu sözleşme düzenine geçilmesi şüphesiz önemli bir gelişme olarak kaydedilmelidir. Ancak memurlara toplu sözleşme hakkı verilirken grev hakkının verilmemiş olması önemli bir eksikliktir. Zira toplu sözleşme ve grev hakkı birbirinden ayrı şekilde değerlendirilmemelidir. Genç sayılan memur sendikacılığı açısından toplu sözleşme düzeni memur sendikacılığında yeni kavramlar, yeni örgütlenme ve yeni mücadele yöntemlerini de beraberinde getirmelidir.

Memur sendikacılığında bu yeni durumu değerlendirmeden önce tarihsel süreç içinde memur sendikal hareketinin gelişim sürecine kısa olarak bakmakta yarar olacaktır. Kamu görevlilerinin örgütlenmeleri gerek dünyada gerekse ülkemizde işçilere nazaran geç başlamıştır. Kamu görevlilerine sendikalaşma hakkı ilk olarak 1961 Anayasası'nın 46. maddesi ile tanınmıştır. Kamu görevlilerinin örgütlenmesi için Anayasa değişikliği yeterli değildi. Örgütlenme imkânına 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu'nun çıkarıldığı 1965 yılında kavuşulmuştur. Memurların örgütlenme özgürlüğü hakkını kullanılması çok kısa olarak ancak 6 yıl sürmüştür. 1971 askeri muhtırasıyla Anayasa'da değişiklik yapılarak örgütlenme hakkı (sendikalaşma hakkı) "çalışanlar"dan alınıp sadece "işçiler"e tanınmıştır. Darbe dönemlerinde sendikaların faaliyet alanları daraltılmış ve örgütlenme imkanı verilmemiştir. Kamu görevlilerinin sendikalaşması açısından 90'lı yıllar önemlidir. Bu dönemde bazı Danıştay kararları ve ILO sözleşmeleri örgütlenmenin önünü açmıştır. Nihayet 23 Temmuz 1995 tarihinde Anayasası'nın 53. maddesinin 2. ve 3. fıkraları arasına yeni bir fıkra eklenmiştir. Bu fıkra ile kamu görevlileri sendikalarının kurulması ve toplu

¹ Sendika Uzmanı, BEM-BİR-SEN Genel Başkan Danışmanı

görüşme ile üyeleri adına yargı mercilerine başvurma hakkının önü açılmıştır. Aradan 6 yıl geçtikten sonra önce Anayasa'nın 51. Maddesinde yapılan değişiklik ile sendika hakkı sadece işçiler için değil tüm "çalışanlar" için yeniden düzenlenmiştir. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ise 25 Haziran 2001 tarihinde çıkmıştır. Memur sendikacılığının yasaklandığı 1971'den 30 yıl sonra memurların sendikal mücadelesi yasal zemine oturmuştur. Bu yasa birçok açıdan kamu görevlilerini tatmin etmemiştir. Çünkü yasa toplu sözleşme yerine toplu görüşme hakkı getirmekte ve grev hakkını içermemektedir. Memurların toplu sözleşme ve grev talebi bu yasa çıktıktan sonra da sürekli olarak devam etti. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu'nda birkaç kere değişiklik yapılmasına rağmen memur sendikacılığının sorunlarını çözmeye yetmedi. Nihayet 12 Eylül 2010'da yapılan Anayasa değişiklikleri referandumunda memurlara grev hakkı içermeyen toplu sözleşme hakkı verildi. Anayasa değişikliği kamu çalışanlarının toplu sözleşme yetkisini kullanabilmesi için yeterli değildi. Memurların ilk defa toplu sözleşme yapma hakkının kullanılabilmesi için yasal düzenleme gerekiyordu. Yasal düzenleme ise uzun sayılabilecek bir zaman sonra (aradan 19 ay geçtikten sonra), 4 Nisan 2012'de, TBMM'de kabul edildi ve 11 Nisan 2012 tarihli resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girdi. Bu düzenleme ile yeni bir döneme girildi.

Ülkemizde sendikal hakların kullanılması için yasal düzenlemelerin yapılmasının da yeterli olmadığını uygulamalardan bilmekteyiz. Çünkü pratikte kamu görevlilerinin örgütlenmesine müspet bakmayan bürokratik yapının varlığı bilinen bir gerçek. Sendikal hakların kullanılması için öteden beri var olan bu "zihni engellerin" de aşılması gerekiyor. Kamu çalışanlarının sendikalaşması ve toplu sözleşme hakkının kullanmasına çok sıcak bakmayan kamu otoritesi geleneksel reflekslerini yasa yapma süreçlerinde de gösterdiler. İlave-ten toplu sözleşme müzakereleri sırasında da bu olumsuz bakışın ve geleneksel reflekslerin devam ettiğini ve kolayca terkedilmeyeceğini de müşahade ettik. Memurlara toplu sözleşme getiren yasa yapım süreci, yasanın neler getirdiği ve toplu sözleşme müzakerelerini birlikte ele almak memur sendikacılığında yeni durumu anlamamıza yardımcı olabileceği gibi memur sendikal hareketinin geleceği ilişkin neler yapması gerektiği konusunda da bazı önerileri tartışmaya açacaktır.

2. TOPLU SÖZLEŞME GETİREN YASAL DÜZENLEMELER

Kamu çalışanlarına toplu sözleşme yapma yetkisi Anayasa'nın iki maddesinde (53/128) yapılan değişiklikle düzenlenmiştir. Anayasa madde 53'ün ilk iki fık-

rası dışındaki fıkralar değiştirilmiştir. Yine Anayasa madde 128/2.fıkrasına ise “Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır” ifadesi eklenmiştir. Bu düzenleme kamu çalışanlarının toplu sözleşme yoluyla mali ve sosyal haklarını geliştirmelerinin önünü açmıştır.

Anayasa değişiklikleri temel bir takım düzenlemeler getirmesine rağmen yasal düzenlemelerde toplu sözleşme açısından önemli kavramların açıklığa kavuşması gerekmekteydi. Yasal düzenleme 19 ay sonra 4688 sayılı yasada değişiklik yapılmasına dair 6289 sayılı kanun olarak 4 Nisan’da kabul edildi. Müstakil bir yasa çıkarmak kanımızca daha yararlı olacaktı. Ancak mevcut yasada değişiklik yapılmak suretiyle memurlara toplu sözleşme hakkı getirildi. 6289 sayılı kanun, son iki maddesini saymazsak 33 madde olarak yeni değişiklikler getirmiştir.

Toplu sözleşme kavramı, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Toplu sözleşme hakkının kapsamı, yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü ile emeklilere yansıtılması gibi önemli konular bu yasal düzenlemeyle açıklığa kavuştu. Ancak yasa yapım sürecinde işçilerin 50 yıldır kullandığı toplu iş sözleşmesi hakkının birikiminden yararlanılmadı. Bu bilgi birikimi “işçiler ile memurlar farklı statülere” denilerek dikkate alınmadı. Oysa uygulamada, doktrinde ve yargı kararlarında önemli bir birikim oluşturmuş işçi sendikalarının toplu sözleşme düzeninden yararlanılmalıydı.

3. KAVRAMSAL OLARAK TOPLU SÖZLEŞME VE YENİ DÜZENLEME

Toplu iş hukukumuzda işçiler “toplu iş sözleşmesi” yapmaktadır. Kamu çalışanlarına içinde iş geçmeyen “toplu sözleşme” yapma yetkisi getirildi. Kamu çalışanları “hizmet” ürettiği için içinde iş olmayan “toplu sözleşme” kavramı getirildi. Toplu sözleşme çalışanlarla işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla yaptıkları sözleşmelere denir. Toplu pazarlık ise toplu sözleşmeyi, yapılma süreçlerini, görüşmeleri ve uygulamalarını da içine alan daha geniş bir kavramdır. Bir anlamda toplu sözleşme devletin tek taraflı olarak ya da keyfi biçimde ücret ve çalışma şartlarını belirlemesinin elinden alınarak taraflarca eşit şekilde paylaşılmasıdır. İşveren karşısında zayıf durumda olan çalışanlar bireysel olarak değil, kolektif olarak hareket ederek işveren karşısında eşit durumda pazarlık etme imkanı bulurlar. Bir tarafta işveren sendikaları ya da işverenler, diğer tarafta ise çalışanların sendikaları yer alır.

Toplu sözleşmeler bizzat hukuk oluştururlar. Toplu sözleşmeler, çalışma ilişkileri içinde “hukuk kuralları oluşturma” erkine sahiptir. Toplu sözleşmelerin hukuk kuralları tesis etme özelliği göz ardı edilirse, yasaların çizdiği sınırlar içinde kalan sınırlı bir pazarlık söz konusu olacaktır. Hukuk Genel Kurulu bir kararında “Toplu iş sözleşmelerinin normatif hükümlerinin, objektif hukuk kuralı olduğunu ve maddi anlamda kanun olduğunu” söylemiştir. Bunlara rağmen kamu çalışanlarının toplu sözleşme müzakereleri sırasında “toplular sözleşme hükümlerinin hukuk kuralları oluşturma erkine” sahip oldukları yeterince dikkate alınmadı. Sınırları çizilmiş bir toplu sözleşme düzeni toplu pazarlık mantığına da aykırıdır. Bu durum yasa yapım sürecinde dikkate alınmadığı için müzakerelerde de tartışmalar yaşandı. Memurların, işveren heyeti ile yaptığı ilk toplu sözleşme görüşmelerinde sendikalar tarafından getirilen birçok teklif, yasanın sınırları dolayısıyla işveren tarafından pazarlık konusu yapılmadı.

4. TOPLU SÖZLEŞMELERDE ÖZERKLİK VE KAPSAM

Toplu sözleşmenin muhtevasını taraflar serbestçe kararlaştırabilirler. Bu durumun istisnası tarafların belirlediği muhtevanın emredici kamu düzeni hükümlerine aykırı olmamasıdır. Toplu sözleşme özerkliği, tarafların ücret ve çalışma şartlarını özgürce düzenlemeleridir. Eski 2822 sayılı TİSGLK 5. maddesi sözleşmelerde hangi hükümlerin olamayacağını sıralayarak bunun dışında kalan tüm konularda müzakere edilebileceğine izin vermektedir. Yeni bir yasa olan 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun (Yasa 18 Ekim 2012’de kabul edildi) 33 ncü maddesinin 5 inci fıkrası ise “Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez” demek suretiyle toplu iş sözleşmelerinde nelerin olmaması gerektiğini belirtmektedir. Memurlarda ise tersi bir düzenleme yapılarak, toplu sözleşmelerde nelerin görüşüleceği düzenlendi. Toplu sözleşme görüşmelerinde hangi konuların kapsam içinde olacağını yasa metninde yer alması, çalışanların haklı taleplerinin reddedilmesine neden olacaktır. Nitekim müzakerelerde memur sendikalarının birtakım talepleri “yasa buna izin vermiyor” demek suretiyle kabul görmedi.

Kamu çalışanları açısından yeni yasada toplu sözleşmelerin özerkliği önemli bir tartışma alanı olmaya devam edecektir. Toplu sözleşme düzeni içinde önce çerçeve bir sözleşme yapmak, daha sonra sendikaların sözleşme yapması fikri toplu sözleşme özerkliği bakımından uygun görülmemektedir. Anayasa Mahkemesi 1976 yılında oy birliği ile verdiği kararda, toplu iş sözleşmelerine tavan

(üst sınır) getiren yasa hükümlerini Anayasa'ya aykırı bulmuş ve yasayı iptal etmiştir. (AYM. Kararı, 9.12.1976, E.976/34, K.976/52, Resmi Gazete 15.03.1977, 15879 sayı) Tarafların serbestçe belirleyeceği ücret artışlarını sınırlandıran bir yasal düzenleme Anayasa'ya aykırı bulunmuştur. Ayrıca özgür bir toplu pazarlık düzeninde salt akçeli (parasal) konular müzakere edilmez. Çalışanların çalışma şartlarının düzenlenmesi, sosyal ve kültürel haklarının geliştirilmesi de toplu pazarlık kapsamında yer alır. Mevcut düzenlemede sözleşmenin kapsamı "mali ve sosyal haklar" olarak sınırlandırılmıştır.

5. MEMUR TOPLU SÖZLEŞMELERİNDE TARAF SORUNU

Toplu iş hukuku sistemimizde işyeri ve işletme toplu sözleşmeleri olmak üzere iki tür sözleşme öngörülmekteydi. Eski kanun, TİSGLK'na göre "bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir" (2822/3 md.) denilmekteydi. Aynı işkolunda bir işyerinde yapılan toplu sözleşmeye "işyeri toplu sözleşmesi", birden çok işyerini kapsayan toplu sözleşmeye "işletme toplu sözleşmesi", bir de kanunda geçmeyen ama uygulamalarda yer alan grup toplu iş sözleşmeleri vardı. Yeni bir yasa olan 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise işletme toplu iş sözleşmesi, grup toplu iş sözleşmesi ve çerçeve sözleşme olmak üzere üç ayrı toplu iş sözleşmesi düzenlemektedir.

Memurlara getirilen toplu sözleşme düzeninde ise konfederasyon ve hizmet kolu düzeyinde ikili bir sözleşme öngörülmektedir. Gerek hukuki içtihatlarda gerekse doktrinde kabul edilen temel görüş toplu sözleşmenin esas itibarıyla işyeri odaklı olmasıdır. Kamu işyerleri bakımından işverenin aynı olması nedeniyle işletme toplu iş sözleşmeleri öngörülmüştür. Kamu çalışanları bakımından da yapılması gereken işverenin aynı olması durumunda işletme düzeyinde, işverenlerin farklı olması durumunda ise işyeri düzeyinde toplu sözleşme olması gerekmektedir. Mesela din hizmetleri açısından Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının işverenin aynı olması nedeniyle işletme düzeyinde yapılabilir. Yine aynı hizmet koluna bağlı olan Vakıflar Genel Müdürlüğü çalışanları için ise ilgili genel müdürlükle işletme düzeyinde toplu sözleşme yapılması yerinde olacaktır. Ancak müzakereler sırasında bununda önemli bir sorun olduğunu gördük. Zira 11 hizmet kolunun temsilcilerinin aynı masada ve genellikle ilgili kurumların yetkililerinin olmadığı bir ortamda çalışanların sorunlarına çözüm bulmak zordu. Dolayısıyla sorunların çözümü noktasında mutabakata varmak hiç de kolay olmadı. Memurlarla işveren heyeti arasında yapılan toplu sözleşme görüşmelerinde üç konfederasyon temsilcisi, 11 hizmet kolunun sendika tem-

silcilerinin olması ve her sendikanın taleplerini iletmeye çalışması karmaşık bir durumun yaşanmasına neden oldu.

İşçilerin yaptığı toplu iş sözleşmelerinde işkollarının sorunlarını bilen, işkolunda işveren konumunda olan tarafların varlığı söz konusudur. Oysa memurların toplu sözleşme müzakerelerinde taraflara baktığımızda hizmet kollarının sorunlarını, çalışma şartlarını ve işyerlerinin özelliklerini yeteri düzeyde bilen – kaldı ki bilmek zorunluluğu da olmayan- işverenler temsilcilerinin olmaması önemli bir sorun olarak devam ediyor. Mesela sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının sorunlarını Sağlık Bakanlığı'nın temsilcileri ile, eğitim çalışanlarının sorunlarını Milli Eğitim Bakanlığı yetkilileri ile müzakere edilmemesi taleplerin yerine getirilmesinin ve sorunların çözülmesinin önündeki temel engellerden biri olarak devam etmektedir.

6. MEMUR TOPLU SÖZLEŞMELERİNDE YETKİ VE TOPLU SÖZLEŞMELERİN SÜRESİ

Toplu sözleşmenin tarafları ve imza yetkisi yeni düzenlemede tanımlanmıştır. Genel konulara ilişkin yetkili konfederasyona, hizmet kollarına ilişkin olarak en çok üyeye sahip sendikaya sözleşmeyi imzalama yetkisi tanınmıştır. İmzalanan hükümlere ilişkin **Kamu Hakem Kurulu**'na itiraz edilemeyeceği hükme bağlanmıştır. **Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti** toplam 15 kişiden oluşacaktır. Ancak sendika heyetinde "en fazla üyeye sahip üç konfederasyonun temsilcileri"nin olacağı yeni bir düzenleme olarak yer almıştır. Eski sistemde yetkili sendikanın üye olduğu konfederasyonun müzakerelere katılması öngörülürken yeni düzende yetkili sendikası olmasa da en fazla üyeye sahip üç konfederasyon arasında olmak, Kamu görevlileri sendikaları heyetinde yer almaya yetecektir. Bir başka ifade ile yetkili sendikası olmayan konfederasyon da müzakerelere katılacaktır. Bu durum müzakere sırasında çeşitli sorunlara neden olacaktır.

Toplu sözleşme görüşmelerinin son rakamı tek olan yıllarda iki yıllık süre için yapılması düzenlenmiştir. Ancak geçici bir madde ile ilk toplu sözleşme görüşmeleri 2012 yılında yapılmıştır. Bundan sonra 2013-2015 yılları arasında geçerli olacak toplu sözleşme görüşmeleri ise bu yıl ağustos ayının ilk işgünü başlayıp son işgünü sona erecektir.

Kamu görevlilerinin toplu sözleşme görüşmelerin süresi ve oturum sayıları da oldukça sınırlıdır. Otuz günle ve birkaç oturumla sınırlı bir toplu pazarlık sürecinde çalışanların hak ve menfaatlerinin geliştirilmesinin zorluğu müzake-

reler esnasında görülmüştür. İşçi sendikalarında toplu iş sözleşmesi müzakereleri 60 gündür ve bu sürenin sonunda arabuluculuk süreleri dahil edildiğinde 120 güne yaklaşan müzakere süresi ve onlarca oturum yapılmaktadır. Hem süre hem de oturum sayısı müzakereler açısından yeterli değildir.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda yapılan değişiklikle madde 31“Kamu görevlilerinin geneline yönelik toplu sözleşme teklifleri Kamu Görevlileri Sendikaları Heyetinin konfederasyon temsilcisi üyeleri, her bir hizmet koluna ilişkin toplu sözleşme teklifleri ise Heyetin ilgili sendika temsilcisi üyesi tarafından hazırlanır ve toplu sözleşme görüşmelerinin başlama tarihinden en az bir hafta önce Kamu İşveren Heyetine sunulmak üzere Devlet Personel Başkanlığına verilir” demektedir. İşçilerde de teklifler önceden işverenlere verilmektedir. Ancak bu durum çalışanlar açısından önemli bir sorundur. Zira memurlar tüm taleplerini işveren heyetine sunmasına rağmen işverenlerin talepleri hakkında yeterince bilgi sahibi olamamaktadır. Hatta işveren heyeti tekliflerini bir sır gibi toplu sözleşme görüşmelerinin sonuna kadar saklamaktadır.

7. YENİ DÜZENLEMENİN MEMUR SENDİKACILIĞI İÇİN GETİRDİĞİ DİĞER BAZI DEĞİŞİKLİKLER VE SORUNLAR

Yasal düzenlemenin tüm değişikliklerini analiz etmek yazının sınırlarını aşacaktır. Yasanın yukarıda zikrettiğimiz önemli kısımlarını ilaveten diğer bazı değişikliklerden bahsetmek gerekir. Düzenlemede mevcut kanunun yeni ismi “4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” olmuştur. Kanunda yer alan “toplular görüşme” lafızları yerine “toplular sözleşme” eklenmiştir.

Yeni düzenleme örgütlenme açısından önemli bir değişiklik getirmiştir. Yeni düzenlemede kamu görevlisi tanımında daha önce yer alan “asaleti tasdik edilmiş memur” lafzı çıkartılarak, göreve yeni başlamış, asaleti tasdik olmamış kamu görevlisine de üye olma hakkı tanınmıştır. Ayrıca daha önce sendikaya üye olamayan “100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcıları” ve “kamu kurum ve kuruluşlarının özel güvenlik personeli”nin sendikalara üye olabilme imkanı getirilmiştir.

Tanımlar kısmında “işyeri sendika temsilcisine” ilaveten “sendika işyeri temsilcisi” getirilmiştir. Sendika işyeri temsilcisi, bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendika dışındaki her bir sendika tarafından o işyerinden seçilen kamu görevlisini ifade etmektedir. Haftada 2 saat olan izinler işyeri temsilcisi ve ilçe

temsilcisi ile il temsilcisine haftada 4 saat olarak arttırılmıştır. İşyeri sendika temsilcileri sayıları yeniden düzenlenmiştir.

Şubeler için daha önce var olan 500 üyenin altında üye ile şube genel kurulu yapma zorunluluğu kaldırılmış, 400'ü geçen şubelerin de delege ile şube genel kurulu yapmalarına imkan tanınmıştır. Olağan genel kurul yapmanın azami süresi 3 yıldan 4 yıla çıkarılmış, genel kurul öncesi gönderilmesi zorunlu olan raporların elektronik ortamda gönderilmesi ve internette ilanı imkanı getirilmiştir. Ancak sendika genel kurullarının 4 yılda bir yapılması azami süredir ve yasanın bu şekilde düzenlenmesi 3 yıl için genel kurul yapan sendikaların, genel kurul süresinin otomatik olarak 4 yıla çıkacağı anlamına gelmemektedir. Kanımızca 4 yıllık süre bir sonraki genel kurullar için geçerli olacaktır.

Daha önce kanunda yer almayan denetçilik sınırına ilişkin en çok 5 ibaresi konulmuş, Sendika ve konfederasyonlara uluslararası kuruluş kurma yetkisi tanınmış, “toplu sözleşme primi” ibaresi, “toplu sözleşme ikramiyesi” şeklinde değiştirilmiştir. Genel düzenlemeler dışında Belediyelere ve il özel idarelerinde sosyal denge tazminatı sözleşmesi yapılması yasada düzenlenmiştir. Böylelikle belediye ve il özel idarelerinde zaten var olan sosyal denge sözleşmesi yasada yerini bulmuştur.

Yeni düzenlemenin en önemli sorunlu alanlarından biri sendika içi demokrasinin işletilmesine aykırı hükümler de getirmesidir. Yeni düzenlemede “Sendika şubesi açma, şubeleri birleştirme veya kapatma; sendika şubesi açma ve başlangıçtaki kuruluş şartlarını kaybeden şubeleri kapatma konularında yönetim kuruluna yetki verilmesi” hükmü getirilmiştir. Böylelikle sendika genel merkezlerinin “muhalif şubeleri kapatma” veya “başka şubelerle birleştirme” yoluna başvurmaları sendika için demokrasiyi yok edecektir. Yapılması gereken şube kapatma ve birleştirmelerin genel kurul kararıyla olmasıdır.

Yeni düzenlemenin önemli eksikliklerinden biri de müzakerelerde uzman kamu kuruluşlarının desteğinin alınmamasıdır. Bilindiği gibi ülkemizde kamu işverenleri adına toplu sözleşme yapan uzman devlet kuruluşları var. 1968 tarihinde kurulan TÜHİS (Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası) ve Kamu-İş (Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası) yıllardır kamu adına işveren olarak sözleşmeler yapmaktadır. Bu kuruluşların Kamu işveren heyeti içerisinde olmaları toplu sözleşme müzakerelerinin kimi eksikliklerini giderebilirdi. Zira Kamu İşveren Heyeti de ilk defa toplu sözleşme yapıyordu. Bir sonraki toplu sözleşme müzakerelerinde bu konunun değerlendirilmesi yararlı olacaktır.

SONUÇ

Memur sendikacılığı açısından yapılan yasal düzenleme yeni bir dönemin başlangıcıdır. Düzenleme memur sendikal hareketi açısından müspet birtakım yenilikler getirirken, menfi yönleriyle devletin memur sendikacılığına sınırlar çizerek geleneksel reflekslerini devam ettirdiğini görüyoruz. Zira özgür toplu pazarlık sisteminde toplu sözleşmelerin özerkliği vardır ve kapsam açısından sınırlamalara tabi tutulmaz. Ancak mevcut düzenleme özellikle toplu sözleşme mantığı ve uygulamaları açısından çeşitli sınırlamalarla özgür toplu pazarlık ilkesini ihlal etmektedir. Toplu pazarlık sisteminde önemli bir ilke olan “toplular sözleşmenin tarafları” konusunda da önemli sorunlar yaşanmaya devam edecektir. Zira yetkili sendikası olmayan Konfederasyonların toplu sözleşme görüşmelerinde olması sendikal rekabet gereği bir taraftan karmaşaya neden olabileceği gibi diğer taraftan “toplular sözleşmelerde taraf” sorununun devam etmesine neden olacaktır. Toplu sözleşme görüşmelerinde tüm sendikaların bir arada müzakere yapmaları ve sürenin bir ay ile sınırlanması ise, özgür toplu pazarlık ilkesinin bir başka ihlalidir. Bazı eksikliklerine rağmen yasal düzenlemenin memur sendikal hareketi açısından önemli olduğunu yinelemek gerekiyor. Yasal metinlerde ne yazıldığından çok uygulamada neler yapıldığı da önemlidir. Bu bakımdan toplu sözleşmenin tüm sosyal taraflarının üzerinde kafa yorması gereken en önemli konu “toplular sözleşme mantığı”dır.

KAYNAKLAR

- AKTAY, Nizamettin; Toplu İş Sözleşmesi, TÜHİS Yayın no: 37, Ankara, 2000.
AKYIĞIT, Ercan; İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2007.
DEMİR, Fevzi; Sorularla Toplu İş Hukuku II. Cilt, Türkiye Barolar Birliği, I. Baskı, Ankara, Mart 2006.
GÜNAY, İlhan Cevdet; İş Hukuku Yeni İş Yasaları, 2. Bası, Ankara, 2004
KUTAL, Metin; “Toplumsal Anlaşma”, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, III. Cilt, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul, 1998.
TUĞ, Adnan, Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi, Gazi Üniversitesi Yayınları, Ankara, 1996.
ŞAHLANAN, Fevzi; Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul, 1992.
ŞAKAR, Müjdat; İş Hukuku Uygulaması, 9. baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2011.