

SENDİKAL MEVZUAT DEĞİŞTİRİLİRKEN ANAYASANIN 90. MADDESİ UNUTULUYOR

Aydınlık Dergisi, 14 Mayıs 2006

Yıldırım Koç

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışma mevzuatı konusunda dönem dönem tasarı taslakları hazırlar. 2003 yılı Nisan ayında 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın değiştirilmesi konusunda taslaklar gündeme gelmişti. Bu taslaklar üzerinde bazı çalışmalar yapıldı. Bunlar daha sonra rafa kaldırıldı. Şimdi ise yeni taslaklar söz konusu.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 18 Kasım 2005 tarihinde gönderdiği bir yazı ile, yeni bir Sendikalar Kanunu taslağını gündeme getirdi. Taslak, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nı değiştirmekle kalmamakta, tümüyle yeni bir düzenleme öngörmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 29 Mart 2006 tarihinde gönderdiği bir yazı ile de 2822 sayılı Yasa'da öngörülen değişiklikler ilgili örgütlere bildirildi.

Bu iki taslağın önerilerinin tartışılması uzun bir çalışmayı gerektirir. Nitekim bu konuda çeşitli görüşler de açıklandı. Ancak tüm bu tartışmalar sırasında çok temel bir nokta unutuldu veya gözardı edildi. Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan değişiklik sonrasında ILO Sözleşmelerinin doğrudan uygulanırılığı dikkate alınmadan hazırlanan tüm taslaklar büyük sorunlara yol açacaktır.

7 Mayıs 2004 tarihinde Anayasa'nın 90. maddesine şu hüküm eklenmişti: "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır."

Anayasa'daki bu yeni düzenleme çalışma mevzuatının kökten değiştirilmesini zorunlu kılmaktadır.

(a) Düzenleme, Türkiye'nin taraf olduğu tüm insan hakları sözleşmelerini kapsamaktadır. Diğer bir deyişle, Türkiye'nin onaylamış olduğu tüm ILO Sözleşmeleri bu kapsamdadır. Türkiye, onayladığı ILO Sözleşmeleri ile iç mevzuatının çelişmesi durumunda, ILO Sözleşmesini uygulamakla yükümlüdür. Ancak, onaylama sürecinden geçmeyen bildireler ve tavsiye kararları, bu kapsamın dışındadır.

(b) Düzenleme, yasalarla sınırlı değildir. Anayasa'ya eklenen cümlede, "milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi" ifadesi yer almaktadır. Diğer bir deyişle, uluslararası antlaşmalarla yalnızca "kanun"un değil, bir bütün olarak "mevzuat"ın çelişmesi durumunda da bu uygulama zorunludur. Burada ortaya çıkan bir sorun, uluslararası antlaşma ile Anayasa'nın çelişmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda da uluslararası antlaşma uygulanmak zorundadır. Nitekim, Ankara 5. İdare Mahkemesi'nin 29 Haziran 2004 tarihinde oybirliğiyle verdiği karar bu doğrultudadır.

(c) Madde metninde yer alan "esas alınır" ifadesi, uluslararası sözleşmelerin ulusal hukuka üstün tutulduğu anlamına gelmektedir. Ancak, ulusal hukuk, uluslararası sözleşmeden daha ileri haklar tanıyorsa, ulusal hukuk uygulanacaktır. Aynı konuda farklı düzenleme yapan birden çok uluslararası sözleşme varsa, en ileri haklar getiren sözleşme uygulanmak zorundadır.

(ç) Düzenleme, yargıyı olduğu kadar yürütmeyi ve yasamayı da bağlamaktadır. Yargı organları bu genel ilkeye göre hareket etmelidir. Yargıçlar, taraflarca ileri sürülme bile, kendiliklerinden uluslararası sözleşmeyi dikkate alarak karar vermelidir. Yürütme, karar verir ve uygularken, uluslararası sözleşmeye öncelik vermelidir. Yasama organı yeni bir yasa çıkarırken, uluslararası sözleşme ile çelişilmemesine dikkat etmelidir.

(d) Düzenleme, uluslararası denetim organlarının kararlarını da göz önüne almalıdır. Bu konu özellikle ILO Sözleşmeleri için son derece önemlidir. ILO Sözleşmeleri kısa metinlerdir ve özellikle

son 60 yıllık dönemde önemli kararlarla yorumlanmış ve zenginleştirilmiştir. Öncelikle ILO Yönetim Kurulu tarafından kendi üyeleri arasından oluşturulan Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin ILO Yönetim Kurulu tarafından onaylanan kararları, Anayasa'nın 90. maddesindeki değişiklik sonrasında bağlayıcılık kazanmıştır. Aynı şekilde, ILO Yönetim Kurulu tarafından atanan 20 hukukçudan oluşan Uzmanlar Komitesi'nin kararları da bağlayıcıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan tasarı taslakları, Türkiye tarafından onaylanmış 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri ile temelden çelişmektedir. Taslaklar üzerinde yapılacak tartışmalarda temel başvuru kaynakları, bu belgelerdir.