

BELEDİYELERDE TOPLU SÖZLEŞME YAPILABİLİR Mİ?

Aydınlık Dergisi,13 Şubat 2005

Yıldırım Koç

İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, Valiliklere yazdığı 27 Aralık 2004 günlü bir yazıyla, kamu çalışanları sendikalarının belediyelerle imzalamış olduğu toplu iş sözleşmelerinin “yok” sayılmasını istedi. Maliye Bakanlığı da 6 Ocak 2005 günlü yazısında, aynı talebi gündeme getirdi.

Bu konu 1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’ne taşındı. Memur-Sen’e bağlı BEM-BİR-SEN bazı belediyelerle “sosyal denge sözleşmesi” adı altında toplu iş sözleşmesi bağlamıştı. Elazığ ve Suluova Belediyeleri bu sözleşmeleri geçersiz saydılar. Bu tarihte BEM-BİR-SEN’de Hamza Bey isminde bir avukat çalışıyordu. Benden yardım istedi. 11 Ağustos 1988 tarihinde ILO’ya iletilen şikayet başvurusunu birlikte hazırladık. Şikayet işlemleri tamamlandı. 25 Eylül 1998 tarihinde ise ek şikayette bulunuldu. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bu başvuruyu kabuledilebilir buldu ve 1981 sayılı dava olarak işleme koydu. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi konuyu inceledi ve Komite’nin oybirliğiyle kabul ettiği rapor ILO Yönetim Kurulu tarafından onaylanarak ILO Resmi Gazetesi’nin 1999 yılındaki sayısında yayımlandı (Cilt LXXXII, 1999, Seri B, No.1, paragraf 244-269). ILO Yönetim Kurulu tarafından onaylanan kararda, ILO’nun talebi, sosyal denge anlaşması uyarınca yapılan ödemelerin geri verilmesi ve sözleşmelerin uygulanmaması yolundaki emrin geri alınmasıydı. ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ve Yönetim Kurulu, belediye memurlarının toplu sözleşme imzalama hakkını onayladı.

İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ile Maliye Bakanlığı’nın yeni yazıları, ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’nin ve ILO Yönetim Kurulu’nun 1998 yılındaki kararını ihlal eden talimatlardır.

Bu koşullarda yapılması gereken nedir?

İçişleri Bakanlığı Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü talimatını Sayıştay Genel Kurulu’nun 23.6.1994 gün ve 4808/1 sayılı kararına dayandırmaktadır. Sayıştay’ın ilgili kararında ILO’nun 151 sayılı Sözleşmesi’ne gönderme yapıldıktan sonra, Anayasa’nın 90. maddesi ele alınmaktadır. Bu konuda şöyle denilmektedir:

“Her ne kadar Anayasanın 90ıncı maddesinin son fıkrası uyarınca, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmünde olup, bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesi’ne başvurulamamakta ise de, sözkonusu sözleşmeyle sağlanan hakların hayata geçirilmesi, ancak bu husustaki mevzuat hükümlerinde gerekli değişikliklerin yapılması ve uygulama esaslarının belirlenmesi halinde mümkün olabilecektir. Esasen 151 sayılı ILO sözleşmesinde de, bu sözleşmenin uygulama alanına ve istihdam koşullarının belirlenmesi yöntemlerine ilişkin bazı konuların, ulusal yasalarla ve ulusal koşullara uygun olarak düzenleneceği vurgulanmıştır.”

Sayıştay Genel Kurul kararı, bu değerlendirmenin ardından şu sonuca varmıştır: “Belediyelerde çalışan ve memur statüsünde bulunan personele, kanunlarla sağlanan haklar dışında, toplu iş sözleşmeleri akdetmek suretiyle ücret ödenemeyeceğine ve hiçbir yarar sağlamayacağına oybirliğiyle, karar verildi.”

İçişleri Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı’nın kararlarının dayanağı Sayıştay Genel Kurul kararıdır. Ancak Sayıştay Genel Kurul kararında önce bir hata vardır; sonra da, bugünün şartları 1994 yılının şartlarından farklıdır. Bu konu açıklığa kavuşturulmalıdır.

Sayıştay Genel Kurulu'nun ILO Sözleşmelerine ve Anayasa'nın 90. maddesine gönderme yapmış olması olumludur. Hata, gönderme yapılan ILO Sözleşmesinin 98 sayılı Sözleşme değil, 151 sayılı Sözleşme olmasıdır. 151 sayılı Sözleşmenin 1. maddesinin 1. fıkrası, daha gelişkin haklar sağlayan bir ILO Sözleşmesinin ilgili ülke tarafından onaylanmış bulunması durumunda, bu Sözleşmenin uygulanacağı hükmünü getirmektedir. Türkiye, özgür toplu pazarlık öngören 98 sayılı ILO Sözleşmesini onaylamıştır. Bu nedenle, Sayıştay Genel Kurulu'nun hatası, 98 dururken, yalnızca toplu görüşme öngören 151 sayılı Sözleşmeye gönderme yapmasıdır. 98 sayılı Sözleşme ise, (BEM-BİR-SEN'in başvurusu üzerine açılan 1981 sayılı davanın kararında belirtildiği gibi) belediye memurlarının toplu pazarlık hakkını tanımaktadır.

İkinci nokta, Anayasanın 90. maddesindeki son değişikliktir. 1994 yılında gerçekten de bir ILO Sözleşmesinin uygulanabilmesi için iç mevzuatta "gerekli değişikliklerin yapılması ve uygulama esaslarının belirlenmesi" gerekiyordu. Ancak, Anayasa'da 7 Mayıs 2004 günlü değişikliğin ardından böyle bir zorunluluk ortadan kalkmıştır. ILO Sözleşmesi, iç mevzuatta gerekli değişiklikler yapılmadan ve uygulama esasları belirlenmeden kendiliğinden yürürlüğe girmektedir ve bu sözleşmenin hükümleriyle çelişen iç mevzuat hükümleri zımnen mülga sayılmaktadır.

Bu koşullarda ilgili kamu çalışanları sendikalarının yapması gereken nedir?

Sendikalarımız ILO'ya şikayet başvurusunda bulunulabilir. Ancak daha önce birçok kez yazdığım gibi, ILO'nun yaptırımları son derece sınırlıdır. Nitekim, 1981 sayılı dava ile ilgili olarak, belediyelerde çalışan memurların toplu pazarlık hakkının tanınması konusundaki açık karara rağmen, iki bakanlık bugün böyle bir talimat verebilmektedir. ILO'ya başvuru yapılabilir, yapılmalıdır; ancak bundan bir sonuç alınamayacağı da bilinmelidir. Sonuç alınabilmiş olsaydı, 1981 sayılı dava ile ilgili olarak verilen karar bugün de uygulanırdı.

Yapılması gereken, Anayasa'nın 90. maddesindeki yeni düzenlemeden yararlanarak, yargı yoluna başvurmaktır. Sayıştay Genel Kurul kararında ILO Sözleşmelerine ve Anayasa'nın 90. maddesine gönderme yapılmış olması, haklılığı daha da artırmaktadır.

Kamu çalışanları sendikaları 151 sayılı Sözleşmeyi tamamiyle kenara koyarak, 98 sayılı Sözleşmenin uygulanması için yargı yolunu zorlamalıdır. Çözüm, Türk yargısındadır. ILO'ya şikayetten sonuç alınması mümkün değildir. ILO'ya şikayet süreçleri yavaş işler; dereye su gelene kadar kurbağanın gözü patlar. Çözüm, Anayasa'daki son düzenleme sonrasında Türk yargısındadır.