

İŞÇİYE VE MEMURA EN GENİŞ TOPLU PAZARLIK VE GREV HAKKI GELİYOR (MU?)

Aydınlık Dergisi, 6 Haziran 2004

Yıldırım Koç

1982 Anayasasının 90. maddesine, 22 Mayıs 2004 günlü Resmi Gazetede yayımlanan 5170 sayılı Yasayla şu hüküm eklendi: "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."

Bu yeni düzenleme, Türkiye'de işçilerin ve kamu çalışanlarının sendikal hak ve özgürlüklerinin önündeki engellerin kaldırılması açısından son derece önemli olanaklar sunuyor. Ancak atılacak adımlar, Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerini iyi bilerek düzenlenmelidir. Yoksa, istenen yarar sağlanamaz.

Anayasa'nın 90. maddesinin eski biçimine göre, usulüne uygun olarak onaylanmış uluslararası antlaşmalarla iç hukuk arasında bir çelişki olduğunda, iç hukukun değiştirilmesi gerekiyordu. Uluslararası antlaşmaların kendiliğinden uygulanacağına ilişkin bir hüküm, 1982 Anayasasının hazırlanması sürecinde gündeme gelmiş ve reddedilmişti. Daha sonra, Fazilet Partisi bu konuda bir öneri getirdi (Bkz. Fazilet Partisi'nin Anayasa Değişikliğine Dair Uzlaşma Metni Taslağı, 11 Kasım 1999). Ardından, 21 Eylül 2001 tarihinde iktidar ortakları tarafından gündeme getirilen Anayasa değişiklikleri taslağında, Anayasa'nın 90. maddesine aşağıdaki hükmün eklenmesi öngörüldü: "Kanunlar ile milletlerarası andlaşmaların çatışması halinde milletlerarası andlaşmalar esas alınır." Ancak Meclis genel kurulunda 28 Eylül 2001 günü bu madde, yeterli oyu alamadığından kabul edilmedi.

Yeni durum ne anlama geliyor?

Artık sendikal hak ve özgürlükler önündeki tüm engeller hukuken geçersizdir.

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerini onaylamıştır. Artık, 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerde öngörülen hak ve özgürlüklerle 2821 sayılı Sendikalar Yasasının, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasının çeliştiği noktalarda, 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerin hükümleri geçerlidir. Aynı durum, örneğin, memurların grev yapmasını yasaklayan Türk Ceza Kanunu hükümleri, özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin sendikalaşmasını yasaklayan 625 sayılı Kanun veya benzeri yasa, tüzük ve yönetmelikler açısından da geçerlidir. Hatta, Anayasanın 51, 53 ve 54. maddelerinin ne olacağı bile tartışmalıdır.

Ancak bu konu öyle zannedildiği gibi basit de değil.

ILO Sözleşmeleri basit metinlerdir. Bu Sözleşmeleri tamamlayan bir içtihatlar bütünlüğü vardır. Örneğin, 87 sayılı Sözleşmede "grev" veya "eylem" sözcüğüne rastlanmaz. Ancak, 87 sayılı Sözleşmeyi tamamlayan ve ILO Yönetim Kurulu tarafından onaylanan bazı kurul kararları vardır. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararları bunlardan biridir. ILO Anayasasının 24. maddesi uyarınca yapılan başvurular üzerine oluşturulan kurulun kararları bu niteliktedir. Ayrıca, ILO Yönetim Kurulu tarafından atanan hukukçulardan oluşan Uzmanlar Komitesi kararları da bu niteliktedir. Bu kurulların kararlarında, grev hakkı da en geniş biçimde düzenlenmiştir.

Yapılması gereken ne? İşçi ve kamu görevlileri sendikaları, ILO Sözleşmeleri ile iç hukukumuzun çeliştiği noktaları saptamalıdır. Ancak bu işlem, yalnızca Sözleşme metinleriyle sınırlı bir çerçevede sürdürülürse, ortaya olumsuz bir tablo çıkar. Bağlayıcılığı olan çeşitli kurul kararlarıyla yeterli hazırlık yapıldıktan sonra, konu yargı sürecine aktarılmalı ve böylece iç hukukun ILO Sözleşmeleriyle çelişen hükümleri işlemeze hale getirilmelidir.

Sendikalaşma hakkı, toplu pazarlık hakkı, grev hakkı, taşeronlukla mücadele ve iş güvencesi konularında, yeni koşullarda, akıllı bir politika ve uygun hazırlıkla, tahmin edilenin ötesinde hak ve özgürlük elde edilebilir.