

ZIMNEN MÜLGA SENDİKALAR KANUNU

Aydınlık Gazetesi, 22 Ekim 2012

Yıldırım Koç

Sevgili hocam Prof.Dr.Alpaslan Işıklı'nın unutmadığım değerlendirmelerinden biri haklara ilişkindir. "Hakları kağıda geçirmek ile kağıttaki hakları hayata geçirmek ayrı ayrı süreçlerdir," demişti.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18 Ekim 2012 günü kabul edildi. Bu kanuna ilişkin haklı eleştirileri okudukça Hocamın tespitinin doğruluğunu tekrar gördüm.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun çeşitli maddelerinin işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi açısından olumsuz ve olumlu yanlarını Kurban Bayramı'ndan sonraki yazılarımda ele alacağım. Şimdilik gözlerden kaçan genel bir değerlendirme yapmak istiyorum.

Sendikacılık hareketi uluslararası çalışma mevzuatı konusunda çok yetersizdir. Sendikacıların bu konunun ayrıntılarını bilmelerini beklemiyorum. Ancak sendika hukukçuları, belki de yoğun günlük dava trafiğine boğulduklarından (bir bölümü de yolsuzluk iddialarına cevap hazırlamakla uğraştıklarından) bu konuyu öğrenmiyorlar. Hukukçuların büyük bölümünün iyi yabancı dil bilmemesi de nedenlerden biri. Uluslararası mevzuatın ayrıntıları Türkçeye çevrilmediğinden, bu konuda gelişmeleri izleyebilmek iyi düzeyde yabancı dil bilgisini gerektiriyor. Ancak bütün bu eksikliklerin dile getirilmesine rağmen duyarsızlığın sürmesini de anlamakta zorlanıyorum.

19,5 yıldır Aydınlik'ta köşe yazarıyım. Herhalde 50 kere yazdığım bir konu, uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulanırlığıdır. Ben bu konuyu yazmaktan bıktım; sendika hukukçuları bu konuyu öğrenmemekte ısrar etmekten bıkmadı.

Anayasamızın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan eklemeye, usulüne uygun olarak onaylanmış uluslararası sözleşmeler ile iç mevzuat hükümlerinin çelişmesi durumunda, iç mevzuat hükümleri "yok" sayılır. Teknik ifadeyle, çelişen iç mevzuat hükümleri "zımnen mülga"dır (dolayısıyla kaldırılmıştır).

Buna göre, örneğin, Türkiye Cumhuriyeti'nin yasama organı genel grevi yasaklayabilir. Ancak Türkiye'nin onayladığı 87 sayılı ILO Sözleşmesine göre genel grev (barışçıl olmak, salt siyasal hedefler gözetmemek ve temel hizmetler dışında olmak koşuluyla) yasal kabul edilmek durumundadır.

87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri Türkiye tarafından onaylanmıştır.

87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmelerini tamamlayan ILO düzenlemeleri vardır. Bu iki sözleşme, bu tamamlayıcı metinlerle birlikte kabul edilir.

Bunlardan en önemlisi, ILO Yönetim Kurulu Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararlarıdır. Bu kararların özeti en son 2006 yılında yayımlandı: *Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, Fifth (revised) Edition, Cenevre, 2006*. Bu kitabın gözden geçirilmiş 4. baskısı, benim önerim üzerine, Uluslararası Kamu Görevlileri Federasyonu'nun (PSI) Türkiye'deki üyeleri (Belediye-İş, BES, Genel-İş, Sağlık-İş, SES, Tüm Bel-Sen, Türk Harb-İş, Yapı Yol-Sen ve Yol-İş) tarafından Çağla Ünlütürk'e çevirtilip 2007 yılında yayımlandı.

İkinci önemli kaynak, ILO Anayasasının 24. maddesi uyarınca yapılan başvurular sonrasında oluşturulan özel komitenin kapsamlı rapor ve kararlarıdır.

Üçüncü kaynak, ILO Yönetim Kurulu tarafından görevlendirilen hukukçulardan oluşan Uzmanlar Komitesi'nin hazırladığı raporlardır.

Bu metinler dikkate alındığında, kabul edilen kanunun çok büyük bölümü "zımnen mülga"dır.

Sendikaların görevi, ağlayıp sızlanmak değil, mevcut haklarını kullanarak, bu kanunun işletilmez hale getirilmesini sağlamaktır.

Tabii yeterli bilgileri, cesaretleri ve güçleri varsa.