

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

4688 Sayılı kamu görevlileri sendikaları kanununda değişiklik yapılması ve bir madde eklenmesine dair kanun teklifim ile gerekçesi ekte sunulmuştur.

Gereğini arz ederim.

Saygılarımla. 14.08.2009



Dr. Hasan ERÇELEBİ

Denizli Milletvekili

T.S.M.M. BAŞKANLIĞI				
Tek Komisyon	Anayasa			
	- Sağlık, Aile, Çalışma			
Esas Komisyon	- Plan ve Bütçe			
Tarih:	01	Ekim	2009	Y. No. 2/499
M.C.Y.	MÜDÜR	D.Ş.K.	G.Ş.K.Y.	G.M.Ş.K.
19	Kem	A	Altın	g
BAŞKAN				

GENEL GEREKÇE

Kamu çalışanlarının sendikal haklarına, insan hakları ve özgürlüklerini konu edinen evrensel belgelerde yer verilmiştir. Sendikal haklar, temel hak ve özgürlükler kapsamında değerlendirilmekte ve “özgür biçimde örgütlenme”, “toplu sözleşme” ve “grev” hakkını kapsamaktadır.

Ülkemiz, Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına dair 98 no'lu ILO Sözleşmesi'ni 14/08/1951 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 8-8-1951 tarih ve 5834 sayılı yasayla uygun bulmuştur. Bu sözleşmenin toplu pazarlık hakkını düzenleyen 4 üncü maddesi, tüm çalışanların toplu sözleşme hakkına sahip olduğunu hüküm altına almaktadır.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun öngördüğü toplu görüşme sistemi, kamu görevlilerinin sorunlarına çözüm üretmek bir yana görüşmenin ürünü Mutabakat Metni'nin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak bir yaptırım içermemesi nedeniyle yeni sorunlara kaynaklık etmektedir.

Anayasa'nın 07/05/2004 tarih 5170 sayılı Kanunun 7.maddesiyle değişik 90. maddesinde yer verilen **“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır”** hükmü, kamu çalışanlarının toplu sözleşmeli ve grevli sendikal hak taleplerinin iç hukuktaki en önemli dayanağını oluşturmaktadır. Konuyla ilgili ILO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı hükmü, Anayasanın 90 ıncı maddesi kapsamında değerlendirildiğinde, kamu çalışanlarının toplu sözleşme ve grev hakkından yoksun bırakılmaları, en hafif ifadeyle hukuka aykırılık oluşturmaktadır.

Diğer taraftan, çalışma hukuku ve hayatına ilişkin Anayasa hükümleri incelendiğinde, işçilere tanınan toplu sözleşme ve grev hakkının kamu çalışanlarına (kamu görevlilerine) tanınmamasının Anayasa açısından kendi içinde tutarsızlık olduğu açıktır. Anayasanın **“Sendika Kurma Hakkı”** başlıklı 51 inci maddesinde **“çalışanlar”** ifadesine yer verilmek

suretiyle sendika kurma hakkının kullanımında işçiler ve memurlar (kamu görevlileri) arasında ayırım yapılmazken, “toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 53 üncü ve 54 üncü maddelerde “işçiler” ifadesine yer verilerek hakkın kapsamı daraltılmış ve memurlar (kamu görevlileri) bu hakkın kapsamı dışında bırakılmıştır. Bir başka ifadeyle, kamu çalışanları, sendika ve sendikal hak kavramlarıyla örtüşmeyecek biçimde grev ve toplu sözleşme hakkından yoksun sendikal zemine mahkûm edilmiştir. Kamu çalışanlarının ortak hak ve menfaatlerini “**toplu sözleşme**” yerine “**toplu görüşme**”yle korumak ve geliştirmek zorunda bırakılması, demokratikleşme ve özgürleşme idealinin ve iradesinin yanı sıra bir hak mücadelesidir.

Toplu görüşmeye yönelik Anayasal ve yasal düzenlemeler ile geçmiş dönem toplu görüşmelerinin sonuçları, toplu görüşme yönteminin kamu görevlilerinin lehine kazanım üretebilecek araç olmadığı tespitinde bulunmayı zorunlu kılmaktadır. Toplu sözleşme (toplu pazarlık) hakkının ikamesi olması mümkün olmayan ve Mutabakat Metinlerinin gereklerini yerine getirmede siyasi iktidarların keyfi tutumlar sergilemesine fırsat veren toplu görüşme, kamu işvereni ile kamu çalışanı arasında eşitler arası toplu pazarlık sürecinin işletilmesini sağlamakta yetersiz kalmaktadır. 2008 yılı başta olmak üzere toplu görüşmeler sonucunda imzalanan mutabakat metninde yer alan taleplerin azımsanmayacak bir bölümünün halen yerine getirilmemiş olması da, toplu pazarlık hakkının fiilen kullanımını sağlayacak bir yapının halen oluşturulamadığının bir başka göstergesidir. Örgütlü toplum ve sendika kavramlarının uluslararası alandaki karşılıklarına uygun olarak hayat bulması ve kamu çalışanlarının sendikal örgütlenmeye dayalı kazanımlarla muhatap olabilmesi, toplu sözleşme hakkının hayata geçirilmesini gerektirmektedir.

Diğer taraftan, çalışanların, taleplerine duyarsız kalan işveren üzerinde yasal sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla baskı uygulamak, kazanım ve haklar elde etmek konusunda başvurabileceği temel araçlardan biri hiç şüphesiz “grev hakkı”dır. Çalışanlar kavramının içinde yer alan herkes için –yürütülen hizmetin veya görülen işin niteliğinden kaynaklanacak sınırlamalar hariç- tanınması ve teminat altına alınması gereken “grev hakkı”nın kamu çalışanlarına verilmemesinin gerekçesi olarak gösterilen hususlar “ipe un sermek” niyetini sergiler mahiyettedir. Kamu hizmetlerinin herhangi bir nedenle kesintiye uğraması veya bu hizmetleri yürütmekle görevli olanların hizmet sunmaktan imtina etme hakkına sahip olması, hizmetten yararlananlar ile hizmetin sunumundan ve devamından sorumlu kamu otoritesi açısından şüphesiz kolayca kabul edilebilir değildir. Ancak, hizmetin kesintiye uğramasını engellemek adına hizmeti sunmakla görevli olanların haklarında kısıtlamaya gitmek demokratik hukuk devleti anlayışıyla örtüşmediği gibi örgütlenme ve çalışma hukukuna

ilişkin evrensel nitelikte ilke ve değerlerle de çelişmektedir. Kamu çalışanlarının hak ve taleplerinin kamu işvereninın kamu otoritesi sıfatından kaynaklanan takdire mahkum edilmesi, çalışan ve işveren ilişkilerinde varlığı asıl olan demokratik iletişim sürecine de uygun değildir. Kamu çalışanlarının taleplerinin karşılanmaması halinde kamu işvereni üzerinde baskı oluşturacak sendikal terminolojiye uygun bir araca (grev hakkına) sahip olmaması, günümüzün demokratik devlet anlayışıyla ve örgütlenme hakkıyla açıklanabilir değildir.

Bu itibarla, bu toplu görüşme sürecinde öncül sorun ve talep, toplu görüşme sürecini sona erdiren ve sendika kavramının doğal eklentileri olan toplu sözleşme ve grev hakkından kamu çalışanlarının da yararlanmasını sağlayacak Anayasal ve yasal değişikliklerin ivedilikle gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARI KANUNUNDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda geçen “toplu görüşme” ibareleri “toplu sözleşme” olarak değiştirilmiştir.

MADDE 2 – 4688 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının (h) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve fıkraya aşağıdaki bent eklenmiştir.

“h) Toplu Sözleşme: Hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere kamu görevlileri sendikası ile kamu işvereni arasında toplu görüşme sonucu yapılan ve tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva eden sözleşmeyi,”

“1)Grev: Kamu görevlilerinin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

MADDE 3 – 4688 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin son fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Uzlaştırma Kurulunun kararına tarafların katılması durumunda, bu karar mutabakat metni olarak Bakanlar Kuruluna sunulur. Uyuşmazlık halinde kamu çalışanları iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla 2822 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak grev yapabilirler.”

MADDE 4 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür

MADDE 5 –. Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

ASLI GİBİDİR

Dr. İrfan NEZİROĞLU
Anunlar ve Kararlar Müdürü

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1 – Teklif ile “toplular görüşme” ibaresi yerine “toplular sözleşme” ibaresinin kullanılması amaçlandığından bu madde ile söz konusu değişiklik gerçekleştirilmiştir..

MADDE 2-Bu madde ile Anayasa’nın 07/05/2004 tarih 5170 sayılı Kanunun 7.maddesiyle değişik 90. maddesinde yer verilen “**Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır**” hükmü, kamu çalışanlarının toplu sözleşmeli ve grevli sendikal hak taleplerinin iç hukuktaki en önemli dayanağını oluşturmaktadır. Konuyla ilgili İLO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı hükmü, Anayasanın 90 ıncı maddesi kapsamında değerlendirildiğinde, kamu çalışanlarının toplu sözleşme ve grev hakkından yoksun bırakılmalarının hukuka aykırılığı engellenmiştir

MADDE 3- Anayasa’nın 07/05/2004 tarih 5170 sayılı Kanunun 7.maddesiyle değişik 90. maddesinde yer verildiğı üzere; Çalışanların, taleplerine duyarsız kalan işveren üzerinde yasal sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla baskı uygulamak, kazanım ve haklar elde etmek konusunda başvurabileceğı temel aracı “grev hakkı”dır. Grev hakkı olmaksızın toplu sözleşmenin taraflarından biri olan kamu çalışanları kamu işverenine göre güçsüz kalmaktadır ve bu durum taraflar arasındaki eşitliğe aykırıdır.

MADDE 4 - Yürürlük maddesidir.

MADDE 5 -. Yürütme maddesidir.