

TÜRKİYE’DE SENDİKA KURMA ÖZGÜRLÜĞÜ VAR MIDIR?

SUNUŞ

12 Eylül 1980’den önce sendikamız SOSYAL-İŞ, Gazete, Haber Bülteni gibi sürekli ve periyodik yayınların yanı sıra İŞÇİNİN EĞİTİMİNE yönelik sayıları onu aşan bir dizi kitapçık da çıkarmıştı.

12 yıl aradan sonra, DİSK eyleminin, bir başka deyişle ekonomik-demokratik mücadelenin yeniden örgütlendiği günümüzde, sendikamız bu tür yayınlarını yeniden çıkarma kararındadır.

Bu kitapçık, sendikamız Genel Başkanı Özcan KESGEÇ’in DİSK’in Ankara’da düzenlediği “TÜRKİYE’DE SENDİKA KURMA ÖZGÜRLÜĞÜ VAR MIDIR?” konulu sempozyumda sunduğu tebliğindeki konuları kapsıyor.

Ayrıca bu yayın, demokrasiyi demokratik hak ve özgürlükleri yok etmeye yönelik 12 Eylül rejiminin sendikal yaşamdaki tahribatını da gözler önüne seriyor.

Konuya ilgi duyanların yararlanacağını umuyoruz.

SOSYAL-İŞ SENDİKASI
Genel Yönetim Kurulu
1992

TÜRKİYE’DE SENDİKA KURMA ÖZGÜRLÜĞÜ VAR MIDIR?

Bu ülkede sendika hak ve özgürlüğünün varlığından söz edebilmek için, bu hak ve özgürlüğün ne anlama geldiğini belirlemek zorunluluğu vardır.

Çalışanların sendika kurma ve sendikal faaliyetlerde bulunma hakları, temel hak ve özgürlükler kapsamı içindedir. Temel insan haklarından olup onun topluca kullanılanlarındandır. Bütün bu nitelikleriyle evrenseldir ve her zaman yazılı hukuku aşan bir anlam ve içerik taşır. Tüm insanlara tanınması, insan olmaktan gelen, başkaca bir olgu aranmayacak olan zorunluluktur. İnsan hakları ile ilgili tüm uluslararası belgelerde yer alır.

Sendikal haklar, diğer sosyal haklardan (örneğin çalışma ve sosyal güvenlik haklarından) farklı olarak, kendiliğinden kullanılabilir, doğrudan doğruya uygulanabilir nitelik taşıyan haklardır. Bu niteliği onu özel bir yasal düzenleme olmaksızın kullanılabilir kılar. Batı ülkelerinde önceleri hiçbir hukuksal dayanağı olmadığı halde toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı, hükümlerine normatif etki tanınarak, bunlara tarafların uydukları görülmektedir.

Sendika, toplu pazarlık ve grev hakları, geleneksel kişi hakları ile kimi öteki sosyal haklar gibi, devletin olumlu bir edimini gerektirmez. Aksine, devletin somut ve olumlu edimini gerektiren öteki sosyal hakları korumanın ve daha ileri düzeyde gerçekleştirmenin toplu araçlarıdır. Bu nedenlerle, devletin bu alanda ilk ve temel ödevi, onların kullanılmasına engel olmamak, onlara zarar vermemek, kısıtlayıcı yönde karışmaktan kaçınmaktır. Sendikal hakları yasa koyucular, yasaklar yaratmamıştır; yasalardan önce ve hatta kimi zaman yasakçı ve baskıcı yasalara karşın işçisiyle, memuruyla özette çalışanlarca yaratılmıştır.

Bu temel olgu salt uluslararası belge ve hukukta değil, ulusal planda, Anayasa Mahkemesi ve Danıştay kararları başta olmak üzere yargısal içtihatlarla da kabullenilmiş durumdadır.

Bunların ışığında, ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin yasalarla belirlenmiş çerçevesine bakarak; sendika kurma hak ve özgürlüğünün var olup olmadığını inceleyebiliriz.

Bugün Türkiye’de sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı, kişi yönünden kapsamı, kuruluş ilkeleri, uluslararası dayanışma ve üyelik, güvenceler, etkinlik ve çalışma alanı, denetim yönlerinden demokratik olmayan ve uluslararası ilke ve ölçülerle bağdaşmayan, Anayasa ve yasalardaki sayısız kısıtlama ve yasaklarla anlamsızlaştırılmış, göstermelik hak konumuna indirgenmiş, etkinlik ve çalışmalarına getirilen kısıtlamalarla, sendika kurma hakkı fiilen yok edilmiştir.

Bu alandaki Anayasa, sendikalar, grev ve toplu iş sözleşmesi yasalarındaki, yasaklama ve kısıtlamaları genel olarak şu başlıklarda görmek olanaklıdır.

1. Kişi Yönünden Kapsama İlişkin Yasaklama ve Kısıtlamalar

Aşağıda belirtilen altı kümedeki çalışanların sendika kurma, sendikalara üye olma hak ve özgürlükleri yoktur, yasaktır.

a) Askeri şahıslar,

b) 2821 sayılı yasa’nın 40/2 maddesinde sayılan idare, kuruluş, kurum, banka ve sigorta şirketlerinde çalışan müfettişler, kontrolörler ile müdürler ve buna eşit ve bunların üst kademelerindeki yöneticiler,

c) Özel eğitim kurumları yasasına bağlı okullarda öğretmenlik yapanlar,

d) Kamu kuruluşları ve KİT’lerde “sözleşmeli personel” statüsünde çalışanlar,

e) Silahlı Kuvvetler ve mensupları

f) 2495 sayılı yasanın öngördüğü özel güvenlik personeli

“Memur” denilen kamu çalışanlarını -memurun tanımı ve kapsamının hukuk dışılığı bir yana- Anayasa ve yasalarda, sendika kurmalarını yasaklayan hiçbir hüküm olmamasına karşın, karşı karşıya buldukları kısıtlamaları da burada belirtmek gereklidir.

Kaldı ki, toplu-ış sözleşmesi yapma hakkından yoksun ve yasaklı olan bir sendikalaşmanın, ne denli sendika kurma hakkının varlığını göstereceği de temel bir konudur. Bunu ileride daha ayrıntılı olarak incelemeye çalışacağız.

12-16 Kasım 1984 tarihli ILO “Sendikal Özgürlükler Komitesi” raporunda da belirtildiği gibi işyeri sendikalarının yasaklanması da, sendika kurma özgürlüğüne getirilen önemli bir engeli oluşturmaktadır.

2. Sendika Üyeliğine İlişkin Kısıtlamalar

* Sendika üyeliğinden çekilmenin, notere başvuru tarihinden itibaren üç ay sonra geçerli olması, bu üç aylık süre içinde gerçekleşen yeni sendika üyeliğinin de bu sürenin bitimi tarihinde kazanılmış sayılması (2821,m. 25/2 ve 3449 ile yapılan ekleme);

* Bağlı buldukları yasayla kurulu kurum yada sandıklardan aylık, emeklilik yada sakatlık aylığı yada toptan ödeme olarak işten ayrılan işçilerin sendika üyeliğinin sona ermesi ve kuralın yalnızca “çalışmaya devam edenler hakkında” uygulanmaması (2821,m.25/5 ve 3449 ile yapılan ekleme);

* Aynı zamanda (ve aynı işkolunda) birden fazla sendikaya üye olamama (AY,m.51/5 ve 2821,m.22).

3. Kuruculuk Koşullarına İlişkin Kısıtlamalar

* Türk vatandaşı olma (m.5);

(Bir ülkede belli bir süre oturma koşulunu yerine getiren yabancıların da sendika kurucusu olabilmesine ve zorunlu organlara seçilebilmesine olanak verilmesi, ILO’nun istekleri arasında yer almaktadır).

* 2822’nin çeşitli maddelerine (70-77 ve 79) göre toplam altı ay yada daha fazla yahut 68. maddesine göre hüküm giymemiş olma koşulu (m.5);

* Kamu işveren sendikalarının kuruluşunda “işkolu” temeline göre kurulma ilkesinden ayrılarak bunlara özel koruma ve ayrıcalıklı kuruluş olanağı sağlanması (2821,m.3/2);

4. Sendika Yöneticiliğine İlişkin Kısıtlamalar

* İşçi sendikası yada konfederasyonlarının genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilebilmek için en az on yıl fiilen çalışmış olma koşulu, (AY,51/7 ve 2821,m.14/14);

* Sendikaların, sendika şubelerinin ve konfederasyonların genel kurul dışındaki (zorunlu) organlarına seçilme süresinin kısıtlanması (aynı kişinin üst üste dört olağan genel kurulca seçilebilmesi ve aradan bir olağan genel kurulun toplanması için gereken süre geçmedikçe yeniden seçilememesi),(m.9/5);

* Bağlı buldukları yasayla kurulu kurum yada sandıklardan yaşlılık, emeklilik yada sakatlık aylığı almakta olanlardan sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurulları dışındaki organlarında görevli bulunanlara dört olağan genel kurul dönemini dolduruncaya kadar ve ayrıca dört olağan genel kurul dönemi daha seçilebilme olanağı tanınması (3587 sayılı yasayla 2821’in geçici 4. maddesinde yapılan değişiklik);

* Sendika, sendika şubesi yada konfederasyonların yöneticilerinin, kamu kurum yada kuruluşları ile bunların katıldıkları teşebbüs veya ortakların yönetim ve denetim kurullarında görev alanların durumunda, sendika yada konfederasyonlardaki görevlerinin sona ermesi için “diğer kanunlarda hüküm bulunması” koşulunun öngörülmesi (m.9/6 ve 3449 ile yapılan ekleme);

* Bağlı buldukları yasayla kurulu kurum yada sandıklardan yaşlılık, emeklilik yada sakatlık aylığı yada toptan ödeme alarak işten ayrılan işçilerin, sendika, sendika şubesi yada konfederasyon organlarındaki görevlerinin sona ermesi ve bu kuralın yalnızca “çalışmaya devam edenler” hakkında uygulanmaması (2821,m.25/5 ve 3449 ile yapılan ekleme);

* Genel Kurul dışındaki organlara seçilenlerin 5. maddede sayılan suçlardan biri ile, özellikle 2822’in belli maddelerine göre mahkum olmaları durumunda görevlerinin kendiliğinden sona ermesi (2821,m.9/son);

* 2821’in 5. maddesinde sayılan suçlardan biriyle (örneğin 2822’nin belli maddelerine göre mahkum olan birine sendika, sendika şubesi yada konfederasyon organlarında görev verildiğinin yönetsel makamlarca saptanması ve ilgili sendika yada konfederasyonlarca bu kişinin görevine son verilmemesi durumunda, sendika yada konfederasyonun etkinliğinin durdurulmasını ve yöneticilerin görevlerine son verilmesini öngören kural (2821,m.56/2).

5. Üyelik ve Sendikal Etkinlik Güvencesine İlişkin Aykırılıklar

* İşverenin bir sendikaya üye olan işçilerle üye olmayan işçiler arasında çeşitli yönlerden ayırım yapmama ile sendikaya üye olma yada olmama yahut sendikacılık etkinliklerine katılma nedeniyle işten çıkarmama yükümlülüklerine aykırı davranması durumunda öngörülen güvencenin yetersizliği ve özellikle işe geri dönme olanağının sağlanmaması (m.31/3 ve 5);

* İşçi sendikasının kendisinde bulunan üyelik fişlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene vermek zorunda olması (3451 ile 2822,m.13/1’e yapılan ekleme).

6. Uluslararası Dayanışma ve Üyelik

* Sendika veya konfederasyonların uluslararası işçi ve işveren kuruluşlarına üyeliğinin siyasal iktidarın “ön denetimine” bağlı tutulması ve bu üyeliğe Bakanlar kurulu kararıyla son verilmesi (2821,m.28).

7. Sendikaların İç Yönetimini Düzenleme Yetkisini Kısıtlayan Kurallar

* İşçinin sendikasına ödeyeceği aylık üyelik ödentisi tutarının bir günlük çıplak ücretini geçmemesi (2821,m.23/2);

* Sendika tüzüklerine üyelik ödentisi dışında, üyelere başka bir ödenti alınacağına ilişkin hükümler konulamaması (2821,m.23/4);

* Mahkeme kararıyla kapatılan sendika veya konfederasyonların tasfiye sonucu kalacak paralarının İş ve İşçi Bulma Kurumu'na belirlenecek bir milli bankaya yatırılması ve mallarının da bu Kuruma maledilmesi; para ve malların feshedilen, infisah eden ve kapatılan sendika ve konfederasyon üyeleri arası paylaştırılmaması (2821,m.46);

* Sendikanın organlarının oluşumu, görevleri ve seçimlerde uyulacak esaslar konularında çok ayrıntılı düzenlemeler yapılmış olması (2821.m.9-19);

* Sendikaların gelir ve giderleri konusunda son derece ayrıntılı düzenlemeler yapılmış olması (2821,m.40-46);

* Sendikaların gelirlerini sermayesinin yarısından fazlası devlete ait olan bankalara yatırımlarının zorunlu tutulması (2821,m.43).

8. Sendikaların Demokratik Baskı Grubu İşlevini Yerine Getirmesine Engel Olan Kısıtlamalar

* Sendikaların üyelerinin “genel kültürlerini genişletecek” kurs ve konferanslar düzenleyememesi (2821,m.33);

* Sendikalara genel ve kesin siyasal etkinlik yasağı getirilmiş olması (AY,m.52/1;2821,m.37/2);

* Sendikaların derneklerle, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla siyasal amaçla ortak hareket edememesi (2821,m.27/2);

* Bir siyasal partinin yönetim organlarından herhangi birinde görev alan sendika yöneticisinin sendikadaki görevinin kendiliğinden sona ermesi (2821.m.37/3);

* Sendikaların kendi konu ve amaçları dışında toplantı yapamaması ve gösteri yürüyüşü düzenleyememesi (2821,m.39/4);

* Yasama, yürütme ve yargı organları ile merkezi yada yerel yönetimlerce bir karar alınmasını yada alınmış bir kararın değiştirilmesini yada kaldırılmasını sağlamak yada alınmış bir kararı protesto etmek amacıyla yasadışı grev yapan sendika yada konfederasyonların kapatılması (2822,m.73;2821,m.58/3);

* Sendika ve konfederasyon yöneticilerinin, faaliyet ve görevleri sırasında ve bu faaliyet ve görevleri sebebiyle “TCK'nin kimi maddelerine uyan suçlardan dolayı mahkum olmaları durumunda, yöneticisi oldukları sendika yada konfederasyonun da kapatılması (2821,m.58/2);

* Sendikalar üzerinde devletin idari ve mali denetim yetkisinin bulunması (AY,m.52/3;2821,m.47);

* Devlet Denetleme Kurulu'nun “her düzeydeki işçi ve işveren meslek kuruluşlarında (...) her türlü inceleme, araştırma ve denetlemeleri yapmaya yetkili kılınması (AY,m.108).

9. Toplu Sözleşme Hakkına Getirilen Kısıtlama ve Yasaklar

* Konfederasyonlara toplu iş sözleşmesine taraf olma hakkı tanınması (2822,m.2);

* Toplu pazarlık düzeyinin sınırlandırılması (2822,m.3);

* Toplu iş sözleşmelerine yasa yada tüzüklerin emredici hükümlerine aykırı olumlu ve geliştirici hükümler konulamaması (2822,m.5);

* Toplu iş sözleşmesinin süresinin, sözleşmenin imzalanmasından sonra sözleşme özgürlüğü ilkesi çerçevesinde uzatılmasına, kısaltılmasına ve sözleşmenin süresinden önce sona erdirilmesine olanak verilmemesi (2822,m.7);

* Siyasal iktidara toplu iş sözleşmesinin kişi ve yer yönünden uygulama alanını genişletme (teşmil) yetkisi tanınması (2822,m.11);

* Toplu sözleşme bağitleme yetkisinin, işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu temsil etme önkoşuluna bağlanması (2822,m.12); -ki bu doğrudan sendika kurma hakkını ortadan kaldırmaktadır.-

* İşçi sendikasının yüzde on oranını sağladığının siyasal ve yönetsel bir organca (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca) belirlenmesi (2822,m.13-14).

10. Grev Hakkına Getirilen Kısıtlama ve Yasaklar

Anayasa ve 2822 sayılı yasa, gönüllü toplu pazarlık ilkesiyle bağdaşmayan ve uluslararası kurallara aykırı düşen aşırı kısıtlama ve yasaklarla grev hakkını “son mücadele aracı” olma anlamında bile işlevsiz bırakmıştır. Grev hakkına amaç, biçim koşulları, alan yani işler ve işyerleri, siyasal iktidarın müdahalesi ve grev çeşitleri yönlerinden konulan sayısız kısıtlama ve yasaklar, çağdaş ve demokratik bir çalışma ilişkileri düzeninin temel ilkesi olan “toplularlık özerkliği”ni zedelemiştir. Bu yasaklardan arındırılmadıkça, ne gönüllü ve özgür toplu pazarlık düzeninden, ne de gerçek bir sosyal devlette geçerli olması gereken güçsüzleri ve bağımlı çalışanları korumayı temel amaç edinen çağdaş ve demokratik bir çalışma ilişkilerinden söz edilebilir.

* Yasal grev hakkının salt işçilerin “iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacıyla” sınırlı tutulması (2822,m.25/2);

* Siyasal amaçlı grevin, genel grevin ve dayanışma grevinin yasadışı sayılması ve işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme, ve diğer direnişler hakkında, barışçı amaçlarla yapılsa bile, yasadışı grev yaptırımlarının uygulanması (2822,m.25/2);

* Grev yasağı bulunan işlerin ve yerlerin, uluslararası ilke ve ölçülerin sınırlarını çok dar biçimde çizdiği “temel hizmetler” kavramına aykırı olarak son derece geniş tutulması ve böylece özerk alanın daraltılması (2822,m.29. ve 30);

* Yasal grevin “genel sağlık” ve “milli güvenlik” nedenlerine dayanarak Bakanlar Kurulu'nca ertelenmesi ve özellikle erteleme süresi sonunda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'nca kesin olarak çözülmesi, böylece erteleme yasasız grev yasağına eşdeğer olacak biçimde düzenlenmesi (2822,m.33,52,53);

* Olağanüstü Hal Yasası'nın il yada bölge valiliklerine, Sıkıyönetim Yasası'nın da sıkıyönetim komutanlarına grevleri bir ay süre ile erteleme yetkisi tanınması;

* Serbest Bölgeler Yasası'nın, serbest bölgenin faaliyete geçmesinden itibaren on yıl gibi “geçici” sayılması olanaksız bir süre için 2822.nin arabuluculuk ve grev konusundaki kurallarının uygulanmamasını ve çıkar uyuşmazlıklarının Yüksek Hakem Kurulu'nca karara bağlanmasını öngörmesi (geçici m.1);

* Yasal bir grevin işyerinde “uygulanmaması” kararıyla sonuçlanan grev oylamasının grev oylamasının grev hakkının düşmesine yol açması ve taraf işçi sendikasını ya grev hakkından yoksun olarak anlaşmaya varma yada, Yüksek Hakem Kurulu'na başvurma zorunda bırakması (2822,25,36);

* Yasal grev kararı alma yetkisinin, salt iş uyuşmazlığının tarafı olan işçi sendikasına tanınması ve taraf olmayan işçi sendikaları ile işçi konfederasyonlarına yasal grev hakkı verilmemesi (2822,m.27/2);

* Grev hakkının, sınırları belirsiz kimi kavramlarla kısıtlanarak “iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde” kullanılmasının yasaklanması ve mahkeme kararıyla durdurulmasına olanak verilmesi (AY,m.54/2;2822,m.47/1);

* Grevci işçilerin kasıtlı ve kusurlu eylemleriyle işyerinde neden oldukları maddi zararlardan sendikaların sorumlu tutulması (AY,m.54/3;2822,m.47/4);

* Anayasal bir kuruma dönüştürülen Yüksek Hakem Kurulu'nun gönüllü ve özgür toplu pazarlık alanını daraltacak biçimde geniş yetkilerle donatılması ve işçi temsilcilerinin katılımını sembolik düzeyde tutan bir yapıyla oluşturulması (AY,m.54/5,6;2822,m.53);

* Grev eylemleri nedeniyle on sekiz ay hapis cezasına (yani hürriyet bağlayıcı bir cezaya) varacak denli ağır ve ölçsüz yaptırımlar öngörülmesi (2822,m.72 ve 81);

* Yasanın grev hakkına koyduğu sayısız kısıtlamalardan başka, Grev ve Lokavtlarda Mülki İdare Amirlerince Alınacak Önlemlere İlişkin Tüzük'ün grev kavramını da çarpıtarak bir “polis olayı”

ve “hukuk dışı” bir araç olarak değerlendirip grevden caydırma sonucu doğurabilecek sayısız güvenlik önlemlerine yer vermesi ve devleti grev kırıcı olarak devreye sokması.

* Grev uygulamasına, grev kararının işverene tebliğinden itibaren 60 gün içinde başlama zorunluluğu ve bu süre içinde grevin başlama tarihinin 6 işgünü öncesinden işverene bildirme şartı aranması.

* İki aylık süre içinde yada bildirilen günde başlamayan grev hakkının düşmesi, toplu iş sözleşmesi yapma yetki belgesinin hükümsüz sayılması (2822:Madde-37)

Bu örnekler ve bunların dayanağı yasal düzenlemeler bile, “Türkiye’de sendika kurma hak ve özgürlüğü var mıdır?” sorusunun yanıtının olumlu olamayacağını, hakkın varlığının biçimsel olduğunu, özgürlüğün ise olmadığını açıkça ortaya koymaya yeterlidir.

Buna karşın, sendika kurma, toplu sözleşme yapma ve grev hakkının; Anayasal güvenceye sahip, yasal düzenlemeleri bulunan işçiler açısından, ne durumda olduğunu daha somut olarak inceleyelim.

1982 Anayasasının 51. maddesi işçilerin ve işverenlerin sendika kurma hakkını düzenlemektedir. Ancak amaçlanan “sendika, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek” ile sınırlanmış bir “sendika”dır.

Sendikanın işlevini tanımlar gibi görünen bu düzenleme, aslında evrensel sendika işlevine daha baştan kısıtlama getirmektedir.

Nitekim anayasanın 53. maddesinde düzenlenen toplu sözleşme hakkının sınırları da bu düzenleme ile bütünleşmektedir. Buna göre “işçiler ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.” Yine 54. madde ile bu işlem sırasındaki uyuşmazlıkla sınırlı grev hakkına sahip olunmaktadır.

Anayasanın bu düzenlemelerini, yukarıda ana başlıklarıyla özetlediğimiz yasak ve kısıtlamalarla birlikte ele aldığımız zaman; sendikal faaliyetler, toplu iş sözleşmesinin yapılması ve uygulanması esnasında ortaya çıkabilecek sorunlarla sınırlandırılmışlardır. Yani sendikalar, toplu pazarlık esnasında üyeleri adına davranmak, uyuşmazlık halinde yetkililere başvurmak, iş ilişkisinden doğan sorunlarda üyelerine hukuki yardımda bulunmak, toplu sözleşmeler yapmak gibi sınırlı faaliyetlerde bulunabilmektedirler. Böylece sendikalar, yasal tüm olanakları kullanarak, üyeleri adına onların yaşamlarını ilgilendiren her alanda düşünce belirlemek ve davranmak gibi özgürlüklere sahip sosyal ve sosyolojik bir bütünlüğün temsilcileri olmaktan çıkarılmaktadırlar. Sendikalar, tüzel kişilik olarak, sahip olmaları gereken, gerçek kişi haklarından da yoksun duruma getirilmiş durumdadırlar.

Ayrıca, toplu sözleşme yapma hakkının “sendikal faaliyetin” çok önemli ve temel alanı olduğunu da vurgulamak gerekmektedir.

Bu saptamalardan sonra 2822 sayılı Toplu Sözleşme Yasasının, toplu sözleşme yapma hakkını kullanmak için getirdiği barajların, özellikle de yasanın 12. maddesinin düzenlediği, işkolunda sigortalı işçilerin en az yüzde onunu üye yapma önkoşulunun, sendika kurma hak ve özgürlüğünü, nasıl yok ettiğini inceleyebiliriz.

Öncelikle belirtilmesi gereken şudur; Bu düzenleme 12 Eylül’ün keşfi değildir. 2822 sayılı “generallerin yasası” ndan önce, 1970’li yıllarda benzer düzenleme yapılmak istenmiş, işçi sınıfının “15-16 Haziran olayları diye bilinen demokratik direnmesi ile gerçekleştirilememiştir. Bu düzenlemeyi yapmak isteyenler, o zaman açıkça “sendika” teklifini zorla sağlayacaklarını ifadeden de sakınmamışlardır.

1970’li yıllarda yapılan Türk-İş genel kurulunda, dönemin AP’li Çalışma Bakanı Seyfi Öztürk, “DİSK’in çanına ot tıkayacağız” diyordu.

Hemen arkasından Türk-İş’in desteğinden, AP ve CHP’li sendikacı milletvekillerinin imzasıyla TBMM’ne “274 Sayılı Sendikalar Kanunu’nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve 31’inci Maddesine Bir Bent ile Bu Kanun’a 3 Geçici Madde Eklenmesi” Hakkındaki Yasa Önerisi sevk edildi ve bu öneri, 29.7.1970 günü 1317 sayı ile yasalastı.

1317 sayılı yasanın 1. maddesi ile 274 sayılı Sendikalar Yasası'nın bir çok maddesi değiştirildi. Bu değişikliklerle sendikal hak ve özgürlüklerin özü yok edildi. Bu yasa 12 Eylül'ün ürünü olan 2821 ve 2822 sayılı yasaların anasıdır/kaynağıdır. Burada yalnız bir maddesini ele alarak değerlendirdiğimizde, neden sendika kurma özgürlüğünün olmadığı daha açık bir biçimde anlaşılacaktır.

2822 sy.nın 12. maddesinde yer alan, bir işçi sendikasının toplu-iş sözleşmesi yapabilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda en az %10 üyeye sahip olma kuralı ile 1317 sayılı yasanın 9. maddesini karşılaştırarak inceleyelim.

274 sy.nın 1317 sayı ile değiştirilen 9. maddesinin 2. bendinin (a) fıkrasında; "Bir işçi sendikasının Türkiye çapında faaliyet gösterebilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3'ünü... temsil etmeleri gerekir" deniliyor ve aynı koşul konfederasyonlar için de getiriliyor.

Böylece DİSK ve bağlı sendikaların tamamına yakını ile bağımsız sendikaların tümü işlevsizleştiriliyor, biçim olarak kurulu sendikalar durumuna getiriliyordu.

Bu yasa ve anlayışa göre 1/3 koşulunu sağlayamayan sendikalar varolabilecekler (!) isteyen işçiler yeni sendikalar kurabileceklerdi (!). Ancak bir gerçek vardı ki, o da şuydu; Mevcut sendikalar ve yeni kurulacak sendikalar 1/3 koşulunu gerçekleştirinceye kadar FAALİYETTE BULUNAMAYACAKLARDI.

Bu anlayışın sahipleri şunu da savunuyorlardı: Bu yeni düzenlemede, sendika kurma hakkına aykırı bir yön yoktur ve güçlü sendikacılık dönemi başlayacaktır!

Buna karşın, işçiler, aydınlar, bilim adamlarının çoğunluğu, kamuoyu ise bu düzenleme ve koşula "HAYIR" diyorlardı. Çünkü gerçekleştirilmek istenen TEK VE ZORUNLU SENDİKACILIK olduğunu görüyorlardı; her işkolunda tek ve zorunlu bir sendika bulunmasının bir faşizan uygulama olduğunu tarihten de biliyorlardı.

İşçi sınıfı, 15-16 Haziran'da hiçbir siyasal düşünce ve sendika, konfederasyon farklılığına bakmaksızın, bu uygulamaya karşı DEMOKRATİK DİRENME HAKKINI kullandı. Buna karşın, yasa çıktı.

TİP, 1317 sy.nın birçok maddesinin yanı sıra, bu düzenlemenin de İPTALİ için Anayasa Mahkemesi'nde dava açtı.

Anayasa Mahkemesi 8-9 Şubat 1972 gün ve E.1970/48,K.1972/3 sayılı kararıyla, 1317 sy.nın birçok maddesinin yanı sıra, söz konusu düzenlemeyi de iptal etti.

Bütün bu açıklamalardan sonra, "Toplu iş sözleşmesi yapmak için kurulu bulunduğu işkolundaki sigortalı işçilerin en az %10'unu üye buldurma kuralı/önkoşulu sendikanın kurulmasına ilişkin bir kural olmayıp, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapabilmesine ilişkin konulmuş bir kuraldır" diyenlere/diyeceklerine karşı Anayasa Mahkemesi'nin sözü edilen yasa ve maddeyi iptal gerekçesiyle de ayrıca yanıt vermek olanaklıdır.

1317 sy.nın düzenlenmesi de ilk bakışta yukarıdaki sav gibi gözüküyordu. "Bir sendikanın var olma nedeni değil, çalışmasıyla ilgilidir deniyordu.

Ne var ki durum, hiç de öyle değildir.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararında:

"... 9. maddenin 2 sayılı bendinin (a) fıkrası kuralı ilk bakışta sendikanın kurulmasına ilişkin bir kural olmayıp, işçi sendikasının Türkiye çapında görev yapabilmesi için konulmuş bir kuraldır. Bu kurala göre, belli işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az 1/3'ünü üye olarak kendisinde toplamış bulunmayan bir işkolu işçi sendikasının Türkiye çapında çalışmalar yapabilmesi yasaklanmıştır. Demek ki, yazılışı bakımından yorum yapılacak olursa, kuralın sendikaların kuruluşunu değil, yalnızca çalışma alanlarını sınırlandırmakta olduğu görülmektedir. Ancak her kuruluşun ereği, o kuruluşun gelişmesi ve çalışması olduğundan, işçi sendikasının çalışma alanı için konulan bu sınırlandırma, ister istemez onun kuruluşunu da etkilemektedir. Gerçekten çalışma alanı kuruluşundan önce

sınırlandırılmış bulunan bir işkolu işçi sendikası, daha kurulurken gelişemez durumda ortaya çıkmış bir sendika niteliğindedir ve çalışma belli alanda sınırlı bulunan bir işkolu sendikasının genişlemesi olanağı yoktur. Çünkü onun çalışmaları belli alan içinde sıkışıp kalacaktır ve başka alanlarda sendika çalışmaları yaparak yeni yeni üyeler kazanması ve ... etkili bulunan bir sendika durumuna gelmesi düşünülemez. Demek ki işkolu işçi sendikalarının çalışma alanı için konulan bu sınırlandırma, sonuçta onların kuruluşunu iyice etkilemekte ve onları ölü doğmuş duruma sokmaktadır” denilmektedir.

Gerçekten de sözü edilen “ÇALIŞMA ALANI”, “FAALİYET” ibarelerinin yerine “TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMA” ibaresi konularak okunacak olursa durum daha da açıklık kazanacaktır.

“Başka deyimle, bir sendika kurulduğu anda o işkolundaki sigortalı işçilerin 1/3’ünü üye yazamayacağından, ancak kurulduktan sonraki çalışmaları ile kendisini beğendirip üye sayısını artırabileceğinden, Türkiye çapında çalışma olanağı sağlanmayan sendika, yasanın aradığı 1/3 sigortalı işçi sayısı üye yazma koşulunu gerçekleştiremeyecektir ve böylece tartışma konusu koşul yüzünden, Türkiye çapında çalışan sendikalar kurulması önlenmiş olacaktır” diyen iptal gerekçesi, generallerin çıkardığı 2822 sayılı yasanın Anayasa Mahkemesi’ne götürülme olanağı olsaydı, kuşkusuz şöyle çıkacaktı: “... bir sendika kurulduğu anda o işkolundaki sigortalı işçilerin %10’unu üye yazamayacağından... toplu iş sözleşmesi yapma olanağı sağlanmayan sendika, yasanın aradığı %10 sigortalı işçi sayısını üye yazma koşulunu gerçekleştiremeyecektir ve böyle tartışma konusu koşul yüzünden çalışan sendikalar kurulması önlenmiş olacaktır.”

Bu açıdan, 1961 Anayasası ile 1982 Anayasası’nın işçilerin sendika kurma hakkına ilişkin olarak, düzenlemeleri arasında bir fark yoktur. 2822 sy.nın 12. maddesinin bu düzenlemesi 1982 Anayasası’na da aykırıdır ve sendika kurma hakkının önünü zedelemekte, yok etmektedir.

Bugün 200 bin sigortalı işçinin çalıştığı varsayacağımız bir işkolunda 19.900 işçi bir araya gelerek, birlikte bir sendika kursalar; görünürde sendika kurmuş olacaklar, ancak kendileri için bile toplu sözleşme imzalamaya, temel sendikal işlevde bulunma hakları olmayacaktır. Yaşamda, bu abartılı örnekteki gibi sendika kurulamayacağı da açıktır.

Önemle dikkat edilmesi gereken nokta şudur. %10 barajı, toplu sözleşmede çoğunluğu belirleme, yetkili sendikayı saptama koşulu değil, bu alanda faaliyette bulunabilme ÖNKOŞULUDUR. Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI’nın yerinde benzetmesiyle; doğacak çocuğun doğabilmesini, göz rengi, saç biçimi, ten rengi ve hatta dişlerinin olması gibi kurallara önceden bağlamaktır. Bu da çocuğa, doğum izni verdi görünerek, doğmazsın demekle eşanlama gelir.

Ülkemizin de taraf olduğu uluslararası anlaşmaların böylesi düzenlemeleri asla kabul etmediğini, ILO’nun bu konuda pek çok kararı ve uyarısı bulunduğu gerçeğini ise tartışmak bile anlamsızdır.

Diğer yandan hiçbir görüş ve dayandığı gerekçe, sendikal tekelciliği, işçi ve emekçi sınıflar yararına savunma haklılığı kazanamaz.

İşçilerin ve çalışanların, özgür istençleri ile oluşturacakları, tek sendikalar eliyle bu alanı kullanmalarının daha olumlu olacağını savunmak ayrı şeydir. Bu alanda yapılan demagojilere karşı uyanık olmak gereklidir.

Faşist ve otoriter rejimlere özgü, yasa zoru ile yaratılmış “tek sendika” güçlü sendikacılığı yaratmaz, yaratamaz.

Sendikal birliği sağlamak işçi sınıfının temel görevidir ve ancak işçi sınıfı tarafından yerine getirildiği, sağlandığı ölçüde gerçek anlam ve içeriğine kavuşabilir. Yakın tarihimizde görüldüğü üzere, işçi hareketinin birliğini sağlama demagojisinin ardına sığınarak, sendikacılık hareketine siyasal iktidarın yasal ve yönetsel yollarla müdahalede bulunması, sendikacılığın bölünmüşlüğüne artırmaktan veya sendikacılık hareketini çoğunluğu temsil etmeyen bir kliğin eline teslim etmekten başka bir sonuç vermemektedir.

Sendikal birliğin sağlanmamasının temel koşulu, sendikal özgürlük ortamının oluşumudur.

Ayrıca barajın, güçlü sendika yarattığını savlayanlar, buna kendileri de inanmamaktadırlar. Ülkemizdeki sendikalaşma oranı bunun açık kanıtıdır. Örneğin sendikamızın kurulu bulunduğu 17

nolu işkolunda Bakanlığın doğru olmadığı herkesçe bilinen istatistiklerinde bile, sendikalaşma oranı %22'dir. Gerçekten ise bu rakam %10'dur. İşte yaratılan güçlü sendikacılık, %90'ı sendikasız olan bir işkolu ortaya çıkarmıştır. Bu %90'ın sendikasız olmasında antidemokratik %10 ÖNKOŞULU temel etkenlerden birisidir.

Bugün, Çalışma Bakanlığınca yayınlanan istatistiklerde yüzde on barajını aşmış görünen sendikaların pek çoğunun bu durumları gerçek değildir.

Tam ve doğru olarak işçi ve sendikalı sayıları ortaya konursa, -ki, bugünkü toplu sözleşme yapma düzenini korumaktan yana olanlarla, bu işlemleri yapmakta tek yetkili organ konumundaki Çalışma Bakanlığı bunu gerçekleştirmekle yükümlüdür.

Ülkemizde işkollarının en az yarısında toplu sözleşme yapılamayacaktır. Bu da ülkemizde sendika kurma özgürlüğünün "lafta" kaldığını daha da somutlayacaktır.

İstatistiklerin gerçeği yansıtmasında bu durumun ortaya çıkmaması isteğinin çok önemli rolü vardır. Siyasal iktidarın geçmişteki yeğlemeleri bir diğer etkidir. Bizzat yasanın kendisi, getirdiği sistemle ülkemiz gerçeklerine aykırı, doğru uygulanabilirliği olanaksız, kırtasiyesi ve bürokratik yapısıyla sahteciliğin kaynağı olmuştur.

2821 sayılı Yasanın geçici ikinci maddesi ile düzenlenen Ek-6 uygulaması ile 7.5.1983 tarihinde sendikaların "üyem" diye bildirdiği çok sayıda sahte üyelik, resmi kayıtlara geçmiştir. Daha sonra meydana gelen ayrılma, ölüm ve istifa gibi durumlar dikkate alınmamıştır. İşkolu istatistikleri bu yönüyle bizzat kendisi yüzde on barajından ayrı olarak, ikinci bir barajı engel oluşturmaktadır. Bu belirttiklerimizi 17 nolu işkolundan örnekleyelim.

1992 Temmuz istatistiklerine göre bu işkoluna 345 bin sigortalı işçinin çalıştığı ve bu işçilerin Türkiye genelinde 102 bin işyerine dağılmış olduğu kayıtlıdır. Bu işçilerin işyerlerine göre dağılımını gösterir Bakanlığın resmi yazısı, istemi üzerine Sosyal-iş Sendikası'na gönderilmiştir.

Bu listede 150 bin işçinin İstanbul'da çalıştığı belirtilmektedir. Ancak Bakanlık bu işçilerden yalnızca yaklaşık 10 bin işçinin çalıştığı işyerlerinin adresini verebilmektedir. Geri kalan işyerlerinin isim ve adresleri Bakanlıkça bilinmemektedir. Buralarda çalışan 140 bin sigortalı işçinin çalıştığı nasıl belli olduğu ise Bakanlıkça yanıtlanamamaktadır.

Banka, sigorta, liman, karayolları, otelcilik gibi işyerleri 17 nolu işkolunda adres olarak yer almaktadır. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün 1989 yılı rakamları ile sayıları 30 bini bulan özel eğitim kurumları öğretmenleri istatistiklere dahil edilmişlerdir. Oysa bu çalışanların sendikalara üye olmaları, 2821 sayılı yasa ile yasaklanmış durumdadır.

Yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bildiriminde bir kara mizah görülmektedir. Bu bildirimde pek çok örneği görülen ve aşağıda birkaç örneğini verdiğimiz işyerlerinde karşılında gösterilen işçilerin çalıştığı belirtilmektedir:

<u>İli – İlçesi – Beldesi</u>	<u>İşyeri</u>	<u>İşçi sayısı</u>
Silifke – Taşucu	Balıçlık Kooperatifi	104
Mersin	Gümüşhaneliler Tanışma Derneği	140
İzmir – Eşrefpaşa	Anadolu Kasabı	107
Sandıklı	Bakkaliye	108
Amasya – Taşova – Çaydibi	Harita işleri	342
Ankara – Adınpaşa	Isparta Halı Mağazası	248
Zonguldak	Kuku Bakkaliyesi (böyle bir işyeri yok)	132
Muğla – Ula	Belde Eczanesi (ilaç fabrikası değil)	214

Yaptırduğumuz araştırmada, bu işyerlerinin ya olmadığını ya da birer çalışanı olan işyerleri olduğunu saptadık. Bu durum faaliyette bulunmak -toplu iş sözleşmesi yapmak- yönünden sendikaların önüne %10 değil, bu barajın aslında uygulamayla %20'lere kadar çıkarılmış olduğunu açıkça göstermektedir. Böylesi komedilere son vermek zamanı da gelip geçmiştir.

Sendikal alanı, tümüyle, toplu sözleşme düzeniyle özgürleştirip, özerkleştirmek kaçınılmaz ve ertelenmez bir zorunluluktur.

Bugün Almanya'da grev ve sendika haklarını düzenleyen özel bir yasa yoktur. Çıkarılmamıştır.

Fransa, İngiltere, Belçika, Hollanda, İtalya gibi ülkelerde, bizde yerleştirilmeye çalışılan anlamda sistematik grev ve sendika yasaları söz konusu değildir. İşçi örgütleri bu hakların özel yasalarla düzenlenmesine karşıdır.

Artık, sendikal özgürlükleri, katlanılması gereken bir kurum olarak görmekten Devlet'te, işverenler de vazgeçmeli, düzenlemeler, taraf etkinliğinden çok Devlet etkinliğini ve vesayetini öngören anlayıştan kesinlikle çıkarılmalıdır.

Toplu sözleşme düzeninin, verimliliği ve yaratıcılığı artırıcı ve geliştirici işlevinin; bu alanın özerk ve özgür olması ile sağlanabileceği, yapay kurulmuş ve tanınmış işçi ve işveren örgütleriyle sağlanamayacağı, daha çok zaman yitirmeden kabul edilmelidir.

Bürokratik, dar çerçeve içine sokulmuş, bağımsız ve özgürce kurulmamış, demokratik işleyişe sahip olmayan işçi örgütleriyle, olumlu sonuca ulaşmak olanağı yoktur.

Unutulmaması ve daima göz önünde bulundurulması gereken nokta şudur: Toplu sözleşmeyi yapmaya yetkili sendikanın belirlenmesi ÖNCELİKLE İŞÇİ'yi ilgilendirmektedir. Çünkü sendika, toplu sözleşme ve grev hakları işçi haklarıdır ve bunların gerçekten işçiler yararına işlemesi, kesinlikle işçi istencine uygun yaşama geçirilmesi ile olanaklıdır. Bu konu basit bir sendikalar arası rekabete indirgenemez. Tartıştığımız kolektif sosyal hakların, hak sahibi işçilerin istemlerine, istençlerine uygun kullanımlarının çeşitli nedenlerle engellenmesi, kısıtlanması ve yasaklanması, bu hakların varoluş nedenleri ile çelişir.

Biz, DİSK olarak; sendika kurma özgürlüğünün tüm boyutlarıyla varolması için yasal ve meşru mücadelede kararlıyız.

Barajlara teslim olmayacağız. Belde A.Ş.'de bağtladığımız sözleşme gibi, barajları işlevsiz kılacağız. Yasal ve meşru yollardan bunu aşacağız. Ulusal ve uluslararası platformlarda hukuksal ve yargısal mücadelemizi sürdüreceğiz.

Sendikal alanı, çalışma yaşamını, devletin hak verme alanı olmaktan çıkartan, bu alanı özgürlükler alanı durumuna getiren bir anlayış, siyasal iktidarda, işverenlerde ve hepsinden önemlisi işçi sınıfında, tüm çalışanlarda egemen olmalıdır. İşçi sınıfını, onun memur denilen kesimini de tek bir sendikalar çerçeve yasası bu anlayışla bir an önce düzenlenmelidir.

Bugün TBMM'nce onaylanmış bulunan 87 ve 151 sayılı ILO sözleşmeleri uyarınca da "memur" denilen kamu çalışanlarına YASA ZORU İLE AYRI SENDİKALARDA ÖRGÜTLENMELERİNİ DAYATMAK olanağı yoktur. Tüm çalışanlar aynı işkolu sendikalarında örgütlenebilmelidir. Memurlar isterlerse ayrı sendikalar kurabilirler.

Toplumumuz ve sendikal yaşamımız, yüzde elli birlerin, yüzde kırk dokuzlara hükmettiği bir zorbalık anlayışından kurtularak, gerçek çoğulcu anlayışın düzenlemelerine kavuşturulmalıdır. İşyeri çalışma barışı da ancak böyle sağlanabilir. Demokratikleşmenin ve demokrasinin yerleşmesinin gereği de budur.

Sendikal alanda özgürleşmeden demokratikleşme sağlanamaz. Bu alanda demokratikleşme sağlanmadan da, ülkemizde demokrasi tüm kurum ve kurallarıyla kurulamaz, yerleşemez, işleyemez.

**ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)
SENDİKAL ÖZGÜRLÜKLERİN KOMİTESİ (SÖK) VE
UZMANLAR KOMİSYONU'NUN, %10 BARAJI VE
TOPLU SÖZLEŞME YETKİSİNE İLİŞKİN
GÖRÜŞ VE KARARLARI**

Türkiye'nin "Üye Devlet" konumunda bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), ülkemiz sendikal düzenlemeleri konusunda, 1980 yılı sonrası da sürekli olarak izleme ve denetimlerini sürdürmüş, şikayetler konusunda çeşitli görüş ve kararlarını belirleyerek, hükümetlere sunmuştur. ILO kararları, başta 1982 Anayasası'nın çalışma ve sendikal alanı düzenleyen hükümleri olmak üzere, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nın pek çok hükümlerinin; ILO Anayasası ve ILO sözleşmelerine aykırı olduğu biçimindedir.

Burada, bunlardan 2822 sayılı yasanın 12. maddesi başta olmak üzere, barajlara ilişkin olanlardan söz edilmektedir; işkolunda %10'u bulundurma ile işyeri ve işletmelerde %5'i bulundurma koşullarına ilişkin olanlardan... Konuya ilişkin ILO görüş ve kararları, Prof. Dr. Mesut GÜLMEZ'in bu alanda yayınlanmış kitap ve makalelerinden derlenip aktarılmıştır.

* Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sendikal Özgürlük Komitesi (SÖK) daha 2821 ve 2822 sayılı yasalar Milli Güvenlik Konseyi (MGK)'nce kabul edilmeden önce, 25 Şubat 1983 tarihli raporunda şu sonuca varmıştır:

"Komite, hükümetin yeni sendikal mevzuatın hazırlanmasına öncelikle bile dikkat göstermesini ister. Bu mevzuatın, sendikal etkinliklere dayatılmış varolan kısıtlamaların kaldırılmasına ve -Anayasa'ca sendikal etkinliklere dayatılmış sınırlamalara karşın- SENDİKAL HAKLARIN VE ÖZELİKLE TOPLU PAZARLIK ÖZGÜRLÜĞÜNÜN VE GREV HAKKININ ILO İLKELERİNE UYGUN BİÇİMDE TAM OLARAK GÜVENCE ALTINA ALINACAĞI bir duruma dönülmesine yol açacağını umut eder."

* Komite, 26 MAYIS 1983 tarihli raporunda 2821 ve 2822 sayılı yasaların birçok maddesi içerisinde "toplu iş sözleşmesini bağitlemek için çifte çoğunluk koşulu aranmasını" da ILO normlarına aykırı bulunduğunu belirtmiştir.

* Komite, 31 MAYIS 1984 tarihli raporunda da 2822 sayılı yasadaki yedi aykırı kuralı hükümete yinelemiştir. Bunların ağırlığını, baraj ve yetki konularını düzenleyen 12-13-14. maddeler oluşturmaktadır.

* Uluslararası Çalışma Örgütü Uzmanlar Komisyonu ise yeni sendikal yasaları ilk kez 1984 yılında 70. Genel Konferans için hazırladığı raporda ele almış ve özellikle 2822 sayılı yasanın 98 sayılı sözleşme ve sözleşmenin 4. maddesine aykırı bulunduğu şu konunun altını çizmiştir.

"Bilindiği gibi Komisyon, 2822'nin işkolu ve işyeri düzeylerinde öngördüğü çifte çoğunluk koşulunu 98 sayılı sözleşmenin güvenceye aldığı toplu pazarlığın geliştirilmesi ilkesine aykırı bulunmuştur.

* SÖK, 2 KASIM 1984 tarihli 237. raporunda 12 Eylül sonrasında beri gündeminde olan 997-999 ve 1029 sayılı yakınma olaylarına ilişkin olarak eski görüşlerini yinelemiş 2821 ve 2822 sayılı yasalardaki aykırılıkları bir kez daha sıralayarak Uzmanlar Komisyonunun toplu pazarlık hakkının kısıtlandığına ilişkin eski görüşlerini anımsatarak "toplu iş sözleşmesi bağitlemeye yetkili sendikanın belirlenmesi için öngörülen sistemin yarattığı sorunların, Bakanlıkça yayınlanan istatistiklerin ortaya çıkardığı olumsuzlukların" düzeltilmesini istemiştir.

* 1985'te Uzmanlar Komisyonu, aynı görüşlerine yinelemiştir.

* 1986 yılında Çalışma Bakanı Mustafa Kalemler ILO'ya gönderdiği ve "tam uygunluk" sağlama sözünü (vaadini) içeren mektupta "Uzmanlar Komisyonunun yorumları ve ILO teknik komisyonunun gözlemleri ışığında, 2822 sayılı yasanın toplu pazarlığı ilgilendiren kurallarını yeniden incelemek" sözünü vermiştir.

* 1987, 1988, 1989, 1990 yıllarında ILO organları daha önceki saptama ve isteklerini yinelemiş, hükümetler de “tam uygunluk” sözü vermeye devam etmişlerdir.

* SÖK, 10 KASIM 1988 tarihli raporunda pek çok konunun yanı sıra “toplular iş sözleşmesi bağtılama yetkisi için çifte çoğunluk koşulu öngörülmesi (TİSGLK,M.12) 98 sayılı sözleşmenin, hükümet karışmaksızın toplular sözleşme yapma hakkına aykırı görerek” görüşlerinde direnmiştir.

* Uzmanlar komisyonu 7-8 HAZİRAN 1988 tarihinde toplanan 76. Genel Konferans için hazırladığı raporunda, yetkiye ilişkin sayısal ölçütler konusunda HİÇBİR ŞEYİN değışmediğı saptanmıştır. Hükümetten “Sözleşmenin 4. maddesine uygun olarak çalışma koşullarını toplular iş sözleşmeleri aracılığıyla düzenlemek ereğıyle, çalışan ve çalıştıran örgütleri arasında gönüllü toplular pazarlık yöntemlerinin en geniş biçimde kullanılmasını ve geliştirilmesini özendirecek ve yaygınlaştırılacak biçimde değıştirilmesini” BİR KEZ DAHA istemiştir.

* Ve UZMANLAR KOMİSYONU 1991 yılı raporunda da konuya ilişkin olarak görüşünü bir kez daha belirledi.

“Komisyonun bir çok kez belirttiğı gibi (Komisyon, iki aşamalı çoğunluk koşulunu düzenleyen 2822'nin 12. maddesinin 4. maddesine aykırı olduğı yolundaki müteaddid raporlarını vurgulayarak) en çok temsil gücü olan sendikaların -nesnel ve önceden belirlenmiş ölçütlere dayalı olmak koşuluyla-tercihli yada tekelci toplular pazarlık hakları bulunduğı kabul edilebilse de, 2822 sayılı yasanın 12. maddesinde konulan sayıya, yetkiye ilişkin koşulları gönüllü toplular pazarlık ilkesine uygun değıldir. ÇÜNKÜ, özellikle bir işyerinde çoğunluğu sağlayan ancak çalışanların (işçilerin) %50'den çoğuna sahip olmayan sendikalar işverenle toplular pazarlık yapamaz; aynı şekilde %50 ölçütünü (koşulunu) yerine getiren bir sendika da, eğer işkolundaki işçilerin %10'unu temsil etmiyorsa, toplular pazarlık yapamaz.”

BİZ AYRICA YİNELEYELİM: %10 KOŞULU, TOPLULAR İŞ SÖZLEŞMESİ YAPMAYA YETKİLİ SENDİKAYI, ÇOĞUNLUK SENDİKASINI BELİRLEMEK İÇİN DEĞİL SÖZLEŞME YAPMA HAKKI İÇİN ÖNKOŞULDUR.

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA İLİŞKİN 87 SAYILI SÖZLEŞME

Uluslararası Çalışma Bürosu yönetim Kurulu tarafından Sanfransisco'da toplantıya çağırılarak orada 17 Haziran 1948'de otuz birinci toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı toplantı gündeminin yedinci maddesini oluşturan sendika özgürlüğü ve örgütlenme hakkının korunması konusu ile ilgili çeşitli önerilerin bir sözleşme şeklinde kabulüne karar verdikten sonra,

Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının Dibace kısmının, çalışanların durumunun iyileştirilmesi ve barışın sağlanmasını mümkün kılacak yollar arasında örgütlenme özgürlüğü ilkesinin” vurgulanmasını da açıklamış olduğunu,

Filadelfiya Beyannamesinin ifade ve dernek kurma özgürlüğünün devamlı bir ilerlemenin gerekli bir koşulu olduğunu yeniden vurgulamış ve duyurmuş bulunduğunu,

Uluslararası Çalışma Konferansının, otuzuncu toplantısında, Uluslararası düzenin esaslarını oluşturması gereken ilkeleri oybirliği ile kabul ettiğini,

Birleşmiş Milletler Genel Kurulunun, ikinci toplantısında, bu ilkeleri kendisine malettiğini ve Uluslararası Çalışma Örgütünü bir veya birkaç Uluslararası Sözleşmenin kabulüne olanak sağlayacak şekilde çabalarını sürdürmeye davet ettiğini,

Göz önünde tutarak, bin dokuz yüz kırk sekiz yılı Temmuz ayının işbu dokuzuncu günü sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin 1948 sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

BÖLÜM I : ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Madde 1

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi aşağıda hükümleri yerine getirmeyi üstlenir.

Madde 2

Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

Madde 3

1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

2. Kamu makamları, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdırlar.

Madde 4

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten men edilmeye tabi tutulamazlar.

Madde 5

Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon ve konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler.

Madde 6

Yukarıda yazılı 2, 3 ve 4 üncü maddeler hükümleri çalışanların ve işverenlerin örgütlerinin federasyon ve konfederasyonları hakkında uygulanır.

Madde 7

Çalışanların ve işverenlerin örgütleriyle bunların federasyon ve konfederasyonlarının tüzel kişilik kazanımları yukarıda yazılı 2, 3 ve 4 üncü maddeler hükümlerinin uygulanmasını sınırlayacak nitelikte koşullara bağlanamaz.

Madde 8

1. Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler, bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar.

2. Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek nitelikte olamaz veya zarar verecek şekilde uygulanamaz.

Madde 9

1. Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 19 uncu maddesinin 8 inci paragrafı ile konulan ilkelere uygun olarak; bu sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumuna silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına bu sözleşmede öngörülen güvenceleri sağlayan yürürlükteki herhangi bir yasa, karar, adet veya anlaşmayı etkilemeyecektir.

Madde 10

Bu sözleşmede “örgüt” terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve çıkarların savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.

BÖLÜM II : ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

Madde 11

Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve bütün önlemleri almakla yükümlüdür.

BÖLÜM III : ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER

Madde 12

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası 1946 Değişiklik Belgesi ile değiştirilmiş bulunan Çalışma Örgütü Anayasasının 35 inci maddesinde sözü edilen fakat bu suretle değiştirilmiş olan adı geçen maddenin 4 üncü ve 5 inci fıkralarında yazılı ülkeler dışında kalan ülkelerle ilgili olarak, bu sözleşmeyi onayan örgütün her üyesi, aşağıdaki hususları bildiren bir açıklamayı onama belgesi ile birlikte veya onamasından sonra mümkün olan en kısa bir süre içinde Uluslararası Çalışma Örgütü Bürosu Genel Müdürüne gönderecektir.

a) Hakkında sözleşme hükümlerinin hiçbir değişiklik yapmadan uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler;

b) Sözleşme hükümlerinin değişikliklerle uygulanacağını taahhüt ettiği ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğu;

c) Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde Sözleşmenin uygulanamamasının nedenleri;

d) Haklarındaki kararlarını saklı tuttuğu ülkeler.

2. Bu maddenin birinci paragrafının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen taahhütler, onamanın ayrılmaz kısımları sayılacak ve onama kuvvetine sahip olacaktır.

3. Her Üye, bu maddenin 1 inci paragrafının (b), (c) ve (d) bentleri gereğince daha önce yapmış olduğu açıklamada mevcut çekincelerin hepsinden veya bir kısmından, yeni bir açıklama ile vazgeçebilecektir.

4. Her Üye, 16'ncı madde hükümlerine uygun olarak bu sözleşmenin feshedilebileceği süreler zarfından Genel Müdüre, daha önceki herhangi bir açıklamanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve belirli ülkelerdeki mevcut durumu bildiren yeni bir açıklama gönderebilecektir.

Madde 13

1. Bu sözleşmede ele alınan konular, anavatan dışı bir ülkenin makamlarının bizzat kendi yetkisi çerçevesi içine girdiği zaman, o ülkenin uluslararası ilişkilerinden sorumlu olan üye, ayı geçen ülkenin hükümetiyle uyuşarak Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne, o ülke adına bu Sözleşmedeki Yükümlülükleri kabul ettiğine ilişkin bir açıklama gönderebilecektir.

2. Bu sözleşmedeki yükümlülüklerin kabulünü bildiren bir açıklama Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne;

a) Ortak otoriteleri altında bulunan bir ülke için Örgütün iki veya daha fazla üyesi;

b) Birleşmiş Milletler Antlaşması hükümleri yahut o ülke hakkında yürürlükte olan herhangi bir diğer hüküm gereğince o ülkenin yönetiminden sorumlu bulunan uluslararası bir makam tarafından gönderilebilir.

3. Bu maddenin yukarıdaki paragrafındaki hükümler uyarınca Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilen açıklamalar Sözleşme hükümlerinin ilgili ülkede değişiklik yapılmadan mı yoksa, değişikliklerle mi uygulanacağını bildirecektir; açıklama sözleşme hükümlerinin değişiklikler kaydıyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden ibaret olduğunu açık olarak gösterecektir.

4. İlgili üye, üyeler veya uluslararası makam, daha önceki bir açıklamayla bildirilen değişikliğe başvurma hakkından daha sonraki bir açıklamayla tamamen veya kısmen vazgeçebilecektir.

5. İlgili üye, üyeler veya uluslararası makam, 16'ncı madde hükümlerine uygun olarak bu Sözleşmenin feshedilebileceği devreler süresince Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne, daha önceki herhangi bir açıklamanın hükümlerini başka herhangi bir bakımdan değiştiren ve Sözleşmenin uygulanması bakımından mevcut durumu belirten yeni bir açıklama gönderebilecektir.

BÖLÜM IV. SON HÜKÜMLER

Madde 14

Bu sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

Madde 15

1. Bu sözleşme, ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü Üyelerini bağlar.

2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten oniki ay sonra yürürlüğe girer.

3. Daha sonra bu Sözleşme, onu onayan her üye için, onama belgesi kaydedildiği tarihten oniki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 16

1. Bu sözleşmeyi onayan her üye, ilk yürürlüğe girdiğinden itibaren on yıllık bir süre sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürenin kaydedeceği bir belge ile feshedilebilir. Fesih, kayıt tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.

2. Bu Sözleşmeyi onamış olup da onu, bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi her on yıllık süre bitince, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

Madde 17

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen, bütün onama ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine duyurur.

2. Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 18

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü yukarıdaki maddeler gereğince kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

Madde 19

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu Sözleşmenin uygulanması hakkında bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

Madde 20

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde:

a) Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu yukarıdaki 16 ncı madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b) Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu sözleşme Üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

2. Bu Sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan sözleşmeler için, herhalde şimdiki şekil ve içeriyle geçerli olmakta devam eder.

Madde 21

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde geçerlidir.

ÖRGÜTLENME VE TOPLU PAZARLIK HAKKI İLKELERİNİN UYGULANMASINA İLİŞKİN

98 NUMARALI SÖZLEŞME

ILO Kabul Tarihi : 1949

Yürürlüğe Giriş Tarihi : 18.7.1951, San Fransisco

Türkiye'nin Onay Tarihi : 8.8.1951,

Resmi Gazete : 14.8.1951/7884

Kanun No : 5834

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından San Fransisco'ya çağrılarak orada 18 Haziran 1949'da 32'nci toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, toplantı gündeminin 4. maddesini oluşturan örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı prensiplerinin uygulanmasına ilişkin çeşitli önerileri kabul etmeye, bu önerilerin Uluslararası bir Sözleşme biçimini almasına karar verdikten sonra, Bin dokuz yüz kırk dokuz yılı Temmuzunun birinci günü, örgütlenme ve toplu pazarlık görüşmesi hakkına ilişkin 1949 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

1. İşçiler çalışma hususunda sendika özgürlüğüne zarar getirmeye yönelik her türlü ayırım gözetici harekete tam bir korumadan yararlanacaktır.

2. Böyle bir koruma özellikle;

a) Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması, koşuluna bağlı kılmak,

b) Bir sendikaya üye olması yada çalışma saatleri dışında veya işverenin izni ile çalışma saatlerinde sendika çalışmalarına katılmasından kaynaklanan bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka biçimde ona zarar vermek amaçları güden hareketlere ilişkin konularda uygulanacaktır.

Madde 2

1. İşçi ve işveren kuruluşları, gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri yada üyeleri aracılığı ile birbirlerinin kuruluşları, işleyişleri ve yöntemlerine karışma eğilimlerine karşı gerekli biçimde korunacaklardır.

2. Özellikle işçi kuruluşlarını işverenin yada bir işveren denetimine bağlı kılmaya, bir işverenin yada işveren kuruluşunun kendi etkisi altına alınmış işçi kuruluşları kurulmasını özendirmeye yada işçi kuruluşlarının parasal yollarla yada başka bir biçimde desteklemeye yönelik önlemler, bu maddedeki anlamı ile karışma hareketlerinden sayılır.

Madde 3

Bundan önceki maddelerde tanımlanan “örgütlenme hakkı”na uyulmasını sağlamak üzere gerektiği hallerde ulusal koşullara uygun örgüt kurulacaktır.

Madde 4

Çalışma koşullarını toplu sözleşmelerle düzenlemek üzere işverenler veya işveren kuruluşlarıyla işçi kuruluşları arasında gönüllü görüşme usulünden yararlanılmasını ve bu usulün tam bir yolla geliştirilmesini özendirmek ve gerçekleştirmek için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

Madde 5

1. Bu Sözleşmede öngörülen güvencenin ne gibi hallerde Silahlı Kuvvetler ve Kolluk Kuvvetlerine hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasal düzenlemelerle belirlenecektir.

2. Bu Sözleşmenin bir üye tarafından onanması bu Sözleşmede öngörülen güvenceyi Silahlı Kuvvetlere ve Kolluk Kuvvetleri çalışanlarına veren mevcut bir kanuna, kararı alışkanlığa yada anlaşmaya, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 19. maddesinin 8. paragrafında yazılı ilkeler gereğince, olumsuz yönde etkilemez.

Madde 6

Bu Sözleşme, Devlet memurlarının durumları ile ilgili değildir ve hiçbir biçimde onların haklarını veya statülerini olumsuz yönde etkilemez.

Madde 7

Bu Sözleşmenin resmi onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek ve onun tarafından yazıma geçirilecektir.

Madde 8

1. Bu sözleşme onama belgeleri Genel Müdür tarafından yazıma geçirilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.

2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgeleri Genel Müdür tarafından yazıma geçirildikten ancak 12 ay sonra yürürlüğe girer.

3. Bu Sözleşme, onu sonradan onayan üyeler için onama belgesinin yazıma geçirilmesinden 12 ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 9

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 35. maddesinin ikinci fıkrasına uygun olarak, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek olan bildirimlerin şu hususları içermesi gerekir.

a) İlgili üyenin Sözleşme hükümlerinde hiçbir değişiklik yapılmadan uygulanacağını yükümlendiği ülkeler;

b) Sözleşme hükümlerinde değişiklik yapılarak uygulanacağına yükümlenen ülkeler ve bu değişikliklerin nelerden oluştuğu;

c) Sözleşmenin uygulanamayacağı ülkeler ve bu gibi hallerde Sözleşmenin uygulanamamasının nedenleri;

d) Sözleşme hakkındaki kararını durumun daha çok incelenmesine kadar ertelediği ülkeler.

2. Bu maddenin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde sözü edilen yükümlülükler, onamanın ayrılmaz kısımları olarak sayılacak ve aynı sonuçları doğuracaktır.

3. Her üye bu maddenin birinci fıkrasının b, c ve d bentleri gereğince daha önce yapmış olduğu bildirimde bulunan çekincelerin bütününden yada bir bölümünden yeni bir bildirim ile vazgeçebilecektir.

4. Her üye, 11'nci madde hükümlerine uygun olarak, bu Sözleşmenin yürürlükten kaldırılabilmesi için, Genel Müdüre, daha önceki herhangi bir bildirim hükümlerini herhangi bir yönden değiştiren ve belirli ülkelerdeki durumu bildiren yeni bir bildirim gönderecektir.

Madde 10

1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasasının 35. maddesinin 4. ve 5. fıkraları uyarınca Genel Müdürlüğe gönderilen bildirimler Sözleşme hükümlerinin ülkede değişikliklere mi yoksa değişiklik yapılmadan mı uygulanacağını bildirmelidir; bildirim Sözleşme hükümlerinin değişiklikler yoluyla uygulanacağını bildirdiği zaman, bu değişikliklerin nelerden oluşacağını belirtmelidir.

2. İlgili üye yada üyeler veya Uluslararası Makam, daha önceki bir bildirimle bildirilen değişiklikleri iletme hakkından daha sonraki bildirimle bütününden yada bir bölümünden vazgeçebilecektir.

3. İlgili üye yada üyeler, yada Uluslararası makam 11 nci madde hükümlerine uygun olarak, Sözleşmenin yürürlükten kaldırılabilmesi için, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne daha önceki bir bildirim hükümlerinin herhangi bir başka yönden değiştiren ve bu sözleşmenin uygulanması hususundaki durumu belirten yeni bir bildirim gönderebilecektir.

Madde 11

1. Bu sözleşmeyi onayan her üye, onu, ilk yürürlüğe giriş tarihinden sonraki on yıllık bir dönem sonunda, Uluslararası Çalışma bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün yazıma geçireceği ve bu Müdürün yazıma geçireceği bir bildirim ile yürürlükten kaldırabilir. Yürürlükten kaldırma yazım tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olacaktır.

2. Bu sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan önceki fıkrada yazılı on yıllık dönemin bitiminden sonraki bir yıl içinde bu madde gereğince yürürlükten kaldırma hakkını kullanmayan her üye, yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi her on yıllık dönem bitince, bu maddede belirtilen koşullar içinde yürürlükten kaldırabilecektir.

Madde 12

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama bildirim ve yürürlükten kaldırmaların yazıma geçtiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine bildirilecektir.

2. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin yazıma geçirildiğini örgüt üyelerine bildirirken, bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 13

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, yazıma geçirmiş olduğu bütün onama, bildirim ve yürürlükten kaldırmalarla ilgili tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102. maddesi uyarınca yazıma geçirilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırılacaktır.

Madde 14

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden sonraki 10 yıllık bir dönem sonunda, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel konferansa sunacak ve onun bütünü yada bir bölümünün değiştirilmesi sorununun konferans gündemine konulması gereği hakkında karar verecektir.

Madde 15

1. Konferansın bu Sözleşmeyi bütün yada bir bölümü ile değiştiren yeni bir sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme başkaca hükümler içermediği durumlarda;

a) Değiştiren yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu, yukarıdaki 14. madde dikkate alınmaksızın ve fakat değiştiren yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak koşulu ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden yürürlükten kalkmasını gerekli kılacaktır.

b) Değiştiren yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden sonra bu Sözleşme, üyelerin onamasına artık açık bulundurulmayacaktır.

2. Bu Sözleşme, onu onayıp da değiştiren Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki biçim ve içeriği ile geçerli olmakta devam edecektir.

Madde 16

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde geçerlidir.

KAMU HİZMETİNDE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI VE İSTİHDAM KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİNE İLİŞKİN

151 SAYILI SÖZLEŞME

Uluslararası Çalışma Örgütü Yönetim Kurulu tarafından Cenevre’de toplantıya çağrılan ve 7 Haziran 1978 tarihinde toplanan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı 64 üncü oturumunda,

1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması hakkında Sözleşmenin 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin Sözleşmenin ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri hakkında tavsiyenin hükümlerini not ederek,

1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu azarlık Hakkına İlişkin Sözleşmenin bazı kamu görevlisi kategorilerini kapsamadığını ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında Sözleşmenin ve Tavsiye kararının işletmedeki işçi temsilcilerine uygulandığını göz önüne alarak,

Birçok ülkede kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının önemli ölçüde genişlediğini ve kamu mercileriyle kamu görevlilerinin örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliğini not ederek,

Üye devletlerin siyasi, sosyal ve ekonomik sistemlerinin büyük ölçüde çeşitliliğini ve uygulamadaki farklılıklarını (örneğin, merkezi ve yerel makamlardan her birinin karşılıklı görevleri, federal eyalet ve taşra makamlarının görevleri, Devlet işletmelerinin ve özerk veya yarı özerk çeşitli tipte kamu kuruluşlarının görevleri ve çalışma ilişkilerinin mahiyeti ile ilgili olarak) göz önünde tutarak,

Uluslararası bir belgenin uygulama alanının belirlenmesinde ve bu belgeyle ilgili tanımların kabulünde, birçok ülkede kamu sektöründeki çalışmayla özel sektördeki çalışma arasında mevcut farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan özel sorunları, 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin Sözleşmenin ilgili hükümlerinin kamu görevlilerine uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum güçlüklerine ve Uluslararası Çalışma Örgütünün kontrol organlarının bazı hükümetlerin bu hükümlerini kamu görevlilerinin büyük bir kısmını bu sözleşmenin uygulama alanının dışında bırakacak biçimde uyguladıklarını birçok defa müşahede etmiş olduklarını göz önüne alarak,

Oturum gündeminin 5 inci maddesini oluşturan “Kamu Hizmetinde Örgütlenme Özgürlüğüne ve Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarını Belirleme Usulüne İlişkin” çeşitli bazı önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin uluslararası bir sözleşme biçimini almasına karar vererek,
1978 tarihli “Kamu Kesiminde Çalışma İlişkileri Sözleşmesi” adını alan aşağıdaki sözleşmeyi bugün, 27 Haziran 1978 tarihinde kabul etmiştir:

BÖLÜM I

UYGULAMA ALANI VE TANIMLAR

Madde 1

1. Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.

2. Bu Sözleşmede öngörülen Sözleşmelerin, görevleri izlenecek politikaları belirleme ve yönetim işlevleri kabul edilen üst düzey görevlilere veya çok gizli nitelikte görevler ifa edenlere hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

3. Bu Sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polise ne ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla belirlenecektir.

Madde 2

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından “Kamu Görevlisi” deyimini işbu Sözleşmenin 1 nci maddesi uyarınca Sözleşmenin kapsamına giren herhangi bir kimse anlamına gelir.

Madde 3

Bu Sözleşmenin uygulanması bakımından “Kamu Görevlileri Örgütü” deyimini, oluşumu ne olursa olsun, amacı kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir.

BÖLÜM II

ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASI

Madde 4

1. Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne hanel getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaktır.

2. Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara karşı uygulanacaktır:

a) Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak,

b) Bir kamu görevlisini bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek.

Madde 5

1. Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır.

2. Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yöntemlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

3. Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeyi veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklemeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir.

BÖLÜM III KAMU GÖREVLİLERİ ÖRGÜTLERİNE SAĞLANACAK KOLAYLIKLAR

Madde 6

1. Kamu görevlilerinin tanınan örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.

2. Bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir.

3. Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu Sözleşmenin 7 nci maddesinde belirtilen yöntemlere göre veya diğer uygun yöntemlerle belirlenecektir.

BÖLÜM IV ÇALIŞMA KOŞULLARININ BELİRLENMESİ YÖNTEMLERİ

Madde 7

Kamu görevlileri örgütleri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

BÖLÜM V UYUŞMAZLIKLARIN ÇÖZÜMÜ

Madde 8

Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.

BÖLÜM VI KİŞİSEL VE SİYASİ HAKLAR

Madde 9

Kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan yükümlüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasal haklardan yararlanacaklardır.

BÖLÜM VII SON HÜKÜMLER

Madde 10

Bu sözleşmenin kesin onama belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

Madde 11

1. Bu Sözleşme, ancak onama belgeleri Genel Müdür tarafından kaydedilmiş olan Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlar.

2. Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.

3. Daha sonra bu Sözleşme, onayan her üye için onama belgesinin kaydedildiği tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 12

1. Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 10 yıllık bir süre sonunda Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve Genel Müdürün kaydedeceği bir belge ile feshedilebilir. Fesih, kayıt tarihinden bir yıl sonra geçerli olur.

2. Bu Sözleşmeyi onamış olup da bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl süresince ve bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullanmayan her üye yeniden on yıllık bir süre için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi her 10 yıllık sürenin bitiminden bu maddenin içerdiği koşullarla feshedebilir.

Madde 13

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen, bütün onama ve fesihlerin kaydedilmesinden Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerini haberdar eder.

2. Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 14

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

Madde 15

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

Madde 16

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde:

a) Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu yukarıdaki 12 nci madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b) Değiştirici yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu Sözleşme artık üyelerin onamasına açık bulunmaz.

2. Bu Sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve içerik geçerli olmakta devam eder.

Madde 17

Bu sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı şekilde geçerlidir.