

KAMU GÖREVLİLERİNİN TOPLU SÖZLEŞME HAKKININ GERÇEKLİĞİ MESELESİNDE ÖNEMLİ BİR FAKTÖR: KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULU VE NİTELİĞİ

PROF. DR. KADİR ARICI*

GİRİŞ

2010 Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınması konusu kamuoyunda yeterince tartışılmadan kotarılmış bir Anayasa değişikliğinin sonucu olarak gerçekleştirilmiştir.

Kamu görevlileri ve memurlara toplu sözleşme hakkı tanırken Anayasa koyucu aynı kitleyi grev hakkından mahrum bıraktığı gerçeğini gözardı etmiştir. Uluslararası alanda kamu görevlisi kavramının çok geniş bir muhtevada belirlendiği ve bu sebeplede bu kitlenin işçilerle aynı düzeyde sendikal haklardan mahrum bırakıldığı yönünde yapılan eleştiriler kulak ardı edilmiştir.

Öte yandan Kamu görevlilerine grevsiz toplu sözleşme hakkı tanırken – toplu pazarlıkta tarafların uyuşmazlığa düşmeleri halinde uyuşmazlığın çözümüne ilişkin kurulan sistem ne akademik çevrelerde ne de sendikal çevrelerde yeteri kadar değerlendiril-

dirilmiş, tartışılmış da değildir. Üçüncü toplu sözleşme dönemine girildiği bir zaman dilimi içinde toplu pazarlıkta anlaşmazlığa düşüldüğünde bu menfaat uyuşmazlığının çözümü için getirilen mecburi hakem sistemi kamu görevlileri sendikalarının gündemine neredeyse hiç girmemiştir .

Kamu görevlileri toplu sözleşme sisteminde taraflar arasında toplu pazarlıkta anlaşmaya varılamadığı zaman uyuşmazlığın çözümünde yetki kamu görevlileri hakem kurulundadır. Kanunla kuruluş esasları belirlenen bu mecburi hakem kurulu hakem kuruluna dair yerleşmiş milletlerarası hukuk standartlarına ne denli uygundur? Daha özlü bir soru ile toplu iş uyuşmazlığının çözümü için kurulan mecburi hakem kurulu hukuka ne ölçüde uygundur? Bu hakem kurulu ile kamu görevlilerinin bu kuruldan kendilerini tatmin edecek adil sonuçlar elde etmeleri ne ölçüde beklenebilir ? Bütün bu sorular bu çalışmada ele alınarak incelenmeye çalışılacaktır .

*Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

I – ALATURKA BİR ÇÖZÜM : KAMU GÖREVLİLERİNE TOPLU SÖZLEŞME HAKKININ TANINMASI 1- GELİŞİM SÜRECİ :

Türkiye’de kamu görevlilerine sendikal haklar tanınmasında ilk adım 1961 Anayasası m. 46 ile atılmıştı.¹ Anayasa m.45 çalışanlar ve işverenlere sendika hakkını tanımıştır. Kamu görevlileri anayasal bir hak olarak sendika hakkını, 8.6.1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personel Sendikaları Kanunu ile kullanmaya başlamışlardır.²

Bu kanuni düzenleme ile ülkemizde kamu görevlileri 1965 -1971 yılları arasında uluslararası seviyede sendikal örgütlenme haklarına kavuşmuşlar ve bu hakları kullanmaya başlamışlardır. 1971’de 12 Mart askeri müdahalesi ile 20.9.1971 tarih ve 1488 sayılı Kanun ile Anayasa m.46’da değişiklik yapılmış ve kamu görevlilerinin sendikal örgütlenme hakları ellerinden alınmıştır.³

1971’den sonraki dönemlerde uzun süre memur ve diğer kamu görevlileri yalnızca dernek şemsiyesi altında örgütlenme haklarını kullanabilir olmuşlardır. 1980 Anayasası da memurlara sendikal örgütlenme hakkını tanımamıştır.

12 Eylül Döneminin sona ermesi

1-Konu ile ilgili literatür ve geniş bilgi için bkz: GÜLMEZ, Mesut : Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku, Ankara 2002, s.10 - 22.; TUN-CAY, A.Can - KUTSAL SAVAŞ, Burcu : Toplu İş Hukuku, İstanbul 2015, s. 450 v.d.; SUR, Melda : İş Hukuku Toplu İlişkiler, Ankara 2015, s.193-197; ESENER, Turhan - GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, Yeliz : Sendika Hukuku, İstanbul 2014, s. 205-208;

2-RG 17.6.1965 T. ve 12025 Sa. ; Devlet Personel Sendikaları Kanunu ile ilgili mevzuat için bkz: KURUCU, Oğuz : Devlet Personel Sendikaları ve İlgili Hükümler, Ankara 1967. :

3-SUR, Melda : a.g.e. s.194

ve normal demokratik düzene geçilmesinden sonra, kamu görevlileri yeniden sendikal örgütlenme hakkını elde etme mücadelesine başlamışlardır. Anayasa ve yasalarda bir hak olarak sendikal örgütlenme hakkı tanınmamış olmasına rağmen; kamu görevlileri, sendikal örgütlenmelere girişmişlerdir. Fiili durum yaratarak, kamu görevlileri sendikalar ve üst kuruluşlarını kurmak suretiyle örgütlenme teşebbüslerine girişmişler; zaman içinde memurlar kendi sendikalarını ve üst örgütlenmelerini tamamlamışlardır.

Kanun ile bir hak olarak düzenlenmediği için memur sendikalarının kuruluşuna valilikler izin vermemişler, kurulan sendikaların kapatılması için yargı mercilerinde davalar açılmaya başlanmıştır. Yargı, kurulan sendikaları sendika olarak kabul etmemiş; dernek niteliğinde görmüş ve sendika kurma hakları olmadığı için kurulan sendikaların kapatılması yönünde kararlar verilmeye başlanmıştır.

Sendikalar ciddi bir mücadele süreci başlatmışlardır. Memur sendikaları siyasi iktidarlar ve yasama organı üzerinde etkili bir baskı oluşturmuş ve memurların sendikal haklara kavuşturulması için bazı adımların atılmasını sağlamışlardır. 1994 yılında Milletlerarası Çalışma Teşkilatının (ILO) 87 Sayılı Sendika Hürriyetine Dair sözleşmesi kanunla onaylanmıştır. 1995 yılında bir Anayasa değişikliği yapılmış ve memurlara toplu görüşme hakkı tanınmıştır. 1995 Anayasa değişikliği Toplu Sözleşme Hakkını düzenleyen m.53’te yapılmış

ve bu değişiklik ile memur sendikalarının kurulmasına cevaz verileceği de bu maddede açıkça işaret edilmiştir. Bu Anayasa değişikliği ile memurlara sendikal haklar tanınmamış; ancak sendikal hakların tanınacağına dair ilk adım atılmış ve sendikaların kurulmasına cevaz verileceği bir anayasal taahhüt olarak hükme bağlanmıştır. Hemen ifade edelim ki, devleti bu anayasa değişikliğine iten sebep, 1994 yılında sendikal haklara dair Milletlerarası Çalışma Teşkilatının (ILO) 87 sayılı sözleşmesinin kabul edilmesi olmuştur.

Bu değişiklikte, hukuken varlıkları tanınmamış ancak fiilen mevcut olan memur sendikaları, hükümetle maaş ve sosyal haklarını toplu görüşme hakkını elde etmişler ve bu haklarını kullanmaya başlamışlardır.

1995 Anayasa değişikliği ile sendika hakkını düzenleyen m.51'de değişiklik yapılarak, memurlara sendika hakkının tanınması mümkün olmasına rağmen; Anayasa koyucu maalesef, toplu sözleşme ile ilgili maddede (m.53'te) değişiklik yapmış ve bu maddede memur sendikalarının kurulmasına cevaz verileceği de ifade edilmiştir. Halbuki, aynı Anayasa değişikliği ile memurlara sendika hakkı tanınabilir (m.51'de değişiklik yapılarak) ve yine memur sendikalarına da toplu görüşme hakkı (m.53 değişikliğinde olduğu gibi) tanınabilirdi. Böyle bir dolambaçlı yol izlenmesinin izahını bu güne kadar yapan da olmamıştır.

Memurlar ve diğer kamu görevlileri ancak 2001 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile anayasal bir hak olarak sendika hakkına kavuşmuş-

lardır. Bu değişiklikte, 1961 Anayasasında olduğu gibi, bütün çalışanlara sendika kurma hakkı tanınmıştır. Bu hakkın kullanılmasına dair esaslar, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile düzenlenmiş ve 2001 yılından itibaren memurlar sendika haklarını serbestçe kullanır hale gelmişlerdir. Bu suretle anayasal ve yasal teminata kavuşturulmuş sendikal örgütlenme haklarını ve toplu görüşme haklarını kullanmaya başlayan memur sendikaları, uyuşmazlıklarını kanunla kurulan kamu görevlileri uzlaştırma kurulu heyetinden geçirterek, seslerini, taleplerini hem iktidara (hükümetlere) hem de kamuya ileterek, bu alanda mücadelelerini sürdürmüşlerdir.

2010 yılında yapılan Anayasa değişikliği (m. 53'de ile memurlara toplu görüşme hakkı yerine toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Memurlar bu haklarını 4688 sayılı Kanunda 4.4.2012 tarih ve 6289 sayılı Kanunla, yapılan değişiklikle kullanmaya başlamışlardır ve ilk defa 2012 yılında ilk toplu sözleşmeyi bağitlayarak kullanmaya başlamışlardır.⁴

2- TOPLU SÖZLEŞME HAKKI VE MUHTEVASI

2010 Anayasası m.53 ile memurlara toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Buna göre;

"Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler.

4-Geniş bilgi için bkz.: ESENER, T.- GÜMRÜKÇÜOĞLU BOZKURT, Y.: a.g.e., s. 205; TUNCAY, A.C. - KUTSAL SAVAŞ, B.: a.g.e. s.450; SUR, M.: a.g.e. s.195 v.d.

Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir."

Toplu sözleşme hakkının uygulama esasları da, 4/4/2012 tarihli ve 6289 sayılı Kanun ile 4688 sayılı Kanunda değişiklik yapılmak suretiyle düzenlenmiştir.

Toplu sözleşme için pazarlık, yetkili sendika başkanları ve en çok üyesi olan ilk üç kamu görevlileri sendikaları konfederasyon başkanlarından oluşan Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti arasında sürer. Bu pazarlık 15 gün sürer ve pazarlıkta anlaşma sağlanırsa ise taraflar arasında toplu sözleşme imzalanır. Her iki yılda bir imzalanacak toplu sözleşmelerle, "kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak, kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları" (m.28/1) bu pa-

zarlık süreci ile belirlenir.

Statü hukuku ile bağdaşıp bağdaşmadığı tartışmalı olmasına rağmen, toplu sözleşme muhtevası konusundaki alanda kamu görevlilerine toplu pazarlık hakkının verilmesi olumlu bir gelişmedir. Ancak, bu hakkın kullanılmasının, grev hakkı ile desteklenmesi beklenirdi. Hiç olmazsa bu hak hukuka uygun bir hakem sistemi ile tamamlanabilmiş olsa idi, daha tekamül etmiş bir haktan söz eder olurduk.

3 – TOPLU MENFAAT UYUŞMAZLIĞININ ÇÖZÜMÜ

Toplu pazarlık sürecinde uyuşmazlık çıkması halinde, bu uyuşmazlığa toplu menfaat uyuşmazlığı adı verilir. Toplu sözleşme için yapılan toplu pazarlık sürecinde, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti ile Kamu İşveren Heyeti arasındaki görüşmelerde doğan menfaat uyuşmazlığı nasıl çözülür ?

Kanun koyucu, toplu menfaat uyuşmazlığının çözümü için mecburi tahkim yolunu tercih etmiştir. Bu tercih bir zorunluluktan doğmuştur. Çünkü, devlet kamu görevlilerine, grev hakkı ile desteklenmemiş bir toplu sözleşme hakkı tanımıştır.

Uyuşmazlıkları çözmek için kanunla kurulan mecburi hakem kurulu, Kamu Görevlileri Hakem Kuruludur. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu taraflar arasında, üzerinde mutabakata varılamamış toplu pazarlık konularının bir çözüme bağlanması hususunda yetkili ve görevlidir. Kurul, tarafların üzerinde anlaşma sağladıkları konularda karar

veremez. Kanuna göre, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu 11 üyeli bir kurul olup, aşağıdaki kişilerden kurulmuştur:

■ *Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Bakanlar Kurulunca Başkan olarak seçilecek bir üye,*

■ *Kamu İşveren Heyeti Başkanınca Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığından görevlendirilecek birer üye,*

■ *Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla, en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,*

■ *Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye,*

■ *Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye,*

olmak üzere onbir üyeden oluşur. Kamu İşveren Heyeti Başkanınca görevlendirilen üyeler, konfederasyonlarca belirlenen üyeler ile öğretim üyeleri, toplu sözleşme görüşmelerinin başlamasından iki hafta önce Devlet

Personel Başkanlığına bildirilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun Başkan ve diğer üyeleri, toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce belirlenir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Başkanı ve her bir üyesi için aynı usul ve esaslar çerçevesinde birer yedek üye görevlendirilir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkanın çağrısı üzerine, Başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır. Mazereti nedeniyle toplantıya katılmayacak üyelerin yerine yedekleri çağrılır.

Çalışma programı, toplantı gündemi, toplantı veya tespit tutanağının inceleme usul ve esasları ile toplantıya ilişkin diğer hususlar Başkan tarafından belirlenir.

Uyuşmazlığın Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna ulaşması süreci şu şekilde gerçekleşir. Toplu sözleşme görüşme süreci sonunda toplu sözleşme imzalanamaması halinde, üzerinde uzlaşılan ve uzlaşılamayan konuları içeren toplantı tutanağı, tutanağın kamu görevlilerinin geneline yönelik bölümü, Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti Başkanı ve hizmet kollarına yönelik bölümleri ilgili sendika temsilcisi ile Kamu İşveren Heyeti Başkanı tarafından imzalanır (m.33/1).

Toplu sözleşme görüşmelerinin uzlaşmazlıkla sonuçlanması ve toplantı tutanağı imzalanamaması halinde, Devlet Personel Başkanlığı tarafından görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığına dair tespit tutanağı tutulur (m.33/2).

Toplantı tutanağı imzalanmasından veya görüşmelerin uzlaşmazlıkla sonuçlandığının tespit tutanağı ile belirlenmesinden itibaren üç işgünü

içerisinde, sözleşmenin ilgili bölümlerini imzalamaya yetkili olanlar tarafından imzalamaya yetkili oldukları bölümler için Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulabilir. (m.33/3)

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, tarafların başvuru tarihinden itibaren beş gün içinde kararını verir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy sayılır. Karara katılmayan üyeler, ayrı ayrı veya birlikte, karşı oy şerhini ve gerekçesini tutanağa yazdırır. Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazete'de yayımlanır.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun sekretarya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür. Toplu sözleşme görüşmeleri ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu çalışmalarına katılacak olanların ağırlama, konaklama, yolluk ve gündelikleri ile diğer her türlü giderleri Devlet Personel Başkanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanır (m.34).

Hükümet Kurul kararlarını uygulamaya koymakla yükümlüdür.

4- TOPLU SÖZLEŞMELERDEKİ ALATURKALIK MESELESİ

Türk hukukunda memur ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkının tanınması ilk bakışta önemli bir adım olarak görülebilir. Memurların kendi çalışma şartları ve sosyal haklarını belirlemede söz sahibi kılınması anlamında 2010 değişikliği elbette gözardı edilemeyecek

nitelikte önemli bir değişikliktir.

Üzerinde yeterli tartışma yapılmayan konu, statü hukuku ile sözleşme hukukunun bağdaşıp bağdaşmadığı meselesidir. Statü hukuku ile sözleşme hukuku aslında bağdaşmaz.

"Biz yaptık oldu" mantığı içinde bir düzenleme ile kamu görevlileri ile kamu işveren heyeti arasında yapılan pazarlıkla, memurların çalışma şartları düzenlenmektedir. Kamu görevlileri Hakem kurulu ile de uyumsuzluklar çözülmektedir. O halde mesele nedir?

Bizce buradaki alaturkalık, statü hukuku ile istihdam edilen büyük bir kitleye toplu sözleşme hakkının verilmesi değil, veriliyor gibi yapılmış olmasıdır. "Mış gibi yapmak" iddiamızın kaynağı ve isbat aracı ise, kamu görevlileri hakem kurulunun yapısındaki hukuka aykırılıktır.

Bizim iddiamız, toplu pazarlık hakkı tanınır ve kanunen düzenlenirken, kamu görevlileri sendikaları heyetine verilen mesaj, *"ya anlaşılacak ya da bizim dediğimize razı olunacak"* denilmiş olmasıdır. Şöyle ki; hakem heyetinin yapısında hakemliğe ilişkin uluslararası kabul edilmiş tahkim ilkelerine aykırı bir heyet oluşumuna imkan verilmiştir.

II- KAMU GÖREVLİLERİ HAKEM KURULUNUN YAPISININ HUKUKA AYKIRILIĞI

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu için "alaturkadir" iddiası, yabana atılacak bir iddia değildir. Kamu görevlileri hakem kurulunun oluşumu, hakem kurulunun temel ilkelerine aykırıdır.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, zorunlu bir tahkim kurulu. Hakem kurulu, zorunlu bir hakem kurulu olarak, kararları yargı kararı hükmündedir. Hakem kurulu kararlarında usul yönünden hata yapılmadıkça, kurul kararları aleyhine yargı mercilerine gidilemez.

Kamu Görevlileri Hakem kurulunun kuruluş esaslarına baktığımızda, kurulun yapısı itibarı ile hakem kurulunun kuruluş esaslarına bütünüyle aykırı olduğu anlaşılmaktadır. Hakem kurulu kurulurken, taraf temsilcilerinin eşit sayıda kurulda temsil edilmesi gerekirdi. Hakem kurulunun başkanı ise ya taraf temsilcileri tarafından ortaklaşa belirlenen bir kimse olmalı ya da taraf temsilcilerinin dışında ve taraflarla ilişkisi olmayan bir kimse olmalıdır. Kurul halindeki hakemlikte üye sayısının tekli bir sayıda olması şarttır.

Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna baktığımızda, kurulda tarafların temsiline ilişkin düzenlemenin hakemlikle ilgili genel kabul edilmiş ilkelere aykırı olduğu gözlemlenir. İlk bakışta tarafların üye sayılarının eşit olduğu söylenebilir, şöyleki; taraflar dördü kamu çalışanı ve birisi de yine tarafların gösterdiği öğretim üyesi olmak üzere 5'er kişiden temsil edilmekte, kurul başkanı ise bir hakim olarak tarafsız bir kimseden meydana gelen bir hakem heyetinden ibarettir. Şu halde, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun oluşumunda bir aksiliğin olmadığı iddia edilebilir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun hukuka uygunluğunu iddia edebilen kimselerin, aşağıdaki soruların

cevabını da verebilmeleri gerekmektedir:

■ *Kurul başkanını niçin ve hangi nedenle Bakanlar Kurulu belirlemektedir?*

■ *Kurulda sendikaları temsil edecek ve kamu görevlileri sendikaları tarafından önerilen 7 öğretim üyesi arasından seçilecek bir öğretim üyesini niçin ve hangi gerekçe ile Bakanlar Kurulu seçmekte ve belirlemektedir?*

■ *Bakanlar Kurulu tarafsız bir heyet midir, yoksa kamu işveren heyetinin mütemmim cüzü niteliğinde bir kurul mudur?*

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunda, kurul başkanının belirlenmesine ilişkin esas, hukuka bütünüyle aykırıdır. Bu arada, Bakanlar Kuruluna geniş bir yelpaze içinden başkan seçme imkanının verilmiş olması da, hakem heyetinin "alaturka" olarak nitelendirilmesinin temel sebebidir.

Öte yandan, kamu görevlileri sendikalarının belirlediği ve kamu görevlilerini hakem kurulunda temsil edecek 7 öğretim üyesinden birisini belirleme yetkisi niçin ve hangi hakla Bakanlar Kuruluna verilmektedir? Bakanlar Kurulunu temsil eden bir öğretim üyesi hakem kurulunda var iken, sendikaları temsil edecek öğretim üyesinin de yine Bakanlar Kurulu tarafından seçilmesinin izahı nasıl mümkün olabilecektir? Bakanlar Kurulunun seçtiği kimseye kamu görevlileri nasıl güvenebileceklerdir?

Halbuki, kamu görevlilerini kurulda temsil edecek olan öğretim üyesi ya seçilen yedi öğretim üyesi tarafından, ya da kamu görevlileri sendikaları heyetine ait olmalıydı.

Bakanlar Kurulu siyasal iktidarın icra organıdır. Bakanlar Kurulu, kamu işveren heyetinin farklı bir biçimde temayüz etmiş halinden ibaret bir kuruldur. Siyasal iktidar kamu işveren heyetinin belirlemesinde de birinci derecede etkili olan kuruldur. Çünkü kamu işveren heyetinde görev alacak kimseler, Bakanlar Kurulunun ataması ile göreve gelen kimselerdir.

Sonuç itibarı ile, Kurul Başkanı ve Kurulda görev alacak ve kamu görevlileri sendikalarını temsilen kurulda görev alacak öğretim üyesini Bakanlar Kuruluna seçtirmek demek; 7'ye 4 gibi bir dengesiz durum yaratmak anlamına gelmektedir.

Bu durumda, Kamu Görevlileri Hakem Kurulundan, kamu görevlileri lehine bir kararın çıkması nasıl beklenebilir? Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun bu yapısı, bizim "alaturka" hakem kurulu nitelendirmemizin temel nedenidir.

Zorunlu bir tahkim kurulu olan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, hukuka aykırı bir biçimde oluşturulmuştur. Kurulun yapısının, uluslararası genel kabul görmüş hakemlik ilkeleri ile bağdaştığını ileri sürmek de kesinlikle mümkün değildir. Kurulun bu yapısından çıkan başka mesajlar da söz konusudur.

III- KAMU GÖREVLİLERİ TOPLU SÖZLEŞME DÜZENİNİN MESAJI: YA ANLAŞIRSINIZ YA DA BENİM KARARIMA MAHKUM OLURSUNUZ

Kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkının tanınması, tam anlamı ile alaturka bir toplu sözleşme düzeninin ülkemizde kurulması anla-

mında atılan bir adımdır. Halen memur ve diğer kamu görevlileri olarak, ülkemizde 4 milyona yakın çalışan mevcuttur. Bu dört milyon kişi, statü hukukuna bağlı çalışmakta ve grev hakkından bütünüyle mahrum bırakılmış durumdadır.

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) sürekli olarak Türkiye'yi, bu kadar çalışanın grev ve toplu sözleşme hakkından mahrum bırakılmış olmaları yönünden eleştirmektedir. Teşkilat, Türkiye'den memur kavramını daraltılmasını; memur ve kamu görevlileri kavramının devlet adına karar veren çalışanlarla sınırlandırmasını, diğer bütün çalışanlara toplu sözleşmeli, grevli sendikal hakların tanınmasını talep etmektedir.

Türkiye bu taleplere cevap vermiş gibi yaparak, yeni bir düzen kurmuştur. Bu düzen, gerçekten kamu görevlilerini ve MÇT'yi (ILO) "mış gibi yaparak" aldatan yeni bir düzenle, bu taleplere cevap veren bir düzendir.

Bu düzenle, kamu görevlilerine aslında verilen mesaj şudur: Ya kamu görevlileri heyeti ile kamu işveren heyeti bir toplu sözleşme üzerinde anlaşır ve toplu sözleşme yaparlar. Yahut da, uyuşmazlık Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna gider ve orada benim verdiğime razı, hatta mahkum olursunuz. Eski sistemde memur ve diğer kamu görevlilerinin maaş ve sosyal hakları, doğrudan siyasal iktidarın icra organı olarak Bakanlar Kurulu tarafından tespit edilir ve Parlamentoda hakim olan siyasal iktidar temsilcilerinin oyları ile kesinleşirdi.

Dolayısıyla, mevcut düzenleme ile taraflara bir anayasal hak olarak

verilen toplu sözleşme hakkı; kanuni düzenleme ile "veriliyormuş gibi" yapılarak, düzenlenmiştir. Bunun yolu da, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunu alaturka biçimde kurarak bulunmuştur.

Hakem kurulu, eğer uluslararası hakem kurulunun asgari prensiplerine uygun bir biçimde kurulmuş olsa idi, grev hakkı dışında, söyleyeceğimiz fazla bir şey olmayacaktı. Ancak, mevcut yapısı ile bu hakem kurulu siyasi iktidarların çizdiği senaryoyu uygulamaktan öte bir karar almayan bir kurul olmaktan öte gitmeyecektir.

Bizim önerimiz, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun, Başkan ve kamu görevlileri heyetinin gösterdiği 7 öğretim üyesinden birisinin, Bakanlar Kurulu tarafından seçilmediği bir düzenin kurulmasıdır. Bu seçim ya kamu görevlileri ve kamu işverenin temsil eden eşit sayıda kimse tarafından seçilmeli yahut da, kamu görevlilerinin yargı işlemlerini yürüten Danıştayın ilgili dairesinin başkanı gibi bir kimse olmalıydı.

Hatta, başkanın kamu görevlisi olmayan bir kimse, mesela, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı gibi tarafsız bir kimse olması da düşünülebilir.

SONUÇ

Kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkının verilmesi, bu alanda atılan önemli bir adımdır. Ancak, bu adımdan beklenen sonucun alınması, kesinlikle mevcut yapı içinde

mümkün değildir. Kamu görevlilerinin gerçekten toplu sözleşme özerkliğini elde edebilmesi için, bu alanda kurulan sistemin kamu görevlilerini "muş gibi yapan" bir sisteme mahkum kılmamaktır.

Bunun için de, en azından yapılması gereken şey, Kamu Görevlileri Hakem Kurulunu, uluslararası hakem kurulu esaslarına uygun bir yapıya kavuşturmadır. Kamu görevlileri ile kamu işveren heyetinin kuruldaki temsilcileri eşit sayıda olmalı ve başkan da tarafsız bir hakimden oluşmalıdır. Bakanlar Kurulu, ne başkanın ne de kamu görevlilerini temsil edecek bir kişinin seçiminde yetkili olmamalıdır. Bakanlar Kurulu, kamu işveren heyetini temsil eden hakemleri belirlemeli ya da kamu işveren heyeti kendi temsilcilerini serbestçe belirleyebilmelidir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulunun kuruluşundaki alaturka yapıdan kurtulunmadıkça, kamu görevlilerinin gerçek anlamda bir toplu sözleşme düzenine kavuştuğu iddia edilemez. Çünkü, bu düzen, "ya anlaşıyor ya da hükümetin kararına mahkum olacaksınız" düzenidir. Hukuka aykırı mevcut hakem kurulunun yapısı bir an önce düzeltilmeli ve kamu görevlileri yukarıda ifade ettiğimiz açmazdan kurtarılmalıdır.

Sendikal haklar bir bütündür. Sendikal haklar toplu sözleşme hakkı, grev hakkı ve lokavt ile bir bütün olan ve bütünlük arzeden haklardır. Bu haklar, biri diğerinden ayrılacak nitelikte haklardır.