

ULUSLARARASI ÇALIŞMA NORMLARI KARŞISINDA KAMU GÖREVLİLERİNİN SENDİKAL ÖRGÜTLENME HAKLARINA İLİŞKİN BAZI GÖZLEMLER

Prof. Dr. Metin KUTAL
Kadir Has Üniversitesi
Öğretim Üyesi

Giriş:

Ülkemizde kamu görevlilerinin örgütlenme hakları otuz yıllık bir aradan sonra 4688 sayılı yasa ile yeniden düzenlenmiştir. (25.06.2001).

Bilindiği gibi birçok batılı ülkelerde işçi sendikacılığında rastlanan zayıflama, üye kaybetme, olgusuna karşılık çalışanların örgütlenme hareketinin canlılığını kamu görevlileri sendikaları dengelemektedir.

Ülkemizde ise 12 Mart 1971 rejiminde kamu görevlileri sendikacılığına son verilmiş, 1990 lardan itibaren bu hareket kendi gücü ile kamu oyuna kendini kabul ettirmeyi başarmıştır. Nitekim 1995 yılında Anayasaya (m.53) özel bir hüküm konulmuş, 1993 yılında 87 ve 151 sayılı uluslararası çalışma sözleşmeleri onaylanmış ve özel bir yasanın çıkarılması için hazırlıklar yapılmıştır. Sonuçta 4688 sayılı yasa 2001 yılı Haziran ayında kabul edilmiştir.

Öte yandan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) yıllardan beri tüm çalışanlara sendika! örgütlenme hakkını tanıyan sözleşmeler kabul etmiştir. T.C. nin bu sözleşmeleri onaylamış olması bu alanda yapılacak düzenlemelerin uluslararası normlara uyumlu olmasını gerektirmektedir. Biz bu yazımızda çok genel hatları ile 4688 sayılı yasanın ve Anayasasının 53. maddesindeki hükümlere değinecek ve bunların uluslararası çalışma sözleşmeleri karşısındaki durumuna işaret etmekle yetineceğiz.

I- Kamu Görevlisi Kavramı

Kamu görevlisi kavramının evrensel bir tanımı yoktur. Devletin, vatandaşın beklediği herkesi ilgilendiren bu nedenle sürekli olması gereken hizmetleri yerine

Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

getirebilmek için çalışan kişilere ihtiyaç duyması doğaldır. Ancak kamu hizmetlerinde çalışanların tümü dünyanın tüm ülkelerinde kamu görevlisi sayılmamaktadır. Örneğin devletin şehir içi otobüs işletmesi de bir kamu hizmetidir ama bu işte çalışanların tümü kamu görevlisi değildir.

Kaldı ki çeşitli ülkelerin mevzuatında kamu görevlisi tanımları arasında da çok büyük farklar vardır.

Türk kamu personel hukuku Osmanlıdan beri Fransız modelini benimsemiştir. Bu hususta en doğru tanım 1961 Anayasasında yer almış, aynı tanım ufak bazı değişikliklerle 1982 Anayasasında da benimsenmiştir. "Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür" (m.128/1). Bu özellikleri nedeniyle memurların nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir (m.128/11). Bu son hüküm memuru işçiden açıkça ayırmaktadır. İşçinin bir özel hukuk sözleşmesi olan hizmet akdi ile çalışma koşulları belirlenirken, memurun tüm özlük haklarının statü hukuku esaslarına göre yasalarla belirlenmesi zorunludur.

1961 den beri anayasalarda memur tanımı yapıldığına göre ülkemizde işçi-memur ayırımının kesin çizgilerle birbirlerinden ayrıldığı düşünülebilir. Durum tamamen tersinedir. İşçi-memur ayırımı 40 yıldan beri Türkiye'nin gündeminden hiç düşmemiş, ancak yapılan girişimler sorunun çözümüne yetmemiştir. Nitekim birçok kamu kurum veya kuruluşunda çalışanların bir kısmı bir kadroya atanmak suretiyle işe alındıklarından memur statüsünde iken; diğer bir kısmı hizmet akdi ile işe başlatıldığından işçi konumundadır. Bunlar işçi sendikaları içinde örgütlenerek toplu pazarlık haklarından, gerektiğinde grev hakkından yararlanabilirken; memur statüsünde olanlar bu haklardan yoksun bulunmaktadır.

Kamu personel rejimine 1984 ten sonra bir de sözleşmeli personel statüsü eklenmiş, böylece sorun daha karmaşık bir hal almıştır.

Bu garip duruma başta Fransa olmak üzere Avrupa ülkelerinde rastlamak mümkün değildir. Örneğin Türkiye'de Devlet Demiryollarındaki ateşçiler, Devlet Üretim Çiftliklerindeki çalışanlar memur statüsündedirler. Bunları Anayasanın 128. maddesindeki tanıma sokma olanağı kesinlikle yoktur.

Devletin işçi-memur ayırımını yapamamasının nedeni kamu kesiminde memur çalıştırmanın işçi istihdamına göre çok daha kolay ve ucuz olmasıdır. Ancak buna karşılık devlet personel rejimi içine girdiği kaos'tan bir türlü kurtulamamaktadır.

II-Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları

1- Genel Olarak

Bilindiği gibi sendikacılık, bir işçi hareketi olarak doğmuştur. İşveren sendikacılığı bu harekete karşı işverenlerin hak ve menfaatlerini koruyabilmek için sonradan ortaya çıkmıştır.

Kısa adı ile memur sendikacılığı da önceleri kuşku ile karşılanmış ve birçok ülke yasasında yer almamıştır. Bunun nedeni kamu görevlilerinin örgütlenmesinin kamunun menfaatlerini, halkın gündelik yaşantısını olumsuz yönde etkileyeceği endişesidir. Üstelik Alman öğretisinden kaynaklanan bir görüşe göre memur, devlete karşı sadakat yükümlülüğü altındadır. Devlet ayakta durabilmek için doğal olarak öncelikle memurlarını koruyacaktır. Bu yüzden memurların örgütlenmesine ihtiyaç ta yoktur.

Bu görüşler II. Dünya Savaşından sonra hızla değişmiştir. Kamu görevlilerinin de "çalışanlar" kavramının bir parçası olduğu, onların da mesleki hak ve menfaatlerini kendi sendikaları aracılığı ile ve özgür toplu pazarlık yoluyla koruyabilecekleri kabul edilmiş ve uluslararası sözleşmelere bu yönde hükümler konulmuştur. Örneğin 1948 yılında kabul edilen sendika özgürlüğüne ilişkin 87 sayılı sözleşmede "işçiler" deyimini yerine "çalışanlar" deyimini kullanılmıştır.

2- Türkiye'de Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakkı

Türkiye'de kamu personel rejiminin statü hukukuna dayanması ve koalisyon özgürlüğünün çeşitli engellerle karşılaşması memur sendikacılığında da ciddi gecikmelere neden olmuştur. Dernek kurma hakkından bile memurlar uzun süre yoksun kalmışlardır.

Bu alanda en önemli ve olumlu adım 1961 Anayasası ile atılmıştır. Anayasanın 46. maddesinde sendikal örgütlenme hakkı sadece işçi ve işverenlere değil tüm çalışanlara tanınmıştır. Nitekim işçi ve işveren sendikalarını düzenleyen 1963 yasalarından iki yıl sonra (8.6.1965) "Devlet Personeli Sendikaları Kanunu" (No:624) kabul edilmiştir. Bu yasada memurlara çok sınırlı bir örgütlenme hakkı tanınmakta, toplu pazarlık ve grev hakları ise kesinlikle yasaklanmakta idi. (1) Buna rağmen çok sayıda kurulan memur sendikalarından bazılarının giriştikleri yasa dışı eylemler siyasal iktidarları tedirgin etmiş ve sonuçta 12 mart 1971 döneminde 1961 Anayasasında değişiklik yapılarak memurların örgütlenme hakları

¹ M.Kutal, "Devlet personeli (memur) sendikalarının hukuki esasları ve sınırları, Sosyal Siyaset Konferansları, Ciltxx, İstanbul, 1969, s.169-201

Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

ortadan kaldırılmış, mevcut sendikalar da tasfiye edilmiştir, Bunların bir kısmı 1971 den sonra dernek kimliği ile faaliyetini sürdürmüştür.

Memur sendikacılığını yasaklama yerine 624 sayılı yasa zamanla geliştirmek gerekirken, bu yola gidilmemiş, sonuçta kamu personelinin sendikal örgütlenme sürecinde otuz yıllık bir dönem kaybedilmiştir.

1982 Anayasası bilindiği gibi 12 Eylül 1980 rejiminin bir ürünü olarak hazırlanmıştır. 1980 öncesinin anarşi ortamına dönülmemesi için temel hak ve özgürlüklerde çeşitli sınırlamalar bu Anayasada ayrıntılı biçimde yer almıştır. Doğal olarak bu Anayasanın hazırlığı sırasında memur sendikacılığına hoşgörü ile yaklaşıldığı söylenemez. Ne var ki 1982 Anayasasında işçi ve işverenlere sendikal örgütlenme hakkı tanınırken memur sendikacılığını yasaklayan bir hükme de yer verilmemiştir. Bu durum önce bilim çevrelerinde bu Anayasa çerçevesinde memurların örgütlenmesine bir engel bulunmadığı görüşünün savunulmasına yol açmıştır. 1993 yılında U.Ç.Ö nün 87 ve 151 sayılı sözleşmelerinin onaylanması bu alandaki tartışmalara yeni bir boyut kazandırmış ve çok sayıda memur sendikasının kurulduğu görülmüştür.

Bu gelişmeler olurken 1992 de yeni bir memur sendikaları yasının hazırlığına başlanmış, ancak anayasal dayanakları tartışılmaya devam etmiştir. 1995 Anayasa değişikliği bunlara son vermiştir: Anayasanın 53. maddesine konulan yeni bir hükümlerle kamu görevlilerinin kuracakları sendikaların ve bunların üst kuruluşlarının faaliyet alanı belirlenmiş, bu arada üyeleri adına yapacakları toplu görüşmeler idarenin takdirine tabi tutulmuş, işçilere tanınan toplu pazarlık ve grev haklarının bu sendikalara tanınmadığı açıkça belirtilmiştir.

Anayasada yapılan bu değişiklik hem biçim, hem de içerik açısından yoğun eleştirilere uğramıştır. ⁽²⁾ Hatta bu düzenleme ile memurlara sendika! örgütlenme hakkının veriliş verilmediğinin bile tam olarak anlaşılacağı ifade edilmiştir. Toplu görüşme sonunda ister anlaşmaya varılsın, ister varılmasın düzenlenecek tutanağın Bakanlar Kurulunun takdirine sunulması ciddi bir sınırlama olarak değerlendirilmiştir. Öte yandan Anayasadaki bu düzenlemenin U.Ç.Ö nün 87 ve 151 sayılı sözleşmelerine de tam uymadığı uyarıları yapılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ise Anayasanın emri gereği bu hususta çıkarılması zorunlu olan yasanın bir an önce kabul edilerek uygulamaya konulmasını istemiştir.

² M.Kutal, "Anayasa değişikliği sonrası iş mevzuatımız", "Çalışma Hayatında 21. Yüzyılın Yeni Ufukları" Semineri, MESS, İstanbul 1995, s.150-158

Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

On yıla yaklaşan, uzun bir hazırlık döneminden sonra Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu 25.6.2001 tarihinde TBMM de kabul edilmiştir.

III- 4688 Sayılı Yasanın Esasları

Yasaya göre kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan tüm kamu görevlileri sendika kurma ve bunlara serbestçe üye olma hakkına sahiptirler.

Örgütlenme modeli 2821 sayılı yasaya benzer olarak işkolu esasına göre olacak, meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulamayacaktır. Burada işkolu kavramının yerini hizmet kolu almış ve bunlar 11 hizmet kolu olarak belirlenmiştir (m.5).

Sendikalar ve bunların oluşturacağı üst kuruluşların kurulması serbest bırakılmış, kurucularda en az iki yıldan beri kamu görevlisi olarak çalışmak yeterli görülmüştür (m.6).

Bu sendikaların nasıl işleyeceği, organları 2821 sayılı Sendikalar Kanunundaki hükümlere paralel olarak düzenlenmiş, örneğin zorunlu organların genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu olacağı hükme bağlanmıştır (m.8-13).

Sendikaya üyeliğin serbest olduğu öngörülmüş, (m.14) ancak bir kısım kamu görevlisinin sendikalara üye olamayacakları kabul edilmiştir (m. 15). Örneğin yargıçlar, üst kademe bürokratlar; yüksekokul üniversite fakülte ve enstitülerin yöneticileri (rektörler, dekanlar, enstitü ve yüksekokul müdürleri ve bunların yardımcıları); silahlı kuvvetler mensupları, Milli Savunma Bakanlığı ile Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışan sivil personel, merkezi denetim elemanları, emniyet personeli sendikal örgütlenme dışında bırakılmıştır.

Yasada sendika üyelerine ve sendika yöneticilerine güvenceler sağlanmıştır. Sendikaya üye olmanın ya da sendikal faaliyetlere katılmanın farklı bir işleme tabi tutulmaya ve göreve son vermeye neden olamayacağı açıkça belirtilmiştir.

Sendika ve konfederasyon yönetim kurullarına seçilenlerin de görevlerinde kaldıkları sürece aylıksız izinli sayılacakları kabul edilmiştir (m. 18). Böylece yöneticilik görevi sona erenler bir ay içinde başvurmaları halinde eski görevlerine ya da buna uygun diğer bir göreve atanmak suretiyle güvenceye kavuşturulmuşlardır.

Kamu görevlileri sendikalarının ne gibi faaliyette bulunabilecekleri de yasada gösterilmiştir (m. 19). Bunların başında üyeleri adına toplu görüşmeye katılma gelmektedir. Ayrıca idari kurullara temsilci göndermek, üyelerini yargı organlarında temsil etmek, eğitim faaliyeti yapmak gibi hususlar yer almaktadır.

Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

Buna karşılık bu sendikalar yönetim ve işleyişleri bakımından anayasal düzene, Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı faaliyette bulunamayacaklar, kamu makamlarından ve siyasal partilerden maddi yardım alamayacak ve onlara maddi yardımda bulunamayacaklar, siyasal partilerle organik ilişkiler içine giremeyecek ve ticaretle uğraşamayacaklardır (m.20).

Yeni yasa idari kurullara da yer vermiştir. Bunlar Yüksek İdari Kurul ile kurum idari kurullarıdır. Amaç kamu görevlilerinin çalışma koşullarının düzenlenmesi, özellikle yapılacak toplu görüşmelere esas olmak üzere kamu işveren kuruluna görüş bildirmektir. Bu kurulların oluşumunda idarenin temsilcileri yanında kamu görevlilerinin temsilcilerine de yer verilmiştir.

İşyerlerinde kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş olan sendika, temsilci bulundurabilecektir. Bunlar haftada iki saat izinli sayılacak, bu süre içinde işyeri ile ilgili sorunları çözümlenmeye çalışacaklardır (m.23).

Kamu görevlileri sendikalarının da en önemli gelir kaynağı üyelerinden toplayacağı aidattır. Aidat miktarı en düşük maaş alan kamu görevlisinin aylık net tutarının otuzda birini geçemeyecektir (m.25). Kamu görevlileri sendikaları da Check-off' tan yararlanabileceklerdir. Yasanın 25. maddesine göre aynı hizmet kolunda çalışan kamu görevlilerinin yüzde beşinden fazlasını üye kaydetmiş olan sendikanın üyelik ödentileri kamu işverenince aylıklardan kesilerek beş gün içinde sendikanın banka hesabına yatırılacaktır. Bu hükmün 2821 sayılı yasanın 61. maddesine göre farklı yönü "üyenin üyelik bildirgesinde istemi" nin bulunmasıdır. Kanımızca işçi sendikaları bakımından da bu "istem" aranmalıdır.

Kamu görevlileri sendikalarının denetiminde (m.27) kural olarak sendikanın organları yetkili sayılmışlardır. Ayrıca, işçi sendikalarından farklı olarak, yeminli mali müşavirlerce yıllık hesapların denetleneceği öngörülmüştür.

Yasanın en önemli bölümlerinden biri de "Toplu Görüşme" başlıklı VI. Kısımdır. Burada önce bu görüşmenin hangi konuları kapsayacağı açıklanmış (m.28), daha sonra tarafların kimlerden oluşacağı belirtilmiştir (m.29). Buna göre kamu işverenleri adına "Kamu İşveren Kurulu", kamu görevlileri adına da yetkili kamu görevlileri sendikaları ile bunların bağlı oldukları konfederasyonlardır. Tarafların üye sayısının eşit olmasına dikkat edilmiştir (m.29)

Toplu görüşme sistemi önce yetkili sendika ve konfederasyonların tespiti ile başlamaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı üyelik başvurularını dikkate alarak her yıl 31 Mayıs itibarıyla hizmet koluna göre en çok üyeye sahip sendika ile aynı niteliğe sahip konfederasyonu belirleyerek Temmuz ayının ilk haftasında resmi Gazetede yayımlayacaktır. Buna karşı Ankara İş Mahkemesine itiraz edilebilecek, itiraz 15 gün içinde karara bağlanacaktır.

Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

Yetkili kamu görevlileri sendikaları ve bunların bağlı oldukları konfederasyonlar "kamu işveren kurulu" ile her yılın Ağustos ayının 15. günü çağrıya gerek olmaksızın Devlet Personel Başkanlığınca belirlenen yerde toplanacaklardır. Kamu İşveren Kurulu genellikle müsteşar düzeyinde olan üst kademe bürokratlardan oluşmaktadır. Başkanlığını Başbakan tarafından görevlendirilen bir devlet bakanı yapacaktır.

Kamu İşveren Kurulu, Yüksek İdari Kuruldan gelen önerileri de dikkate alarak toplu görüşme kapsamındaki konulara ilişkin bilgi ve belgeleri Kurula sunacak ve toplu görüşmeye başlanacaktır (m.33). Toplu görüşmenin süresi en çok 15 gündür. Bu süre içinde anlaşmaya varılırsa taraflarca bir mutabakat metni hazırlanıp imzalanacaktır. Bu anlaşma uygun yasal düzenlemelerin yapılabilmesi için Bakanlar Kuruluna sunulacaktır. Bakanlar Kurulu üç ay içinde gerekli (uygun) idari düzenlemeleri gerçekleştirmek üzere yasa tasarılarını TBMM'de sunacaktır.

Yasa hazırlanırken yıl sonunda TBMM'de kabul edilerek izleyen yıl başında yürürlüğe girecek olan bütçe kanununa göre bir takvim düzenlenmeye çalışılmıştır. Böylece Anayasanın 128. maddesindeki kamu görevlilerinin özlük haklarının yasa ile düzenlenmesi zorunluluğunun gereği yerine getirilmiş olacaktır.

Toplu görüşmenin süresi olan 15 gün içinde taraflar anlaşamazlarsa taraflardan biri 3 gün içinde uzlaştırma kurulunu toplantıya çağırabilecektir (m.35). Uzlaşma kurulu bir yargıcın başkanlığında 4 öğretim üyesinden oluşacaktır (m.35). Başkan olan yargıç aynı zamanda Yüksek Hakem Kurulunun başkanıdır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı). Dört akademisyen ise üniversitelerarası Kurul tarafından fakültelerin çalışma ekonomisi, iş hukuku, idare hukuku ve kamu maliyesi bilim dallarından seçilecektir.

Uzlaştırma Kurulu uyuşmazlık konularını inceleyecek, gerektiğinde tarafları dinleyecek ve beş gün içinde kararını verecektir. Bu karar tarafların kabul etmesi halinde mutabakat metni olarak Bakanlar Kuruluna sunulacaktır. Tarafların Kurul kararına katılmamaları halinde anlaşmazlık konularının tümü bir tutanakta gösterilecek, imzalanıp, Bakanlar Kuruluna sunulacaktır.

Böylece 1995 Anayasa değişikliği ile kabul edilmiş olan kamu personeli sendikalarının görev ve yetki alanı burada sona ermekte, sendikanın üyelerini temsilen grev kararı alabilmesi mümkün bulunmamaktadır.

IV- Uluslararası Çalışma Normları Karşısında 4688 Sayılı Yasanın Durumu

Uluslararası Çalışma Örgütünün 87 ve 151 sayılı sözleşmeleri, ele aldığımız konu bakımından özel bir önem taşımaktadır. Ayrıca bu sözleşmelerin T.C.

Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

tarafından onaylanmış olması da ülkemiz açısından ek bazı yükümlülükleri beraberinde getirmektedir.

Bilindiği gibi 87 sayılı sözleşme sendika özgürlüğünü tüm çalışanlara tanıırken 151 sayılı sözleşme kamu hizmetlerinde örgütlenme hakkının korunmasına ve istihdam koşullarının belirlenmesi yöntemlerine ilişkindir,

87 sayılı Sözleşmenin yorumunda Sendika Özgürlükleri Komitesi ile Uzmanlar Komisyonu, işçi ve işveren kanatlarının temsilcileri arasında bazı konularda görüş ayrılıkları halen devam etmektedir. Örneğin Uzmanlar Komisyonuna göre Sözleşmenin (No:87) 3. maddesindeki sendikaların "yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını serbestçe belirlemek" hakları arasına grev hakkı da girmektedir. İşveren kanadı bu kanıyı paylaşmamaktadır.

Öte yandan 151 sayılı Sözleşmenin 7. maddesinde "çalışma koşullarının belirlenmesi yöntemleri" düzenlenirken kamu görevlilerinin temsilcilerinin (yetkili sendikaların temsilcilerinin) etkili bir katılımı öngörülmüş ve bu yöntemlerin "en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasının teşvik" edilmesi üzerinde durulmuştur.

Her iki sözleşmenin bu konudaki hükümleri ile 1982 Anayasasının 53. maddesini ve doğal olarak 4688 sayılı yasanın yukarıda özetlediğimiz hükümlerini bağdaştırmak zordur. Bu yüzden U.Ç.Ö- T.C. ilişkilerinde kamu görevlilerinin örgütlenme ve çalışma koşullarının belirlenmesi konularında gergin bir döneme girilmesi kaçınılmaz gibi görünmektedir.

Nitekim birkaç hafta sonra, Haziran 2002 başında toplanacak olan 90. Uluslararası Çalışma Konferansına sunulan ve geçen ay açıklanan Uzmanlar Komisyonu raporunda T.C. ne yöneltilen eleştiriler arasında 4688 sayılı yasanın bazı hükümleri de bulunmaktadır.

Bunlardan ikisine kısaca işaret etmek istiyoruz:

1- 4688 sayılı yasanın sendikalaşma hakkını tanımadığı kamu görevlileri

87 sayılı sözleşmede üye devletlere sadece silahlı kuvvetler ve güvenlik güçlerinin örgütlenmelerini düzenleyip düzenlememe yetkisi tanınmış iken 4688 sayılı yasanın 15. maddesinde birçok kamu görevlisine sendikaya üye olma hakkının tanınmadığına raporda işaret edilmiştir.⁽³⁾ Özellikle Milli Savunma

3 Rapport de La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Geneve, 2002 p.316

Kamu-İş; C: 6, S: 4/2002

Bakanlığında ya da silahlı kuvvetlerde çalışan sivil personelin de bu yasak kapsamına alınması açıkça eleştirilmektedir.

2- 4688 sayılı yasada kamu görevlilerinin grev haklarına yer verilmemesi

Komisyona göre yasanın 35. maddesinde uyuşmazlık durumunda Uzlaştırma Kuruluna taraflardan birinin başvurabileceği belirtilmiş ancak "hangi durumlarda greve gidilebileceğinden söz edilmemiştir" (4). Halbuki Komisyonun kanısına göre grev hakkı ile ilgili sınırlama sadece "devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri ile sınırlıdır". Ayrıca raporda açıklandığına göre, "zorunlu tahkim yoluyla grev hakkına konulan sınırlamalar sadece belirli sınıflarda çalışan kamu görevlileri ile kelimenin tam anlamı ile yaşamsal önem taşıyan temel hizmetlerde çalışanlarla ilgilidir" ve ancak bu sınırlamalarla grev yasağı haklı sayılabilir. Bunun dışında kalanlara grev hakkının tanınması için gerekli önlemlerin alınması Komisyonca hükümetten istenmektedir.

Kuşkusuz 87 sayılı Sözleşmenin grev hakkını da içerip içermediği tartışmaları muhtemelen yeniden gündeme gelebilecektir.

Kanımızca bu konudaki tartışmalar bundan sonraki yıllarda da devam edecektir. Bunun nedeni Anayasanın 53.maddesinde bir değişiklik yapılmadıkça sorunun çözümünün imkansız olmasıdır. Örneğin 151 sayılı Sözleşmenin 7. maddesinde "çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasının teşvik" edilmesinden söz edilmektedir. Bu hükümlerin Anayasanın 53. maddesindeki düzenleme ile bağdaştırılması zordur. Yasa koyucu 87 ve 151 sayılı sözleşmelere göre düzenlemeler yaparsa Anayasaya ters düşecek ve muhtemelen bu nedenle yasa iptal edilecek; Anayasa uygun düzenlemeler yaparsa bu kez de uluslararası sözleşmelere aykırı düşecektir.

Ümidimiz ve dileğimiz Anayasada yapılması düşünülen değişiklikler TBMM nin gündeminde iken 53. maddede de uluslar arası normlara uygun düzenlemelerin yapılmasıdır.

⁴ BIT, İbid, p 318