

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA İLİŞKİN 87 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİNİN ÜLKEMİZDEKİ UYGULAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİMİZ

22.05.2019

Hem üyesi bulunduğumuz Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ile hem de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile bugüne kadar paylaştığımız raporlarımızda ülkemizde Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunması kapsamında yaşanan sorunlar hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca Konfederasyonumuz ILO Anayasasının 22. Maddesi gereğince “Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi”nin ülkemizde uygulanmasına ilişkin görüşlerini 03.09.2015 tarihli ayrıntılı raporu ile Türkiye Cumhuriyeti Çalışma Bakanlığı, ILO ve ITUC ile paylaşmıştır.

Söz konusu raporda; Türkiye’de “Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı ILO Sözleşmesi”ne aykırılıklar kamu emekçileri için temel yasa olan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu çerçevesinde değerlendirilerek ülkemizde yaşanan sendikal hak ihlallerine yer verilmiştir.

Konfederasyonumuz daha sonraki süreçte de özellikle ülkemizde 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimi sonrası 20 Temmuz 2016 tarihinde ilan edilen Olağanüstü Hal (OHAL) sonrası kamuda yaşanan görevden çıkarmalar, görevden uzaklaştırmalar, yasalarda yapılan değişiklikler ve bunun sonucunda yaşanan sendikal hak ihlallerine ilişkin hazırlanan bilgi notlarını, hak ihlalleri raporlarını ITUC, ETUC ve ILO ile paylaşma konusunda çaba sarf etmiştir.

Bilindiği üzere Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) başta olmak üzere uluslararası sözleşmelerde, anlaşmalarda çalışanların hak ve özgürlüklerini koruma ve geliştirme kural iken bu hakları sınırlama ve yasaklama istisnadır. Ancak Türkiye’de ne yazık ki bu durumun tam tersi bir tablo varlığını korumaktadır. Dolayısıyla Türkiye’de çalışma hakkının en önemli parçası olan sendikal hak ve özgürlükler alanında uluslararası sözleşme ve anlaşmalarla ciddi uyumsuzluklar yaşanması sorunu sürmektedir.

Yine bilindiği üzere, 87 ve 98 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri başta olmak üzere Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AIHS), Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı sendikal hakları bir bütün olarak kabul etmekte, bu hakların bölünmezliği ilkesini temel almaktadır.

Nitekim 7 Mayıs 2004 tarih ve 5170 sayılı yasayla Anayasamızın 90. Maddesinin son fıkrasına “*usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin antlaşmalarla kanunların aynı konularda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşmalar esas alınır*” cümlesi ilave edilmiştir. Yapılan bu değişiklik gereği başta 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu olmak üzere kamu emekçilerini ilgilendiren tüm mevzuatın Türkiye’nin onayladığı uluslararası sözleşmelerle-anlaşmalarla uyumlu hale getirilmesi anayasal bir zorunluluktur.

Ancak özellikle 20 Temmuz 2016 tarihinde ilan edilen ve üçer aylık periyotlarla yedi kez uzatılarak 19 Temmuz 2018 tarihine kadar iki yıl sürdürülen OHAL döneminde çıkarılan Kanun Hükmünde Kararnamelerle (KHK) söz konusu anayasal zorunluluk göz ardı edilmiş, çalışma mevzuatında yapılan değişikliklerde uluslararası sözleşmelerle-anlaşmalarla uyumsuzluk en temel hak olan çalışma hakkını, örgütlenme özgürlüğünü, sendika çokluğu ilkesini tehdit eder boyutlara ulaştırmıştır

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNE VE ÖRGÜTLENME HAKKININ KORUNMASINA İLİŞKİN AYKIRILIKLAR

Kamu emekçileri açısından 87 No’lu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin ILO Sözleşmesinin temel amacı; sendika hakkının kullanımını işveren pozisyonunda olan devletten, kamu yetkililerinden gelebilecek engelleme, yasaklama ve müdahalelere karşı koruyarak güvence altına almak olarak özetlenebilir.

Türkiye’de söz konusu sözleşmenin temel amacına aykırı, içice geçmiş ihlallerin olduğu bir tablo yaşanmaktadır. 87 sayılı ILO sözleşmesinin Türkiye’de uygulanmasına ilişkin geçmiş yıllardan itibaren gelen aykırılıklar devam etmektedir.

Örgütlenme özgürlüğünü, örgütlenme hakkının korunmasını, sendika çokluğu ilkesini tehdit eden aykırılıkları aşağıdaki temel başlıklar altında toplamak mümkündür.

A- OHAL KHK’LERİ İLE MEMURİYETTEN ÇIKARMALAR (İHRAÇLAR)

Bilindiği üzere Türkiye’de 15 Temmuz 2016 tarihinde bir darbe girişimi yaşanmıştır. Tüm siyasal partiler ve aralarında konfederasyonumuzun ve üye sendikalarımızın bulunduğu tüm konfederasyonlar, sendikalar darbe girişimine karşı ortak tutum almıştır. Konfederasyonumuz demokrasiye ve özgürlüklere kast ederek 241 yurttaşımızın hayatını kaybetmesine binlercesinin yaralanmasına yol açan 15 Temmuz darbe girişimini lanetlemiştir.

Sonuç olarak 15 Temmuz darbe girişiminin bastırılmasında tüm toplumun ve parlamentoda yer alan, almayan tüm siyasi partilerin ve emek örgütlerinin ortak tutum alması belirleyici olmuştur.

Toplumda ve parlamentoda yaşanan bu geniş birlikteliğe rağmen Hükümet 20 Temmuz 2016 tarihinde, üç aylık süre ile Olağanüstü Hal (OHAL) ilan etmiştir. Hükümet temsilcileri “üç aylık süre fazla, birkaç ay içinde kaldırılır” demelerine rağmen OHAL tam yedi kez uzatılarak 19 Temmuz 2018 tarihine kadar iki yıl boyunca sürdürülmüştür. **Ne yazık ki 15 Temmuz darbe girişiminin aktörü ‘FETÖ/PDY’ ile mücadele için ilan edildiği söylenen OHAL sürecinde söz konusu darbe girişiminin siyasal ayağını ortaya çıkarmaya dönük bir adım atılmamıştır. Bunun yerine siyasal iktidarla aynı görüşü paylaşmayan geniş bir kesim OHAL ile hedef tahtasına konulmuştur.**

Türkiye’de OHAL “*demokratik düzeni veya temel hak ve özgürlükleri ortadan kaldırmaya yönelik şiddet hareketleri yaşanması ve bu şiddet hareketleri dolayısıyla kamu düzeninin bozulması*” gerekçesiyle ilan edilmiştir. Ardından üst üste OHAL Kanun Hükmünde Kararnameleri (KHK) yayımlanmıştır.

Türkiye Anayasasında Bakanlar Kuruluna OHAL döneminde KHK çıkarma yetkisi verilmiştir. Ülkemiz Anayasasına göre OHAL döneminde çıkarılan KHK’ler ile temel hak ve özgürlüklerinin kullanımının sınırlandırılması ve durdurulması mümkündür. Ancak anayasamıza göre OHAL döneminde çıkarılan KHK’lerle ve diğer düzenlemelerle temel hak ve özgürlüklerin tamamen ortadan kaldırılması mümkün değildir.

Öte yandan anayasamıza göre OHAL döneminde çıkarılan KHK’lerin konusunun, kapsamının, alınan tedbirlerin OHAL ilanına sebep olan olay ya da olaylarla ilgili olması şarttır. Yani bu KHK’ler ile OHAL ile ilgisi olmayan konularda ve kanunlarda kalıcı değişiklik yapılması söz konusu değildir.

Tüm bunlara rağmen iki yıllık OHAL döneminde toplam 36 Kanun Hükmünde Kararname (KHK) çıkarılmış, bu KHK'ler ile 150 yasada, binin üzerinde kalıcı mevzuat değişikliği yapılmıştır. Milli savunmadan iç güvenliğe, personel rejiminden ekonomi ve sosyal güvenliğe, idari yapıdan çalışma yaşamına, eğitimden sağlık alanına kadar her alanda yapılan mevzuat değişiklikleri ile sermayenin-işverenlerin çıkarları gözetilirken çalışanların mevcut hakları kısıtlanmıştır.

En önemlisi Anayasadaki sınırlamalar yok sayılarak OHAL KHK'leri ile kanunlarda, mevzuatta yapılan değişiklikler kalıcı hale getirilmiştir.

OHAL döneminde yapılan düzenlemelerden, KHK'lerden en çok etkilenen kesimlerin başında kamu çalışanları gelmektedir. Yukarıda ifade ettiğimiz üzere, OHAL ile kamu emekçilerinin haklarında yaşanan kayıpları üyesi bulunduğumuz ITUC ve ETUC' UN yanı sıra ILO ile ilettiğimiz raporlar ile paylaştığımız için burada sadece kısa bir özet yapmakla yetineceğiz.

Türkiye'de kamu emekçileri açısından temel bir yasa olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda bir kamu emekçisine verilecek disiplin cezaları ve alınacak tedbirler 657 sayılı Kanun'unda ("Disiplin" başlıklı 7. Bölüm ve "Görevden Uzaklaştırma" başlıklı 8. Bölüm) düzenlenmiştir. Dolayısıyla kamu emekçilerine hangi hallerde, hangi fiilleri işlediklerinde hangi disiplin cezaları verilebileceği, kamu emekçileri hakkında kimler tarafından ve nasıl bir soruşturma yürütüleceği, kamu emekçilerinin kendileri hakkında verilen cezalara karşı savunma ve itiraz hakkı 657 sayılı Kanun'da tüm ayrıntıları ile yer almaktadır.

Ayrıca söz konusu kanunun '**savunma hakkı**' başlıklı 130. Maddesinde, ***"Devlet memuru hakkında savunması alınmadan disiplin cezası verilemez. Soruşturmayı yapanın veya yetkili disiplin kurulunun 7 günden az olmamak üzere verdiği süre içinde veya belirtilen bir tarihte savunmasını yapmayan memur, savunma hakkından vazgeçmiş sayılır"*** denilmektedir.

Tüm bunlara rağmen OHAL döneminde çıkarılan KHK'lerle yaklaşık 130 bin kamu emekçisi 657 sayılı Kanun'daki düzenlemeler yok sayılarak, herhangi bir soruşturma ve mahkeme süreci işletilmeden, savunmaları dahi alınmadan, bir daha alınmamak üzere, memuriyetten çıkarılmıştır. (ihraç edilmiştir)

OHAL dönemindeki memuriyetten çıkarma (ihraç) ve görevden uzaklaştırma (açığa alma) cezalarına gerekçe olarak: "Terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğunu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut irtibatı olduğu tespit edildiğinden" gerekçesi ileri sürülmüştür. Verilen cezalarda kamuda amir, yönetici kademesinde olanların kanaati temel alınmıştır. Buna göre hazırlanan listeler her KHK çıktığında Resmi Gazetede yayımlanmış, ihraç edilenlere ayrı bir bildirimde bulunulmayacağı düzenlenmiştir.

Böylece Türk hukuk sistemine ilk defa giren 'iltisak' (kaynaşma-birleşme) ve irtibat (ilişki) kavramları esas alınarak, somut deliller sunulmadan sadece kamu idaresinin, yöneticilerin kanaatlerine göre hazırlanan listelerle 135 bine yakın kamu çalışanı bir daha alınmamak üzere ihraç edilmiştir.

Ayrıca OHAL döneminde çıkarılan KHK'lerle, yukarıda ifade edilen gerekçeye dayanılarak; yüzlerce özel öğretim kurum ve kuruluşu ile özel öğrenci yurtları ve pansiyonları, özel sağlık kurum ve kuruluşu, vakıf ve dernekler ile bunların iktisadi işletmeleri, vakıf yükseköğretim kurumları, sendika, federasyon ve konfederasyonlar, özel radyo ve televizyon kuruluşları, gazeteler, dergiler, yayınevleri gibi pek çok kurum-kuruluş da kapatılmıştır.

15 Temmuz darbe girişiminde adı geçen “FETÖ-PDY” ile hiçbir ilişkisi olmayan önemli sayıdaki kurum, kuruluş, dernek, TV, radyo kuruluşu, gazete, dergi vb.nin de KHK’ler ile kapatılması, mal varlıklarına el konulması OHAL’in mevcut iktidara muhalif tüm kesimlere karşı araç olarak kullanıldığı yönündeki kaygıları güçlendirmiştir.

Ne yazık ki kurulduğu günden beri kamu emekçilerinin haklarını ve çıkarlarını korumak için mücadele eden, mevcut yasalar çerçevesinde demokratik haklarını kullanarak çalışma hayatındaki anti demokratik düzenlemelerine itiraz eden, kısacası sendikal hak ve özgürlükler mücadelesi veren KESK de OHAL’in hedef tahtasına konulmuştur.

Darbe girişimine adı karışan ‘FETÖ-PYD’ adlı yapının özellikle kamu alanındaki kadrolaşmasına en başından beri dikkat çeken hatta bu nedenle yöneticileri ve üyeleri hakkında davalar, soruşturmalar açılan KESK, OHAL dönemi KHK’leri ile memuriyetten çıkarma (ihraç) ve görevden uzaklaştırma (açığa alma) cezaları ile karşılaşmıştır.

Bu dönemde konfederasyonumuza bağlı sendikaların üyesi, 4.269’u KHK ile 474’ü Yüksek Disiplin Kurulları kararı ile olmak üzere toplam 4.743 kamu emekçisi memuriyetten çıkarılmıştır. (ihraç edilmiştir)

Kamu idaresi, kamu amirleri-yöneticileri özellikle KESK’e bağlı sendikaların ihraç listelerini düzenlerken hangi kriterleri esas almıştır? Objektif veriler mi yoksa bir kısmı isimsiz olan ihbarlar mı temel alınmıştır?

Konfederasyonumuz ve ihraç edilen üyelerimiz, hukukun en temel kaidesi olan masumiyet karinesinin yok sayıldığı, isnat edenin suçu ispat yükümlülüğünün yerine suç isnat edilenden suçsuzluğunu ispatlamasının beklendiği, kısacası hukukun en temel normlarının tepe taklak hale getirildiği koşullarda, yaklaşık üç yıldır bu soruların cevabını aramaya devam etmektedir. Ancak ne yazık ki aradan geçen yaklaşık üç yıla rağmen tatmin edici yanıtları alamamıştır.

Çünkü KESK’e bağlı sendikaların üyelerinin ihraç edilmesi, açığa alınması bu işlemlere gerekçe olarak sunulan; FETÖ/PDY adlı verilen yapının finans kaynaklarından olduğu söylenen Banka’da işlem yapma, çocuklarına söz konusu yapının okullarında eğitim aldırma, bylock programı kullanma, olağan koşullarda gelinemeyecek kademelere-görevlere gelme kriterlerinden hiç birisine uymamaktadır. Bu durumda KESK’e bağlı sendikaların üyesi kamu emekçilerinin ihraç edilmesinde, açığa alınmasında geriye tek bir kriter kalmaktadır. Bu kriter de anayasa ile yasalarla, başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri olmak üzere ülkemizin onayladığı uluslararası sözleşme ve anlaşmalarla güvence altına alınmış bulunan sendikal hak ve özgürlükleri kullanmaktır.

OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu Oyalama Aracına Dönüşmüştür

OHALin ilanından yaklaşık altı ay sonra, 23 Ocak 2017 tarihinde ‘OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu’ adında bir komisyon kurulmuştur.

Söz konusu Komisyon’un kurulmasında ihraç kamu çalışanlarının Türkiye iç hukukunda başvurulacak yol olmaması üzerine AİHM’de dava açması etkili olmuştur. AİHM kendisine yapılan başvuruları henüz söz konusu komisyon kurulmasına rağmen ‘iç hukuk yollarının tüketilmediği’ gerekçesi ile kabul etmemiştir. Ardından Avrupa Konseyi Venedik Komisyonu 865/2016 sayılı ve 12 Aralık 2016 tarihli raporu ile Türkiye’ye çeşitli

tavsiyelerde bulunarak ve kamu görevinden çıkarılanların itiraz edebileceği bir komisyon kurulmasını önermiştir.

Bunun üzerine Venedik Komisyonu'nun tavsiyelerini karşılaması gözetilmeden sadece iç hukuk yolu yaratma hedefi ile 23 Ocak 2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 685 sayılı KHK ile OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu'nun kurulduğu açıklanmıştır. Söz konusu KHK ile Komisyonun iki yıl süreyle görev yapacağı, Bakanlar Kurulu'nun gerek görmesi halinde bu süreyi bitiminden itibaren birer yıllık sürelerle uzatabileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonunun görev süresinin bir sınırı bulunmamaktadır.

Konfederasyonumuz sürecin en başından itibaren Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonunun 135 bine yakın kamu çalışanı dosyasını incelemesinin yıllar süreceğinin dolayısıyla sürecin işsiz bırakılan kamu çalışanları ve aileleri için işkenceye dönüşeceğinin altını çizmiştir. Ayrıca tüm üyeleri iktidar tarafından atanan Cumhurbaşkanı üyelerini görevden alma yetkisi verilen Komisyon'un hem oluşumu hem de izlediği çalışma yöntemi ile objektif karar vermesinin mümkün olmadığını vurgulamıştır.

Aradan geçen zaman ne yazık ki Konfederasyonumuzu haklı çıkarmış, OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu'nun beklentileri boşa çıkaran adeta bir oyalama aracına dönüştüğü görülmüştür.

Komisyon 12 Temmuz 2017 tarih ve 30122 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Olağanüstü Hal İşlemleri İnceleme Komisyonunun Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar" tebliğinin yayınlanmasından sonra, yani kurulduktan tam yedi ay sonra başvuru almaya başlamıştır. Başvuruları bile yedi ay sonra alan komisyonun görev süresi 26 Aralık 2018 Tarihli ve 30637 Sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Cumhurbaşkanı kararı ile 1 yıl uzatılmıştır.

Komisyon kendisine yapılan başvuruları, hukukun temel prensiplerinden olan "**silahların eşitliği ilkesine**" aykırı olarak başvuru sahiplerinin hiçbir aşamada ne ile suçlandıklarını bilmeden, aleyhlerine olan delilleri görmeden ve savunma haklarını kullanmalarına olanak tanınmadan neticelendirmeye devam etmektedir.

Bilindiği üzere Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 13. Maddesi etkili başvuru mekanizmasını düzenlemektedir. Etkili başvuru mekanizmasının bağımsız olması, idarenin etkisine açık olmaması ve denetlenebilir olması temel prensiptir. Oysa Komisyon etkin olmayan ve denetlenemeyen, kendisini anayasa ve yasalar üstü gören idari bir mekanizma görüntüsü vermektedir.

Yedi kişilik komisyonun oluşumunun ne kadar adilane ve tarafsız olduğu bir kenara oylamaların açık yapılıyor olması ve çoğunluk kararının esas alınması da Komisyonun işleyişindeki önemli sorunlardan bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öte yandan Komisyona başvuru yapan başvuru sahipleri dosyalarının hangi aşamada olduğuna ve içeriğine dair karar açıklanana kadar herhangi bir bilgi alamamaktadır. Bu anlamıyla OHAL İnceleme Komisyonunun karar vermiş olduğu dosyalar da dâhil olmak üzere hiçbir aşamada açık ve şeffaf bir faaliyet yürütmemektedir.

Haklarında soruşturma yürütülen, savcılıklar tarafından takipsizlik ya da mahkemeler tarafından beraat kararı verilen kamu emekçilerinin görevlerine geri dönmeleri önünde herhangi bir yasal engel olmamasına rağmen, başvuruları ret edilmektedir.

İhraç gerekçesi yargı kararı ile açıkça ortadan kalkmış olmasına rağmen başvuruların ret edilmesi komisyonun uluslararası sözleşmeleri, anayasayı ve yasaları hiçe saydığını ve suç işlediğini göstermektedir.

Nitekim tüm bu olumsuz tablo Komisyonun kararlarına yansımaya devam etmektedir. Son olarak 3 Mayıs 2019 tarihinde açıklanan OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu raporuna göre;

Komisyon bugüne kadar kendisine yapılan toplam 126 bin 120 başvurudan 70 bin 406'sı hakkında karar vermiştir. Bunlardan 65 bin 156'sı yani %92,5'i ret ile sonuçlanırken sadece %7,4'e denk gelen 5 bin 250 kamu çalışanının görevine iade edilmesine karar verilmiştir. Komisyon ayrıca, 'görev kapsamına girmediği' gerekçesi ile 2 bin 500 başvuru hakkında ön inceleme kararı vermiştir.

Söz konusu rapora göre OHAL İşlemleri İnceleme Komisyonu, KESK'e bağlı sendikaların üyesi olup KHK'lerle ihraç edilen toplam 4.269 kamu emekçisinden bugüne kadar 588'i hakkında karar vermiştir. Bunların 199'u hakkında işe iade, 389 hakkında ise ret kararı verilmiştir. Bugün itibari ile KESK'e bağlı sendikalardan 4 bin yetmişi OHAL KHK'leri, 258'i Yüksek Disiplin Kurulu kararları ile olmak üzere toplam 4 bin 328 kamu emekçisi halen ihraç pozisyonundadır.

Komisyonun kararları KESK'lilerin ihraçlarının ana nedeninin anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan sendikal eylem ve etkinliklere katılmaları olduğunu teyit etmektedir. Oysa demokrasinin işlediği bir yerde temel hak ve özgürlüklerin kullanımı bırakın ihraç edilme gerekçesi olmayı soruşturma konusu bile yapılamayacağı açıktır.

Bize göre, OHAL komisyonunun kendisini mahkemelerin yerine koyarak karar vermesi hukuksuzdur ve bu şekilde verilen kararların kabul edilmesi mümkün değildir. Hukuki niteliği tartışmalı olan OHAL Komisyonu'nun, Türkiye Cumhuriyeti'nin anayasal kurumları olan mahkemeleri yok sayarak karar vermesi açık bir Anayasa ihlalidir ve suçtur. Hakkında suça bulaştığı iddia edilen kamu görevlileri ile ilgili tüm hukuki işlemler, kendisini mahkemelerin yerine koyan OHAL Komisyonunca değil, mevcut hukuk sistemi içinde yer alan mahkemeler aracılığıyla yürütülmelidir.

Diğer taraftan başvurunun reddedilmesi durumunda İdare Mahkemeleri, İstinaf Mahkemelerine başvuru, Danıştay ve Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru gibi iç hukuk yollarının alacağı süre de gözetildiğinde AİHM'e başvurmak için yıllarca beklemek gerekecektir. AİHM'den çıkacak kararın da süresi gözetildiğinde on yılları bulacak bir süreç karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla Komisyon ile ihraç edilen kamu görevlilerinin yaşadığı mağduriyet yıllara yayılarak sürekli hale getirilmektedir.

Öte yandan hukukun en temel kaidesi olan masumiyet karinesinin yok sayıldığı, isnat edenin suçu ispat yükümlülüğünün yerine suç isnat edilenden suçsuzluğunu ispatlamasının beklendiği, kısacası hukukun en temel normlarının tepe taklak hale getirildiği koşullarda ihraç kamu emekçilerinin yaşadığı sorunlar artmaya devam etmektedir.

Çünkü haklarında hiçbir mahkeme kararı olmadığı halde, sadece kamu idarecilerinin-yöneticilerinin hazırladığı listeler esas alınarak savunma hakkı dahi verilmeden ihraç edilen kamu çalışanlarına yurt dışına çıkış yasağı getirilmiştir. Üstelik ihraç edilen kamu emekçilerini çalıştıran kurumlara zorluklar çıkarılması, SGK dökümünün altına "**Kamu hizmetinden çıkarılmıştır**" ibaresinin yazılarak ihraç edilen kamu görevlilerini işe almak isteyen özel sektör işverenlerinin uyarılması gibi baskılar artmıştır.

Basına da yansıyan bilgilere göre özel kurumlarda dahi çalışma hakları ellerinden alınmak istenen, işsizliğe, yoksulluğa terk edilen ihraç kamu emekçilerinden 60'a yakını intihar etmiştir.

Son olarak 31 Mart tarihinde yapılan yerel seçimler ihraç kamu emekçilerinin seçilme hakkının dahi ortadan kaldırıldığını, seçme hakkına da göz dikildiğini göstermiştir. Seçimlerde ihraç kamu emekçilerinin aday olmasına izin veren il, ilçe seçim kurulları ve Yüksek Seçim Kurulu (YSK) seçimleri kazanıp belediye başkanı olduklarında ise 'KHK ile ihraç edildikleri' gerekçesi ile mazbatalarını vermemiştir.

Tamamı KESK'e bağlı sendikaların üyesi, toplam beş ihraç kamu emekçisi belediye başkanı aday olarak girdikleri seçimleri kazanmalarına rağmen göreve getirilmemiştir. Üstelik ihraç kamu emekçilerinin kazandığı seçimlerin iptal edilerek yeniden belirlenen adaylarla seçim yapılması yoluna da gidilmemiştir. Seçimi ikinci sırada bitirenlere mazbata verilerek belediye başkanı görevine getirilmiştir. Örneğin Diyarbakır ilinin Bağlar ilçesindeki seçimi oyların %70'ni alarak kazanan adaya KHK ile ihraç edildiği gerekçesi ile mazbatasını verilmemiş, belediye başkanlığına seçimi %25 oy alarak ikinci sırada tamamlayan Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) adayını getirilmiştir.

Ayrıca 31 Mart yerel seçimlerine 'Cumhur İttifakı' adı ile birlikte giren Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) ve Milliyetçi Hareket Partisi İstanbul Belediye Başkanlığı seçim sonuçlarına yaptıkları itirazlardan birisinde, 'ihraç kamu çalışanlarının oy kullanmasını' gerekçe göstermiştir. İhraç edilen kamu çalışanlarına seçme hakkı verilmemesi gerektiğini savunarak bu kişiler tarafından kullanılan oyların iptal edilmesini talep etmiştir. Yüksek Seçim Kurulu söz konusu talebi ret etmiştir.

Ancak yaşanan bu gelişmeler, ne yazık ki, mevcut iktidarın ihraç edilen kamu çalışanlarını adeta 'sivil ölü' olarak değerlendirdiği yönündeki kaygıları güçlendirmiştir.

B- OHAL İLE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ ÖNÜNE KONULAN ENGELLERİ KALICI HALE GETİREN DÜZENLEMELER

Yukarıda da altını çizdiğimiz üzere OHAL döneminde çıkarılan KHK'lerle pek çok yasada sadece OHAL dönemi ile sınırlanmayan, kalıcı hale getirilen düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin bir kısmı doğrudan çalışma hayatı ile ilgili, örgütlenme özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına aykırılıklar taşıyan düzenlemelerdir.

Söz konusu düzenlemelerden en temel olanları aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür.

- OHAL döneminde çıkarılan, 22 Kasım 2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 678 sayılı KHK ile işçiler için grev yasağının kapsamı genişletilmiştir. Buna göre 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. Maddesine "*Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir*" olarak yer alan grev erteleme koşullarına "*büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte olması*" durumu eklenmiştir. Söz konusu düzenleme 1 Şubat 2018 tarihinde kabul edilen 7071 sayılı Kanunla yasalaştırılarak kalıcı hale getirilmiştir.

Hükümet yetkilileri söz konusu düzenlemenin grev yasaklama değil, erteleme olduğunu savunmaktadır. Oysa mevcut 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 63. maddesi "*grev ve lokavtın ertelenmesi*" başlığını taşısa da aslında düzenlemenin içeriği bir yasaklama durumunu ifade etmektedir. Çünkü kanuna göre Bakanlar Kurulu, grevleri durdurarak 60 gün süreyle ertelemektedir. Grevler Bakanlar Kurulu kararıyla durdurulduğunda, tarafların anlaşmalarını halinde grevlerin yeniden başlaması yasal olarak olanaklı değildir. Bu nedenle, 60 gün içinde taraflardan ya anlaşmaları beklenmekte ya da toplu iş sözleşmesi, Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılmaktadır. Akdi takdirde sendikanın toplu iş sözleşme yetkisi düşmektedir.

- 29.10.2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 676 sayılı KHK ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "*devlet memuru olmak için aranan şartlar*"ın düzenlendiği 48. Maddesinin 8. Fıkrasına "*Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak*" şartı eklenmiştir. Söz konusu düzenleme 1/2/2018 kabul edilen 7070 sayılı Kanunla yasalaştırılarak kalıcı hale getirilmiştir.

Buna göre daha önce sadece Emniyet teşkilatı, Milli İstihbarat Teşkilatı gibi kamu kurumlarının gizlilik dereceli birimlerinde çalıştırılacak olanlar için uygulanan "**Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak**" şartı tüm kamu personeli için uygulanmaya başlanmıştır.

- 25 Ekim 2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 228 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması Yönetmeliğinde değişiklikler yapılmıştır.

Bu düzenleme ve değişiklikler sonucunda Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması sadece aday değil, birinci hatta ikinci derece yakınlarını da kapsar hale getirilmiştir. Söz konusu yakınların yasal olarak hiçbir suç teşkil etmeyen, temel hak ve özgürlükler kapsamında katıldıkları eylemler, basın açıklamaları adayların kamuda işe alınmamasının gerekçesi haline getirilmiştir.

Örneğin EK olarak paylaştığımız, mahkeme kararına göre, 017 yılında KPSS sınavını kazanan, Siirt ilimize bağlı bir ilçenin Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonunda sağlık teknikeri olarak yerleştirmesi yapılan kişinin ataması Sağlık Bakanlığı tarafından güvenlik soruşturması ve arşiv araştırması gerekçe gösterilerek iptal edilmiştir. Bunun üzerine kişi İdare Mahkemesine itirazda bulunmuştur.

Mahkemeye gönderilen güvenlik soruşturması belgesinde kişinin şahsına isnat edilen bir suça veya iddiaya yer verilememiştir. Ancak söz konusu güvelik soruşturması belgesinde adayın babasının konfederasyonumuza bağlı Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası (HABER SEN) üyesi olduğu, 2003 yılında ilde kurulan demokrasi platformunun çalışmalarına, HABER SEN'in organize ettiği mitinge ve basın açıklamasına katıldığı, annesinin ise Avrupa Birliği ile müzakere sürecinde taleplerin yer aldığı mektupları AB ülkelerinin büyükelçiliklerine, TBMM'ye ve AB'ye gönderilmesi eylemine katıldığı belirtilmiştir. Söz konusu istihbari bilgiler nedeni ile adayın atamasının Sağlık Bakanlığı'na iptal edildiği ifade edilmiştir.

Şahıs Sağlık Bakanlığı'nın kararına karşı yargı yoluna başvurmuştur. Ek 1' de yer alan İdare Mahkemesi kararında ise ***“...her ne kadar davacı hakkında herhangi bir bilgiye rastlanılmadığı belirtilmiş ise de, ... davacının ailesi hakkında ortaya konulan hususların güvenlik soruşturmasının olumsuz sonuçlandığının kabulü için yeterli, hukuken kabul edilebilir tespitler olarak değerlendirilebileceği kanaatine varıldığından davacının atamasının yapılmamasına..”*** denilerek bir hukuksuzluğun altına daha imza atılmıştır.

Ne yazık ki paylaştığımız bu olaya buna benzer örnekler artmaktadır. ***“Güvenlik soruşturması ve/veya arşiv araştırması yapılmış olmak” şartı gerekçe gösterilerek OHAL döneminde KHK'ler ile memuriyetten çıkarılanların (ihraç edilenlerin) birinci derece yakınlarının (çocukları, eşleri) kamuda işe girmesi engellenmektedir. Yani hem hukuki bir süreç işletilmeden kamudan ihraç edilen kamu çalışanları hem de bunların birinci derece yakınları cezalandırılmaktadır.***

Böylece keyfi, hukuksuz, dayanaksız işlemlerle İnsan Hakları ve Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi, OECD'nin Özel Yaşamın Korunmasına İlişkin Rehber İlkeleri gibi uluslararası sözleşmeler yok sayılmaktadır. Diğer taraftan mevcut anayasanın 70. Maddesinde ***“Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez”*** denilmesine rağmen hem anayasa hem de temel hak ve özgürlükler açık bir şekilde ihlal edilmektedir.

- **29.10.2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 676 sayılı KHK ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ‘Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller’ başlıklı 125. Maddesinin E fıkrasının I bendine *“Terör örgütleriyle eylem birliği içerisinde olmak, bu örgütlere yardım etmek, kamu imkân ve kaynaklarını bu örgütleri desteklemeye yönelik kullanmak ya da kullandırmak, bu örgütlerin propagandasını yapmak ”* düzenlemesi eklenmiştir. Söz konusu düzenleme 1/2/2018 tarihli 7070 sayılı Kanunun 61 maddesi ile kalıcı hale getirilmiştir.**

Ne yazık ki Türkiye’de 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nda ve 5237 sayılı Ceza Kanunu’nda yıllar içinde yapılan değişikliklerle “terör” tanımının kapsamı oldukça genişletilmiştir. Buna göre Gezi direnişi, Cerattepe ve benzeri çevre ve kent hareketlerine katılanlar, ülkede barış ortamının tesis edilmesi için imza kampanyası düzenleyen akademisyenler, sendikal hak ve özgürlüklerinin sınırlandırılmasına karşı basın açıklaması-miting düzenleyen işçiler ve kamu emekçileri, hatta sosyal medyadan sadece mevcut iktidarı

ve yöneticileri eleştiren paylaşımlar yapan herhangi bir vatandaş bile ‘terör suçu işlemek veya teröre destek olmak’ suçlaması ile karşılaşabilmektedir.

Dolayısıyla siyasal iktidara yönelik her türlü eleştirinin, hakları ve özgürlükleri koruma mücadelesinin de kolayca ‘terör’ olarak nitelenmesi gibi bir tehlikenin artarak sürdüğü, ‘terör’ ve ‘teröre destek’ tanımının oldukça geniş bir şekilde yorumlandığı, yargı organlarına duyulan güvenin ciddi bir şekilde yıprandığı mevcut koşullarda, 657 sayılı Kanun’da yapılan söz konusu düzenleme başta KESK ve bağlı sendikalarının yönetici ve üyeleri olmak üzere sendikal hak ve özgürlükleri için mücadele eden tüm kamu emekçileri için önemli bir tehdit içermektedir. Nitekim raporumuzda sendikal hak ihlalleri başlığı altında yer verdiğimiz gelişmeler de bu durumu teyit etmektedir.

- > **25/7/2018 tarihinde kabul edilen 7145 sayılı Kanunu’nun 26. Maddesi ile 375 sayılı Kanun Hükümde Kararnameye bir geçici madde eklenmiştir. Söz konusu geçici madde ile “terör örgütlerine veya Milli Güvenlik Kurulunca Devletin milli güvenliğine karşı faaliyette bulunduğu karar verilen yapı, oluşum veya gruplara üyeliği, mensubiyeti veya iltisakı yahut bunlarla irtibatı olduğu değerlendirilen” işçi, memur, sözleşmeli ayrımı yapılmadan tüm kamu çalışanlarının üç yıl süre ile ilgili bakan veya kurum yöneticilerinden oluşturulan komisyon kararı ile görevlerine son verilebileceği, haklarında işlem tesis edilecek olanlara yedi günden az olmamak üzere ilgili kurum tarafından uygun vasıtalarla savunma hakkı verileceği, verilen süre içinde savunmasını yapmayanların savunma hakkından vazgeçmiş sayılacağı düzenlenmiştir.**

Bu durum iki yıl sonra kaldırılan OHAL döneminde yaşanan ihraçların ve ihlallerin ilgili bakan, vali veya kamu idarecilerinden oluşturulan komisyonların, kurulların alacağı kararlarla üç yıl daha uzatılması anlamına gelmektedir.

C- ARTAN SÖZLEŞMELİ-GÜVENCESİZ İSTİHDAM

Türkiye’de özellikle OHAL dönemi ile birlikte artan sözleşmeli-güvencesiz istihdam “Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin” 87 sayılı ILO sözleşmesine aykırılıkları daha da derinleştirmektedir.

Türkiye’de yıllardır 657 sayılı Kanunu’nun 4/B maddesinde defalarca değişiklik yapılarak kadrolu personel tarafından yerine getirilmesi esas olan asli ve sürekli hizmetlerde de sözleşmeli istihdamın (4/B) ağırlığı arttırılmıştır. OHAL döneminde yapılan düzenlemelerle ise kadrolu personel tarafından yerine getirilmesi esas olan eğitim ve sağlık hizmetlerinde de sözleşmeli istihdama geçilmiştir.

- **3 Ağustos 2016 tarihli Resmi Gazetede de yayımlanan yönetmelik ile sözleşmeli öğretmen istihdamı düzenlenmiştir.**

‘4 + 2 sistemi’ olarak adlandırılan söz konusu düzenlemeye göre; KPSS’ ye ek olarak sözlü sınavdan geçenler dört yıl boyunca aynı yerde görev yapma zorunluluğu şartı ile sözleşmeli öğretmen olarak atanmaktadır. Bunlardan adaylık sürecinde başarılı olanlar (en az bir yıl fiilen çalışma şartını yerine getirerek bu süre içinde performans değerlendirmesi sonucunda başarılı olma şartlarını yerine getirerek “adaylık kaldırma sınavı” ndan geçenler) dört yılın sonunda kadrolu öğretmenliğe atanmaktadır. Ancak kadroya alınan bu öğretmenlerin görev yerini değiştirme hakkını elde edebilmesi için 4 yıl görev yaptığı yerde görev 2 yıl daha görev yapması gerekmektedir.

- *Tıpkı öğretmenlerde olduğu gibi sağlık hizmetlerinde de sözleşmeli personeli istihdamının kapsamını genişletmek için OHAL sonrası çıkarılan 3/10/2016 tarihli 676 sayılı KHK'nin 76. Maddesi ile 11/10/2011 tarihli 663 sayılı KHK'nin 45/a maddesine eklemeler yapılarak "4 + 2 sistemi" olarak adlandırılan sisteme geçilmiştir.*

Söz konusu sistemin uygulanmasına ilişkin Sağlık Bakanlığınca hazırlanan "Sözleşmeli Sağlık Personeli Yerleştirme İle Sözlü Sınav Usul ve Esasları" ise 14 Mayıs 2019 tarihinde açıklanmıştır

- *1 Eylül 2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 674 sayılı OHAL KHK'si ile Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kapsamında 33. maddenin (a) fıkrası uyarınca araştırma görevlisi kadrosuna atanmış bulunan 13 bin 179 araştırma görevlisinin statüleri yıllık sözleşmeli istihdam biçimi olan 50/d statüsüne dönüştürülmüştür.*

Sonuç olarak bugün ülkemizde kamuya kadrolu personel alımları durma noktasına gelmiştir. Sözleşmeli-güvencesiz istihdam artırılmıştır.

Sözleşmeli olarak istihdam edilenlerin kadroya geçirilmesi için getirilen sözlü sınav, adaylık süresi, adaylık süresi içinde performans değerlendirmesinde başarılı olmak gibi şartlar ile hem siyasi iktidarla aynı çizgide olanların göreve alınmasının hem de göreve alınanların yine siyasal iktidara yakınlığı ile bilinen konfederasyona bağlı sendikalara üye olmasının önü daha da açılmıştır. Dolayısıyla "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin" 87 sayılı ILO sözleşmesine ilişkin aykırılıklar daha da derinleşmiştir.

D- 4688 SAYILI YASA'DA 87 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİNE AYKIRI- UYUMSUZ TEMEL DÜZENLEMELER

- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda sendikalara üye olacakların yalnızca kamu görevlileri ile sınırlandırılması (2. ve 3. maddeler) - *Emeğe bağlı hakları kullananlar arasında hiçbir ayırım yapılamayacağı ilkesine ve çalışanların kendi istedikleri türde sendikal örgütler kurmaları ve örgütlere üye olmaları ilkesine aykırılık sürmektedir.*
- Sendikaların sadece yasa ile belirlenen hizmet kolları esasına göre kurulması, meslek veya işyeri esasına göre sendika kurulmasının engellenmesi (4. ve 5. Maddeler)- *çalışanların kendi istedikleri türde sendikal örgütler kurmaları ve örgütlere üye olmaları ilkesine ve sendika çokluğu ilkelerine aykırılık sürmektedir.*
- Kuruluş işlemlerinin (6. Madde) tüzüklerde bulunması zorunlu hususların ayrıntılı olarak sayılması (7. Madde)
- Zorunlu organları, Genel kurulların oluşmasını, Genel kurulların toplantı zamanı ve karar yeter sayısını, Seçimlerde uygulanacak esaslarını, Genel kurulların görevleri, Yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının oluşması, görevleri ve toplantıları ayrıntılı olarak düzenleyen maddeler (8., 9.,10.,11.,12., ve 13. Maddeler)
- İşyeri sendika temsilcisi seçme yetkisinin, en çok üye kaydetmiş olan sendikaya tanınması ve seçilecek temsilci sayısının belirlenmesi, (Madde 23)

Yukarıdaki düzenlemelerle Sendikal kuruluşların özerkliği ilkesine-işçi ve işveren örgütlerinin kendi tüzüklerini ve iç kurallarını kendilerinin hazırlaması hakkına ilişkin aykırılıklar sürdürülmektedir.

- ***“Sendika üyeliğinin kazanılması”*** başlıklı 14. Madde’nin ilk fıkrasında “sendikalara üye olmak serbesttir” denilmesine rağmen beşinci fıkrasında “ Sendika, üyeliği kesinleşen kamu görevlisinin başvuru belgesinin bir örneğini üyenin kendisine verir, bir örneği sendikada kalır, bir örneğini üyelik ödentisine esas olmak ve dosyasında saklanmak üzere on beş gün içinde işverene gönderir.” denilerek söz konusu özgürlüğün sınırlanması ile ***hem 87 No’lu ILO sözleşmenin ruhuna hem de „sendikaların üyelerinin kimliklerini açıklamama hakkı’ olarak ifade edilen temel ILO normuna aykırılık sürdürülmektedir.***
- ***“Üyeliğin sona ermesi”*** başlıklı 16. Madde’nin ilk fıkrasında “Her üye üyelikten serbestçe çekilebilir.” Denildikten sonra ilerleyen fıkralarda üyenin, üyelikten çekilme bildirimini öncelikle kamu işverene verilmesi, kamu işverenin çekilme suretinin birini derhal üyeye vermek zorunda olması, bir suretini de on beş gün içinde sendikaya göndermesinin düzenlenmesi- ***sendikaya üyelik gibi çekilmenin de özgürce yapılması hakkına aykırıdır.***
- ***Sendika üyesi kamu emekçilerine toplu sözleşme ikramiyesi verilmesi (Madde 28) - sendikal kuruluşların özerkliği ilkesine, sendikal bağımsızlık ve finansal özerklik hakkına aykırıdır.***

Yukarıda sıralanan aykırılıklar ilk göze çarpan aykırılıklardır. Ayrıca 87 sayılı ILO sözleşmesine aykırılıkların iç içe geçtiği, aynı düzenlemede birkaç temel ilkenin, hakkın ihlal edildiği görülmektedir.

Öte yandan yukarıda sıraladığımız düzenlemeler sadece ILO sözleşmeleri ile değil Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı gibi, kimi maddelerine çekince konulmuş olsa da büyük bölümüne ülkemizin de taraf olduğu temel hak ve hürriyetleri düzenleyen sözleşmelere-anlaşmalarla da uyumsuzdur.

Örneğin konfederasyon-sendika tüzüklerinde bulunması zorunlu hususların ayrıntılı olarak sayılması sadece 87 sayılı ILO sözleşmesine değil, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesine de aykırıdır. Nitekim bağlı sendikamız Eğitim Sen hakkında tüzüğünde yer alan "Bireylerin ana dillerinde öğrenim görmesini ve kültürlerini geliştirmesini savunur" ibaresi nedeniyle kapatma davası açılmıştı. Eğitim Sen’in kapatılması istemiyle açılan dava Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 25.05.2005 günlü kararıyla da onanmıştır. İç hukukta bütün yolların tüketilmesi üzerine konunun Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine taşındığı davada Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararı 25 Eylül 2012 tarihinde açıklanmıştır. Eğitim Sen’in başvurusunu haklı bulan AİHM kapatma kararının Sözleşmenin 10 ve 11. maddelerine aykırı olduğuna karar vermiştir.

E- ÖRGÜTLENME YASAĞI: SENDİKALARA ÜYE OLAMAYACAKLARIN KAPSAMINDAKİ GENİŞLİK

Örgütlenme özgürlüğü açısından en yakıcı sorun kamu emekçilerinin önemli bir bölümünün sendikal hakları kullanmasını engelleyen düzenlemenin varlığını korumasıdır. Buna rağmen aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere 9 Temmuz 2018 tarihli Resmi

Gazetede yayımlanan 703 sayılı KHK ile “Cumhurbaşkanlığı teşkilat yapısında değişiklik yapılması” gerekçe gösterilerek söz konusu yasağın kapsamı daha da genişletilmiştir.

Bilindiği üzere; Türkiye’de kamu emekçilerinden kimlerin sendika üyesi olamayacağı, mevcut 4688 sayılı yasanın 15. Maddesinde düzenlenmiştir.

Buna göre 9 Temmuz 2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 703 sayılı KHK ile yapılan düzenlemeler sonucunda 15. Maddenin son hali aşağıdadır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Sendika üyesi olamayacaklar⁽¹⁾⁽³⁾

Madde 15 - Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;

a) (Değişik: 2/7/2018-KHK-703/197 md.) Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatında, bağlı kurullarında ve Diyanet İşleri Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı ile İletişim Başkanlığı hariç olmak üzere bağlı kuruluşlarında, Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,

b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslektan sayılanlar,

c) Bakanlar, bakan yardımcılar, bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcılar, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, (..)⁽³⁾ belediye başkanları ve yardımcılar,⁽²⁾⁽³⁾

d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcılar,

e) Mülkî idare amirleri,

f) Silahlı Kuvvetler mensupları,

g) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 10/4/2013 tarihli ve E.: 2013/21, K.: 2013/57 sayılı Kararı ile.)

h) Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,

ı) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

j) Emniyet hizmetleri sınıfı (.)⁽⁴⁾ (.)⁽³⁾ ,

k) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,

l) (Ek: 2/1/2017-KHK-682/36 md.; Aynen kabul: 31/1/2018-7068/36 md.) Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığında görevli subay, sözleşmeli subay, astsubay, sözleşmeli astsubay, uzman jandarma, uzman erbaş, sözleşmeli erbaş ve sözleşmeli erler, Üye olamazlar ve sendika kuramazlar.

Yukarıda yer verilen 4688 sayılı yasanın 15. maddesi sendika üyesi olamayacakların oldukça geniş bir kesimi kapsadığını göstermektedir.

Kısıtlı değişikliklere, sendika üyesi olması yasa ile engellenen kamu emekçilerinin hukuk mücadelesi sonucu elde edilen kazanımlara rağmen yasa sendika üyesi olamayacak - sendika kuramayacak kamu görevlilerinin olağanüstü geniş biçimde geniş tutulmasına devam edilmektedir.

Her Sekiz Kamu Emekçisinden Birisinin Sendika Üyeliği Engellenmektedir

07.07.2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan verilere göre sendika üyesi olabilecek toplam kamu görevlisi sayısı 2.473.461 iken bunlardan %67,65’ine tekabül eden kısmı, 1.673.318’i sendikalıdır. Diğer taraftan Devlet Personel Başkanlığı (DPB) web sayfasından

paylaşılan “Kamu Personelinin Statülerine ve İstihdam Edildikleri Kurum Türlerine Göre Dağılımını” gösteren Mart 2018 tarihli güncel veriye göre ise işçiler dışında bırakıldığında, kamuda 2.811.802 personelin istihdam edildiği görülmektedir.

Söz konusu veriler ve bu verilerin açıklandığı tarihten bugüne kamuya alımlar göz önünde bulundurulduğunda 350 bin civarında kamu emekçisinin sendika hakkından yararlanmadığı tahmin edilmektedir. Bu Türkiye’de her sekiz kamu personelinin birisinin sendika üyesi olmasının engellenmesi anlamına gelmektedir.

Üstelik sendika üyesi olamayacakların sayısına henüz, 9 Temmuz 2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 703 sayılı KHK ile yapılan düzenlemelerle sendika üyesi olma yasağı getirilen kamu görevlilerinin sayısı eklenmemiştir. Bunlarda eklendiğinde sendika üyesi olması yasa ile engellenen kamu emekçilerinin sayısı daha da artacaktır.

Çünkü ‘Cumhurbaşkanlığı teşkilat yapısındaki değişim’ gerekçe gösterilerek 9 Temmuz 2018 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 703 sayılı KHK ile yapılan düzenlemeye göre;

- a) Cumhurbaşkanlığı merkez teşkilatına bağlı kurullarında ve Diyanet İşleri Başkanlığı, Savunma Sanayi Başkanlığı ile İletişim Başkanlığı hariç olmak üzere bağlı kuruluşlarında çalışan kamu görevlileri sendika üyesi olamayacaktır.

Cumhurbaşkanlığına bağlı kurullar ve bağlı kuruluşlar 10 Temmuz 2018 tarihli Resmi gazetede yayımlanan 1 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde düzenlenmiştir. Bu durumda söz konusu kararnamede yapılan düzenlemeye göre aşağıda sıralanan Cumhurbaşkanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda çalışan kamu görevlileri sendikaya üye olamayacaktır.

1. Devlet Arşivleri Başkanlığı
2. Devlet Denetleme Kurulu
3. Genelkurmay Başkanlığı
4. Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği
5. Milli İstihbarat Teşkilatı Başkanlığı
6. Milli Saraylar İdaresi Başkanlığı
7. Strateji ve Bütçe Başkanlığı
8. Türkiye Varlık Fonu

- b) Ayrıca söz konusu düzenlemeye göre „Cumhurbaşkanlığı bünyesinde oluşturulan’ aşağıdaki kurullarda çalışan kamu görevlileri de sendikaya üye olamayacaktır.

1. Bilim, Teknoloji ve Yenilik Politikaları Kurulu
2. Eğitim ve Öğretim Politikaları Kurulu
3. Ekonomi Politikaları Kurulu
4. Güvenlik ve Dış Politikalar Kurulu
5. Hukuk Politikaları Kurulu
6. Kültür ve Sanat Politikaları Kurulu
7. Sağlık ve Gıda Politikaları Kurulu
8. Sosyal Politikalar Kurulu
9. Yerel Yönetim Politikaları Kurulu

Öncelikle İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve ILO denetim organları kararlarında da vurgulandığı üzere sendikal haklar sendikalaşma, toplu pazarlık, toplu eylem ile grev olmak üzere üç temel unsurdan oluşmaktadır. Bu haklardan grev hakkının bazı kamu görevlileri için sınırlandırılması mümkündür.

Ancak herhangi bir çalışan kategorisi için öngörülen mutlak sendikalaşma yasağı başta 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin ILO Sözleşmesi olmak üzere ILO sözleşmelerine ve uluslararası normlara aykırıdır.

Dolayısıyla üyelik yasaklarının çok geniş tutulmaya devam edilmesi 87 Sayılı ILO sözleşmesinin yine “Emeğe bağlı hakları kullananlar arasında hiçbir ayırım yapılamayacağı” temel ilkesinin yanı sıra 2. ve 9/1 maddelerine de aykırıdır.

Bize göre sendika üyesi olamayacakların bu kadar geniş tutulması yetmiyormuş gibi yapılan yeni düzenlemelerle daha da genişletilmesinin sebebi kapsamın bireysel olarak değil, kurumsal olarak belirlenmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durumun altında grev yasağı kapsamına alınmak istenen kamu görevlileri göz önüne alınarak düzenleme yapılması düşüncesi yatmaktadır.

Sendika yasağı kapsamının bu kadar geniş tutulmasında bir başka etken ise sendika hakkının kişi yönünden kapsamının belirlenmesinde sadece 151 No’lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesinin esas alınmasından kaynaklanmaktadır.

Oysa 151 sayılı ILO sözleşmesinin 1. Maddesinin 1. Fıkrasında “Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır ” denilmektedir.

Bu durumda sendika hakkının kişi yönünden kapsamının belirlenmesinde söz konusu sözleşmeye göre daha elverişli ve net güvenceler içeren, ‘ikiz sözleşmeler’ olarak nitelendirilen, 87 sayılı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin ILO Sözleşmesi ile Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin 98 Sayılı ILO Sözleşmesinin esas alınması gerektiği apaçık ortadadır.

Tekrar altını çizmek gerekirse 87 sayılı ILO sözleşmesi çalışanlar arasında hiçbir ayırım yapılmaksızın sendika hakkını tanımış ve güvenceye almıştır. Bu ayırım, ne kamu görevlilerinin yasalarla "memur", "hizmetli" ya da "sözleşmeli personel" olarak tanımlanmış olması nedeniyle, ne de kamu görevlilerinin yönetsel hiyerarşide bulundukları yer ya da üstlendikleri sorumlulukların nitelik ya da düzeyi yönünden yapılabilir.

Tüm bunlara rağmen “statü hukuku” gerekçe gösterilerek sendika üyeliği yasağının kapsamın bu denli geniş tutulması temel bir hakkın ihlalidir.

Dolayısıyla çalışanlar arasında sendika hakkı yönünden “hiçbir ayırım gözetmeme” ilkesi, kapsamı dar tutulması gereken bir ilkedir. Bunun, 87 sayılı sözleşmenin olanak tanıdığı tek ve biricik istisnası, silahlı kuvvetlere ve polislerle ilişkindir.

Sözleşmeye göre, silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına sözleşmede öngörülen güvencelerin yalnızca “hangi ölçüde” tanınacağı ve uygulanacağı konusunu belirleme yetkisi ulusal mevzuata bırakılmıştır. Bu ölçünün, sendikal haklarla ilgili olarak söz konusu kamu görevlileri arasında ayırım gözetilerek kimileri için büsbütün ortadan kaldırılması, başka deyişle sifıra indirgenmesi, yani hakkın tümüyle yasaklanması sözleşmeye aykırı düşmektedir.

F- SENDİKAL AYRIMCILIK VE SENDİKA ÇOKLUĞU İLKESİNE AYKIRILIKLAR

Türkiye’de gittikçe derinleşen sendikal ayrımcılık kamu emekçilerinin örgütlenme özgürlüğünü, sendika çokluğu ilkesini tehdit etmektedir.

Bilindiği üzere 87 No’lu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin ILO Sözleşmesinin 8 maddesinin ikinci fıkrasında “*Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde uygulanamaz*” denilerek çok temel bir ilke vurgulanmıştır: Yine Sözleşmenin 11. Maddesi’nde “*Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür.*” Denilerek sözleşmeye taraf ülkelerin görevlerine - yükümlülüklerine dikkat çekilmektedir.

87 sayılı ILO sözleşmesinin bu maddelerinin yanı sıra 98 No’lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına ilişkin ILO Sözleşmesinin 1. Maddesinde ve 151 No’lu Çalışma İlişkilerine (Kamu Hizmeti) İlişkin Sözleşmesi ILO Sözleşmesinin ‘*Örgütlenme Hakkının Korunması başlıklı*’ 2. bölümü altında yer alan 4. ve 5. Maddelerde; *İşverenlerin çalışanlar arasında işe-göreve alma aşamasından başlamak üzere sendikal ayrımcılık yapamayacağı* tüm açıklığı ile ortaya konmaktadır.

Buna rağmen Çalışma Bakanlığı söz konusu sözleşmeleri ‘ulusal yasalarda sendika üyesi çalışanlarla sendika üyesi olmayanlar arasında sendikal ayrımcılığa ilişkin düzenlemeler olmaması boyutu’ ile ele almakta, buradan hareketle Türkiye’de ‘olumlu’ bir tablo olduğunu savunmaktadır.

Oysa Türkiye’de ‘sendikal ayrımcık’ daha çok farklı sendikalara üye olanlar arasında ayrımcılık yapılması dolayısıyla ‘sendika çokluğu ilkesini’ tehdit eden boyutu ile öne çıkmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında yaklaşık 17 yıldır ülkeyi yöneten siyasal iktidarın Türkiye kamu emekçileri sendikaları alanında kendisi ile aynı siyasi çizgide olan bir konfederasyona ve söz konusu konfederasyona bağlı sendikalara çeşitli ayrıcalıklar tanıdığı görülmektedir.

Söz konusu ayrıcalıklar, imtiyazlar ne yazık ki kamu emekçilerinin göreve alınmasından terfi ve tayinlere, yasal düzenlemelerde sadece söz konusu konfederasyonun görüşlerinin-önerilerinin dikkate alınıp diğerlerinin yok sayılmasından çalışan kesim ILO delegesinin belirlenmesi yönetimine kadar çalışma ilişkilerinin tümüne yansımaktadır. Hükümetin kendisi ile aynı siyasi çizgide olan bir konfederasyona ve bağlı sendikalarına tanıdığı ayrıcalıklar kaçınılmaz olarak kamu emekçilerinin sendika üyeliği tercihlerini baskı altına alınmasını, dolayısıyla sendikal örgütlenme özgürlüğünün sınırlandırılmasını da beraberinde getirmektedir.

Bilindiği üzere sendikalar hiçbir ayırım yapmadan çalışanların ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek, çalışma yaşamına ilişkin sorunlarını çözmek amacı ile kurulan örgütlerdir. Kamu emekçilerinin işvereni devlettir, siyasal iktidardır. Dolayısıyla kamu emekçileri sendikalarının muhatabı da bir işveren olarak mevcut hükümetlerdir. Bu durumda kamu emekçileri sendikalarının görevinin de, işveren pozisyonundaki iktidarın-hükümetin çizgisinden bağımsız olarak, emekçilerinin ortak çıkarlarını ve haklarını korumak, geliştirmek olduğu açıktır.

Öte yandan herkesin olduğu gibi konfederasyon-sendika yönetici ve üyelerinin de bir dünya görüşü, siyasi görüşü-kimliği olması doğal bir olgudur. Ancak işverenle (kamu

emekçileri açısından hükümetle) aynı siyasal düşünceyi paylaşmanın temel sendikacılık faaliyetinin, ayırım yapmadan tüm kamu emekçilerinin ortak çıkar ve haklarını koruma ve geliştirme görevinin, önüne geçtiği durumda sendikadan, sendikacılıktan bahsetmek mümkün değildir.

Ne yazık ki Türkiye’de yaklaşık 17 yıldır iktidarda olan siyasal parti ile sembiyotik bir ilişki kuran bir konfederasyon (Memur-Sen) kamu emekçilerinin ortak çıkarlarını gözetmekten uzak bir çizgide faaliyet yürütmeye devam etmektedir.

Bu saptama KESK olarak sadece bizim saptamamız değildir. Türkiye’de söz konusu konfederasyon dışında kalan tüm konfederasyonlar bu saptamayı hemen her platformda dile getirmektedir. Ayrıca söz konusu konfederasyonun Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu’na (ITUC) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu’na (ETUC) üyelik başvurusunun iki kez ret edilmesinin sebebinin siyasal iktidarla kurduğu sembiyotik ilişki olduğu da bilinmektedir.

Mevcut iktidarın hükümette olduğu dönemde (2002-2019 yılları arasında) kendisi ile aynı siyasal çizgide olan Memur Sen’e bağlı sendikaların üye sayısı 41 binden 1 Milyona çıkmıştır. Memur Sen iktidara siyasal, sosyal alanda verdiği desteğin karşılığını örgütlenmede kendisine tanınan ayrıcalıklar olarak aldığı için dünyada örneğine rastlanmayan bu üye artışına ulaşmıştır.

Söz konusu ayrıcalıkları aşağıdaki başlıklar altında ifade etmek mümkündür.

I-Kamuya Alımda Ayrımcılık

Örgütlenme özgürlüğünü, sendika çokluğu ilkesini zedeleyen ayrımcılık kamuya personel alımına da yansımaktadır.

Kamuya personel alımı, işe alımlar konusunda Türkiye en başından beri torpil, kadrolaşma, ayrımcılık gibi sorunlar yaşayan bir ülke olmuştur. Yaşanan bu sorunlara son vermek için 1999 yılında bir adım atılmıştır. Üç partiden oluşan koalisyon hükümeti kamu görevlerine ilk defa atanacaklar için Devlet Memurluk Sınavı (DMS) adlı merkezi yazılı sınav şartı getirmiştir. 2001 yılında Kamu Memur Sınavı (KMS) adını alan sınav 2002 yılından itibaren Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) adı ile düzenlenmektedir. Söz konusu merkezi- yazılı sınav kamuya alınacak kadrolara göre KPSS-A ve KPSS-B olmak üzere iki çeşittir.

KPSS-A kadroları genel olarak müfettiş, müfettiş yardımcısı, uzman, uzman yardımcısı, denetmen, denetmen yardımcısı, kontrolör yardımcılığı ve kaymakam adaylığı kadrolarından oluşmaktadır.

KPSS-B kadroları ise KPSS-A kadroları dışında kalan kadrolardır. Yani müfettiş, uzman, denetmen, kontrolör yardımcılığı ve kaymakam adaylığı kadroları dışındaki her kadro KPSS-B kadrosudur. Bu çerçevede, Mühendis, Tekniker, Teknisyen, Memur, Psikolog, Mimar, Veteriner vb. tüm kadrolar KPSS-B kadrolardır.

Dönemin koalisyon hükümeti tarafından KPSS’yi ve kamuya alımda diğer konuları düzenlemek üzere, 3.05.2002 Tarih ve 24744 sayılı Resmi Gazete’de ‘Kamu Görevine İlk Defa Atanacaklar İçin Yönetmelik’ adlı bir yönetmelik yayımlanmıştır.

Buna göre; KPSS-A kadrolarının alımında gerekli şartları taşıyan adayların önce merkezi olarak yapılan KPSS-A sınavında başarılı olması şartı getirilmiştir. Yazılı olarak yapılan bu merkezi sınavdan yeterli puan alan adaylar kamu kurumlarının kendi mevzuatına göre düzenleyecekleri giriş sınavına kabul edilmiştir.

2011 yılına kadar kamu kurumları KPSS-A merkezi-yazılı sınavında yeterli puan alarak kendilerine başvuran adayları yazılı sınava tabi tutmuştur. Yazılı sınava ek olarak sözlü sınav yapıldığı durumlarda toplam puanlamada ise yazılı sınav notunun sözlü sınav notuna göre ağırlıklı olması (Örneğin yazılı notunun %80'i sözlü sınavın %20'si gibi) yöntemi izlenmiştir.

KPSS-B kadrolarında ise kamuya yerleştirmelerde KPSS-B puanı temel alınmış, sözlü veya mülakat yönetimine sadece istisnai durumlarda başvurulmuştur.

Ancak 2003 yılından itibaren söz konusu yönetmelikte defalarca değişiklik yapılmıştır. Değişikliklerin bir kısmı kamu yönetimini yargı yolu ile denetlemekle görevli Danıştay tarafından iptal edilmiştir. Ancak meclisteki sandalye sayısı avantajını kullanan siyasal iktidar Danıştay tarafından iptal edilen düzenlemelerin yerine aynı içerikte düzenlemeler yapmakta ısrar etmiştir.

Sonuçta ‘merkezi sınavın tek başına yetersiz olduğu, sözlü ve mülakatla desteklenmesi gerektiği’ iddiası ile kamuya alımlarda KPSS işlevini büyük ölçüde yitirmiş, sözlü sınav ve mülakat sistemi ağırlık kazanmıştır.

Özellikle 2 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan “659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname” başta olmak üzere tüm bakanlıkların, kamu kurumlarının teşkilat yapısında ve görevlerinde değişiklik yapılan KHK’ler ile kamu kurumlarının çok büyük bir bölümü personel alımında hem KPSS-A hem de KPSS-B kadroları için “yazılı ve/veya sözlü sınav” uygulamasına geçmiştir. Böylece toplam puanlamada sözlü sınavın ağırlığı artırılmıştır.

Öte yandan normal koşullarda sözlü sınavların adayın bilgisini, yeteneğini, mesleki yeterliliğini ölçmeye hizmet etmesi gerekmektedir. Bunun için sözlü sınavların objektif bir şekilde yapılabilmesi, güvenilirlik ve geçerliliğinin artırılması için gerekli önlemlerin alınması şarttır.

Nitekim 2009 yılında Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu’nun verdiği içtihat niteliğindeki kararda sözlü sınavlara ilişkin olarak dört temel noktanın üzerinde durulmuştur.

Buna göre, sözlü sınavların objektif nitelikte incelenip yargısal denetiminin yapılmasına imkan tanınması ve hukuk devleti ilkesinin temini açısından:

- a. Sözlü Sınav Komisyonu sözlü sınav öncesinde adaylara sorulacak soruları ve yanıtlarını hazırlamalıdır.
- b. Sınav sırasında, adaylara hazırlanmış olan bu sorulardan kur’a yöntemiyle belirlenenler sorulmalıdır.
- c. Sözlü Sınav Komisyonu Üyeleri adaylara verdikleri notları gerekçeleriyle açıklamalıdır.
- d. Sözlü Sınavda adayların verdiği yanıtlar teknolojik imkanlardan yararlanılarak kayıt altına alınmalıdır. (elektronik ortamda görüntülü ve/veya sesli kayıt gibi kayıt altına alma)

Ancak Danıştay’ın bu kararı özellikle yukarıda dikkat çektiğimiz, başta 659 sayılı KHK olmak üzere KHK’lerle yok sayılmıştır.

659 sayılı KHK ile Sözlü Sınav Komisyonunun adaylar hakkında değerlendirme yapacağı, yapılan değerlendirmeye göre verilen puanları tutanağa geçireceği düzenlenmiştir. Ancak bu işlemler dışında sözlü sınav ile ilgili herhangi bir kayıt sistemi kullanılmayacağı

düzenlenerek Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun, yukarıda özetlediğimiz, 2009 yılında aldığı içtihat niteliğindeki kararı yok sayılmıştır.

Ne yazık ki yüksek yargı organlarının oluşumunda hükümetin ağırlığını artıran düzenlemeler sözlü sınav-mülakat gibi konularda açılan davaları da etkilemiş, hukukun, adaletin tesis edilmesi geçmişe nazaran daha da zorlaşmıştır. Örneğin 659 sayılı KHK'nın bazı düzenlemeleri Anayasa Mahkemesinin 6.6.2013 Tarih ve 2013/70 Sayılı Kararı ile 03.03.2014 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak yürürlükten kaldırılan düzenlemeler sadece Maliye Uzman Yardımcılığı ve Defterdarlık Uzman Yardımcılığına giriş koşullarını belirleyen düzenlemelerle sınırlı kalmıştır. Yine Anayasa Mahkemesi, 2011 yılında yürürlüğe giren KHK'lerden sonra, kendisine 2012 yılında yapılan bir başvuruda Danıştay'ın yukarıdaki ilkelerinin aksine bir karar vermiştir.

Öte yandan sözlü sınavın objektif olarak yapılabilmesi için sınav komisyonunun alanında uzman ve tarafsız kişilerden oluşturulması, adaylara sorulacak soruların başvurdıkları işin gerektirdiği nitelikleri taşıyıp taşımadıklarını ölçen sorular olması da şarttır.

Ancak Türkiye'de kamu kurumlarında yapılan sözlü sınavlarda başkanlığını o kurumun en yetkili isimleri tarafından yapıldığı bir komisyon kurulmaktadır. Sözlü sınav komisyonunun diğer üyeleri ise söz konusu kurumun üst düzey ve orta düzey diğer yöneticilerinden oluşmaktadır.

Yaklaşık 17 yıldır çıkarılan kanunlarla, Kanun Hükmünde Kararnamelerle (KHK), yönetmeliklerle tüm üst düzey yöneticilik görevlerine siyasal iktidarla aynı çizgide olan isimler getirilmiştir. Bu durum Türkiye'de çokça ifade edildiği üzere 'siyasal iktidarın devletleştiği' bir tablonun da ortaya çıkmasına yol açmıştır. Dolayısıyla söz konusu tablo ile sözlü sınav komisyonlarının tarafsız, objektif kriterlere uygun karar vermesinin koşulları oldukça sınırlanmıştır.

Nitekim söz konusu komisyonların adayların bilgisini, yeteneğini, mesleki yeterliliğini ölçmeye hizmet etmesi gereken sorular değil, siyasal kimliğini-dünya görüşünü ortaya çıkarmaya yönelik sorular yöneltmesi durumu kamuoyuna defalarca yansımıştır.

Yazılı puanı (KPSS) yüksek olan ama siyasal iktidarla aynı çizgide olmayan adaylara sözlü sınavda düşük puan verilerek elenmesi, buna karşın yazılı sınavda daha düşük puan almasına rağmen siyasal iktidarla aynı çizgide olan adaylara sözlü sınavda yüksek puan verilerek işe alınması, terfi ettirilmesi ne yazık ki çok yaygın bir politika haline gelmiştir. Yukarıda da dikkat çektiğimiz KPSS den sonra sözlü sınavları ya da mülakatlari aşan adaylar Güvenlik Soruşturması ve Arşiv Araştırması ile üçüncü bir elemeye tabi tutulmaktadır.

Bugün kamuya alımlarda KPSS'nin gittikçe işlevsiz hale getirildiğini, sözlü sınav veya mülakatlarda siyasal görüşün, mezhebin, amacından sapan güvenlik soruşturması sonuçlarının, hatta adayın doğum yeri gibi faktörlerin belirleyici hale geldiğini söylemek abartı değildir.

Önemli bir bölümü iktidarın-hükümetin atadığı kurum yöneticilerden oluşan sınav komisyonları söz konusu kriterleri temel alan bir yaklaşımla KPSS'den yüksek puan alan adayları sözlü-yazılı sınavlarda düşük not vererek eleyebilmektedir.

Böylece daha baştan kamuya alınacak olanların siyasal iktidarla aynı çizgide olması, dolayısıyla sendikal tercihini yaparken de siyasal iktidarla sembiyotik bir ilişki kurmaya çalışan konfederasyona bağlı sendikalara üye olmasının yolu açılmaktadır.

II- Kamu İdarecilerinin-Yöneticilerinin Sendika Tercihi Üzerindeki Rolü

Bilindiği üzere 4688 sayılı yasada 4/4/2012 Tarih ve 6289 sayılı yasa ile yapılan değişiklik sonucunda “100 ve daha fazla kamu görevlisinin çalıştığı işyerlerinin en üst amirleri ile yardımcılarının” sendikalara üye olması yasağı kaldırılmıştır.

Konfederasyonumuz yasa taslağı görüşmelerinde, sendika yasağına karşı ilkemizin gereği olarak söz konusu düzenleme lehine görüş bildirmiştir. Ancak yapılacak düzenlemenin sendika üyeliği yolu açılan amirlerin ve yardımcılarının astlarına karşı ayrımcı tutum takınması tehlikesine yol açabileceğine dikkat çekerek söz konusu tehlikeye karşı önlem alınması gerektiğinin de altını çizmiştir.

Ne yazık ki bir yasağı kaldıran bu önemli düzenleme zamanla kadrolaşma politikasının, sendikal örgütlenmede baskının bir aracı haline getirilmiştir. 4 Eylül 2018 tarihinde ILO Türkiye Ofisi’nde gerçekleştirilen “*Türkiye’de “Kamu Sendikacılığı Alanında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” çalıştayında* Memur Sen dışında kalan tüm konfederasyonların- sendikaların temsilcileri bu konuya özel vurgu yapmış, kamuda amirlerin, idarecilerin astların sendika tercihleri üzerindeki baskısının yoğunlaştığına dikkat çekmiştir. Göreve başlama işlemleri için gerekli belgeler arasına siyasi iktidarla sembiyotik bir ilişki kurmaya çalışan konfederasyona bağlı sendikaların üyelik formlarının eklenmesinin sıkça yaşanan bir uygulama haline geldiğinin altı çizilmiştir.

III- Tayinlerde, Terfilerde Ayrımcılık

Kamu kurumlarında yapılan görevde yükselme-terfi sınavlarında, sınav komisyonunda yer alan kamu idarecilerinin-yöneticilerinin diğer konfederasyonlara bağlı sendikaların üyelerine, özellikle KESK’e bağlı sendikaların üyelerine düşük puan vermesi de rutin hale gelen sendikal ayrımcılık uygulamalarındadır.

‘KESK’e bağlı bu sendikadan istifa etmediğin sürece bu sınavı geçmen mümkün değil’ diyen kamu yöneticileri örneklerinin artması hem sendikal ayrımcılık açısından hem de kamu yönetiminin temel ilkeleri olan kariyer ve liyakat ilkelerinin ortadan kaldırılması açısından gittikçe daha olumsuz hale gelen bir tablo ile karşı karşıya olduğumuzu göstermektedir.

Öte yandan ulusal yasalarda, mevzuatta doğrudan sendikal ayrımcılığa ilişkin düzenlemeler olup olmamasından daha önemli olan fiili durumdur. Nitekim 4688 sayılı yasa başta olmak üzere ülkemiz mevzuatında sendikal ayrımcılık yapılmayacağına ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Ancak bir ayrımcılık gerçekleştiğinde sendikal güncenin nasıl ve hangi yolla sağlanacağına ilişkin gerekli-yeterli bir açıklılıktan söz etmek mümkün değildir. Dolayısıyla bu durumda sendikal ayrımcılığa ilişkin yasalardan-düzenlemelerden çok bu yasaların-düzenlemelerin fiili durumda uygulanıp, uygulanmadığı konusu daha fazla öne çıkmaktadır.

Diğer taraftan sendikalar arasında ayrımcılık yapılmasını engellemekle görevli olan siyasi iktidarın yönetici pozisyonundaki isimleri söz konusu konfederasyona (Memur-Sen) ayrıcalık tanıdığını defalarca ifade etmiştir.

Bunlardan en bilineni 4688 sayılı yasada değişiklik yapılması çalışmalarının devam ettiği bir süreçte, 4 Aralık 2011 tarihinde, dönemin başbakan yardımcısı tarafından yapılan konuşmadır. Dönemin başbakan yardımcısı medyaya da yansıyan konuşmasında Memur Sen konfederasyonunun 12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandumda siyasi iktidarı desteklediği bu nedenle 4688 sayılı yasada yapılacak değişikliklerde diğer konfederasyonların görüşlerinin dikkate alınmayacağını, sadece Memur Sen’in taleplerinin dikkate alınacağını net olarak ifade etmiştir.

Sonuçta 4688 sayılı yasadaki değişiklikler tam da sayın başbakan yardımcısının ifade ettiği gibi diğer konfederasyonların önerileri görmezden gelinerek, Memur Sen'in görüşleri temel alınarak gerçekleştirilmiştir.

Son olarak Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan 18 Nisan 2019 tarihinde Memur Sen'in yeni yaptırılan genel hizmet binasının açılışını, mevcut Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı, Milli Eğitim Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik eski bakanı, Memur Sen'in iki dönem önce genel başkanlığını yaptıktan sonra AKP'den milletvekili seçilen milletvekilinin de aralarında bulunduğu AKP milletvekilleri ile birlikte yapmıştır.

Açılışın ardından Memur-Sen tarafından düzenlenen “*İşin Geleceği: Tehditler ve Fırsatlar Uluslararası Konferansında*” Sayın Cumhurbaşkanı tarafından bir konuşma yapılmıştır. Söz konusu konuşmaya <http://www.memursen.org.tr/cumhurbaskani-erdogan-memur-sen-turkiyenin-medari-iftiharidir>

adresinden ulaşmak mümkündür.

ILO Türkiye Ofisi Direktör'ünün de katıldığı konferansta Cumhurbaşkanı'nın Memur Sen konfederasyonuna itafen defalarca “sendikamız” ifadesini kullanması dikkat çekmiştir.

Cumhurbaşkanı konuşmasında seçim ve referandum dönemleri başta olmak üzere her dönemde mevcut iktidarı destekleyen kampanyalar düzenleyen Memur Sen yöneticilerinden övgü ile söz ederken, ***“AB sürecimize destek veren, Kudüs'ün hakkını savunan, ihtiyaç sahiplerine el uzatan, kritik dönemlerde vesayetçiler yerine mili iradenin yanında saf tutan Memur-Sen, ülkemiz için önemli bir kazanımdır. Ben tüm Memur-Sen ailesine çalışanlarımızın haklarını savunmada gösterdikleri gayretin yanı sıra Türkiye'de milli iradenin, demokrasinin, insan hak ve hürriyetlerinin yerleşmesine verdikleri destek için de şahsım ve milletim adına şükranlarımı sunuyorum”*** demiştir.

Öte yandan Cumhurbaşkanı konuşmasında 31 Mart 2019 tarihinde yapılan yerel seçim sonuçlarına ve bu sonuçlardan Memur Sen konfederasyonunun nasıl etkilendiği konusuna da özel bir vurgu yapmıştır.

Bu noktada kısa bir bilgilendirme yapacak olursak; bilindiği üzere Türkiye’de 31 Mart 2019 tarihinde yerel seçimler yapılmış, aralarında Ankara, İstanbul, Antalya, Adana gibi illerde mevcut siyasal iktidarın adayları seçimleri kaybetmiştir. Mevcut iktidarın seçimleri kaybettiği illerin belediyelerinde görev yapan kamu çalışanları geçmişte baskılar sonucunda üye olmak zorunda bırakıldıkları Memur Sen’e bağlı sendikalardan istifa ederek diğer konfederasyonlara bağlı sendikalara üye olmaya başlamıştır. Yani geçmişte AKP’nin yönetimde olduğu bu illerde farklı sendikalara üye olanlar görev ve görev yeri değişikliği, mesai ücreti ödememe gibi baskılarla Memur Sen’e bağlı sendikalara üye olmaya zorlanmıştır. Dolayısıyla söz konusu kamu çalışanlarının büyük bölümü AKP ve ortağı MHP’nin seçimleri kaybettiği illerde tercihlerini Memur Sen’e bağlı sendikadan istifa etme, diğer konfederasyonlara bağlı sendikalara üye olma yönünde kullanmaya başlamıştır.

Cumhurbaşkanı konuşmasında muhalefetin seçimleri kazandığı illerde belediye çalışanlarını Memur Sen ve HAK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendikalardan istifa etmeye zorladığını iddia ederek: ***“Ben Memur-Sen camiasının bu seçimler sebebiyle ortaya çıkan tabloda bulundukları yerlerde dimdik duracaklarına inanıyorum. Ne yapacak? Seni makamından mı alacak? Alsın. Seni memurluktan atabilir mi? Atamaz. Çünkü 657 denilen bu yasa bir defa sizi güçlü bir şekilde koruma altına almıştır. Kaldı ki bu yollara tevessül edenler karşısında, arkanızda kapı gibi bir Memur-Sen camiası var. Yine şunu bilmeniz lazım ki bu ülkede şu anda bir hükümet var. Biz hiçbir zaman yapılacak bu zulümlere tribünden seyirci olmayız. Yapılması gereken neyse onu da yaparız. Onun için***

de bütün yargı ve yürütme mekanizmalarını her halükarda başta Memur-Sen olmak üzere yürütmek durumundayız. Ben yürütmenin başıyım, yasamanın başı ise şu anda yine genel başkan olduğum partimin bir mensubu olan arkadaşım, o da yasamanın başıdır. Bütün bu imkanlarımızla eğer bir zulüm varsa bu zulmün karşısında durmak bizim için en önemli görevdir. Ama Memur-Sen camiası mensupları yerlerinde dimdik durmalı ve kendilerine 'Hadi bakalım sendikayı değiştir, şuraya geç' diyenlere karşı da o dik duruşuyla diklenmeden yerini korumalıdır." diye konuşmuştur.

Öte yandan Sayın Cumhurbaşkanı Türkiye’de çalışma hayatında yaşanan gelişmeleri ve bunun çalışanların haklarına yansımaları hakkında üyesi oldukları uluslararası konfederasyonlara, federasyonlara, Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) bilgi veren, rapor sunan ülkemiz konfederasyonlarını, sendikalarını ve söz konusu uluslararası kuruluşları suçlayıcı ifadeler kullanmaktan da geri durmamıştır.

Konuşmasında terör örgütlerinin Türkiye’deki mevcut iktidarı hedef alan iftira kampanyası yürüttüğünü söyleyen Cumhurbaşkanı “*Ne yazık ki ülkemiz içindeki kimi sendikalar da bu iftira furmasına lojistik destek veriyor. Uluslararası kuruluşlara mektuplar yazarak, asılsız iddiaları gündeme getirerek ülkemize itibar suikastı yapıyorlar. Böylece Türkiye’nin PKK ve FETÖ gibi eli kanlı terör örgütlerine karşı yürüttüğü meşru mücadeleyi engellemeye çalışıyorlar.... Burada asıl sorgulanması gereken bu iftiraların uluslararası sendikal kuruluşlar nezdinde alıcı bulmasıdır. Bizi birkaç marjinalin iftirası değil, hiçbir araştırma yapılamadan, iddialar teyit edilemeden, işin aslı muhataplarına sorulmadan Türkiye karşıtı her türlü habere, her türlü propagandaya prim verilemesi rahatsız ediyor*” diye konuşmuştur.

Sonuç olarak geldiğimiz noktada siyasi iktidar ile kendisi ile aynı çizgide olan konfederasyon arasındaki ilişki kamu yönetiminin temel ilkeleri olan kariyer ve liyakati ortadan kaldırmaya hizmet etmektedir. Bu durum hem kamu idaresi hem kamu hizmetinden faydalanan yurttaşlar hem de bu hizmeti sunan kamu emekçileri açısından ciddi tehditler barındırmaktadır.

G- GREV YASAĞININ KALDIRILMAMASINDAN KAYNAKLANAN AYKIRILIK

Türkiye kamu emekçileri açısından en temel eksiklerden birisi de çalışma mevzuatında grev yasağı rejiminin hala sürdürülmesidir.

ILO Uzmanlar Komisyonu ve Sendika Özgürlüğü Komitesinin rapor ve kararları, kimi istisnaları olmakla birlikte, grev hakkının ilke olarak tüm çalışanlar için 87 sayılı sözleşme (3. Madde) tarafından güvenceye bağlandığını ortaya koymuştur.

Yine ILO Denetim organlarından Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Yönetim Kurulu’nun Karar ve İlkeleri Özeti kitabının 531. paragrafında “*Kamu görevlileri açısından örgütlenme özgürlüğü ilkesinin tanınması, grev hakkını ister istemez tanıdığı anlamına gelmektedir (BKZ. 1985’in Özeti par.365)*” diyerek konuya ilişkin net bir acıklamada bulunulmuştur. Öte yandan grev hakkı, ILO’nun 98 sayılı sözleşmesinin 4. Maddesinde düzenlenen emekçiler ve işveren arasındaki özgür toplu pazarlık hakkının ayrılmaz bir parçasıdır. Grevsiz bir toplu pazarlık hakkı bir hakkın kullanımının dolaylı olarak kısıtlanması anlamına gelmektedir.

Bu durum Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 11. Maddesinde düzenlenen örgütlenme hakkının da ihlal edilmesi demektir. Nitekim bu durum AİHM’in aşağıdaki kararlarında da teyit edilmektedir:

‘Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin (AİHS) gerektirdiği, AİHS’nin 11. maddesine ters düşmeyecek koşullarda, yasal düzenlemenin, sendikalara, üyelerinin çıkarlarını savunmak

için mücadele etme imkanı tanınmasıdır '(Schmidt ve Dahlström - İsveç, 6 Şubat 1976; Belçika Ulusal Polis Sendikası- Belçika, 27 Ekim 1975; İsveç Lokomotif Sürücülere Sendikası-İsveç 6 Şubat 1976)

'Bir sendikaya sesini duyurma imkanı sağlayan grev, sendika üyelerinin çıkarlarının korunmasında üyeler açısından önemli bir unsurdur' (Schmidt ve Dahlström).

Öte yandan AIHM, ILO'nun denetim organları tarafından, grev hakkının, sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunmasına ilişkin ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi ile güvence altına alınan sendikal örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edildiğini de kaydetmektedir. Ayrıca AIHM, Avrupa Sosyal Şartı'nın da grev hakkını, toplu görüşme hakkının etkin işleyişini sağlamaya yönelik bir yöntem olarak kabul ettiğini hatırlatmaktadır.

Tüm bunlara rağmen ülkemiz mevzuatında, temel yasa olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda, greve teşebbüs bile yasaklanmıştır.

Grev yasağının yaptırımı ise 657 sayılı yasanın disiplin cezaları maddesinde (m. 125) açıklanmıştır. Buna göre *"... işi yavaşlatmak ve grev gibi eylemlere katılmak veya bu amaçla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak" "bir daha atanmamak üzere" "devlet memurluğundan çıkarma" cezasını gerektirmektedir.*

Oysa tekrar vurgulamak gerekirse insan haklarından olan grev hakkının uluslararası sözleşme ve ilkelere uygun olarak tanınıp düzenlenmesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile Türk Ceza Kanunundaki hükümlerin söz konusu sözleşme ve ilklere uyumlu hale getirilmesi, ülkemizin üstlendiği uluslararası hukuksal yükümlülüklerin gereğidir. Bu yükümlülüğün gereği Anayasanın 90. Maddesinde tartışmaya yer bırakmayacak şekilde düzenlenmiştir.

Diğer taraftan gerek grev hakkını yasallaştıran ülkelerde gerekse ülkemizde, sosyolojik bir gerçeklik olarak, kamu görevlilerinin toplu iş bırakma eylemlerine başvurduğu bilinmektedir. Bu durumlarda kamu yönetimlerinin öngörülen yaptırımları çoğu kez uygulamadığı ya da uygulayamadığı göz önüne alınmalıdır. Dolayısıyla gerçekçi bir yaklaşımla, kamu görevlilerinin grev hakkını yasal güvence altına alan uluslararası hukuka uygun bir düzenleme yapılmalıdır.

1 AĞUSTOS 2018 - 1 ŞUBAT 2019 DÖNEMİ HAK İHLALLERİ RAPORU

SÜRGÜN- İSTEĞİ DIŞINDA GÖREV YERİ ve GÖREV DEĞİŞİKLİĞİ

- Sendikamız EĞİTİM SEN Ş.Urfa üyesi Ali Akcan ve diğer 8 üye sendikal faaliyetleri nedeniyle sürgün edilmiş, sonrasında işlemler iptal edilmiş ancak sürgün işlemlerine karşı açılan davalar devam ederken iptali işlemi de tesis edilerek mağduriyetlerinin devamına sebep olunmuştur.
- Sendikamız EĞİTİM SEN Manisa şube üyesi Mustafa Şen sosyal medya paylaşımları nedeniyle sürgün edilmiş, uygulamaya karşı sendikamızın açtığı dava reddedilmiş, karar kesinleştiği için Anayasa Mahkemesine başvuru yapılmıştır.

KADEME İLERLEMESİNİN DURDURULMASI CEZASI

- Hacettepe Üniversitesinde görev yapan ve Sendikamız EĞİTİM SEN Ankara 5 nolu şube üyelerinden en az 17 akademisyen hakkında “Bu Suça Ortak Olmayacağız” isimli metne imza attıkları gerekçesiyle uzun süren disiplin soruşturmaları sonucunda en yüksek disiplin cezalarından olan kademe ilerlemesinin durdurulması cezası 3 yıl olacak şekilde uygulanmıştır.

CEZA DAVALARI VE SORUŞTIRMALARI

- Sendikamız SES Ş.Urfa Şubesi eski Eş Başkanı Reşat Doğan, üyeler Besim Altın ve Mehmet Cevher Öztürk haklarında aylarca süren sokağa çıkma yasakları döneminde, yaşam koridoru açmak için ambulansla Cizre’ye gitmek istemeleri gerekçesi ile dava açılmıştır. Şırnak 3. Ağır Ceza Mahkemesinde takip edilen dava beraatla sonuçlanmıştır.
- 2016 yılında sokağa çıkma yasaklarının uygulandığı dönemde Cizre’de bulunan bodrum katlardaki insanlara sağlık hizmeti götürmek amaçlı SES ve TTB üyesi sağlık gönüllüleri Cizre’ye gitme girişiminde bulunmuşlar ancak bu girişim engellenerek SES üye ve yöneticilerinin de yer aldığı 14 kişi hakkında dava açılmıştır. Dava beraatla sonuçlanmıştır.

İHRAÇ OLMALARINDAN ÖTÜRÜ SENDİKA YÖNETİCİSİ OLAMAYACAKLARI, ÜYELİKLERİN SONA ERECEĞİ İDDİASIYLA HAKLARINDA DAVA AÇILANLAR

- KHK'lar ile ihraç edilen Sendikamız SES MYK üyeleri Fikret Çalağan ve Selma Atabey'in Merkez Yönetim Kurulunda yer alamayacakları iddiasıyla SES MYK üyelerinin tamamına 4688 sayılı Kanuna Muhalefet gerekçesi ile dava açılmıştır. Dava süreci devam etmektedir.
- SES Kocaeli Şube Eşbaşkanı Nilay Etiler hakkında, KHK ile kamudan ihraç edilmesi gerekçe gösterilerek sendika yöneticisi olamayacağı iddiası ile yöneticiliği iptali talebiyle Kocaeli İş Mahkemesinde dava açılmıştır. Dava 09.01.2019 tarihinde reddedilmiştir.
- İhraç olduktan sonra sendikadaki görevine devam eden Sendikamız BES Kocaeli Şube Başkanı Gülizar Ateş hakkında davanın kabulüne ve şube başkanımızın sendika üyeliğinin düşürülmesine karar veren yerel mahkemenin kararına karşı yapılan istinaf

başvurusu aksi yöndeki diğer bazı illerdeki yerel mahkeme kararlarına rağmen reddedilmiş olup karar temyiz edilmiştir.

- Sendikamız SES Aydın Şube Yönetim Kurulu üyesi Hivda AKSOY'un 675 sayılı OHAL KHK'si ile devlet memurluğundan ihraç olması gerekçesi ile Aydın İl Dernekler Müdürlüğü tarafından sendika yöneticisi olamayacağına dair hakkında dava açılmıştır. 19 Şubat 2019 tarihinde görülen duruşmada dava düşürülmüştür.
- SES G.Antep Şube Disiplin Kurulu üyeleri Behçet Ekşili ve Sabri Altürk hakkında KHK ile kamu görevinden ihraç edildikleri halde sendika yönetimine seçildikleri gerekçesi ile dava açılmıştır. Dava süreci devam etmektedir.

AYLIKTAN KESME VE İDARİ PARA CEZALARI

- Konfederasyonumuz ve Sendikamız EĞİTİM SEN Genel Merkezinin aldığı karar uyarınca sokağa çıkma yasaklarının yol açtığı çok ciddi ihlallere karşı 29/12/2015 tarihinde yapılan iş bırakma eylemlerine katılan binlerce üyeye soruşturma açılmıştır. Bu soruşturmalardan biri de Ş.Urfa ilinde açılmış ve bu nedenle EĞİTİM SEN üyesi Abdulkadir Kak'a 06.02.2019 tarihinde maaş kesim cezası verilmiştir.
- EĞİTİM SEN Bartın şube yöneticisi Sedat Bora hakkında sosyal medya paylaşımları nedeniyle soruşturma açılmış, soruşturma sonucu 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 125/C maddesi gereğince 1/30 oranında aylıktan kesme cezası verilmiştir.
- EĞİTİM SEN Edirne şube üyesi Necdet Uz hakkında başlatılan soruşturma sonucu, sosyal medya paylaşımları nedeni ile "...kişisel facebook sayfasından, Cumhurbaşkanına hakaret ettiği.." iddiasıyla hakkında disiplin soruşturması başlatılmış, soruşturma sonucunda 657 sayılı yasanın 125 D/1 maddesi uyarınca "1 Yıl Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası" ile cezalandırılması teklif edilmiş ancak 31/07/2008 tarihinden beri 'fe terfi ettiği ve yükselebileceği son derecenin son kademesinde olması nedeniyle aylıktan kesme cezası uygulanmıştır.

İŞTEN ÇIKARMA CEZASI, GÖREVDEN UZAKLAŞTIRMA

- Sendikamız EĞİTİM SEN üyesi ve aynı zamanda barış imzacısı olan akademisyen Yüksel Tarım, sendikal faaliyetleri nedeniyle sistematik baskılara maruz kalmış, önce kadro iadesi kararı verilmiş, kadrosunun bulunduğu üniversiteye (Munzur Üniversitesi Rektörlüğü - Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü) döndüğünde de ilişkisi kesilmiştir.
- Sendikamız SES Diyarbakır Şube eş başkanları Recep Oruç ve Gönül Adıbelli, haklarında açılan davadan beraat etmelerine rağmen açığa alınmışlardır. Aylardır açığa alınan her iki Eş Başkan'a açığa alınma gerekçelerinin hukuki dayanağı gösterilmemekte, katıldıkları sendikal eylem ve etkinlikler öne sürülmektedir.

SORUŞTURMALAR, UYARI VE KINAMA CEZALARI

- Sendikamız EĞİTİM SEN Genel Merkezinin aldığı karar uyarınca 08/03/2017 tarihinde Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla yapılmak istenen eyleme polis saldırmış, Şube üyelerinden bazılarını gözüaltına almıştı. Savcılık adli soruşturma başlatmış, soruşturma devam etmektedir. Ayrıca kanuna aykırı eyleme katıldığı ve polise mukavemet ettiği iddiasıyla EĞİTİM SEN Kocaeli şube başkanı Hicran Turan ve şube üyesi Nazlı Ulutepe'ye 14.02.2019 tarihinde uyarı cezası verilmiştir.

- Sendikamız EĞİTİM SEN Hakkari şube yöneticisi Savaş Ağkuş'a sendikanın kılık kıyafet eylemine katılmaktan, imza föyüne imza atmamaktan ve iş barışını bozmaktan disiplin cezaları verilmiştir. Davalar devam etmektedir. Tüm disiplin süreçlerinin sendika üyesi olmaktan ve sendikal faaliyetlerden olduğu düşünülmektedir.
- Sendikamız EĞİTİM SEN Çanakkale şube üyeleri, Yenice ilçesinde çalışan öğretmenler Servet Gök, Nazlı Uyulaş, Cennet Aydemir hakkında sendikanın öğle tatilinde öğretmenlere temel ihtiyaçları için makul süre verilinceye kadar nöbet tutmama eylemine katıldıkları için nöbet ücreti eylem yalnızca öğle tatiliyle sınırlı olduğu halde nöbet ücretlerinin tamamı kesilmiştir.
- EĞİTİM SEN Erzincan şube üyesi Gamze Turan hakkında 10 Kasım 2017 tarihinde Resmi Gazete „de yayımlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği ilgili rehber öğretmenlere yönelik başlatılan nöbet tutmama eylemine katıldığı gerekçesiyle uyarı cezası verilmiştir.

SENDİKAL FAALİYETLERİN ENGELLENMESİ VE SENDİKAL AYRIMCILIK

- Sendikamız EĞİTİM SEN Ankara 5 nolu şube üyesi Çağdaş Kılıç ve çok sayıda üye Ortadoğu Teknik Üniversitesinde kanuna ve ODTÜ Yönetmeliğine aykırı şekilde lojmanlarından çıkarılmak istenmiş, bunlara karşı açılan davalarda bir kısmı için yürütmenin durdurulması kararları verilmiştir.
- Konfederasyonumuzun kararıyla tüm illerde OHAL İşlemleri İnceleme komisyonunun lağvedilmesi ve ihraçların göreve başlaması amacı ile gerçekleştirilen eylemle ilgili olarak Batman SES şubesi üyelerine idari para cezaları verilmiştir.
- Sendikamız HABER SEN'in örgütlü olduğu Posta ve Telgraf Teşkilatı A.Ş.'de "Yıllık izin, sıhhi izin, mazeret izni, sendikal izin" gibi izinler fiili olarak iş başında geçmeyen sürelerdir denilerek haftalık 40 saatin hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır. İdari hizmet sözleşmeli sendika yöneticileri haftada bir gün sendikal izinlerini kullandıklarında maddi olarak kayıp yaşamaktadırlar. "Yıllık izin, sıhhi izin, mazeret izni, sendikal izin" gibi izinler çalışanlara Anayasa ve Kanunlarla tanınmış bir haktır. Bu hakların kullanıldığı süreler işte geçirilen süreler olarak değerlendirilmekte, ücret ve mali haklarda bir kesintiye gidilmemektedir. Sendikal iznin fiili olarak iş başında geçmeyen süre olarak değerlendirilmesi sendikal faaliyeti engellemeye yönelik bir işlemdir.

BROŞÜR, BİLDİRİ, TAKVİM VB. SENDİKAL MATERYALLERİN DAĞITIMININ ENGELLENMESİ

- Sendikamız EĞİTİM SEN Ankara 5 nolu şube üyesi ve işyeri temsilcisi Sevin Bayraktar hakkında sendikanın kararlarını uyguladığı, sendika panosuna afiş astığı gibi gerekçelerle disiplin cezası verilmiştir.
- Sendikamız SES Muğla Şubesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliğine başvurarak hastane bünyesinde 5 ayrı yerde sendika panosu için yer gösterilmesini talep etmiştir. Hastane cevap yazısında 1 adet panosu tahsis edilebileceğini, ancak panonun anahtarının idarede kalması ve yapılan duyurulardan idareye bilgi verilmesi kaydı ile sendikanın kullanabileceği belirtilmiştir.
- Sivas Şubemiz tarafından Sivas Cumhuriyet Üniversitesi hastanesinden sendika panosu istemiş, Üniversiteden gelen cevabi yazıda sendika panosu oluşturulması için onay

vermekle birlikte, panoya asılacak materyaller için onay/izin alınması gerektiği söylenmiştir.

KHK’LAR İLE İHRAÇLARIN DEVAMI OLARAK YAŞANAN İHLALLER

- İhraç olduktan sonra göreve iade edilen Sendikamız BES Ankara Şubesi üyesi Fatma ŞENYURT’a sendika aidatı ve banka promosyonu ödenmemiş, maaş hesabında ise gelir vergisi kesintisi toplu ve üst vergi diliminden yapılarak, mağduriyetine sebep olunmuştur.

GÖZALTI VE TUTUKLAMA

- Sendikamız SES Eş Genel Başkanı Gönül Erden Cizre’deki sokağa çıkma yasaklarını protesto amaçlı SES Ankara Şube tarafından yapılan “Beyaz Bayrak” eylemleri nedeni ile 26.12.2018 tarihinde sabah saatlerinde evinden gözaltına alınmıştır. 28.12.2018 tarihinde çıkarıldığı mahkemede yurt dışı yasağı ve Pazar günleri imza verme şeklinde adli kontrol kararı ile serbest bırakılmıştır. Adli kontrol ve Mahkeme süreci devam etmektedir.
- Tutuklu ve ihraç sendikamız BES üyesi Özgür Bektaşoğlu aldığı ceza nedeniyle yatmakta olduğu Manisa cezaevinde ilkin işkence düzeyinde birkaç kez darp edilmiş, süreç içerisinde hapisanede ki olumsuz koşullar sebebiyle verem hastalığına yakalanmıştır.
- Üye sendika SES Eş Genel Başkanımız Gönül Erden, TÜM BEL-SEN Genel Sekreteri Yılmaz Yıldırım ve MYK üyesi Adem Yavuz Kaya, HABER SEN eski MYK üyesi Ramazan Taş, TÜM BEL-SEN Denetleme Kurulu Başkanı Yusuf Gülerin de aralarında bulunduğu çok sayıda kişi
- Cizre’deki sokağa çıkma yasaklarını protesto amaçlı SES Ankara Şube tarafından 2016 yılında düzenlenen “Beyaz Bayrak” eylemlerine katıldıkları gerekçesi ile 26 Kasım 2018 tarihinde sabah saatlerinde evlerinden gözaltına alınmıştır. Gözaltına alınanlar 28 Kasım 2018 tarihinde savcılık tarafından serbest bırakılmıştır.
- Sendikamız EĞİTİM SEN üyeleri Acun Karadağ, Selvi Polat, Mehmet Dersulu ihraç edilmeleri nedeniyle işe talebiyle gerçekleştirdikleri basın açıklamaları, oturma eylemleri gerekçe gösterilerek, “yasa dışı örgüt üyeliği” iddiasıyla defalarca gözaltına alınmışlardır.
- Sendikamız HABER SEN; TRT Genel Müdürlüğü’nün önünde ortak bir basın metni ile 21 Kasım 2018 tarihinde Saat: 12.30’da UNESCO Dünya Televizyon Gününde eş zamanlı Basın Açıklamaları yapılmasına karar vermiştir. Konfederasyonumuz YK üyeleri, bağlı sendika yöneticilerimiz, HABER SEN yöneticileri ve üyeleri TRT Genel Müdürlüğü’nün Or-An’daki binasının önüne gittiklerinde engelleme ile karşılaşmışlardır. Sendika yöneticileri polis amirleri ile görüşme yaparken Ankara Emniyet Müdürlüğü Güvenlik Şube Müdürü Mukadder Kardiye HABER SEN Genel Sekreteri Burak Ustaoglu’na saldırmış, gözaltı işlemi yapmıştır. Burak Ustaoglu gözaltı aracına götürülürken de darp edilmiştir. Burak Ustaoglu hakkında Kabahatler Kanunu’na göre işlem yapılarak serbest bırakılmıştır.
- Cizre’deki sokağa çıkma yasaklarını protesto amaçlı SES Ankara Şube tarafından 2016 yılında düzenlenen “Beyaz Bayrak” eylemlerine katıldıkları gerekçesi ile üye sendikamız TÜM BEL-SEN eski Merkez Kadın Sekreteri Güler Elveren ve Ankara 2 nolu şube başkanı Devrim Kahraman 08 Ocak 2019 tarihinde sabah saatlerinde evlerinden gözaltına alınmıştır. Elveren ve Kahraman 10 Ocak 2019 tarihinde savcılık tarafından serbest bırakılmıştır.

- 2016 yılında KHK ile ihraçları protesto etmek için toplanan fakat valiliğin engellemesi üzerine basın açıklamasını gerçekleştiremedikleri halde haklarında dava açılan BES Mersin Şube Başkanı Yusuf Kaya ve yöneticiler Muhbet Taş, Güven Akaltun ile birlikte SES Mersin Şube Eş Başkanı Yılmaz Bozkurt ve Alevi Kültür Dernekleri eski yönetim kurul üyesi Nuran Kılıçkaya haklarında verilen 15 ay hapis cezası nedeniyle 4 Ocak 2019 tarihinde cezaevine girmiştir.

BAŞBAKANA, CUMHURBAŞKANINA HAKARET DAVALARI

- Sendikamız EĞİTİM SEN Trabzon üyesi Seçil Esmanur Erdem hakkında “...Başbakan Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN’a yumurta atarak küfür içeren sözlerle hakaret ettiği.” iddiasıyla hakkında başlatılan disiplin soruşturması sonucu 657 Devlet Memurları Yasasının 125/E-f ve 125/E-g maddeleri gereğince “Devlet Memurluğundan Çıkarma” cezası ile cezalandırılması teklif edilmiş ve bu teklif Milli Eğitim Bakanlığı Yüksek Disiplin Kurulunun 30.09.2014 tarihli toplantısında oyçokluğuyla kabul edilmiştir. Karara yapılan itiraz yerel mahkeme tarafından ret edilmiştir. Söz konusu karara karşı sendikamız temyiz başvurusunda bulunmuş, Danıştay 12.Dairesinin 15/02/2017 gün E.2016/8859 - K.2017/321 sayılı kararı ile; başvurunun meslekten çıkarılmasının ölçülülük ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle Yerel Mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir. Bu karardan sonra davalı tarafça karar düzeltme yoluna başvurulmuş, 11 Haziran 2018 günü tebliğ aldığımız, Danıştay 12.Dairesinin 29/05/2018 gün E.2017/2920 - K.2018/224 sayılı kararı ile ret kararı onanmıştır. Kararın, başvurunun Anayasamızda yer alan eşitlik ilkesi ile adil yargılanma hakkı, çalışma hakkı ve kamu hizmetine girme haklarını ihlal etmesi nedeniyle Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yapılmıştır.

SOSYAL PAYLAŞIM, İFADE VE DÜŞÜNCE ÖZGÜRLÜĞÜNE YÖNELİK DAVALAR, İHLALLER

- Sendikamız EĞİTİM SEN Yalova şubesi üyesi Badel Kamböre hakkında bir İŞİD üyesinin gözaltındayken polisi bıçakla öldürmesini Sosyal medya paylaşımı ile eleştirmesi nedeniyle Yalova Savcılığınca “Türk Milletini, Cumhuriyeti ve Meclisini alenen aşağılama, TC Hükümetini, yargı organlarını, emniyet teşkilatını alenen aşağılama” suçlamasıyla adli soruşturma başlatıldı. Savcılık 10.12.2018 tarihinde kovuşturmayla yer olmadığına karar verdi. Aynı konuda ayrıca idari soruşturma da başlatıldı. Üyenin görev yeri değiştirildi ve memuriyetten çıkarılması teklifi ile yüksek disiplin kuruluna sevk edildi. MEB Yüksek Disiplin Kurulu cezaya gerek olmadığına karar verdi.
- Diyarbakır Baro Başkanı Tahir Elçinin öldürülmesi olayını protesto etmek amacıyla sendikanın çağrısı üzerine yapılan basın açıklamasına katılan Sendikamız BES Manisa Şube Başkanı Ali GÖK hakkında örgüt propagandası yaptığı gerekçesiyle ceza verilmiş ve ceza ertelenmiştir.
- Sendikamız BES Mersin Şube başkanı Yusuf KAYA hakkında sendikal eylem kapsamında katılmış olduğu ancak açıklama dahi yapılmadan polisin uyarısı üzerine dağıldıkları basın açıklaması sebebiyle ceza verilmiştir.
- Sendikamız EĞİTİM SEN Kırklareli şube üyesi Özlem Çetinkaya; Lüleburgaz ilçesi Ahmetbey Cumhuriyet İlkokulunda görev yaptığı dönemde, hakkında başlatılan soruşturma sonucu, sosyal medya paylaşımları nedeni ile ...facebook sosyal paylaşım sitesinde inanç ve değerleri, manevi değerleri aşağılayan, milli ve manevi değerlere

hakaret içeren paylaşımlarda bulunduğu.” iddiasıyla KINAMA cezası ile cezalandırılmıştır.

- Sendikamız EĞİTİM SEN Bartın şube üyesi Ahmet Günerhan, Bartın ili İl Milli Eğitim Müdürlüğünde Şube Müdürü olarak görev yapmakta iken, sosyal medya paylaşımları gerekçe gösterilerek Milli Eğitim Bakanlığı İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğünün 17.02.2017 gün 20988 sayılı işlemi ile Bartın ili İl Milli Eğitim Müdürlüğü nezdine öğretmen olarak atanmıştır. İşleme dava açılmış, dava reddedilmiş, istinaf talebi de reddedilmiş, Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yapılmış bu başvuru hakkında da kabul edilmezlik kararı verilmiş olup dosya AİHM’e taşınacaktır.
- Balıkesir’de bir HABER SEN üyesine başka bir facebook hesabının paylaşımlarına yapmış olduğu yorum sebebiyle soruşturma açılmış ve uyarma cezası verilmiştir.
- Turgutreis’te facebook grubunda yapılan yorumlarla ilgili bir HABER SEN üyesinin bilgisine başvurulmuştur.

BARIŞ İÇİN AKADEMİSYENLERİN DURUMLARI HK.

- Aralarında yüzlerce EĞİTİM SEN üyesinin de bulunduğu akademisyenler, 11.01.2016 tarihinde “Bu Suçu Ortak Olmayacağız” başlıklı metni onayladıkları için, soruşturulmuş, haklarında iddianame düzenlenmiş, iddianameleri kabul edilmiş, sonuç olarak çoğunun kovuşturmaları devam etmektedir. Barış imzacısı akademisyenler hakkında 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu’nun 7/2 maddesi kapsamında cezalandırılması talebi ile dava açılmıştır. Ancak hangi fiilin bu suçun unsurlarını oluşturduğu ortaya konulmamış, isnat delillere dayandırılarak somutlaştırılmamıştır. Öyle ki, Cumhuriyet Savcıları ve bazı mahkemeler bildiri metnini onaylamaktan ibaret fiilin TMK m. 7/2 mi yoksa TCK m. 301’den mi soruşturmaya/kovuşturmaya konu edileceği konusunda netleşmemişlerdir. Bunun sebebi de, fiilin hiçbir suç unsuru içermemesi, tamamen ifade özgürlüğü kapsamında olmasıdır. Barış akademisyenlerine cezalar verilmeye başlanmış olup konu tek başına ele alınması gereken, düşünce ve ifade özgürlüğünde ülkemizin içinde bulunduğu turnusol kağıdı olmuştur.

KHK İLE KAPATILAN TODAİE’DE GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN KADRO DURUMLARI HK.

- 09.07.2018 tarih ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile tüzel kişiliğine son verilen TODAİE, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına devredilmiş, Enstitü bünyesindeki öğretim üyeleri ve öğrencilerinin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının belirleyeceği bir Yükseköğretim Kurumu’na 3 ay içinde devredilmesi öngörülmüştür. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bu durumdaki asistanların 33/a kadrosundan başka kadroya atanmalarının mümkün olmadığı yanıtını sözlü olarak almışsa da, tercihler açıldığında 50/d veya Meslek Yüksek Okulu üzerinden tercih sisteminin açıldığını görmüşler, Meslek Yüksek Okulu kadrosuna nazaran eğitimine görece daha uygun olduğu için 50/d kadrosu üzerinden tercih yapmak zorunda kalmışlardır.

EK: İdare mahkemesi kararı -Güvenlik Soruşturması hakkında (1 Sayfa)