

TÜRKİYE'DE GREV HAKKI VAR MI?

Aydınlık Gazetesi, 30 Mayıs 2017

Yıldırım Koç

Bakanlar Kurulu 22.5.2017 günü yayımlanan kararnameyle Kristal-İş Sendikası'nın çeşitli işyerlerinde uygulayacağı grevi 60 gün süreyle erteledi. Mevzuatımıza göre (6356/63), bu süre sonunda Kristal-İş veya işverenin 6 iş günü içinde Yüksek Hakem Kurulu'na başvurması durumunda toplu iş sözleşmesi bu kurul tarafından sonuçlandırılacak. Taraflardan biri bu başvuruyu yapmazsa, Kristal-İş'in toplu sözleşme yapma yetkisi düşecek.

DARBE ÖNCESİNDE FARKLIYDI

12 Eylül 1980 tarihinde fiilen ve 1983 yılında da hukuken yürürlükten kaldırılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında da Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme yetkisi vardı. Ancak bu yetki daha sınırlıydı.

1963-1980 döneminde fiilen yürürlükte kalan 275 sayılı Yasanın 21. maddesinin ilgili fıkraları şöyleydi:

"Karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavt, memleket sağlığını veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu, bu uyuşmazlıkta, grev ve lokavtı bir kararname ile en çok otuz gün süre ile geciktirebilir. Geciktirme süresi, kararnamenin yayımı tarihinden iki gün sonra başlar. (...) Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun mütalâasını inceledikten sonra, geciktirme süresini en çok altmış gün daha uzatabilir. (...) Geciktirme süresinin sona erdiği tarihte taraflar uzlaşmamışlar veya uyuşmazlığı özel hakeme intikal ettirmek hususunda anlaşmamışlarsa, greve veya lokavta karar vermekte serbesttirler."

Ertelme süresinin sonunda sendikanın yeniden greve çıkma hakkı vardı.

SENDİKALARIMIZ MEVCUT HAKLARINI KULLANMALI

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sözleşmesini onayladı. Bu metni onaylamakla, bu metnin tamamlayıcısı olan içtihatları da onaylamış oldu. Anayasanın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle, bu Sözleşme doğrudan uygulanırlık kazandı. Diğer bir deyişle, yargıçlar, uluslararası mevzuatla kanunlarımızın çeliştiği durumlarda, anayasanın açık emredici hükmü nedeniyle, çelişen iç mevzuat hükümlerini "yok" saymak ve uluslararası sözleşmeleri doğrudan uygulamak mecburiyetindedir.

Türkiye'nin onayladığı ve iç mevzuatının üstüne yerleştirdiği 87 sayılı ILO Sözleşmesi, çok geniş bir grev hakkı öngörüyor.

Türkiye'de 18 milyon ücretli var. Kanunlarımıza göre, bu 18 milyon ücretlinin yalnızca 1 milyonu grev hakkına sahip. O grev hakkı da çeşitli yasaklamalar ve kısıtlamalarla dolu. 17 milyon ücretlinin grev hakkı ortadan kaldırılmış durumda.

Mevzuatımıza göre, ancak işçi sendikalarına üye işçilerin toplu sözleşme görüşmeleri sırasında anlaşmazlık çıkması durumunda (kısmen) grev hakkı vardır.

18 milyon ücretlinin 3 milyonu, memur ve sözleşmeli personel. Kanunen grev hakları yok.

Geriye kalan 15 milyon işçinin yalnızca 1 milyonu toplu sözleşmeden yararlanan işçi. 14 milyon işçinin grev hakkı yok.

Bu 1 milyon işçinin "şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde" ve askeri işyerlerinde çalışanlarının grev yapması da yasak.

Ayrıca grevi yasaklamak ve ertelemek de mümkün.

Genel grev, dayanışma grevi, iş yavaşlatma gibi eylemler de yasak.

Ancak bu grev türlerinin tümü ile memurların ve sendikasız işçilerin iş durdurma hakkı, ILO Sözleşmesine göre serbest. ILO, bu tür işyerlerindeki grev ertelemelerine de karşı çıkıyor.

Türkiye işçilerini ILO Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kimin temsil edeceği değil, ILO Sözleşmesinde yer alan ve Anayasamızın emredici düzenlemesine göre uygulanması gereken bu haklara kimin sahip çıktığı önemlidir.