

SENDİKACILAR MEVCUT HAKLARINI ÖĞRENMELİ

Aydınlık Dergisi, 7 Mart 2010

Yıldırım Koç

Yıllar sonra bugünlerin tarihi yazıldığında herhalde geleceğin insanların anlamakta zorluk çecekleri konulardan biri, sendikacılarımızın büyük bölümünün yasalarda yer alan haklarını bilmemeleri olacak.

Bugün birçok sendikacı, gerektiği gibi sendikacılık yapmamasını, “mevzuat yetersiz ve kötü” sözlerinin arkasına sığınarak mazur göstermeye çalışmaktadır. Halbuki mevzuat kötü değildir; yapılması gereken mücadele, kağıt üzerindeki hakların hayata geçirilmesidir. Sendikacıların ve sendikalarda çalışan hukukçuların çoğu, var olan haklarını öğrenmemekte yıllardır ısrar ettikleri için, kağıt üzerinde haklar hayata geçirilememekte, kullanılamamaktadır. Daha sonra da “mevzuat kötü, efendim” gerekçesi gündeme getirilmektedir.

Türk-İş, DİSK, Türkiye Kamu-Sen ve KESK Genel Başkanları 22 Şubat 2010 günü bir araya geldiler ve Tekel işçilerinin mücadelesine destek amacıyla görüşmeler yaptılar. Görüşmelerin sonunda bir bildiri yayımlandı.

Bu bildiriye yer alan eylem kararlarını değerlendirmeyeceğim. Söylenilecek nokta, Tekel işçilerinin hak ettikleri desteği bulamadıklarıdır. Öngörülen eylemler, Tekel işçilerinin mücadelesi açısından son derece yetersizdir.

Eleştireceğim, bu ortak bildiriye yer alan bazı ifadelerin nasıl yanlış olduğudur.

Bildiriye “kiralık işçilik’ olarak bilinen düzenlemenin yasalaştırma girişimlerinden tümüyle vaz geçilmesi” isteniyor.

Diyelim Türkiye Kamu-Sen ve KESK yöneticileri 4857 sayılı İş Yasasını bilmiyorlar. Bunu anlayışla karşılamak mümkün. Peki, Türk-İş ve DİSK genel başkanları, 2003 yılında kabul edilen ve 7 yıldır uygulanan İş Yasasının 7. maddesinin kiralık işçilik uygulamasını düzenlediğini ve Türkiye’de 7 yıldır kiralık işçiliğin var olduğunu bilmiyor mu? Yazık.

Gündemde olan konu, kiralık işçilik değildir; işçi kiralama zaten vardır. Söz konusu olan, özel istihdam bürolarına işçi kiralama yetkisinin verilmesidir; diğer bir ifadeyle, işçi simsarlığıdır.

Ortak açıklamada, “çalışma hayatını düzenleyen yasaların ILO ve AB normlarına uyarlanması” istenmektedir.

“AB normları”ndan söz edenlerin artık öğrenmesi gereken nokta, Avrupa Birliği’nin sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin düzenlemelerinin son derece yetersiz olduğudur. 1 Aralık 2009 tarihine kadar, Avrupa Birliği’nin bu konuda normu bile yoktu. 1 Aralık 2009 tarihinde yürürlüğe giren Lizbon Antlaşması ile Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi hukuki bağlayıcılık kazandı. Bu metnin 12. ve 28. maddelerindeki düzenlemeler ise yetersizdir. Özellikle 28. maddede, yalnızca menfaat uyuşmazlıklarında grev hakkı tanınmış; genel grev, dayanışma grevi, hak grevi gibi haklar tanınmamıştır.

Ortak açıklamada, “kamu çalışanlarının grevli toplu iş sözleşmeli sendika hakkının güvence altına alınması” istenmektedir.

Anayasanın 90. maddesinde 2004 yılı Mayıs ayında yapılan değişiklik sonrasında onaylanmış ILO Sözleşmeleri doğrudan uygulanırlık kazanmıştır. Diğer bir deyişle, sözleşmede tanınan haklarla iç mevzuat çeliştiğinde, hakimler, iç mevzuatı “yok” sayarak, uluslararası sözleşmeyi doğrudan uygulamak zorundadır. Nitekim, 25 Kasım 2009 günü Türkiye Kamu-Sen, KESK, Birleşik Kamu-İş, adını koya koya grev yaptı. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, adını koya koya grevi yasaklamıştır. Buna karşın, 25 Kasım eylemi nedeniyle sendikalar hakkında dava açılmadı, açılmadı; çünkü Türkiye’de kamu çalışanlarının grev hakkı vardır. Önemli olan, var olan bu hakkı kullanma bilgisi, iradesi ve cesaretini gösterebilmektir.

Dört örgüt bir konuda bir talep getirirken, ne istediğini bilmezse, ciddiye alınmaz.

Ortak açıklamada, “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 5’inci ve 6’ıncı maddelerine konulan çekincenin kaldırılması” istenmektedir.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 3 Mayıs 1996 tarihinde kabul edildi. Ancak bu metinde 6 bölüm vardır. Her bir bölümdeki madde numaraları da 1'den başlamaktadır. Hangi bölümün 5. ve 6. maddelerinden söz ediyorsunuz? Eğer bunu bilmeden böyle bir talebi gündeme getirirseniz, adama gülerler. Söz konusu olan, ikinci bölümün 5. ve 6. maddeleridir. Ayrıca, ikinci bölümün 6. maddesinde düzenlenen grev hakkı da son derece sınırlıdır; yalnızca menfaat uyuşmazlıklarında grev hakkını tanımaktadır; hak grevi yoktur; genel grev, dayanışma grevi, işyeri işgali, iş yavaşlatma gibi 87 sayılı ILO Sözleşmesi uyarınca tanınması gereken haklar bu düzenlemede yer almamaktadır.

Ortak açıklamada, 26 Mayıs'ta "genel bir eylem" yapılmasına karar verildiği belirtiliyor. Tekrar tekrar anlatıyoruz. 25 Kasım 2009 ve 4 Şubat 2010 eylemleri de anlattıklarımızı tekrar kanıtladı. Türkiye'de işçilerin, memurların, sözleşmeli personelin, 4/C kapsamında çalıştırılan geçici personelin genel grev hakkı vardır. 14 Mart 2008 tarihinde Emek Platformu'nun genel grevine katılanlar cezalandırılabilir mi? 25 Kasım 2009 genel grevine katılanlar cezalandırılabilir mi? 4 Şubat 2010 genel grevine katılanlar cezalandırılabilir mi?

Bu eylemleri düzenleyenlerin ve bu eylemlere katılanların cezalandırılmama nedenini, bu genel grevlere "genel eylem" denmesi mi sanıyorsunuz? Yapılan bir iş suçsa, o işe ne ad verirseniz verin, suçtur. Suç değilse, ne ad verirseniz verin, suç değildir. Türkiye'de genel grev suç değildir. Bırakın artık bu korkuları. Var olan hakkınızı adını koya koya savunamazsanız, yarın bir gün o hakkınızı elinizden aldıklarında söyleyecek lafınız kalmaz. Yarınlarda bugünün tarihini yazanların bir bölümü sizlere acır, bir bölümü de güler.