Grev İşçinin Temel Hakkıdır, Engellenemez

Strike is a Fundamental Right for Workers

Prof. Dr. Faruk Andaç (Çağ University, Turkey)

Abstract

Strike is a temporary action for a mass refusal of employees to work in order to ensure that their demands are met. It is called “Strike” in English (which means to break, to burn, to attack) because the first strike events occurred in England as which involved breaking the machines using brake blocks. Workers used to show their reactions towards their employer as by breaking the machines. The same phenomenon existed also in France. Workers in France used to leave their working places all together and go to the Greve area next to River Seine and seek solution to their problems in the cafes. This is how the concept of going on strike, Aller à la Grève (in French), was adopted by Turkish. Strike is a right for workers. It is to leave a workplace unanimously. It is not considered a reason for annulment of employment contract. It is legal and aims to ameliorate the working conditions. Workers should possess the same conditions as their employer in order to determine working conditions by their own free will. Although the employer seems to possess a stronger position as he/she owns the workplace, the workers may possess the same rights as their employers by becoming members of a trade union. When the workers and the employer are unable to reach an agreement on the working conditions, all the workers leave their workplace and go on strike. They partially or completely hamper the activities of the employer. During the strike the workers do not receive their salaries.

1 Giriş

Grev, sendikacılık hareketlerinin başladığı 19. yüzyılın ilk günlerinden bu yana sürekli uygulanan işçilerin barışçıl bir hak arama yoludur. Bugün dünya devletlerinin büyük bir kısmında yasal bir hak haline getirilmiştir. Çalışanların temel hakkıdır. Grev, bir baskı unsuru olarak işçiler için çok önemli bir mücadele aracıdır. Grev, aynı zamanda siyasi bir baskı unsuru olarak toplum için de önemlidir (Güzel,1980:40). Grev genellikle yaşam düzeyini geliştirmek için işçilerin, gerek işverenler ve gerekse ülke yöneticileri üzerinde baskı kurmak amacıyla toplu halde işbirliği yaparak dayanışmayı sağlamalarına imkan vermektedir.

2 Grev Kavramı

Kavram olarak grev, İngilizce “Strike” dir. İngilizcede Strike, aynı zamanda vurmak, çarpmak, saldırmak, hücum etmek, yakmak, çakmak, bulmak, çalmak, etkilemek, etki bırakmak, basmak gibi anlamlarda da kullanılmaktadır. Bunun bu tür anlamlara gelmesinin başlıca nedeni, sanayi devriminin başlamasıyla İngiltere’de XIX. Yüzyılın başlarında emeğin yerini sermayenin (makinenin) almasıyla büyük bir işsizlik ve sefalet başlamış, kapitalist ekonomik sistemin gereği ekonomiye devlet müdahalesi olmamış ve emeği ile çok zor şartlarda çalışmak zorunda kalanlar öfkelerini makinelerden alarak makine kırıcılığı yapmışlardır. Hatta bu kırıcılık hareketlerini sabo ayakkabıları (bir çeşit tahtadan ayakkabı) ile yaptıklarından bu tür hareketlere halen sabotaj denilmektedir. Bu işlemler aslında makinelere karşı değil, kendilerine insanca davranmayan işverenlerine ve ekonomik sisteme isyan etmek idi(Güzel,1980:9-10). Zaten zamanla zorunlu olarak çalışma şartlarında önlemler alınmaya başladıkça bu tür eylemler azalmıştır. Özellikle İngiltere’de 1799 yılında çıkarılan her türlü örgütlenmeyi yasaklayan “Birleşme Yasası (Combination Act)”, 1824 yılında yürürlükten kaldırıldıktan sonra sendikal faaliyetler artmaya başlayınca yasal olmayan grevlerde beraberinde artmaya başlamıştır. Fakat bu grevler uzun zaman baskı altında tutulmuştur. Bu nedenle bu grevlere vurmak, kırmak, etkilemek anlamlarına gelen “Strike” denilmektedir. İngiltere’de 1944 yılına kadar grevin yasal bir dayanağı olmamıştır. Ancak uygulanmasını engelleyen bir yasal düzenleme de bulunmamakta idi. 1944 yılında çıkarılan bir özel yasa ile grev tanımlanmış ancak bu yasa da kısa süre sonra yürürlükten kaldırılmıştır. Bugün için grevler halen yargının takdirine bırakılmaktadır(Reisoğlu, 1975:285).

“Grev” sözcüğü Türkçeye Fransızcadan girmiştir. Grev, Fransa’da Paris’te Seine nehri kıyısında kahvelerinde işsiz işçilerin iş bekledikleri veya işvereniyle anlaşamayıp toplu olarak işyerinden ayrılıp gelip oturdukları bir meydanın adıdır. Fransa’da 1789 yılından itibaren gelişen Liberalizm Devrimi ve İngiltere’de 1750 lerden sonra gelişen Sanayi (Makine) Devrimi, Avrupa’da daha önce ev ve el sanatları ile geçimini sağlayan kimselerin işsiz kalmalarına ve kırsal alanlardan sanayi merkezlerine yığılmalarına neden olmuştur. Sanayi merkezlerinde işsiz ve sefalet içerisinde yaşarken işyerlerinde her türlü şartlarla çalışmayı kabul etmek zorunda kalmışlardır. Bu durum Fransa da kendini göstermiştir. Fransa’da işçiler, çok ağır şartlar altında çalışırken 1864 yılına kadar grev suç (délit de coalition) sayılmakta idi. 1864 yılında çıkarılan bir yasa ile grev suç olmaktan çıkarıldı ancak ceza olarak iş sözleşmesinin feshi şeklinde nitelendirildi. 1946 yılında Fransız Anayasa’sında yapılan değişiklik ile grev bir hak olarak tanındı ve 1950 tarihli yasa ile de grev nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği yasallaştırıldı (J.Rivero-J.Savatier,1970:204)(Sur,1987:3).

Fransa'da 1864 yılından önceleri grev yasağının olduğu dönemlerde işçiler işyerlerinde işverenle iş mücadelesine girdikleri zaman, kumsal boş alan anlamına gelen Grev Meydanına gelerek sorunlarına birlikte çözüm aramaya çalışırlardı. Bu nedenle birlikte iş yerini terk edip Grev Meydanına gitmek, "Greve Gitmek" (Aller à la Grève) kavramı olarak Türkçeye girmiştir.

3 Grev Tanımı

Grev, amacına ve uygulama şekillerine göre veya geniş ve dar anlamlarına göre çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. Genellikle "Grev işçilerin, isteklerinin yerine getirilmesini sağlamak amacıyla toplu bir kararla çalışmayı reddedip, geçici olarak işyerini terk etmeleridir" (Sinay,1966:133) (Esener,1978:587) (Talas,1976:456) şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu tanıma göre grev, işçilerin işverenlere isteklerini kabul ettirmek amacıyla yapılmaktadır. İşçiler aralarında kararlaştırarak topluca hareket etmektedirler. İşyerinde çalışmayı birlikte reddetmektedirler. İşyerini topluca iş sözleşmesini feshetmeden işi terk etmektedirler.

İşçiler isteklerini işverene kabul ettirmek için işyerinde topluca üretimi yavaşlatmak veya durdurmak şeklinde işverene karşı tehditte bulunmaktadırlar. Bu tehdidi yaparken kendileri de ücretlerinden fedakarlık etmektedirler. Ücretlerinden vazgeçmektedirler, ücret alamamaktadırlar.

4 Grevin Özellikleri

4.1 Grev, İşçiler İçin Bir Haktır

Grev, her emeği ile çalışanlar için değil, sadece işçi olarak çalışanların başvurması gereken bir eylemdir(Sur,1987:30ve dv.). Çünkü emeği ile çalışan bazı kimseler, örneğin Kamu Çalışanları, daha önceden belirlenmiş olan çalışma şartlarını peşin olarak kabul ederek çalışmaya başlamışlardır. Bu tür çalışanlar, hem çalışma şartlarını önceden bilmektedirler ve hem de iş güvencesine sahiptirler. İşleri sürekli. İşçiler gibi her an için işsiz kalma ihtimalleri bulunmamaktadır. Kamu Çalışanının, işyerindeki ferdi uyuşmazlıklarını yargı vasıtası ile çözümlemesi gerekir(Esener, 1978:48). Çünkü Kamu Çalışanlarının çalışma şartları yasayla statik olarak önceden belirlenmiş olup, çalışan bu şartları önceden bilmekte ve kabul etmektedir. Diğer taraftan kamu hizmeti gören çalışanların, kendi çıkarlarını sağlamak uğruna, grev esnasında kamu hizmetlerini aksatmaları, toplumun doğal haklarından olan kamu hizmetlerinden yararlanma hakkını engellemektedirler. Buna hakları yoktur. Toplum, başkasının çıkarları uğruna kendisini huzursuz eden olayları hoş karşılamaz. Bu nedenlerle Kamu Çalışanlarının grev haklarından söz etmek kamu yararı ile bağdaşmamaktadır. Özellikle sağlık, eğitim, doğal afet, güvenlik gibi konularda grev düşünülmemelidir.

İşçi ise, iş sözleşmesi ile çalışmaktadır (Esener,1978:47)(Andaç,2008:35). Sözleşmeler, Roma Hukukundan bu yana gelen gelenekle kişilerin özgür iradelerine dayanılarak yapılmaktadır(Çağır,1971:349). İş sözleşmesi de tarafların özgür iradeleri ile yapılan ve iki tarafa borç yükleyen sözleşmedir. İş sözleşmesi, hem iki tarafa borç yüklemekte ve hem de işçinin her an işsiz kalmasını kolaylaştırmaktadır. Çünkü iş sözleşmesi, diğer sözleşmeler gibi tarafların özgür iradeleri ile kabul edildikleri gibi yine özgür iradeleri ile sona erdirilebilmektedir. Bu nedenle işçi iş güvencesine sahip değildir. İşçi, işini kaybetmemek ve çalışma şartlarını da kendi isteklerine uygun duruma getirebilmek için grev yapmak zorundadır.

4.2 Grev, Toplu Olarak İşyerini Terk Etmektir

İşçi, her zaman ekonomik güce sahip olan işveren karşısında, iş sözleşmesi yaparken özgür iradesi ile isteklerini sözleşmeye yansıtamamaktadır. Çünkü işveren işyerinin mülkiyet hakkına sahiptir. İşveren, mülkiyet hakkına dayanarak işletmesinin üzerinde kullanma, yararlanma ve tam tasarruf etme yetkisine sahiptir. İşveren, işletmesinin devamlılığını sağlamak amacıyla çalışma şartlarını tek taraflı belirleme ve kararları tek başına alma imkanına sahiptir ve zorundadır. Bu nedenlerle işletmelerde işverenler bağımsız olarak kendi kararlarını kendileri verebilmekte ve çalışma şartlarını haklı olarak kendileri belirlemek istemektedirler. Böyle olunca bir işçinin, özgür iradesi ile tek başına işverenle iş sözleşmesi yapması her zaman mümkün değildir. Bu nedenle çalışan diğer işçilerle birleşerek müşterek olarak, işverenin karşısına daha güçlü çıkmak zorunda kalmaktadır. Bunun için işçinin çalışma şartları, işverenle ikinci bir defa daha sendika aracılığıyla pazarlık edilerek toplu iş sözleşmesi ile belirlenmektedir. Yani işçinin çalışma şartları, bireysel iş sözleşmesinin yanında ayrıca işverenle sendika aracılığı ile pazarlık edilerek ikinci bir daha belirlenmektedir. İşçiler, toplu iş sözleşmesi esnasında isteklerini kabul ettiremezler ise, o zaman işverene baskı yapabilmek için işini aksatmak amacıyla topluca işyerini terk edip greve gitmektedirler.

4.3 Grev, İş Sözleşmesinin Feshine Neden Değildir

Daha önceleri özellikle Fransa'da 1864-1946 yılları arasında iş sözleşmesinin feshedileceği şeklinde düşünülmekte idi(Camerlynck/Lyon-Caen,1975:592). Halbuki grev, işçinin doğal temel hakkı olup işverene karşı çalışma şartlarının düzenlenmesinde etkili olmaya çalışmasıdır. İş sözleşmesini feshetmek amacıyla değildir. Başka bir art niyeti yoktur. Doğal hakkı olan çalışma şartlarının kendi isteğine uygun olarak da düzenlenmesini istemektedir. Tek taraflı işveren isteğine uygun çalışma şartlarının düzenlenmesi, zaten özgür irade ile sözleşme

yapılmasının mantığına da uygun değildir. Bu nedenle ulusal yasalarla grev esnasında iş sözleşmesinin feshedilemeyeceği güvenceye alınmaktadır.

4.4 Grev, Çalışma Şartlarının Düzenlenmesi Amacını Taşır

Grevin amacı, işverenle çalışma şartlarını belirlerken işçinin de kendi isteklerine uygun şartların sözleşmede yer almasını sağlamaktır. Bunu yaparken işvereni etkileyebilmek için toplu halde hareket etmek gerekir. Bunun dışında bir işçinin tek başına grev yapması ne işvereni etkiler ve ne de işçiye yarar sağlar. Üstelik ücret kesintisine veya iş sözleşmesinin feshine fırsat vermiş olur. Bu nedenle toplu hareket etmek gerekir. Amaç, işvereni işçinin isteklerine razı etmektir.

İşçiler tarafından, bir başka işyerlerinde çalışan işçilere destek verebilmek için yapılan “Dayanışma Grevi”, siyasi otoriteyi baskı altına alarak işçi isteklerine uygun yasaların oluşturulmasını ve uygulanmasını istemek amacıyla yapılan “Siyasi Grevler”, tüm işçileri ilgilendiren haklı isteklerini kabul ettirmek ve kamu oyunu etkilemek amacıyla yapılan “Genel Grevler”, diğer taraftan yapılan “Boykotlar”, “Öğrenci Gösterileri”, bazı toplum örgütlerinin yaptığı “Gösteriler” hem yasalarla desteklenmemektedir ve hem de grev özelliklerini taşımamaktadırlar.

4.5 Grev, Yasal Dayanağa Sahiptir

Grev nitelikli bir eylemin mutlaka yasal dayanağı olmalıdır. Yasal dayanağı olmayan bir eylem, hem toplum tarafından benimsenmez ve hem de amacına çoğu zaman ulaşamaz. Bu nedenle grev, yasal kurallar kapsamında etkili olur. Grevi etkili kılabilmek için ulusal yasalarla desteklenmelidir.

Grevle ilgili bazı uluslar arası kuruluşların kabul etmiş olduğu sözleşmeler de bulunmaktadır. Örneğin Avrupa Konseyi tarafından 1961 yılında Torino’da imzalanıp, 1965 yılında yürürlüğe giren ve 1996 yılında Strasbourg’da (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı’nın II. Bölümünün 6/4. Maddesine ile Grev için uluslar arası yasal dayanak getirilmiştir. Şöyle ki, “*Menfaat uyumsuzluğu durumunda çalışanların ve işverenlerin, daha önce yapılan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülüklerle bağlı olmak koşuluyla grev hakkı dahil, toplu eylem hakkını tanır.*” şeklindedir. Avrupa Konseyi üye devletlerin birçoğu bu 6/4. Madde hükümlerini onaylamıştır. Türkiye’de 2007 yılında onaylamıştır (RG;T:9.4.2007-S:26488). Ancak yine aynı sözleşmenin IV. Bölümünün G/1. Maddesine göre; “*...demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması ya da kamu yararının, ulusal güvenliğin, halkın sağlığının ya da ahlakın korunması için ve ancak yasayla sınırlamaya ve kısıtlamaya tabi tutulabilir.*” şeklinde greve bir sınırlama getirilmiştir (Sur,1987:1dipnot).

1919’da Versailles Barış Anlaşması uyarınca kurulmuş ve 1946 yılında BM’in (Birleşmiş Milletler) uzmanlık kuruluşu olarak, sosyal adalet ilkeleri, evrensel insan ve çalışma haklarının korunması amacıyla kurulmuş olan ILO (International Labour Organisation), çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla oluşturmaktadır. Ancak, grev konusunda ILO’nun Grev Hakkı ile ilgili Sözleşmesi veya Tavsiye Kararı bulunmamaktadır. Halbuki ILO (Uluslararası Çalışma Teşkilatı) “Grev Hakkının” temel bir sendikal hak olduğunu savunmaktadır. Fakat bu hakkın kullanılması ile ilgili bir yasal belgesi bulunmamaktadır. ILO için bu bir eksikliktir. Grev konusu, ILO’da yapılan hazırlık çalışmalarında bir çok kere gündeme gelmiş, ancak nedense Konferans Gündemine alınamamıştır.

1948 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilmiş olan “İnsan Hakları Evrensel Bildirisi”nin 23/4. Maddesinde ise “Herkesin, çıkarlarının korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.” denilmekte, fakat grev hakkından söz edilmemektedir. Bu da BM için bir eksikliktir.

Türk Anayasa ve İş Hukukunda grev konusunda 1961 yılından bu yana çeşitli şekillerde düzenlemeler yapılmış olup, günümüzde 1982 Anayasa’sının 54. Maddesinde ve 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun (RG;T:7.11.2012-S:28460) XI. Bölümünde 58. Maddeden itibaren düzenlemeler bulunmaktadır.

5 Sonuç

İşçiler, işverenle çalışma şartları konusunda özgür iradeleri ile başa baş yaptıkları iş sözleşmelerinde, işveren karşısında pazarlık gücü her zaman zayıf kaldığından sendikalaşarak hep birlikte sendika vasıtasıyla işverenle ikinci bir sözleşme yapmaktadırlar. Ancak bu ikinci defa yapılan sözleşme görüşmeleri esnasında taraflar anlaşamadıkları takdirde işçiler greve giderek, işvereni isteklerine razı edebilmek amacıyla, toplu olarak işyerini terk etmek suretiyle işverenin faaliyetini ya kısmen veya tamamen durdurmaktadırlar. Bu davranış, işçilerin temel hakkıdır. Bunu engellemek, işçinin özgür iradesiyle çalışma şartlarını belirlemelerine engel olmaaktır. İşçinin özgür iradesini kısıtlamak, demokratik düşüncenin kabul edemeyeceği bir davranıştır. Bu ancak demokrasi dışı ülkelerde uygulanan bir yöntemdir. Saygılarımla.

Kaynakça

- ANDAÇ,F.: “İş Hukuku”, Adalet Yayınevi, Ank.2008.
- CAMERLYNCK,G.H.-LYON-CAEN,G.: “Droit du Travail”, Précis Dalloz, 7.éd. Paris 1975.
- ÇAĞIL,O.M.: “Hukuka ve Hukuk İlmine Giriş”, İst.Ü. Hukuk Fak. Yayını no:338, 4.Bası, İst.1971.
- ESENER,T.: “İş Hukuku”, Ank.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları no:432, 3.Bası, Ank.1978.
- GÜZEL,M.Ş.: “Grev”, Bilimsel Yayıncılık, Ank.1980.
- REİSOĞLU,S.: “Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi”, Ank.Ü.Hukuk Fak.Yayını no:359, 2. Baskı, Ank.1975.
- RIVERO,J.-SAVATIER,J.: “Droit du Travail”, 5.éd. P.U.F. Thémis, Paris 1970.
- SINAY,H.: “La Grève”, Précis Dalloz, t. VI, Paris 1966.
- SUR,M.: “Grev Kavramı”, D.E.Ü. Yayınları, İzmir 1987.
- TALAS,C.: “Sosyal Ekonomi”, S Yayını, 4. Baskı, Ank.1976.