

**Dr. M. Şehmus Güzel**

# **GREV**

**~ grevin yapısal ve işlevsel  
açıdan irdelenmesine katkı ~**

**bilimsel  
yayıncılık**

Institut kurde de Paris

LIV. JUR. 1293  
22/102/2017  
580 408 GRE

**DR. MEHMET ŞEHMUS GÜZEL**

# G R E V

— Grevin Yapısal ve İşlevsel  
Açıdan İrdelenmesine Katkı —

**BİLİMSEL YAYINCILIK  
ANKARA — MAYIS 1980**

**INSTITUT KURDE DE PARIS**

**ENTRÉE N° 2157**

32  
GÜZ

Institut kurde de Paris

# İ Ç İ N D E K İ L E R

Önsöz	7
Giriş	8
Birinci Bölüm — Grevin Tanımı, Öğeleri ve Türleri	12
A — Grevin Tanımı	12
B — Grevin Öğeleri	14
I. Grevin Nesnel Öğeleri	14
1. İş, toplu bir eylem sonucu yavaşlatılmış, önemli ölçüde aksatılmış veya tümüyle durdurulmuş olmalıdır.	14
2. İş yavaşlatanların, önemli ölçüde aksatanların veya tümüyle durduranların çalışanlar olması gerekir.	15
II. Grevin Öznel Öğeleri	17
1. Greve gitme isteği, iş bağitının dışına çıkma amaç ve dileğini içermelidir.	17
2. Grev sorununun önceden konuşulmuş, çıkar yolunun araştırılmış olması bir zorunluluktur.	17
3. Ekonomik ve toplumsal koşulları korumak veya değiştirmek istek ve amacının olması, grevin itici nedenidir.	19
C — Grev Türleri	20
I. Klasik Grev	21
II. Dönen Grevler	21
1. Yatay tip dönen grev	22
2. Düşey tip dönen grev	22
III. Kısa Süreli ve Yinelenen Grevler	24
IV. Verim Grevi	25

V. Fazla Çalışma (Fazla Mesai) Grevi	26
VI. Çaba Gösterisi Grevi	26
VII. Yönetmel (İdari) Grev	28
VIII. İşyeri İşgali Grev	29
IX. İşyeri İşgali Grev ve Çalışanların Denetimi (Aktif Grev)	30
X. Dayanışma Grevi	31
1. Fransa'da Dayanışma Grevi	35
2. Federal Almanya'da Dayanışma Grevi	37
3. İngiltere ve İsveç'te Dayanışma Grevi	37
4. İtalya'da Dayanışma Grevi	37
5. Belçika'da Dayanışma Grevi	38
6. ABD'de Dayanışma Grevi	38
XI. Siyasal Grev	38
1. Siyasal Grevin Tanımı, Anlamı	39
2. Siyasal Grev Türleri	40
3. Günümüzde Siyasal Grev	41
XII. Genel Grev	43
1. Genel Grevin Tarihsel Gelişimi, Anarko-Sendikalizm ve Marksist Sendikacılıktaki Yeri	43
2. Genel Grevin Tanımı, Türleri, Günümüzdeki Anlamı	45
3. Ülkemizde Genel Grev	48
<b>İkinci Bölüm — Osmanlı İmparatorluğundan Günümüze Grev Yasaları</b>	<b>62</b>
<b>A — 9 Ağustos 1909 Tarihli Tatil-i Esgal Kanunu</b>	<b>64</b>
I. 1908 Grevlerinin Genel Nitelikleri	66
1. Grev Sayısındaki Yoğunluk Bakımından	67
2. Ekonomik ve Coğrafi Etkinlik Bakımından	67
3. Grevcilerin İstekleri Bakımından	69

4. Grevlerin Başlatılmaları Bakımından	69
5. Grevlerin Yönetimi Bakımından	69
6. Grev Türleri Bakımından	70
7. Kamu Yöneticilerinin Tavrı Bakımından	70
8. Grev Sonrası Bakımından	71
II. 8 Ekim 1908 Tarihli ve 35 Sayılı «Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat»	71
III. İmparatorluk İşçi Sınıfının Tepkileri	74
IV. 9 Ağustos 1909 Tarihli ve 116 Sayılı Tatil-i Eşgal Kanunu (Grev Yasası)	77
V. Tatil-i Eşgal Kanununun Tüzel İrdelenmesi	81
1. Sendika Yasağı — Temsilcilik	81
2. Uzlaşma	86
3. Grev	93
4. Yasanın Yürütülmesi ile İlgili Yetkili Organlar	95
VI. Sonuç	97
B — 24 Temmuz 1963 Tarihli ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası	102
I. Yasa, grev hakkının kapsamını sınırlamıştır	105
II. Yasa, grevin yasallığı için onun amacını ve yöntemlerini ölçü olarak almış, bir çok grev türünü yasadışı saymış ve yasaklamıştır	106
III. Yasa, grev hakkının uygulanmasını çeşitli dar yöntemlere uymaya zorlamıştır	108
EK — Grev İncelemede Yöntem	119
Kaynakça	129
— Yazar Yapıtları	129
— Kurum Yapıtları	130
— Yazılar	131

Institut kurde de Paris



## Ö N S Ö Z

1978'den bu yana değişik dergilerde yayınlanan grev ve ilişkin yazılarımı bir yapıtta toplama önerisini Murat Tunçer'den alınca, daha geniş kitlelere ulaşma olanağını ve daha kalıcı olacağını düşünerek öneriyi benimserdim. Yazılarımı yeniden gözden geçirdim ve belli bir düzen içinde onlara bir bütünlük kazandırmak amacı ile bazı ekler yaptım, bazı yinelemeleri çıkardım. Böylece kısa bir girişten sonra iki bölüm ve bir ekten oluşan, kendi içinde düzenli ve uyumlu olduğunu sandığım bir çalışma ortaya çıktı. İlk bölümde grevin tanımını, ögelerini ve türlerini inceledikten sonra; ikinci bölümde, Osmanlı İmparatorluğundan günümüze dek çıkarılan greve ilişkin iki özel yasaya yer verdim. **Grev İncelemede Yöntemi**, ek olarak sundum. Ancak, yapıtın olusumundan da ileri gelen bir takım yinelemeler ve eksikler olduğunu sanıyorum. Bu konuda okuyucunun iyi niyetine sığıyorum ve bağışlanacağını umuyorum.

Değişik aşamalarda yazılarımın «rédaction»una, daktiloya çekilmesine, eleştirileri ile eksik ve yanlışlarının düzeltilmesine yardımcı olan dost ve arkadaşlarıma, bu yapıtı yayına hazırlayanlara en içten teşekkürlerimi sunarım.

M. Şehmus Güzel  
17 Nisan 1980  
Cebeci/Ankara

## GİRİŞ

Grev(1), işçi sınıfının, hak ve çıkarlarını korumak, çalışma ve yaşam koşullarını daha insanca ve hakça bir yapıya kavuşturmak, başka bir deyişle, sömürüyü sınırlandırmak amacı ile kullandığı önemli bir silah ve araçtır.

Üretim ilişkilerinin henüz kapitalistleşmediği, çağdaş anlamda işçi sınıfının oluşmadığı dönemlerde de, çalışanların, isteklerini şu ya da bu nedenle çalıştıran-

- 
- (1) Grev sözcüğü dilimize Fransızcadan geçmiştir; ilk sözlük anlamı «kumsal» olan bu sözcüğün işbirakımı anlamında kullanılması 1800'lere rastlamaktadır. O yıllarda, işçiler, yüzyıllardan beri emekçilerin toplandığı, iş beklediği, gösteri ve toplantılarını düzenlediği Paris'in «Grev Meydanı»nın adına izafeten, işbirakımı eylemlerine «grev» demeye başlamışlardır. George Lefranc'ın belirttiğine göre, Fransa'da daha önceleri işbirakımı eylemlerine değişik dönem ve bölgelerde «taquehan, tric, cabale, coalition, cloque, hêrelle, monopole» gibi değişik isimler verilirken, 1805'e doğru «grev» sözcüğü kullanılmaya başlanmıştır («Grèves d'Hier et d'Aujourd'hui» Aubier, Paris, 1970, s. 10, 11). Grev sözcüğünün işbirakımı anlamında kullanılması bu denli yeni olmasına karşın, işbirakımı eylemlerine yüzyıllardan beri rastlanmıştır. En üstün emek ürünlerinden olan Mısır firavunları mezarlarının yapımında çalışanların —kölelerin değil— işbirakımı eylemleri bilinmektedir. (Bu konuda bakınız, örneğin: Turhan Esener: «İş Hukuku» A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1973, s. 547).

lara benimsetmek, devletin koruyucu tüzel düzenlemeler getirmesini sağlamak amacı ile işi durdurmaları, onların, isteklerini kabul ettirmek, hak ve çıkarlarını korumak için en etkin yolun işbirakımı olduğunu yüzyıllarca önce bulduklarını göstermesi bakımından anlamlıdır.

Sanayi devrimi ile kapitalist üretim ilişkilerinin gelişmesi sonucu, işçi ve kapitalist sınıflar arasındaki çelişkiler daha belirgin boyutlar kazanmıştır. Çalışanlar, özellikle işçiler için, uzun çalışma süresi, sefalet ücreti, kadın ve çocuğun da çalışma hayatına yoğun bir şekilde sokulup sömürünün yaygınlaştırılması ve alabil-diğine arttırılması demek olan sanayi devrimi(2) ile birlikte, işbirakımı eylemleri, işçi - kapitalist ilişkilerindeki yeni oluşumların etkisini de yanına alarak daha bir yoğunluk kazanmış, olgunlaşmıştır.

Sanayi devriminin başlangıcında, işçiler, «sömürünün nereden geldiğini, neye karşı ve hangi yollardan mücadele etmeleri gerektiğini»(3), başka bir deyişle, «çok kez ne istediklerini, kendilerini bu tür eylemlere neyin ittiğini bilmeden (iş i durdurup) makineleri kırıyor, fabrikaları tahrip ediyorlardı. İşçiler, böylelikle, yalnızca fabrika sahiplerine isyan ettiklerini hissettirmek istiyorlar; durumlarının neden bu kadar umutsuz olduğunu ve neye doğru güçlerini yöneltmeleri gerektiğini bilmeden, dayanılmaz olan bu durumdan kurtu-

---

(2) Sanayi devriminin oluşturduğu toplumsal değişiklikler konusunda bakınız: Cahit Talas: «Sosyal Politika», S.B.F. Yayınları, Ankara, 1967, s. 11 vd.

(3) DİSK: «Demokratik Sınıf ve Kitle Sendikacılığı» (2. bası) (DİSK Eğitim Notları), DİSK Yayınevi, İstanbul, 1978, s. 338.

labilmek için, ortak güçlerini deniyorlardı»(4). Makine kırıcılığı olgusunun böyle ortaya çıktığını görüyoruz (4a).

Makine kırıcılığı, sanayi devriminin ilk yıllarına özgü bir olgu olup, orada kalmıştır(5). Gerçekten sanayi devriminin başlangıcında öfkelerini üretim araçlarına yönelten işçiler, giderek bu tür eylemlerin anlamsız ve yanlış olduğunu farketmişlerdir. Sömürülmelerinin ve işsizler ordusunun ortaya çıkmasının asıl nedeninin, kapitalizm, kapitalist sınıfın üretim araçlarına sahipliği, yani «kapitalist düzendeki mülkiyet biçimi»(6) olduğunu anlayan işçiler, grev silahını daha bilinçli olarak kullanmaya başlamışlardır. Böylelikle işçiler, «neye ve kime karşı grev yapmaları gerektiğini anlamışlardır»(7).

Grev, üretim araçlarına yani makineye, fabrikaya, işyeri ya da işletmeye karşı değil, işverene, kapitaliste karşı, işçi isteklerini ona kabul ettirmek amacı ile yapılır. Makine kırıcılığı geleneği yüzyıldan bu yana terk edilmiş; örgütlü ve bilinçli grev, gerektiğinde kullanıl-

---

(4) V.I. Lenin: «Oeuvres», cilt IV, Paris, 1978, s. 323. Lenin'in greve ilişkin yazısının Türkçesi için bakınız: V.I. Lenin: «Devlet, Grev, 1 Mayıs», Kızılırmak Yayınevi, Ankara, t.y. s. 53-78.

(4a) Bu konuda daha çok bilgi için bakınız: Jürgen Kuczynski: «İşçi Sınıfı Tarihi», E Yayınları, İstanbul, 1968, s. 41 vd.

(5) Makine kırıcılığı olayları Osmanlı İmparatorluğunda da ilk kez fabrikaların kurulduğu 1850'lerde görülmüştür. Bu konuda bakınız: Oya Sencer: «Türkiye'de İşçi Sınıfı», Habora Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1969, s. 90, 91 ve Kemal Sülker: «100 Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri» (3. bası) Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1976, s. 10.

(6) DİSK: a.y.

(7) A.g.k. s. 339.

mak üzere, işçi sınıfının en önemli savaşım araçlarından biri durumuna gelmiştir(8).

Bu kısa girişten sonra, grev ve grev türlerine ilişkin sorunları, bir kaç başlık altında incelemek istiyorum(9).

---

(8) Bu açıdan bakıldığında, günümüzde şu ya da bu işverenin herhangi bir işçi eyleminden sonra kamuoyunda işçi sınıfını küçük düşürmek, eylemlerini «anarşi» ile özdeşleştirmek amacıyla hizmet edecek biçimde, kullanılamaz hale gelmiş üretim araçlarını, makineleri tahrip edilmiş fabrikaları radyo, televizyon ve basın aracılığı ile yayınlanması pek inandırıcı olamamaktadır.

(9) Bu konuda daha önce «Grev ve Grev Türleri» başlığı altında «Sayıştay Denetçileri Derneği Meslek Dergisi»nde (yıl: 9, sayı: 59, Kasım 1979, s. 51-58) yayımlanan yazımı birtakım değişikliklerle aktarıyorum.

## I. BÖLÜM GREVIN TANIMI, ÖGELERİ VE TÜRLERİ

### A — GREVIN TANIMI :

Grevin değişik tanımları yapılagelmektedir. Bir fikir edinebilmek ve kapsayıcı bir grev tanımına ulaşabilmek için bu tanımlardan bir kaçını şöyle sıralayabiliriz :

Prof. F. Sellier'ye göre, grev, «işverenin, işçi isteklerini kabul etmesini sağlamak amacı ile işçiler tarafından **işin topluca ve birlikte hareket edilerek bırakılmasıdır**»(10).

Tanınmış Alman hukukçuları A. Hueck ve H. C. Nipperdey'e göre, grev, «uyuşmazlık sona erince veya amaca ulaşınca işe yeniden başlamak isteğiyle, **aynı meslek veya aynı işletmenin belli sayıdaki çalışanlarının savaşımlarının amacına ulaşması için topluca ve birlikte işi durdurmalarıdır**»(11).

---

(10) F. Sellier, «Les Relations Professionnelles» (1972 - 1973 ders yılı notları), Aix-en-provence, Fransa.

(11) H. Sınay : «La Grève», Dalloz, Paris, 1966, s. 133. Nipperdey'in bir başka tanımı şöyledir; grev, «bir meslek veya işyerinde çalışan oldukça büyük sayıdaki işçilerin mücadele gayesiyle ve bu gayeye ulaştıktan veya iş mücadelesinin nihayete ermesinden sonra tekrar işlerine dönmek arzu ve iradesiyle işlerini hep birlikte ve planlı bir şekilde bırakmalarıdır. (Orhan Tuna - Metin Kutal : «Grev Hakkı...» İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, 1962, s. 26).

Prof. Dr. C. Talas'a göre, grev, «çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni haklar, çıkarlar sağlamak amacı ile işçilerin çoğunun önceden aralarında karar vermek suretiyle **bir işyerinde veya bölgede belirli veya belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleri**» dir(12).

Devlet İstatistik Enstitüsünün grev tanımı ise şöyledir; grev, «bir ihtilâfı durdurmak, istihdam şartlarındaki değişiklik talebini güçlendirmek, tanınmayı sağlamak veya işverenle olan ihtilâfı kazanmak için **bir işçi grubu (sendikali olması şart değildir) tarafından işin geçici olarak durdurulmasıdır**»(13).

V. İ. Lenin'e göre «işçiler patronların ücretleri düşürmelerini önlemek ya da daha yüksek ücret elde etmek için greve başvururlar... ancak birlikte, grev yaparak ya da grev yapmakla tehdit ederek patronlara karşı koyabilirler»(14).

Bu tanımların ortaya koyduğu öğeleri ve grevin geçirdiği tarihsel oluşumu gözönüne alarak grevi şu şekilde tanımlayabiliriz; grev, çalışanların (işçi, memur ve benzer şekilde bağımlı çalışan diğerlerinin) yaşam ve çalışma koşullarını korumak, bu koşullarda iyileştirme ve düzeltmeler sağlamak, ücret artışı, çalışma süresinin kısaltılması v.b. amaçlarla işverenler ve işverenlerin oluşturduğu kapitalist sınıfa karşı ya da kamu kuruluşları kararları üzerinde baskı yapmak amacıyla, belirli veya belirsiz bir süre için gönüllü olarak topluca ve birlikte bir hareketle, **ekonomik alanda bir işyeri, işletme, işkolu, veya bütün işkollarında, coğrafi alanda bir semt,**

---

(12) C. Talas : «Sosyal Ekonomi», Ankara, 1972, s. 457.

(13) DİE : «Türkiye İstatistik Yılığ 1975», Ankara, 1976, s. 148.

(14) Lenin : A.y.

kent, bölge veya bütün ülkede işi yavaşlatma, önemli ölçüde aksatma ya da tümü ile durdurma eylemidir.

Grev, bir anlamda, çalışanların yaratma ve değişiklik istemlerinin açıklanması eylemidir. Çalışanlar, greve başvurarak, genellikle, «içinde bulunduğumuz koşullar değişmelidir, içinde bulunduğumuz koşulların değiştirilmesi zorunludur», demekte, bu yöndeki isteklerini açığa vurmaktadırlar. Yani grevde çok kez bir yaratıcılık, bir değişiklik isteği vardır.

## B — GREVİN ÖGELERİ

Yukarıda sıraladığımız grev tanımlarına göre grevin öğelerini, yani bir eylemin grev sayılabilmesi için gerekli nitelikleri saptamak istersek, grevin iki nesnel ve üç öznel ögesi olduğunu görürüz. Bu beş ögeye sahip eyleme grev diyebiliriz. Bu öğeleri incelememiz, grevin ne olup ne olmadığını anlamak bakımından yararlı olacaktır.

### I — Grevin Nesnel Öğeleri :

Bunlar şu ikisidir;

#### 1 — İş toplu bir eylem sonucu yavaşlatılmış, önemli ölçüde aksatılmış veya tümüyle durdurulmuş olmalıdır :

Burada, çalışanın amacının işi yavaşlatmaya, durdurmaya veya önemli ölçüde aksatmaya yönelik olması aranır. Bu amaçların olmaması ile çalışanların topluca işe gelmemeleri, örneğin bir mitinge, bir spor karşılaşmasına gitmeleri ya da yıllık izinden geç dönmeleri durumlarında grev yoktur.

Yukarıdaki amaca yönelik oldukları için diğer öğeleri de içermek koşulu ile aşağıda tanımlıyacağımız,



«işyeri işgalli grevler», «verim grevleri» ve «dönen grevler», birer (yasal) grev sayılmaktadırlar.

Bu öğeye ilişkin bir diğer sorun da, işi yavaşlatma, önemli ölçüde aksatma veya tümüyle durdurmanın süresinin ne olacağıdır. Yani onbeş dakika, bir saat, bir gün gibi süreler için işin durdurulması durumlarında grevden sözedilebilecek mi? Bu soruya yanıt «evet» olacaktır. Evet, çalışanların önceden kararlaştırılmış ve toplu eylemleri herhangi bir süre ile kısıtlanmamıştır; onbeş dakikalık, bir saatlik, yarım günlük eylemler de grev sayılırlar(15). Bu bakımdan aşağıda tanımlıyacağımız «kısa ve tekrarlanan grevler» ile, kısa süreli sembolik nitelikli «uyarı grevleri» birkaç saatlik ya da 24 veya 48 saatlik, (yasal) grev sayılmaktadırlar.

## 2 — İş yavaşlatanların, önemli ölçüde aksatanların veya tümüyle durduranların çalışanlar(16) olması gerekir :

Eylemin grev sayılabilmesi için birçok çalışanın birlikte ve topluca hareket etmeleri gerekir. Bir tek ki-

---

(15) Fransa'da 31 Temmuz 1963 tarihli «Kamu Hizmetlerinde Grevin Özel Koşulları Yasası» 5. maddesi ile süresi bir günden az olan iş bırakma eylemlerini grev olarak kabul etmiş, greve katılanların o günlük ücretlerinin ödenmesini hükme bağlamıştır.

(16) Genel olarak grev çalışanların eylemidir. «Çalışanlar» kavramı ile, işçiler, memurlar ve diğer çalışanları belirtiyoruz. Bazı anayasa ve yasalar, grev hakkını, Türkiye'de olduğu gibi, salt işçilere tanıyıp memur ve diğer çalışanları bu haktan yoksun bırakmışlardır. Bu, bizce, DİSK genel başkanı A. Baştürk'ün A. İpekçi ile söyleşisinde belirttiği gibi, «işçi sınıfının doğa yasasına» aykırıdır (Milliyet, 16 Ocak 1978). Böyle bir kısıtlama grev hakkının özüne dokunmak anlamına gelmektedir. İşçi-memur ayırımının kaldırılması ile bu kısıtlamaya son verilmesi yerinde olacaktır.

şinin arkadaşlarından kopuk ve tek başına yapacağı eylem grev sayılmaz.

Bu konuda bazı yasalar, sayısal(17) ya da organik (örgensel) (18) anlayışlar getirmektedir. Her iki anlayış da, grev hakkının özüne dokunup, kapsamını kısıtladığından ve uygulamasını önemli ölçüde engellediğinden, kanımızca yersizdir.

- 
- (17) Bazı yasalara göre, ancak belli sayıdaki çalışanın eylemi grev sayılmaktadır. Örneğin, Gine'de grevin söz konusu edilebilmesi için, yasa, toplu uyuşmazlığın, işletmenin işçi ya da memurunun en azından dörtte birini içermesi ve işveren ile en az on işçi veya memur arasında olması koşulunu içeren bir sayı anlayışı getirmiştir (Bakınız : M. Kirsch «La Legislation du Travail Dans les Etats Africains et Malgache d'Expression Française», «Notes Et Doc.» No: 3018, Eylül 1963). 1936 Tarihli ilk İş Yasamızda, grev ve lokavt yasağını belirtirken, bu iki eylemin varlığı için sayısal bir anlayıştan hareket etmişti (Bakınız ilgili yasanın 73 ve 74. maddeleri). 1963 Tarihli TİSGL Yasasında sayı anlayışı genel olarak bulunmamakla birlikte «grev oylaması» (22. madde) ile bu anlayışa yaklaşmıştır.
- (18) Bazı yasalar salt sendikaların grev yapmaya yetkili olmasını öngörür, yani grevi sendikaların tekeline verir. Buna **grevde örgensel anlayış** diyoruz. Bu anlayışa, Alman ve Anglo-sakson iş hukuklarında rastlıyoruz. İngiliz ve Alman iş hukukunda, sendikaların ilan edip örgütlediği grevlere «resmi olmayan grev», Amerikan ve Fransız iş hukukunda ise «vahşi grev» adları takılmış ve bu eylemler yasadışı sayılmıştır (Bakınız : C. Talas : s. 460). Bu ülke hukuklarından etkilenen ülkemiz iş hukukunda da aynı anlayışın etkileri vardır. 1963 tarihli TİSGLY 23. maddesi ile salt «yetkili sendika»ya grev ilanı hakkını vermiştir. Oysa aynı yasanın 17. maddesi, işçilerin aralarında anlaşarak da grev yapabileceklerini belirtmiştir. Öğreti ve uygulamada da örgensel anlayış benimsenmiştir. Biz aynı kanıda değiliz; en azından 17. ve 23. maddeler arasında bir çelişki olduğu ve konunun açıklığa kavuşturulması için yasa koyucunun durumu yeniden inceleyip, değerlendirmesi gerektiğine inanıyoruz.

## **II — Grevin Öznel Öğeleri :**

Grevin nesnel öğeleri yanında öznel öğeleri de vardır. Bunlar şöyle sıralanabilir :

### **1 — Greve gitme isteği, iş bağıtının dışına çıkma amaç ve dileğini içermelidir :**

Çalışanlarda, günlük çalışma yöntemine değişiklik getirerek ve bunun yerleşik düzeni bozucu olacağını bilerek iş bağıtının dışına çıkma niyet ve dileğinin olması, grevin temel öznel öğesidir. Grevin olabilmesi yani herhangi bir eylemin grev sayılabilmesi için çalışanların işi durdurmaları yetmez, yukarıda belirttiğimiz isteğin de çalışanlarda bulunması gerekir. Bu öğenin şu taraflarını tek tek açıklamalıyız :

c) İş bağıtı dışına çıkma arzusu her zaman ve ille işverene zarar vermek niyeti ile olmasa bile, işverene karşı belli oranda zarar verebileceği inancı ile olmalıdır. Çünkü eylem ancak işverene belli oranda zarar verici olmalı ki —örneğin satışın veya üretimin belli süre durdurulması v.b.— çalışanlar grevi baskı aracı olarak kullanabilsinler, amaçlarına ulaşabilsinler.

### **2 — Grev sorunun önceden konuşulmuş, çıkar yolunun araştırılmış olması bir zorunluluktur :**

Bu, iki şekilde anlaşılabilir. Birincisi birçok çalışanın grev yapma konusundaki kişisel niyetlerinin bir araya gelmesi sonucu greve gidilmesi, yani çalışanların kendi aralarında konuşup, anlaşarak, çıkar yolunu araştırarak greve gitmeleridir. İkincisi, sendikanın girişimi ile sendikanın önceden örgütlemesi, teknik hazırlıkları yapması sonucu greve gidilmesidir. Bu sonuncu durumda, çalışan, greve gitme amacını, sendikanın aynı yöndeki amacı ile birleştirmiş olmaktadır.

a) Grevin olabilmesi için çalışanların bağıt dışına çıkma isteklerini belirtmiş olmaları gerekir. «İşçiler, bağıt oldukları iş bağıtına uymaz ve yerine getirmeyi taahhüt etmiş buldukları işi yapmazlarsa ve grevin diğer unsurları da yerine gelmiş ise, grev yapmış sayılırlar. O halde işçi, yapmakla yükümlü bulunduğu bir işi yerine getirmezse, işi fiilen bırakmış sayılır»(19). Bu durumu gözönüne alırsak toplu iş sözleşmesinde öngörülmemiş fazla çalışma saatlerinde çalışılmaması grev sayılmamalıdır, gene bu açıdan bazı çalışanların dinsel nitelikli günlerde —örneğin müslümanlarda cuma günleri— çalışmaması grev sayılmamalıdır(20). Çünkü her iki durumda da iş bağıtının dışına çıkma isteği belirtilmemiştir. Çalışanlar başka istek ve amaçlarla çalışmamayı yeğlemişlerdir.

Gene çalışanlar önüne geçilemez bir nedenle —örneğin su baskını v.b.— çalışmadan ellerinde olmadan alıkonulmuşlarsa grev yoktur.

b) İş bağıtı dışına çıkma isteği bir çalışan - çalıştıran uyuşmazlığından doğmuş olmalı, işveren ya da kamu kuruluşları üzerinde baskı yapmak veya kamuoyuna durumlarını duyurmak amacı taşınmalıdır. İşverenin

---

(19) C. Talas : s. 491, 492.

(20) Türkiye'de resmi hafta tatilinin işçiler için pazar, memurlar için cumartesi ve pazar olmasına karşın bazı illerde cuma günleri «mübarek gün» olması nedeniyle çalışılmaz. Örneğin Isparta'da cuma günleri halı işlerinde çalışanlar işlerini durdururlar. M. Koç «Isparta» isimli yapıtında bu konuda şöyle diyor: «Cuma, mübarek bir gündür, iş yapılmaz...» (s. 86). Birçok taşra kentimizde de durumun benzer olduğu söylenebilir. En azından cuma öğle namazını kılmak için birçok çalışanın işini bıraktığı bilinmektedir. Bu tür iş bırakmaların belirttiğimiz neden sonucu grev sayılmayacakları açıktır.

açık veya kapalı onayı ile işin topluca bırakılması örneğinin işverenin izni ile çalışanların siyasal, mesleki veya sportif gösterilere katılması durumunda grev söz konusu değildir.

Genel olarak, yasalar grevin sendika tarafından örgütlenmesini bir ön koşul olarak aramazlar. Buna karşın, daha önce değindiğimiz gibi Federal Almanya ve ABD yasaları grevi sendikaların tekeline vermiş, çalışanların sendika onayı olmadan duyurup başlattıkları grevleri yasadışı saymış ve cezalandırmıştır. Bizde de, bu iki ülkenin yasalarından etkilenilerek aynı yolun benimsendiğini belirtelim.

Bu öge, çalışanın, arkadaşları ile konuşup, anlaşmadan, greve gitme amacını onların aynı konudaki niyetleri ile birleştirmeden, tek başına grev niyetini açıklayıp greve gitmesi durumunda grevden sözedilemeyeceğini belirten bir ögedir.

### **3 — Ekonomik ve toplumsal koşulları korumak veya değiştirmek istek ve amacının olması, grevin itici nedenidir :**

Bu, greve gitmekle çalışanların grevi başlattıkları günlerde geçerli çalışma koşullarını **korumak ya da değiştirmek** sonucuna ulaşmak isteğinde olmalarını zorunlu kılan ögedir. Grevin belirleyici ve itici nedeni, çalışanın var olan çalışma koşullarında değişikliği amaçlamasıdır; grevle, çalışanlar, daha önce belirttiğimiz gibi, «bu düzen artık değişmelidir» istemini dile getirmektedirler çok kez.

Çalışanların isteklerine gelince, bunlar salt toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmeyi amaçlamak zo-

runda değildirler(21). Çalışanların greve gitmekle istedikleri, kimi kez devlete ya da diğer kamu kuruluşlarına baskı yapmak, onları etkilemek, kimi kez toplu işten çıkarmalara karşı durmak ve ekonomik bunalımı önlemek için devletin önlemler almasını isteyerek iş güvenliklerini sağlamak, kimi kez de hukukun çalışanlar için değiştirilmesini sağlamak olabilmektedir.

Çalışanlar, bir anlamda, greve gitmekle, kişisel iş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmelerinde, yasalarda kendileri hesabına değişiklikler sağlayarak iş hukukunun kaynaklarına ulaşmak isterler. Bir yerde, iş hukukunun yapıcısı olmak isterler.

Bir eylemin grev olarak nitelendirilebilmesi için anlatageldiğimiz bu nesnel ve öznel öğelere sahip olması gerekir.

#### C — GREV TÜRLERİ :

Grevler türlü ölçülere göre değişik şekillerde türlerine ayrılabilirler(22). Biz çok ayrıntılı ayrımlara girmeden günümüzde sık rastlanan grev türlerini, sırayla, kısa olarak; dayanışma, siyasal ve genel grevleri de daha geniş olarak incelemeye çalışacağız. Günümüzde sık rastlanan grev türlerini şöyle sıralayabiliriz :

---

(21) Türkiye'de grevlerin çoğunluğu, —tamamı bile denilebilir,— yasadaki yasak ve kısıtlamaların zorlaması sonucu toplu iş sözleşmelerini oluşturacak toplu pazarlıktaki uyuşmazlıkların ürünü olarak başlatılır. Aynı uygulamayı ABD'deki grevlerde de gözlüyoruz. İki ülke arasında yasalardaki koşutluk, grevlerin oluşlarındaki bu koşutluğu da doğurmuştur.

(22) Bu konuda bir fikir vermesi bakımından bakınız : C. Talas : s. 459 - 462.

## I — Klasik Grev :

Bütün grevcilerin işe gelmeyerek veya işyerini terk ederek aynı anda işi durdurmaları durumunda söz konusu olan grev türüdür(23). Bu grev türü, ülkemizde görülen bütün grevleri kapsayan türdür.

Grevin örgütlenmesi, ön çalışma yapılmasını, grevin gelişiminin planlanmasını zorunlu kılmaktadır. Ön çalışma, grevin başlatılacağı anın saptanmasını, grevin sürebileceği zamanın hesaplanmasını kapsamalıdır. Grevciler bu tür bir grevi başlatmadan önce kendileri ve işveren arasındaki güç dengesini, kendileri ve işverenin ne kadar dayanabileceğini çok iyi hesaplamak zorundadırlar. Grevciler, bir yandan işletmenin ya da ilgili işkolunun ekonomik durumunu, özellikle giderilmesi zorunlu isteklerle ilgili olarak stokların durumunu, öte yandan kendilerinin akçalı olanaklarını (yani ücretlerin, aile ödentilerinin ödeneceği tarihleri, grev yardımı ve grev fonunun durumunu) gözönüne almalıdırlar. Grevciler, kendileri için güvenlik önlemleri almak, grev gözcüleri dikmek zorundadırlar. Ayrıca, işverenin, onların yerine yenilerini alıp işi yürütmesini önlemelidirler. Grevin başarısı için bu son durumla ilgili olarak tam çalışma dönemlerinde örgütlenen bu tür grevlerin başarılı olma şansı daha çok olacaktır. Çünkü, bir yandan, işsiz olmadığından, işveren grevcilerin yerine yenilerini bulmakta zorluk çekecek; diğer yandan, kolaylıkla işten atılmıyacaklarını bilen çalışanlar rahatça greve katılmaya karar verebileceklerdir.

## II — Dönen Grevler :

İşi bırakma, yavaşlatma ya da önemli ölçüde aksat-

---

(23) H. Smay : s. 34 vd.

ma, bütün grevciler tarafından ve birden olmuyorsa, bir çalışanlar kategorisi bir başkasından sonra veya bir üretim birimi bir başkasından sonra eyleme giriyorsa ve bu işleyiş, amaca ulaşana dek sürekli yineleniyorsa dönen grev sözkonusudur. Bu tanıma göre, dönen grevleri ikiye ayırabiliriz :

### 1 — Yatay tip dönen grev :

Bu grev türü, bir çalışan kategorisinin bir diğerinden sonra eyleme girmesiyle gerçekleşir. Örneğin P.T.T. de pul satanların, sonra havalecilerin, daha sonra telgraf ve telefoncuların bir önceki kategoriden sonra eyleme geçmeleri ya da bir dokuma fabrikasında, önce iplikçilerin, sonra dokumacıların greve girmesi, bu türe örnek gösterilebilir. Bir devlet kuruluşunda önce evrak memurlarının daha sonra raportörlerin greve gitmesi de, aynı kapsamlı bir diğer örnek biçiminde karşımıza çıkar. Bu tür grevde, bir kategorinin greve gitmesi, diğer yan kategorileri de etkileyecektir. Örneğin dokuma fabrikasında, iplikçiler grevdeyken, dokumacıların çalışmaları da ister istemez etkilenecektir.

### 2 — Düşey tip dönen grev :

Burada, dönen grev, bir üretim biriminden bir diğerine giderek uygulanmaktadır. Örneğin bir otomobil fabrikasında bir montaj birimi bir diğerinden sonra greve giriyor. Bu tür grevde, eylem, işletmenin belli bir sektöründe —örneğinizde montaj sektöründe— olmaktadır. Bu nedenle, söz konusu grev, bir sektör içindeki öbür üretim birimlerini etkilemez. Gerçekten bir montaj sektöründe bir montaj biriminin durması diğerlerini etkilemez. Ya da bir otobüs hattının greve gitmesi, öbür hatların çalışmasını doğrudan doğruya et-



kilemez. Bütün hatlar, belli bir plan içinde, sırayla, amaca ulaşana dek eyleme katılırlar ve diğer hatların çalışmalarını etkilemezler.

Dönen grev, işin bölüştürülmesine yanıt veren bir grev türüdür. Bu grev dikkatli ve titiz bir plan gerektirmektedir, hangi çalışanlar kategorisinin ya da hangi üretim biriminin hangisinden sonra ve ne zaman greve gideceğinin önceden hesaplanması ve titizlikle uygulanması zorunludur. Bu grev, kopuk kopuk iş bırakma eylemleri değil, eşgüdümlü, yinelenen, haftalarca ya da aylarca süren bir tür yıpratma, hırpalama, bezdirme savasını türünden bir eylemler tümleşği (bütünü) olmalıdır. Belli bir döngü içinde, eylemler önceden hazırlanmış plana göre yinelenmektedir.

Bir grevciye göre «bir, iki veya üç aylık eşgüdümlü, yinelenen ve titiz bir planı izleyen bu tür bir grevin, işletmenin uğraşlarında süresiz bir grevden çok daha önemli etkisi olacaktır»(24). Bu tür bir grev çağdaş işletmelerde birinci sırada uygulanabilirlik şansına sahiptir. Kimi kez, çalışanları üretimin bütünüyle durdurulmasına hazırlamak için kullanılan öncü bir araç olarak da kullanılabilir.

Böyle bir grev, işverene klasik grevden daha çok zararlı olacaktır. Çünkü işverenin işletmenin genel giderlerini ve işi bırakmamış çalışanlara ücretlerini ödemesi gerekmektedir. Bu grev türü, grevcilere, plana göre işi bırakıp kısa aralıklarla ücretlerini yitirmelerine karşın, uzun süre eylemlerini sürdürebilme olanağını sağlamaktadır. Çünkü, çalıştıkları saatlerin ücretini tam olarak alacaklardır. Çalışanların gene de belirli bir

---

(24) Serge Mallet : «La Nouvelle Classe Ouvrière» Paris, 1963, Collection «Esprit», s. 256.

kaybı bulunacaktır; ancak bu, klasik grevdekinden daha az olacaktır. Klasik greve oranla, dönen grev, işvereni daha kısa zamanda işçi isteklerini kabule de zorlayabilir.

### III — Kısa Süreli Ve Yinelenen Grevler :

Grevcilerin işletmeyi belirli bir saatten önce terketmeleri, işe bir iki saat geç gelmeleri ya da işyerinde kalıp kısa sürelerle işi durdurarak sonra yine çalışmaya başlamaları ve bu eylemlerini amaçlarını elde edene dek yinelemeleri durumunda, bu grev türüyle karşı karşıyayız demektir.

Böyle bir grev türünün benimsenmesinin tayin edici nedeni akçalı durumdur. Üye sayısı az olan, grev fonu bulunmayan sendikalar bu grevi kullanarak uzun süre dayanıp büyük giderler ödemek zorunluluğundan kurtulabilirler. Ayrıca, grevciler, ücretlerinin tamamına yakınına koruduklarından, klasik grevde olduğu gibi parasız kalmak korkusundan da sıyrılmış olacaklardır.

Dahası, bu tür bir grevle üretimin örgütlenmesine yapılan vuruş, kesin ve uzun süreli klasik bir grevden daha kuvvetlidir. Üretim hızının, düzeninin, işverenin hangi gün ve hangi saatte çalışanların işi durduracaklarını bilemeyeceğini de hesaba katarsak, kısa süreli ve tekrarlanan eylemlerle kırılacağını ileri sürebiliriz. Bu tür grev, işveren için sürpriz grev, örgütleyiciler için titiz planlı bir grev olmaktadır. Bu konuda ilginç bir örnek Fransa'da «Neyrpic» işletmesinde görüldü. Uyuşmazlığın sürdüğü yedi ay boyunca her işçi ve memur haftada ortalama olarak üç saat, her mühendis gene haftada ortalama olarak iki saat işi bırakarak, kısa sü-

reli ve yinelenen grevlerin süresi yarım saatle yarım gün arasında değişti(25).

Çalışanların kimi kez isteklerinin işverence benimsenmesine dek, örneğin günde üç saat grev, sonra iş yapmayı ya da 24 saat grev, 24 saat iş yapmayı kararlaştırdıkları; isteklerinin benimsenmesi için kimi kez de yalnızca bir kaç saat işi bıraktıkları, sonra isteklerinin benimsenmemesine karşın işi sürdürdükleri görülmüştür. Böyle durumlarda geniş kapsamlı bir eylem söz konusu olmamaktadır. İşverence öngörülen işten çıkarmalara karşı yapılan birkaç saatlik grevler bu türdendir.

#### IV — Verim Grevi :

İşin etkinliğini, verimini, üretim hızını azaltarak düşürmeyi amaçlayan grevdir. «Kötü ve yavaş iş görme de bir memnuniyetsizliğin ifadesidir. Buna da, verim grevi denilmektedir»(26).

Çalışanlar, bu tür grevde işi durdurmazlar; üretim hızını % 10, 20, 50 ya da daha çok oranlarda düşürerek ortaklaşa bir eylemle ve gönüllü olarak işin etkinliğini azaltırlar. Grev eylemi, üretim hızı farklı oranlarda azaltılarak günlerce sürebilir. Burada da, önceden hazırlanmış verimin düşürülmesi planını titizlikle izlemek söz konusu olmaktadır.

Eğer grevcilerin ücreti parça başına göre saptanıyorsa, verim grevi sonucu onlar bunun bir bölümünü yitirecekler demektir. Zaman ölçütüne göre ücret saptanıyorsa, işveren çalışanların alışılmışın altında üret-

---

(25) P. Ollier : «Un Conflit Social Exemplaire, L'Affaire Neyrpic», «Droit Social», 1963, s. 536 ve 540.

(26) C. Talas : s. 461.

tiğini görünce, ücreti, gerçekleştirilen işe, yani işin alınmış verimine orantılı olarak ödeyecektir.

Bu tür greve genellikle ya verim primi istemek ya da verim primi koşullarında değişiklik sağlamak için gidilir. Bu bakımdan grevin amacı ve yöntemi arasında ilinti vardır. Ama bu, genel bir kural değildir; bazı uğraşlarda klasik grev olanaksız olabileceğinden, verim grevi onun yerine kullanılabilir. Bu grev türünün verebileceği zarar, dönen grevlerle kıyaslanabilecek orandadır; çünkü bir atölyede verimin düşürülmesi, yan atölyelerin işlerini etkileyebilir.

#### **V — Fazla Çalışma (Fazla Mesai) Grevi :**

Çalışanların toplu iş sözleşmelerinde ya da yasada öngörülen fazla çalışma saatlerinde çalışmayı reddetmeleri durumunda söz konusu olan grevdir.

Bu grev türüne başvurmakla, çalışanlar, genellikle ya fazla çalışma saatlerinin sürelerinin uzunluğuna veya bu saatler ücretinin azlığına karşı çıkmak istemektedirler. Bu grev türünde de verim grevinde olduğundan daha dikkat çekici bir şekilde grevin amacı ile yöntemi arasında ilişki vardır. Bununla birlikte, ülkemizde, 1977 de T.C.D.D.Y. da görüldüğü gibi, çalışanlar, normal yoldan klasik greve gidemeyince —T.C.D.D.Y. grevi hükümetçe ertelenmişti,— fazla çalışma grevine gidip hiç olmazsa bu yöntemle işvereni isteklerini kabule zorlayabilmektedirler. Bu da, grevin amacı ile türü arasındaki ilintinin her zaman zorunlu olmadığını bize ayrıca göstermektedir.

#### **VI — Çaba Gösterisi Grevi :**

Bu grev türünde ne işin yavaşlatılması, ne işin belli bir oranda aksatılması, ne de tümüyle durdurulması

söz konusu değildir. Tam tersine, çalışanların iş konusu işlemleri ince eleyip sık dokuyarak işi uzatmaları, her işlemin en ince ayrıntısına kadar yerli yerinde olmasını aramaları, böylece de konulan büyük bir çaba gösterisi sonucu işlerin gecikmesine ve birikmesine yol açmalarıdır karşımıza çıkan.

C. Talas bu grevi şöyle tanımlıyor :

«Bazen işçiler, bir memnunsuzluklarını belirtmek için, çalışırken aşırı bir dikkat ve ihtimam gösterirler. Böylece çalışmanın akışını aksatırlar»(27).

İlk çaba gösterisi grevini gümrükçüler örgütlemişlerse de, zamanla postacılar, hava ulaşımı görevlilerinin de bu yöntemi uyguladıkları görülmüştür. Bizde de, kamu görevlilerinin —bir anlamda— sürekli çaba gösterisi grevinde olduklarını söyleyebiliriz, çok ünlü «bugün git, yarın gel» deyişi, bir yerde «bugün iş yok, bu gün grevdeyim» anlamına gelen «çok işim var» havası değil midir? Ülkemizde kamu görevlilerinin bu bakımdan içinde buldukları koşulları, Doç. Dr. Alpaslan Işıklı bir söyleşisinde şöyle anlatıyor : «Bugün devlet dairelerinde bürokratik sürüncemelerden yakınmaktayız. Devlet memurlarının vatandaşlara güler yüz göstermediğinden, çeşitli yolsuzluk iddialarından yakınmaktayız. Bütün bunlar, aslında baskı altına alınmış grev hakkının çeşitli biçimlerde tezahür etmiş halinden başka bir şey değildir. Vatandaşların karşılaştıkları bu davranışlar birer gizli grevden başka birşey değildir»(28). C. Talas verim ve çaba gösterisi grevleri için şöyle diyor; bunlar «..... gizli bir usül olarak kendilerini gös-

---

(27) a.y.

(28) Y. Doğan : «İşçi - Memur Ayırımı», yazı dizisi, «Cumhuriyet», 17 Nisan 1975.

termektedirler. Bununla işçiler, kendi üzerlerine hiçbir risk almaksızın işverenlerini zarara sokmaya çalışmaktadırlar»(29).

Çaba gösterisi grevinin olumsuz yanı işverenden çok ya da en az işveren kadar müşterileri de karşısına alması, bu nedenle de popüler olmaması, müşterilerin tepkisiyle karşılaşmasıdır. Kamu kuruluşlarında en çok bu tip grevlere rastlandığından, bunlardan etkilenenler de yurttaşlar olmaktadır. Bu nedenle söz konusu grev türü, değinilen tipteki kuruluşları taşan bir yaygınlık sağlayamamıştır.

Bu türden bir grevin başarısı için iş konusu işlemlerle ilgili yasa, tüzük, yönetmelik, genelgeler ve benzer belgelerin çok iyi araştırılıp, öğrenilmesi ve titizlikle uygulanması gerekmektedir. Bu da yöntemli ve eşgüdümlü bir örgütlenmeyi zorunlu kılmaktadır.

## VII — Yönetmelik (İdari) Grev :

Çaba gösterisi grevine karşın, bu grev türünde, grevciler asıl görevlerini sürdürmekle birlikte, yönetmelik işlemleri yerine getirmemektedirler. Örneğin, belediye görevlileri işlerinin asıl bölümünü yapıyorlar; ancak, yönetmeliklere yönelik yazıları yazmayı, benzer işlemleri yerine getirmeyi reddediyorlar. E.S.O. işletmesi birimlerinde makbuz ve fişlerin yükümlülere (müşterilere) iletilmemesi de bu grev türüne örnektir. Öğretmenlerin derslere girmeleri, sınavları yapmaları, ama sınav sonuçlarını okul yönetimine bildirmemeleri, sınıf ve okul kurullarına katılmamaları durumunda da yönetmelik grev söz konusudur.

---

(29) C. Talas : s. 462.

## VIII — İşyeri İşgali Grev :

Grevle birlikte, grevcilerin işyerini terketmeyip orda kalmaları durumunda, işyeri işgali grev söz konusu olmaktadır. Bu durumda grev komitesi ya da sendika, salt grevin başlatılacağı anı ve eylemin alışılmış örgütlenişini değil işyerinin (grev işyerine değil, işverene karşı olduğu için) ve grevcilerin güvenliğini sağlayıcı yolları da önceden saptamayı, bu konularda gerekli önlemleri almayı, işçilerin güvenliklerini doğrudan üstlenmeyi düşünmek zorunda kalacaktır. Grev komitesinin ya da sendikanın, işyerinde kalan grevcilerin günlük yaşantılarını, dinlenme, eğlence ve eğitimlerini ve görev bölümünü titizlikle ayarlamak, grevcilerin morallerinin bozulmamasını sağlamak, boşvericiliğe alışmalarını önlemek zorunda olduğu da göz ardı edilmemelidir.

Çeşitli ülkelerde uygulanan bu tür grev, ülkemizde de 1908'lerde görülmüş, 1968'lerde uzun bir aradan sonra yeniden uygulanır olmuştur. Grevi yasalarla düzenleyen birçok ülkede yasak olmasına karşın, bu tür grev gene de uygulanmakta, güvenlik kuvvetleri ile zaman zaman çatışmalara, karşılıklı can kayıplarına yol açtığı da görülmektedir.

İşyeri işgali grevlere, başlangıçta grevcilerin işten atılıp yerlerine yeni işçi alınmasını önlemek için gidilirken, günümüzde ilgili işyerinin kapatılmasını bir diğer deyişle çalışanların işsizliğe terkedilmesini önlemek amacıyla ve geçmişe oranla daha sık gidilmektedir. Bu grev türünde de, amaç ve yöntem bakımından ilişki olduğu açıktır. Günümüzde bu grevlerin diğer bir amacı da, eskiden olduğu gibi, işverenin grevciler yerine yeni çalışanlar alıp işi sürdürmesini önlemektir.

Çalışanlar bu tür grevle işyerinin mülkiyetinde kendi haklarının da olduğunu kanıtlamak istiyor olabilir-

ler. Yıllarca işverenin otoritesi altında çalışanlar, bu grev türü ile işyerlerinde özgürce hareket edebileceklerini göstermek istiyor da olabilirler.

### **IX — İşyeri İşgali Grev ve Çalışanların Denetimi (Aktif Grev) :**

Bu tür grevde çalışanlar işyerini işgalle yetinmeyecek burasını kendi denetimleri altına almakta, kendi hesaplarına çalıştırmakta ve doğrudan satışı örgütlemektedirler. Bu bakımdan bu greve **aktif grev** de diyebiliriz.

Bu, işçi eylemleri arasında en ilginç olanlarından biridir. İşçilerin, işverenler olmadan da, **işçi kurulları** gibi kendilerine özgü örgütleri aracılığıyla işyerlerini tek başlarına yönetebileceklerini göstermesi bakımından ilginçtir.

İşçi sınıfı tarihi süreci içinde bunun çeşitli şekilleri birçok ülkede görülmüştür. Son yıllarda bunun en ilginç örneklerini ülkemizde «Alpagut Olayı»nda(30), Fransa'da «Lip Olayı»nda(31) gördük.

Yukarıda kısaca değindiğimiz çeşitli grev biçimleri, birer birer uygulanabilecekleri gibi, bir tür «grev kokteyli» olarak da kullanılabilirler. Örneğin kısa ve tek-rarlanan grevlere, dönen grevlerle birlikte ya da işyeri işgali grevlerle birlikte başvurulabilir. Bu grev türleri

---

(30) «Alpagut Olayı» için bakınız: M. Şehmuz Güzel: «Le Mouvement Ouvrier Et Les Grèves En Turquie : De L'Empire Ottoman A. Nos Jours» (basılmamış doktora tezi), Fransa, 1975, s. 728 - 733.

(31) «Lip Olayı» için bakınız, örneğin : C. Piaget : «Lip», Lutter/Stock, Paris, 1973.



bir eylem içinde sırayla da uygulanabilir. Örneğin önce verim grevi, sonra süresiz grev gibi.

Eylem taktiğinin seçimi bakımından olsun, bir grev türünden öbürüne geçiş bakımından olsun, söz, bu eylemleri örgütleyen çalışanların ve örgütlerinin olacaktır.

### **X — Dayanışma Grevi (32) :**

Grev türlerinin en ilginçlerinden biri de dayanışma grevidir. Buna **sempati grevi** dendiği de bilinmektedir. Dayanışma grevini, başka çalışanların grevini desteklemek amacı ile işin yavaşlatılması, önemli ölçüde aksatılması ya da tümüyle durdurulması olarak tanımlayabiliriz.

İşçi sınıfı, grev ile, ekonomik ve toplumsal koşullarını düzeltmek ya da korumak ister. Grev bu anlamda işçi sınıfının elinde önemli bir araçtır. Dayanışma grevinde genel olarak gözetilen amaç, gene işçi sınıfının ekonomik ve toplumsal durumunu düzeltmek ya da korumaktır. Ancak, dayanışma grevine gidenler, başka çalışanların ekonomik ve toplumsal durumlarını düzeltmek ya da korumak için başlattıkları bir grevi desteklemek amacıyla olduklarından, durum biraz farklıdır. Yani dayanışma grevindekiler, ilk bakışta kendileriyle doğrudan ilişkisi olmayan bir uyumsuzluk sonucu greve gitmiş gibidirler. Bu bakımdan, dayanışma grevi ile sınıf dayanışmasının, çıkar ve hak birliğinin en güzel örneği verilmektedir. Gerçekten de dayanışma grevine gidenler, böylece daha önce başka bir işyerinde ya da

---

(32) «İM - DER»in Mart 1979 tarihli 20. sayısında (s. 5 - 8) yayınlanan yazımı bir kaç değişiklikle aynen ahyorum.

işletmede greve gitmiş olan arkadaşlarının grevini, yani onların isteklerini desteklemek ya da onların hak ve çıkarlarını birlikte korumak amacını gütmektedirler.

Dayanışma grevine gidenler kendilerini doğrudan doğruya ilgilendirmeyen bir uyumsuzlukta arkadaşlarının tarafını tutuyor, bir yerde kendi istekleri, hak ve çıkarları için değil başkalarının isteklerini, hak ve çıkarlarını desteklemek ve korumak için greve gidiyor gibi görünmektedirler. Oysa çalışanların isteklerinin, hak ve çıkarlarının ayrı değil ortak olduğunun en güzel kanıtı, dayanışma grevleridir. İşçi sınıfı, çalışanlar, zengin savaşım deneyleriyle bir işletmede kazanılan grevin başka işletmelerdeki işçi-işveren uyumsuzluklarını işçi yönünden olumlu bir şekilde etkileyeceğini, yitirilen bir grevin işçi sınıfının genel olarak moralini bozabileceğini, diğer işletmelerdeki çalışanların işverenler karşısındaki durumunu sarsabileceğini bildiklerinden, her grevin kazanılmasını sağlamak, işçi sınıfı arasındaki dayanışmayı, birliği pekiştirmek için dayanışma grevini kendilerinin ortak yaratıcı gücüyle bulmuşlardır ve yıllardan beri kullanagelmektedirler.

Dayanışma grevi, işçi sınıfının, çalışanların bilincini arttırıcı bir eylemdir. Çünkü bu tür grevde, yalnızca çalışanlar arasındaki dayanışma değil; dayanışma grevine gidenlerin, işverenin de içinde olduğu kapitalist sınıfa karşı dayanışması söz konusu olmaktadır. Çalışanlar, karşılıklarına tek tek kendi işverenlerini değil, onların bağlı oldukları sınıfı almaktadırlar. Dolayısıyla, dayanışma grevinde, alışılmış grev türlerinden de öte bir sınıf çatışması gündeme gelmektedir. Bunun sonucu olarak da dayanışma grevinde sınıf bilincinin, dayanışmasının daha da belirginleşeceği açıktır.

Dayanışma grevinin işçi sınıfı içinde sınıf bilincini geliştirici, pekiştirici bir niteliği olduğundan, işçi sınıfı bilincinin oluşmasını, gelişmesini, pekiştirilmesini önlemek isteyen her yönetim, dayanışma grevini yasaklamaya çalışmıştır. İşçi sınıfının dayanışma grevini yasağa karşı uygulamaları üzerine de, dayanışma grevi birçok ülkede önce hoşgörülle karşılanmış, sonra yasal olarak tanınmıştır.

Bu genel çerçevede önce dayanışma grevinin ülkemizdeki tarihsel süreç içindeki yerini ve 1963 tarihli Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası (TİSGLY) tarafından yasaklanmasını, sonra da bir kaç kapitalist ülkedeki düzenlenişini incelemek istiyoruz.

Ülkemiz işçi sınıfının tarihsel gelişim sürecini incelediğimizde, dayanışma grevleri yapıldığını görüyoruz. Bunlardan bilinen birkaçını şöyle sıralayabiliriz:

Ülkemizde ilk dayanışma grevine, 1908'de ikinci Meşrutiyetin ilânından sonra oluşan grev patlaması —24 Temmuz'dan Eylül'ün ilk yarısı sonuna dek 50'den fazla grev örgütlendi— sırasında rastlıyoruz. Bu dönemde örgütlenen «Reji tütün işçilerinin grevi, sigara kağıdı işçilerinin grevini desteklemek için yapılmış bir sempati greviydi»(33). Bu dayanışma üzerine, Reji yönetimi sigara kağıdı işçilerinin ücretler ve çalışma koşullarına ilişkin isteklerini yerine getirmek zorunda kalmıştı; yani grevciler, ilk dayanışma grevinde istedikleri amaca ulaşmışlardı.

Daha sonra 1923 yılında bir dayanışma grevi girişimine rastlıyoruz. 2 Eylül 1923'te Aydın'da bir İngiliz şirketinin demiryolu işletmesinde çalışan işçiler Türk

---

(33) K. Sülker — G. Lefranc: «Dünyada ve Bizde Sendikacılık», Varlık Yayınları, İstanbul, 1966, s. 141.

işçilere de yabancı ve azınlık işçilere ödendiği ölçüde ücret ödenmesi, yani «Eşit ücret» isteği ile greve gitmişlerdir. Bunun üzerine, grevcilere «İzmir Kasaba Şimendifer Amelesi Cemiyeti para yardımında bulunmuş, gerekirse sempati grevi yapacaklarını da bildirmişti. Bunun öğrenilmesi üzerine Hükümet, (1909 tarihli) Tatil-i Eşgal Kanununu uygulamaya karar vermiş, dayanışma grevini önlemiş, Aydın grevini de yasaklamıştı.»(34). Görüldüğü gibi dayanışma grevine gerektiğinde gidilebileceğinin duyulması üzerine, hükümet, bu girişimi başlamadan önlemiştir. Bu olay, o dönemdeki hükümetin, bir yandan dayanışma grevlerine karşı tepkisini, öte yandan genel olarak işçi sınıfı eylemlerinden ne denli çekindiğini göstermesi bakımından ilginçtir. Daha sonraki dönemlerde hükümetlerin şu ya da bu nedenle her türlü grevi yasakladıklarını, yasağa karşın yapılan grevleri sert bir biçimde bastırdıklarını biliyoruz. Bu dönemlerde dayanışma grevleri yapıldığını da sanıyoruz. Ancak işçi sınıfı tarihinin bu dayanılmaz zorluklarla dolu dönemlerine ilişkin elimizde belge ya da bilgi olmadığından, kesin ve somut örnekler verme olanağımız yok.

1960'larda işçiler arasında dayanışmanın değişik gösterilerine rastlıyoruz. Daha toplumsal yasalar çıkarılmadan, 1963'te Kavel'de başlatılan greve başka fabrikalarda çalışan işçilerin kendi aralarında topladıkları paralarla yardım ettiklerini, grevcilerin morallerini yükseltmek için ellerinden gelen dayanışmayı gösterdiklerini biliyoruz(35).

---

(34) K. Sülker (1976) : s. 45; Kurthan Fişek : «Türkiye'de Kapitalizmin Gelişmesi ve İşçi Sınıfı», Doğan Yayınevi, Ankara, 1969, s. 56.

(35) Erol Toy : «Gözbağı», Ağaoğlu Yayınevi, İstanbul, 1977, s. 303 vd.

Gelgelelim 1963'te çıkarılan TiSGLY grev hakkına ve uygulamasına getirdiği onca yasak ve kısıtlamalara dayanışma grevi yaşağını da eklemiştir. Bu yasağı haklı gösterecek hiçbir neden göremiyoruz. Hele toplumsal yasalarımızın içeriğinde etkili olan kapitalist ülkelerin çoğunda bu konuda kesin bir yasaklamanın olmadığını bilince...

Bu görüşümüzü kanıtlamak ve ülkemizdeki yasağın kaldırılmasında örnek alınmasını dileyerek, birkaç kapitalist ülkede bu konudaki düzenlemeye bir göz atmak istiyoruz :

### **1 — Fransa'da Dayanışma Grevi :**

Fransa'da ele aldığımız konuya bağlı ne özel bir yasa vardır, ne de herhangi bir yasa da özel bir hüküm. Bu konuda gerekli düzenleme, grevi ilgilendiren diğer konularda olduğu gibi uygulamada ortaya çıkan durumlara ilişkin olarak verilen yargı kararlarınca oluşturulmuştur. Yargı kararlarına göre, dayanışma grevleri, önce aşağıdaki gibi ikiye ayrılmaktadır :

a) **Siyasal Dayanışma Grevi :** Siyasal amaçlı bir grevi desteklemek için yapılan dayanışma grevi,

b) **Mesleki Dayanışma Grevi :** Mesleki, yani işçi-işveren arasındaki toplumsal-ekonomik nitelikli uyuşmazlıklardan doğmuş bir grevi desteklemek amacıyla yapılan dayanışma grevi.

Sonra, bunlardan birinciler yasadışı, ikinciler yasal sayılmaktadırlar.

Fransa'da tüze (hukuk) öğretisinde bu konuda değişik görüşler bulunmaktadır. A Brun ve H. Galland, her türlü dayanışma grevinin yasadışı olduğunu savu-

nuyorlar. Çünkü bu bilim adamlarına göre, dayanışma grevi, ne tür olursa olsun, siyasal nitelikli olacaktır; dolayısıyla da yasadışı sayılmalıdır.

P. Durand'a gelince, o, dayanışma grevlerini ikiye ayırmaktadır :

**a) Aynı İşletme İçinde Uygulanan Dayanışma Grevi :** Aynı işletme içinde bir işyeri, servis ya da atölyedeki grevin, diğer işyerleri, servisler, atölyeler tarafından greve gidilerek desteklenmesi,

**b) Ayrı İşletmelerin İşçileri İçin Yapılan Dayanışma Grevi :** Bir işletme işçilerinin başka bir işletme işçilerinin grevini desteklemek için yaptıkları grev.

P. Durand'a göre birinciler yasal ikinciler yasadışı sayılmalıdırlar(36).

Bir başka Fransız bilim adamı G. H. Camerlynck, işçilerin kendilerini ilgilendiren ortak mesleki çıkarlar için (örneğin; bölgesel düzeydeki bir sendika temsilcisinin işten atılması), ayrı işletmelerde de olsalar dayanışma grevine gidebileceklerini ve bunun yasal olacağını ileri sürmektedir(37).

Görüldüğü gibi Fransa'da mesleki nitelikli dayanışma grevi, geniş bir yorumlamayla yargı organları ve bilim adamlarınca benimsenmiş, yasal sayılmıştır. Siya-

---

(36) Bu konuda daha geniş bilgi için bakınız : H. Smay : s. 170-172, T. Esener : s. 552.

(37) G. H. Camerlynck — G. Lyon — Caen : «Droit du Travail», Dalloz, Paris, 1970, s. 533, 534.

(38) Seza Reisoglu : «Yabancı İşçiler Yönünden Alman İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku», A.Ü. Hukuk Fakültesi yayını, Ankara, 1973, s. 43; ayrıca H. Smay : s. 171.

sal nitelikli dayanışma grevi yargı organlarınca yasadışı sayılırken, öğretilerde tartışılmaktadır.

## 2 — Federal Almanya'da Dayanışma Grevi :

Bu ülkede «toplumsal olarak kabul edilebilen» bir iş uyuşmazlığından doğmuş bir grevi desteklemek için yapılan dayanışma grevleri yasal, diğerleri yasadışı sayılmaktadır. Yani yasal bir grevi desteklemek için dayanışma grevi yapılınca yasadışılık söz konusu olmamaktadır. «Federal İş Mahkemesi, yasal grevi, 'iş koşullarının iyileştirilmesi veya korunması için bir sendika tarafından usulüne uygun olarak alınan ve hukuka uygun bir grev kararına dayanan grev' olarak tanımlamaktadır»(38). Bu tanıma uygun grevi desteklemek amacıyla yapılan dayanışma grevi yasal sayılmaktadır.

## 3 — İngiltere ve İsveç'te Dayanışma Grevi :

Bu iki ülkede dayanışma grevi, eğer desteklenen grev yasal koşullar içinde başlatılmışsa, yasal sayılmaktadır(39).

## 4 — İtalya'da Dayanışma Grevi :

İtalya'da dayanışma grevleri, siyasal nitelikli, amaçlı olmamak koşuluyla yasal kabul edilmektedir(40). Bu ülkede bu konuda Fransa'dakine benzer bir uygulamanın kabulü söz konusudur.

---

(39) Uluslararası Çalışma Bürosu (B.I.T) : «Rapport au Gouvernement de la Turquie...», Cenevre, 1964, s. 53.

(40) H. Sinay : a.y.

## 5 — Belçika'da Dayanışma Grevi :

Bu ülkede Fransa ve İtalya'dakine benzer şekilde siyasal nitelikli olmayan dayanışma grevlerinin yasal oldukları benimsenmiştir(41).

## 6 — ABD'de Dayanışma Grevi :

ABD'de, işçilerin kendi işverenlerinden başka işverene karşı yönelttikleri grevler 1947 tarihli Taft - Hartley yasasının 8'inci maddesinin B/4 bendine göre yasadışı sayıldığından, aynı işverene bağlı işletmelerde ya da aynı işletme içinde kalan dayanışma grevleri yasal, diğerleri yasadışı olarak kabul edilmektedirler.

Bu kısa açıklamada görüldüğü gibi Türkiye'den başka hiçbir ülkede dayanışma grevi tümünden ve kesinkes bir şekilde yasaklanmamıştır. Türkiye, bu konuda yalnız kalmaktadır. Bu bile, bize, bu konuda gerekli değişikliklerin yapılmasını, dayanışma grevine konulan yasağın bir an önce kaldırılmasını zorunlu kılan bir nedendir. Bu konuda bir yandan yetkilileri, özellikle hükümeti gerekli yasal değişiklikleri yapmaya teşvik etmek ve öte yandan kamuoyu oluşturmak işçi sendikalarının görevi olmaktadır. Bu görevi yerine getirirken, gerektiğinde, işçi sınıfı ve işçi sendikaları, dayanışma grevini DİSK Maden - İş Sendikası'nın MESS ile uyumazlığında görüldüğü gibi eylemsel olarak uygulayabilmelidirler.

## XI — SİYASAL GREV(42) :

Ülkemizde 1963 tarihli TİSGLY tarafından yasaklanmış grev türlerinden birini de, siyasal grev oluşturmak-

---

(41) a.y.

(42) Daha önce «İM - DER» (sayı : 17, Aralık 1978, n. 9, 10) de yayınlandı.



tadır. Bu bakımdan bu grev türünün incelenmesinin ilginç olacağını sanıyoruz.

İncelememizde, önce siyasal grevin tanımını ve türlerini, sonra da ülkemizde 1963 tarihli TİSGLY'nın bu konuda getirdiği yasağı belirteceğiz.

### 1 — Siyasal Grevin Tanımı, Anlamı :

Hükümetin ve daha geniş bir deyimle kamu tüzel kişilerinin siyasal, ekonomik ve toplumsal yöneliş, tutum ya da davranışlarını etkilemek, olanaklıysa değiştirmek amacıyla yapılan grevlere siyasal grev denir.

Kanımızca bir greve siyasal nitelik kazandıran iki ölçüt olabilir. Bunlar :

a) **Grevin Kime Karşı Yapıldığı Ölçütü :** Grev devletin, siyasal erkin, genel deyişle kamu tüzel kişilerinin kararlarına karşı yapılmışsa siyasaldır.

b) **Grevin Ne Amaçla Yapıldığı Ölçütü :** Grevin amacı siyasal ise kime karşı yapıldığına bakılmadan grev siyasaldır.

Bu iki ölçütten sadece birine sahip grev siyasal olmaktadır.

Siyasal grevlere genel olarak işçiler ve diğer çalışanlar, bir yandan çalışan, öte yandan yurttaş nitelikleriyle katılmaktadırlar. Çünkü yalnız işçilerin değil bütün yurttaşların siyasal erkin aldığı kararlar üzerine söyleyecekleri olabilir. Bunu, grev şeklinde de dile getirebilirler. İşte bu bakımdan böyle bir greve katılmak hem yurttaş, hem de çalışan olarak grevcileri ilgilendirmektedir.

Yukarıda açıkladığımız gibi siyasal grev genel olarak kabul edildiği gibi siyasal erke karşı yapılan grev-

dir. Amaç erkin siyasal, ekonomik toplumsal yöneliş, tavır ya da davranışlarını etkilemek, olanak olursa işçi sınıfı yönünde olumlu bir şekilde değiştirmektir. Etkilenmek istenenin her zaman hükümet olması zorunlu değildir, diğer kamu tüzel kişilerini etkilemek amacıyla yapılan grev de siyasal nitelik kazanmaktadır.

## 2 — Siyasal Grev Türleri :

Siyasal grevleri üçe ayırabiliriz

a) **Salt Siyasal Grevler** : Çok geniş amaçlar - örneğin isyan, ihtilal için ya da hükümetin belli siyasal yöneliş, tavır ve davranışlarına karşı, örneğin bir savaş ilanına veya savaşa karşı, ya da bir siyasal tutuklunun idamına karşı yapılan grevlerdir.

Fransa'da, Cezayir savaşını kınamak için yapılan grevler, bu türe ilginç bir örnektir. Bu örnekte doğrudan doğruya siyasal bir amaç seçilmiştir. ABD'de bu yüzyılın başında Sacco ve Vanzetti'nin elektrikli sandalyaya gönderilmesini önlemek için yapılan grevler de, insancıl dürtülerle örgütlenmiş siyasal grevlerdi.

b) **Ekonomik - Siyasal Grevler** : Hükümetin ekonomik politikasına, bu konudaki yöneliş, tavır ve davranışlarına karşı yapılan grevlerdir. Örneğin hükümetin ücretleri dondurmaya, ya da ücret artışlarını belli bir yüzde ile sınırlamaya yönelik ekonomik politikasına karşı yapılan grev bu türdendir.

c) **Sendikal - Siyasal Grevler** : Bunlar örneğin sendika özgürlüğünü kısıtlamayı amaçlayan yasa tasarı ve tekliflerine, yasalara ya da sendika yöneticilerinin, grev örgütleyicilerinin tutuklanmasına karşı yapılan grevlerdir. Birinci durumda grevin amacı yasama organını,

ikinci durumda yargı organlarını ve yöneticileri etkilemektedir.

Bu son türe bir çok örnek verilebilir. Bunlardan biri sendika hakkını kısıtlamayı amaçlayan 1317 sayılı yasa-ya karşı ülkemizde yapılan 15 - 16 haziran 1970 Direnişidir. Bu eylem yığınsal nitelikli olduğundan, daha sonra açıklıyacağımız, genel siyasal grev türüne girmektedir.

Sıraladığımız üç tür siyasal grevin de, işçi sınıfını yakından ilgilendiren konularda, başvurulması kaçınılmaz birer araç olduğu açıktır. İşçiler salt siyasal, ekonomik - siyasal ya da sendikal - siyasal amaçlarla greve gidebilirler. Bu grev, işçinin işvereni ile ilişkileri sonucu doğmayıp, siyasal erki etkilemeyi amaçladığından, siyasal nitelikli olacaktır.

### 3 — Günümüzde Siyasal Grev :

Günümüzde bir çok ülkede siyasal grev, öğretide hoşgörü ile karşılanmakla birlikte, ya yasalarla yasaklanmakta ya da yargı organları kararlarında sınırlı olarak tanınmaktadır. Tüzel durumun açık olmamasına karşın bir çok ülkede siyasal grevler yapılagelmekte ve başarıya ulaştıkları ölçüde de, yasağa karşın hoşgörü ile kabul edilmektedirler.

Ülkemizde 1963 tarihli TİSGLY'nın 17. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca siyasal grevin yasaklandığı kabul edilmektedir. Bu konudaki yasak, yasa tasarisına ilişkin raporda da belirtilmiştir. Aynı yasa, «Devlet, il özel idaresi ve belediye kararlarına tesir amacıyla grev...» başlıklı 55. maddesi ile siyasal grevin suç sayıldığını ve öngörülen cezaları belirtmiştir. 1963 tarihli Sendikalar Yasası, 16. maddesi ile, sendikaların siyasetle uğraşmalarını da yasaklayarak, TİSGLY ile sendikaları siyasetten

uzak tutma çemberini tamamlamayı amaçlamıştır. Ülkemizde sendikaların, işçi sınıfı ideolojisine yakın partilerle ilişki kurmasından korkulmuş, bu tür eğilim ve gelişmeler yasal ya da değişik önlemlerle engellenmeye çalışılmıştır. Ancak iktidar partileri ile sendikalar arasında kurulan ilişkiler siyasetten sayılmamıştır.

Yasağa karşın ülkemizde siyasal amaçlı grevler, gösteri, yürüyüş ve toplantılar, mitingler yapılmıştır. Bu gelişim yasaklar kalksa da kalkmasa da işçi sınıfının siyasal amaçlı grev örgütleyeceğini, hak ve çıkarlarını bu yoldan da koruyacağını göstermektedir. Bugünkü yasal koşullara göre bu tür grev yasadışı sayılacak, grevciler cezalandırılabilir. Önemli olan, grevin amacının gerçekleşmesidir. Örneğin 1976'da DGM yasa tasarısına ve DGM'lere karşı yapılan grev ve eylemler sonucu, grevlere katılanların bir kısmı işlerinden çıkarılmış, türlü cezalara çarptırılmış, ama amaçları gerçekleşmiştir; DGM yasası parlamentodan çıkarılamamış, daha önce kurulan DGM'ler de, yasal dayanakları kalmadığından kapatılmışlardır. Bu başarı her şeye karşın, işçi sınıfımız için önemli bir kazanımdır.

Siyasal grevler, yasaklara karşın örgütlenip, başarıya ulaştıkça, işçi sınıfının tarihsel deneyimini de gözönünde tutarak, grevcilerin çok daha az zorluklarla, cezalarla, işten çıkarmalarla karşılaşacağını ileri sürebiliriz. Yasağa karşın siyasal grevin ülkemizde işçi sınıfının uygulamasına yerleşmekte olduğunu, yeri geldikçe kullanılacağını görüyoruz.

Birçok ülkede olduğu gibi, ülkemizde de yarı siyasal - yarı mesleki grevler, sendika özgürlüğünü, işçi temsilcilerinin haklarını koruma ve geliştirmeyi, gerilemekte olan ya da geri bölgelerin ekonomik ve toplumsal durumlarını düzeltmeyi amaçlayan hedefleri ile, hükümet-

lerin ekonomik, toplumsal politikalarını, siyasal tutum, yöneliş ve davranışlarını etkilemekte ve etkilemeyi sürdürecektir bir nitelik taşımaktalar.

## **XII — GENEL GREV(43) :**

Bu incelememizde, genel grevin tarihsel gelişimi, tanımını, türleri, günümüzdeki anlamı ile TİSGLY'nin genel grevi yasaklamasını ve genel grev konusunda son yıllarda tüze (hukuk) ile uygulamada oluşan değişim ve gelişimleri belirtip, bu konuda bir sonuç çıkarmaya çalışacağız.

### **1 — Genel Grevin Tarihsel Gelişimi, Anarko-Sendikalizm ve Marksist Sendikacılıktaki Yeri :**

Genel grev fikrinin ilk olarak İngiltere'de William Benbow tarafından 1831'de «Grand National Holliday» adı ile ortaya atıldığı ve bundan etkilenen Robert Owen'in genel grevi gerçekleştirmek üzere, 1833'te «Grand National Moral Union»un kurulmasına öncülük ettiği biliniyor. Daha sonra, 1837 bunalımını izleyen yıllarda, İngiliz işçileri arasında «Kutsal Ay» adı altında, çalışmanın ulusal düzeyde, toptan bırakılması girişimleri görüldü. 1848'de Fransa'da ve Belçika'da genel grev denemeleri yapıldı(44).

Avrupa ülkelerindeki sendikal gelişme ve bu gelişmeyi etkileyen düşünce akımlarına göre genel grev değişik şekillerde yorumlanmıştır. XX. Yüzyılın başlarına

---

(43) «İM-DER»in Ocak - Şubat 1979 tarihli, 18 - 19. sayısında (s. 1 - 9) yayımlandı.

(44) Bu konuda bakınız : Alpaslan Işıklı : «Sendikacılık ve Siyaset», S.B.F. yayını, Ankara, 1972, s. 186, 187; ayrıca Rosa Luxemburg : «Kitle Grevleri», Maya Yayınları, İstanbul, 1976, s. 5, 6.

dek Avrupa, özellikle Fransa ve İspanya sendikal hareketine damgasını vuran anarko-sendikalizmin genel grev anlayışı ile Marksist sendikacılığın genel grev anlayışı farklıdır. Anarko-sendikalizm açısından genel grev, düzeni değiştirmek için tek eylem biçimidir. Bunun dışındaki eylem biçimleri —bu arada siyasal parti olarak örgütlenmek— göz ardı edilmektedir. Ayrıca anarko-sendikalizmde genel grev daha çok ekonomik niteliklidir. Anarko-sendikalizme göre, bir sabah bütün ülkede işçiler greve gidince düzen başka hiçbir eyleme gereksinme duyulmadan değişecektir. Gerek bu eylem biçiminin geçersizliği gerekse anarko-sendikalizmin tutarsızlığı, bu sendikal akımın onlarca yıldır unutulmasıyla kanıtlanmıştır.

Marksist sendikacılığa göre, bir çok eylem biçimi içinde siyasal niteliği ağır basan genel grev de düzeni değiştirmek için kullanılacak bir eylemdir. Ancak, Marksistler, işçi sınıfının siyasal parti şeklinde örgütlenmeden ve diğer koşullar yerine getirilmeden, oluşturulmadan, tek başına genel grev örgütleyerek düzeni değiştiremeyeceğine inanırlar. Yani Marksist düşüncede, genel grev göz ardı edilemeyecek bir eylemdir, önemlidir; ama düzen değişikliği için tek çıkar yol değildir.

Marksist düşüncenin önderliğinde, 1900'lerde, özellikle Çarlık Rusya'sında, genel grevler büyük ve önemli boyutlar aldı, 1917 Ekim Devrimine giden yolların açılmasında önemli bir rol oynadı(45). I. Dünya Savaşı bitiminde Almanya'da R. Luxembourg önderliğindeki ihtilâlci genel grev başarısızlıkla, liderlerinin öldürülmesi ile sonuçlandı. Avrupa ülkelerinde daha sonraki yıllarda genel grev ihtilâlci niteliğinden yitirerek gü-

---

(45) R. Luxembourg : s. 7 vd.

nümüze dek uzandı. Bu konuya aşağıda kısaca değineceğiz.

## 2 — Genel Grevin Tanımı, Türleri, Günümüzdeki Anlamı :

Genel grevi şöyle tanımlayabiliriz: Genel grev, **coğrafi olarak** bir kentte, bir bölgede ya da bütün ülkede, **ekonomik olarak** bir işkolunda, birkaç iş kolunda ya da bütün işkollarında, belli bir süre için —örneğin 24 ya da 48 saat v.b.— veya belirsiz bir süre için işçilerin (ya da tüm emekçilerin) topluca ve aynı anda işi durdurmalarıdır. Amaç, saptanan hedef ve hedeflere ulaşabilmek için ülkenin ekonomik yaşantısını belli veya belirsiz bir süre işlemez duruma sokmaktır.

Genel grevi amaçlarına göre ikiye ayırabiliriz(46) :

a) **Ekonomik - Toplumsal Amaçlı Genel Grev** : Siyasal amaçla değil, ekonomik ve toplumsal adaletsizliklere karşı yapılan genel grevdir. Bu tür genel grev, gelirin daha adil dağılımını, çalışma koşullarının iyileştirilmesini amaç alabilir. İşverenleri değil, daha çok siyasal erki etkilemeyi, baskı altında tutmayı hedef alır. Siyasal erke karşı yapıldıklarından dolayı, amaçları ekonomik ve toplumsal olmakla birlikte, bu tür grevler, siyasal nitelik kazanmaktadırlar.

b) **Siyasal Amaçlı Genel Grev** : Bu tür grev, siyasal grevin genel nitelikte yapılması, yani bir kenti, bir bölgeyi ya da bütün ülkeyi, bir işkolunu, birkaç işkolunu ya da bütün işkollarını içermesi durumunda söz konusudur.

Genel grevler amaçlarına göre ikiye ayrılmakla birlikte, her zaman siyasal nitelikli olacaklardır. Çünkü

---

(46) C. Talas (1972) : s. 458, 459.

ekonomik - toplumsal amaçlı grev, siyasal erke karşı yapıldığından; siyasal amaçlı genel grevde de amaç siyasal olduğundan siyasal nitelik ağırlık kazanmaktadır.

Günümüzde bir çok ülkede yöneticiler, siyasal erkler genel grevin ihtilâlcı geleneğini gözönüne alarak, genel grevi toplumsal, ekonomik ve siyasal düzeni değiştirmeyi, devlet aygıtını yıkmayı amaçlayan bir grev türü olarak nitelemişler ve bu nedenle yasaklamışlardır. Ancak genel grevin doğuşundan günümüze dek geçirdiği tarihsel gelişim süreci içinde niteliğinde değişiklik oldu. Kuşkusuz, genel grev geniş kitleleri ilgilendiren amaçlar çevresinde ve geniş kitleleri içeren bir şekilde kullanıldığı ilk dönemlerde yukarıda belirtilen yüksek düzeydeki amaçlara yönelikti. Günümüzde de, genel grev, düzeni değiştirmek, devlet aygıtını yıkmak için geçerli diğer siyasal, ekonomik ve toplumsal koşullarla birlikte kullanılabilirse amacına ulaşabilir. Ama günümüzde genel grevlerin tek amacı bu değildir. Bir çok ülkede, örneğin Fransa, İtalya, İngiltere, Hindistan v.b. 24 veya 48 saatlik uyarı niteliğinde genel grevler yapılmakta, böylece işçiler güçlerini göstermekte, duyurmakta ve güncel, yakın isteklerini elde etmekte ya da hükümetlerin şu ya da bu konudaki tutum, yöneliş ve davranışlarını engellemektedirler. Gerçekten çok kez, kısa ve belirli süreli genel grevler amaçlarına ulaşabilmektedir(47). Bu, genel grevlerin niteliğindeki ilginç bir değişikliği göstermektedir. Yani artık genel grevler yalnızca düzeni yıkmak gibi genel ve kapsamlı amaçlarla ve belirsiz sürelerde yapılmıyorlar.

---

(47) Bu konuda ilginç bir örnek olarak Peru'da Perulu İşçiler Genel Konfederasyonu'nun çağrısı üzereine 28 Şubat -1 Mart 1978 de uygulanan 48 saatlik genel grevi verebiliriz. Bakınız : Milliyet, 1 Mart 1978.



Genel grevlerin tarihsel gelişim süreci içinde bir başka nitelik değişimine daha uğradığını görüyoruz. Genel grevler zaman zaman düzeni yıkmaya değil, düzeni korumaya yönelik olarak örgütlenmişlerdir. Gerçekten genel grevlerin toplumsal düzeni, demokrasiyi —burjuva demokrasisini— korumak amacıyla kullanıldığı görülmüştür. Örneğin «1920 de Almanya'da Weimar Anayasasının kurmuş olduğu cumhuriyeti yıkmak için yapılan girişimler, sendikaların karşı çıkmaları ve genel grev yolu ile önlenmişti»(48). Kapp'ın hükümet darbesi ile 1920 de siyasal erki zorla ele geçirme girişimleri işçilerin belinçli bir şekilde örgütledikleri genel grevle engellenmişti. Fransa'da da, 1934'de faşizm tehlikesine karşı Fransa işçi sınıfının örgütlediği genel grevlerin amacı, düzeni faşist tehlike karşısında korumaktı. 6, 9 ve 12 Şubat 1939 tarihlerinde milyonlarca işçinin katılımı ile örgütlenen genel grevler, faşistlere göz dağı verdiği gibi faşizme karşı işçi sınıfının çevresinde geniş bir Anti-Faşist Halk Cephesinin oluşmasına da yol açmıştı. Bu gelişmeler sonucudur ki Halk Cephesinin kurulmasına öncülük edecek eylem birliği anlaşması 27 Temmuz 1934 de Fransız Komünist Partisi ile Fransız Sosyalist Partisi arasında imzalandı(49). Bu iki ülkeden verilen somut örnekler genel grevin niteliğindeki ikinci değişikliği de açıkça göstermektedir. Öyleyse yöneticilerin artık genel greve düzeni yıkıcı diyerek karşı çıkmalarının anlamı kalmamaktadır.

---

(48) Cahit Talas : «1977 Seçimi Sonrası ve Genel Grev», Milliyet, 1 Ağustos 1977, s. 2.

(49) Fransa'da Halk Cephesi ve 1936'da imzalanan «Matignon» toplumsal anlaşması için bakınız : M. Şehmus Güzel : «1936 Fransası 'Matignon' Anlaşması ve Sonrası», Çalışma Bakanlığı «Çalışma Dergisi», sayı : Ocak - Nisan 1979, s. 67 - 92.

### 3 — Ülkemizde Genel Grev :

Ülkemizde genel grevin yasaklanmış olduğu kabul edilmektedir. 1963 tarihli TİSGLY'nın genel grevi yasakladığı doğrudur. Bu yasaklamaya karşın genel grevin yasal olarak tanınıp tanınmaması konusunda yıllardan, özellikle 1970'lerden beri bir tartışma açılmıştır. Ve bu tartışma sendikal, siyasal ve akademik çevrelerde sürdürülmektedir.

Bu konuda ilginç bir girişime 1970'te tanık olduk. Türk-İş'in Mayıs 1970'teki 8. genel kurulunda o zaman CHP Genel sekreteri olan Bülent Ecevit genel grevin yasallaştırılması konusunda bir karar çıkartmaya çalışmış, ama girişim, Türk-İş'in tutucu yöneticilerinin ve zamanın AP'li Çalışma Bakanının karşı çıkmaları sonucu başarısızlıkla noktalanmıştı. Genel kurulunda genel grevin yasallaştırılması konusunda karar çıkarılmasını engelleyen aynı Türk-İş, 29 Aralık 1970'de genel merkez binasına bomba atılması üzerine 31 Aralık 1970'de iki saatlik genel greve gitmekten kaçınmayacaktı. Bu konuya daha aşağıda yine değineceğiz.

Daha sonraki yıllarda genel grevin yasal olarak tanınması için sendikaların hükümetleri etkilemek ve kamuoyu oluşturmak için zaman zaman bu konuya ilişkin demeçler verdikleri, genel kurul kararları aldıkları görülmüştür. Örneğin DiSK Maden - İş Sendikası'nın 10 - 13 Eylül 1974'de yapılan 21. Genel Kurulunda «Genel grevin yasal hale gelmesi için sendikal ve politik çalışmalar yapılmasına karar»(50) alınmıştı. Buna benzer şekilde, özellikle DiSK üyesi sendikaların genel kurul kararları aldıkları bilinmektedir. Bu gelişmeler yanın-

---

(50) «DiSK Dergisi», no : 14 - 15, Ekim - Kasım 1974, s. 14, 15.

da Türk-İş eski Genel Başkanı Halil Tunç'un zaman zaman şu ya da bu konuda siyasal erki etkilemek, kamuoyu oluşturmak amacıyla sık sık genel grev çağrısında bulunduğu görülmüştür. Halil Tunç'un genel grev çağrılarının sonuncusunu ve ilgili gelişmeleri, genel grev hakkında işveren ve değişik işçi sendikalarının görüşlerini izleyebilmek amacıyla incelemek ilginç olur sanıyoruz.

13 Temmuz 1977'de II. MC hükümetinin kurulması girişimleri üzerine yaptığı basın toplantısında bu hükümetin kurulup güven oyu alması durumunda güven oyundan hemen sonra yurt çapında genel greve gidileceğini açıklayan H. Tunç, genel grevin II. MC yıkılana dek süreceğini sözlerine ekliyordu(51). H. Tunç genel grevin amaçlarını şöyle açıklıyordu: «Özgürlükçü demokrasiyi ve ülkenin çıkarlarını korumak; Cumhuriyeti ilkelerinden uzaklaştıracak iktidar tiplerini önlemek»(52). Genel grevin bir başka amacı da, 15 Temmuzda Türk-İş'in yirmi üye sendika yöneticisinin yaptığı basın toplantısında açıklandığı gibi, bir «CHP-AP hükümetinin kurulmasına yardımcı olmak»tı. Bu konuda yapılan açıklamada şöyle deniyordu: «Rejimi koruyabilecek, demokrasiye işlerlik kazandırabilecek CHP-AP hükümetinin kurulması yolunda herkes yardımcı olmalıdır. İşçiler bu yardımı koşullar gerektirirse genel grev yoluyla sağlayacaklardır» (53). Görüldüğü gibi Türk-İş yöneticileri yapmayı düşündükleri genel grevin bir yandan «demokrasiyi ve ülkenin çıkarlarını korumasını» —genel grevde sadece yıkmanın değil, korumanın söz konusu olabileceğini daha önce vurgulamıştık—,

---

(51) Milliyet, 14 ve 22 Temmuz 1977.

(52) Cumhuriyet, 15 Temmuz 1977.

(53) Milliyet, 16 Temmuz 1977.

öte yandan diledikleri nitelikte bir hükümet oluşumunu gerçekleştirmesini istemektedirler.

Bildiğimiz gibi bu genel grev çağrısı Türk-İş genel Yönetim Kurulunun onüç AP'li üyesi ile işverenlerin karşı çıkması ve diğer etkenler sonucu hükümete bir muhtıra verilmesine karar alınması ile sonuçlanmıştı(54). Bu karar ile sonuçlanan toplantı sonunda yapılan açıklamada, muhtıradan sonuç alınmazsa genel greve gidileceği belirtilmişti(55). İşin ilginç yanı, muhtıranın genel grev yapılarak düşürülmesi amaçlanan hükümete sunulmasıydı. Bu olgu üzerinde, Türk - İş'in söyledikleri ile yaptıkları arasındaki farkı gösteren bir çok örnekten biri olması bakımından durulmalıdır. Türk - İş'in açıklamasında şu tümce de yer alıyordu: «Yönetim Kurulumuz, grevin her türünün işçilerin vazgeçilmez bir hakkı olduğunu, genel grevin de bu temel hakkın ayrılmaz bir parçası bulunduğunu kamuoyuna açıklamayı görev saymaktadır»(56). Salt sözde de kalsa, böyle bir tümcenin Türk-İş Yönetim Kurulu açıklamasında yer almasının, tarihsel bir olay olarak altı herhalde çizilmeli, üzerinde durulmalıdır.

Yukarıda vurguladığımız gibi Türk-İş'in genel grev çağrısına karşı gösterilen tepkileri kısaca gözden geçirmek, bu konuda işveren ve işçi kesiminin ne düşündüğünü göstermesi bakımından ilginç olacaktır.

İşverenler genel grev çağrısını «Anayasadışı davranış» olarak nitelendirdiler ve «katılanların gerekli görülenlerinin iş akitlerinin ihbarsız ve tazminatsız

---

(54) Milliyet, 12 Ağustos 1977; Cumhuriyet, 11 Ağustos 1977.

(55) Aynı kaynaklar, Muhtıranın tam metni için bakınız: TÜBA : İ.İ.Ç.B., sayı : 101, 10 Ekim 1977.

(56) Milliyet, 12 Ağustos 1977.

**feshedileceğini»** belirttiler(57). İşverenler daha önceki genel grev uygulamaları sonucunda yaptıklarını anımsatarak genel greve katılacak işçilere gözdağı vermek istediler.

MİSK Genel Başkanı genel grevi, «anarşiyi teşvik, sorumsuzluğu himaye ve isyancılığı tahrik» olarak nitelemiş(58) ve «sokağın parlamentoya egemen olmasına, MİSK olarak izin verilmeyeceğini» belirtmişti(59).

Hak-İş Konfederasyonu genel grevi «bir isyan olarak» nitelendirmiş(60), «milletimizin ve işçilerimizin bu siyonist oyununa gelmemeleri için bize düşen her türlü gayreti göstereceğimiz bilinmelidir» diye açıklamada bulunmuştu(61).

Türk - İş Genel Yönetim Kurulunun AP eğilimli üyeleri, genel grevin anayasaya aykırı olduğunu, uygulanacak bir genel grevin ulusal iradeye karşı çıkmak olacağını, genel grevin yasa dışı olduğunu belirtmişler ve genel greve karşı çıkmışlardı(62).

Bağımsız Köyseye-İş Sendikası Genel Başkanı S. Özkan da genel grev çağrısına karşı çıkmış ve «bu grev anayasamıza, tüm yasalarımıza, milli iradeye, işçi haklarına aykırıdır. Sokakta hükümet kurmak, işçileri ve milleti karşı karşıya getirir» demişti(63).

---

(57) Milliyet, 15 - 29 Temmuz ve 4 Ağustos 1977; Cumhuriyet, 3 Ağustos 1977.

(58) Milliyet, 3 Ağustos 1977.

(59) Milliyet, 14 Temmuz ve 10 Ağustos 1977.

(60) Milliyet, 14 ve 31 Temmuz 1977.

(61) Milliyet, 6 Ağustos 1977.

(62) Milliyet, 11 Ağustos 1977.

(63) Milliyet, 10 Ağustos 1977.

DİSK, genel grev çağrısını «sevindirici ve olumlu bir davranış» olarak nitelendirmiş, «birlikte davranmak», yani eylem birliğine girmek amacıyla Türk - İş'e çağrıda bulunmuştu(64).

Genel grev çağrısına işverenlerin tepkisinin olumlu olmayacağı açıktır. Ancak işçi kesiminden gelen seslere ne demeli? Gelen sesler hangi sendikanın işçiden yana olduğunu, hangisinin olmadığını göstermesi bakımından anlamlıdır. Türk-İş'in genel grev çağrısı daha önce belirttiğimiz gibi II. MC hükümetine bir muhtıra sunulmasına karar verilmesi ile sonuçlandı. Ancak genel grev çağrısı üzerine yapılan açıklamalar, basında konuya ilişkin yazılanlar, genel grev üzerinde yeni tartışmalara yeni görüşlere yol açması bakımından bir yerde yararlı bile olmuştur diyebiliriz. Demeçler, bildiriler, gelişmeler işçi sınıfının hangi örgütlerinin ciddi olarak genel grev hakkını istediğini göstermesi bakımından yararlı olmuştur.

Ülkemizde genel grevin yasalaşması için yapılan girişimler ve zaman zaman görülen genel grev çağrılarında 1970'den bu yana genel grev uygulamalarına da rastlıyoruz. Bunları kısaca anımsamakta yarar vardır.

Önce 15 - 16 Haziran 1970'de DİSK'in öncülüğünde yapılan sendikal - siyasal nitelikli genel grevi belirtmeliyiz. Bu genel grev 1317 sayılı yasa ile sendika hakkına getirilmek istenen yasak ve kısıtlamaları önlemek için İstanbul, Kocaeli, Ankara, İzmir ve Adana illerinde yüzbinlerce işçinin katılımı ile yapılmıştı. Bu grevde ilginç olan bir gelişme de, Türk-İş'in DİSK'in

---

(64) Milliyet, 27 Temmuz 1977.

eylemini «kızıl ihtilal provası» diye niteleyerek girişime konfederasyon düzeyinde karşı çıkmasına karşın, tabanda Türk-İş'e bağlı bir çok sendika üyesinin eyleme katılmasıydı. 15 - 16 Haziran 1970 Direnişi, genel grev yapısı taşımasının yanısıra, işçilerin büyük kitleler olarak yaptıkları gösteri, yürüyüş ve mitingleri de içeren geniş kapsamlı bir eylemdi. Bu eylemde üç işçi polis tarafından öldürüldü, bir çoğu yaralandı. Bir çok işçi işten çıkarıldı, tutuklandı, hapsedildiler. İstanbul ve Kocaeli'nde iki aylık sıkıyönetim ilan edildi.

Bir başka genel grevi aynı yılın son gününde Türk-İş uygulamıştı. Yukarıda da değindiğimiz gibi Türk-İş Genel Merkez binasına 29 Aralık 1970 tarihinde bomba atılması olayını kınamak amacıyla 31 Aralık 1970'de saat 9 - 11 arasında iki saatlik bir genel grev uygulanmış, bütün ülkede «bir milyon işçi (...) ülkenin tüm ekonomik yaşantısını (...) durdurarak bu eyleme» katılmıştı(65).

Türk-İş, bir başka genel grev uygulamasına da İzmir'de gitti. 16 Haziran 1975'te Türk-İş, İzmir'de saat 06 - 14 arasında 8 saatlik «işverenlere karşı bir günlük uyarı» niteliğinde bir genel grev örgütledi. 70.000 işçinin katıldığı genel grev sonucunda bir çok sendikacı tutuklanıp, yargılandı, beşi hapis cezasına çarptırıldılar. Ayrıca genel grev üzerine MESS'in başvurusu sonucunda, İzmir İş Mahkemesi genel greve katılan Türk-İş üyesi Türk Metal - İş Sendikasının, MESS'in genel grev sonucu uğradığı üretim kaybını karşılamak için 16 milyon lira tazminat ödemesine karar vermişti(66). Bu ge-

---

(65) «Türk-İş Dergisi», no : 95, Ocak 1971, s. 1 - 7.

(66) Cumhuriyet : 15, 16, 17 Haziran 1975; «İş Gücü», TÜMTİS Yayın organı, no : 398, 15 Temmuz 1975; Milliyet 20 Ekim 1977.

nel grev, coğrafi olarak bir kenti, ekonomik olarak bir kaç işkolunu etkileyen bir grevdi. Grevin amaçları arasında «siyasal partilerin kısır çekişmelere son vermesi, ulusal savaş sanayiinin kurulması, petrol ve madenlerin ulusallaştırılması vb.» istekler de yer aldığından grev aynı zamanda siyasal nitelikteydi.

Genel grev uygulamasında son örneklerden biri olan DİSK'in 20 Mart 1978'de 08'den 10'a dek iki saatlik «Faşizme İhtar Eylemi»ne de değinmek gerekir. 16 Mart 1978'de İstanbul Üniversitesinden çıkan öğrencilerin üzerine bomba ve silahlarla saldırılıp biri kız yedi öğrencinin öldürülmesini, çok sayıda gencin yaralanmasını protesto etmek ve faşizme karşı savaşında demokratik güçlerin eylem birliğini pekiştirmek için yapılan genel greve «600.000'i aşkın işçi»(67) katıldı. İşçilerin yanında başta TÖB - DER olmak üzere yirmi altı demokratik örgüt de, kitlesel olarak eylemi destekledi ve katıldı. Bu eylemde anlamlı ve önemli bir gelişim de, 15 - 16 Haziran 1970'te olduğu gibi Türk-İş'e bağlı sendikaların bir kısmının DİSK'in eylemini desteklediklerini belirtmeleri (68) ve üyelerinin eyleme katılmalarıydı. Böylece toplam olarak bir milyona yakın kişi iki saatlik genel greve katılmış oluyordu.

DİSK Genel Başkanı A. Baştürk, eylemin dayanağı, kaynağı konusunda şu açıklamayı yaptı: «Faşizme ihtar eylemimizin dayanağı, Anayasadır, Anayasamızın başlangıç ilkesidir. Faşizme karşı 'uyanık bekçiliğimizin' yüklediği vazgeçilmez bir görevin yerine getirilmesidir. İnsan Hakları Evrensel Bildirisidir, insanları-

---

(67) «DİSK Dergisi», no : 2 (40), Nisan 1978, s. 11.

(68) Örneğin : Hava - İş Sendikasının eylemi destekleme kararı için bakınız : a.g.k. s. 12.



mızın can güvenliğini sağlamayı tüm yasaların üstünde kabul eden 'doğa yasasıdır'. Çocuklarımızın öldürülmesinin önlenmesini istiyoruz. Eylemimiz bunu sağlamak içindir. Hukuka aykırı ise bunun sonuçlarına katlanacağız. **Yeter ki çocuklarımız öldürülmesin, yeter ki Anayasamız çiğnenmesin, yeter ki faşizm kanlı diktasını kuramasın»** (69).

TİSK'den ve Türk-İş'ten alışılmış tehdit ve eleştirilerin bu eyleme ilişkin olarak da geldiğini yalnızca belirtelim(70).

Bu eylemde, biz, 1920'de Almanya'da Weimar Cumhuriyetinin zorla yıkılmasını önlemek için Alman işçi sendikalarının giriştiği genel grevle ve faşizm tehlikesini önlemek amacıyla Şubat 1934'de Fransa'da örgütlenen genel grevler ile benzerlik buluyoruz. 20 Mart eylemi, amacı ve yürütülüşü ile geniş halk kitlelerinde saygıyla karşılanmıştır.

Dönemin Başbakanı Bülent Ecevit, eylemi kınamış ve DİSK'in direnişi yasadışıdır.»(71) demiştir. Sağcı basın DİSK'in eylemine her zaman olduğu gibi «kızıl ihtilâl provası» damgasını vurmuştur. Örneğin Son Havadis gazetesi DİSK'in eyleminin ertesi günü «Grev mi, ihtilâl Provası mı?» diye başlık atmıştır. Aynı gazete DİSK'in olsun Türk-İş'in olsun her türlü genel grev uygulamasında benzer başlıklar atmasıyla tanınmıştır(72).

---

(69) A.g.k. s. 5 (Burhan Apaydın DİSK'e verdiği demeçte, eylemin kaynağı, dayanağı konusunda benzer bir açıklamada bulunuyor. A.g.k. s. 12 vd.).

(70) TİSK'in görüşü için bakınız: Tercüman, 19 Mart 1978; Türk-İş'in görüşü için aynı tarihli Milliyet'e bakınız.

(71) Cumhuriyet ve Milliyet, 21 Mart 1978.

(72) Son Havadis, 21 Mart 1978.

DİSK'in bu eylemi sonucunda daha önce yapılan eylemlerden —örneğin, 1976'da DGM'ye karşı yapılan direnişten— farklı olarak, daha az sayıda işçi işinden çıkarılmıştır. Kovuşturmaya uğrayan, tutuklanan işçilerin sayısı da önceki eylemlerle karşılaştırılınca daha azdır(73). Bu, bizce, eylemin etkili ve başarılı olması, saygınlık kazanmış olması ile açıklanabilir ancak. Bu gelişme, bizim baştan beri söylediğimiz gibi, genel grev şimdilik yasadışı olsa da, örgütleyen ve katılanlar kovuşturmaya uğrasa da başarılı ve etkili oldukça, saygınlık kazandıkça kamu güçleri ve kamu oyu tarafından hoş görü ile karşılanacak ve işçi sınıfının uygulamasına yerleşecektir görüşümüzü doğrulayan bir olgudur. Biz, şimdiden, genel grev uygulamasının işçi sınıfımızın önemli deneyimlerinden biri olduğunu söyleyebiliriz. İşçi sendikalarının genel grevin yasallaştırılması konusundaki çabalarını da sürdürdüklerini görüyoruz. Nitekim DİSK üyesi sendikaların eylem sonrasında yaptıkları açıklamada, «Anti-Faşist mücadelede önemli bir silah olan, genel grev hakkının sağlanması için ısrarlı ve kararlı olacağımızı bildiriyoruz»(74) denmekteydi.

Genel grev konusunda son örnek, 5 Ocak 1979'da DİSK tarafından Kahramanmaraş olaylarını kınamak için gerçekleştirilen «5 Dakikalık Saygı Duruşu»dur. 28 Aralık 1978'de yapılan DİSK Yönetim Kurulu ve Başkanlar Konseyi toplantısında: «Bugüne dek ölen bütün insanlarımızı ve özellikle Kahramanmaraş katliamında kaydebilenleri anmak için:

Başta örgütümüze bağlı işçiler olmak üzere tüm işçileri, tüm demokratik kuruluş üyelerini ve emekçi

---

(73) Milliyet, 21, 23, 24, 28, 29 Mart 1978.

(74) «DİSK», no: 2 (40), s. 22.

halkımızı 5 Ocak 1979 Cuma günü bulunduğu yerde saat 11'de, 5 dakikalık, ölenlerin anısı için saygı duruşunda bulunarak faşist olayların özünü lanetlemeye çağrılmasına» karar verilmiş (75) ve karar sözü edilen gün ve saatte uygulanmıştır. «5 Dakikalık Saygı Duruşu»na DİSK üyeleri yanında demokratik kitle örgütleri ve bir çok öğrenci de katıldı (76).

Bu denli insancıl amaçlı bir eyleme bile Türk-İş ve TİSK'den eleştiriler geldi. Türk-İş genel sekreterlik Danışmanı Erol Aykaş, «Sıkıyönetim ve Saygı Duruşu...» (77) başlıklı yazısında bu konuya ilişkin olarak şöyle yazdı: «Kahramanmaraş'ta ölenler ve olanlar için üzülme-  
meyen tek kişi yoktur. Ölenlere saygı duruşunda bulunmak ise güzel bir duygudur, geri çevrilmeyecek bir istektir. Ama saygı duruşu adı altında kışkırtıcılık yapılması, yolların çevrilerek insanların araçların zorla yolundan alıkonulması kışkırtıcılıktır. Kasıtlı davranıştır. Saygı duruşu gibi yüce bir duygunun, sömürü aracı haline getirilmesine halkımız izin vermemiştir, vermeyecektir».

TİSK bu konudaki görüşünü şöyle belirtti: «Düşünmeye değer saygı duruşu! Oysa, beş dakikalık yevmiyenizi zarara uğrayanlara verseydiniz. Oysa, bağlı olduğumuz kuruluşunuz DİSK bunu böyle yapsaydı. Hem üretime katkınız azalmazdı, hem de büyürdünüz o zaman. Oysa, sol kollarınızı kaldırmanız üretimi aksattı ve azalttı. Ölenlerin kemiklerini sızlattı. Zarar görenleri bir kere daha yıktı ideolojik felsefeniz» (78).

---

(75) Milliyet, 29 Aralık 1978.

(76) Milliyet, 6 Ocak 1979.

(77) «Türk - İş Dergisi», no : 118, Ocak 1979, s. 25.

(78) «İşveren Bülteni», sayı : 97, Ocak 1979, s. 1.

Bu iki eleştiri ve görüşün haklılığı ya da haksızlığı, gerçek olup olmadığı üzerine yorumu, okuyucunun anlayışına bırakıyoruz.

Bu açıklamalarımızdan sonra genel grevin Türkiye'deki gelişimine ilişkin olarak şu bir kaç saptamayı yapabileceğimizi sanıyoruz :

a) **Türkiye'de genel grev uygulanmaktadır.** DİSK'in 15 - 16 Haziran 1970 direnişi, Türk - İş'in 31 Aralık 1970'deki «İki Saatlik Genel Grevi» ile 16 Haziran 1975' de İzmir'deki 8 saatlik «Emeğe Saygı Direnişi», DİSK'in 20 Mart 1978 iki saatlik «Faşizme İhtar Eylemi» ve 5 Ocak 1979 «5 Dakikalık Saygı Duruşu» örnekleri, bizi somut bir biçimde doğrulamaktadır. Genel grev yasal olarak tanınıp düzenlenmese bile, uygulamanın gelecekte gelişerek, yeni boyutlar ve içerikler kazanarak süregideceğinden eminiz.

b) Genel grev **TİSGLY'nın ilgili maddeleri uyarınca yasadışı** sayıldığından katılanların sözleşmelerinin feshi, tutuklanmaları, cezalandırılmaları söz konusudur. Zaten greve katılanlar «eylemimiz hukuka aykırı ise bunun sonuçlarına katlanacağız» diyebilmektedirler. **Ancak genel grevin her zaman Anayasaya aykırı olmayacağı konusunda bir eğilim oluşmaktadır.** C. Talas Anayasasının 2. maddesinde belirtilen ilkeleri korumak için genel greve gidildiğinde, Anayasaya aykırı davranılmış olmayacağını kabul etmekte, insan haklarını ve özgürlüklerini tamamen ya da kısmen ortadan kaldıracak açık ya da kapalı düzen değişikliği girişimlerine karşı en etkin silahlardan birinin genel grev olduğunu ve genel grevin bu durumda sendikalarca yerine getirilmesi zorunlu bir toplum görevi olduğunu belirtmektedir(79). Bazı durumlarda genel grevin Ana-

---

(79) C. Talas : a.g.m.

yasayı, demokrasiyi korumak amacıyla yapılabileceği, böyle durumlarda da kaynağını Anayasadan aldığından yasadışı sayılmayacağı kabul edilmektedir. B. Apaydın da bu görüştedir(69).

Öğretide bu tür olumlu görüşler belirirken, uygulamada da genel grev kamuoyunca gittikçe artan bir oranda **hoşgörülle karşılanmakta, saygınlık kazanmaktadır**. Kamuoyu, zorunlu olarak, her genel grevin «ihtilâl provası», «kışkırtıcılık», «isyan» olmadığını daha anlamlı, kapsamlı olduğunu gördükçe, genel greve karşı olumlu tavrını arttıracaktır.

c) **Genel greve karşı işverenlerin ve TİSK'in tavrı olumsuzdur.** İşverenlerin bu konuda hemen olumlu tavır takınmaları olanaksızdır. «eşyanın tabiatına aykırıdır». Ancak, zamanla batı ülkelerindeki meslekdaşlarına benzer biçimde daha anlayışlı ve tutarlı bir tutum alacaklarını sanıyoruz.

d) **işçi kesiminin genel grev karşısındaki tutumu, bir sendikadan diğerine değişmektedir.**

**DİSK** ve üye sendikaları bir yandan genel grev hakkının yasallaştırılması için türlü girişimler yapıyorlar, öte yandan gerekli gördükleri anlarda yasak olmasına karşın, verilebilecek cezaya önceden katlanmayı göze alarak genel grev uygulamasına gidebiliyorlar. Bizce genel grevin kamuoyunca kabul görmesi ve hükümetlerin konuya ilişkin yasa çıkarması için en etkin yol budur. Yoksa eski alışkanlığımız olan, «önce yasa çıksın sonra uygulayalım» düşüncesinde kalırsak, bu konuda yasa çıkarılması oldukça zorlaşacaktır. **DİSK**'in genel grev konusunda söyledikleri yaptıklarıyla karşılaştırılınca, kesin bir uyumdan söz edebiliriz.

**Türk - İş'in**, ülkemizin üye sayısı bakımından en büyük işçi konfederasyonunun, genel grev konusundaki tutumu maalesef çelişkilidir. Çünkü bir yandan bizzat genel grev örgütlemekten çekinmemekte (1970 ve 1975' de olduğu gibi), genel başkanının ağızından siyasal amaçlı genel grev çağrıları yapmakta, ayrıca genel grev hakkının yasallaştırılması için uğraşmaktayken, öte yandan DiSK'in öncülük ettiği genel grevleri eleştirmekte, «kışkırtıcılık» ile suçlamaktadır. DiSK'i eleştirisinde zaman zaman sağcı basınla koşut durumlara düşmektedir. Bu bir işçi konfederasyonu için hoş olmayan durumlar yaratabilmektedir. Türk-İş'in bu tutumuna bakarak ya Türk-İş içtenlikle genel grevden yana değildir, ya da DiSK'in genel grev eylemlerinde rakip konfederasyonu küçük düşürmek, eleştirmek için olanak aramaktadır demek zorunda kalıyoruz. Genel grev konusunda Türk - İş'in söyledikleri ile yaptıklarının uyuşur olması bu konuda kesin tavrını koyması gerekir sanıyoruz. Bu açıklıktan sonra **iki konfederasyonun, hiç olmazsa demokrasiyi koruma konusunda faşizme karşı birlikte eylem yürütmeleri söz konusu olabilecektir.** Bunun için Türk-İş genel grev konusundaki tavrını kesinliğe kavuşturmalı, her iki konfederasyon anlamsız polemiklerden, söz yarıştırmadan kaçınmalıdır.

**Türk - İş'in** daha sağındaki «konfederasyonların ve bağımsız sendikaların genel grev konusundaki görüşlerini 1977'de Türk-İş'in genel grev çağrısına ilişkin olarak belirttiğimizden, burada aynı şeyleri tekrarlamayacağız. Bu «konfederasyonlar», etkisi altında oldukları siyasal partilerin ideolojisi ışığında işçi sınıfı ideolojisine yabancılaşıyorlar, işçi sınıfı ideolojisini yadsıyorlar ve dolayısıyla işverenlerle bir çok konuda koşut duruma düşüyorlar.

d) Genel grev konusundaki son saptamamız Türk-İş ve DiSK arasında bu konuda yapılacak eylem birliğine ilişkin olacak. Ülkemizin içinde bulunduğu koşullar iki konfederasyonu eylem birliğinde zorunlu olarak birleştirecek niteliktedirler. Gene bu koşullar sonucu ülkemizde uygulanan genel grevlerin demokrasiyi korumak amacını taşır nitelik alması da, bu eylem birliğini kaçınılmazlaştırmaktadır. Gerçekten ülkemizde son genel grevlerin amacı, demokrasi için tehlike olan faşizmi önlemek olduğuna göre, iki konfederasyonun birlikte hareket etmeleri zorunludur. Çünkü faşizm geldiğinde, Türk-İş ve DiSK diye ayırmaz. Faşizm işçi sınıfı için baskı, zulüm, işkence, gerçek örgütlerin yasaklanması, her işkolunda zorunlu tek «sendika» ve zorunlu çalışma demektir. Bunun bilincinde olan Türk-İş üyesi sendikaların ve işçilerin bu konuda konfederasyon yönetici ve yetkililerinden daha tutarlı ve daha az «sekte» davrandıklarını 15 - 16 Haziranda, 20 Mart'ta somut olarak gördüğümüzden, gelecek için daha umutlanıyor ve tabanda sınırlı olarak oluşan eylem birliğinin yakın gelecekte konfederasyonlar düzeyinde ve daha kapsamlı, daha yaygın ölçekte gerçekleşeceğini sanıyoruz. Eylem birliğinin, ülkemizin içinde bulunduğu koşulları aşmak için de yararlı olacağına inanıyoruz.

## II. BÖLÜM

### OSMANLI İMPARATORLUĞUNDAN GÜNÜMÜZE GREV YASALARI

Kapitalist üretim ilişkilerinin gelişmesi sonucu, işçi sınıfı ve diğer çalışanlar, hemen hemen her ülkede iş-bırakımı eylemlerini geliştirmiş, yukarıda incelediğimiz çeşitli grev biçimleri ile amaçlarına ulaşmaya çalışmışlardır. Ancak bu eylemlerin gelişip, yoğunlaşmasına koşut olarak, devletin, kapitalistlerin çıkarları doğrultusunda işçi sınıfını eylem ve örgütleri ile birlikte denetleme gereksinmesini duyduğu görülmüştür. Bu amaçla grevler ve işçi örgütlenmesi yasaklanmış; çalışanlar, sert önlemler, baskı ve şiddet ile yıldırılmak istenmişlerdir. Ancak bu yol başarılı olmamış; devlet, işleri bu şekilde yürütemeyeceğini anlayınca, ikinci bir aşama olarak grev hakkını — işçi örgütlenmesini ve sendika hakkını — tanımak, grev uygulamasını düzenlemek zorunda kalmıştır. Bu aşamaya varılması, hiçbir ülkede işçi sınıfının, tüm çalışanların bilinçli ve kararlı savaşımlı olmaksızın gerçekleştirilememiştir.

Ülkemizde de benzer bir gelişme görülür. İşçi savaşımlı, Osmanlı İmparatorluğundan günümüze aralıksız süregelmiştir. Yüzyılı aşkın bir süreden bu yana ülkemizde işçi eylemleri, grevler yapılagelmiştir. Ancak, önceleri grev yasaklanmış, grevciler baskı, şiddet ve yaptırımlar ile karşılaşmışlardır. İşçi sınıfımızın uzun.



kararlı ve bilinçli savaşımları sonucu, yöneticiler grev hakkını tanımak ve yasalastırmak zorunda kalmışlardır. Bu, 1908'de böyle olmuştur. Bu dönemde çıkartılan greve ilişkin tüzeli düzenlemeleri, — yasakları ve kısıtlamalarıyla birlikte — aşağıda inceleyeceğiz.

Ulusal Kurtuluş Savaşı sonrasında, grev konusunda Osmanlı İmparatorluğundan miras olarak kalan yasa, özellikle bazı grevleri ertelemek ya da durdurmak için kullanılmıştır. 1936'da çıkartılan ilk «İş Yasası», grevi yasaklamış (ilgili yasanın 72 ve 73. maddeleri), greve gidilmesi durumunda karşılaşılabilecek yaptırımları düzenlemiştir (m. 127 vd.). Daha önce, 1933'te Ceza Yasasının 201. maddesinde yapılan bir değişiklikle, grevcilere uygulanacak yaptırımlar oldukça ağırlaştırılmıştı. Böylece tüzeli düzeyde grev yasaklanmış oluyordu. Ancak yasağa karşın 1960'a dek birçok grev örgütlendiğini biliyoruz. Uygulamada işçi sınıfımız grevden hiçbir zaman vazgeçmemiştir.

Öte yandan 1947 tarihli Sendikalar Yasasının TBMM'de görüşülmesi sırasında başlatılan grev hakkının tanınması tartışması da 1960'a dek sürmüştür. 1947'de muhalefette olan Demokrat Parti, grev hakkının tanınması gerektiğini, «grevsiz sendika hakkının anlamsız olduğunu» TBMM kürsüsünden savunmuş (ancak bildiğimiz gibi, yasa, grev yasasını sürdürmüştür, m. 7). 1949'da grev hakkını programına almış, 1950'de iktidara geçince grev yasası tasarısı hazırlamıştır. 1952'de ise, grev yasası çıkarılması konusundaki çalışmalarını durdurmuştur. Ancak bu kez de CHP grev hakkını benimsemiştir. Gerçekten CHP 1953 yılının Haziran ayında toplanmış olan kurultayında eski görüşünden ayrılarak grev hakkını benimsemiştir. Daha sonraki yıllarda, İsmet İnönü, İstanbul İşçi Sendikaları Birliğini ziyaretinde, grev hakkını iktidara geçtiklerinde

tanıyacakları konusunda birlik yöneticilerine bizzat söz vermiştir.

Böylece, bir yandan işçi sınıfımızın uzun, kararlı ve bilinçli savaşımları öte yandan siyasal, ekonomik ve toplumsal koşulların elverişli olması sonucu 1961 Anayasasınının 47. maddesi ile grev hakkı tanınmıştır. Daha sonra Anayasasının geçici 7. maddesi uyarınca «en geç iki yıl içinde» çıkarılması gereken TİSGL Yasası 15 Temmuz 1963'te kabul edilmiş ve 24 Temmuzda yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. İşçi sınıfımızın gerek bu yasanın, gerekse Sendikalar Yasasının çıkarılması için İstanbul, Ankara, Ereğli ve diğer kentlerdeki gösteri, yürüyüş ve mitingleri ve bir çok ilde örgütlediği grevler, onun, Anayasal haklarını ne denli benimsediğini, ilgili yasaların bir an önce çıkarılması için ne denli savaşımlar verdiğini göstermesi bakımından son derece anlamlıdır. İlgili yasaların çıkışı, böylesine bir savaşımların sonucu gerçekleşmiştir. 275 sayılı TİSGL Yasası, grev hakkını ve uygulamasını düzenlemiştir. Ancak, bu düzenlemeyi nasıl yapmıştır ve grev hakkına ilişkin ne gibi sorunlar getirmiştir? Bu soruları konuya ilişkin yazımızda açıklamaya çalışacağız. Böylece Osmanlı İmparatorluğundan günümüze değin süren zaman dilimi içinde grev hakkının ilgili yasalar tarafından nasıl düzenlendiğini, elden geldiğince ayrıntılı bir biçimde incelemiş olacağız.

### **A — 9 AĞUSTOS 1909 TARİHLİ TATİL-İ EŞGAL KANUNU(1) :**

İşçi sınıfımızın tarihi, ülkemizde genel olarak yanlış ya da eksik bilinmekte, ya da hiç bilinmemektedir.

---

(1) Bu yazı daha önce «İM-DER, İş Yaşamı» Dergisinin Şubat 1980 tarihli, 31. sayısında (s. 5-19) yayınlandı.

Dahası, birçokları Türkiye işçi sınıfının geçmişteki varlığını ve savaşlarını yadsımaktadır. Oysa, gerçekler farklı olup, yüzyılı aşkın bir süredir ülkemizde işçi eylemlerine rastlanmaktadır. Bu durumun bilinmemesinin ve iyi tanınmamasının birincil nedeni, gelmiş geçmiş siyasal erklerin işçi savaşlarını gizlemek ve unutturmak amacı ile yaptıkları sistemli çabalar ve burjuva basınının suskunluğudur. Bu açıdan, işçi sınıfımızın savaşlarını dönem dönem inceleyip gün yüzüne çıkarmak zorundayız. Yazımızda belli bir ölçüde bu görevi üstlenmeyi amaçladık.

1908'ler birçok açıdan olduğu gibi işçi sınıfımızın tarihi açısından da önemlidir. İncelememizde görüleceği gibi, emperyalizm kendi çıkarlarını korumak ve işçi sınıfımızı alabildiğine sömürmek amacı ile hükümetleri kullanmış ve yasalar çıkarttırmıştır. «Hürriyet, Müsavat, Uhuvvet» sloganı ile II. Meşrutiyetin ilanını sağlayan Genç Türkler, pozitivistlerin izlerini taşıyan ideolojileri ve yabancı ülkelere bağlılıkları sonucu, işçi sınıfımızın sömürülmesine alet olmuş, onu sürekli bir baskı ve denetim altında tutmuşlardır.

1908'lerde, o zamana dek görülmemiş boyutlara ulaşan işçi eylemleri, yasa koyucuyu doğrudan doğruya etkilemiş, paniğe kapılan siyasal erk, yasa yolu ile işçi örgütlenmesini yasaklamak ve grev hakkını sınırlamak zorunluluğunu duymuştu. Bu gelişimi, yasaları incelerken belirgin bir şekilde göreceğiz. Kendi süreci içinde, bu olgu, işçi sınıfımızın varlığını ve o dönemdeki savaşlarının ulaştığı boyutları kanıtlayan önemli bir göstergedir.

Bu incelemeyi yapmamızın bir başka amacı da, genel olarak grev hakkını tümüyle yasakladığı bir çok

yazarca ileri sürülen bu yasaların gerçek içeriğini sunmaktır.

Bu kısa girişten sonra dördüncü alt bölümde «Tatili Eşgal Kanunu» (TEK)nun tam metnini vermeden ve beşinci alt bölümde adı geçen yasanın tüzel irdelenmesini, sendika yasağı, temsilcilik, uzlaşma, grev ve yasanın yürütülmesi ile ilgili yetkili organlar alt başlıklarında yapmadan önce, ilk alt bölümde adı geçen yasanın çıkarılmasında birincil derecede rol oynayan 1908 grevlerinin genel niteliklerini, ikinci alt bölümde inceleme konumuz yasanın öncülü 8 Ekim 1908 tarihli «Tatili Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkatı» ve üçüncü alt bölümde yasalara karşı imparatorluk işçi sınıfının tepkilerini kısaca inceleyeceğiz. Yazımızı daha sonra genel değerlendirme ve gözlemlerimizi içeren bir sonuç ile bitireceğiz.

## **I — 1908 GREVLERİNİN GENEL NİTELİKLERİ**

24 Temmuz 1908'de II. Meşrutiyetin ilanı ile birlikte, Osmanlı İmparatorluğunda önemli grev olaylarına rastlanmış, birkaç ay gibi kısa sürede o zamana dek görülmemiş ölçüde onlarca grev örgütlenmiş, başka bir deyişle bir grev patlaması olmuştur.

1908 grevlerinin işçi sınıfımızın tarihi bakımından bir çok deneyimle yüklü olduğu, başlatılış, örgütleniş ve sonuçlandırılış bakımlarından ilginç özellikler taşıdığı kesindir. Ancak bu yazımızda dönemin ilginç grevlerini ve bu grevlerin tek tek özelliklerini incelemeyip, grev dalgası karşısında paniğe kapılan imparatorluk hükümetinin oluşturduğu — ve irdellemek istediğimiz — yasaların çıkarılış nedenlerini açıklığa kavuşturduğundan, bu grevlerin genel niteliklerine kısaca şu sıralama içinde değineceğiz.

**1 — Grev Sayısındaki Yoğunluk Bakımından; 1908'in Temmuz ve Eylül aylarında, o zamana değin görülmemiş ölçüde çok grev yapılmıştır.**

Bir kaç ayda yapılan grev sayısı, o zamana dek görülmemiş boyutlara ulaşmıştır. 1975'te doktora tezi çalışmamda 24 Temmuzdan Eylülün sonuna dek, yani iki aylık bir sürede 42 grev örgütlendiğini saptamıştım(1a). Bu konuda daha sonra yaptığım araştırmalarda aynı süre içinde daha çok grev örgütlendiğini gördüm. Son yıllarda bu konuda yapılan bir araştırmada(2) 1908 yılı Ağustosunda 14, Eylülünde 26, Ekiminde 14 ve ayı belli olmayan 16 grevden, yani toplam 70 grevden söz edilmektedir. Bu rakam bence abartılmış bir rakam değildir. Söz konusu bir kaç aylık süre içinde çok sayıda grev örgütlendiği artık bilinmektedir.

Grev sayısındaki bu yoğunluk o döneme dek rastlanmış bir olgu değildir. Gerçekten imparatorlukta ilk grevin örgütlendiği 1872'den 1908'e dek yani otuzaltı yılda 46 greve rastlandığını gözönüne alırsak 1908'in birkaç ayında yapılan elliden çok grevin imparatorluk işçi sınıfı tarihinde ne denli bir patlamayı simgelediği daha iyi anlaşılmaktadır.

**2 — Ekonomik ve Coğrafi Etkinlik Bakımından : 1908 grevleri bütün imparatorluğu etkilemiş ve önemli işkollarında örgütlenmiştir.**

1908 grev patlaması sadece o dönemde imparatorluğun önemli sanayi merkezleri olan Selanik ve İstan-

---

(1a) M. Şehmus Güzel : «Le Mouvement Ouvrier et les Grèves en Turquie : de L'Empire Ottoman à nos jours» (basılmamış doktora tezi), Aix - en - provence (Fransa), 1975, s. 64 vd.

(2) Hakkı Onur : «1908 İşçi Hareketleri ve Jön Türkler», Yurt ve Dünya, Mart 1977, no : 2, s. 277 vd.

bul'u değil, bunların yanı sıra Aydın, İzmir, Balya - Karaaydın, Edirne, Ereğli, Adana, Samsun, Beyrut, Ergani, Kavala, Drama vb. bir çok kenti de etkilemiştir. Bir çok grev, örneğin demiryolu ve maden grevleri birkaç kenti birden, bazan bir bölgeyi kapsamıştır. Özellikle Eylülün ilk yarısında peşpeşe çok sayıda işçiyi kapsayan grevlerin düzenlenmesi ile bütün ülkede bir genel grev dalgasının estiğini söyleyebiliriz. Grevlerin **coğrafi bakımından** bu derece yaygın olarak ve ülkenin hemen hemen her bölgesini etkileyecek şekilde örgütlenmesi o dönemde işçi eylemlerinin vardığı boyutları göstermesi bakımından oldukça çarpıcıdır.

1908 grevleri **ekonomik açıdan** bakılınca da oldukça etkileyici nitelikler taşımaktadır.

Söz konusu grevler gıda, demiryolu ve tramvay, denizyolu taşımacılığı, dokuma, yapı malzemesi, metal ve maden gibi o dönemde imparatorluğun en can alıcı işkollarını etkilemiştir. Bazı grevlerin, örneğin demiryolu grevlerinin aynı zamanda bir çok işkolunu da etkilediği görülmüştür.

Bu grevlerin bir çoğunun **yabancı sermayenin elindeki işkolları ve işletmelerde örgütlenmesi** de, bir başka olguyu göstermektedir. Bu olgu, **TEK'nun** çıkarılmasında oldukça belirleyici olmuştur.

Bu iki genel nitelik o dönemde grevlerin görülmemiş boyutlara ulaştığını göstermektedir. Grevlerin olağanüstü boyutlara ulaşması, aynı zamanda o dönemde imparatorlukta işçi sınıfının varlığını da gözler önüne sermektedir.

1908 grevlerinin diğer belirgin nitelikleri olarak şunları belirtebiliriz :

### 3 — Grevcilerin istekleri Bakımından :

1908 grevleri grevcilerin istekleri bakımından da ilginçtir. Grevcilerin temel isteği ücretlerin artırılması-na ilişkin olmakla birlikte, o dönem için oldukça ilginç ve yenilikçi isteklere de rastlıyoruz. Örneğin onüçün-cü aylık (Anadolu Demiryolu grevinde), işgününün kı-saltılması (Şark Demiryolu grevinde, işgününün 8 saat-le; İzmir Tramvay İşletmesi grevinde, 10 saatle sınır-landırılması), sendikanın işverence tanınması, gece ça-lışmaları için % 100 fazla ödenti, haftalık ya da onbeş günlük dinlenme, yıllık ücretli izin isteği gibi.

### 4 — Grevlerin Başlatılmaları Bakımından :

Grevler başlatılmaları bakımından şu özellikleri taşıyordu. Bir çok grevin başlamasında apansızlık, ge-nel ilke gibidir; kimilerinde ise, greve başlamadan ön-ce işverenle görüşme girişimleri, isteklerin sadrazama, İttihad ve Terakki (İTC) ne ya da işverene bir dilekçe ile bildirilmesi gibi barışçı yollara başvurul-duğu görülmektedir. Anadolu Demiryolu İşletmesinde işçilerin greve başlamadan önce gösteri yaptıklarını, grev duyurusunu Haydarpaşa garı kapısına astıklarını görüyoruz. Selanik'te de bir greve başlarken benzeri gösteri ve olaylara rastlıyoruz. Grevlerin genel olarak apansız başlatıldığı doğrudur; ancak, kimi grevlere baş-lamadan önce, uyuşmazlığın çözümü için barışçı yolla-rın denendiği de, bir gerçektir. Grevciler, greve başlar-ken, gösteri ve yürüyüşler yaparak, bildiri dağıtarak ka-muoyunu kazanmaya çalışmışlardır.

5 — Grevlerin Yönetimi Bakımından : Grevlerin yönetimi genellikle örgütsüz işçi kümelerince üstlenil-miştir. Ancak bir çok grevin yönetiminin, işçi birlikleri, dernekler ya da çok az sayıdaki sendikalarca üstlenil-

diğini de görüyoruz. Bu arada kimi kez bir tek önderin bir grevi örgütlediği, yönettiği olmuştur. Örneğin Veta isimli bir işçi, Kavala ve Drama'da ondörtbin işçiyi greve götürmüş; «Topal Mevlüt», Balya-Karaaydın grevini yüzlerce işçinin önderliğini yaparak gerçekleştirmiştir. Kimi grevlerde başarı sağlamayı kolaylaştırmak amacı ile bir ya da bir kaç grev komitesi oluşturulduğuna da rastlanmaktadır.

**6 — Grev Türleri Bakımından :** 1908 grevleri arasında bir **dayanışma grevine**(3) ve gene ilginç bir olgu olarak, bir grev olayında da **ışgale** rastlıyoruz. Şirket-i Hayriye'de işçiler ücret artışı için greve gittiklerinde, şirket müdürü grevcilerle görüşmeyi reddedince, grevciler, Sirkeci'deki şirket merkezini tüm büro çalışanlarını da içeride alıkoyarak işgal etmiş ve müdürü görüşmeye zorlamışlardır(3a).

**7 — Kamu Yöneticilerinin Tavrı Bakımından :** Grevlere karşı yöneticilerin tavrı genel olarak olumsuzdur. Hükümetler ve İTC'nin grevler karşısında sık sık baskıcı tavrı takındıklarını ve grevcilerin karşısına güvenlik güçleri ile çıktıklarını görüyoruz. Böylece birçok grevde grevciler ile güvenlik güçlerinin çatışmasına, iki taraftan da ölümlere ve yaralanmalara yol açılmıştır. Ekonomik bakımdan dışa bağımlılık sonucu batı kapitalizmini ve emperyalizmi savunmak zorunda kaldıklarından, hükümetler ve İTC, grevlerin zorla bastırılmasını görev edinmişlerdir. Bu oluşum **TEK**'nin (Grev Yasasının) çıkarılmasında da önemli rol oynamıştır.

---

(3) Bakınız : Kemal Sülker (ve G. Lefranc) : «Dünyada ve Bizde Sendikacılık», Varlık Yayınları, İstanbul, 1966, s. 141.

(3a) M.Ş. Güzel : s. 76, 77.



**8 — Grev Sonrası Bakımından :** Grev sonrasında grevcilerin genellikle işverenlerin ve güvenlik güçlerinin baskısı ile karşı karşıya kaldıkları anlaşılmaktadır. Grevoiler, özellikle de grev yöneticileri, işlerinden çıkarılma, izlenme, fişlenme, işçi örgütlerinden ayrılma ya zorlanma gibi olumsuz sonuçlarla da karşılaşmışlardır. Grev sonrasında, özellikle grev başarısızlık ile sonuçlanmışsa, birçok grevci işini kaybetmek tehlikesi ile karşı karşıya kalmıştır. Grev hakkı herhangi bir tüzel belge tarafından güvence altına alınmadığından, işverenler, grevcileri kolaylıkla işten atıp yerlerine yerini — bazan belki daha ucuzunu — alabiliyorlardı. Bu oluşum, kimi kez yeni grevlere de yol açmıştır. Gerçekten, grev sonrasında işten çıkarılan işçi ve işçi önderlerinin işe alınmaları ya da tutuklanan arkadaşlarının bırakılmaları amacıyla işçilerin yeniden greve gittikleri görülmüştür. Böylece, kimi grevler, ekonomik-toplumsal özellikleri yanında siyasal boyutlar da kazanmışlardır.

**II — 8 EKİM 1908 TARİHLİ VE 35 SAYILI «TATIL-İ EŞGAL CEMİYETLERİ HAKKINDA KANUN-U MUVAKKAT» (TECHKM) [GREV DERNEKLERİNE İLİŞKİN GEÇİCİ YASA]**

İmparatorluk yöneticileri, hükümetler ve İTC, niteliklerini kısaca sıraladığımız grevlerin özellikle yabancı sermayeyi rahatsız etmesi üzerine, bu konuda bir tüzel düzenleme getirme gereksinmesini duymuştur. O dönemde Adalet Bakanlığı hukuk danışmanı olarak gö-

rev yapan Alman Kont Ostrorog'un(4) hazırladığı bir yasa tasarısını, meclisler tatilde olduğu için hükümet, Kanun-i Esasi'nin 36. maddesine dayanarak(5) «Tatili Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat» adı altında 25 Eylül 1324 (8 Ekim 1908) de kabul etmiştir (6). Durum Ticaret ve Nafia Nezaretinin 14 Ekim 1908 tarihli tezkeresi ile ilgili şirketlere, bu arada demiryo-

- 
- (4) Kont Ostrorog Anadolu Demiryolu Şirketi Genel Müdürü Hügnen'in yakın dostu olup, yasa tasarısını hazırlarken bu sonuncunun yardımlarından yararlanmıştı. Oya Sencer, bu konuda, Arhangelos Gavril'in «Anadolu - Bağdat Şirketi Osmaniyesinin İçyüzü» (1327 - 1911) yapıtına dayanarak şöyle demektedir: «Bu kanunun çıkarılmasında, Anadolu Demiryolları Genel Müdürü Hügnen'in büyük payı olduğu ve Adliye Nezaretinde uzman olarak bulunan Kont Ostrorog'la yaptığı görüşmeler sonucunda kanunun tümü ile işçi aleyhine çıkmasını sağladığı söylentisi vardır» («Türkiye'de İşçi Sınıfı», Habora Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1969, s. 202). Kont Ostrorog Adliye Nezareti Adli Müşavirliğinden Nisan 1911'de ayrılmıştır (Feroz Ahmad: «İttihat ve Terakki (1908 - 1914)», Sander Yayınları, İstanbul, 1971, s. 135, dipnot: 95).
- (5) 7 Zilhicce 1293 tarihli Kanun-i Esasi'nin 36. maddesi şöyledir: «Meclisi Umumi mün'akit olmadığı zamanlarda **Devleti bir muhataradan veya emniyeti umumiyeyi halelden vikâye için** bir zarureti mübreme zuhur ettiği ve bu bapta vaz'ına lüzum görünecek kanunun müzakeresi için Meclisin celp ve cem'ine vakit müsait olmadığı halde Kanun-i Esasi ahkâmına mugayir olmamak üzere Heyet-i Vükelâ tarafından verilen kararlar Heyet-i Mebusanın içtima ile verilecek karara kadar bu irade-i seniye, muvakkaten kanun hüküm ve kuvvetindedir». (Server Tanilli: «Anayasalar ve Siyasal Belgeler», İstanbul, 1976, s. 29, 30). Böylece, Kanun-u Muvakkatın çıkarılış amaçlarından birinin «Devleti bir muhataradan ve emniyet-i umumiyeyi halelden vikâye» olduğunu anlıyoruz.
- (6) Kanun-u Muvakkat 27 Eylül 1324 (10 Ekim 1908) tarih ve 11 sayılı Takvim-i Vakayi'de yayınlanmıştır. Bakınız: Düstur, II. Tertip, Cilt: I, s. 88 - 90.

lu şirketlerine bildirilmiştir. Tezkerede; «grevler ülkede ticareti ve kamu güvenliğini aksattığı, **devletin siyasi ve mali itibarını düşürdüğü**, halkı güç durumda bıraktığı gerekçesi ile bundan böyle demiryolu, liman, rıhtım, tramvay, havagazı, elektrik gibi kamu hizmetine yönelik işyerlerinde **devlet memuriyetinde olduğu gibi greve gidilemeyeceği**, bunun Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat ile güvence altına alındığı» bildiriliyordu. Gene tezkereye göre «durumlarından hoşnut olmayanlar şirketle ilişkilerini kesmek üzere istifa edeceklerdi.» Buna uymayan ve greve kalkışan ya da grev kışkırtıcılığı yapan işçi ve memurların tutuklanıp haklarında yasal soruşturmaya geçileceğinin, şirketçe çalışanlara iletilmesi de isteniyordu(7).

TECHKM, ülkemizdeki ilk grev ve sendika yasasıdır. Bu tüzel belge ile grev ve sendika konusunda ilk kez bir düzenlemeye gidilmiş, kapsanan şirketlerde sendikalaşma yasaklanmış, grev hakkı da sınırlandırılmıştır. Söz konusu tüzel belgenin yabancı sermayecilerin isteği üzerine hazırlandığı ve asıl amacının II. Meşrutiyeti izleyen grev dalgasına son vermek olduğu bilindiğinden, grev hakkını sınırlayıcı bir şekilde düzenlenmesinin nedenleri anlaşılmaktadır. Ayrıca «Dahiliye Nazırı Ferit Paşa Vekiller Heyetinde bu kanun tasarısını savunurken Sosyalizmin Osmanlı İmparatorluğu için taşıdığı tehlikeye işaret»(8) edip işçi eylemleriyle sosyalizm arasında bağ kurmaya çaba göstererek, Kanun-u Muvakkatın sınırlayıcı hükümlerinin bir başka gerekçesini de vurgulamıştır.

---

(7) H. Onur : s. 292.

(8) O. Sencer : s. 198; M.Ş. Güzel : s. 81.

Kanun-u Muvakkat işçi eylemlerini, grevleri durdurmak ve işçi örgütlenmesini hükümet denetimine altına almak, yasaklamak amacı ile çıkarılmıştır. Bir yerde, bu tüzeli belge, işçi hareketine vurulmuş bir darbedir. Bu darbeyi vururken İmparatorluk yöneticileri, hükümetler ve İTC, yabancı sermaye ile işbirliğini, işçilere karşı olumsuz ve baskıcı tavrını bir kez daha göstermiştir.

TECHKM, bir süre sonra meclislerden geçirilerek «Tatili Eşgal Kanunu» (TEK) adı ile ve çok az değişiklikle çıktığından ve ikinci yasayı daha sonra irdedeleyeceğimizden, burada ayrıca Kanun-u Muvakkatın tüzeli çözümlemesine girişmiyoruz.

Şimdi, Kanun-u Muvakkatın meclislerde görüşülmesine ve İmparatorluk işçi sınıfının bu konudaki tepkilerine kısaca değinmek istiyoruz.

### **III — İMPARATORLUK İŞÇİ SINIFININ TEPKİLERİ :**

Kanun-u Muvakkat işçiler ve işçi örgütleri tarafından, çıktığı günden başlayarak sürekli olarak tepki ile karşılanmış ve eleştirilmiştir. İşçiler ve örgütlerinin, Kanun-u Muvakkatın Mecliste görüşülüp çıkmasını önlemek için bir çok kentte yaptıkları gösteri ve yürüyüşler yasama organını etkilemek amacıyla yönelik olduklarından, açık olarak siyasal niteliklidirler ve işçi sınıfımız bakımından oldukça anlamlı, onur verici ve ders çıkarılması gerekli eylemlerdir.

En ilginç protesto eylemi, Selanik'te, 6 Haziran 1909 cumartesi günü düzenlenen mitingdir(9). Miting için beş dilde (ve beş alfabede: Türkçe - Osmanlıca, Fransızca, Yunanca, Bulgarca ve Ladino - İbrani harfleriyle İspanyolca) bir el ilanı ile çağrı yapılmış ve mitinge 23 işçi örgütünden 6.000 kişi(10) katılmıştır. Mitingin örgütlenmesinde Selanik Sosyalist İşçi Federasyonu (SSİF) önemli rol oynamıştır.

Benzer protesto eylemlerine Kavala, Drama, İzmir(11) ve Edirne'de(12) de rastlıyoruz.

Bu protesto eylemlerine ve tüm karşı koymalara, Meclisteki bazı milletvekillerinin bu yasanın yabancı çıkarlarını savunmak için çıkarılmak istendiğini ileri sürüp engelleme çabalarına karşın, Kanun-u Muvakkat Mecliste görüşülüp, çok az değişiklikle kesinleşmiş ve «Tatil-i Eşgal Kanunu» (Grev Yasası) adı ile 27 Temmuz 1325 (9 Ağustos 1909)de çıkarılmıştır.

- 
- (9) O. Sencer : 212, 213; Paul Dumont : «20. Yüzyıl Başları Osmanlı İmparatorluğu İşçi Hareketleri ve Sosyalist Akımlar Tarihi Üzerine Yayımlanmış Kaynaklar», Toplum ve Bilim, Güz 1977, sayı : 3, s. 35, 36; George Haupt, Paul Dumont : «Osmanlı İmparatorluğunda Sosyalist Hareketler», Gözlem yayınları, İstanbul, 1977, s. 47 ve 69 - 70; Mete Tunçay : «Osmanlı Yönetiminin Son Yıllarında (1909 - 1912) Selanik'te Yahudi Sosyalizmi», Toplum ve Bilim, Güz 1977, sayı : 3, s. 132, 133; G. Haupt : «Le Debut du Mouvement Socialiste en Turquie», Le Mouvement Social, no : 45, Kasım - Aralık 1963, s. 131.
- (10) Bu eyleme, O. Sencer'e göre 5.000, G. Haupt ile P. Dumont'a göre 8.000 den çok kişi katılmıştır.
- (11) Stefan Velikov : «Sur le Mouvement Ouvrier et Socialiste en Turquie Après la Revolution Jeune - Turque de 1908», Etudes Balkaniques, sayı : 1, Sofya, 1964, s. 44, 45; M.Ş. Güzel : s. 83.
- (12) O. Sencer : s. 213.

Kanun-u Muvakkat Mecliste görüşülürken hükümet adına söz alan Adliye Nazır Vekili Ali Bey'in konuşmasının bir bölümünü, bu konuda hükümetin ve İTC'nin genel görüşünü yansıtmaması bakımından oldukça ilginç bulduğumuzdan aynen vermek istiyoruz. Ali Bey şöyle diyordu : «Ben amele tanımam, sermayedar tanımam, yalnız vatanımın menfaatini düşünürüm. Ben vatanımın, aziz vatanımın saadeti için sermayedarı da, ameleyi de yek diğeri ile **uzlaştırmaya** çalışıyorum (Alkışlar). Binaenaleyh, onları ayrı bir tarafa ve diğerini beri tarafa çekerim; yekdiğerine muarız olmasına çalışmam. **Zaten bizim sendika teşkilinin yasaklanması hakkında kanun çıkarılmasını teklif etmemiz sadece ameleyi himaye maksadıyladır.** Yoksa sermayedarları himaye maksadıyla değildir. **Çünkü sendikaların elinde amele, emin olunuz ki, esir olacaktır.** Sendikalar esnaf loncalarından başka bir şey değildir»(13).

Görüldüğü gibi, Yasanın asıl çıkarılış amacı gözlerden kaçırılmış, işçi ve sermayedarların çıkarlarının uzlaştırılmasının, «amelenin himayesinin» amaçlandığı öne sürülmüş, böylece toplumda işçi ve sermayedar ayırımı olmadığı savunulmuştur. Daha ilginç olanı, sendikaların yasaklanmasının işçileri korumak amacına yönelik olduğunun ve sendikaların elinde esir olacağının savlanmasıdır. Sendikalar yasaklanınca işçinin korunmasını kim üstlenecekti? Konuşmadan anlaşıldığına göre yasa koyucu, yani İTC, işçiyi korumayı üstleniyordu.

Burada pozitivizmden etkilenen İTC'nin ve hükümetinin bir yandan toplumda ayrı sınıflar, uzlaşmaz çıkarlar olmadığını savunduğunu, öte yandan hakem-devlet rolünü üstlendiğini görüyoruz. İTC ve hükümeti-

---

(13) H. Onur : s. 293.

nin böylece işçi sınıfını kendi güdümü altına almak istediğini de gözlemlemekteyiz. Nitekim, söz konusu yasalar ile bu konudaki girişimlerini tüzel çerçeveye oturtmuştur.

Şimdi önce TEK'nun tam metnini günümüz Türkçesinde(14) verip sonra tüzel irdelenmesini yapacağız.

#### **IV — 9 AĞUSTOS 1909 TARİHLİ VE 116 SAYILI TATİL-İ EŞGAL KANUNU (GREV YASASI) (15)**

**Madde 1 —** Yüce (Yüksek) Hükümetten ruhsat ve ya ayrıcalık elde ederek demiryolu ve tramvay ve liman işletmeleri ve aydınlatma işletmeleri gibi kamuya yönelik bir hizmet ile yükümlü bulunan her tür kuruluşlar (müessesat) ile bunlarda çalışanlar (müstahdemin) veya işçiler (amelesi) arasında çalışma koşullarına ilişkin bir uyuşmazlık ortaya çıkması durumunda, çalışanlar ve işçiler aralarından üç temsilci (vekil) seçmek zorunda olup, bu temsilciler Ticaret ve Bayındırlık (Nafia) Bakanlığına iki örnek olarak sunacakları dilekçede varolan uyuşmazlığın kapsam ve nedenlerini açıklayacaklardır.

- 
- (14) T.E.K.'nun asıl metninin bulunmasında bana yardımcı olan Fazıl Sağlam'a, metni günümüz türkçesine çeviren Serap Can ve Sami N. Özerdim'e burada en içten teşekkürlerimi sunmak isterim.
- (15) Söz konusu Yasa 2 Ağustos 1325 (15 Ağustos 1909) tarih ve 302 sayılı Takvim-i Vakayi'de yayımlanmıştır. Bakınız: Düstur, II. Tertip, Cilt: I, s. 433-346. O. Sencer (s. 198-200) «Tatili Eşgal Kanun Lahiyesi»na, Samet Ağaoglu ile Selahattin Hüdaioğlu «İş Hukuku Tarihi» (I. cilt, Ankara, 1939) adlı yapıtlarında Yasanın bazı maddelerine yer vermişlerdir (s. 104, 105). Ayrıca Mesut Gülmez'in yasaların tam metinlerini (Latin alfabesi - Osmanlıca olarak) yakında çıkacak olan «Seha L. Meray'a Armağan» adlı yapıtta yayınlamak üzere olduğunu belirtmek gerekir.

**Madde 2** — Çalışanların ve işçilerin yazılı istekleri arasında şirketin ne biçim olursa olsun işlemlerine karışmaya ve yönetim işleri ile düzenlemelerin denetlenmesine ilişkin hiç bir istem (talep) olmayacaktır. **Ancak emekli ve yardım sandıklarına ve kendi haklarına ilişkin durumlar bunun dışında kalır(16).**

**Madde 3** — Bakanlık dilekçenin sunulmasından başlayarak en çok **3 gün içinde bir örneğini** ilgili kuruluşa bildirecek ve **kuruluş yönetimi** bir hafta içinde kendisi tarafından 3 kişi atayıp, **bunların ad ve kimliklerini Bakanlığa bildirecektir.** Söz konusu süre sona erdiğinde, **gerekli kişiler atanmamış ve bildirilmemişse,** çalışanların ve işçilerin istekleri hiç bir koşula bağlanmadan kabul edilmiş sayılacaktır.

**Madde 4** — Bakanlık da, söz konusu bir hafta içinde bir memur atayıp, bu memur **önceki maddenin gerektirdiği biçimde Bakanlığa bildirilme tarihinden başlayarak 3 gün içinde** tarafların temsilcilerini kendi gözetimi (nezareti) altında bir Uzlaşma Kurulu (Heyeti İtilafiye) oluşturacak biçimde toplantıya çağıracaktır. **İki taraf temsilcilerinden yapılacak çağrıya özürsüz olarak uymayan, uzlaşmaya istekli olmamış sayılacaktır(17).**

**Madde 5** — Uzlaşma koşullarının **oybirliği** ile kararlaştırılması durumunda, uzlaşma durumunu içeren bir

---

(16) Kanun-u Muvakkata göre değişik olan deyim ve cümleler ile ekleri altlarını çizerek belirtiyoruz.

(17) S. Ağaoğlu ve S. Hüdaioğlu bu cümleyi şöyle çevirmişlerdir : «Eğer taraflardan birisi bu davete mazeretsiz icabet etmezse diğer tarafın iddiaları kabul edilmiş addolunacaktır» (s. 104). Ancak biz çevirimizde metnin aslına (Arap alfabesi ile yazılmış Osmanlıcasına) bağlı kalarak yukarıdaki çeviri yaptık.



tutanak (zabıtname) tutulup iki taraf temsilcileri tarafından imzalanacak ve görevli memurlar tarafından onaylanacaktır.

**Madde 6** — Taraflar uzlaşamadıkları takdirde, çalışanlar ve işçiler işi bırakmakta (terk-i hizmette) serbest olup, fakat bu serbestliği değişik yönlere çekmeğe çalışan her türlü eylem ve harekette bulunmak ve gösteri yapmak yasaktır.

**Madde 7** — Uzlaşma heyetinin tutanağı gerek kuruluş, gerekse çalışanlar ve işçiler için bağlayıcı ve kayıtlı olup, şirket tutanak hükümlerini iyi niyetle yerine getirmekten (uygulamaktan) kaçındığı takdirde, Bakanlıktan kendilerine bir ihtar yazısı (ihtarname) iletilerek söz konusu hükümleri uygulamaya çağrılacak ve bu ihtarnamenin bildirilmesinden 8 gün sonra her günkü gecikme için itibari sermayesi 50.000.— liraya kadar olan kuruluş kendi hesabına 25 ve 100.000.— liraya kadar olan kuruluş aynı biçimde kendi hesabına olarak 50 ve 200.000.— liraya kadar olan 100 ve 500.000.— liraya kadar olan 150 ve 1.000.000.— liraya kadar olan 200 ve daha çok itibari sermayesi olan kuruluşlar 300 Osmanlı Lirası ödemek zorunda olacaktır. Söz konusu para, çalışanların ve işçilerin emekli ve yardım sandıklarına ait olacak ve bunların bulunmaması durumunda, çalışanlara ve işçilere maaş ve gündelikleri oranında paylaştırılıp ödenecektir. Kuruluş yöneticileri bu tazminatı kendi rızaları ile vermezlerse, kendilerinden hükmen alınır. İşçilerden herhangi birinin tazminatının tümünü dava etmeye hakkı vardır.

**Madde 8** — Kamuya yönelik hizmetler veren kuruluşlarda sendika oluşturulması yasaktır. Bu kuruluşlarda sendika kuran ve başkalarının çalışmasını engel-

leyen ve kışkırtma ve yoldan çıkartmaya başvuran, korkutma yolunu seçen ve zor ve şiddet kullanarak işin durdurulmasına (hizmetin tatiline) neden olan kişilerden, sendika kuran başkalarının çalışmasını engellenler ve kışkırtma ve yoldan çıkartma ile işin durdurulmasına (tatil-i eşgale) neden olanlar bir haftadan altı aya kadar hapis veyahut kendilerinden bir liradan yirmibeş liraya kadar para cezası alınarak ve korkutarak ve zor ve şiddet kullanarak işin durdurulmasına (hizmetin tatiline) neden olanlar bir aydan bir yıla kadar hapis ve bir liradan elli liraya kadar para cezası alınarak cezalandırılacaklardır. Ve bu yüzden mala mülke zarar gelmesi durumunda, zarar bu işe kalkışanlara ödettirilecek ve cezalardan daha ağır cezayı gerektiren bir suç işleyenler hakkında ceza kanununda belirtilen ceza uygulanacaktır. **Aralarında sendika kuran kamu kuruluşlarının her birinden elli liradan üçyüz liraya kadar para cezası alınacaktır.**

**Madde 9 — Bu yasanın gerektirdiği biçimdeki başvurunun sonucu beklenirken veya beşinci maddenin gerektirdiği gibi bir uzlaşmanın kararlaştırılması sözkonusu iken kamuya yönelik bir işin durdurulmasına (hizmetin tatiline) katılan kimseler, yirmidört saatten bir haftaya kadar hapis ve yirmibeş kuruştan yüz kuruşa kadar para cezası ile cezalandırılacaklardır.**

**Madde 10 — Kamu hizmetlerinin sağlanması ve düzenli biçimde yürütülmesi için gerektiğinde askeri güç (kuvayi umumiye) kullanılacak ve savaş veya savaş tehlikesi durumunda Yüce Hükümet çalışanların ve işçilerin isteklerinin incelenmesini erteleme (tehir) ve durdurma (tatil) hakkına sahip olacaktır.**

**Madde 11 — Kamuya yönelik bir hizmet yapan kuruluşlarda bu yasanın yayınlanmasından önce gerek iş-**

**çi ve çalışanlar, gerekse sermaye sahipleri (sermayedarın) tarafından** kurulmuş bulunan sendikalar bu yasanın yayını ile ortadan kalkmış sayılacaklardır (mef-suh'durlar).

**Madde 12** — illerde bulunan bu gibi kuruluşlar ile çalışanlar ve işçiler arasındaki uzlaşma, gerekli görülürse mahallinde açıklandığı üzere kurulacak uzlaşma heyeti tarafından çözümlenecek ve bu konuda Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığı ile ilgili işlemler o yerin en büyük mülkiye memuru aracılığı ile yürütülecektir.

**Madde 13** — Bu yasayı işçileri ve Adliye ve Ticaret ve Bayındırlık Bakanlıkları yürütür.

#### **V — TEK'NUN TÜZELİRDELENMESİ :**

Yasanın «kuruluşlar (müessesat)»ı (18) ikiye ayırdığını öncelikle belirtmek gerekir. Yasanın düzenlenmesinden anlaşıldığı gibi bir «Yüce Hükümetten ruh-sat veya ayrıcalık elde ederek kamuya yönelik bir hizmet» yapan kuruluşlar, bir de diğerleri vardır ve yasa birinci tür kuruluşları kapsayıp diğerlerini dışlamıştır.

Bu ilk saptamayı yaptıktan sonra Yasanın tüzel ir-delenmesini bir kaç başlık altında yapmak istiyoruz.

#### **1 — Sendika Yasağı - Temsilcilik :**

Kanun-u Muvakkatta olduğu gibi TEK'da da en il-ginç noktalardan biri, işçi örgütü için, cemiyet ya da başka bir deyim yerine, 8. ve 11. maddelerde görüldüğü gibi sendika deyiminin kullanılmasıdır. Adı ne olursa

---

(18) TECHKM'ta, «kuruluşlar» yerine «şirketler» deyimini kullanılmıştır.

olsun, nasıl olsa yasaklama söz konusudur diyerek bu nokta gözardı edilemez. Çünkü sendika deyiminin yasadaki kullanılmış olması, o dönemin koşulları içinde oldukça önemlidir; hem o dönemde sendikalar kurulduğuna, hem de sendika deyiminin gerek işçiler gerek yöneticiler tarafından bilindiğini göstermesi bakımından ilginçtir.

Sendikaya ilişkin 8. ve 11. maddeler her iki yasada da ufak değişikliklere karşın genelde aynı hükümleri getirmektedirler.

Görüldüğü gibi 8. maddede kesin bir dille ilk cümlede «kamuya yönelik hizmetler veren kuruluşlarda sendika oluşturulması yasaktır» denilmektedir. Böylece bir çok önemli işkolunda ve işletmede sendika kurma olasılığı ortadan kaldırılmaktadır. Aynı madde, sendika kuranlara, kışkırtma, yoldan çıkartma ve korkutmaya başvuranlara, zor ve şiddet kullanarak greve neden olanlara uygulanacak cezaları da Kanun-u Muvakkattan biraz farklı olarak ve kademeli bir şekilde belirtmektedir. Bu durumda, mala mülke zarar verilmesi söz konusu olduğunda uygulanacak cezaya, TEK'da da aynen yer verilmiştir.

8. Maddenin son tümcesi, Kanun-u Muvakatta yoktur. Bu son tümce kamu kuruluşlarının sendika kurmaları durumunda karşılaştıkları yaptırımı düzenlemektedir. Burada, kamu kuruluşları ile kamuya yönelik hizmetle yükümlü kuruluşların aynı anlamda kullanıldığı açıktır. Böylece Yasa kapsamına giren kuruluşlarda sendika kurma yasağı işverenleri (ya da Yasanın dili ile sermayedarını) de kapsayacak şekilde genişletilmektedir. Yasa kapsamına giren kuruluşlarda ne işçiler ne de işverenler sendika kurma hakkına sahip değildirlere. Bu, bir yerde, işçiler ve işverenler arasında

örgütlenme yasağı bakımından, yasa koyucunun eşitlik kuralına uyduğunu gösteriyor. Ancak, işverenlerin zayıf işçiler karşısında zaten örgütlenme gereksinmesi bile duymayacaklarını ve işverenlerin yasak da olsa kendi aralarında her zaman, her yerde birlikte davranacaklarını bildiğimizden, işverenler için örgütlenme yasağının uygulamada hiç bir anlamı olmayacağı açıktır(19). Yasa koyucunun, yaptırım konusunda bir ayırma gittiğini de ekleyelim. İşverenlerin sendika kurmaları durumunda yasa koyucu hapis cezasını öngörmemiş, para cezasını ise işçilere oranla daha çok tutmuştur.

TEK, sendika yasağını, 11. maddesi ile pekiştirmektedir. Gerçekten, bu madde ile, yasa kapsamına giren kuruluşlarda daha önce kurulmuş olan sendikalar ortadan kalkmış ve bunların yok sayılacakları hükmü getirilmiştir. Böylece 8. madde ile getirilen sendika yasağı, geçmişi kapsayacak şekilde genişletilmektedir. TEK, Kanun-u Muvakkattan farklı olarak bu madde de müstahdem ve işçi sendikaları yanında işveren (sermaye-

- 
- (19) Adam Smith'in «Milletlerin Zenginliği» adlı ünlü yapıtında («The Wealth of Nations» —edited by Edwin Cannan—, cilt I, Londra, University Paperbacks, 1961, s. 74-76) dediği gibi: «Emek ücretlerini buldukları düzeyin üstüne çıkarmamak için, patronlar, her zaman, her yerde, bir tür sessiz ama sürekli ve bir örnek bir birleşme içindedirler... Bazan patronların, emek ücretlerini bu düzeyin bile aşağısına indirmek için, aralarında özel tertiplere giriştikleri olur. Bu tertipler, yürütme anına dek, hep pek büyük bir sessizlik ve gizlilik içinde yönetilir... (Patronlar) mülki makamların yardımını, hizmeti, işçi ve gündelikçilerin birleşmelerine karşı çıkarılmış pek sert yasaların zorla uygulanmasını başıba çağıra istemekten geri durmazlar» (Daha çok bilgi için bakınız : Pars Esin : «Türkiye'de İşveren Sendikacılığı», SBF Yayınları, - Ankara, 1974, s. 3, 4).

dar) sendikalarını da yok saydığını belirterek, gerçekte önemli olmayan bir tür eşitlik ilkesini gözönünde tutmuştur.

Görüldüğü gibi, söz konusu yasa, kamu hizmeti gören kuruluşlarda müstahdemlerin(20), işçilerin ve işverenlerin sendika kurmalarını yasaklamıştır. Bu, kamu hizmeti görmeyen kuruluşlarda sendika kurulabileceği anlamına gelir mi? Yasada bu konuda açıklık yoktur. Ancak kamu hizmeti görmeyen kuruluşlarda açık olanak örgütlenme yasağı söz konusu olmadığından, bu tür kuruluşlarda sendika özgürlüğünün var olduğu sonucunu çıkarabiliriz.

Sendika yasağının kapsamının saptanması bakımından burada bir başka sorun daha ortaya çıkmaktadır. Bu sorun, kamu hizmeti gören kuruluşların nasıl ve hangi organca saptanacağı sorunudur. Gerçekten hangi kuruluşlar kamu hizmeti görüyor, hangileri görmüyor sorusunu kim, nasıl yanıtlayacaktır? Gerçi Yasanın 1. maddesinde, kamu hizmeti gören kuruluşların, «Yüce Hükümetten ruhsat veya ayrıcalık elde ederek demiryolu, tramvay, liman işletmeleri ve aydınlatma işleri gibi» hizmetler yapan kuruluşlar olduğu anlaşılıyor; ancak bu hükümde kamuya yönelik hizmetlerin tek tek sayılmamış olması, sayılanlara «gibi» deyiminin eklenmesi, benzer hizmetlerin de kapsam içinde olabileceğini akla getirmektedir. Öyleyse, benzer hizmetlerin neler olacağına kim karar verecektir? Hükümet karar verecekse, bu tür bir yöntemin uygulamada sendika

---

(20) Yasanın günümüz Türkçesine çevirisinde, «müstahdem» anlamında «çalışan» sözcüğünü kullandık. Ancak, çalışan deyimini, günümüzde memur ve işçileri de kapsayan bir anlamda kullanıldığı için, karışıklığı önlemek amacı ile «müstahdem» deyimini olduğu gibi kullanmaktan da geri durmadık.

hakını daha da sınırlayacağı açıktır. Nitekim, Osmanlı İmparatorluğunda bu tür bir yol izlendiğini sanmamıza yol açan veriler vardır. Sendika yasağının uygulanması ve genel olarak ilgili yasanın kapsamına girmek için bazı maden şirketleri müdürlerinin daha Kanun-u Muvakkat çıkar çıkmaz hükümete baş vurduklarını görüyoruz. «Balya - Karaaydın, Kessendre ve diğer bazı maden şirketleri müdürlerinin Babıali'ye bir arzihal vererek Tatil-i Esgal Kanununda madenlerle ilgili bir kayda rastlanmadığından madenler içinde bir nizamname istediklerini bir gazete haberinden öğreniyoruz(21). Madenlerde sendika yasağı ve grevin sınırlandırılması konusunda, daha sonraki yıllarda da bazı girişimler olduğunu görüyoruz. 21 Eylül 1911 tarihli «İkdam» gazetesinin bir haberine göre, «artık hareketlerine son verilmek istenen maden işçileri için de bir kanun layihası hazırlandı» anlaşılmaktadır(22). Savaş vb. nedenler sonucu bu yasanın çıkarılmadığını sanıyoruz. Ancak, TBMM hükümetinin ilk sosyal politika önlemi olarak 1921 yılında Ereğli kömür havzasına ilişkin iki yasa çıkarması, bu gelişmeler ile belki de yakından ilgilidir.

Tekrar 1909 tarihli TEK'na dönecek olursak, bu yasa ile sendika yasağının getirildiği kamu hizmeti gören kuruluşların tümünün yabancı sermayenin elinde olması, Kanun-u Muvakkatın ve ele aldığımız yasanın özellikle yabancı sermayeye güvence vermek amacıyla çıkarıldığını belirten bir başka göstergedir.

Sendika yasaklandığı için, işçi - işveren uyumsuzluklarının çözümünde temsilcilik kurumu oluşturulmuştur.

---

(21) İkdam, 3 Kasım 1908, O. Sencer : s. 204.

(22) O. Sencer : s. 219.

Yasanın 1. maddesine göre, çalışma koşullarına ilişkin uyuşmazlıklarda işçi istek ve önerilerini müstahdem ve işçilerin seçeceği üç temsilci Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığına sunacakları bir dilekçe (istida) ile dile getirecektir. Uzlaşma aşamasında işveren de üç temsilcisi ile taraf olacaktır. Her iki taraf için de, temsilciler bir yerde sendikanın bu konudaki görevini üstlenmektedir.

## **2 — Uzlaşma :**

### **a) Dilekçe :**

İşçi temsilcilerinin Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığına varolan uyuşmazlığın kapsam ve nedenlerini açıklayan dilekçeyi sunmaları ile uzlaşma safhası başlamaktadır. Uzlaşmanın nasıl kotarılacağı 2., 3., 4. ve 5. maddelerde belirtilmiştir.

İşçi temsilcilerinin Bakanlığa iki örnek olarak sunacakları dilekçede, çalışma koşullarına ilişkin uyuşmazlık konusunda kendi görüşlerini ve isteklerini belirtmeleri gerektiği 1. ve 2. maddelerden anlaşılmaktadır. 2. madde ile bu konuda bir de sınırlama getirilmektedir. Söz konusu maddede belirtildiği gibi, şirketin yönetimi ve denetimi konusunda, yönetime katılım anlamına gelebilecek hiçbir konuda işçi isteklerine dilekçede yer verilemeyecektir. Bu hüküm, o dönemdeki işverenlerin — günümüzde olduğu gibi — işletmeleri üzerindeki mülkiyet ve buna bağlı olarak yönetim ve denetim haklarının dokunulmaz, kutsal haklar olduğu konusundaki düşünceleri ile yasa koyucunun düşüncesi arasındaki koşutluğu göstermesi bakımından ilginçtir. Bu olgu, ikincinin birincilerin etkisinde olduğunu göstermesi açısından da anlamlıdır. 2. Madde ile yasa koyucu müstahdem ve işçilerin çalışma koşulları konusunda bir takım istekleri olabi-



leceğini kabul etmiş ancak bu isteklerin «kutsal ve dokunulmaz haklara» yönelik olamayacağını da özellikle belirtmeyi görev edinmiştir.

Kanun-u Muvakkatta bulunmayan ancak TEK'na eklenen 2. maddenin son tümcesiyle, müstahdem ve işçi temsilcilerinin Bakanlığa verecekleri dilekçede emekli ve yardım sandıkları ile kendi haklarına ilişkin konulardaki isteklerine de yer verebilecekleri hükmü getirilmiştir. Böylece iş uyuşmazlıklarının konuları biraz genişletilmiş ve çalışma koşulları yanında yukarıda belirtilen konuları da içermesi benimsenmiştir.

Görüldüğü gibi, yasa, 1. ve 2. maddelerinde belirttiği konularda müstahdem ve işçilerin isteklerde bulunabileceklerini, uyuşmazlık çıkarabileceklerini kabul etmektedir. Bu maddelere göre, müstahdem ve işçiler, kuruluşların yönetim ve denetim işlemleri dışında kalan, gerek çalışma koşulları gerekse emekli ve yardım sandıkları ve işçi haklarına ilişkin konularda isteklerde bulunabilir ve uyuşmazlığa gidebilirler. Bu konularda TEK'na göre uyuşmazlığa gitmek ve gerekirse grev yapmak söz konusu olacaktır. Bu sorunlara ilişkin uyuşmazlık ve grevler yasal, diğer konulardan doğan uyuşmazlık ve grevler yasadışı sayılacaktır. Örneğin 2. maddede hükmüne aykırı olarak, kuruluşun denetlenmesi konusunda işçilerin istekte bulunması, uyuşmazlığa gitmesi ya da grev yapması yasadışı sayılacaktır.

#### **b) Uzlaşma Kurulu :**

Yasaya göre, uzlaşma kurulu, müstahdem ve işçilerin seçeceği üç temsilci (1. madde), işverenin (kuruluş yönetiminin) atayacağı üç kişi (3. madde) ve Bakanlığın atayacağı bir memur(4. madde)dan oluşmaktadır.

3. maddeye göre kuruluş yönetimi uzlaşma kurulunda kendini temsil edecek üç kişiyi Bakanlığın dilekçenin bir örneğini kendisine iletmesinden başlayarak bir hafta içinde atamak ve bunların ad ve kimliklerini Bakanlığa bildirmek zorundadır. Aksi durumda, aynı maddenin son tümcesine göre, işverenin müstahdem ve işçilerin tüm isteklerini koşulsuz olarak kabul ettiği varsayılacaktır. Bu son hüküm oldukça ilginçtir. Bu denli köklü bir yaptırımın amacı işvereni uzlaşmaya oturtmak isteği olsa gerekir. Yoksa işveren kolaylıkla uyuşmazlığı sürüncemede bırakma yollarına başvurabilecektir.

3. maddede belirtildiği gibi, Bakanlık, dilekçenin kendisine sunumu tarihinden başlayarak, en çok üç gün içinde işverene dilekçe örneklerinden birini iletme, uyuşmazlığı bildirmek zorundadır. Bu süre Kanun-u Muvakkatta en çok sekiz gündü. Sürenin en çok üç güne indirilmesi ile uzlaşmanın çabuklaştırılması amaçlanmıştır. Gene TEK'da, işverene dilekçenin bir örneğinin gönderilmesi açıklıkla belirtilmiş, böylece işverenin bir an önce işçi isteklerini öğrenmesi — o zamana dek öğrenememişse — sağlanmak istenmiştir. Aynı maddede, işverenin atayacağı kişilerin ad ve kimliklerinin Bakanlığa bildirilmesi gerekliliği de vurgulanmıştır.

TEK'da yer alan belirli ek ve değişikliklerin, Kanun-u Muvakkat'ın uygulanmasından çıkan deneyimler sonucunda, aksayan bazı yönlerin giderilmesi kaygısıyla ve ileride örneğini göreceğimiz gibi yasada terim birliğini sağlamak amacıyla getirilmiş olduğu düşüncesindeyiz.

Bakanlık, 4. maddeye göre işverene üç temsilcisini ataması ve bildirmesi için tanınan bir haftalık süre içinde uzlaşma kurulunu yönetecek olan kendi memu-

runu da atamak zorundadır. Söz konusu memur, gene aynı madde uyarınca, 3. madde hükmünce işverenin bildirim tarihinden başlayarak üç gün içinde uzlaşma kurulunu toplantıya çağırarak görevlidir. Kanun-u Muvakkatta bu süre, Bakanlık memurunun atanmasından başlayarak üç gündür. TEK'da işverenin bildirimini temel alınması ile uzlaşma kurulunun toplanması en çok bir haftalık süre içinde kalmak üzere, bir anlamda işverenin isteğine bırakılmıştır. İşverenler, bu bir haftalık süreyi sonuna dek kullanıp, temsilcilerini süre sonunda atayarak, yasanın kendilerine tanıdığı olanakla uzlaşma kurulu toplantısını geciktirme hakkına sahip olabileceklerdir.

Müstahdem ve işçilerin dilekçe ile Bakanlığa başvurularından başlayarak 3. ve 4. maddelere göre, en çok onüç gün içinde uzlaşma kurulunun toplanması gerekmektedir (uzlaşma kurulunun toplanması bir günde de gerçekleştirilebilir). Eğer ilk toplantıda uyuşmazlık kotarılamazsa, grev hakkı da bu süre sonunda kullanılabilir olacaktır. Yani yasanın, greve gidilmeden önce zorunlu barışçı yolun, uzlaşmanın denenmesi için tanıdığı süre en çok onüç gün olabilecektir(23). Doğal olarak, eğer uzlaşma kurulu toplantıları günlerce sürmemişse, bu varsayımımız geçerli olacaktır. Yasa, uzlaşma toplantılarının ne kadar süreceği konusunda herhangi bir açıklık getirmemiştir(24).

---

(23) Günümüzde 1963 tarihli TİSGLY uyarınca greve gitme süresinin çok daha uzun olduğunu anımsarsak, dünkü ve bugünkü yasalarımız arasında ilginç bir karşılaştırma noktası ortaya çıkacaktır.

(24) Oysa bilindiği gibi TİSGLY'na göre «Uzlaştırma toplantısı en çok onbeş gün sürer; bu süre, ancak tarafların anlaşması ile uzatılabilir» (madde 15/4).

Uzlaşma kurulu toplantısına tarafların katılımı zorunludur. 4. maddenin sonuna TEK'da eklenen tümceyle, bu konuda uyarı getirilmiş, «iki taraf temsilcilerinden yapılan çağrıya özürsüz olarak uymayan, uzlaşmaya istekli olmamış sayılacaktır» denmiştir. Ancak bu konuda açık bir yaptırım söz konusu değildir. Bununla birlikte, bu uyarıyı 3. maddedeki yaptırım ile birleştirirsek, amacın işvereni uzlaşmaya zorlamak olduğu sonucunu çıkarabiliriz. Daha önce belirttiğimiz S. Ağa-oğlu ve S. Hüdaioğlu'nun bu cümleyi çevirilerini aslında bu uyarının yorumu olarak değerlendirip onlarla birlikte şöyle diyebiliriz: «Taraflardan biri çağrıya özürsüz olarak uymazsa diğer tarafın iddiaları kabul edilmiş sayılacaktır.»

Uzlaşma kurulu toplantısı, bakanlık memurunun gözetimi altında (Kanun-u Muvakkatta «riyaseti altında» denmişti,) yapılacaktır. Toplantıda taraflar anlaşılırsa, yasanın deyimini ile «uzlaşma koşullarının oybirliği ile kararlaştırılması» durumunda, 5. maddeye göre uzlaşmayı içeren bir tutanak tutulup iki taraf temsilcilerince imzalanacak ve görevli memurca onaylanacaktır.

Kanun-u Muvakkatta bu konuda şöyle deniyordu: «Uzlaştırma koşullarının kararlaştırılması durumunda, uzlaşma durumunu içeren bir tutanak tutulup başkan (Bakanlık memuru) ve iki tarafın temsilcilerince imzalanacaktır» (5. madde). Görüldüğü gibi Kanun-u Muvakkatta uzlaşma kararları için oybirliği koşulu aranmadığı gibi, Bakanlık memurunun da diğerleri gibi tutanağı imzalaması öngörülmuş, onaylaması söz konusu edilmemiştir. Bakanlık memurunun tutanağı onaylaması ya da imzalaması, uygulamada çok önemli bir değişiklik yapmamış olabilir; ancak, uzlaşma kararlarının

oybirliği ile alınması koşulu, uzlaşmayı oldukça zora sokucu niteliktedir. Çünkü her konuda oybirliğini sağlamak olanaksız denecek kadar zordur.

### c) İllerde Uzlaşma :

İllerde müstahdem ve işçiler ile işverenler arasında uyuaşmazlık çıktığında yerel uzlaşma kurulumun nasıl oluşturulacağı 12. madde ile belirlenmiştir. Bu maddeye göre ilgili yerin en büyük mülkiye memuru Ticaret ve Bayındırlık Bakanlığı ile ilgili işlemleri üstlenecek, diğer işlemler genel kurallara uygun olarak yapılacaktır.

12. maddede «müstahdemler ve işçiler» deyimini birlikte kullanılarak yasa metnindeki terim birliği sağlanmıştır. Kanun-u Muvakkatta, bir tek bu maddede «müstahdemler» deyimini «ve işçiler» olmadan kullanılmıştı.

### d) Uzlaşma Kurulu Kararının Etkisi :

Taraflar arasında anlaşma olunca alınan uzlaşma kurulu kararının tüzel etkisi, 7. madde ile düzenlenmiştir. Bu madde de belirtildiği gibi, uzlaşma kurulu tutanağı müstahdem ve işçiler ile işverenler, yani iki taraf için de bağlayıcı nitelik almakta, günümüzdeki uzlaştırma kurulu kararına benzer bir hüküm kazanmaktadır(25). Uzlaşma kurulu tutanağı, neredeyse bir toplu iş sözleşmesi niteliğine bürünmektedir.

Aynı maddeden işverenin uzlaşma kurulu kararına uymasını sağlamak amacıyla uymaması durumunda

---

(25) TİSGLY bu konuda şu hükümü getirmiştir : «Tarafsız aracilar çoğunlukla karar verirler. Uzlaştırma kararı toplu görüşmedeki taraflarca kabul edilirse, 13. maddeye göre hareket olunur. Bu şekilde kabul edilen uzlaştırma kurulu kararı, toplu iş sözleşmesi hükmündedir» (madde 15/5).

karşılaşacağı yaptırım belirtilmiştir. Söz konusu maddeye göre, işveren tutanak hükümlerini iyiniyetle yerine getirmek zorundadır. Eğer işveren bu zorunluluğa uymaz ve Bakanlığın uyarı yazısının bildirilmesinden sonra geçen sekiz gün ötesinde de uymamaya devam ederse, **her günlük gecikme için** itibari sermayesine göre 25 ile 300 Osmanlı lirası arasında para cezası ödeyecektir.

Uzlaşma kurulu kararına uyulmasını sağlamak için işverene bu tür bir parasal yaptırım getirilmesi, kuşkusuz yerindedir. Ancak TEK ile her günlük gecikme için uygulanacak para cezası itibari sermayeye göre artan oranda 25 Osmanlı lirasından 300 Osmanlı lirasına dek düzenlenmiş ve Kanun-u Muvakkata göre önemli oranda azaltılmıştır. Çünkü Kanun-u Muvakkatta bu konuda itibari sermaye ölçütü olmadan uzlaşma kurulu kararına uymayan tüm işverenlere, her günlük gecikme için 300 Osmanlı lirası para cezası öngörülmüştü. Böylece TEK ile işverenler lehine bir değişiklik yapılmıştır.

İşverenlerden alınacak para cezaları, 7. maddeye göre, müstahdem ve işçilerin emekli ve yardım sandıklarına ait olacaktır. Böylece, söz konusu sandıklar mali bir olanağa kavuşturulmak istenmiştir. Ancak burada, sandıkların kimin yönetiminde olduğu ve kim için çalıştıkları sorusuna yanıt aramak gerekmektedir. Bu sandıklar o dönemde sık sık görüldüğü gibi işverenlerin güdüm ve yönetiminde ise, yaptırım, anlamından çok şey yitirecektir. Çünkü para cezası olarak yatıracağı tutarı, işveren, kendi istediği gibi kullanabilme olanağına sahip olacaktır. Sandıklar müstahdem ve işçilerin yönetiminde ise ve para cezaları sandıklara verildikten sonra onların çıkarları doğrultusunda kullanılacaksa, yaptırım amacına daha iyi yaklaşmış olacaktır.

Para cezasının bir defalık olarak değil, her günkü gecikme için konulması ve karara uyulmayan günlerin sayısının artması ile toplam para cezasının da artması, işverenleri oldukça zorlayıcı niteliktedir.

Yasaya göre emekli ve yardım sandıkları olmaması durumunda işverenin ödeyeceği para cezası müstahdem ve işçilere maaş ve gündelikleri oranında paylaşırılıp ödenecektir. Kanun-u Muvakkatta bu konuda şöyle deniyordu: «... bu sandıkların bulunmaması durumunda (ceza paraları) Dar-ül Aceze'ye verilecektir». Yasada benimsenen yöntemin ilgili kuruluşun çalışanları bakımından daha olumlu olduğu açıktır.

Kanun-u Muvakkatta olmayan TEK'nun 7. maddesinin son iki tümcesi ile yaptırım konusuna açıklık getirilmiş ve çalışanların bu konudaki hakları da güveneye kavuşturulmuştur.

### 3 — Grev (26a) :

TEK, uyuşmazlığın uzlaşma kurulu aracılığı ile kotarılamaması durumunda greve gidilebileceğini benimsemiştir. Yani grev hakkının kullanılabilmesi için önce barışçı yolun, uzlaşmanın denenmiş ve başarısızlıkla sonuçlanmış olması önkoşuldur. Yasa, 6. maddesinde bu durumu şöyle düzenlemiştir: «Taraflar uzlaşamadıkları taktirde, müstahdemler ve işçiler işi bırakmakta serbest»tirler.

Bu konuya 9. madde ile daha da açıklık getirilmektedir. Gerçekten bu madde ile, uzlaşma safhası başlatıl-

---

(26a) Gerek Kanun-u Muvakkat gerekse TEK, düzenledikleri kuralarda işin bırakılmasına «tatil-i esgal», «terk-i hizmet» ve «hizmetin tatili» gibi isimler takmışlardır. Biz «grev» deyimini bu üçü yerine kullanıyoruz.

mak üzereyken ve sonuçlandırılması söz konusu iken, başka bir deyişle uzlaşma sonuçlanana değin grev yasaklanmış, yasağa uymayanlara uygulanacak yaptırımlar belirtilmiştir. 9. maddeye TEK ile eklenen — metinde altı çizili— satırlar, genel olarak grev hakkının kullanılması konusuna getirdikleri açıklık bakımından yerinde olmuşlardır. Çünkü Kanun-u Muvakkatta, TEK'da olduğu gibi, 6. madde belli koşullarda kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlarda greve gidilebileceğini hüküm altına almışken, 9. madde bir yerde ve biraz karışık bir şekilde bu tür kuruluşlarda işin durdurulmasına katılanlara verilecek cezaları öngörerek 6. madde ile çelişkili bir durum yaratmıştır. TEK'da 9. maddeye bir kaç satır eklenerek söz konusu kuruluşlarda hangi durumlarda greve gidilmesinin yaptırımlara konu olabileceği belirtilmiş ve bu çelişkili duruma son verilmiştir.

TEK, 6. maddesi ile, bir grevin yasal sayılabilmesi için uzlaşma aşamasından sonra ve uzlaşmaya konu olan uyuşmazlığın çözümlenmesi amacını ve başlatılması koşullarını getirmektedir.

Uzlaşma aşaması sonuçlandırılmadan yapılan grev 9. madde'de belirtildiği gibi suç sayılmış ve cezalandırılmıştır.

8. maddede, kamu hizmeti gören kuruluşlarda kıskırtma ve yüreklendirme ile ya da zor ve şiddet kullanarak greve yol açanlara veya buna neden olan kuruluşlara üye olanlara ve başkalarının çalışmasını engellemeye çalışanlara verilecek yaptırımlar belirtilmiştir.

Yasa, yasal olmayan grevleri de saymış uygulayacağı yaptırımları böylece saptamıştır.

Yasa, yasal grevler sırasında uyulması gerekli kural-ları ayrıca düzenlemiştir. 6. maddede söylendiği gibi,



yasal grevde, grevi «değişik yönle çekmeye çalışan her türlü eylem ve harekette bulunmak ve gösteri yapmak yasaktır».

10. madde ile, kamu hizmetlerinin sağlanması ve düzenli biçimde yürütülmesi için gerektiğinde askeri güç kullanılacağı öngörülmüştür. Günümüzde de bazı ülkelerde grev kırılcılığı için benzeri yöntemin uygulandığı bilindiğinden (örneğin Fransa'da metro ya da temizlik işçilerinin grevlerini kırmak amacı ile sık sık askeri işgücü ve araç-gereç kullanılmıştır) bu hüküm oldukça ilginçtir. Daha önce bu konuda 1908 grevleri sırasında bir takım gelişmeler olmuştur. 1908 grevleri sırasında İTC'nin yayın organı «İttihat ve Terakki Gazetesi»nde demiryolu işçilerinin isteklerinin hiç bir temele dayanmadığı, bu tür aşırı isteklerden vazgeçmeleri gerektiği, aksi durumda ülke için hayati bir önem taşıyan demiryollarının işletilmekten alınmasına ulusun razı olmayacağı, bu nedenle hükümetin işe el koyup ordu içerisinde oluşturulacak demiryolu taburları ile trenleri işleteceği, grevci işçilerin de açıkta kalacağı belirtilmiştir. Daha sonra, Anadolu ve Rumeli demiryollarında grevlerin önlenmesi amacı ile, Harbiye Nezaretince Hicaz Demiryolu zabitlerinden demiryolu taburları oluşturulmuş ve şirketlere grev uygulamasıyla karşılaştıklarında gerekli işgücünün hükümetçe sağlanacağı bildirilmişti(26).

Böylece, önce Kanun-u Muvakkat, daha sonra TEK ile uygulamada varolan bir olgu yasalastırılmış, hükme bağlanmıştır.

10. madde ile grevlerin ertelenmesi ve durdurulması da düzenlenmiştir. Söz konusu madde ile hükümete

---

(26) H. Onur : s. 292.

savaş, ya da savaş tehlikesi durumunda işçilerin isteklerinin incelenmesini, dolayısıyla greve gitmelerini erteleme ve durdurma hakkı verilmiştir. Burada, günümüzde ülkemizde hükümetin «ülke sağlığını veya ulusal güvenliği bozucu», ABD'de başkanın «ulusal sağlık veya ulusal güvenliği tehlikeye düşürücü» nitelikteki grevleri 90 ve 80 gün erteleyebileceğini belirten yasa hükümlerinin başlangıcını görüyoruz(27).

O dönemde İmparatorluğun içinde bulunduğu koşullar gözönüne getirilirse, hükümetin hemen her grevi savaş tehlikesi ya da savaş nedeni ile kolaylıkla erteleyebileceği ya da durdurabileceği gerçeği ortaya çıkmaktadır.

#### 4 — Yasanın Yürütülmesi ile İlgili Yetkili Organlar :

Yasanın yürütülmesi ile görevli yetkili organlar, yasanın sonuncu maddesi ile düzenlenmiştir. 13. madde, yasanın yürütülmesini, İçişleri ile Ticaret ve Bayındırlık Bakanlıkları yanında Kanun-u Muvakkattan farklı olarak Adalet Bakanlığının da yükümlülüğüne vermiştir.

Özetlersek, gerek Kanun-u Muvakkat, gerekse TEK, «kamuya yönelik hizmet yapan kuruluşlarda» sendika kurulmasını yasaklamış ve daha önce kurulmuş sendikaları yok saymıştır. Yasa, kapsamına giren kuruluşlarda iş uyuşmazlıklarının çözümü için «zorunlu uzlaşma» yöntemini getirmiş, uzlaşma başarısızlıkla sonuç-

---

(27) Bu konuda bakınız : TİSGLY madde 21, Taft-Hartley Yasası madde 206 - 210 ve M.Ş. Güzel : «1963 Tarihli TİSGLY Yasasının Grev Hakkında Getirdiği Yasak ve Kısıtlamalar», İM-DER Dergisi, Aralık 1978, sayı : 17, s. 7.

lanınca greve gidilebileceğini hüküm altına almıştır. Her iki yasa da aykırı ve yasak davranışlara uygulanacak yaptırımları öngörmüşlerdir.

Yasalar düzenlenişleri bakımından kuruluşları, «kamuya yönelik hizmet yapan» ve diğerleri diye ikiye ayırmış ve ilk tür kuruluşları içermiştir. Dolayısı ile kamuya yönelik hizmet yapmayan kuruluşlarda sendika özgürlüğünün varolduğu ve grev hakkının hiçbir şekilde kısıtlanmadığı sonucuna varabiliriz. Uygulama, vardığımız bu sonucu doğrular biçimde oluşmuştur.

## VI — SONUÇ :

Önce Kanun-u Muvakkat, daha sonra da TEK'nun İmparatorluk işçi sınıfının örgütlenmesi ve eylemleri üzerinde bir takım etkileri olmuş, bu yasalar belirgin sonuçlar doğurmuştur. Bu etki ve sonuçları şöyle sıralayabiliriz.

1 — Kanun-u Muvakkatın yürürlüğe konulması ile beklenen amaç gerçekleşmiş, yani **II. Meşrutiyet ile başlayan grev patlaması ilk hızını yitirmiş, grevler azalmıştır.** Böylece grevlerin önemli oranda önü alınmıştır. Ancak grevler tümü ile sona ermemiş, yeni grevler örgütlenmiştir, ama bunlar artık çok yoğun sayıda değildir.

TEK kesinleşince, Kanun-u Muvakkat çıkarıldıktan sonra görülen ve yukarıda değindiğimiz grevlerin ve işçi eylemlerinin durulması, giderek azalması olgusu daha belirginleşmiştir. Gerçekten de, her iki yasanın birincil amacı buydu ve bu açıdan, amaçlarına ulaştıkları söylenebilir.

Yasayla, ekonomik bakımdan en önemli ve işçinin en yoğun olduğu ve dolayısıyla işçi eylemlerine en el-

verişli şletmelerde sendika 6zg6rl6đ6 tanınmadığı, 6stelik grev hakkı da sınırlandığı için, işçi eylemleri, ekonomik etkinliklerinden 6ok Şey yitirmiştir. Yasa kapsamına giren şletmeler, daha 6ok İmparatorluğun sanayi merkezleri diyebileceğimiz kentlerde yoğun olduklarından, işçi eylemleri coğrafi bakımdan da 1908'de kazanabildikleri 6nemi bir daha yakalıyamamışlardır.

2 — TEK'nun y6r6rl6đe girmesi ile g6zlemlenen ikinci olgu, Kanun-u Muvakkat 6ıkınca g6r6len ve Şimdi daha belirginleşen, bir 6ok şletmenin 6zellikle de yabancı şletmelerin «31 Mart olayı»ndan (13 Nisan 1909) sonra uygulamaya konulan sıkıy6netimin de yardımı ile grevler sonucunda işçilere vermeyi kabul ettikleri 6cret artışları ile diğer ekonomik - toplumsal hakları vermekten vazge6meleri ve 6alışma koşullarını daha da zorlaştırmaları olgusudur. Bir 6ok yapıtta bu oluşuma değinilmiştir. Bu konuda H. Bartoli Ő6yle diyor : «Yabancı şirketler 6nceki aylar için vermeleri gereken 6cret artışlarını ertelediler»(28). L. Erişçi aynı konuya değgin ilgin6 örnekler veriyor : Anadolu Demiryolu şirketinin «Dersaadet (İstanbul) m6d6riyeti ek6bir memurinine bir cesareti fevkal6de bahşetmiş, eskiden idarenin memur ve m6stahdemine karşı deruhte ettiği taahh6dattan n6k6l ile vermiş oldukları Ő6zleri ink6ra kalkışmışlardır»(29). Yabancı şletmelerin tavrını g6steren bir başka 6rnek de Őudur : Mart 1909'da İstanbul Rıhtım işçilerinin grevi sırasında işçi temsilcilerinin isteklerine karşı, şirket m6d6r6, «Fransız işçisini 6rnek g6steriyorsanız onlar insandır» yanıtını ver-

---

(28) H. Bartoli : «Le Mouvement Syndical en Turquie», Cahiers de l'I.S.E.A., Kasım 1960, sayı : 107, s. 51; M.ř. G6zel : s. 83.

(29) L. Erişçi : «T6rkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi», İstanbul, 1951, s. 9, 10.

miş ve işçi isteklerini reddetmiştir(30). K. Sülker ise şöyle demektedir : 31 Mart olayından sonra İstanbul ve çevresinde ilân edilen sıkıyönetim üzerine, «Sıkıyönetim komutanlığı her türlü hareketi yasakladı. İşçilerin grev yapması, toplanması, dernek kurması bu yasaklar arasındaydı. Bunu gören bir kısım işverenler, grevle elde edilmiş hakları geri alma yoluna saptılar. Anadolu Demiryolu Şirketi, işçilere vermeye mecbur olduğu sosyal yardımları ve ücret artışlarını kısımaya başladı»(31). Yasalar ve sıkıyönetim yasakları yanında, hükümetin aynı yıl Alman ve Avusturya bankalarından yedi milyon lira borç alması da, yabancı işletmelere bu konuda bir başka dayanak sağlamıştır.

Görüldüğü gibi yasaların yardımı ile ekonomik-toplumsal ve siyasal koşulların da katkısı sonucu İmparatorluk işçi sınıfının yabancı işletmeler başta olmak üzere bütün işletmelerce sömürülmesi alabildiğine yoğunlaşmıştır. L. Erişçi'nin deyişi ile, «Bilhassa ecnebi işletmelerinde istismar ve baskı eksilmemiş, artmıştı» (32). İmparatorluğun içinde bulunduğu siyasal ve ekonomik koşullar, özellikle dış borçlar, bu konuda önemli rol oynamıştır.

3 — Her iki yasanın çıkarılma nedenlerinden en önemlisinin o dönem için ekonomik ve coğrafi bakımdan çarpıcı boyutlara ulaşan grevlerin önlenmesi ve yabancı sermayeye güvence verilmek istenmesi olduğuna sık sık değindik. 1908 grevlerinin yasaların çıkarılmasında birincil etken olduğunu ve yasa koyucuyu koşullandırdığını biliyoruz. Bu oluşumun sonucu olarak,

---

(30) İkdam, 6 Nisan 1909; L. Erişçi : s. 10; O. Sencer : s. 211, 212.

(31) K. Sülker : s. 144, 145.

(32) L. Erişçi : a.y.

yasa, kapsamına giren işletmelerde yapılacak yasal grevlerin belli kurallara uyması zorunluluğunu getirmiştir. Böylece yasa koyucu, grevlerin belli kurallara uymasını, belli nitelikler taşımasını istemiştir. Artık nitelikleri geniş ölçüde yasal kurallar içinde belirlenmiş grevlerle karşılaşacağımız kesindir.

Yasal kurallar içinde kalınarak oluşturulacak grevlerin, 1908 grevlerinin giriş bölümünde sıraladığımız niteliklerden farklı olarak şu nitelikleri göstereceği açıktır:

**a) Grevcilerin istek ve önerileri Yasaya uygun olmak zorunda bırakılmıştır.** Grevciler yasada sınırları belirtilmiş konularda isteklerde bulunabilecek, öneriler getirebileceklerdir. Böylece yenilikçi ve ilerici istek ve öneri getirme olanağı azaltılmıştır.

**b) Grevlerin başlatılması belli kurallara bağlanmıştır.** Aniden grev örgütlenmesi önlenmiş ve 1908 grevlerinin bir kısmında gözlemlediğimiz grevin başlatılmasından önce barışçı yollara başvurulması, bir zorunluluk olarak yasalştırılmıştır.

**c) Grevlerin yönetimi bakımından müstahdem ve işçiler sendika olanağından yoksun bırakılmışlardır.** Kuşkusuz, çalışanlar, 3 Ağustos 1325 (16 Ağustos 1909) te çıkarılan Dernekler Yasasına göre dernek kurup bunlar aracılığı ile bu konuda göreceli bir örgütlülük sağlayacaklardır; ancak TEK'nun sendikayı yasaklaması, çalışanların grevlerdeki başarı şansını azaltıcı bir etken olmuştur. Böylece grevlerin yönetimi bir yerde örgütsüz işçi kümelerine, işçi önderlerinin sorumluluğuna bırakılmıştır. Bu olgu, grevlerin önceden hazırlanması, parasal fon oluşturulması gibi olanakları yokettiği için çalışanların zararına olmuştur.

d) **Grev sırasında** gösteri, yürüyüş ve benzeri eylemlerin yapılması yasaklanarak, grevin etkinliği bir başka açıdan da azaltılmıştır. Ayrıca grev sırasında mala mülke zarar verilmesi de, yaptırımlar konularak önlenmek istenmiştir. Grev, işletmeye karşı olmayıp işverene karşı olduğundan, grevcilerin mala mülke zarar vermesi söz konusu olamaz. Bu hüküm ile bir yandan grev sırasında çalışanları işletmelerden uzaklaştırarak grevin etkinliğini azaltmak, öte yandan da eski bir uygulama olan «makine kırıcılığı»nı önlemek amaçlanmıştır sanıyoruz.

Grev, yasada bir işverenle kendi çalışanları arasındaki uyumsuzluk sonucu gidilebilen bir çözüm olarak düzenlendiğinden, dayanışma grevi dışlanmıştır. Bunun da, grevlerin başarılı olmasını destekleyici olacaktır.

e) Yasa ile, devletin işçi - işveren uyumsuzluklarına karışması tüzel nitelik almıştır. Uzlaşma safhasında, grevlerin ertelenmesi ve durdurulmasında, grevleri kırmak için askeri güç kullanılmasında yaptırımların uygulanmasında, devlet, şu ya da bu biçimdeki karışmacı niteliği ile grevcilerin karşısındadır. Yabancı sermayenin ve emperyalizmin zorlamasıyla, Osmanlı Devleti bu rolü üstlenmek zorunda kalmıştır. Ayrıca, devlet, pozitivizmden esinlenen resmi ideolojisi sonucu bu rolü zaten üstlenmek eğilimindeydi. Bu karışmacılık, yukarıda askeri güçlerin grevciler yerine kullanılması konusunda verdiğimiz örnekte vurguladığımız gibi, aslında uygulamanın yasalastırılmasından başka bir şey değildir.

9 Ağustos 1909 tarihli TEK, yabancı sermayeye güvence vermek, grevleri ve işçi eylemlerini sınırlandırarak hükümetlerin koyduğu kurallara göre yönlendirmek, işçi örgütlenmesini, sendikalaşmayı yasaklamak

amaçlarıyla çıkarılmış ve bu açılarından bir yerde başarılı da olmuştur. Ancak gerek yasaların çıkarılmasına yol açan 1908 grevleri, gerekse Kanun-u Muvakkatın Meclislerden geçirilmesini önlemek için düzenlenen protesto eylemleri, Osmanlı İmparatorluğunda işçi sınıfının varlığını gösteren ilginç belirtilerdir. Günümüzde işçi sınıfımız için değerli deneyimleri de taşıyan bu oluşumların bugünkü ve yarınki uygulamalarda gözönüne alınabilmesi ve söz konusu oluşumlardan ders çıkarılabilmesi için, iyice irdelenmesi, tartışılması gereklidir.

### **B — 24 TEMMUZ 1963 TARİHLİ VE 275 SAYILI TİSGL YASASI(32) :**

24 Temmuz 1963'te çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası (TİSGLY) ile grev hakkı düzenlenmiştir. Bu düzenleme nasıl olmuştur, grev hakkına ilişkin ne gibi sorunlar doğurmuştur? Yazımın amacı bu sorunları belli ölçüde açıklamaya ve grev hakkı üzerindeki yasak ve kısıtlamaların kaldırılmasına katkıda bulunmaya çalışmaktır.

1963 Tarihli TİSGLY'nın grev hakkına yasak ve kısıtlamalar getirdiği ve bunların kaldırılması gerektiği konusunda işçi örgütleri ve akademik çevreler son yıllarda türlü açıklama ve girişimlerde bulundular.

Örneğin DİSK Genel Başkanı Abdullah Baştürk, basın toplantısında, «CHP'ye iktidarı oluşturma yolunu açanın işçi sınıfı, memur, emekçi köylü ve aydın kitleler olduğunu» belirterek DİSK adına hükümetten onaltı istekte bulundu. Bu isteklerden biri de «Lokavtın

---

(32) Bu yazı daha önce «İM - DER» Dergisinde (Aralık 1978, sayı : 17, s. 1 - 8) yayınlanmıştır.



yasadan çıkarılması, grev hakkına konan tüm kısıtlamaların kaldırılması, genel grev, dayanışma, uyarı, sempati grev haklarının sağlanmasıydı. Bu istek, yasanın yasak ve kısıtlamaları bulunduğunu, bunların kaldırılmasının gerektiğini belirtmesi bakımından ilginçtir.

Gerçekten, 1963 tarihli TİSGLY'nın grev hakkına getirdiği yasak ve kısıtlamalar ve lokavtı bir hak olarak düzenlemesi, işçi sınıfımızın bilinçli örgütlerinin ve çeşitli akademik çevrelerin haklı eleştirilerini çekmiştir. İlginç olan, bu eleştirilerin yasanın çıkmasından önce ya da çıktığı yıllarda değil de, daha geç yapılmasıdır. Geç de olsa, birkaç yıldır bu eleştiriler geniş bir şekilde yayılmakta ve onay bulmaktadır.

Ülkemizde işçi hareketlerinin tarihsel gelişimi, grevin yıllarca yasaklandığını, suç olarak görüldüğünü, grev örgütleyen, greve katılan işçi ve işçi örgütlerinin cezalandırıldığını göstermektedir. Aynı tarihsel gelişim, tüzel (hukuki) yasaklara, ve işverenlerin olumsuz tutum ve davranışlarına karşın, işçi sınıfımızın ekonomik nedenlerle, özellikle Kurtuluş Savaşı yıllarında görüldüğü gibi zaman zaman da siyasal nedenlerle grevler örgütlediklerini ve en önemlisi, doğal hakları olan grev hakkını ısrarla istediklerini ve bu isteği gerçekleştirmek için savaşımalarını hiç bir zaman bırakmadıklarını da göstermektedir.

İşçi sınıfımızın bu kararlı savaşımı, 27 Mayıs hareketinin dinamiği ve çevre koşulları ile birleşince, 1960'larda ortam, grev hakkının tanınması için olgunlaşmıştır artık. Bu gelişimin sonucu olarak, 1961 Anayasası 47. maddesi ile ülkemizde «işçilere» grev hakkını tanımış-

tır(33). Anayasal hakkın özel bir yasa ile düzenlenmesi ise, çeşitli nedenler sonucu birkaç yılı almıştır. Önemli olan, bu birkaç yıl içinde işçi sınıfımızın özel yasanın çıkarılması için çeşitli grev, direniş, gösteri, yürüyüş ve mitingler yapmış olmasıdır. Bu eylemler bile, işçi sınıfımızın doğal haklarını ne denli ısrarla istediğini, bu hakların bir an önce yasallaştırılmasını amaçladığını ve söz konusu yasallaştırılmadaki katkılarını göstermeye yeter.

Özel yasanın çıkışı, en sonunda gerçekleşti. 15 Temmuz 1963'te kabul edilerek 24 Temmuzda yayınlanan TİSGLY'sı acaba grev hakkını nasıl düzenliyordu? Yasa, grev hakkını sınırlayarak düzenlemiş ve bu düzenlemeyi yaparken de çeşitli yasak ve kısıtlamalar getirmişti. Bu yasak ve kısıtlamalar nelerdir? Bunları üç ana başlık altında şöyle sıralayabiliriz :

**I — Yasa, grev hakkının kapsamını sınırlamıştır.**

**II — Yasa, grevin yasal sayılabilmesi için grevin amacını ve yöntemlerini (usullerini) ölçü olarak almış, bu nedenle birçok grev türlerini yasadışı olarak saptamış, yani yasaklamış, salt işçi - işveren ilişkilerinden doğan ekonomik ve toplumsal amaçlı grevleri ise yasal saymıştır.**

**III — Yasa, grev hakkının uygulanmasını çeşitli dar yöntemlere uymaya zorlamıştır.**

---

(33) Anayasalarında açık olarak grev hakkını tanıyan ülkeler arasında Fransa (4 Ekim 1958 tarihli Anayasası, 27 Ekim 1946 Anayasasında olduğu gibi «Giriş» bölümünün 7. bendinde), İtalya (1948 tarihli Anayasasının 40. maddesinde), Cezayir (8 Eylül 1963 tarihli Anayasasının 20. maddesinde) ve Çin Halk Cumhuriyeti (17 Ocak 1975 tarihli Anayasasının 28. maddesinde)ni sayabiliriz.

Şimdi bu başlıkları birer birer incelemeye çalışalım :

### I — Yasa, grev hakkının kapsamını sınırlamıştır :

Yasa, 17. maddesi ile, grev hakkını salt işçilere tanımış dolayısıyla memurlar bu haktan yoksun bırakılmıştır.

1961 Anayasası 47. maddesi ile, grev hakkını salt işçilere tanıdığından, yasa da aynı yoldan gitmiştir. Grev hakkının kapsamını işçilerle sınırlayan hüküm, Anayasanın 47. maddesinden kök almaktadır.

Yasa, 56. maddesinin ikinci fıkrasıyla, «işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin» grev yaptıklarında karşılaşacakları cezaları da ayrıca hükme bağlamıştır.

Bu konuyla ilgili olarak, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası da, «grev yasağı» başlıklı 27. maddesi ile, «devlet memur»larına grevi yasaklamıştır.

1971'e dek sendikaları — ve bu tarihten sonra sendika hakkının da ellerinden alınması sonucu — dernekleri aracılığıyla, devlet memurları toplu pazarlık ve grev hakkı için çeşitli savaşımalar vermişlerdir.

Günümüzde birçok ülkede memurlar grev hakkını kullanmaktadır. Örneğin Fransa'da askerler, polislerin bir kısmı, toplum polisleri, yüksek görevli devlet memurları, hava ulaşımında çalışan bazı görevliler ve cezaevi görevlileri dışındaki devlet memurlarına grev hakkı tanınmıştır. Memura grev hakkını yasaklayan Tür-

kiye gibi ülkeler de vardır. Bu ülkelere örnek olarak, Bolivya, Brezilya, Şili, Venezüella gösterilebilir (34)

Memurlar bakımından söz konusu olan bu kısıtlama, Anayasada ve ilgili yasalarda gerekli değişiklikler yapılarak kaldırılabilir, kaldırılmalıdır.

Kapsam bakımından bu genel kısıtlamanın dışında, yasa, aşağıda belirteceğimiz gibi grev hakkını 20. maddesi ile birçok işlerde ve kuruluşlarda çalışan işçilere de kesin olarak yasakladığından, kimi işçi kesimleri de grev hakkından yararlanamamaktadır, bu haktan yoksun bırakılmıştır. Bu da, kapsam bakımından ikinci bir sınırlama olmaktadır.

Ayrıca grev kararının alınması ve ilanı, toplu pazarlıkta taraf olan sendikaya tanındığı için, sendikalı olmayan işçilerin de grev hakkından yoksun oldukları bir gerçektir. Sendikalı olmayan işçilerin sayısının küçümsenemeyecek olması, bu bakımdan ilgi çekicidir. Konuya aşağıda yine değineceğiz.

**II — Yasa, grevin yasallığı için, onun amacını ve yöntemlerini ölçü olarak almış, bir çok grev türünü yasa dışı saymış ve yasaklamıştır :**

Yasa, 17. maddesinin 2. fıkrası ile, yasal ve yasal olmayan grevi şöyle tanımlamıştır: «İşçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve toplumsal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile ve bu yasa hükümlerine uygun olarak yapılan greve yasal grev; bu amacın dışında veya bu yasa hükümlerine uyulmaksızın yapılan greve yasadışı grev denilir.»

(34) Bu konuda daha çok bilgi için bakınız: Cahit Talas : «Sosyal Ekonomi», Ankara, 1976, s. 465; ve Alpaslan Işıklı : «Kamu Kesiminde Çalışanların Sendikal Hakları», «Sayıştay Denetçileri Derneği Meslek Dergisi», Eylül 1976, no : 40, s. 3 - 16.

Bu tanıma göre bir grevin yasal olabilmesi için iki koşul saptanmıştır. Bunlar:

1 — **Amaç Koşulu:** Grev işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve toplumsal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile yapılmış olmalı, yani grevin amacı ekonomik ve toplumsal bir konum taşımalıdır. Amacı böyle olan grevlere, «mesleki amaçlı grev» diyebiliriz.

2 — **Yöntem (Yasanın Koyduğu Yöntemlere Uyuma) Koşulu:** Grev yasa hükümlerine uygun olarak başlatılmış, yönetilmiş ve sonuçlandırılmış olmalıdır. Yasanın bu bakımdan getirdiği hükümler başlı başına bir kısıtlamalar demeti oluşturduğundan, bunları üçüncü başlık altında inceleyeceğiz.

Belirttiğimiz bu iki koşuldan birine uymayan grevler, yasadışı sayılmıştır. Amaç koşuluna uymadıkları için siyasal grevler ve dayanışma grevleriyle genel grevin yasaklanmış oldukları kabul edilmektedir. Siyasal greve ilişkin olarak, yasa, 55. maddesi ile hapis ve ağır para cezaları öngörmüştür. Gene 54. maddeye göre, genel olarak tüm yasadışı grevlere, ilişkin hapis ve ağır para cezaları öngörmüştür.

Amaç bakımından bu grev türlerinin yasadışı sayılmasından başka, yasal grev uygulaması için aşağıda göreceğimiz öyle koşullar ileri sürülmüştür ki, salt «klasik grev» (bütün işçilerin ya da önemli bir işçi kümesinin aynı anda ve birlikte işi bırakmaları veya işe gitmemeleri) diyebileceğimiz grev türü dışında kalan «dönen grevler»le «kısa ve tekrarlanan grevler»in yasal olarak yapılması olanaksızlaşmıştır. Yasa, «verimi düşürmek için toplu hareket» başlıklı 58. maddesi ile «verim grevi»ni de yasaklamış, hapis ve ağır para cezaları ile cezalandırmıştır.

Yasa, «grev halinde iş yerinden ayrılma zorunluğu» başlıklı 24. maddesi ile «işyeri işgalli grevleri» de yasaklamış; 60. maddesiyle de, işgal durumunda uygulanacak cezaları belirtmiştir burada biçim bakımından ilginç bir noktayı belirtmek istiyoruz: Bütün batı ülkelerinin yasalarından farklı olarak, TİSGLY'mız son maddelerinde neredeyse iş tüzesine ilişkin küçük bir ceza yasası oluşturacak biçimde grev uygulamasına bağlı ceza hükümleri içermektedir).

### III — Yasa, grev hakkının uygulanmasını çeşitli yöntemlere uymaya zorlamıştır:

Yukarıda belirttiğimiz gibi, yasa, 17. maddesi ile, bir grevin yasal sayılabilmesi için grevin yasa hükümlerine uygun olmasını istemektedir. Bu birçok koşulun belli sıra içinde izlenmesi zorunluluğu sonucunu doğurmaktadır ki, grev uygulamasının etkinliğini — özellikle birçok durumlarda grevin başarılı olması için birdenbirelik ve görünmezlik gerekli olduğundan, — büyük ölçüde azaltmakta, çok kez grevin amacına ulaşmasını engellemektedir.

Yasanın, grevlerin yöntem bakımından uymasını istediği koşullar şunlardır(35) :

**1 — İşçi ve işveren ilişkilerinde bir Uyuşmazlığın Varlığı:** İşçi ve işveren arasında çıkabilecek uyuşmazlıkları, konumuz bakımından, çıkar ve hak uyuşmazlıkları diye ikiye ayırabiliriz. Grevin yasal olabilmesi için, kökenini, çıkar ya da hak uyuşmazlığından almış olması zorunluluğu ilk koşuldur. Bu, şu demektir; işçi ve işveren örgütleri ya toplu pazarlıkta anlaşamamış, ya-

---

(35) Bu konuda bakınız örneğin : C. Talas : s. 493 vd.; ve Turhan Esener : «İş Hukuku», Ankara, 1973, s. 557 vd.

ni toplu iş sözleşmesi imzalayamamış ya da işveren veya işveren örgütü mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile işçiye veya işçi örgütüne sağlanmış olan hakları yerine getirmemiş ya da bozmuş olmalı.

Bu koşul nedeniyle, uygulamada, grevlerin büyük çoğunluğu, toplu pazarlıklardaki anlaşmazlık sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu ABD'de de görülen bir olgudur. 1963 tarihli TISGLY'nın, 1954'de Landrum - Griffin Yasası ile değiştirilmiş 1947 tarihli Taft - Hartley (İş İlişkileri) Yasasından esinlendiği bu koşutlukla doğrulanmaktadır. Genel olarak kabul edildiği gibi, toplumsal yasalar ekonomik yaşamın bir alt ürünü olduğundan ve ekonomimizin de önemli ölçüde ABD ve Batı Almanya etkisinde olduğunu bildiğimizden, yasalardaki koşutluğun nedeni daha iyi anlaşılır.

Grevlerin büyük çoğunluğu çıkar uyuşmazlığı sonucu ortaya çıktığı için, hak uyuşmazlığı sonucu greve gidilebilmesi için, yasaca istenen ve 19. maddesinde belirtilen koşulları bir kenara bırakıp, çıkar uyuşmazlıklarında istenen koşulları ayrıntılarına girmeksizin şöyle sıralıyabiliriz:

**2 — Uyuşmazlığın Barışçı Yollarla Çözülmesi İçin Yasada Öngörülen Yöntemlerin Denenmiş ve Başarısızlıkla Sonuçlanmış Olması (m.19/1):** İşçi ve işveren toplu pazarlık görüşmeleri sonucu aralarındaki uyuşmazlığı çözemeyince, uyuşmazlığı **yasada** belirtildiği gibi **zorunlu uzlaştırma** safhasına sokmak sorumluluğundadırlar. Bu safha haftalarsa sürebilmektedir. Bu süre içinde, işveren, türlü önlemler alıp, grev olasılığına karşı kendini hazırlayarak, grev uygulamasının etkinliğini geniş ölçüde azaltmaktadır.

Ülkemizde toplu pazarlık görüşmelerinin alışılmadık üstünde uzun sürmesi, görüşmelerde çözüm sağla-

namazsa zorunlu uzlaştırma evresine geçilmesi ve bunda da başarısız bir sonuç alınması durumunda üst işçi ve işveren örgütlerinin uyuşmazlığı bir de kendi aralarında görüşmeleri, grevin işçiler için en uygun zamanda başlatılabilmesi olanağını azaltmakta, dahası yok etmektedir. Grevin başarısının, başlatıldığı zamana çok kez yakından bağlı olduğu düşünülürse, uzun yasal işlemlerin grevin başarı şansını azalttığını, amacına ulaşmasını engellediğini, bu nedenlerle, değindiğimiz işlemlerin gerektiğini söyleyebiliriz.

**3 — Grev Kararının Yetkili Sendika Tarafından Alınmış Olması (m.23/1):** 1963 Tarihli TİSGLY'sı bu konuda, Amerikan - Alman iş tüzesindeki organik anlayıştan esinlenmektedir. Bilindiği gibi, bu anlayışa göre yasal grev, ancak yetkili sendika tarafından başlatılmış, örgütlenmiş, yöneltilmiş ve sonuçlandırılmış olan grevdir.

Uygulamada, yetkili sendikaların ilan edip yürüttükleri grevler, genel olarak yasal sayılmaktadır. Öğretide de böyle bir eğilim ağırlıktadır. Üstelik öğretide bu konuya ilişkin tam bir fikir birliği olduğu söylenebilir. Oysa, yasa'nın 17. maddesi, grevi tanımlarken, «işçilerin aralarında anlaşarak veyahut bir örgütün aynı amaçla çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir» dediğinden, bizce, işçiler 23. maddenin ilk bendinde belirtilen yetkili sendikanın kararına gereksinme duymaksızın 17. maddede koyulduğu gibi «aralarında anlaşarak» da greve gidebilirler. Yani greve gitme konusunda aslında organik anlayış kesin değildir. Ancak şimdiye dek bu anlayış ağırlık kazanmış ve sürüp gitmektedir. Biz, aynı anlayışa katılmıyoruz. En azından Yasanın 17. ve 23. maddeleri arasında çelişki olduğunu belirtip yasa koyucu-



nun bu konuya açıklık getirmesinin gerektiğine inanıyoruz(36).

Bugüne dek karşılaşılan uygulama ise, grev hakkının kapsamını daha çok daraltmaya yaramıştır. Gerçekten de bu hüküm, bir yerde Anayasa ve TİSGL Yasası ile «işçilere» tanınan grev hakkının, uygulamada salt «sendikalara» tanınması sonucunu doğuruyor. Eğer Anayasa ve yasada, işçiler bu haklarını örgütleri aracılığı ile kullanabilirler denseseydi, bu uygulama haklı olabilirdi; ama bu günkü koşullarda, kanımızca haksızdır.

Yasadaki bu hükmün sendikacılığı geliştirici bir etkisi olabileceği ileri sürülebilir. Ama sendikacılığın gelişmesi, grev hakkı kapsamının daraltılması sonucu olmamalıydı. Ülkemizde sendikasız işçi sayısının azımsanamayacak kadar çok olması, eleştirimizin haklılığını gösterir sanıyoruz; dahası, birçok durumlarda sarı sendikaların toplu pazarlık görüşmelerini işverenle anlaşarak işçilerin zararına uzattıkları ve bu nedenle işçilerin kendiliklerinden greve gitmek zorunda kaldıkları ve cezalandırıldıkları göz önüne alınırsa, grev hakkının uygulamada sendikaların tekeline verilmesinin haksızlığı daha belirginleşir.

#### **4 — Grev kararının altı iş günü içinde işverene ve bölge çalışma müdürlüğüne yazılı olarak bildirilmiş**

---

(36) Bu konuda aydınlatıcı olabilir düşüncesi ile hükümetin TİSGLY tasarısındaki grev tanımını (m. 17) hatırlatmak istiyoruz : «İş şartlarında veya bunların uygulama tarz ve yollarında değişiklik yapmak veya yeni iş şartlarını kabul ettirmek amacı ile o işyerindeki faaliyetin büsbütün durmasına veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksamasına sebep olacak biçimde işçilerin anlaşarak topluca işi bırakmalarına 'grev' denir.» Görüldüğü gibi yetkili sendika söz konusu değildir.

ve grevin kapsamına giren işyerinde ilan edilmiş olması (m. 23/1 ve 3).

5 — Grev kararının işverene bildirilmesinden sonra altı iş gününün geçmiş olması (m.23/1): Yukarıda ve burada söz konusu olan altışar iş günlük ön bildirim koşulları alınmış grev kararının uygulanmasını en az yedi iş günü en çok oniki iş günü geciktirmeye yöneliktir. Amaç «uyuşmazlığa çözüm yollarını en son umar olan greve başvurmadan önce yeniden bir kez daha aramaktır» diyenler olabilir. Ancak ön bildirim koşulu grev uygulamasını biraz daha geciktirerek işverenin grevin etkisini azaltıcı önlemleri almasını sağlamaktadır. Uyuşmazlığa kimi kez aylarca süren toplu pazarlıklarda ve daha sonra uzlaştırma safhasında çözüm bulunamamışsa, ön bildirim sağlayacağı 7 - 12 gün içinde çözüm bulunacağını sanmak hayaldir. Ön bildirim sağladığı 7 - 12 gün içinde çözüm bulunmuş grevler vardır ama, bunlar genellemede dikkate alınamayacak kadar azdır. Bu nedenle, ön bildirim koşulunda, grev uygulamasını geciktirmek, işverenin grevin etkilerini azaltacak önlemleri almasını sağlamak, yani grevin amacına ulaşmasını önlemek nitelikleri daha ağır basmaktadır.

6 — Grev oylamasının grev kararının uygulanmasına engel olmaması (m.22): İşyerinde çalışan işçilerin üçte biri, grev ilanının işyerinde asılmasından başlayarak altı iş günü içinde yazılı olarak isterlerse, o işyerinde grev oylaması yapılır. Oylamada işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse, o işyerinde grev uygulanmaz. Bu koşul, başlıbaşına, grev hakkına getirilmiş önemli bir kısıtlamadır.

İşçilerin üçte biri oylama ister ve salt çoğunluk olumsuz oy verirse, grev yapılmaz. Bu, istemle oylama günü arasında geçecek altı işgünü içinde, kararsız işçi-

lerin etkilenmesine yeşil ışık yakan bir kuraldır. Daha ilginç, toplu pazarlıkta yetkili sendikanın saptanmasında oylama (referandum) ya da «irade beyanı»na, böyle bir uygulamanın «işyerine siyaset sokacağını» ileri sürerek kesinkes karşı çıkan bazı işçi örgütleri ile işveren ve işveren örgütlerinin grev oylaması için olumlu tavır takınmalarıdır. Yasakoyucunun grevi önlemek için grev oylaması yöntemini düşünüp yasaya koydurturken toplu pazarlıkta yetki uyuşmazlığının çözümünde aynı yolu seçmemiş olması ise, bir başka ilginç noktadır. Hele yaşamızı etkileyen ABD mevzuatında, toplu pazarlıkta yetki uyuşmazlığının çözümü için oylama yönteminin varlığına(37) karşın, yasakoyucunun bu yöntemi benimsememesi, toplu pazarlıkta yetki uyuşmazlığı olmayacağını düşünmüş olabileceği ve 1963'lerde sendikaların DISK ve Türk - İş gibi iki ayrı konfederasyonda toplanmamış olmaları ile açıklanabilir mi? O günkü koşullarda yapılan seçimin nedenleri ne olursa olsun, günümüzde, önceki yılların olay ve uygulamalarını gözönüne alırsak, yetki uyuşmazlığının çözümünde «oylama» yönteminin benimsenmesine karşı çıkışların anlamsız olduğunu kesinlikle söyleyebiliriz.

CHP - Bağımsızlar hükümetinin Çalışma Bakanlığınca hazırlanan yasa tasarısı taslağında «grev oylaması» uygulamasının kaldırılacağı yer alması, grev hakkına getirilmiş bir kısıtlamanın kaldırılacak olması bakımından olumluydu(38). Ancak bu tasarı kesinleşmedi.

---

(37) Bu konuda bakınız : Toker Dereli : «Yetkili Sendika Tesbitinde Referandum», Milliyet, 14 Aralık 1974, s. 2.

(38) Milliyet, 4 Ekim 1978, TÜBA : İİÇB, Belgeler Bülteni, 16 Ekim 1978, s. 4. Adı geçen yasa taslağının 4. ek maddesinde «275 sayılı kanunun grev oylaması başlıklı 22. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır» denilmektedir.

**7 — Grev yasaklarının bulunmaması:** Yasa, «grev yasakları» başlıklı 20. maddesi ile, grevin bazı durumlarda, işlerde ve kuruluşlarda yasak olduğunu belirtmiştir. Bu yasaklara kısaca değinmek istiyoruz;

**a) Grevin yasak olduğu durumlar:**

aa) savaş; bb) genel veya kısmi seferberlik; cc) felaket; dd) sıkıyönetim durumlarında; ee) toplu iş sözleşmesi süresi içinde (hak uyuşmazlığı sonucu grev ilanı hakkı saklı kalmak koşuluyla); ff) özel hakeme başvurulması ve esas hakkındaki hükmün mahkemece tebliği durumunda **geçici olarak yasaktır**. Buna **grev hakkı bu durumlarda «askıya alınmıştır»** da denilebilir. Söz konusu durumlar sona erince, kalkınca, grev yasağı da son bulmuş, kalkmış olacaktır.

**b) Grevin yasak olduğu işler ve kuruluşlar; Aşağıda sayacağımız işler ve kuruluşlarda grev hakkı kesin olarak yasaklanmıştır.**

- aa) Sağlık;
- bb) Can ve mal kurtarma;
- cc) Su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım;
- dd) Noterlik işlerinde;
- ee) Deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında;
- ff) Eğitim ve öğretim kurumlarında çocuk bakımı işlerinde;

hh) Milli Savunma Bakanlığınca ve İçişleri Bakanlığı Jandarma Genel Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde (bu işyerlerinde grev hakkı aslında kesinkes yasak edilmemiş sayılabilir; ama 20 maddenin 11. bendinde öngörülen yöntem adı geçen işyerlerinde grevi neredeyse olanaksızlaştırdığından), grev yasaklanmış gibidir.

Sağlık, can ve mal kurtarma işlerinde grevin yasaklanması birtakım koşullar altında belki haklı gösterilebilir ama, diğer işler veya kuruluşlardaki yasaklar için aynı şey söylenemez.

Grev hakkının yukarıda saydığımız durum, iş ve kuruluşlarda yasaklanması, bu hakka vurulmuş önemli bir darbedir. **Bu yasaklar, grev hakkını kapsam bakımından önemli ölçüde kısıtlamaktadır.**

Bir grev hareketinin yasal olması için yukarıdaki durumlarda, işlerde ya da kuruluşlarda ilan edilmemesi zorunludur. **Yukarıdaki durumlar içinde bulunan işyerinde çalışan işçilerin grev hakkı askıdadır. Yukarıdaki işler ve kuruluşlarda çalışan işçilerin grev hakkı ellerinden alınmıştır.** Bunlar önemli kısıtlamalardır.

Önemli ve işçi yoğunluğu olan oniki ilde 12 Mart sonrası ilan edilen sıkıyönetim, bir süre sonra Doğu Anadolu'da yer sarsıntısı sonucu ilan edilen yıkınç durumuyla birleşince, grev hakkı tüm ülkede neredeyse askıya alınmıştı. Deyeceğimiz şu ki, grev hakkı bu kısıtlama ile bir anlamda ipotek altına alınmıştır. En kısa zamanda bu kısıtlamanın yeniden gözden geçirilmesi, ve kaldırılması, grev hakkını bu ipotekten kurtaracaktır.

**8 — Grevin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmemiş olması:** Yasa 21. maddesi ile, Bakanlar Kurulunun, grev kararlarını ve başlamış grevleri «ülke sağlığını veya ulusal güvenliği bozucu» nitelikte bulunursa, toplam olarak **doksan gün** erteleyebileceğini öngörmüştür.

Buna benzer bir hükme **ABD** iş tüzesinde rastlıyoruz. Taft-Hartley Yasasının «ulusal bunalım durumları» başlıklı 206. ve 210. maddeleri, «ulusal sağlık ve ulu-

sal güvenliği» tehlikeye koyacak grevlerin ABD Başkanınca **seksen gün** ertelenmesini öngörmüştür. Bu hükümde, Türkiye ve ABD iş tüzeleri arasındaki bir başka koşulluğu göstermesi bakımından ilginçtir.

Bu yetkiye dayanarak ülkemizde hükümetler sık sık grev kararlarını ve uygulamalarını ertelemişlerdir. Gerek «ulusal güvenliği ve ülke sağlığını bozucu» kavramının isteğe göre geniş şekilde yorumlanmaya elverişli olması, gerekse tutucu hükümetlerin her türlü grev hareketini önlemek istemeleri nedeniyle, bu yetki, grev hakkının uygulanmasını geniş ölçüde önleyici, grev hakkının özünü zedeleyici, üstelik anlamsızlaştırıcı bir duruma gelmiştir. Bu nedenle kaldırılması bir zorunluluktur.

**9 — Yasa, 25. maddesi ile, yasal grev uygulaması sırasında bazı işçilerin greve katılmayacaklarını belirtmiştir:** Bu hükmün konulmasındaki amaç ilgili maddenin (a) ve (b) bentlerinde şöyle açıklanmıştır:

a) Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluk bulunan işlerde işin devamlılığını;

b) İşyerinin güvenliğinin, makine ve demirbaşlarının, gereçlerinin, hammadde yarı mamul ve mamul maddelerinin bozulmamasını;

sağlayacak sayıda işçi, greve katılamaz...» Burada işverenin yapması gerekli işlerle, alması gerekli önlemler, bir oranda işçilere yüklenmiş ve grevin işverenin işlerini belli süre için aksatıp onu anlaşmaya yöneltmek olan amacı zedelenmiştir. Dolayısıyla, grevin başarıya ulaşma şansı azaltılmıştır.

Bu madde ile getirilen hükümde daha ilginç olan, **greve katılmayacak işçilerin saptanmasında işverenin**

önemli yetkisinin olması ve «kesin zorunluluk durumunda» işverenin bölge çalışma müdürlüğünün yazılı izni ile, sözü edilen işlerin yerine getirilebilmesi için işçi alabilmesidir. Burada da grevin etkin olmasına ne denli bir engel getirildiği ortadadır. Dahası 61. madde ile, greve katılmayacak işçilerin grev sırasında «geçerli bir özürü olmaksızın» çalışmamak istemeleri sonucu karşılaşacakları cezalar öngörülmüştür.

10 — Yukarıdan beri sıraladığımız kısıtlamalara eklenecek son bir nokta daha vardır. Bu da 1961 Anayasasınca anayasal hak olarak tanınmayan lokavttır. 1963 tarihli TİSGLY ile, özellikle Batı Alman iş öğretisinin etkisi doğrultusunda, grev hakkını «dengeleyen» bir hak olarak düzenlenmiş olmasıdır.

Yasadaki lokavt hakkı, Anayasadaki grev hakkının özüne dokunmakta, kullanılmasını ciddi olarak güçleştirmekte, amacına ulaşmasını önlemekte ve etkisini ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle lokavttın kaldırılması gereklidir.

Saydığımız kısıtlamalar yeri geldiğinde belirtmeye çalıştığımız gibi grev hakkının özüne dokunduğu, kullanılmasını önemli ölçüde güçleştirdiği, amacına ulaşmasını önlediği ve etkisini ortadan kaldırdığı için Anayasa Mahkemesinde ilgililerce açılacak bir dava ile iptal edilebilir.

Sıraladığımız yasak ve kısıtlamalarla, yasa, Anayasa ile yalnızca işçilere tanınmış olan ancak bizce bütün çalışanlara tanınması gereken, grev hakkını kapsam bakımından daha da daraltmış, türlü sınırlamalarla salt sendikalı işçilere tanımış, grev uygulamasını öngördüğü dar yöntemlerle sadece klasik grev yapılmasına olanak verecek şekilde sınırlamış, işverene grevin

etkinliğini önleyici önlemler alabilmesi için zaman ve araçlar sağlamıştır. Böylece grevin yaratıcı ve coşkulu bir şenlik, bir «okul» olmasını önlemek, herkesin rolünün ve yapacaklarının önemli bir oranda önceden belirtildiği bir «oyun» durumuna getirilmek istendiğini söyleyebiliriz.

Anayasada yapılacak bir değişiklik ile, memurlara da işçilere olduğu gibi grev hakkının anayasal bir hak olarak tanınması, ilgili yasalarda bu konuya ilişkin değişikliklerin yapılması, 1963 tarihli TİSGLY'nın getirdiği yasak ve kısıtlamaların ve lokavtın kaldırılması yerinde olur inancındayız. Bu inancımızın gerçekleşeceği konusunda tutarlı işçi örgütlerinin savaşmaları umut vericidir. Hele CHP - Bağımsızlar hükümetinin Çalışma Bakanlığınca hazırlanan son yasa tasarısı taslağında — grev oylaması uygulamasının kaldırılmasının düşünülmesi dışında belirttiğimiz yasak ve kısıtlamaların kaldırılmasına ilişkin hiçbir yeni hüküme yer verilmediğini gördüğümüzden, işçi örgütlerinin bu konuda daha kararlı ve etkin bir savaşıma girişmelerinin gerekeceğini sanıyoruz.



## Ek

### GREV İNCELEMEDE YÖNTEM(1)

Grev toplumsal, ekonomik, siyasal ve tüzel yönleri olan karmaşık bir olaydır. Grev toplumsaldır, çünkü «işçiler arasında dayanışmayı pekiştirici ve eğitici bir role sahip»(2)tir. Grevin ekonomik yönlerinin olduğu da, artık herkesçe bilinmektedir. Grev, siyasal nitelikli de olabilir. Bir başka açıdan, grevin ilanı yönetimi ve sona ermesi türlü tüzel düzenlemelere konu olabileceğinden, grev tüzel bir incelemeden de geçirilmelidir. Grev yasal mı, değil mi sorusunu yanıtlamak için, grevin tüzel yönüyle de ilgilenmemiz gerekir.

İşte bir grev olayını incelemek istersek grevin tüm bu yönlerini açıklamaya çalışmamız zorunlu olacaktır. Grevin sözünü ettiğimiz yönlerini açıklamak, gereğinde değişik grev olayları arasında karşılaştırmalar yapabilmek ve belli dönemlerde belli yerlerde yapılan grev olaylarında genellemelere gidebilmek için, grevin incelenmesinde belli bir yöntem seçilmesi bir gereksinim olmaktadır. Biz, bu amaçla, birkaç bölümden oluşan şöyle bir yöntem öneriyoruz :

(1) Bu yazı daha önce S.B.F. Dergisinde (Cilt. XXXIII, sayı : 3 - 4 Eylül - Aralık 1978, s. 135 - 141) yayınlanmıştır.

(2) Cahit Talas : «Sosyal Ekonomi», Ankara, 1976, s. 456.

## A — Grev Öncesi Olup Bitenler :

Grev öncesinde olup bitenleri incelemek, greve götüren nedenleri, itileri, yolları anlamamıza; ilgili işletme, sendika ve işçileri tanımamıza yardım edecektir. Bunun için:

1. İlgili işletme veya işletmelere ilişkin genel bilgiler verilmeli:

a) Uyuşmazlığın genişliği: Coğrafi genişlik açısından, bir kenti ya da bölgeyi mi, yoksa tüm ülkeyi mi kapsıyor? Ekonomik genişlik olarak, bir işletmeyi, bir işletmeler grubunu, bir işkolunu veya tüm işkollarını mı kapsıyor?

b) Uyuşmazlığın kapsadığı işletme(ler) ya da işkolu(ları) sayısı? Uyuşmazlığın kapsadığı işletme(ler)-nin yurt dışında ortaklığı, yatırımları ve işyerlerinin olup olmadığı.

c) İşletme(ler)nin türü(3) : İşletmenin kamu, özel, yabancı ya da karma anamallı; hammadde bakımından dışa bağımlı olup olmadığı. Bu son nokta, döviz darlığı nedeniyle işletmenin üretimi azaltıp işçi çıkarılması, işletmeye bağlı işyerinin ya da işyerlerinin kapatılması gibi greve itici sonuçlar doğurması bakımından özellikle önemlidir.

d) İşletme(ler)nin tüzel yapısı, varsa ortakları.

e) İşletme(ler)nin tek başına mı, yoksa birlikler kurarak mı çalıştığı, yani tekelleşme durumunun olup olmadığı? Bu konu, tekelleşmiş işletmelerde, örneğin üretim ve pazarlama birimlerinin ayrı ayrı olması sonucu üretim işletmesindeki grevin pazarlama işletme-

---

(3) Bu konuda bakınız, örneğin : Mehmet OLUÇ : «İşletme Organizasyonu ve Yönetimi» I. Cilt, 3. Bası, İstanbul, 1963, s. 16 - 17.

sini çok kez etkilememesi, satışların stoklardan sürdürülmesi dolayısıyla işverene grevle istenen anlaşmaya zorlayıcı zararın verilmesini ve bu nedenle, grevin amacına ulaşmasını engellediği gözlemlendiği için önem kazanmaktadır.

f) İşletme(ler)nin aynı işkolundaki diğer işletmeler ile ilgisi ve ilişkileri: Tekelleşmiş işletmelerin aynı işkolundaki küçük işletmeleri yoketmek için, bu işletmeler grevdeyken, örneğin banka kredi olanaklarından (kendilerine bağlı bankalar aracılığıyla) yararlanıp gerekli krediyi vermeyerek bu işletmeleri kapanmak ya da kendilerinin yerel temsilcisi olmak ikilemi karşısında bıraktıkları görüldüğünden, greve gidecek işletmenin aynı işkolu içinde diğer işletme ya da işletmelerle ilişkileri de gözönüne alınmalıdır.

g) İşletme(ler)nin ne ürettiği, üretilen malların dayanıklı olup olmadığı, istem esnekliği ve üretimin, yurtiçi tüketime mi yurtdışı tüketime mi yönelik olduğu? Yurtiçi tüketime yönelik mal ya da hizmet üreten bir işletme, tüketiciye fiyatları artırarak yansıtabileceğini düşünerek işçi sendikasının istediği ücret artışlarını verebilecek, yurtdışı tüketime yönelik işletmenin değişik nedenler sonucu (örneğin uluslararası yarışım) fiyatlarını arttırmasının çok daha zor (olanaksız dememek için) olması sonucu işçi sendikasının istediği ücret artışlarını verememesinin greve itici neden olabilmesi, bu konuyu ilginç kılmaktadır.

h) İşletme(ler)de kullanılan teknolojinin emek mi, anamal mı yoğun olduğu? Bu noktanın bilinmesi işletmenin grev sırasında veya sonrasında işçilerinin tümünden veya bir kesiminden vazgeçip daha çok makine kullanarak üretimini sürdürmeye çalışıp çalışmayacağını gösterebilmesi bakımından yararlı olacaktır.

1) İşletme(ler)nin geçmiş ve o yıllardaki kâr-zarar durumu.

1) İşletme(ler)nin geçmiş ve o yıllardaki kâr-zarar pazar ve satışlarının durumu.

k) İşletme(ler)nin stok durumu: Yukarıda değindiğimiz gibi, tekelleşmiş işletmelerde, örneğin bir holdingde, üretim işletmesinde yapılan grev, pazarlama işletmesinde (yani ayrı bir işkolunda) yapılacak grevle desteklenemezse, işletmenin stoklarını eritmeye yol açacaktır. Gene böyle bir grev, stoklar elverişliyse, genel olarak holdingin etkilenmemesine neden olacaktır. Böylece grevin amacına ulaşması olanaksızlaşacaktır. Bu bakımdan, işçi sendikasının ya da işçilerin greve karar vermeden önce, işletmenin yapısını ve stok durumunu iyi irdelemeleri zorunludur.

1) İşletme(ler)de çalışanların sayısı (cins ve yaşa göre).

m) İşletme(ler)de üyesi olan işçi sendikaları, üye sayıları, varsa memur dernekleri ya da benzer örgütler ve üye sayıları.

n) İşletme(ler)nin yönetim şekli, çalışanların yönetim ve yöneticilerle ilişkileri, yönetime katılıp katılmadıkları.

2. Greve dek uzanan uyuşmazlıkla ilgili olarak grev öncesinde işçi-işveren arasında görüşme yapıp yapılmadığı, görüşme yapılmışsa tarafların tutum ve davranışları.

3. Greve gitmeyi amaçlayan işçi örgütünün veya işçilerin greve karar vermeden önce toplantı yapıp kendi aralarında nasıl danıştıkları, görüştükleri; işçi isteklerinin saptanması için ne gibi işlem ve girişimler ya-

pıldığı; bu konularda bir şeyler yapılmışsa nasıl örgütlenip, yürütüldüğü.

## **B — Grevin Başlaması Ve Bu Sırada Olup Bitenler :**

Bu konuda şu noktalar belirtilmelidir :

1. Uyuşmazlığı greve iten nedenler, yani grevin nedenleri; ücret arttırılması için mi yoksa başka nedenlerden mi örneğin çalışma süresinin kısaltılması, daha uzun hafta dinlencesi, ve yıllık ücretli izin, işçi sağlığı, iş güvenliği vb. nedenlerden mi greve gidildiği?

2. Grevin yasa veya toplu iş sözleşmesinin uygulanması ya da yeni bir toplu iş sözleşmesinin yapılması ile ilişkisi.

3. Grev ilanının yasa karşısındaki durumu, yani grev ilanının yasal olup olmadığı.

4. Greve karar veren sendika ve ilgili işletme(ler)-deki üye sayısı, sendikali olmayan işçi sayısı ve grev kararına karşı tutumları. Grev oylaması istenip istenmediği. İstendiyse sonucu.

5. Greve karar veren sendikanın bağlı olduğu federasyon veya konfederasyondan grev için önceden alınmış onay olup olmadığı veya bu konuda bir anlaşma yapılp yapılmadığı; sendikanın veya işçilerin grev strajesi, olup biteceklere, grev sırasında alınacak önlemlere ilişkin tasarıları.

6. Grevin yapıldığı işletme veya işletmelerde, işkolu veya işkollarında daha önce işçi - işveren uyuşmazlıklarının olup olmadığı; olmuşsa nasıl çözümlendikleri, sonuçlandırıldıkları; kaç uyuşmazlığın grevle sonuçlandığı; yapılan grevlerin örgütlenmesi ve sonuçları.

7. Başlatılan grevin niteliği (ekonomik ve toplumsal mı, siyasal mı ya da her iki nitelikli mi; savunma grevi mi, hücum grevi mi?) türü (dayanışma grevi mi, genel grev mi?...), yasal olup olmadığı.

### **C — Grev Sırasında Olup Bitenler :**

Bu konuyu incelemek için üç ögeden oluşan şu yöntemi kullanabiliriz:

#### **I — Grevin Örgütlenmesi Ve Yönetimi:**

Burada şu açıklamalar yapılmalı:

1. Grevi kim ilan etti, kim yönetiyor? Sendika, dernek ve siyasal örgütlerin rolleri. Grevci işçilerin grev için nasıl örgütlendikleri (grevciler genel kurulu, grev komiteleri, grevcilerin temsilcileri, grev gözçüleri).

2. Grevin kapsadığı işçi sayısı, greve katılma oranı, greve katılan işçilerle katılmayanların karşılaştırılması. Katılanların cins (erkek, kadın) ve yaş (genç, yaşlı) durumları. Grevcilerin eylemi örgütleyen sendika ile ilgileri, yani sendikanın üyesi olup olmadıkları; grevci sayısının, sendikanın ilgili işletme(ler)deki üye sayısına oranı. Başka sendikaya üye işçilerin greve karşı tutumları. Greve katılmayanların, grev kırıcı tutum ve davranışlarının olup olmadığı. Kararsız işçilerin durumu; grevoilerin, sendikanın bu işçilerle ilişkileri.

3. Grev sırasında işverenin greve karşı tutum ve davranışları, işverenin «grevi kırmak» için girişimlerinin olup olmadığı. Bu tür girişimler varsa, nasıl yapıldığı?

4. Grev sırasında işverenle görüşmelerin nasıl sürdürüldüğü? Sendika bu görüşmeleri sürdürüyorsa,

yerel ya da ulusal sendika liderlerinden kimler, nasıl katılıyor? Grev komitesi, grevcilerin temsilcileri, görüşmelerde rol oynuyorlar mı? Oynuyorlarsa nasıl?

5. Grev sırasında yürütülen görüşmelerde işverenin nasıl temsil edildiği? İşverenin bağlı olduğu sendika, federasyon veya konfederasyonun görüşmelerdeki rolü? İşveren temsilcilerinin genel olarak tutumu ve aralarında tam bir uyum olup olmadığı?

6. Görüşmelerdeki gelişmeler, işçi ve işveren temsilcilerinin izledikleri yol, yöntem, taktik ve stratejinin ne olduğu, nasıl geliştiği?

7. Grev süresince grevcilerin yaptıkları toplantı, tartışma, gösteri ve yürüyüşler (hazırlanması, yürütülmesi, türü, katılanlar, etkisi), eğitim çalışmaları (seminerler vb.), film, tiyatro gösterileri ve benzer ortak uğraşların örgütlenmesi, yürütülmesi ve etkisi?

## II — Grevin Toplumsal Yönleri :

Bu bölümde izlenecek yöntem ile grevin işçiler arasındaki tanışma, dayanışma ve bütünleşmeye, sınıf bilincine etki ve katkısını bulmaya çalışmak istegindeyiz. Bunun için şu sorular yanıtlanmalı, şu açıklamalar yapılmalı :

1. Grev sırasında grevcilerin yaşantıları? Grev fonundan grevcilere yapılan ödentiler ve grev için toplanan yardımların dağıtımı (kime, ne kadar, nasıl)? Grevcilerin geçim koşulları?

2. Grevcilere yapılan yardımların kaynakları (mesleki dayanışma, mesleklerarası dayanışma, özel yardımlar, yabancı ülkelerden yardımlar, belediye yardımları)?

3. Grevcilerle esnaf, tüccar, köylü ve gençliğin ilişkileri? Grevci işçiler, ailelerinin, tanıdıklarının, çevre halkın tutum ve davranışları?

4. Diğer işçi sendikalarının, derneklerin, siyasal örgütlerin greve karşı ilgileri, grevcilerle ve grevi örgütleyen sendika ile ilişkileri (yardım, bildiri, demeç, dayanışma vb.)?

5. Grevcilerin birlikte yaşantıları? Grevcilerin — özellikle işyeri işgalli grevde — işletme içinde ve dışındaki ortak yaşamları, örgütlenmeleri ve aralarındaki görev bölümü?

6. Grevin kamuoyuna yansımaları, etkisi ve kamuoyunda nasıl görüldüğü, nasıl değerlendirildiği? Grevcilerin ve grevi örgütleyen sendikanın grevi kamuoyuna anlatmak, onu etkilemek, onun desteğini elde etmek, yani grevi halka benimsetmek için yaptığı girişimler. Bu konuda dağıtılmış bildiri, broşür ve verilmiş demeçler. Bunlardan birkaç örnek. Söz konusu yayınların kamuoyu ve baskı grupları üzerinde etkileri, tepkileri.

7. İşveren tarafının kamuoyunu etkilemek, kendisini haklı göstermek için yaptığı girişimler, yayınlar.

### **III — Grev Sırasında Kamu Yetkililerinin Girişimleri:**

1. Girişimin düzeyi: Yerel, bölgesel veya ulusal düzeylerden hangisi veya hangilerinde olduğu?

2. Girişimin siyasal türü. Çalışma örgütü mü, güvenlik güçleri mi? Güvenlik güçleri ve grevciler arasında çatışma, şiddet var mı? Hükümetin, parlamentonun, mahkemelerin tutum ve davranışları.

3. Kamu yetkililerinin hakemlik, arabuluculuk konusunda girişimleri olup olmadığı. Varsa nasıl olduğu, gelişmesi ve sonucu.



## **D — Grevin Sona Ermesi ve Sonuçları:**

1. Grevin sona ermesinin nedenleri.
2. Grevin süresi, grevde yitirilen işgünü.
3. Grevin yengiyle mi, yenilgiyle mi sonuçlandığı?

Bu sonuçların nedenleri, etkileri.

4. Grev yengi ile sona erdiyse, grevcilerin karşılanan istekleri? Bunların başlangıçtaki işçi istekleri ile karşılaştırılması. Grev sonunda elde edilemeyen istekler varsa, bunların neden elde edilemediği?

5. Varsa, imzalanan protokol, toplu iş sözleşmesi ve bunların ilginç hükümleri.

6. Grevde geçen günlerin ödenip ödenmeyeceği ve işçilerin sonradan fazla çalıştırılmasıyla uğranılan kaybın karşılanıp karşılanmayacağı? Bu konuda, protokol veya toplu iş sözleşmesindeki hükümler.

7. Grevin siyasal (siyasal örgütlerin — parti vb. — greve karşı tutum, tavır, ilgi ve davranışları; bu konuda varsa girişimlerinin nasıl olduğu, gelişmesi, sonuçları; sendikanın ve grevcilerin siyasal örgütlerle ilişkileri?), ekonomik (mikro düzeyde işletme, makro düzeyde ülke ekonomisi) ve toplumsal (grevciler arasında grev sonucunda dayanışma ve sınıf bilincinde gelişme) etki ve sonuçları.

## **E — Grev Sonrasında Olup Bitenler:**

İşletmede grevin bittiği, yeniden çalışmaya başlandığı dönemde, yani grevden birkaç gün sonrasında işletmenin, grevcilerin, grevi örgütleyen sendikanın durumunu da araştırmamız gerekir sanıyoruz. Bu amaçla, şu soruları yanıtlamaya yönelmeliyiz :

1. Grev nedeniyle işten çıkarmalar var mı? Varsa sendikanın ve işçilerin tutumu nedir?

2. Adli dava konusu sorunlar var mı? Varsa sonuçları.

3. İşçilere ya da işverene grev nedeniyle verilen ceza olup olmadığı?

4. Grevin, eylemi örgütleyen sendikanın üye sayısına etkisi. Sendika, grevden sonra zayıfladı mı, güçlendi mi?

5. Grevin, sendikanın grev fonuna etkisi.

Grev incelenmesi için önerdiğimiz bu yöntemin eksiksiz ve kusursuz olmadığı kesindir. Eksik ve kusurların işçi, sendikacı, araştırmacı ve konuyla ilgili kişilerin yapacakları eleştiri, yorum ve katkılar ile giderilmeye çalışılması dileğimizdir.

## KAYNAKÇA

### YAZAR YAPITLARI

AĞAOĞLU, S.; HÜDAİOĞLU, S. : *İş Hukuk Tarihi* (1. cilt), Ankara, 1939

AHMAD, Feroz : *İttihat ve Terakki (1908 - 1914)* Sander Yayınları, İstanbul, 1971

CANERLYNCK, G. H.; LYON - CAEN, G. : *Droit du Travail*, Dalloz, Paris, 1970

ERİŞÇİ, Lütfi : *Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi*, İstanbul, 1951

ESENER, Turhan : *İş Hukuku*, A. Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1973 (3. Basısı 1978'de yapıldı)

ESİN, Pars : *Türkiye'de İşveren Sendikacılığı*, A. Ü. S. B. F. Yayınları, Ankara, 1974

FİŞEK, Kurthan : *Türkiye'de Kapitalizmin Gelişmesi ve İşçi Sınıfı* Doğan Yayınevi, Ankara, 1969.

GÜZEL M. Şehmus : *Le Mouvement Ouvrier et les Greves en Turquie : de l'Empire Ottoman a Nos Jours*, (basılmamış doktora tezi), Aix-en provence (Fransa), 1977

HAUPT, G.; DUMOND, P. : *Osmanlı İmparatorluğunda Sosyalist Hareketler*, Gözlem Yayınları, İstanbul, 1977

IŞIKLI, ALPASLAN : *Sendikacılık ve Siyaset*, A. Ü. S. B. F. Yayınları, Ankara, 1972 (yeni basısı 1979'da Birikim Yayınlarından çıktı)

KUCZYNSKİ, Jurgen : *İşçi Sınıfı Tarihi*, E Yayınları, İstanbul, 1968

LEFRANC, George : *Grèves d'Hier et d'Aujourd'hui*, Aubier, Paris, 1970

LENIN, V. I. : *Oeuvres*, Cilt IV, Paris, 1975

- LENİN, V. İ. : **Devlet, Grev, 1 Mayıs**, Kızılırmak Yayınevi, Ankara,t.y.
- LUXEMBOURG, Rosa : **Kitle Grevleri**, Maya Yayınları, İstanbul, 1976
- MALLET, Serge : **La Nouvelle Classe Ouvrière**, Collection «Esprit» Paris, 1963
- OLUÇ, Mehmet : **İşletme Organizasyonu ve Yönetimi**, 1. cilt (3. bası), İstanbul, 1963
- PIAGET, Charles : **Lip**, Lutter/Stock, Paris, 1973
- REİSOĞLU, Seza : **Yabancı İşçiler Yönünden Alman İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, A. Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1973
- SENCER, Oya : **Türkiye’de İşçi Sınıfı**, Habora Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1969
- SINAY, Hélène : **La Grève**, Dalloz, Paris, 1966
- SMITH, Adam : **The Wealth of Nations**, (edited by Edwin Cannan), cilt - 1, University Paperbacks, Londra, 1961
- SÜLKER, Kemal : **100 Soruda Türkiye’de İşçi Hareketleri**, (3. bası), Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1976
- SÜLKER, K.; LEFRANC, G. : **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, Varlık Yayınları, İstanbul, 1966
- TALAS, Cahit : **Sosyal Politika**, A. Ü. S. B. F. Yayınları, Ankara, 1967
- TALAS, Cahit : **Sosyal Ekonomi**, Ankara, 1972 (yeni basısı 1979 da S Yayınlarında yapıldı)
- TANİLLİ, Server : **Anayasalar ve Siyasi Belgeler**, Y. Y., İstanbul, 1976
- TOY, Erol : **Gözbağı**, Ağaoglu Yayınevi, İstanbul, 1977
- TUNA, O. KUTAL, M. : **Grev Hakkı...**, İ. Ü. İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1962

#### KURUM YAPITLARI :

- D.İ.E. : **Türkiye İstatistik Yılığ 1975**, Ankara, 1976
- D.İ.S.K. : **Demokratik Sınıf ve Kitle Sendikacılığı** (2. bası), D.İ.S.K. Yayınevi, İstanbul, 1978
- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ : **Rapport au Gouvernement de la Turquie...**, Cenevre, 1964

## YAZILAR :

- BARTOLI, Henri : **Le Mouvement Syndical en Turquie, Cahiers de l'I.S.E.A.**, sayı : 107; Kasım 1960
- DOĞAN, Yalçın : **İşçi - Memur Ayrımı, Cumhuriyet**, 17 Nisan 1975
- DUMONT, Paul : **20 Yüzyılın Başları Osmanlı İmparatorluğu İşçi Hareketleri ve Sosyalist Akımlar Tarihi Üzerine Yayımlanmamış Kaynaklar**, Toplum ve Bilim, Sayı : 3, Güz 1977
- GÜZEL, M. Şehmus : **1936 Fransa'sı, «Matignon» Anlaşması ve sonrası**, T.C. Çalışma Bakanlığı Çalışma Dergisi, Ocak - Nisan 1979
- HAUPT, G. : **Le Debut du Mouvement Socialiste en Turquie, le Mouvement Social**, no : 45, Kasım - Aralık 1963
- İŞIKLI, Alpaslan : **Kamu Kesiminde Çalışanların Sendikal Hakları**, Sayıştay Denetçileri Derneği Meslek Dergisi, No : 40, Eylül 1963
- KIRSCH, M. : **La Legislation du Travail Dans les Etats Africains et Malgache d'Expression Francaise**, «Notes et Doc» no : 3018, Eylül 1963
- OLLIER, P. : **Un Conflit Exemplaire, L'Affaire Neyrpic, Droit Social**, 1963
- ONUR, Hakkı : **1908 İşçi Hareketleri ve Jön Türkler, Yurt ve Dünya**, no : 2, Mart 1977
- TALAS, Cahit : **1977 Seçimi Sonrası ve Genel Grev, Milliyet**, 1 Ağustos 1977
- TUNCAY, Mete : **Osmanlı Yönetiminin Son Yıllarında (1909 - 1912) Selanik'te Yahudi Sosyalizmi**, Toplum ve Bilim, Sayı : 3, Güz 1977
- VELIKOV, Stefan : **Sur le Mouvement Ouvrier et Socialiste en Turquie Après la Revolution Jeune-Turque de 1908, Etudes Balkaniques**, Sayı : 1, Sofya, 1964.

Institut kurde de Paris

**Bilimsel Yayıncılık : Soğukkuyu Aak Sok. No : 7 Ulus -  
Ankara / Basıma Hazırlayan : Grsel Tunçer / Dizim,  
Basım ve Cilt Şafak Matbaası, 29 57 84, Ankara / 1. Ba-  
sım, Mayıs 1980 /**

## NOTLAR

### YANLIŞ DOĞRU ÇİZELGESİ

Sayfa	Paragraf	Satır	Yanlış	Doğru
15	2	11	«uyarı grevleri» nden sonra parantez açılıp, «saatlik» ten sonra kapatılacak.	
17			2. paragraftan sonra (a) ve (b) şıkları dizgi yanlışlığı sonucu 18, 19. sayfalardadır.	
32	3	4	virgül kalkacak «işverenin» değil «işverenin»	
45	2	7	ve	veya
47	1	16	1939	1934
50	2	8	«yapılarak» tan sonra «oluşması engellenmek istenen,»	
79	1	2	memurlar	memur
69	2	5	«Terakki» den sonra «Cemiyeti»	
94	2	3	«amacını ve»	«amacı ile»
108	1	4	«belirtmiştir» den sonra parantez	
110	1	10	«işlemlerin» den sonra «kaldırılmalarının»	
115	6	3	206. ve 210.	206 — 210.
122	2	1	geçmiş ve o yıllardaki kâr - zarar	pazarlama ve satış olanakları

Grev, bir anlamda, çalışanların yaratma ve değişiklik istemlerinin açıklanması eylemidir. Çalışanlar, greve başvurarak, genellikle, içinde buldukları koşulların değiştirilmesi zorunluluğunu dile getirmekte, bu yöndeki isteklerini açığa vurmaktadırlar. Yani grevde çok kez bir yaratıcılık, bir değişiklik isteği vardır.

M. ŞEHMUS GÜZEL