

**TÜRKİYE'DE GREVLERİN
EKONOMİK ANALİZİ
(1963-1995)**

(Yüksek Lisans Tezi)

**Murat SEZEN
Eskişehir-1998**

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
ME

ÖZET

Toplu pazarlık sisteminin unsurlarından birisi olarak kabul edilen grevlerin, işçilerin ister parasal istersede çalışma koşullarıyla ilgili birtakım isteklerinin toplu görüşmeler sırasında barışçı yollarla çözümlenememesi durumunda grevi kendileri için işverenlerine karşı bir koz olarak kullanmak istemeleriyle ortaya çıkan işçi hareketlerinin ülkemizdeki seyri ilgi çekicidir. Buradan hareketle ortaya konmaya çalışılan çalışmanın amacı, 1963-1995 yılları arasında meydana gelen grev hareketlerini inceleyerek bu grevlerin arkasında yatan ekonomik nedenlerin neler olduğu grevler işkollarına veya iktisadi faaliyet kollarına incelenerek bazı yıllarda aşırı grevlere rastlanırken bazı yıllardaki grevlerin düşüklüğünün nedenlerini göstermektir. Çalışmanın amacı gereği, işçi-işveren-devlet kesimlerinin yaptığı yanlışları ortaya koymak veya bu kesimlerden birini göklere çıkartırken diğer kesimleri eleştirmek veya kötülemek değildir. Burada yaşanmış gerçek grev olayları gözler önüne serilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci ve ikinci bölümlerinde; genel olarak grevden bahsedilmiş, yani - ilk bölümde- grevin tanımı yapılmış, çalışma hayatında grevin rolünden bahsedilmiş enson grev türleri ve grevin bazı ülkelerdeki gelişimini incelendikten sonra ikinci bölümde de ülkemizdeki grev hakkından bahsedilerek, Türkiye’de grev hakkının tarihsel gelişimi, Türkiye’de grev hakkının anlamı ve fonksiyonu ortaya konmuş, 2822 Sayılı Kanunda bir grevin kanuniliğini sağlayan şartların neler olduğu gösterildikten sonra 1961 ve 1982 Anayasalarında yer alan grev hakkı incelenmiştir.

Hem genel olarak hem de Türkiye açısından grevin gelişimini veren bölümlerden sonra bölümde de 1963-1995 yıllarındaki grevler araştırılmış, işkolları ve iktisat faaliyet

kollarına göre grev gelişimleri verilmiş, grevin nedenleri yıllara göre açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde ayrıca işçi hareketlerinin yoğun olduğu yıllardaki grev-enflasyon-milli büyüme ilişkisi hakkında birde yorum getirilmeye çalışılmış ve son olarak grevlerin ülke ekonomisine verdiği ekonomik zarardan bahsedilmiştir. Yine bu bölümde, özellikle 1980 öncesi artış gösteren grev dalgalarının ülke üretimine verdiği birkaç rakamsal değer gösterilmiştir.

ABSTRACT

When some of the desires of the workers, such as monetary or working condition desires, can not be solved during collective discussions, the courses of the worker movements are very interesting, which comes into the light with workers wanting to use them against their employers for this reason, the purpose of the study tried to reveal, by studying the strike movements taking place between the years of 1963-1995, is to show what the economic reasons of these strikes are or the reasons of the lowness of the strikes in some years by studying the strikes according to their work branches or their economic activity branches.

The purpose of the study is not to reveal the mistakes made by the parts of workers, employers or state or not to criticise them. Here have been tried to reveal the realised strike events, in the first and second chapters of the study the strike has generally been mentioned, that is, in the first chapter the strike has been defined, and after studied the last strike sorts and the development of strike in some countries. In the second chapter by mentioning the historical development of strike right in Türkiye, the function and meaning of strike right in Türkiye has been considered, and in the act 2822 after what the conditions providing the legality of a strike are shown, the strike right taking place in the constitutions of the years of 1961 and 1982 has been studied .

After the chapters giving the development of strike both in general and for Türkiy, in the last chapter, the strikes between the years of 1963-95 have been studied, and the development of strike has been given according to work branches and economic branches, the reasons of strike have been tried to explain according to the years. In this chapter a

comment on the relation of strike-inflation-national development in the years of densely seen worker movements has been made and lastly the economic damages given by the strikes to country economy have been mentioned. In the same chapter especially some figurative values of the strikes fluctuations increasing before the year of 1980 have been shown.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
TABLOLAR	XI
ŞEKİLLER	XII
KISALTMALAR	XIII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GREV

1. TANIM OLARAK GREV	4
2. ÇALIŞMA HAYATI İLİŞKİLERİNDE GREVİN ROLÜ	7
2.1. Grevin Mesleki Teşekküller Yönünden Önemi	8
2.1.1. Grevin Sendikaların Gelişmesindeki Rolü	9
2.1.2. Grevin Kollektif Pazarlık Sistemi Sakımından Önemi	9
2.1.3. Grevin İşletmeler Yönünden Önemi	10
3. GREV TÜRLERİ VE GREVİN OLUŞUMUNDA ROL OYNAYAN FAKTÖRLER	10
3.1. Grev Türleri	10
3.1.1. Klasik Grev	11
3.1.2. Dönen Grev	11
3.1.3. Kısa Süreli ve Yinelenen Grevler	12
3.1.4. Gösteri Grevi	12

3.1.5. Sanayi Grevleri	13
3.1.6. Fazla Çalışma Grevi	13
3.1.7. Verim Grevi	13
3.1.8. Çaba Gösterisi Grevi	14
3.1.9. Uyarı Grevi	14
3.1.10. Yönetmel (İdari) Grev	14
3.1.11. İşyeri İşgali Grev ve Çalışanların Denetimi	15
3.1.12. Dayanışma Grevi	15
3.1.13. Siyasal Grev	16
3.1.14. Menfaat Grevi-Hak Grevi	17
3.1.15. Düzenli-Düzensiz Grevler	17
3.1.16. Genel Grev	17
3.1.17. İş Yavaşlatma Grevi	18
3.1.18. Nöbetleşe (Birbiri Ardına) Grevler	18
3.1.19. Oturma Grevi	18
3.2. Grevin Oluşumunda Rol Oynayan Faktörler	19
3.2.1. Ekonomik Nedenler	19
3.2.1.1. Bunalım Dönemlerinde	19
3.2.1.2. Refah Dönemlerinde	20
3.2.2. Siyasal-Sosyal Nedenler	20
3.2.3. Sendikaların Büyümesi	21
3.2.4. Etkinliği Gittikçe Artan Sendikacılık	21
3.2.5. Beşeri İlişkiler	21
3.2.6. Doktrin Ayrılıkları	22
4. GENEL OLARAK GREVİN GELİŞİMİ	22
4.1. İngiltere	23
4.2. Fransa	24
4.3. Almanya	25

	<u>Sayfa No</u>
4.4. İsviçre	26
4.5. Amerika Birleşik Devletleri	26

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE GREV HAKKI

1. GREV HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ	28
1.1. Tatil-i Eşgal Kanunu	28
1.2. 3008 Sayılı İş Kanunu (Grev Yasağı)	30
1.3. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu	32
1.4. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu	36
2. GREV HAKKININ ANLAMI VE FONKSİYONU	38
3. 2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNUNDA GREVİN KANUNİLİĞİ VE UNSURLARI	40
3.1. Greve, Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında Uyuşmazlık Çıkması Halinde Başvurulması	41
3.2. Grev, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Gösterilen Amaca Uygun Yapılmalı	42
3.3. Grevin 2822 Sayılı TİSGLK Hükümlerine Uygun Yapılması	43
3.3.1. Kanunda Gösterilen Belirli Safhaların Geçirilmiş Olması	44
3.3.2. Grev Kararının Kanuna Uygun Bir Şekilde Alınması	44
3.3.3. Alınan Grev Kararının Kanuna Uygun Bir Şekilde Uygulamaya Konması	45
3.3.4. Grevin Başlamasıyla birlikte İşçilerin İşyerinden Ayrılması	46
4. GREV HAKKININ 1961 ve 1982 ANAYASALARI İÇERİSİNDEKİ DÜZENLEME BİÇİMLERİ	47

4.1. 1961 Anayasası	47
4.2. 1982 Anayasası	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE 1963-1995 YILLARI ARASI GREV HAKKININ KULLANIMI VE EKONOMİK ETKİLERİ

1. 1963-12 EYLÜL 1980 DÖNEMİ GREVLERİ	53
1.1. Türkiye'de Grevlerin Genel Görüntüsü	57
1.2. Türkiye'de Grevlerin İktisadi Faaliyet ve İşkollarına Göre Dağılımı	62
1.3. Türkiye'de Grevlerin Sektörlere Göre Dağılımı	64
1.4. 1963-80 dönemi Grevlerinin Genel Değerlendirilmesi	66
1.5. 1963-1980 Dönemi Grevlerin Ekonomik Yorumu	71
2. 1980-1984 DÖNEMİ	77
3. 1984-1995 DÖNEMİ GREVLERİ	79
3.1. Türkiye'de Grevlerin Genel Görüntüsü	80
3.2. Türkiye'de Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı	83
3.3. Türkiye'de Grevlerin Sektörlere Göre Dağılımı	84
3.4. 1984-1995 Yılları Grevlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi	85
3.5. 1984-1995 Dönemi Grevlerin Ekonomik Yorumu	90
4. TÜRKİYE'DE GREVLERİN ÜRETİM ÜZERİNDE YARATTIĞI ETKİLER	94
SONUÇ	99
YARARLANILAN KAYNAKLAR	102

TABLULAR

Sayfa No

Tablo 1 : 1965-1980 Yılları Arası Grev, Greve Katılan İşçi ve Kaybolan İşgününün İktisadi Faaliyet Kolları ve Sektörlere Göre Dağılımı	54
Tablo 2 : 1963 ve 1964 Yılları Grev, Greve Katılan İşçi ve Kaybolan İşgününün İşkollarına ve Sektörlere Göre Dağılımı	56
Tablo 3 : 1963-1980 Arası Yılları Grevleri	57
Tablo 4 : Grev İlan Eden İşçi Teşekkülleri (1963-1967)	59
Tablo 5 : Grevlerin Nedenleri (1963-1967)	59
Tablo 6 : 1963-1964 Yılları Arası Grevlerinin İşkollarına Göre Dağılımı	62
Tablo 7 : 1965-1980 Yılları Arası Grevlerinin İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı	63
Tablo 8 : 1963-1980 Yılları Arası Grevlerin Sektörlere Göre Dağılımı	64
Tablo 9 : 1963-1980 Yılları Arası Enflasyon Oranları	73
Tablo 10 : 1980 Yılı Grevleri (1 Ocak 1980-12 Eylül 1980)	78
Tablo 11 : 1984-1987 Yılları Arası Grev Uygulamaları	80
Tablo 12 : 1988-1995 Yılları Arası Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı (Yıllara Göre)	81
Tablo 13 : 1988-1995 Yılları Arası Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı	83
Tablo 14 : 1984-1995 Yılları Arası Grevlerin Sektörlere Göre Dağılımı	85
Tablo 15 : 1984-1995 Yılları Arası Enflasyon Oranları	91

ŞEKİLLER

Sayfa No

Şekil 1 : 1977-1980 Yılları Arası Greve Enflasyon Artış Hızları	74
Şekil 2 : 1977-1980 Yılları Arası Kaybolan İşgünleri	76
Şekil 3 : 1977-1980 Yılları Arası GSMH Büyüme Hızları	76
Şekil 4 : 1977-1980 Yılları Arası Sanayi Sektörü Büyüme Hızları	77
Şekil 5 : 1987-1991 Yılları Grev ve Enflasyon Artış Hızları	92
Şekil 6 : 1987-1991 Yılları Arası Kaybolan İşgünleri	93
Şekil 7 : 1987-1991 Yılları Arası GSMH Büyüme Hızları	94
Şekil 8 : 1987-1991 Yılları Arası Sanayi Sektörü Büyüme Hızları	94

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
A.Ü.	: Ankara Üniversitesi
Bkz	: Bakınız
C.	: Cilt
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
Fak	: Fakülte
Gn	: Genel
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
İSO	: İstanbul Sanayi Odası
İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
Mad.	: Madde
Md.	: Müdürlüğü
MESS	: Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
OPEC	: Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü
Petrol-İş	: Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası
s.	: Sayfa
Siy.Bilg.Fak.	: Siyasal Bilgiler Fakültesi
Sos.Güv.	: Sosyal Güvenlik
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği
Ün.	: Üniversite
Yay.	: Yayanları
Ya.No	: Yayın No
Yol-İş	: Türkiye Yol İşçileri Sendikası

GİRİŞ

19. y.yılın başında batıda Sanayi Devriminin başlaması ile birlikte oluşan değişiklikler toplumlarında etkilemiş, ev ekonomisi ve el sanatları ile geçinen bireylerin sanayi devrimi ile birlikte yerini çok kişilerin bir arada yaşadığı ve kendilerine ait olmayan üretim araçlarında çalışan insan tipine bırakmıştır. Böylece üretim toplumunun oluşmasıyla, bireylerin toplu bir şekilde biraraya gelerek üretimde bulunmalarıyla toplumlarda işçi sınıfının doğuşu gerçekleşmiş oluyordu.

Büyük işçi kitlelerinin oluşması, bu devrimin içinde geliştiği liberal ekonomi ve ferdiyetçi hukuk rejiminin işçi sınıfının çalışma ve hayat şartlarını çok kötüleştirilmesi bir yana, bu işçi sınıfının karşısına işveren şeklinde bir güç de ortaya çıkarıyordu. Yıllar boyu iki kesim arasında işçi-patron şeklinde devam eden iş ilişkileri zaman zaman işveren kesiminin işçiye parasal olsun, çalışma şartlarıyla ilgili olsun birtakım yaptırımları kapitalist sistemin daha belirgin bir şekilde ekonomiye ağırlığını koymasıyla birlikte işçi ve işveren çekişmelerine yeni bir boyut kazandırmıştır. Çalışanlar için uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, kadın ve çocuğun çalışma hayatına yoğun bir şekilde sokulup sömürünün yaygınlaştırılması ve artırılması, zaten işçinin bütün bunlara karşı gelebilecek bir kozunun bulunmaması durumu kötü olan işçinin daha da kötüleşmesine zemin hazırlamıştır. Bütün bu durumlar karşısında kendisini ezdirmeme isteği, işçiyi yasal olmayan birtakım eylemlerin içerisine girmesine neden olmuştur.

Toplumlarda bu huzursuzlukların başgöstermesi, tüm ülkelerde, iş ilişkilerinde barışı sağlamakve korumak yasa koyucuların sosyal hukuk alanındaki temel amaçlarından

birisini oluşturmakla birlikte, bu barışı evrensel birtakım ilkelerle sağlamak mümkün olmadığından her ülkenin kendine özgü sosyal ve ekonomik şartları bu huzursuzlukların giderilmesini etkilemektedir. Dolayısıyla hem ekonomik hem desosyal yönden gelişmiş, demokratik siyasal rejime bağlı özgürlüklerin yürürlükte bulunduğu ülkelerde, çalışma hayatında işçi-işveren ilişkilerindeki huzursuzlukların, tatminsizliklerin bir belirtisi olarak ortaya çıkan grevleri, çeşitli hukuk kurallarıyla düzenleyecek bir biçimde müzakere gücü olarak kabul etmiştir. Bu müzakere gücü, tarihin çeşitli evrelerinde ya yasaklanarak ya da daha esnek hale getirilerek işçi-işveren ilişkileriyle ortaya çıkan hertürlü uyuşmazlıkların çözümlenmesi veya en azından çıkan sorunların minimize edilmesinde göstermiş olduğu rollerle günümüze kadar ulaşmıştır.

Grev hakkı olarak ortaya çıkan bu müzakere aracı, çalışanların yaşam ve çalışma şartlarını korumak, bu koşullarda iyileştirme ve düzeltmeler sağlamak için işverene karşı girişilen, iş durdurma ya da önemli bir şekilde aksatma eylemidir. Dolayısıyla işçilerin elinde bir araç olan bu eylemin temelinde ekonomik nedenler bulunmakla birlikte sosyal hatta siyasal olay olarak da ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde de 1961 Anayasasıyla getirilen sendikacılık, toplu pazarlık, grev ve lokavt hakları ile Türkiye’de işçi-işveren ilişkileri, demokratik yeni bir sistemin oluşmasıyla düzenlenmiş, sorunları gideren bir çözüm yolu olarak görülmüştür. 1980 askeri ihtilaline kadar yürürlükte kalan 1961 Anayasası yerini 1982 Anayasasına bırakırken bu anayasa ile işçi-işveren ilişkileri yeniden gözden geçirilmiş ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkartılmış ve bu yeni rejim toplu pazarlık sisteminin işleminde etkin bir rol üstlenmiştir.

1961 Anayasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun grev hakkını Türk işçisine tanımasından sonra düzenli bir şekilde oluşan grevler, 1970 yıllarına gelindiğinde amacından sapmış artık siyasal, ideolojik grevler olarak yasadışı grevler tanınmaya başlanmıştır. Grev, işçi kesiminin ekonomik ve çalışma koşullarını

iyileştirmek için işverene karşı kullanabileceği bir araç olarak tanımlanmasına rağmen 1970'li yıllarda bu tanımından çıkmış ve araç olarak değil bir amaç olarak kullanılmaya başlamıştır. Dolayısıyla, zaten ülke ekonomisinin enflasyon ve petrol krizinden etkilenerek bir arz yetersizliği içinde bulunmasının yanısıra birde bu yasadışı grevlerinde başgöstermesi tüketim fazlası olan ülkemizde üretimde yaşanan büyük düşüşten sonra ekonomi daha da kötü duruma gelmiştir. Bütün bu olumsuz koşullarla rağmen ülkemizde yeni başlayan endüstri hayatı, grevlerin yarattığı işgünü kaybıyla, meyvesini vereceği yerde baltalanmış bir hal almıştır. Ancak bütün bunlara rağmen gelişmiş, demokratik her ülke gibi ülkemizde de grevin sosyal bir hak olarak kullanılması gereklidir ve çalışma hayatındaki aksaklıkları grev vasıtasıyla gidermek lazımdır, ama bunu bir amaç olarak edinmenin veya işçi-işveren arasında olan bu mücadelenin uzatılıp ülkenin sosyal ve ekonomik hayatına mal olacak bir şekle dönüştürülmemesi gereklidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GREV

1. TANIM OLARAK GREV

Grev, kelime olarak dilimize Fransızca'dan alınmış olup Fransız Hukuk dilinde yeralan bu kelime, "Academie Française" sözlüğüne 1877 yılında kabul edilmiştir. Fransızca'da grev (gréve) kelimesi, Paris'te bulunan "Grev Meydanı"ndan gelmektedir. Eskiden idamların alenen yapıldığı bu meydana daha sonraları halk dilinde iş arayanların toplu şekilde beklemeleri, grev yapmak olarak dile getirilmiştir. Dolayısıyla "grev yapmak", "grevde olmak" işsiz olma anlamını kazanmıştır (1).

Ayrıca Fransa'da 1. Dünya Savaşına kadar çeşitli hukuk tezlerinde resmi metinlerde ve Fransız medeni Kanununda da kullanılan "Coalition" sözcüsüne de yer verildiği görülür. Coalition kelimesi birinci anlamda "kişi veya örgütlerin aynı amaç etrafında geçici olarak biraraya gelmeleri" ikinci anlamda, "işçi, işveren, tüccar ve sanayicilerin iktisadi ve mesleki amaçlarla aralarında anlaşmaları" olmak üzere iki çeşit anlam taşımaya rağmen iş hukuku eserlerinde "coalition" işveren veya işçilerin çoğu zaman topluca anlaşıp işi bırakarak çalışma koşullarının değiştirilmesini sağlamak amacıyla taşıyan geçici birleşmeler olarak tanınmıştır. Nihayet XIX, yüzyılın başından itibaren bugünkü anlamda kullanılan anlamını kazanmıştır (2).

¹ Melda SUR, *Grev Kavramı-Türk Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme*, Dokuz Eylül Üni., Ya.No:0905.87 By007035, İzmir, 1987, s.6.

² A.g.y.

Bugünkü anlamını kazanan grevin tanımını verebilmek ve kapsayıcı bir grev tanımına ulaşabilmek için grev tanımlarının birkaçını şöyle sıralayabiliriz. İlk önce çeşitli ülke ve Türk doktrininde yer alan grev tanımlarını yaparsak;

Alman doktrininde, Alman Hukukçularından A. Hueck ve H.C. Nipperdey grevi, “uyuşmazlık sona erince veya amaca ulaşınca işe yeniden başlamak isteğiyle aynı meslek veya aynı işletmenin belli sayıdaki çalışanlarının savaşımlarının amaca ulaşması için topluca ve birlikte işi durdurmaları” olarak tanımlamışlardır⁽³⁾.

Fransız doktrininde grev, G. PIROU'nun tanımına göre, “işveren üzerinde tazyik yapmak amacıyla çalışmaya birlikte nihayet verme” şeklindedir⁽⁴⁾.

Lyon-Caen'in tanımında grev, “işveren veya kamu organlarına baskı yapmak amacıyla işin birlikte karar verilerek ve topluca bırakılması”dır⁽⁵⁾.

J. Rivero-J. Sautier'in tanımlarında da “anlaşmazlığın konusunu oluşturan sorun üzerinde kendi görüşlerini kabul ettirmek üzere işvereni baskı yoluyla zorlamak için işçilerce kararlaştırılmış bir iş bırakılmasıdır”⁽⁶⁾.

Bazı yazarlarımıza göre yapılmış grev tanımlarında verilirse⁽⁷⁾;

Tunçomağ'a göre grev, “işyerindeki işçilerin tümünün veya bir bölümünün bir toplu uyuşmazlığı toplu iş sözleşmeleriyle çözmek amacı ile birlikte ve plan gereğince (mutaden bir grev kararına dayanarak) işi bırakmalarıdır”.

³ Şehmuz GÜZEL, *Grev-Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı*, Ankara, 1980, s.12.

⁴ İhsan ERKUL, *Türk-İş Hukuku, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri*, Eskişehir, 1991, s.6.

⁵ Bülent KÜPELİ, Metin ÜRTİŞ, *Türk-İş Hukukunda Grev*, Türk-İş, Ankara, 1996, s.13-14.

⁶ ERKUL, s.6.

⁷ Ahmet MAKAL, *Grev, Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar*- Ankara, Mart 1987, s.7.

Prof. Dr. Cahit Talas'a göre grev "çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni haklar, çıkarlar sağlamak amacı ile işçilerinin çoğunun önceden aralarında karar vermek suretiyle bir işyerinde veya bölgede belli veya belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleridir".

Esener'in grev tanımı ise şöyledir; "genel olarak grev, işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve onlara bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca işi bırakmalarıdır".

Bu tanımların ortaya koyduğu öğeleri gözönüne alarak grev şu şekilde tanımlanabilir (8).

"Grev, çalışanların yaşam ve çalışma koşullarını korumak, bu koşullarda iyileştirme ve düzeltmeler sağlamak, ücret artışı, çalışma süresinin kısaltılması vb. amaçlarla işverenlere karşı belli 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, kent, bölge veya bütün ülkede işi yavaşlatma önemli ölçüde aksatma ya da tümü ile durdurma eylemidir".

Grev, işçi-işveren (emek-sermaye) ilişkileri içerisinde bir güç gösterisi, tipik bir toplu iş eylemidir. İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya önemli bir surette işi aksatmak amacıyla yaptıkları eylem olan grevin (9) esas itibariyle bir amaç olmayıp, işverene karşı işçilerin yararlarını sağlamaya ve korumaya hizmet edebilecek bir iş mücadelesi aracıdır. bu itibarla grev, ekonomik bir baskı aracıdır. Çalışma koşullarını beğenmeyen yürürlükteki iş şartlarından hoşnut olmayan, bu durumlarını düzeltmeyi amaçlayarak işverenin iradesine müessir olmak, onun üzerinde baskı yaratmak amacıyla toplu olarak işi bırakma eylemidir. İşin toplu bir şekilde

8 GÜZEL, s.13.

9 Cevdet İlhan GÜNAY, **Toplu Hak Uyuşmazlıkları**, Ankara, 1995, s.16.

bırakılmasıyla işyerindeki faaliyetin durması veya aksaması sonucunda sermaye kâr bırakmayan bir şekilde atıl kalmış olacak, faizler ve masraflar devam edecek, tüm müşteriler kaybedilme tehlikesi içerisine girecektir. Bu şartlar altında işveren, grev yapan işçilerle anlaşmak, yeni çalışma şartları kabul etmek zorunda kalacaktır. Görülüyorki grevin altında yatan temel, işçiler ve işverenler arasında saf haliyle bir güç denemesisidir. Ücretlerinden veya diğer bazı işçilik haklarından belirli bir süre için mahrum kalmaya razı olan işçiler, üretimin durması nedeniyle işverenin zarara uğrayacağını bu nedenle de isteklerine boyun eğeceğine, belirlenecek yeni şartlarla çalışmaya başlayacaklarını ümit ederek grev yapmaktadırlar (10).

2. ÇALIŞMA HAYATI İLİŞKİLERİNDE GREVİN ROLÜ

Grev, işçi sınıfının, hak ve çıkarlarını korumak, çalışma ve yaşam koşullarını daha insanca ve hakça bir yapıya kavuşturmak amacı ile kullandığı küçümsenmeyecek önemli bir silah, önemli bir araçtır. Çalışanların isteklerini şu ya da bu şekilde benimsetmek, devletin koruyucu düzenlemeler getirmesini sağlamak amacı ile işlerini durdurmaları, hak ve çıkarlarını sağlamada en etkin yolun olması bakımından anlamlıdır (11).

Grevin önemli bir demokratik müessese olduğu ve kapitalist ekonomilerin kaçınılmaz bir aracı olarak çalışma hürriyeti manzumesine dahil bulunduğu bir gerçektir. Emeğin başka bir şahsın kullanımına sunarken bunun karşılığında ücret talep eden işçinin çalışma hayatıyla ilgili pazarlıkta işverene nazaran uygun şartlar içerisinde bulunmaması(12) işçiye demokratik bütün ülkelerde grev şansı sendikalar aracılığıyla eşit bir müzakere gücü sağlamak için tanınmıştır. O halde grev, işçi-işveren ilişkisinde, işvereni toplu pazarlığa ve onu anlaşmaya götüren bir yol veya ekonomik bir müeyyide olarak kabul olunabilir. Fakat bir amaç değildir. Bazı hakları ve menfaatleri sağlamak için

10 Ünal NARMANLIOĞLU, *Grev*, Dokuz Eylül Ün. Hukuk Fak. Döner Sermaye İşletmesi Yay., Ya.No.14, Ankara, 1990 s.6.

11 GÜZEL, s.8,9.

12 Orhan TUNA, Metin KUTAL, *Grev Hakkı, Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi*, İ. Ü., Ya.No.961, İstanbul, Mart 1962, s.60,61.

zaman zaman başvurulan bir araçtır (13).

Genelde grevle işverene ekonomik bir zarar vermek, onu ekonomik sıkıntıya sokmak suretiyle daha avantajlı çalışma şartlarını gerçekleştirmek ya da mevcut çalışma şartlarını koruma amacı güdülürse de sadece çalışma şartlarının düzeltilmesi ve korunması amacıyla yapılan klasik grevlerin günümüzde bu çerçeveyi aştıkları, grevcilerin değişik amaç ve yöntemlerle işverene baskı yapmaya yöneldikleri de belirtilmelidir. İşte modern grevler olarak nitelendirilen grevler, sendikal hak ve özgürlüklerin savunulması, işletmedeki işçi temsilcilerinin haklarının savunulmasının yanısıra, geri kalmış bir yörenin savunulması, yeni bir yapıya kavuşan sermayeye karşı işçi haklarını savunma amacıyla ekonomik ve sosyal politikanın değiştirilmesi gibi değişik amaçlara yönelmiş olmaktadır (14).

Genel olarak, işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve onlara bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca işi bırakmaları olarak tanımlanan grevin çok yönlü sonuçlar meydana getirdiğide kaçınılmaz bir gerçektir (15).

Bütün bu söylenenler doğrususunda grevi sadece işçi-işveren arasındaki ilişkileri düzenleyici bir eylem olarak görmenin yanında çeşitli kesimleri de etkileyen sosyal bir olgudur. Bunları da açıklamak gerekirse,

2.1. Grevin Mesleki Teşekküller Yönünden Önemi

Grev hareketlerinin, sosyal sınıflar arasındaki menfaat ihtilaflarını daha geniş işçi kütlelerine yaymak suretiyle, grevi sadece işçinin bir mücadele aracı olarak göstermeyip onu birtakım amaçlar dahilinde kullanmak istenen düşünceye karşı işçi-işveren-devlet arasındaki işbirliği sayesinde böylesi girişimler kıymetini kaybetmiştir. Bu üçlü ilişki

13 Cahit TALAS, Sosyal Ekonomi, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fak., Ya.No.337, Ankara, 1972, s.455.

14 NARMANLIOĞLU, s.6-7.

15 Turhan ESENER, İş Hukuku, A. Ü. Hukuk Fak. Ya.No.432, Ankara, Mayıs 1979, s.587.

mesleki teşekküllerin gelişmesine ve bu sebebe kısmen bağlı olarak da kollektif pazarlık sisteminin umumileşmesi, greve özel bir önem kazandırmaktadır. Bu önem kendini, sendikaların ve kollektif pazarlık sisteminin gelişmesine yaptığı katkıyla kendisini gösterir.

2.1.1. Grevin Sendikaların Gelişmesindeki Rolü

İşçi hareketleri tarihi, sendikaların varlığı ile grev hakkı arasında sıkı ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla grev hakkının mesleki teşekküllerin bugünkü olgunluklarının kazanılmasında hiç şüphe yokki en büyük rol oynayıcı bir olgudur. Grevlerin mesleki organlar tarafından kararlaştırılması, organizasyonu, onun uygulamaya geçirilmesi, greve son verilmesi gibi kararların alınmasında sendikaların fevkalade önemli bir role sahip olmaları bunun önemli bir kanıtıdır. Bir yandan devletle, öte yandan da işletme idareleriyle sıkı temas ve işbirliği içinde olan sendikaların, grev yoluyla işçilerinin de desteğiyle kuvvet kazanmaları inkâr edilemez. Dolayısıyla grev yoluyla sendikaların önemli bir etken hale gelmesi gözardı edilemeyecek bir unsurdur.

2.1.2. Grevin Kollektif Pazarlık Sistemi Sakımından Önemi

İşçilerin hertürlü şartlarının anahatlarıyla kararlaştırıldığı toplu sözleşmeler, kendileri dışında herhangi bir işakidinin böyle konularda hüküm ifade etmemesinden dolayı ve toplu sözleşmelerin bir tarafında, işçileri temsilen işçi sendikaları bulunduğu göre sendikaların durumu çalışanları yakından ilgilendirecektir. Dolayısıyla kollektif pazarlığa işçileri temsilen kaulacak olan sendikaların işçi aleyhindeki bütün kötü şartları işçi lehine çevirmek gayesiyle mümkün olduğu kadar dikkatli ve gayretli davranmaya itecektir. Yani yapılmak istenen şey, işçi sendikalarının bu pazarlıktan üyelerinin isteklerini gerçekleştirmiş bir biçimde çıkmaları onları üyelerinin gözünde önplana çıkarmış olacağı bilincinde oldukları için sendikalarda bu kollektif pazarlık sistemine önem vererek hazırlanmalarına neden olmakta bu da kollektif pazarlık sistemine verilen

önemi göstererek o ülkede bu pazarlık sisteminin tam anlamıyla işlemesine neden olmaktadır (16).

2.1.3. Grevin İşletmeler Yönünden Önemi

Grev hakkında belirtilen görüşlerin hepsi grevlerin önce işletmeyi, daha sonra bizzat işçileri ve sonuçta da milli ekonomiyi felce uğrattıklarını ifade ederlerken nasıl olurda bu mücadele aracının sadece işçi kesimine fayda sağlamakla kalmayıp, işletmeler üzerinde de -tabiki uzun vadede- bazı avantajlar sağlamaktadır. Grevlerin sanayileşmiş ülkelerde bile önemli derecelerde zaman ve servet kaybına sebep oldukları bilinmektedir. Ancak işletmeler açısından maliyeti düşürebilmenin en kestirme yolunun işçi ücretlerini indirme suretiyle değil, işletmecilik ilminin gerçeklerini yerine getirmek suretiyle ve verimliliği artırma yolu ile mümkün olabileceğini işletme yöneticilerini inandırmaktır. Bu bakımdan grevlerin ve grev tehditlerinin işletmecileri uyarıcı tesirleri önemli sonuçlar vermiştir. Dolayısıyla işletmelerin, işçileri fazla çalıştırarak rekabet üstünlüğü sağlamanın yerine daha verimli yollarla maliyeti düşürme -uzun vadeli olarak- grev tehdidi tesirine rağmen gerçekleştirilebileceği doğrultusundadır (17).

3. GREV TÜRLERİ VE GREVİN OLUŞUMUNDA ROL OYNAYAN FAKTÖRLER

3.1. Grev Türleri

Grevler türlü ölçülere ve günümüzde rastlanma sıklığına göre çeşitli sınıflandırmalar etrafında incelenebilir. Bu ortaya konan grev türleride grevlerin ne tür özellikler taşıdığını göstermesi bakımından da yardımcı olacaktır.

16 TÜRK-İŞ, Niçin, Nasıl, Nezaman Grev, Türk-İş Yay., Ya.No:17, Ankara, 1965, s.11-12.

17 TUNA, KUTAL, s.64.

3.1.1. Klasik Grev

Bir bütün olarak greve katılan işçilerin işe gelmeyerek veya işyerlerini terkederek aynı anda işi durdurmaları durumunda sözkonusu olan grev türüdür. Grevciler, bu tür bir grevi başlatmadan önce kendileri ve işveren arasındaki güç dengesini kendileri ve işverenin ne kadar dayanabileceğini çok iyi hesaplamak zorunda oldukları bir grev türüdür⁽¹⁸⁾.

3.1.2. Dönen Grev

Bu tür grevde, işyerindeki işçilerden bir kısmı bir süre işi bıraktıktan sonra tekrar çalışmaya başlarken, diğer sırası gelen işçiler bu sefer greve giderler. Bu grevde, normal bir grevdeki gibi işçiler hep birlikte bırakıp sonra aynı zamanda yeniden başlamaktadırlar. Bunda, greve katılan işçiler işi nöbetleşe, birbirlerini izleyerek bırakırlar. Bu grev türü, önemli bir işbölümünün bulunduğu ve değişik faaliyetlerin birbirine sıkı biçimde bağımlı olduğu işletmelerde etkili olmaktadır. Burada işçiye yüklenen ücret maliyeti, sadece bizzat ve bilfiil çalışmamış olduğu süre ile sınırlı kalacaktır. İşveren açısından düşünüldüğünde kendisine yüklenen maliyet, faaliyetin tüm eylem boyunca felce uğramış olmasıyla kalmayıp birde çalışmasını sürdüren işçiye ücret ödemeklede yükümlü olacaktır. Başka bir deyişle, üretim önemli ölçüde aksamakla birlikte, işletmedeki genel harcamalar devam edeceğinden işverenin zararı büyük olacaktır. Dönen grevler de yatay tipi dönen grevler ve dikey tipi dönen grevler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır⁽¹⁹⁾.

- Yatay tipi dönen grevler: Bu grev türü, bir kategorideki grevin ona bağımlı diğer kategorileri etkilemesi ve böylece zamanla işletmenin bütününe yönelik iş dünyası sözkonusudur⁽²⁰⁾. örneğin PTT'de önce pul satanların, sonra havalecilerin daha sonra da telgraf ve telefoncuların bir önceki kategoriden sonra eyleme geçmeleri gibi⁽²¹⁾.

¹⁸ GÜZEL, s.21.

¹⁹ SUR, s.73.

²⁰ KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.154.

²¹ GÜZEL, s.21.

- Dikey tipi dönen grevler: Sektörlerin yalnız birinde üretim grev nedeniyle durmakta, oysa diğer sektörlerde üretimin eskisi gibi devam etmesidir (22). Dikey grev türüne örnek ise, bir montaj hatunda grev başlatıp bittikten sonra diğer bir montaj hatunun greve başlayıp çalışmasıdır (23).

3.1.3. Kısa Süreli ve Yinelenen Grevler

İşin kısa süreli durdurulması grevinde işçiler, kanuni grevden farklı olarak işyerlerini normal çalışma süresinden önce, örneğin 1 saat önce paydos ederek terketmekle ertesi sabah işin başlama saatinden geç gelerek çalışmaya başlamaları (24) veya işe normal vaktinde gelip giderek işi sadece işyerlerinde buldukları süre içinde durdurmaları sonra yine başlamaları ve bu eylemlerini amaç elde edenedek yinmeleri durumunda sözkonusu olan bir grev türüdür. Üye sayısı az olan, grev fonksiyonu bulunmayan sendikalar bu grevi kullanarak uzun süre dayanıp büyük maliyetleri engellemiş olabilirler. Ayrıca işçilerde ücretlerinin tamamına yakını koruduklarından klasik grevde olduğu gibi ücret alamama korkusunda duymazlar (25).

3.1.4. Gösteri Grevi

Bu grev türünde doğrudan doğruya bir mücadele amacı yoktur. İşçilerin görüşlerini özel bir etkinlikle açıkladıkları kısa süreli bir grev sözkonusudur. İşçiler sadece gösteri yapar. Yoksa işverene önlem almaya zorlayıcı eylemde bulunmazlar. Bu grevde, siyasi bir olay veya işverenin bir önmeline karşı bir protesto vardır (26).

22 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.154.

23 SUR, s.73.

24 ESENER, s.595.

25 GÜZEL, s.24.

26 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.157.

3.1.5. Sanayi Grevleri

Sanayide genel olarak daha yüksek ekonomik ve sosyal haklar sağlamak amacıyla yapılan grevlere sanayi grevleri denir. Daha iyi bir ücret almak için, daha iyi şartlar altında çalışmak için yapılır. Genel olarak işçilerin genel arzu ve desteği ile yapıldığı ve sürdüğü hallerde bu sıfatını korur (27).

3.1.6. Fazla Çalışma Grevi

Çalışanların toplu iş sözleşmelerinde ya da yasada öngörülen fazla çalışma saatlerinde çalışmayı rededmeleri durumunda sözkonusu olan grevdir. Bu grev türüne başvurmakla, çalışanlar, genellikle ya fazla çalışma saatlerinin sürelerinin uzunluğunu veya bu saatler ücretinin azlığına karşı çıkmak istemektedir (28).

3.1.7. Verim Grevi

Bu eylemi, çeşitli amaçlarla işçilerin aralarında anlaşarak topluca iş verimini düşürmeleri şeklinde veya bir işyerinde, normal çalışma şartlarında ve belli zaman aralıklarında üretilen mal ve hizmetin daha altında üretim yapılması olarak tanımlanabilir (29). Çalışanlar bu tür grevde işi durdurmazlar, üretim hızını %10, 20, 50 ya da daha çok oranlarda düşürerek ortaklaşa bir eylemde ve gönüllü olarak işin etkinliğini azaltırlar. Bu tür greve genellikle ya verim primi istemek, ya da verim primi koşullarında değişiklik sağlamak için gidilir (30).

27 MESS Gazetesi, 24.6.1980, İstanbul, s.4.

28 GÜZEL, s.26.

29 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.519.

30 GÜZEL, s.25.

3.1.8. Çaba Gösterisi Grevi

Burada ne işin yavaşlatılması, ne işin belli bir oranda aksatılması, ne de tümüyle durdurulması sözkonusudur. Tüm tersine, çalışanların işkonusu işlemleri ince eleyip sık dokuyacak işi uzatmaları, her işlemin en ince ayrıntısına kadar yerli yerinde olmasını aramaları, böylece konulan büyük bir çaba gösterisi sonucu işlerin gecikmesine ve birikmesine yol açmalarıdır. Bu grevin nedeni olarak, işçilerin memnuniyetsizliklerini belirtmek istemeleri gösterilebilir. Böylece çalışmanın akışı aksatılmış olacaktır (31).

3.1.9. Uyarı Grevi

İşvereni bir kararından veya uygulamalarından vazgeçirmek için başvuru olan bir grev şeklidir. Grevin özelliği olarak belli bir süreli oluşu ve gelecekte alınacak bir karara veya meydana gelecek bir olaya karşı greve gidilmiş olmasıdır (32). Uyarı grevi, gösteri grevinde olduğu gibi önceden süreli bir iş mücadelesi olarak düzenlenmiştir. Fakat gösteri grevinden farklı olarak, uyarı greviyle doğrudan doğruya bir mücadele amacına erişilmek istenmektedir (33).

3.1.10. Yönetmel (İdari) Grev

Grevciler asıl görevlerini sürdürmekle birlikte, yönetmel işlemlerini yerine getirememektedirler. Örneğin, öğretmenlerin derslere girmeleri, sınavlarını yapmaları ama sınav sonuçlarını okul yönetimine bildirmemeleri, sınıf ve okul kurallarına katılmamaları durumunda yönetmel grev sözkonusudur (34).

31 a.g.e., s.27.

32 ESENER, s.595.

33 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.152.

34 GÜZEL, s.28.

3.1.11. İşyeri İşgali Grev ve Çalışanların Denetimi

İşçilerin birtakım isteklerini işverene zorla kabul ettirmek amacı ile yasal usullerin dışında, aralarında topluca anlaşarak işi bırakmalarıdır. Ancak burada işçiler işyerlerini terketmeyip, giriş ve çıkışı tutularak sevk ve idare görevlerinin çalışmak isteyen işçilerin ve emniyet güçlerinin işyerlerine engel olmaları şeklinde tanımlanabilir⁽³⁵⁾. İşyeri işgali grevlere, başlangıçta grevcilerin işten atılıp yerlerine yeni işçi alınmasını önlemek için gidilirken, günümüzde ilgili işyerinin kapatılmasını yani çalışanların işsizliğe terk edilmesini önlemek amacıyla da gidilmektedir. Ayrıca greve katılanlar, işyerlerini işgalle yetinmeyip burasını kendi denetimleri altına almakta, kendi hesaplarına çalıştırmakla ve doğrudan satışı örgütlemektedir. Bu yüzden aktif grevde denir⁽³⁶⁾.

3.1.12. Dayanışma Grevi

Bu grev türünde de işçiler kendilerinin işverenleri ile olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek için değil, başka işyerindeki toplu iş uyuşmazlığında işçi arkadaşlarını desteklemek için işlerini bırakmalarıdır⁽³⁷⁾. Buradaki amaç, işçi sınıfının ekonomik ve toplumsal durumlarını düzeltmek ya da korumaktır. Dolayısıyla dayanışma grevindekiler, kendileriyle ilişkisi olmayan bir uyuşmazlık sonucu, bir iş kolunda veya işyerinde greve gitmiş arkadaşlarının grevini, yani onların hak ve çıkarlarını korumak amacıyla grev yapmaktadırlar⁽³⁸⁾.

³⁵ KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.158.

³⁶ GÜZEL, s.29.

³⁷ M. Kemal OĞUZMAN, HUKUKİ Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler Toplu İlişkiler, C.1, İ. Ü. Yay., Ya.No.2048, İstanbul, 1975, s.121.

³⁸ GÜZEL, s.31.

3.1.13. Siyasal Grev

İşçilerin, siyasi bir amacı gerçekleştirmesi veya hükümetin yaptığı herhangi hareketine mani olmak gayesiyle yaptıkları grev olarak belirtilen siyasi grev (39), işçilere ekonomik ve sosyal menfaatlerin sağlanması gibi bir amaç güdülmeden yapılır. Buradaki asıl amaç, rejimi, düzeni yıkmak, yıpratmak karşıtlık, tedirginlik, korku yaratmak, devlet otoritesini sarsmak, ülke bütünlüğüne zarar vermek ve bütün bunlardan siyasi yarar sağlamaktır. Doğrudan doğruya siyasi grevlere başlamak mümkün değildir. Böyle bir grevi çıkarmanın yolu ise oluşan bir sını işçilerin grevini saptırarak siyasi greve çevirmektir (40). Siyasi grevlere kendi aralarında ayrılarak (41);

- Salt Siyasal Grevler: Çok geniş amaçlar, örneğin isyan, ihtilal için ya da hükümetin belli siyasi yöneliş, tavır ve davranışlarına karşı çıkmak amacıyla yapılan grevlerdir. Mesela, Fransa'da Cezayir Savaşı'nı kınamak için yapılan grevler bu türe örnektir.

- Ekonomik-siyasal Grevler: Hükümetin ekonomik politikasına bu konudaki yöneliş, tavır ve davranışına karşı yapılan grevlerdir. Örneğin hükümetin ücretleri dondurmaya ya da ücret artışlarını belli bir yüzde ile sınırlandırmaya yönelik ekonomik politikalara karşı yapılan grev buna örnek olarak gösterilebilir.

- Sendikal-Siyasal Grevler: bunlar, örneğin sendika örgütlüğünü kısıtlamayı amaçlayan karşı sendika yöneticilerinin, grev örgütleyicilerinin tutuklanmasına karşı yapılan grevlerdir.

39 Oğuz ÖZBEK, Açıklamalı-İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu Sözleşme Mevzuatı, İstanbul, 1986, s.370.

40 MESS, s.4.

41 GÜZEL, s.40.

3.1.14. Menfaat Grevi-Hak Grevi

Menfaat grevi, ortaya çıkan menfaat uyuşmazlığının (ekonomik uyuşmazlık) uzlaştırma yolu ile çözümlenmemesi üzerine taraf işçi teşekkülünün başvurduğu grevdir. burada işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarının korunmasını veya düzeltilmesini istemesiyle greve gitmektedirler (42).

Hak grevi ise, işçilerin kendilerine toplu iş sözleşmeleri veyahut mevzuat ile sağlanmış olan hakların işveren veya işveren teşekkülü tarafından yerine getirilmemesi ya da bozulması nedeniyle greve gitmek istemeyenlerinden kaynaklanmaktadır (43).

3.1.15. Düzenli-Düzensiz Grevler

Düzenli grevler, grev kararının yetkili işçi teşekkülleri tarafından alındığı ve greve başlama emrinin yine bu yetkili teşekküller tarafından verildiği grevlerdir (44).

Düzensiz grevler ise, düzenli grevlerin tam tersine kararın ve uygulamanın alınmasına işçi tekküllerinin rol oynamayıp işçiler tarafından organize edilen grevlerdir(45).

3.1.16. Genel Grev

Belli bir işkolunda veya ülkenin tamamında veya belli bir bölgede işçilerin büyük bir çoğunlukla işi bırakmalarıdır. en tehlikeli ve geniş bir şekilde ülkedeki bütün işkollarındaki işçilerin tümünün işi bırakmalarıdır(46). Belli veya belirsiz bir süre için

42 ESENER, s.592,593.

43 A.g.y.

44 A.g.y.

45 ESENER, s.593

46 ÖZBEK, s.370.

gerçekleştirilen bu grevde amaç, saptanan hedeflere ulaşabilmek için ülkenin ekonomik yaşantısı işlemez duruma sokmaktır (47).

3.1.17. İşi Yavaşlatma Grevi

Çalışma Temposunun azaltılarak üretimin azalmasına neden olmak amacıyla meydana getirilen grevlerdir. İşçiler işlerini bırakmakla beraber normal duruma göre işin verimini azaltmaktadırlar. Üretim kalitesinde veya miktarında da bir düşme meydana gelmektedir (48).

3.1.18. Nöbetleşe (Birbiri Ardına) Grevler

Nöbetleşe grev halinde işçiler aynı anda greve başlamayıp zaman itibariyle gruplar halinde birbiri ardına greve başlamaktadırlar. Bir grup işi bırakırken, daha evvel işini bırakmış olanlar işbaşı yapmaktadırlar (49). Bu grevi karakterize edici özellik greve işçilere aynı anda başlanmaması, grevin işçi gruplarınınca nöbetleşe üstlenilmesi ve sıranın bir plan içerisinde hareket edilmesidir. Dönen grevden farklı olarak, nöbetleşe grevde işçiler greve başlama zamanı yönünden gruplara ayrılmışken, dönen grevde işçilerin aralarındaki sektörel ayırma göre greve başlamaları sözkonusudur. Bu fark, nöbetleşe grevle dönen grevin birbirine benzerliğini azda olsa kaldırmaktadır (50).

3.1.19. Oturma Grevi

Bu grevde ise, işçiler işyerlerini terketmemekle beraber işyerlerinde oturmakla ve iş saatlerini çalışmayarak geçirmektedirler (51). Bu durum grevin, daha çok uyarı, protesto amacına yönelik olduğu olaylarda görülmektedir (52).

47 GÜZEL, s.45.

48 ESENER, s.594.

49 A.g.y.

50 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.153.

51 ESENER, s.594.

52 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.156.

3.2. Grevin Oluşumunda Rol Oynayan Faktörler

Ülkelerin çoğunda iş mücadelelerinin nedeni dolaylı ve dolaysız yönlerden ücretler ve gelirle ilgili sorunlardan doğmaktadır. Aslında bunların yanında işçi-işveren arasındaki mücadelelerin ekonomik olduğu kadar sosyal psikolojik hatta siyasi nedenlerin olduğu tartışılmayacak kadar gerçektir. İşçi-işveren arasındaki anlaşmazlıklarda rol oynayan faktörler ortaya konduğunda karşımıza birçok sebep çıkmaktadır. Bunlar 6 başlık altında açıklanmaya çalışılırsa;

3.2.1. Ekonomik Nedenler

Grevlerin oluşumunda ilk nedenin tatbiki parasal (ekonomik) olduğu buraya gelene kadar işlenen her konuda üstüne basa basa söylendi. Dolayısıyla işçilerin ekonomik durumlarını iyileştirmek amacı doğal olarak diğer hedeflerine göre öncelik taşıdığı için bu ilk hedeflerinin gerçekleştirme arzusunun yerine getirilmediğini sezdikleri zaman grev hareketine başvurmak zorunda kalıyorlar. Burada önemli olan ekonominin hangi dönemlerinde grev eğiliminde bir artış yaşanmakta ve grevlerin nedeni hangi dönemde daha fazla ekonomik olmaktadır. Bu bunalım dönemi ve refah dönemi olarak 2'ye ayrılarak incelendiğinde⁽⁵³⁾.

3.2.1.1. Bunalım Dönemlerinde

Bunalım dönemleri, işlerin yavaşladığı dönem olarak göze çarpan bu dönemde işverenlerin normal zamanlardaki kâr hadlerini korumak amacıyla, işçilerin ücretlerini azaltmak, çalışma sürelerini uzatmak, daha önce tanıdığı; oldukları sosyal ve ekonomik menfaatlerde kısıtlamalar yapmak, kitle halinde işten çıkarmalar yapmak, vb. gibi işçi aleyhine geliştirilen teşebbüslere karşı işçilerin direnmeleri, çalışmayı bırakmaları bunalım grevleri olarak adlandırılır.

⁵³ Cahit TALAS, Sosyal Ekonomi, Ankara, 1979, s.303, 458.

3.2.1.2. Refah Dönemlerinde

Refah dönemleri ise, fiyatların nisbeten yükselme eğilimi göstermekte olduğu dönemlerdir. bu yükselme eğilimi şiddetli olur ve arz ile talep arasında bir dengesizlik yaratırsa, enflasyon çıkmazına girilebilir. Fakat bu fiyatlardaki artışa nazaran ücretlerde daha az bir yükselme eğilimi görülür. Bu durumda işçiler, ücret seviyelerini yükseltmek bunun yanında çalışma sürelerini azaltmak gibi nedenlerle yani çalışma şartlarını, yükseltmekte olan refah seviyelerine ayarlamak için grevlere başvururlar. Bu dönemdeki şartları, bunalım döneminde giriştikleri grev eylemlerine göre daha yüksektir.

3.2.2. Siyasal-Sosyal Nedenler

Meydana gelen grevlere siyasal nitelik kazandıran yön, grevin siyasal iktidara karşı yapılmış olmasıdır. Grev, anayasal haklar elde etmeyi amaçladığı, yürürlükteki düzeyi korumak ya da değiştirmek istediği zaman tamamen bir siyasal nitelik kazanmaktadır. Grev, sosyal, ekonomik ve mesleki alanda kalsa bile eğer siyasal iktidara karşı girilmiş ise yine siyasal bir nitelik kazanır. Bunun yanında ekonomik ve sosyal alanlarda işçilerin çıkarlarını korumak için grevler siyasal iktidara karşı yapılmış olsalar bile meşru sayılırlar. Grevin meşru ve ekonomik-sosyal amaçlı sayılabilmesi için ülkede bir işverene karşı yapılması gerekmez. Dolayısıyla grevin ekonomik-sosyal ya da siyasal nitelikte olup olmadığı kime karşı yapıldığından başka, hangi amacı güttüğüne bakılarak belirlenmektedir. Bunun yanında grevlerin artışında rol oynayan faktörlerden biri de parasal olduğu kadar önemli olan sosyal nedenlerdir. Yani çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma saatlerinin azaltılmasını veya sosyal adaletsizliklere karşı tepkileri meydana getirmek amacıyla grev eylemi yapılabilmektedir (54).

⁵⁴ a.g.e., s.303, 304,305,459.

3.2.3. Sendikaların Büyümesi

Bir yandan örgütlenebilir işçi sayısının bütün dünyada artışı, diğer yandanda olumsuz ekonomik koşullar sendikalaşma oranlarına etki yapmaktadır. Yüksek üye sayısı, grevlerin hem daha kolay kararlaştırılmasını hemde daha uzun süreli olmalarını sağlamaktadır⁽⁵⁵⁾. bunun yanında sendikaların ve sendika liderlerinin geleceklerinde bir güvence azaldığında grevlerin yoğunlaşma, artma eğilimi gösterdiğide saptanmaktadır⁽⁵⁶⁾.

3.2.4. Etkinliği Gittikçe Artan Sendikacılık

Endüstri işkollarının gittikçe birbirine daha bağımlı hale gelmeleri grevlerin etkinliğini artırmaktadır. Ayrıca grevlerin uluslararası rekabet piyasalarına açılmış büyük şirketlerin, uluslararası piyasalarına etkin bir şekilde tesir edeceğini bilen sendikalar bu tür şirketlere karşı daha güçlü bir pazarlık şansına sahip olacaklardır. Dolayısıyla bu pazarlık güçlerini de iyi kullanmak için etkinliklerini, nüfuzlarını arttırmaları gerektiğini sendikalar çok iyi bilmektedirler⁽⁵⁷⁾.

3.2.5. Beşeri İlişkiler

Birçok uyuşmazlıklarda ve bunların çözümünde insan ilişkilerinin karşılıklı temasların ve konuşmaların önemli bir etken olarak belirlediği görülmektedir. Bunun yanında uyuşmazlıkların kökeninde tarafların birbirleri hakkında yeterli ölçüde bilgilere sahip olmamaları ve önyargıdan hareket etmeleri nedeni vardır⁽⁵⁸⁾.

⁵⁵ Nusret EKİN, *Endüstri İlişkileri*, İ. Ü. Yay., Ya.No.2167, İstanbul, 1976, s.145.

⁵⁶ TALAS, s.479.

⁵⁷ EKİN, s.146.

⁵⁸ TALAS, s.479.

3.2.6. Doktrin Ayrılıkları

Birçok durumda işverenler, doktrin ve ideoloji ayrılıklarından ötürü bazı sendikalarla, sendika liderleriyle daha az anlaşma havası eğilimi içindedirler. Bu durumu gören ve hisseden sendikalar müzakerelere biran önce girme isteğinde olup bu durumu değerlendirmek isterler (59).

4. GENEL OLARAK GREVİN GELİŞİMİ

Buraya kadar söylenenler doğrultusunda grev tanımı, türleri ve greve neden olacak faktörler verildikten sonra şimdi de çeşitli ülkeler düzeyinde grevin gelişimi ortaya koymuştur. Burada ülkelerin hepsinden bahsedilmesine olanak olmadığından sadece sosyo-ekonomik açıdan güçlü, grev olaylarıyla başarıyla mücadele etmiş, güçlü ülkeler alınmakla yetinilmiştir. Burada öncelikle grevin tarihsel gelişimi verilerek başlanırsa; insanlık tarihinde işbırakan ilk büyük grevin Mısır'da 3. Ramses zamanında firevunun mezarını yapan işçiler tarafından yapıldığı söylenebilir. Romalılarda da grev hareketlerine karşı yasaklayıcı metinlere rastlanır. Romalılar daha çok kamu hizmetlerinde ve esaslı ihtiyaç maddelere ilişkin (fırıncılar grevi) grevlerle meşgul olmuşlardır. Fakat eski medeniyetlerde işçi müdahalelerini kesinlikle düzenleyen kanun kuvvetinde metinlere rastlanmamaktadır (60).

İlk ve ortaçağlarda çalışan kimselerin topluca işlerini bırakmaları ayaklanma olarak nitelendirilmiş ve çok ağır biçimde cezalandırılmışlardır Grevin uzun yıllar bu şekilde yasaklanması devam ettikten sonra işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla, işçilerin kendileri kurdukları işçi kuruluşları eliyle çalışma şartlarının düzenlenmesi yöntemlerinin dolayısıyla sendika özgürlüğünün kabul edilmesi beraberinde grevi de yasak olmayan bir toplu davranış haline getirmiştir. Artık grev, sosyal bir temele dayandırılmış olmakta ve bağımlı çalışmaların, ekonomik güçlüklerini gidermek amacıyla gerektiğinde işlerini

59 a.g.y.

60 ESENER, s.590.

topluca bırakarak işverene kendi istekleri doğrultusunda çalışma şartlarını kabul ettirmek imkanını sağlayacak duruma getirilmiştir (61). Şimdi de grev ülkeler bazında incelenirse,

4.1. İngiltere

İngiltere’de yazılı anayasanın bulunmaması dolayısıyla grev hakkında yazılı bir anayasal güvenceye sahip olduğu söylenemez. Öteyandan İngiliz Hukukunda greve ilişkin doğrudan bir yasal düzenlemede yapılmamıştır. Sadece grev ile düzenleme, Comon Law (örf ve adete dayanan Ortak Hukuk)’da bulunan yasal dokunmazlıklar sistemi ile mevcuttur (62).

İngiltere, sendika kurma hak ve özgürlüğü gibi grev hakkının tanındığı ilk ülke olmuştur. Buna rağmen grev, 1824 yılına gelinceye kadar kamu düzenini bozucu bir olay olarak sayılmıştır. 1824 yılında sendika kurma hak ve özgürlüğü kabul olunduktan sonra, grev hakkı da tanınmış ve bu tarihten sonra İngiltere’de işçilerin sık sık grev ilan ettikleri görülmüştür (63). Bundan başka 1871 tarihli dernek kurma hürriyetine ilişkin yasa ile 1906 tarihli sendikaları, iş uyuşmazlıkları çerçevesinde zor durumda kalabilecekleri sorumluluklara karşı koruyan hükümleri içeren yasanın çıkartılarak İngiliz Hukuku’nda greve geniş bir şekilde imkan sağlamaya doğru yönelmiştir (64). 1906 kanunu “grev yapılan işyerlerinin idarecilerinin, zorunlu işçi kuruluştan tarafından önceden haberdar edilmelerine ve toplu olarak işe son verilmesinin mühlet son bulduktan sonra uygulanmasını istemekte idi”. Dolayısıyla kanunun gösterdiği biçimde ve sendikaların tasvibine uygun olarak başlatılan grevler İngiltere’de resmi grev olarak tanımlanmıştır(65).

61 NARMANLIOĞLU, s.20,21.

62 GÜNAY, s.29.

63 TALAS, s.469.

64 NARMANLIOĞLU, s.24.

65 TALAS, s.469.

1971 yılına gelindiğinde ise, “Endustrial Relations Act.” (Endüstri İlişkileri Yasası) adı altındaki yasa, grevi, “ancak endüstri uyuşmazlıklarını çözme yolu olarak görmüş ve işçilerin bu gibi uyuşmazlıklarını çözmek için başvurdukları kollektif olarak işi bırakma eylemi olarak” tanımlanmıştır (66). 1974 yılında da işçi Sendikaları ve İş İlişkileri Yasası ile grevi önemli ölçüde sınırlayan 1971 tarihli yasa yürürlükten kaldırılmıştır. 1982 tarihindeki Hizmet Yasası ile yasal grev ile yasadışı grev arasındaki fark ortaya konularak 1990’da İstihdam Yasasında da grevin yasal sayılıp sayılamayacağına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır (67).

4.2. Fransa

Fransa’da grev hakkı 1864’ten sonra kısmen tanınmıştır. 1938 yılı içinde de kabul olunan bir kanun ile de zorunlu tahkim sistemi getirilmiştir. 1938’de kabul edilen bu kanuna göre, tahkimin bir sonuç vermediği durumlarda grevin uygulanacak olmasıdır. Fransa’da grev hakkı, kanunların düzenleyecekleri çerçeveler içinde Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Fakat 1948 yılında polis ve emniyet kuvvetlerinin grev ilanından sonra 1949 yılında kabul olunan toplu müzakerelere ilişkin kanunla bu hakkın kullanılması, yalnız polis mensupları bakımından düzenlenmiştir (68).

1958 tarihli Anayasa’nın Başlangıç Bölümünde grev hakkı korunmuştur. Kendiliğinden oluşan grevlerle, sendikanın organize ettiği grevler arasında bir fark bulunmamaktadır. Hak grevinin tanındığı Fransa’da greve gitmeden önce uzlaştırmaya başvurmak gibi mekanizmaların devreye sokulması gerektiğinden, bu hakkın sınırlı olarak kabul edildiği söylenebilir (69).

66 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.26.

67 GÜNAY, s.31,32.

68 TALAS, s.472.

69 GÜNAY, s.33.

Grev, 1963 tarihli özel bir kanunda kamu hizmetlerindeki grevler için getirilen sınırlamalar dışında tüm işçiler ile karşı istinalarla memurlara da tanınmış bir hak olarak ortaya çıkmıştır. Fransız hukukunun temel anlayışına göre grev hakkı, sendikalara özgü bir hak değildir. Bunun yanında işçinin bireysel hakkıdır. Dolayısıyla grev, işçinin işveren kapısında içinde bulunduğu o andaki eşitsiz durumu dengelemeye yöneliktir. Yoksa kamuoyunca toplum düzeni açısından kargaşalık yaratan bir olay gibi görünmemektedir. 1963 yılındaki bu sınırlama, 13 Temmuz 1983 tarihli yasa ile genişletilerek kamu sektöründe de tanınmış ancak bazı sınırlamalarda beraberinde konulmuştur (70).

4.3. Almanya

Almanya' da grev hak ve özgürlüğü hakkındaki temel ilke, 1864 tarihli Sanayi Kanunu içinde yer almaktadır. bu kanun greve ilişkin kısıtlamaları kaldırılmıştı ama sadece sanayide çalışan işçilere tanınmakta idi. Batı Almanya anayasası çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve sendika hakkı konularında hükümlerden söz etmeside rağmen grevden söz etmemiştir. Fakat buna rağmen eyalet anayasalarında, Hesse Anayasası grev hakkının kanunlar çerçevesi içinde tanındığı ifade etmektedir. 1947 tarihli Rhenanie-Palatinat Anayasası' da benzer hükümler içeren sendikaların grev hakkının yine kanunlar dahilinde tanındığını belirtmektedir (71).

8 Mayıs 1949 tarihli Bon Cumhuriyeti Anayasası, grev hakkı konusunda açık olarak bir hüküm beyan etmiyorsa da yine eyalet anayasalarından Breme Anayasası'nda işçi sendikalarının grev hakkını, Sarre Anayasası, kanuni sınırlar içinde bir grev hakkını garanti etmektedirler. Bütün bu gelişmelerden sonra halihazırda grevi düzenleyen bir aknun bulunmamakta, grev hakkı Federal İş Mahkemesi Özel Dairesinin 21 Nisan 1971 tarihli kararıyla yeni gelişme kaydeden 28 Ocak 1955 tarihli kararındaki esas üzerine içtihat ve doktrin tarafından ortaya konulan prensiplerle idare edilmekte, doktrindeki

70 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.22,23.

71 TALAS, s.473.

farklı anlayışlara rağmen, bu içtihat prensip kararında olduğu için kanun yerine geçmektedir (72).

4.4. İsviçre

İsviçre, iş mücadelesi yöntemine başvurmak konusunda taraflara serbestlik tanımış, mücadeleye özgürlüğü prensibine yer vererek grev bazı istisnai şartlarla yasaklanmıştır. İsviçre mevzuatında ne grev yapma hakkı, ne grev özgürlüğü nede işçilerin ve işverenlerin diğer toplu eylemlerine ya da davranışlarına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamakta, bunun yanında Federal Anayasa'da ve kanunlarda açıkça düzenlenmemiş olmasına rağmen Federal Anayasanın sözü edilen ev genelde dernek kurma özgürlüğünü teminat altına alan hükmüyle, grev özgürlüğünde isviçre'de tanınmış bulunmaktadır (73). Üstü kapalı da olsa grev özgürlüğünün düzenlenmesinde, İsviçre'de egemen olan doktrin grev hakkı ile koalisyon hakkı arasında çok yakın bir ilişkinin varlamasındandır. Çünkü İsviçre'de grev, işçi koalisyonlarının başlıca hareket araçlarından biri olarak görülmektedir (74).

4.5. Amerika Birleşik Devletleri

1890 tarihli Sherman kanunu ile bir kimsenin veya bir toplumun davranışı dolayısıyla zarar gören herkese, zararın tazmini talep etme hakkı tanınması ve bu hükmünde grev ilan eden işçilere ve sendikalarada uygulanması grev hakkının kullanılmasını imkansız kılmıştır. İşte bu sınırlamaları kaldırmak için 1914 yılında kabul edilen Clayton Kanunu ile insan emeğinin bir mal sayılmayacağını, bu nedenden ötürüde Shenman Kanununun sendikalara uygulanmayacağını öngörmüş (75) ve grevlere mücade edilmiştir. Daha sonra 1932 yılında Morris La Guardiyan Kanunu ve 1933 yılında

72 NARMANLIOĞLU, s.32.

73 a.g.e., s.25,26.

74 TALAS, s.471.

75 TALAS, s.473,474.

da National Industrial Recovery Kanununun çıkarılmasıyla ABD’de sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkı düzenlenmiş oluyordu. 1935 tarihli başka bir kanun olan Wagner Kanunu ile de (76) grev hakkı yeniden düzenlenerek bu hakkın serbestçe kullanılması güvence altına alınmıştır (77).

1947 tarihli Talf-Hartley Yasası, grev hakkına ilişkin sınırlamalar ile (78) önemli esas olan işçi sendikalarının işverenle toplu pazarlığa oturmamalarıda “haksız iş uygulaması” olarak kabul edilmiştir.

Amerika Birleşik Devletlerinde grev iki halde yapılmaktadır. İlki, işçi sendikalarının menfaat (çıkar) uyuşmazlıklarından yaptığı ekonomik amaçlı grev ikincisi ise, haksız iş uygulamaları nedeniyle yapılan grevdir. Ayrıca hak grevi olarak kabul edilen işçi eylemleri de haksız iş uygulamalarına karşı yapılmaktadır (79).

76 NARMANLIOĞLU, s.36.

77 GÜNAY, s.34.

78 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.29.

79 GÜNAY, s.35.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE GREV HAKKI

1. GREV HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Grevin, işçi-işveren ilişkilerinde ortaya çıkan uyuşmazlıklarında işçilerin bunu bir koz olarak kullanarak, topluca işi bırakmak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya önemli bir surette aksatmak amacıyla yaptıkları eylem olarak tanınması yanında grevi kullanan işçilere devlet tarafından da yasal yetki verilmesi gerektiğide açıktır. Ülkemizde yasallaşmış olan böyle bir grevden bahsedilmekle ve işçi-işveren ilişkilerinde sadece yasal grev eyleminin kabul edilebilecek bir grev hareketine izin verilmektedir.

Ülkemiz, grev eylemini bir hak olarak nitelendirebileceğimiz şekilde oluşturuncaya kadar çeşitli evrelerden geçmiş ve bugünkü son şekliyle yürürlükte bulunan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu almıştır. İşte bugünkü duruma gelinceye kadar grevin tarihsel evreleri verilmeye çalışılan bu bölümde bu gelişim dört başlık altında sunulmuştur.

1.1. Tatil-i Eşgal Kanunu

Ülkemizde grevi kısmende olsa düzenleyen ilk yasa 9 Ağustos 1909 tarihli 116 sayılı Tatil-i Eşgal Kanunudur. Bu kanunda grevin tanımına hiç yer verilmemiş ancak kanun tasarisının komisyonca hazırlanan gerekçesinde şöyle bir tanım yer almıştır. "Bir

müessesede, bir sanatta çalışan müstahdem ve amelenin umumu veya kısmı-ı azamı tarafından defaten terk-i hizmet ve ameliyat edilmesinden ibaret olan tatil-i eşgal, ücreti tezyid veyahut saati mesaiyi tenkis ettirmek veya menafi-i saire-i meşruayı bu surette vikaye ve temin etmek gibi nelayiçin ihühsali maksadına müsteniden vukubulur". Burada yapılan tanımdan grevin hangi maksatlı yapılacağına ilişkin tereddütler yaşanmaktadır⁽⁸⁰⁾.

Tatil-i Eşgal Kanunu, grev hakkının kullanılabilmesi için önce barışçı yolun, uzlaşmanın denenmiş ve başarısızlıkla sonuçlanmış olması önkoşuldur demektedir. Yasanın 6. maddesi şöyle demektedir. "Taraflar uzlaşamadıkları takdirde, müstahdemler ve işçiler işi bırakmakta serbesttirler" ⁽⁸¹⁾. Bu yasa ile grev hiç yasaklanmamış, sadece kısıtlamalar getirilerek, işçinin iş şartlarından doğan şikayetlerinin uzlaştırma yolu ile çözüme kavuşturulmasına; uzlaştırma yolu ile uyuşmazlıkların halledilememesi halinde işçilerin işi durdurarak, şiddet yoluna gidilmeden grev uygulamasına izin verilmektedir⁽⁸²⁾.

Devleti, toplu iş ilişkileri alanında hem düzenleyici, hem de yasağcı ve baskıcı bir kanun olarak kapsamı içerisinde hükümetten ruhsat yada imtiyaz alan ve "umuma müteallik bir hizmet ile mükellef bulunan hernevi müessesat ile müstahdemin ve amele" arasında çıkan uyuşmazlıklar alınmıştır. Bu kanunun düzenlediği bir uzlaşma sürecinin özelliği, çalışma koşulları ile ilgili bir uyuşmazlık çıktığında, bu barışçı yola başvurulması zorunlu tutulmuş ve bu bir yaptırıma bağlanmıştır. Ancak barışçı yola başvurulduğunda mutlaka anlaşma zorunlu tutulmadığından grev yolu açıktır ⁽⁸³⁾.

1909 yasının çıkarılma neden, o dönem için ekonomik ve coğrafi bakımdan çarpıcı boyutlara ulaşan grevlerin önlenmesi ⁽⁸⁴⁾ ve kamu hizmetlerindeki imtiyazları

80 SUR, s.23.

81 GÜZEL, s.93.

82 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.35.

83 Mesut GÜLMEZ, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri* (1936 öncesi) Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1991, s.306, 311,312.

84 GÜZEL, s.99.

clinde bulunduran yabancıların buralardaki işçi hareketlenmelerini yatıştırmak için hükümete yaptıkları baskıdır. Yasanın diğer amaçlarından biriside, 1908 yılının grev ayları olarak adlandırılan Ağustos ve Eylül aylarındaki grevleri yasaklamaktı (85) Dolayısıyla bu amaçlar etrafında Osmanlı Hükümeti hürriyetin ilanından 2.5 ay sonra Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Musakkat-ı çıkarmış, 1909 yılı içinde de Meclis-i Mebusan'da ve Meclis-i Ayan'da yapılan görüşmeler sonunda Tatil-i Eşgal Kanunu kabul edilmiştir ve bu kanun 1936 yılına kadar yürürlükte kalmıştır (86).

1.2. 3008 Sayılı İş Kanunu (Grev Yasağı)

Türkiye'de, 15.6.1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile kabul edilmiştir. 15.6.1937 yılındada yürürlüğe giren bu kanunun 72. maddesi ile grev yasaklanmış, 73. maddesi ile de hangi durumların grev sayılabileceği ortaya konmuş, başka bir deyişle grevin tanımı yapılmıştır (87). Bu kanuna göre yapılan grev tanımı "50 kişiden az işçi bulunan işyerlerinde 10 kişinin ve 50'den itibaren 500 kişiden az iş yerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar işçilerin ve 500 ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştıran işyerlerinde ise en az 100 işçinin, gerek iş mukaveleleriyle önceden taayyün etmiş olan gerek işin mahiyetine ve çalışma taahhütlerine veya kanuni ve nizami hükümlere müstaniden meri bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı yerine kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını işverene kabul ettirmek veyahut muayyen ve meri iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikine ait usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdiyle aralarında kararlaştırarak hep birlikte ve birdenbire iş bırakmaları grevdir (88).

85 Nurhan SÜRAL, *İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları*, Türk-İş Yay., Ya.No.142, Ankara, Ağustos 1992, s.35.

86 A. Gündüz ÖKÇÜN, *Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar*, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fak. Yay., Ya.No.503, Ankara, 1992, s.1.

87 ESENER, s.591.

88 SUR, s.29.

Bu uzun ve ayrıntılı tanıma rağmen, iş kanunu önünde grevin tamamen yasak edilmiş olduğunu söylemek güçtür İş Kanunu, deniz ve hava ulaşımı ile tarım işlerinde uygulanmadığından, kanunda sözkonusu olan grev yasağı bu kesimler için geçerli değildir. Ayrıca 4 ile 9 işçi çalıştıran işyerlerinde İş Kanununun grev yasağı ve iş uyuşmazlıklarının çözülmesine ilişkin olan beşinci faslı uygulanmadığından bu ölçü içinde kalan işyerlerinde İş Kanunu önünde -ceza hükümleri saklı kalmak suretiyle- grev ilanı serbesttir. Ayrıca basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkilerinde ortaya çıkan uyuşmazlıklara karşı gazetecilerin grev yapamayacaklarını önleyen bir hüküm de bulunmamaktadır⁽⁸⁹⁾.

Bu söylenenler dışında, bir grevin grev sayılabilmesi için 73. maddede belirtilen koşulların hepsinin tamam olması gerekir ki bunlar;

- İş bırakan işçi sayısı kanunda saptanmış olan ölçüye uygun olmalıdır,
- Amaç yürürlükteki çalışma koşullarının hepsini veya bir kısmını en azından bu koşulların uygulama biçimlerini değiştirmeye yönelmiş olmalıdır,
- İşçiler, önceden kendi aralarında anlaşarak işi terketmeyi kararlaştırmalıdır,
- İşçiler, işi hepbirlikte ve birden bırakmalıdırlar.

Bu koşullardan biri yerine gelmezse bile grev durumu oluşmuş sayılmayacaktır⁽⁹⁰⁾.

“1936 tarihli 3009 sayılı ilk iş konusu bugünün çağdaş gereklerine ve uluslararası alanda geçerli normlara cevap vermek bakımından bazı eksikler taşımaktaydı. Ancak işçilerin iş hayatlarını düzenlemeye ve çalışma ilişkilerinde işçilerin hak ve çıkarlarını korumaya yönelik böyle bir düzenleme, ülkemizde henüz sanayileşmenin başlangıcında bulunduğumuz ve işçi hareketinin bu yönde güçlü taleplerle ortaya çıkabilecek bir varlık

89 TALAS, s.482,483.

90 A.g.y.

(*) Bayram Meral'in Türkiye Yol-İş Sendikası tarafından düzenlenen İş Yasasının Ellinci Yılında Türkiye'de İşçi Hakları Sempozyumu (22-24 Mayıs 1986) Açılış Konuşması.

kazanmadığı bir dönemde yürürlüğe konmuştur⁽⁹¹⁾. Dolayısıyla bu yasayla, o döneme kadar hiçkimsenin işçi hakkı gibi bir haktan bahsetmeye tenezzül etmediği bu dönemde işçilerin artık çağdaş bir güvenceye kavuşturulması için atılan ilk önemli adım olarak gösterilebilir’.

Planlı ve devletçi ekonomik rejiminin ve tek parti sistemine dayanan, toplum içinde sınıfların ayrılığını ve sınıf çıkarını kabul etmeyen otoriter politik sistemin yansıdığı bu yasa, sendika hak ve özgürlüğünü sükutla geçirmiş, grevi yasaklamış, zorunlu uzlaşırma ve tahkim sistemini kabul etmiştir. Yasa, uyuşmazlıkları tek başlı ve toplulukla iş uyuşmazlıkları diye de ikiye ayırmaktadır⁽⁹²⁾.

Tek başlı uyuşmazlık, ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve çıkarları için işverenle aralarında çıkan anlaşmazlık.

Toplulukla iş uyuşmazlıkları ise, yürürlükteki çalışma koşullarının biri veya birkaçı veya hepsi veyahut bunların uygulama biçimi ve yöntemleri hakkında herhangi bir işyerindeki toplam işçi sayısının 10 işçiden az olmamak kaydıyla, beşte biri kadar işçiyle işveren arasında çıkan uyuşmazlığı toplulukla iş uyuşmazlığı denir.

Bütün bu söylenenlerden sonra 3008 sayılı İş Yasanının, grevin suç teşkil ettiği bir düzenleme yapılmasına karşın grev kavramının dar tutulmuş olması işçilerin lehine bir durumdur. Yoksa yapılan hertürlü direniş, grev kapsamına alınabilirdi⁽⁹³⁾.

1.3. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununun grevi yasaklayan 72. maddesi 1961 tarihli ve 334 sayılı T.C. Anayasasının yürürlüğe girmesinden sonra Anayasa Mahkemesi

⁹¹ Alpaslan IŞIKLI, *Türkiye’de İşçi Hakları, (Osmanlı Döneminden 1986’ya Kadar)*, Türkiye Yol-İş Sendikası Yay. Ya.No.1986/8, Ankara, 1986. s.5,6.

⁹² SÜRAL, s.93,95,96.

⁹³ KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.36.

tarafından 6.3.1963 tarihinde iptal edilerek 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmiştir⁽⁹⁴⁾.

Grev hakkının kullanılması ve şartları, Anayasasının 47. maddesine uygun olarak yürürlüğe konmuş olan 275 sayılı kanun ile düzenlenmiş bulunmaktadır⁽⁹⁵⁾.

275 sayılı TİSGLK'nun 17. maddesinde yapılan tanıma göre grev, "işçilerin topluca çalışmamak suretiyle bir işkolunda veya işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına denir"⁽⁹⁶⁾.

24 Temmuz 1963'te kabul edilerek, 24 Temmuz 1963'te yayımlanan yasa, grev hakkını sınırlayarak düzenlemiş ve bu düzenlemeyi yaparkende çeşitli yasak ve kısıtlamalar getirmiştir. Bu kısıtlamalar;

a. Yasa, grev hakkının kapsamını sınırlamıştır: Yasanın 17. maddesiyle grev hakkını sadece işçilere tanınmış dolayısıyla memurlara bu hakkın kullanılmasına yer vermemiştir. Yasa 56/2 ile işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerin grev eylemine katıldıklarında karşılanacakları cezaları da ayrıca hükme bağlamıştır. Dolayısıyla 657 sayılı Devlet Memurları yasasının, grev yasağı başlıklı 27. maddesi ile devlet memurlarına grev yasaklanmıştır. Bundan başka grev kararının alınması ve ilanı toplu pazarlıkta taraf olan sendikaya tanındığı için sendikal olmayan işçilerinde grev hakkından yoksun bırakılmışlardır.

b. Yasa, grevin yasallığı için grevin amacını ve yöntemlerini ölçü olarak almıştır. Buna göre;

⁹⁴ ESENER, s.592.

⁹⁵ A.g.y.

⁹⁶ SUR, s.29.

b.1. Grevin Yasallığı (Yasal Grev) İçin Amaç: Grev işçilerin, işverenlerle olan ilişkilerinde ekonomik ve toplumsal durumunu korumak ve düzeltmek amacı ile yapılmış olmalıdır⁽⁹⁷⁾. Yani grevin, kanuni bir grev sayılabilmesi için;

- İşçilerin, işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla grev yapması, “mesleki amaç” unsurunu taşıması gerekir. Bu mesleki amaç unsurunda 275 Sayılı TİSGLK’nun, kanuni grev için aradığı mesleki amaç unsuru bazı grev tarifelerinde asli unsur yani mesleki amaç olmaksızın vuku bulan işbirlikçi olayları o tariflere göre grev sayılmaktadır. Kapsam olarak mesleki amaç unsuru, sadece işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltme amaçlarını değil, bu durumlarını koruma amaçlarını da greve kanuni grev özelliği verecek bir nitelikte kabul etmiştir. İşçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumada, bir taraftan işverenin sözkonusu hususlarda, işçiler aleyhine olan toplu sözleşme talebine karşı koymayı ve diğer taraftan işverenin, işçilerin bir hakkını ihlal etmesi halinde buna engel olmayı kapsamına alır⁽⁹⁸⁾.

b.2 Yasanın Koyduğu Yönteme Uyuma: Grev, yasa hükümlerine uygun olarak başlatılmış, yöneltilmiş ve sonuçlandırılmış olmalıdır⁽⁹⁹⁾. Grevin, 275 Sayılı TİSGLK hükümlerine uygun olarak yapılması ‘kanuna uygunluk’ unsurunu, bir grevin kanun hükümlerine uygun olması için 6 grup şartın gerçekleşmesi gerektiğinden bahseder. Bunlar, beşi uyulması gerekli usulleri, sonucu ise yasak ve tehditleri göstermektedir. Burada sadece bu şartların neler olduğu gösterilip ayrı ayrı incelenmemiştir⁽¹⁰⁰⁾.

- Uyuşmazlığın sulhen halli hususunda gerekli teşebbüslerin yapılmış olması,
- Yetkili teşekkül tarafından grev kararı alınması,

⁹⁷ GÜZEL, s.104,105,106,107.

⁹⁸ M. Kemal OĞUZMAN, *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Sistemik Tatbiki ve İlgili Mahkeme İçtihatları*, İstanbul, 1967, s.43,47.

⁹⁹ GÜZEL, s.108.

¹⁰⁰ OĞUZMAN, *Hukuki Yönden Grev...*, s.49.

- Grev kararının zamanında karşı tarafa bildirilmesi,
- Bekleme süresinin geçmiş olması,
- Grevin, grev kararının yürürlüğe girdiği tarihte başlaması,
- Bir grev yasağı ve tahdidinin bulunması,

Bu söylenenlerden başka 275. sayılı yasa için söylenmesi gerekenlerden biride, kanunun 19. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yürürlüğü süresince, bu sözleşmenin tarafı olan işçilerin haklarının, sözleşmenin öteki tarafı olan işveren kesimi tarafından ihlali veya tanınması sonucu ortaya çıkabilecek hak uyuşmazlıklarında, uyuşmazlığın çözümü için grev hakkı kabul edilmişti. Toplu iş sözleşmesinin yorumundan dolayı taraflar arasında çıkan uyuşmazlık hak uyuşmazlığı olduğundan taraflardan birisinin kendi yorumunu karşı tarafa kabul ettirmek için yasal greve başvurması 275 sayılı yasa döneminde kabul edilmişti (101).

Bir toplu hak uyuşmazlığının ortaya çıkması, toplu iş sözleşmesinin bulunup bulunmamasına bağlıdır. Çünkü 275 sayılı yasa, hak uyuşmazlığından dolayı grev hakkının kullanımı, toplu iş sözleşmesiyle bağlı bulunan işveren kuruluşunun, işçilere ya bu sözleşme ile ya da mevzuatla tanınmış bulunan hakları ihlal etmesi koşuluna bağlı tutmuştu. Bu bakımdan geçerli bir toplu iş sözleşmesi mevcut değilken, sadece toplu iş sözleşmesi yetkisi almış işçi sendikasının mevzuatın ihlal edildiği gerekçesiyle haklı da olsa hak grevine gitmesi yasa tarafından korunmuyordu. Ancak hak uyuşmazlığı sebebiyle sağlanan grev hakkı sınırsız değildir. Çünkü 275 sayılı Yasanın 19. maddesinde toplu hak uyuşmazlıklarının tek çözüm yolunun grev olduğu yolunda bir düzenleme yapılmamıştı. 1961 Anayasasının 47. maddesinde grev hakkının hak ve menfaatleri aynı zamanda korumanın bir aracı olduğu belirlendiğinden, mevcut bir hakkın ihlali nedeniyle de grev hakkı tanınmıştır (102).

101 Fevzi ŞAHLANAN, *Toplu İş Sözleşmesi*, Banksis Yay.No.70, İstanbul, 1992, s.167.

102 GÜNAY, s.19.

1.4. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

5.5.1983 tarihinde kabul edilip 7.5.1983 tarihli resmi Gazete yayınlanıp aynı tarihte yürürlüğe giren TİSGLK madde 25/1'de grevin tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre;

“İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir” (103).

Bu bakımdan pozitif hukukumuzda göre grev eylemi yalnız bu tanım ve yasal esaslara uyularak yapılan greve yasal grev, bu tanım ve yasal unsurları gözardı ederek oluşturulan greve ise yasa dışı grev denilmektedir (104).

2822 sayılı Yasanın 1. maddesinde açıklanan amaç, işçiler ve işverenlerle ilgilidir. İşçiler ve işverenler gerek ekonomik ve sosyal durumlarını gerekse çalışma koşullarını belirlemek için toplu iş sözleşmesi yapma, uyuşmazlık halinde ise grev ve lokavt başvurma hakkına sahiptirler. Grev hakkının uyuşmazlık halinde, fakat en son kullanılması gereken mücadele aracı olduğu düşünülürse, uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözüme başlanmasının nedenli önem taşıdığı kendiliğinden ortaya çıkmaktadır.

2822 Sayılı Yasa,

- Toplu iş Sözleşmesinin yapılmasını,
- Uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümlenmesini,
- Grev ve lokavta ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amaçlarını taşımakta ve bu amacı gerçekleştirmek üzere çeşitli düzenlemeleri içermektedir (105).

103 SUR, s.29.

104 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.40.

105 Abdullah BERKSUN, İbrahim, EŞMELİOĞLU, Açıklamalı Gerekçeli İçtihatlı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Ankara, 1989, s.15-16.

Aynı zamanda, halen geçerliliğini koruyan bu yasada, grevin niteliği gereği ülke ekonomisine ve ülkenin sosyal bünyesine yapabileceği muhtemel olumsuz etkileri hesaba katılarak grev kavramı belirlenmiş, grev hakkının kullanılmasının özel birtakım kayıtlara bağlanması gerekli görülmüş, kanuni grevle kanun dışı grev ayrımı yapılmış ve bunların sonuçlarında ayrıca düzenlenmiştir. 2822 Sayılı TİSGLK, sadece işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını, çalışma şartlarını düzeltmek amacıyla kanun hükümlerine göre uygun olarak yapılmasının yanında devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne. Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamayacağına belirtmektedir (106)

12 Eylül öncesi görülen grev dalgalarının gelişmekte olan Türk Sanayi'ni ve hizmetleri felce uğratması ve kayıp işgünlerinin aşırı derecede bir artış göstermesi üzerine bu kanunla grevlerin yeniden düzenlenmesi ihtiyacını doğurmuştur. Böylece 2822 Sayılı Kanunla;

- Hak grevi kaldırılmıştır,

- Grev, toplu iş sözleşmesinin bağlanması sırasında kullanılacak birer baskı aracı haline getirilmiştir. Ayrıca siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev yasaklanmış olup, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamayacaktır.

- Greve katılmayanların işyerinde çalışmalarını engellenmeyecektir. Böylece çalışma hürriyetine ters düşecek uygulamaya imkan verilmeyecektir.

- Grevin sendika disiplini içinde gerçekleşmesini sağlamak amacıyla sendikaya sorumluluk yüklenmiştir. Yani grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zararlardan sendika sorumlu tutulacaktır (107).

106 NARMANLIOĞLU, s.45.

107 TİSK, XV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Aralık 1983, s.15,16.

2. GREV HAKKININ ANLAMI VE FONKSİYONU

Klasik görüşe göre, grev hakkı bir kamu hürriyetidir. Fakat bu, her işçinin istediği zaman işini bırakması anlamına gelmemektedir. Kollektif bir hak olan grev, toplum içerisinde işçilerin karşılaşabileceği ekonomik eşitsizliği gidermek için öngörölmüş olan ekonomik ve sosyal hak türüdür. Anayasa ile veya kanunlarla tanınmış olan bir hakkın kullanılması nasıl sınırsız olmayıp kanunların çizdiği sınırlar içinde kullanılabilirse, grev hakkıda bu konuya ilişkin olarak çıkarılmış bulunan kanunların çizdiği sınırlar içinde kullanılabilir (108).

Türkiye içinde bu koşulların geçerli olduğu ve grev hakkının anayasalara giren sosyal ve iktisadi hak olarak genel suretle kabul edilmektedir. Ülkemizde gerek siyasi partiler, gerek basın ve ilim çevreleri, grev hakkını prensip itibariyle demokratik nizamın zaruri bir hak olarak tanımaktadırlar. Grev hakkı, emek ile sermaye arasındaki ilişkilerde denge sağlamak, sendika özgürlüğünün ve toplu pazarlık kurumunun gerçek anlam ve fonksiyon kazanmasına olanak vermek için genellikle özel bir özgür girişim sistemleri ve kişinin temel haklarını güvence altına almış demokratik rejimler içinde kabul edilmektedir. Birçok ülkenin mevzuatı, grevi bir kişi hakkı olarak tanımamasına rağmen bu hak toplu menfaatleri savunmak amacı ile tanınmış olduğu için toplu olarak kullanılabilir. O halde grev hakkına malik olan bireylerdir. Fakat kullanılması, kollektif olarak, birlikte yapılabilir. Bu nedenden ötürü grev hakkını çoğu zaman işçiler adına hareket eden sendikalar kullanır. Bütün bunlara rağmen grev hakkı ve özgürlüğü mutlak değildir. Çeşitli nedenlerden ötürü sınırlamalar, hatta yasaklar sözkonusu olmaktadır (109).

Ülkemizde 1962 yılının ikinci yarısından sonra Parlemantoya sunulan hükümet tasarısı, Millet Meclisi'nde kurulan geçici bir komisyon tarafından incelenerek 8.3.1963 tarihinde Meclis Başkanlığına sunulmuş olan raporda grev hakkı ile ilgili olarak; grev hakkını, "demokratik düzenin dayandığı vatandaşlar arasındaki hukuki eşitlik ilkesinin

¹⁰⁸ ESENER, s.588, 591.

¹⁰⁹ TALAS, s.462,464,477,486,487.

sonuçlarından biri olarak görmek mümkündür. Grev hakkının tanınmadığı bir hukuk düzeninde vatandaşlar arasında, mesleki alanda eşitlikten bahsetmek mümkün olmaz. Grev hakkı, milli gelirin vatandaşlar arasında adil bir şekilde dağılmasını sağlayan iktisadi ve sosyal kuvvetlerin netice alınmasına imkan verecek hukuki zemini eşitlik esasına göre ortaya koyan müessesedir. Grev hakkının işçiye tanınmasından maksat, işçi ile işveren arasında hukuk ve imkan eşitliği sağlamak olup bu eşitliği işçi lehine bozmak değildir” demektedir (110). Bu sebeplerden dolayı sosyal bir hak olarak modern anayasalarda ve sosyal devlet ilkesini Cumhuriyetin bir parçası sayan anayasalarımızda demokratik rejimin vazgeçilmez şartlarından biri olarak değerlendirilmektedir (111).

Grev hakkıyla artık grev bir hak olarak nazara alınmakta, işçiler için cezalandırılmayan bir hareket, bir hürriyet sayılmaktan daha ileri borçlarını ifadan kaçınmalarına imkan veren bir karakteri almaktadır. Bununla grevciler, borca aykırı davranışta bulunmuş sayılmazlar ve borca aykırılığın cezalandırılmaları ile karşılaşmazlar. Yani tazminat vermezler ve yaptıkları grev yüzünden işten çıkarılamazlar(112).

Grevin, iş mücadelesinde başvuru yolları arasındaki yeri ve önemi itibariyle işçiler etkili bir baskı aracı olması nedeniyle sıklıkla bu yola başvururlar, Grev, işçi topluluğunu işveren karşısında güçlendirir, toplu görüşmede onlara direnme hakkı verir, işçilerle işverenler arasında kurulan toplu iş sözleşmesinin müeyyidesi ödevini görür. Grevin hizmet akdinin tarafları dışında etkileri olmaktadır ki bunlar yurt ekonomisini; toplum yaşayışını etkilediği, sosyolojik açıdan ise bir ilerleme ve medenileşme yolu olduğu ileri sürülmektedir (113).

Grev olayı dolayısıyla grev hakkının ilgilendirdiği çeşitli konular arasında önemli bir rol, hizmet akdine olan etkisiyle ortaya çıkmaktadır. Şöyleki, 1961 Anayasasının 47.

110 A.g.y.

111 BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.425.

112 OĞUZMAN, *Hukuki Yönden Grev...*, s.16.

113 Şener AKYOL, *Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri*, İstanbul, 1967, s.2,3,4.

maddesi, işçilere grev hakkını tanımaya rağmen grev kanunu ile benimsenen sistemde grev hakkı ancak işçi teşekkülleri tarafından kanuni olarak kullanılabilirliğinden, sözü edilen teşekküllerin grevin hizmet akdine tesiri konusunda kesin bilgiye sahip olmaları gerekmektedir. İlk olarak grevin devamını, işçi topluluğunun direnmesini mümkün kılmak, yani greve katılan işçilerin taleplerinin işverence kabul edilmesine kadar grevin sonuçları özellikle hizmet akdine tesiri konusunda aydınlatılmaları grevin başarısına yardım edecektir. İkinci olarak, işçi teşekkülünün yapacağı hesaplarda, bu tesirin dikkate alınmasının zorunlu olmasıdır. Grev süresinde işlemiş ücretlerin durumu, yıllık ücretli izin hakkının kullanılıp kullanılmayacağı vb. gibi grev hakkının dolayısıyla grevin hizmet akdine etkisi ile ilgili meseleler işçi teşekkülü tarafından bu hesaplamalarda kullanılacak malzemelerin belki en faydalısıdır (114).

3.2822 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ GREV VE LOKAVT KANUNUNDA GREVİN KANUNİLİĞİ VE UNSURLARI

Grevler genelde işverenler, grev yapılan işyerlerindeki iş ya da hizmetten yararlanan kişiler hatta bizzat grev yapan işçiler ve giderek toplum için zararlı birtakım sonuçlar doğabileceği için grev hakkının kullanılması keyfiyetinin düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmış bulunmaktadır (115).

Daha önce tanımlanan, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grevin kanuni grev olarak tanımlanmasıyla (116) 2822 sayılı kanunda, grev hakkı toplu iş sözleşmesi yapılması prosedürü içinde ortaya çıkacak uyuşmazlığın giderilmesinin bir çaresi olarak, daha doğrusu toplu iş sözleşmesini sağlamak için işverene karşı kullanılacak bir baskı vasıtası olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu sebeplede grev hakkı, toplu iş sözleşmesi

114 A.g.y.

115 NARMANLIOĞLU, s.91.

116 ÖZBEK, s.350.

yapılması prosedürü içinde, bu prosedür izlenerek, kanuni usul dahilinde meydana gelen uyuşmazlığın barışçı yolla giderilmesi girişiminin başarısızlıkla sonuçlanması halinde kanunun uygun gördüğü yer ve zamanda kullanılabilir (117).

O zaman, bu söylenenler doğrultusunda bir grevi yasal yapan unsurlar nedir diye sorulduğunda bu 3 kriter ortaya konularak cevaplanabilir. Bunlar;

1- Greve, Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde başvurulması,

2- Grev, 2822 Sayılı TİSGLK'da gösterilen amaca uygun yapılması,

3- Grev, 2822 Sayılı TİSGLK hükümlerine uygun yapılması.

Bu üç kriter ayrıntılı açıklanırsa, günümüzde geçerliliğini koruyan 2822 sayılı kanun hakkında fazlaca bilgi edinilebilir.

3.1. Greve, Toplu İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasında Uyuşmazlık Çıkması Halinde Başvurulması

Kanuni grevin unsurlarından ilki greve Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde başvurulması keyfiyettir. Dolayısıyla Toplu İş Sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hali dışında ortaya çıkabilecek bir uyuşmazlığın çözümü için kanuni bir greve başvurmak mümkün değildir (118). Genellikle evrensel bir biçimde denilebilir ki her grevin kökeninde bir toplu iş uyuşmazlığı olduğu kabul edilmektedir. Grev kanununun düzenlenme biçimi, grev hakkının kullanılabilmesinin kanuni sınırlar dahilinde çıkmış ya da çıkarılmış bir uyuşmazlığın bulunmasını gerekli kılmaktır. Genel olarak iş uyuşmazlığı, iş ilişkisine ait bir sorun hakkında işçiler ile işverenler ya da bunlar tarafından kurulmuş olan işçi ve işveren kuruluşları arasındaki anlaşmazlıkları ifade eder. İş uyuşmazlıklarının özellikle tarafları bakımından ferdi-toplu uyuşmazlıklar, nitelikleri açısından ise hak-menfaat

117 NARMANLIOĞLU, s.93.

118 ERKUL, s.197.

uyuşmazlıkları şeklindedir (119). 2822 sayılı kanun menfaat uyuşmazlıklarına konu teşkil etmekte yani, “kanuni grev” ancak menfaat uyuşmazlığının ortaya çıkması halinde başvurulabilecek yoldur. Örneğin, imzalanan bir Toplu İş Sözleşmesinin yürürlüğü sırasında, Toplu İş Sözleşmesinin uygulanmasından çıkan bir uyuşmazlık dolayısıyla kanuni bir greve gitmek mümkün değildir. Böyle bir uyuşmazlık hak uyuşmazlığına konu teşkil etmekte, dolayısıyla hak grevi kanuni bir grev olarak nitelendirilmeyip, menfaat uyuşmazlığında meydana gelen bir grev, kanuni bir grev olarak nitelendirilebilecektir(120).

3.2.Grev, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda Gösterilen Amaca Uygun Yapılmalı

Her hak gibi grev hakkında sahibine ya da sahiplerine kanunen tanınan amaç çerçevesinde kullanma yetkisi verdiğinden, alınacak grev kararının bu amaç içinde kalması da zorunlu bulunmaktadır. Birçok yabancı ülke hukukunda olduğu gibi Türk hukukunda da grev hakkı işçilere belirli bir amaca ulaşmaları için tanınmış bir hak olup, işçilerle işverenleri arasında ortaya çıkmış bir mesleki iş uyuşmazlığının giderilmesinde kullanılabilir. Nitekim Anayasa’da toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilere tanınan grev hakkı 2822 sayılı TİSGLK’da da bu çerçevede düzenlenmiş kanundaki diğer kayıtlara uyulması şartıyla “işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek” amacıyla kullanılmasına izin verilmiş bir hakur (121). Demek oluyor ki işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacı dışında yapılacak olan bir grevi kanuni grev olarak kabul etmek mümkün değildir. Bu amacı taşımayan grevler, kanun dışı grevler niteliğini taşımaktadır.

119 NARMANLIOĞLU, s.95,96.

120 ERKUL, s.197.

121 NARMANLIOĞLU, .165,166,167.

Kanuni grevin amacı, işçilerin mevcut ilksadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak ve düzeltmek, yenisini getirmek olmaktadır. Dolayısıyla işçilerin çalışma şartlarını muhafaza etmek, kanunların kendilerine sağladığı asgari şartların üstüne çıkmak, örneğin 12 günlük asgari ücretli süresini çoğaltmak, kıdem tazminatı miktarını arttırmak gibi, daha iyi bir ücret ve çalışma şartları ile sosyal yardımlar sağlamak için işverenlerle yaptıkları mücadele gibi bu ve buna benzer konularda yapılan grevleri kanuni grev olarak nitelemek mümkün olabilecektir. Burada önemli olan nokta bütün bu pazarlıkların işçinin kendi işvereni ile yapması durumudur. Yoksa yine bu amaçları gerçekleştirmek pahasına başka bir işyerindeki grevin amacına ulaşmasına yardımcı olmak için grev yapmaları kanuni grev olarak kabul edilmeyecektir (122).

3.3. Grevin 2822 Sayılı TİSGLK Hükümlerine Uygun Yapılması

2822 Sayılı Kanununun 25. maddesinin 2. fıkrasında belirtildiği üzere grevin geçerliliği (kanuniliği) için mutlaka kanun hükümlerine uygun yapılması gerektiğidir. Bu durum zaten Anayasamızda da grev hakkının kullanılmasının “usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir” demek suretiyle de yer almaktadır. Dolayısıyla grevin yapılışı belli usul ve şekillere bağlanmıştır. Bu şekil ve usullerden birine uyulmaması demek yine grevin kanuni grev niteliğini kaybetmesi demek olacaktır. Bu şekil ve usuller 4 grup içerisinde incelenirse;

- Kanunda gösterilen belirli safhaların geçirilmiş olması,
- Grev kararının kanuna uygun bir şekilde alınması,
- Alınan grev kararının kanuna uygun bir şekilde uygulamaya konması,
- Grevin başlamasıyla birlikte işçilerin işyerinden ayrılması (123).

122 ERKUL, s.198.

123 a.g.e., s.199, 200.

3.3.1. Kanunda Gösterilen Belirli Safhaların Geçirilmiş Olması

Kanunda gösterilen belirli safhaların geçirilmiş olması ki bunlar;

- i) Çağrı Safhası,
- ii) Toplu Görüşme Safhası,

iii) Arabuluculuk Safhası, mutlaka geçirilmiş olması gerekmektedir. (Burada bu aşamalar incelenmemiş, sadece neler oldukları belirtilmiştir). Arabuluculuk safhasında anlaşma olmadan halinde geçilmesi ve eğer bir grev yasağında yok ise artık işçi kesiminin greve gitme yolu açılmış demektir. Dolayısıyla kanun, grevin geçerli, yasal bir grev olarak tanınması için yukarıda sayılı safhaların mutlaka geçirilmiş olması gerektiğinden bahsetmekte ve bu safhaların birinden geçilmemiş olması diğer şartlar taşınsa bile grevin kanun dışı grev olarak kabul edeceğini belirtir (124).

3.3.2. Grev Kararının Kanuna Uygun Bir Şekilde Alınması

Arabuluculuk aşamasının başarısız bir şekilde sonuçlanmasından sonra arabulucu üç işgünü içinde uyuşmazlığı belirleyen bir tutanak düzenlemektedir. Bu tutanağın işçi kuruluşunun eline geçmesinden itibaren altı işgünü sonra ve onu izleyen altı işgünü içinde, işçi kuruluşu greve gitmek isterse grev kararını alması gerekecektir. Alınan grev kararında karar tarihinden itibaren altı işgünü içinde karşı tarafa tebliği edilmek üzere notere ve kararın birer örneği görevli makama tevdi edilmesi gerekmektedir (125). Görüldüğü üzere kanuni grevin unsurlarından biri olan grev kararının alınmasında prosedürler gereği belli bekleme sürelerinin geçirilmesinin yanısıra grev kararının, uyuşmazlığın bulunduğu işyeri veya işletmeyi kapsamaması gerekmektedir. Yoksa alınan grev kararının yasaya uygun sayılması mümkün değildir. Bunların yanında yasaya aykırı bir amacı gerçekleştirmek için grev kararı almak olanaklı değildir. Yasa işçi sendikasına tanınan amaç çerçevesinde grev yetkisi verdiğinden dolayı alınacak grev kararında bu amaç için kullanılacağı da açıktır (126).

124 a.g.e., s.201.

125 A.g.y.

126 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.71,78.

3.3.3. Alınan Grev Kararının Kanuna Uygun Bir Şekilde Uygulamaya Konması

2822 Sayılı Kanun gereğince yasaya uygun olarak alınan grev kararının yine aynı yasada gösterilen koşullara uygun bir şekilde uygulamaya konması yasal bir grevde olması gereken unsurları bize göstermektedir. Bu uygulama şekilleri ise ilk olarak;

i. İşçi kuruluşu olan sendikanın arabulucu tarafından düzenlenen tutanağın kendisine tebliğinden sonra belli sürelerle uygun bekleme süresi sonunda sendikanın noter aracılığıyla karşı tarafa yani işverene veya işveren sendikasına tebliğinden itibaren altmış gün içinde ve karşı tarafa noter aracılığı ile altı işgünü önce bildirecek tarihte uygulamaya konabilir. Kanunumuzda öncelikle süre bakımından bir sınırlama bulunmakta, bu süre grevin en çok altmış gün içinde yürürlüğe konması zorunluluğudur. Süre, grev kararının karşı tarafa tebliğinden itibaren başlar. Bir diğer süre uygulaması ise, uygulamaya konacak grevin başlama tarihinin en az başlama tarihinden altı işgünü önce karşı tarafa noter aracılığı ile bildirilmiş olması zorunluluğudur. Yani bildiri tarihinden itibaren en az altı işgünü geçmedikçe grev kararı uygulamaya konmayacaktır⁽¹²⁷⁾. Bütün buralarda bahsedilen amaç, ani bir grevin uygulama riskini ortadan kaldırmak, işverene bir grev eylemi için haber verecek ve kendisine uygun tedbirleri almasını sağlayacak bir zamanın tanınmasını bildirmektir. Aynı şekilde bu sürelerle uyulmadan gerçekleştirecek bir grevde kanundışı bir grev sayılacaktır.

ii. Grev kararının kanuna uygun bir şekilde uygulamaya konulması hususunda ikinci nokta grev oylamasıdır. Hukukumuzda greve karar vermek ve bunu uygulamak işçi kuruluşuna tanınmış olmakla beraber, grevin uygulanmasını işyerinde çalışan işçilerin grev oylaması yoluyla önlemelerine olanak sağlayan düzenlemeyede yer verilmiştir. Bu grev oylamasında gündemde oluşu ise, bilindiği üzere grev uygulaması sırasında grevden etkilenenler içerisinde işçilerde olmaktadır. İşçiler başta ücret geliri olmak üzere birçok haktan bu dönemde yoksun kalmaktadır⁽¹²⁸⁾. İşte, bu düzenleme ile

¹²⁷ ERKUL, s.203,204.

¹²⁸ KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.90,91.

grev hakkının kullanılmasında demokratik esaslar gözönünde bulundurularak, bizzat greve katılacak olan işçilere sorularak, grev yapmak istemeyen işçileri, gözgöre göre zarara sokulmasını önlemek amacıyla işçilerin grevin uygulanmasına engel olabilmeleri imkanı verilmiştir. Burada kanuni bir grevin oluşabilmesi için grev oylaması zorunluluğu yoktur. Eğer talep gelmezse grev oylaması yapılmadan da greve gidilebilir. Ancak grev oylaması kanuni grevin zorunlu şartlarından biri değil gibi gözüküyorsa bile, eğer bir grev oylaması yapılsın yönünde talep varken bu esgeçilir, oylama yapılmadan grev başlatılırsa işte o zaman kanundaki diğer bütün gerekler yerine getirilmiş bulunsa bile uygulamaya konulacak grev kanun dışı grev olarak kabul edilecektir (129).

3.3.4. Grevin Başlamasıyla Birlikte İşçilerin İşyerinden Ayrılması

Grevin başlamasıyla birlikte işçilerin işyerlerini terketmiş olması (mad.38); kanuni grev halinde greve katılan işçiler tarafından işyerini terki zorunludur. İşçiler kanuni grev halinde işyerlerini terketmedikleri bir durumda yapılan kanuni niteliğini kaybederek kanunsuz bir grev haline geçer. Bu şart, grevin başlamasına kadar yerine getirilmesi gereken kanunilik şartlarındandır (130). Buradaki temel amaç, işyerindeki malların makinaların ve aletlerin zarara uğramalarını engellemektir. Aynı zamanda bu hüküm sayesinde greve katılmak istemeyen işçilerin isterlerse işyerinde çalışmalarına imkan sağlamış olacaktır (131). Burada sadece işçilerin işyerinden ayrılmalarıyla sınırlandırılmamış ayrıca işçilerin, işyerlerine giriş çıkışı engellemeleri veya işyeri önünde topluluk oluşturmaları da yasaklanmıştır (132).

Bütün burada anlatılmak istenen , greve kanunilik katan unsurların neler olduğunun gösterilmesidir. Konu gereğince, bu unsurların ayrıntılı bir şekilde aktarılmasına gerek duyulmamış sadece bu unsurları tanıtan özellikler aktarılmaya çalışılmıştır.

129 NARMANLIOĞLU, s.200,201.

130 ÖZBEK, s.352.

131 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.109.

132 ERKUL, s.209.

4. GREV HAKKININ 1961 ve 1982 ANAYASALARI İÇERİSİNDEKİ DÜZENLEME BİÇİMLERİ

Anayasa, bir yandan devletin temel yapısını kurarken bir yandan da devlet-birey ilişkilerini düzenlemektedir. Buna göre Anayasayla kişilerin temel hakları belirlenmekte ve bu haklar güven altına alınmaya çalışılmaktadır. Anayasada, bir başka özellik ise, toplumun geleceğe ilişkin istek ve beklentilerini yansıtmasıdır (133). Bu çerçevede hukukumuz açısından grev hakkı 275 ve 2822 Sayılı grev yasalarımızdan önce Anayasayla sınırlanan, herkesi başlatan bir hukuki çerçeveye oturtulmuştur. Dolayısıyla Anayasalarımızla kişilerin temel hakları belirlenirken bunun içerisine işçi kesiminde hakları kişilerin temel hakları girerken, işçi-işveren- ilişkilerini de yansıtmaktadır.

4.1. 1961 Anayasası

Grev hakkının kapsamını işçilerle sınırlayan hüküm 1961 anayasasının 47. maddesinden kök almaktadır (134). Bu maddeye göre, "işçiler, işyeverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması, istisnaları ve işverenin hakları kanunla düzenlenir" (135). 334 Sayılı ve 1961 tarihli T.C. Anayasası, grevi, işçilere iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltmek için tanımış bireysel temel haktır. Grev hakkı, milli gelirin vatandaşlar arasında adil bir şekilde dağılmasını sağlayan iktisadi ve sosyal kuvvetlerin sonuç almasını sağlayacak, hukuki zemini eşitlik esasına göre ortaya koyan bir müessese olmasından dolayı sosyal bir hak olarak modern anayasalarda ve sosyal devlet ilkesini Cumhuriyetin niteliklerinden biri olarak gören 1961 Anayasasında da, sendika hürriyeti, toplu iş sözleşmesi hakkı gibi demokratik rejimin şartlarından biri olarak gösterilmektedir (136).

133 Zafer ÜSKÜL, *Türkiye'nin Anayasa Sorunu*, İstanbul, Şubat 1991, s.19.

134 GÜZEL, s.105.

135 SUR, s.31.

136 TALAS, s.487.

1961 Anayasası getirmiş olduğu sosyal felsefe ile Türkiye’de yeni bir dönemin başlamasına ve çalışan kitleler yararına gelişmesine yol açmıştır. Sosyal prensiplerin ve politikaların uygulanabilmesi için devletçilik ilkesini geniş bir şekilde kabul etmiş olup doğal kaynaklar esas olarak devletin mülkiyeti altındadır. Özel girişimlerde bulunma hakkı fertlere tanınmıştır ama bu haklar kamu çıkarlarını korumak amacıyla sınırlandırılabilir. Bu hükümlerle getirilen sosyal düşünce, devlete sosyal devlet niteliğini de vermiştir. Dolayısıyla devlete birçok ödevler yüklenmiştir. Halkın geçimini güven altına almak, tarımsal üretimi arttırmak, sosyal yardım örgütleri kurmak gibi 1961 Anayasası bunları yerine getirirken işçi hakları ile ilgili maddeleri de hazırlamaktadır. Örneğin 42. maddeyle “çalışma herkesin hakkı ve ödevidir”. Devlet çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde geçmesi ve gelişmesi içinde sosyal, iktisadi tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler. Dolayısıyla 61 Anayasası işçilerin çok uzun zamandan beri uğrunda savaştıkları grev, toplu sözleşme, bağımsız sendika kurma ve ücretli tatil yapma haklarını tanımış⁽¹³⁷⁾ ve işçi haklarını yakından ilgilendiren bir yapı öngörmüş bunu da 2. maddesindeki devletin niteliğinin “milli, demokratik laik ve sosyal bir hukuk devleti” olarak belirlenmiş olması işçi haklarının en geniş anlamda tanınması gereğini ifade eden bir hüküm teşkil etmiştir⁽¹³⁸⁾.

İşçi-işveren müzakerelerinin sonuç vermediği durumlarda artık devletin uzlaştırıcı vasıtasıyla değil, her iki karşılıklı iktisadi ve sosyal güçleriyle belirlenip ayarlanacaktır. Yani işçinin ücretten mahrum olmasına karşılık işverende işin durması sebebiyle maruz kalacağı zarar karşılıklı ölçülecek ve hangisi ne zaman ağır basarsa o taraf diğerine isteklerini kabul ettirecek ve çalışma düzeni buna göre kurulacaktır. Bu sisteme geçiş sebebini ise Anayasa şöyle ifade etmektedir; “Ülkemizde gerek siyasal partiler, gerek basın ve ilim muhiti grev hakkını prensip itibariyle demokratik nizamın zaruri kıldığı bir hak olarak tanımaktadır” ifadesini kullanmıştır. Bunun anlamı grev müessesesinin Anayasa’ya sokulmasına sadece demokratik yani politik düşünceler rol oynamıştır⁽¹³⁹⁾.

¹³⁷ Anıl ÇEÇEN, *Türkiye’de Sendikacılık*, Ankara, Nisan 1973, s.51,52.

¹³⁸ IŞIKLI, s.146.

¹³⁹ Ferit H. SAYMEN, *II.Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferansı,İktisadi Kalkınmanın Sosyal Meseleleri*, İstanbul, 1963, s.211.

1961 Anayasasının kabul edilmesiyle birlikte çalışma mevzuatı, çalışanlar lehine haklar sağlayacak şekilde düzenlenmiş⁽¹⁴⁰⁾ ve daha önce bahsettiğimiz 1963 tarihli 275 Sayılı TİSGLK adı verilen yasayla bu mevzuat ayrıca pekiştirilmiş ve grev hakkının kullanılma koşulları ve sınırları belirlenmiş olmakta ve bu kollektif sosyal hakkın uygulanmasında işçi topluluğunun örgütlü eylem hakkının varlığının ve korunmasının en büyük güvenceside benimsenmiş olmaktadır⁽¹⁴¹⁾.

4.2. 1982 Anayasası

1982 Anayasası, düzenlenmesini kanuna bıraktığı grev hakkını bir bakıma kendisi düzenlemiş, kanunlarda bulunması gerekli bir takım ayrıntılara da girmiştir. Daha doğrusu Anayasanın 54. maddesinde grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde tanınmış, hak uyuşmazlıklarında grev yolu kapatılmış, siyasi amaç ve dayanışma amacıyla grev, genel grev, işleri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılması yasaklanmıştır⁽¹⁴²⁾. Gerçektende 1982 Anayasası, 1961 Anayasasından farklı bir hüküm getirerek hak grev yolunu kapatmıştır. Çünkü 54. maddenin ilk fıkrasında, işçilerin hangi hallerde grev hakkına sahip olacağı gösterilirken iki temel noktaya değinilmiştir. Bunlardan ilki, "toplular iş sözleşmesinin yapılması sırasında" ikincisi ise, "uyuşmazlık halinde" denilmiştir. Yani herşeyden önce grev için ortada bir uyuşmazlık bulunacak ve bu uyuşmazlık toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkmış olacaktır. Peki sözü geçen 54. madde nelerden bahsetmektedir. Grev hakkı ve lokavt başlığı taşıyan 54. madde ile getirilen hükümlerle⁽¹⁴³⁾;

¹⁴⁰ Rafet İBRAHİMOĞLU, "Ülkemizde İşveren-İşçi İlişkileri", *İşveren Dergisi*, Cilt.XVII, S.6, Mart 1979, s.8.

¹⁴¹ Devrin ULUCAN, *Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği ve Hukuki Niteliği*, İstanbul Teknik Üni. Kütüphanesi, S.1198, İstanbul, 1981, s.68.

¹⁴² NARMANLIOĞLU, s.43,44.

¹⁴³ BERKSUN, EŞMELİOĞLU, s.13,14, 426,427.

- Daha öncede söylendiği gibi, işçiler grev hakkını, sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarda kullanabileceklerdir. Dolayısıyla 1982 Anayasasını, 1961 Anayasasından ayıran temel fark budur ve hak grevi 1982 Anayasası tarafından yasaklanmıştır.

- Grev hakkı kullanılırken iyiniyet kurallarına bağlı kalınacak ve bu hak toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacaktır.

- İster yasal, isterse yasadışı olsun, yapılan bir grev sırasında işçilerin ve sendikanın kasıtlı ya da kusurlu hareketleri sonucu işyerinde meydana gelecek maddi zararlardan sendika sorumlu tutulacaktır. Ayrıca bu madde yasa koyucuya hangi yasa konuları yasa ile düzenleyeceğini de göstermektedir. Buna göre grev hakkının kullanılması, kapsam ve istisnaları, yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri; Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri yasayla düzenlenecektir.

- Greve katılma serbestisi kadar greve katılmayanların işyerlerindeki çalışma serbestisi de koruma altına alınarak bu serbestinin her türlü engellemeden uzak tutulacağı da hükme bağlanmaktadır.

1982 Anayasasının, “işçiler grev hakkına sahiptirler” dedikten sonra “kullanılmaz, yapılamaz, engellenemez” gibi olumsuzluk bildiren ifadelerle grev hakkına anayasal sınırlamalar getirmiş olmasının en temel nedeni, 1980 öncesi meydana gelen olaylardır. 1982 Anayasasıyla gelen bir başka değişiklik ise, 275 Sayılı Yasa ile de yasaklanmış grevleri, anayasa hükmü getirmesidir. Buradaki amaç, yasa koyucuyu ileride değişik bir düzenleme yapmaktan alıkoymaktır. Bu düzenleme de grev hakkına anayasanın doğrudan müdahalesidir (144).

1982 Anayasası, sosyal haklara ve grev hakkına getirilen sınırlamalarla işçi sınıfının ilk başta adil bir ücret, ikinci olarak da sosyal güvenlik için tek güvenceleri olan

144 KÜPELİ, ÜRTİŞ, s.38,39.

hak arama olanak ve aracı olan grev için sınırlamalarla karşılaşmışlardır. bu anayasa, işçi hakları iki tür sınırlama getirmiştir (145).

1. Genel Sınırlamalar;

Genel sınırlamalar, Anayasanın 13. maddesinde düzenlenmiş olup, bunlar;

- Devletin ilkesi ve bütünlüğü,
- Ulusal egemenlik,
- Cumhuriyet,
- Kamu düzeni,
- Genel asayiş,
- Kamu yararı,
- Genel ahlak,
- Genel sağlık.

Bu sayılanlara herhangi bir tehdit oluşturacak şekilde yapılan grev eylemlerine izin verilmeyecektir.

2. Özel Sınırlamalar

Bu sınırlamalar ise, Anayasanın 51. maddesinde işçihaklarına getirilen özel sınırlamalardan bahsetmektedir. Bunların içinde ise,

- İşçilerin birden fazla sendikaya üye olamayacakları,
- İşyerinde sendikal faaliyette bulunanların, o işyerinde çalışmama yoluna gidemeyecekleri,

- Grev ancak toplu sözleşme uyuşmazlığı sonundakullanılabilen bir hak haline getirilmesi ve hak grevinin ortadan kaldırılması,

- Grevin iyiniyet kurallarına aykırı bir yönde toplum zararına ve ulusal serveti tahrip edecek biçimde kullanılmasının yasaklanması ve greve katılan işçilerin kusurlu hareketlerinden ötürü, işyerinde meydana gelen zarardan sendikanın sorumlu tutulacağı,

¹⁴⁵ Halit ÇELENK, 12 Eylül ve Hukuk, Ankara, 1988, s.33,102,103,104.

- Anayasanın 54. maddesine göre, grevin yasaklanmasının ve ertelenmesinin ilke olarak kabul edilmesi ve bunun düzenlenmesinin yasalara bırakılması,

- Aynı maddeye göre, siyasal amaçlı grevin, dayanışma grevinin, genel grevin, işyeri işgalinin, iş yavaşlatmanın, verimi düşürmenin ve direnişlerin yasaklanmasıdır. Ayrıca greve katılanların, işyerinde çalışmayı karar almış olan işçileri de engellemeyecekleri yapılan özel sınırlandırmalar içindedir.

Bir diğer önemli konu olan memurların grev sorunu ele alınıp, tartışma mad.54'de de grev hakkının yalnız işçilere tanındığı görülmektedir. Ancak buna rağmen Anayasa'da memurlara ve diğer kamu görevlilerine grevi yasaklayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu da yasa koyucunun grev hakkını memurlarada tanıyabileceği anlamına gelmektedir (146).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE 1963-1995 YILLARI ARASI GREV HAKKININ KULLANIMI VE EKONOMİK ETKİLERİ

Buraya kadar yapılan açıklamalarda grev hakkı hukuksal boyutuyla incelenmiş olup bu bölümden sonra ise grevler ekonomik boyutuyla gözler önüne serilmeye çalışılmıştır. Bu ekonomik inceleme ise, 1963-1995 yılları arasında meydana gelen grevlerin arkasında yatan ekonomik nedenler, grevlere katılan işçi sayısı ve grevler nedeniyle meydana gelen işgünü kayıplarıyla birtakım fikirler canlandırılmaya çalışılacaktır. Bunu yaparken de 1963-1995 yılları grevlerini 3 döneme ayırarak incelemek, hem olayları gözümüzün önünde daha iyi canlandırılmasına hem de ayrıntılı bir çalışma yapılması açısından faydalı olacaktır. Bu dönemler ise,

1. 1963-12 Eylül 1980,
2. 12 Eylül 1980-1984,
3. 1984-1985,

olacaktır.

1. 1963-12 Eylül 1980 DÖNEMİ GREVLERİ

Ülkemizde toplu ilişkiler düzeninin işlemeye başladığı 24 Ağustos 1963 tarihinden itibaren 12 Eylül 1980 dönemine kadar oluşan kamu ve özel, toplam 1648 grevin iktisadi faaliyet kolları ve işkolları itibariyle görüntüleri Tablo 1 ve Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 1: 1965-1980 Yılları Grev, Greve Kaulan İşçi ve Kaybolan İşgününün İktisadi Faaliyet Kolları ve Sektörlere Göre Dağılımı

YILLAR	Tarım, Avcılık Ormançılık		Maden İstihracı ve Taş Ocakları		İmalat Sanayi		İnşaat		Elek., Gaz, Su Sihhi Tesisler		Ticaret		Nakliye, Ambarlar Muhaberat		Hizmet		Toplam		
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	
	1963	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1964	A	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	78
	B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1965	A	-	1	1	1	3	31	-	3	-	-	-	-	1	2	1	5	78	
	B	-	85	-	364	318	4111	-	326	-	-	-	-	31	206	132	524	5049	
	C	-	680	-	364	10785	222100	-	1440	-	-	-	-	372	4681	132	15466	225088	
1966	A	-	-	1	5	-	27	-	-	-	2	-	1	-	1	2	5	34	
	B	-	-	280	471	-	8303	-	-	-	228	-	722	-	61	336	1291	9110	
	C	-	-	22120	4217	-	374558	-	-	-	4920	-	722	-	1952	1320	29714	380095	
1967	A	-	1	6	-	39	3	3	-	-	14	4	5	2	12	2	40	51	
	B	-	142	520	-	1365	204	122	-	-	1522	435	298	69	2722	763	5266	2896	
	C	-	2272	35880	-	32116	2552	2752	-	-	58974	21815	3052	1675	36844	5844	137302	66474	
1968	A	-	2	-	2	1	35	-	2	1	-	2	1	-	6	7	9	50	
	B	-	136	-	454	650	3738	-	1578	77	-	103	29	-	1222	111	1978	6120	
	C	-	10453	-	526	33800	80083	-	34854	1232	-	3396	7448	-	11945	2459	54425	131771	
1969	A	2	1	-	3	13	33	1	1	-	-	9	3	-	3	13	22	60	
	B	310	127	-	562	13904	2641	100	1570	-	-	135	707	-	321	2813	15342	7848	
	C	4370	23622	-	23996	94813	94714	4200	25120	-	-	135	4692	-	14403	67734	122478	235321	
1970	A	-	-	1	9	20	46	-	2	20	-	1	8	-	1	3	50	61	
	B	-	-	750	1115	11705	5026	-	329	1858	-	450	4549	-	160	21	19022	6941	
	C	-	-	34304	5645	50745	128372	-	4249	16892	-	1350	18124	-	640	17	120705	139633	
1971	A	-	-	3	15	16	46	-	-	-	-	-	10	3	1	3	30	67	
	B	-	-	723	4069	4544	8701	-	-	-	-	-	1067	470	189	253	6523	13493	
	C	-	-	28209	32022	39766	143324	-	-	-	-	-	29851	4600	3024	15154	100850	195100	
1972	A	-	-	-	-	-	9	-	-	1	-	1	-	-	2	1	4	10	
	B	-	-	-	-	-	4218	-	-	52	-	73	-	-	2807	8	2932	4226	
	C	-	-	-	-	-	129474	-	-	624	-	439	-	-	16928	120	17991	129594	
1973	A	-	-	2	-	1	13	1	-	1	-	-	-	-	2	2	7	15	
	B	-	-	3446	-	510	7079	40	-	1000	-	-	-	-	183	26	5179	7105	
	C	-	-	201506	-	1530	264300	400	-	8000	-	-	-	-	3951	170	215387	264470	

Tablo 1: (Devamı) 1965-1980 Yılları Grev, Greve Katılan İşçi ve Kaybolan İşçununun İktisadi Faaliyet Kolları ve Sektörlere Göre Dağılımı

YILLAR	Tarım, Avcılık Ormançılık		Maden İstüharacı ve Taş Ocakları		İmalat Sanayi		İnşaat		Elek., Gaz. Su Sıhhi Tesisler		Ticaret		Nakliye, Ambarlar Muhaberat		Hizmet		Toplam		
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	
	1974	A	16	-	-	-	3	22	-	-	-	-	-	-	1	-	2	1	22
	B	2148	-	-	-	3501	5521	-	-	-	-	-	-	1100	-	8641	135	15390	5656
	C	30021	-	-	-	123861	195366	-	-	-	-	-	-	19800	-	82410	18630	256092	213996
1975	A	-	1	-	3	4	67	3	3	-	-	3	7	1	-	1	-	12	81
	B	-	32	-	1207	2986	17764	215	182	-	-	227	154	2380	-	33	-	5841	19339
	C	-	1120	-	13992	95592	744799	16924	8760	-	-	5028	9991	111860	-	1056	-	230460	778662
1976	A	2	1	1	4	7	64	1	-	1	-	1	5	2	3	6	5	21	82
	B	722	230	20	1399	7240	16900	2850	-	12	-	14	1097	1230	374	594	186	12682	20186
	C	15040	14260	1240	64110	225838	1216482	99750	-	420	-	1498	40243	50320	12088	4885	19308	398991	1366491
1977	A	-	-	4	13	11	95	-	5	-	2	-	11	-	3	4	9	19	138
	B	-	-	3549	2955	13421	30433	-	143	-	189	-	972	-	5734	284	1079	17254	41505
	C	-	-	125440	334533	1129874	3874146	-	3688	-	12636	-	115679	-	34108	34779	87089	129008	4461879
1978	A	-	2	-	13	4	95	1	4	-	-	4	14	-	1	18	19	27	148
	B	-	40	-	2430	461	20094	120	258	-	-	211	738	-	26	2214	616	3006	24202
	C	-	3799	-	120796	23820	1102347	120	6962	-	-	25709	79595	-	3796	103829	28132	153478	1345427
1979	A	1	5	2	19	4	74	-	1	-	1	5	12	1	6	33	26	46	144
	B	120	824	758	1888	1196	11520	-	550	-	6	2416	959	450	876	16917	1371	21857	17994
	C	1920	43936	99880	143320	46140	1071161	-	18700	-	282	77012	52353	2700	25446	486773	147514	714425	1502712
1980	A	-	2	2	4	4	182	-	1	-	-	13	2	3	-	8	6	30	197
	B	-	220	136	980	6259	32232	-	76	-	-	325	91	4200	-	732	965	11652	34564
	C	-	6240	10472	91224	1008254	3896965	-	4712	-	-	26932	9918	286600	-	22336	44965	1354594	4054024

Kaynak: 1. Türk-İş Araştırma Müdürlüğü, DİE, Türkiye İstatistik Yıllığı, 1973, s.178,179.

2. Türk-İş Araştırma Müdürlüğü, DİE, Türkiye İstatistik Cep Yıllığı, 1978, s.91,92.

3. Türk-İş Araştırma Müdürlüğü, 1982, s.91,92.

A:Grev Sayısı

B:Greve Katılan İşçi Sayısı

C Kaybolan İşçünü Sayısı

1963 ve 1964 yılları için grevler kamu ve özel ayırım içerisinde iktisadi faaliyet kollarına göre dağılımı araştırma içerisinde tam ve sağlıklı bulunamadığından bu iki yıla ait grev verileri işkollarına göre verilmiştir.

Tablo 2: 1963 ve 1964 Yılları Grev, Greve Katılan İşçi ve Kaybolan İşgününün İşkollarına ve Sektörlere Göre Dağılımı

		1963		1964	
		Kamu	Özel	Kamu	Özel
Petrol	A	-	1	-	-
	B	-	200	-	-
	C	-	4200	-	-
Gıda	A	-	1	-	49
	B	-	6	-	568
	C	-	6	-	34511
Dokuma	A	-	-	-	8
	B	-	-	-	1962
	C	-	-	-	65020
Ağaç	A	-	-	-	3
	B	-	-	-	352
	C	-	-	-	9504
Lastik-Kauçuk	A	-	3	-	2
	B	-	1037	-	379
	C	-	7097	-	21077
Yapı Malzemeleri	A	-	-	-	1
	B	-	-	-	?
	C	-	-	-	?
Metal	A	-	-	-	8
	B	-	-	-	1810
	C	-	-	-	65463
İnşaat	A	-	-	-	4
	B	-	-	-	711
	C	-	-	-	22513
Banka, Sigorta	A	-	-	-	2
	B	-	-	-	15
	C	-	-	-	3891
Otel-Pansiyon	A	-	1	-	-
	B	-	192	-	-
	C	-	4032	-	-
Genel İşler	A	1	-	4	-
	B	204	-	341	-
	C	4080	-	11945	-
Savaş Sanayi	A	-	-	1	1
	B	-	-	?	?
	C	-	-	?	?
Toplam	A	1	6	5	78
	B	204	1428	341	5797
	C	4080	15336	11945	221079

Kaynak: 1- Alpaslan İŞİKLİ, *Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri*, Ankara, 1967, s.147. 2- M Şchmuz GÜZEL, *Türkiye'de İşçi Hareketi, 1908-1984*, İstanbul, Şubat 1996, s.212.

A: Grev sayısı, B: Greve katılan işçi sayısı, C: Kaybolan işgünü sayısı

Tablo 3: 1963-1980 Yılları Arası Grevleri

	1963	1964	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
A	7	83	43	39	91	59	82	111	97	14
B	1633	6 138	5573	10401	8162	8098	23190	25963	20016	7158
C	19415	233024	240554	409809	203776	186196	357799	260338	295950	147585
B/A	234.14	73.95	129.60	26669	8969	137.25	282.8	233.9	206.35	511.28
C/B	10.63	3.79	43.164	39.400	2496	22.99	15.42	10.02	14.7	20.62
C/A	2487.85	2807.51	5.594.27	10507.9	2339.29	3155.86	4363.40	2345.38	3051.03	10541.8

	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	Toplam
A	22	55	93	103	157	175	190	227	1648
B	12284	21046	25180	32868	58759	27208	39851	46216	3797.44
C	479857	470088	1.009.122	1765482	5.751.972	1.498.905	2.271.137	5.408.618	20.955.627
B/A	558.36	382.65	270.75	319.10	374.29	155.47	210.0	203.59	230.42
C/B	39.06	22.33	40.06	53.71	97.89	55.09	55.63	117.02	55.18
C/A	21811.68	8547.05	10850.77	17140.6	36636.76	8565.17	11669.14	2382.51	12715.7

Kaynak: Tablo 1 ve Tablo 2 Verileri

A: Grev sayısı

B: Greve katılan işçi sayısı

C: Kaybolan işgünü sayısı

B/A: Yapılan bir greve ortalama katılım

C/B: Greve katılan işçi sayısı başına ortalama grev süresi

C/A: Grev başına kaybolan işgünü

1.1. Türkiye'de Grevlerin Genel Görüntüsü

Tablo 3'de görülebileceği üzere 1963-1980 yılları arasını kapsayan 17 yıllık dönemde 1648 greve 379.744 kişi katılmış ve 20.955.627 işgünü kaybı meydana gelmiştir. Bütün bu rakamlar itibariyle Türkiye'de grev sayısının diğer ülkelerle kıyaslandığında düşük olduğu ve grevin ülke ekonomisi yönünden irdelenmesinde temel gösterge sayılan kaybolan işgünü sayısında da bir düşüklük yaşandığı doğrudur. Grevler yüzünden kaybolan işgünü sayısında görülen bu azlık tabiki 1960'lı yıllar için geçerliliğini korumaktadır (¹⁴⁷). Kaybolan işgününde görülen düşük rakamların

¹⁴⁷ Alpaslan Işıklı'nın bir çalışmasında Türkiye ve diğer ülke karşılaştırmaları yapılmıştır. Bkz; Alpaslan IŞIKLI, **Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri**, A. Ü. Siy. Bil. Fak. Yay., Ya.No.229-211, Ankara, 1967.

Tablo 4: Grev İlan Eden İşçi Teşekkülleri (1963-1967)

Sendika Tipi	Grev Sayısı	%
İşyeri Sendikaları	6	2.3
Bölge Sendikaları	48	18.3
Federasyon	1	0.3
İşkolu Sendikası	206	78.4
Bilinmeyen	2	0.7
Toplam	263	100.0

Kaynak: Orhan TUNA, **Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri Ön Araştırma Raporu**, T.C. Başbakanlık DPT Yay., Ya.No.DPT:745-SPD:181, Ankara, Mayıs 1969, s.102.

Tablo 5: Grevlerin Nedenleri (1963-1967)

Grev Nedeni	Grev Sayısı	%
Ücret	65	24.72
Sosyal Yardım	4	1.52
Diğer Çalışma Şartları	0	0.00
Ücret Sosyal Yard.	54	20.53
Toplu İş Sözleşmesi İhlali	14	5.32
Uzlaştırma Kurul Kararının Reddi	61	23.20
Kurullara Gelmeme T.İ. Sözleşme Çağrısına Uymama	56	21.29
Diğer	3	1.14
Bilinmeyen	6	2.28
Toplam	263	100.0

Kaynak: TUNA, s.106.

Ülkemizde 1963-1967 yılları arası grevleri tahlil eden bir araştırma (¹⁵⁰). içerisinde ücretler konusunda uyuşamama yüzünden çıkan grevler 1967 sonuna kadar oluşan toplam 263 grevin %24.72'sini teşkil ederek grev nedenleri arasında en yüksek orana sahiptir. Sosyal yardımlar konusunda pekaz uyuşmazlık çıkmış ve bu nedenlerden ötürü 4 grev yapılmıştır ki toplam grevler içinde %1.52'si bu nedene bağlanmaktadır. Bunların dışında yani ücretler ve sosyal yardımlar dışında iş müddetleri, işverenin düzeni ve çalışma yerlerinin özellikleri gibi diğer çalışma şartları ile ilgili olarak hiçbir grev

¹⁵⁰ a.g.e., s.106.

yapılmamıştır. Buna karşılık ücretler sosyal yardımlar ve diğer çalışma şartlarının hepsinde birden anlaşmama sebebiyle çıkan grevlerin sayısı bir hayli kabardır ve toplam grevler içinde %20.53 gibi yüksek bir orana sahiptir. Toplu iş sözleşmesinin ihlali yüzünden çıkan grevler %5.32 oranındadır. Bu oran ülkemizde, toplu iş sözleşmesi yapıldıktan sonra, işverenlerin büyük çoğunluğunun bu sözleşmeye riayet ettiğini göstermesi bakımından önemlidir. Yani, toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra bir çalışma barışının başladığı ve toplu iş sözleşmesi süresi içinde genellikle sosyal barışın hüküm sürdüğü söylenebilir. Uzlaştırma kurulunun verdiği kararı tanımama sebebiyle meydana gelen grevlerin oranı %23.20 gibi yüksek bir orandır ki grev sebeplerinin yüksekliği sıralamasında ikinci sıradadır. Ancak burada önemli olan nokta, uzlaştırma kurulunca verilen kararı red, aslında grevin gerçek sebebini ortaya koymaktadır. Bu sebepten yapılan grevler, gerçekte rededilen kararın içeriği Kurullara gelmeme ve toplu sözleşme çağrısına uymama sebebiyle yapılan grevlerde %21.29'luk yüksek bir orana ulaşmaktadır. Bölge Çalışma Müdürlüğü kayıtlarında belirtilmeyen dolayısıyla bilinmeyen sebeplerden ötürü meydana gelen grev olayları %3.42 gibi düşük bir oranı göstermektedir (151).

Bütün bu yukarıda söylenenlerden anlaşılacağı gibi, grevlerin esas sebebi ekonomik olup ücret uyumsuzluklarından kaynaklanmaktadır.

1963-1967 yılları arasında grevlerin nedenleri Tablo 5'de gösterildiği şekilde oluşmasına karşılık 1970'li yıllara gelindiğinde grevlerin sebepleri bu yukarıda söylenenlere ek olarak birtakım faktörlerde başgöstermeye başlamıştır. 1970'li yıllar sadece ülkemiz için değil dünyada da grev hareketlerinde bir hızlanma yaşanmış yıllar olmuştur. Ekonomik yapı ve uluslararası ilişkilerinin artışı sendikaların etkinliğini gittikçe genişletirken, artan kârlar, bunun karşılığında yaygınlaşan işsizlik ve en önemlisi 1970'lerden sonra aşırı şekilde hızlanan enflasyonist eğilimler grev hareketlerinde hızlanmalara yol açmıştır. Gerçekten de 1974 yılında petrol krizinin ortaya çıkıp endüstri toplumlarına yayılması ve artan enflasyon, bu toplumlarda endüstri ilişkileri sistemlerine

¹⁵¹ Gülten KUTAL, *Teşkilatlanma Sorunları ve Başlıca Faaliyetleri Açısından Türkiye'de İşçi Sendikacılığı (1960-1968)*, İ.Ü.Yay.Ya.No:2314, İstanbul, 1977, s.131,132,133.

olumsuz etkiler yapmıştır (152).

Dünya'da bu gelişmeler olurken ülkemizde bu gelişmelerden payını almış bunlara ek olarak sosyal gerilimlerin başgöstermesi birçok işkolunda peşisıra grev hareketlerini ortaya çıkarmıştır.. Bu ortaya çıkan grev hareketleri özellikle, söylendiği gibi 70'li yıllarda yaşanan enflasyon, toplu pazarlık taleplerinde işverenlerin alışık olmadıkları ücret zammı isteklerine yol açınca., pazarlık tartışmaları gerginleşmiş ve grev eğilimleri kuvvetlenmiştir (153).

1960 yılları grevleri ile 1970 yılı grevleri, ilk olarak grev sayısı ile kısıylandırıldığında; 1963 ile 12 Mart 1971'den sonra 24 Nisan 1971'de ilan edilen sıkıyönetime kadar geçen dönem ile bundan sonraki 80 yılına kadar olan dönem birbiriyle karşılaştırılırsa, ilk dönemde toplam 612 grev olayı meydana gelmişken ikinci dönemdeki grev sayısı 1036'dır. 1963-1980 arası yıllarda oluşmuş toplam 1648 grev olayı içerisinde ilk dönem yüzde olarak %37'lik bir paya sahipken ikinci dönem yüzde olarak %63'lük bir yeri vardır. (Her iki dönemde 9 yılı kapsamaktadır). Bu oranlar bize, 1970 yılı grevlerinin yabana atılamayacak kadar ülke ekonomisi ve sosyal hayatı için iş bırakan bir dönemdir. Katılan işçi sayısı bakımından ise ilk dönem yine 63-80 dönemi içinde %28'lik paya yani ilk dönemde 109.174 işçi greve katılmışken ikinci dönemde ise (1972-1980) greve katılan işçi sayısı 270.570 toplam 379477 kişi içindeki payı ise, %72'dir. Ülke ekonomisi için esas gösterge olan kaybolan işgünü sayısında ise 1963-71 yıllarındaki sayı toplam 2.206.861 ve yüzdeside %10 olurken 1972-80 yılları arasında ise bu rakam 18.748.766 ve yüzde olarak %90'dır. Bunları göstermemizdeki amaç, ülkenin işçi-işveren ilişkilerinde 60'lı yıllar çetin bir şekilde çatışmalı geçmiyorken -isnisanlar hariç- 70'li yıllara gelindiğinde işçileri hareketlendiren nedenler nelerdir? 60'lı yıllarda grev süresi kısayken 70'li yıllarda neden uzun süreli grevler yaşanmıştır? İşte bu gerçekleri göstermek için bu kıyaslamaya gerek duyulmuştur. Bu soruların cevapları ise yeri geldikçe verilmeye çalışılacaktır.

152 EKİN, s.276.

153 A.g.y.

1.2. Türkiye’de Grevlerin İktisadi Faaliyet ve İşkollarına Göre Dağılımı

Bu gelişmeleri gözle önüne sermek için Tablo 1 yardımıyla oluşturulan Tablo 6’yı incelemek yeterli olacaktır.

Tablo 6: 1963-1964 Yılları Arası Grevlerinin İşkollarına Göre Dağılımı

	Petrol	Gıda	Dokuma	Ağaç	Lastik Kauçuk	Yapı Malz.	Metal	İnşaat	Banka, Sigorta	Otel Pansiyon	Genel İşler	Savaş San.
A	1	50	8	3	5	1	8	4	2	1	5	2
B	200	574	1,952	352	1,416	?	1,810	711	15	192	545	?
C	4,200	34,517	65,020	9,504	27,274	?	65,463	22,513	3,891	4,032	16,025	?
B/A	200	11.48	244	117.33	283.20		226.25	177.75	7.50	192	109	
C/B	21	60.13	33.09	27	19.26		36.16	31.66	259.40	21	29.40	
C/A	4200	690.34	8127.50	3168.00	5454.80		8182.80	5628.25	1945.50	4032	3205	

Kaynak: Tablo 2 verileri.

A: Grev sayısı

B: Greve katılan işçi sayısı

C: Kaybolan işgünü sayısı

1963 ve 1964 yılları için grevlerden etkilenen işkolu 50 grevle (%55) gıda sanayidir. Onu 8'er grevle dokuma ve metal işkolundaki (%8) grevlerdir. Burada önemli bir nokta gıda işkolunda, iki işkoluna rağmen daha fazla grev eylemi oluşmasına karşılık kaybolan işgünü sayısı bakımından dokuma ve metal işkolunda daha fazla işçinin greve katılması ve grevlerin daha uzun sürmesinden dolayı kaybolan işgünü sayısı daha fazladır.

Bu iki işkolunda grevlerde uzun sürmesinin nedeni ise, toplu pazarlık ve grevlerin özellikle sert olması, ihracata yönelik üretim yapıkları için uluslararası rekabette yerlerini kaybetmekten korkarak ücret artışlarına karşı en olumsuz tavırlar takınan işverenlerin bulunmasıdır. Yine aynı işkolunda, işverenlerin ölü sezonda işçiye ücret ödemekten kurtulmak içinde zaman zaman grev kıstırttıkları bilinmektedir (154). Biraz önce

¹⁵⁴ M. Şehmuz GÜZEL, Türkiye’de İşçi Hareketi, 1908-1984, İstanbul, Şubat 1996, s.211.

söylendiği gibi en yüksek grev oranına %55 oranı ile gıda işkolunda rastlanmaktadır. Bu işkolunda böyle bir yüksek orana sahip olmasını, gerek işkolunun bünyesel özellikleri ile gerekse bu işkolunda yapılan toplu sözleşmelerinin oransal yüksekliği ile izah etmek mümkündür. Gıda işkolu, iktisadi faaliyet kolları itibariyle imalat sektörüne girmektedir ki imalat sektöründe yapılan toplu iş sözleşmeleri 1-50 işçi çalıştıran, yani küçük işletmelerle yapılmıştır. Ayrıca bu işkolunda kurulu sendikalarda birbirleri ile mücadele içinde bulunmaktadırlar. İşverenlerinin çok sayıda ve küçük olması, çok sayıda toplu iş sözleşmesi imzalanmasına yol açmaktadır. Bu işkolundaki işçi teşekküllerinin birbirleri ile mücadele halinde bulunması ise, ilk olarak sendikaların üyelerini elde tutabilmek için diğerlerinden daha iyi şartlarla bir toplu iş sözleşmesi yapmak gayreti içine girmelerine sebep olmakta bu da işverene karşı daha saldırgan tavır almalarını gerektirmekte, ikinci olarakta söylendiği gibi dağınık ve çok sayıda olan işçi teşekkülleri birbirlerinin greve gidebilirliklerini hesaplayamadıklarından, bu işkolunda yapılan grev sayısı kabarmaktadır⁽¹⁵⁵⁾.

Tablo 7: 1965-1980 Yılları Arası Grevlerinin İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı

	Tarım, Avc.	Maden İşt.ve	İmalat		Elek, Gaz,		Nakliye, Amb.	
	Ormançılık	Taşocakları	Sanayi	İnşaat	Su,Sıh.Tes.	Ticaret	Muhaberat	Hizmet
A	37	113	969	35	27	110	55	202
B	5,136	28,076	246,341	8,663	3,194	10,150	24,312	46,101
C	157,733	1,393,796	16,455,125	235,183	40,086	534,987	617,254	1,269,024
B/A	138.81	2484.60	254.22	247.51	118.29	92.27	442.03	228.22
C/B	30.71	49.64	66.79	27.14	12.55	52.70	25.38	27.52
C/A	3722.51	12334.47	16981.55	6719.51	1484.66	4863.51	11222.80	6282.29

Kaynak: Tablo 1 verileri

A: Grev sayısı

B: Greve katılan işçi sayısı

C: Kaybolan işgünü sayısı

B/A: Yapılan bir greve ortalama katılım

C/B: Greve katılan işçi sayısı başına ortalama grev süresi

C/A: Grev başına kaybolan işgünü

Tablo 6'ya göre grevlerden en çok etkilenen iktisadi faaliyet kolu 969 grevle -ki bu toplam grevlerin %58'dir- imalat sanayidir. Bu iktisadi faaliyet kolunda 246.341 grevciye ve 16.455.125 kaybolan işgününe rastlanıyor. Grevlerden etkilenen ikinci iktisadi alan 202 grev sayısı ile hizmetler olup greve katılan işçi sayısı 46.101 ve kaybolan işgünü sayısı 1.269.024'dir. Üçüncü olarak da katılan işçi sayısı 10.150 ve kaybolan işgünü sayısı 534.987 ile ticaret olup buradaki grev sayısı da 110'dur. En az greve rastlanan iktisadi faaliyet alanı ise elektrik, gaz, su ve sıhhi tesislerdir. Bu iktisadi faaliyet kolunda toplam grevlerin %1'ini oluşturmaktadır.

1.3. Türkiye'de Grevlerin Sektörlere Göre Dağılımı

1960-80 döneminde gerçekleşen toplam 1648 grevin büyük çoğunluğu özel sektörde oluşmuştur. Özel sektörde meydana gelen grev sayısı 1283 olup toplam grevler içindeki payı %78'dir. Kamu sektörünün ise toplam grevlerin içindeki payı %22 ile 365 adettir. Özel sektörde oluşan grev sayısı kamu kesimine göre 3,5 kat daha fazladır. Burada dikkati çeken bir nokta özel sektörde kamu kesimine göre grev sayısında fazlalığına karşılık kamu kesiminde greve katılım (B/A) özel sektöre göre daha fazla olmasıdır. Bu söylenenler, Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8: 1963-1980 Yılları Arası Grevlerin Sektörlere Göre Dağılımı

	Özel Sektör	Kamu Sektörü	
A Mutlak/Yüzde	1,283/78	365/22	1648.00
B Mutlak/Yüzde	233,466/61	146,284/39	379,750
C Mutlak/Yüzde	15,715,896/75	5,228,476/25	20,944,372
B/A	181.96	400.77	
C/B	67.31	35.74	
C/A	12,249.33	14,324.59	

Kamu kesiminde, özel sektöre göre daha fazla işçinin greve katılması, kamu sektörü işletmelerinin daha geniş olmaları ve daha çok sayıda işçi çalıştırmalarıyla açıklanabilir. Yine aynı nedenle grev başına kaybolan işgünü (C/A) kamu sektöründe de daha yüksektir.

Kaybolan işgünü sayısı itibariyle de özel sektörde 15.715.869 ile yani %75'lik bir payla etkili bir kayıp olmuştur. Kamu sektöründe ise 5.228.476 işgünü kayıp olmuş ve toplam kayıp işgünü içinde ise %25'lik bir pay almıştır. Daha öncede söylendiği gibi özel sektörde, kamu sektörüne göre grev başına daha da işçi katılımı olmasına rağmen bu kadar yüksek bir işgünü kaybının olmasının nedeni, özel sektörde grevlerin daha uzun sürekliliğini göstermektedir. Bunun nedeni de işverenlerin işçi sendikalarına ve grevlere karşı sert tavırları olabilmektedir (156).

1963-68 döneminde kamu kesiminde yapılan bir araştırmada, dönem içinde kamu kesimi grevlerinin toplam grevlere oranının bir artış gösterdiğini (157) dile getirsede 1963-80 döneminde kamu grevlerindeki özel kesim grevlerine çok geride kaldığı Tablo 8'den izlenebilmektedir. bunun nedenlerini ise maddeler şeklinde sıralandığında (158);

- İktisadi devlet teşekküllerinde alt kademe ücretleri genellikle özel sektöre nazaran daha yüksektir. Bundan başka işçilere kamu sektöründe sosyal yardımlar bakımından da daha geniş imkanlar sağlanmıştır.

- Kamu sektörü, işçilere kanuni değilse bile fiili bir istihdam garantisi ve diğer çalışma şartları bakımından da daha fazla emniyet vermektedir.

- İktisadi devlet teşebbüslerinde işveren ve işveren vekili durumunda olan idareciler toplu müzakerelerde genellikle özel kesim işverenlerine göre daha anlayışlı davranmaktadırlar. Bunun karşılığında işçileri temsil eden işçi teşekkülleride genellikle üst organlardan emir alma durumunda olan iktisadi devlet teşekkülleri işveren vekillerine karşı daha anlayışlı oldukları gözlenebilir.

- Kamu sektörünün ülke ekonomisiyle taşıdığı önem dolayısıyla bu kesimde patlak verecek bir grevin hem ülke ekonomisi, hem de sosyal politika bakımından ağır birtakım sonuçlar doğuracağı ilgililerce gözönüne alınmakta ve bu kesimde toplu mücadelelerin ortaya çıkmaması için gayret gösterilmektedir.

156 GÜZEL, s.214.

157 Bkz; EKİN, s.279.

158 KUTAL, s.139, 140.

- İktisadi devlet teşebbüslerinin teknik idarecilerinin üstünde yer alan siyasi şahsiyetlerinde sosyal ve politik girişimlerde bulunarak kamu sektöründe meydana gelebilecek grevlerin önlenmesinde büyük rolleri de kamu grevlerini azaltan diğer bir unsurdur.

1.4. 1963-80 dönemi Grevlerinin Genel Değerlendirilmesi

Bu başlık altında 1963-80 dönemi ile ilgili olarak buraya kadar anlatılan konuların toparlanma biçimini ve özellikle de Türkiye Ekonomisi ve sosyal hayatına damgasını vuran 1970 yılı grevlerinin ekonomik özellikleri verilmeye çalışılacaktır. Bu özellikler bahsedilirken ülke ve dünya ekonomilerinin o günkü konumunda gözler önüne serilmesi bazı gerçeklerin daha iyi belirlenmesine yol açacaktır.

1970 yıllarının ekonomik görüntüsü içinde en büyük ekonomik rahatsızlık enflasyonun kanıksanır bir hale gelmesiydi. Birde bu enflasyonist güçlerin arasına enflasyon psikolojisinde zihinlerde yavaş yavaş yer etmeye başlamasıyla işçi kesimi ve girişimcilerin daha fazla enflasyon beklentisi içerisine girmesiyle işçilerin ücretlerini, girişimciler ise malların fiyatlarını, geçmiş ve gelecek enflasyonun etkisini ortadan kaldıracak biçimde ayarlama yolunu aramalarına sebep olmuştu. Enflasyonun bir diğer sebebidir petrol ihraç eden ülkelerin ithal mallarında yapılan büyük fiyat artışlarının üstüne ABD dolarının diğer ülke paraları karşısında değer kaybetmesi dünya ülkeleri ve Türkiye aleyhinde bir durum yaratıyordu. Zira dolar petrol fiyatında ve birçok uluslararası alışveriş ve rezervde kullanılan para birimidir. Dolayısıyla ham petrol fiyatlarına korkunç zamlar yapmak OPEC içinde çok olağan karşılanmaya başlamıştı. Nitekim OPEC Aralık 1973'de petrol fiyatlarını dört katı artırdığını açıklayarak Türkiye ve diğer gelişmekte olan ülkelerde maliyetleri akıl almaz bir şekilde etkileyerek süregelmekte olan enflasyona yeni bir boyut kazandırmıştır. Bundan sonra artık birde enflasyonun tek başına değilde işsizlikle birlikte görünmesi ortaya çıkıyor, artık durumu izah etmek için yavaş yavaş stagflasyon kelimesi kullanılmaya başlanıyordu. 1978-79 yıllarında petrolde görülen

yüksek fiyat artışlarına karşılık 1979 yılında 1973-78 yılları arasında gözlenmemiş bir gelişmeyi ortaya çıkarıyordu. Bu defaki kriz beraberinde dünyadaki petrol miktarında fiziki bir düşüş beklentisini de getiriyordu. Petrol ithalatçısı konumunda olan Türkiye içinde hem tüketimlerini düşürme hem de alternatif enerji kaynakları arama çabası içine gitmesine neden olmuştur (159).

İşte bütün bu gelişmeler ülkemiz açısından da benzeri görülmemiş grev hareketlerinin başgöstermesiyle devam etmiştir.

1970'lerden sonra aşırı bir şekilde hızlanan enflasyonist eğilimler, grev hareketlerinin başlıca nedeni olmuştur. Daha önce söylendiği gibi, 1974 yılında ortaya çıkan petrol, hammadde ve enerji krizi gelişmekte olan bir ülke olan ülkemizde de ciddi ekonomik sarsıntılar yaratmış, artan enflasyonun da eklenmesi ile işçi-işveren ilişkileri olumsuz yönde etkilenmiştir. Dolayısıyla 1974-1975 yıllarında Türkiye'de endüstriyel rahatsızlıklar sosyal gerilimler kuvvetlenmiş, birbiri peşisıra ortaya çıkan grev hareketleri son on yıl içinde en üst düzeye çıkmıştır. Ancak grevlerin bu oranda artmasında siyasal istikrarsızlığın neden olduğu bunalımlar, sendikalarındaki politik eğilimler, ideolojik çatışmalar ve sendikalararası mücadelelerde etkilidir (160).

1976 ve 1977 yılı grevleri incelendiğinde ise, bu yıllarda ortaya çıkan en büyük özellik grev sürelerinin uzamış olmasıdır. Grevlerin uzamış olması ve dolayısıyla kaybolan işgünlerinde meydana gelen artışlar bu grevlerin ekonomik nedenlere değil, siyasi hatta ideolojik nedenlere dayandığını göstermektedir. Bu özellikle madeni eşya işkolunda 1976 yılı sonlarına doğru ortaya çıkan uyuşmazlık ve başlatılan bazı grevler 1977 yılında genişletilmiş ve grev uygulanan işyerleri sayısı hızla arttırılmıştır. Gerçi 1963 Anayasası grev hakkını işçinin ekonomik ve sosyal yararlarını koruma amacına bağlı kılmıştır, ama metal işkolundaki bu grevler bu amaca değil, grev hakkının bir

159 Uğur ÖZLER, "1970'lerin Ekonomisine Genel bir Bakış", *Verimlilik Dergisi*, S.1, Cilt:10, Yıl: 1981, Ankara, s.89,90,92.

160 İmren AYKUT, "Grev ve Lokavt Uygulamasında Karşılaşılan Teknik ve Finansal Sorunlar", *İşveren Dergisi*, Cilt: 15, Sayı:7, İstanbul, Nisan 1977, s.22.

suistimalidir. Dolayısıyla ekonomik nedenlere belki dayanmayarak oluşan bu grevlerin sonucu ne de olsa ekonomiktir. Özellikle 1977 yılında yaygın ve yoğun bir şekilde uygulanan grevler, işverene, topluma, ekonomiye ve devlete büyük zararlar vermiştir. Örnek verdiğimiz madeni eşya işkolundaki grevler 1977 yılı sonuna kadar 14,5 milyar lira düzeyinde üretim kaybına yol açmıştır. Bu üretim kaybından başka grev yapılan işyerlerinin ürettiği mallar piyasadan çekilerek zaten tüketimi üretiminden fazla olan ülkemizde arz-talep dengesinin daha da bozulmasına neden olmuştur. Hammadde ve mamul madde yetersizliği grevler nedeniyle daha belirgin bir hale gelmiş Türk Tüketicisi piyasada aradığı mal ve hizmetleri bulamamıştır. Bunlar tüketici tarafından izlenen kötü sonuçlar, devlet için ise bir gelir kaybı olacaktır. Çünkü uzun süre üretimin durması sebebiyle ortaya çıkan kâr kaybı devletin vergi gelirlerini etkilemiş, işçilere de ücret ödemesi yapılmadığından ücret vergilerinde de bir kayıp sözkonusudur.

Ekonomik açıdan olumsuzluk yaratan 1970 yılı grevleri, işverene yaptığı baskılardan dolayı işverenlerin işyerlerini kapatmasına da yol açmıştır. Sadece 1976 yılı içinde kapanan işyerlerinin sayısı 56'dır. Bu, işletmelerin zor şartlar altında üretime devam etmektense faaliyetlerini sona erdirmeyi tercih ettüklerini göstermektedir.

İşyerlerinin kapanması ekonomik olduğu kadar sosyal sorunlara da yol açmakta, mesela ekonomik anlamda gayrisafi milli hasılaya katılacak üretim hacmi azalmakta, sosyal alanda ise, istihdam seviyesi düşerek işsizlik çoğalmaktadır (161).

1976 ve 1977 grevlerinden sonra 1978-1979 yıllarına gelindiğinde ise grevler adeta olağan hadiseler haline gelmiştir. OECD ülkelerinde grev dolayısıyla kaybedilen işsüresi, katılan işçi başına en az 0,2 ve en çok 15,6 iken ülkemizde 89 gibi bir düzeydedir. Bu durum Türkiye gibi herkesten çok çalışarak gelişmiş batı ekonomisi arasındaki farkı kapatması gereken ülke bakımından acı bir tabloyu ortaya çıkarmıştır. Örneğin Tablo 3 ün gösterdiği durum 1979 yılı için 190 grevin olduğunu ve kaybolan işgünü sayısı ise

161 "Grev ve Lokavt Uygulamaları ve Sonuçları", Konfederasyon Araştırma Servisi, İşveren Dergisi, Cilt 16, Sayı 5, Şubat 1978, s.10,11,12.

2.217.137 işgünü oluştuğunu göstermektedir (162). 1978 yılıyla 1979 yılının arasındaki fark, kaybolan işgünü sayısında 1978 yılına göre bir düşüş olduğudur. Bunun nedeni, KİT'lerin hatta devlet hazinesinin ödeyemeyeceği zamlar pahasına Hükümetle Türk-İş arasında 20 Temmuz 1978 tarihinde imzalanan ve "Toplumsal Anlaşma" ile kamu kesimindeki grevlerin büyük ölçüde önüne geçilebilmesidir (163).

İşçi-işveren mücadelesinde, dolayısıyla grevlerin oluşumunu etkileyen unsurlar içinde bir de işçi kesiminin toplumla olan ilişkileri, toplum içerisindeki yeri ve özellikle çalıştığı işkolunun yapısal durumu etkindir. C. Kerr ve A. Siegel "Sanayi Dalları Arasında Grev Eğilimleri Uluslararası Bir Karşılaştırma" isimli incelemelerinde 11 ülkenin değişik zamanlarda ve farklı sanayi dallarındaki grev istatistiklerini inceleyerek işkollarının grev eğilimlerini belirlemişlerdir. İnceleme sonucunda işkollarının grev eğilimleri belirlenmekte, bazı işkollarında aşırı grevlere rastlanırken bazı işkollarında grev eğilimlerinin düşük olduğunun nedenleri araştırılmış, araştırma sonucunda, en yüksek grev sayısı, madencilik ve denizcilik işkollarında, en düşük ise, demiryolları, tarım ve ticaret olarak belirlenmiştir. Bunlar belirlenirken bazı varsayımlardan hareket edilmiştir (164). Bunlar:

Varsayım I: İşçinin toplum içindeki yeri, onun grev eğilimini belirlemekte olup, işçinin toplumdaki yeri de onun içinde bulunduğu sanayi çevresinin etkisi altındadır.

Varsayım II: İşin niteliği ve içeriği, işçinin grev eğilimini etkilemektedir. İşin niteliği ve içeriği ne tip işçilerin çalıştırılacağını ve kendi grupsal özelliklerinin bir sonucu olarak mücadeleye veya barışa eğilim gösterirler.

¹⁶² Rafet İBRAHİMOĞLU, "Türkiye'de İstihdam Sorunu ve İşveren İşçi İlişkileri", *İşveren Dergisi*, Cilt 18, Sayı:6, Mart 1980, s.4.

¹⁶³ Rafet İBRAHİMOĞLU, "Ülkemizde İşveren-İşçi İlişkileri", *İşveren Dergisi*, Cilt 17, Sayı 6, Mart 1979, s.8.

¹⁶⁴ Şevki GÜLER, *Çağdaş Sanayide İşçi-İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı*, A.Ü. Dil ve Tarih-Coğrafya Fak. Yay., Ya.No:1283, Ankara, 1979. s.101,102,103.

Birinci varsayım, yüksek grev eğilimi gözlenen maden sanayi, demir-çelik, deniz taşımacılığı işçileri, çalıştıkları sanayi dallarının bir gereği olarak coğrafi bakımdan toplumsal yaşantıdan uzak işyerlerinde çalışmaktadırlar. Coğrafi koşullar, işçilerin toplumla etkileşimlerinin azalmasına sebep olmaktadır. Bu da işçiler arasında birincil ilişkilerin ve gruplaşmaların oluşmasına yol açar. Bu gruplar için diğer bir özellik, bütün grup üyelerinin aynı iş tehlikeleri, sıkıntıları ve güçlükleriyle karşı karşıya bulunmalarıdır. Bu ortak tehlike ve gerilim, mücadele sürecinin dinamiğini oluşturmaktadır. Bu sanayi dallarında işçi sendikalarının amaçları ve işçi-işveren ilişkileri de, az grev eğilimi gösteren sanayi dallarına göre önemli farklılıklar arz etmektedir. Bu sanayi dalında sendikalar, işçi sınıfı bilinci ve ideolojisinde eylemde bulunmaktadırlar

Düşük grev eğilimi taşıyan sanayi dallarında (demiryolları, ticaret, tarım) işçiler, kendilerini toplumla bütünleştirecek bir role sahiptirler. Toplumun herkesimine ve yerine yayılmışlardır. Böylelikle toplumla herbakımdan karşılıklı yoğun bir etkileşim içindedir. Dolayısıyla kendi aralarında hepsinin paylaştığı ortak kültür kalıpları oluşmadığı gibi, işyeri güçlükleri ve sorunları da genellikle bireysel ve yereldir.

İkinci varsayım ise, işyerinin ve sanayi dalının fiziki, teknik ve mesleki özelliklerinin de grev eğilimini etkilediğidir. İşin fiziki şartları ağır, işin kendisi işçiye zevk verici değilse, bu tip işçilerin grevlere karşı eğilimleri yüksek olacaktır. Bunun karşı iş ve çalışma şartlarıyla grevden kaçınan bir işçi kişiliğini oluşturmaktadır.

Bu varsayım , Türkiye için geçerli değildir Bununla birlikte genel bir fikir edinmek üzere O. Tuna'nın yaptığı bir araştırmanın bulguları karşılaştırıldığında, yüksek grev eğilimi içinde olan sanayi dalları, tekstil-giyim ve tuğla, kiremit, cam işkollarıdır. Düşük grev eğilim gösteren işkolları içinde ise, tarım, deri-kundura, maatbaacılık, kamu hizmetleri, otel-lokanta gösterilebilir (165).

165 Bkz; A.g.y.

1.5. 1963-1980 Dönemi Grevlerinin Ekonomik Yorumu

Üçüncü bölümde anlatılan konular kapsamı içerisinde buraya kadar 1963-80 yılları içinde işçilerin grev yapma haklarını nasıl kullandıklarını ve bu kullanımlarını nelerin etkiledikleri incelendikten sonra burada da işçilerin bu haklarını gerçekleştirmesinin ekonomik anlam seviyesine tesirleri ortaya konmaya çalışılmıştır. 1963-80 dönemi içerisindeki grevlerin bütün yıllara ait analizi değil de sadece grevlerin yoğun yaşandığı yıllardaki grevlerin etkileri gözler önüne serilmesi uygun olacaktır.

Daha öncede incelendiği üzere grevlerin en yoğun yaşandığı yıllar olarak 1970'li yıllardır. 1970 yıllarla birlikte Türkiye artık nedeni, ekonomik kaynaklı olsun, siyasal-ideolojik kaynaklı olsun grev olaylarıyla çalkalanmaya başlamıştır. Peki nedeni ekonomik olarak gözüken grevlerin meydana getirdiği ekonomik sonuçları nelerdir?

İlk olarak fiyatlar genel seviyesi ele alındığında, teorik olarak, gelişmekte olan ülkelerde, enflasyon yapısal nedenlere dayanmaktadır. Bir başka deyişle bu tür ekonomilerde toplam talep toplam arz arasındaki denge kalkınma süreci içerisinde kolaylıkla kurulamaz. Bu ülkelerde tarım, iklim şartlarının etkisinden kurtarılmadıkça, sanayi üretimi hem miktar hem de çeşit yönünden bollaştırılmadıkça ve önemlisi üretici ile tüketici arasındaki pazarlama sorunları (ambalaj, reklam, yol) çözümlenmedikçe fiyat istikrarının sağlanması ve de korunması devamlı gayretleri gerektiren uzun vadeli bir hedef olarak görünür (¹⁶⁶). Bütün bu söylenenler doğrultusunda Türkiye Sanayisi içinde işler miktar açısından olsun isterse çeşit açısından olsun bir üretim artışı sağlanmasının 1970'lerin ekonomisi için, daha öncede bahsedildiği üzere pekçok nedenin varlığıyla gerçekleştirilemeyeceği açıktı. Bu nedenlerin arasında toplumda huzursuzluk yaratan grevlerinde etkisinin bulunması inkâr edilemeyecek boyuttadır.

Grev hareketlerinin yasal bir hal aldığı 1963 yılından itibaren 1970'lere gelindiğinde grevlerin sayısında hissedilir bir artış olmuş bu artışla birlikte aynı yıllar için enflasyon

¹⁶⁶ Vural SAVAŞ, *Politik İktisat*, İstanbul, 1986, s.44.

oranları arasında yakın bir ilişkide ortaya çıkmıştır. Rakamsal örnekler verildiğinde,

1963 yılı itibariyle tüketici fiyatlarına göre enflasyon oranları 1970 yılına kadar %2 ile %9 arasında değişen bir özelliğe sahipken 1970'li yıllara gelindiğinde bu oran %10'ları geçmiş ve grev eylemlerinin sık yaşandığı 1977-80 yılları arasında;

1977 yılında %30, 1978 yılında ilk defa %50'yi aşarak %69, 1979'da %76, 1980'de de yaklaşık aynı değeri almıştır.

Burada da ortaya konduğu gibi grevlerin artış gösterdiği yıllarla, enflasyon oranlarının yüksek olduğu yıllar arasında büyük bir ilişki ortaya çıkmaktadır. 1970'lerdeki grev hareketlerinin artış hızıyla enflasyonun artış hızları verilecek olunursa,

Yıllar İtibariyle Grev Sayıları		Yıllar İtibariyle Enflasyon Oranları	
1977	157	1977	30.5
1978	175	1978	69.0
1979	190	1979	76.3
1980	227	1980	75.6

Örneğin; 1977,78,79 ve 80 yılları için grev hareketlerinin ve enflasyonun artış hızları karşılaştırıldığında,

Grev Hareketleri

1977 yılı için;

$$\frac{157 - 103}{103} * 100 = \%52$$

1978 yılı için;

$$\frac{175 - 157}{157} * 100 = \%11$$

Enflasyon

1977 yılı için;

$$\frac{30.5 - 16.8}{16.8} * 100 = \%81$$

1978 yılı için;

$$\frac{69.0 - 30.5}{30.5} * 100 = \%126$$

1979 yılı için;

$$\frac{190 - 175}{175} * 100 = \%8.5$$

1979 yılı için;

$$\frac{76.3 - 69.0}{69.0} * 100 = \%10$$

1980 yılı için;

$$\frac{227 - 190}{190} * 100 = \%19$$

1980 yılı için;

$$\frac{75.6 - 76.3}{76.3} * 100 = -\%0.9$$

Yukarıda hesaplanan artışlar karşılaştırıldığında, enflasyon artış hızlarının grev hareketlerindeki artıştan fazla olduğu ortaya çıkmaktadır ki, bu da ülkede grevler nedeniyle üretimin durması, buna karşılık tüketim harcamalarının devam etmesiyle ülkedeki fiyatlar genel seviyesini artıran bir etkisi olduğu açıkça gözükmemektedir. Sadece 1980 yılı grev artışının, 1980 yılı için geçerli olan enflasyon artış hızı arasında ters bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmakta, bunda da 1980 yılında uygulanan 24 Ocak Ekonomik İstikrar Tedbirlerinin önemli bir rolü olduğu gözden kaçırılmamalıdır. 1978 yılında görülen enflasyon artış hızının, grev hareketlerindeki artış hızından yaklaşık 12 kat fazla olmasının temel nedeni ise, grev sayılarına karşılık ülkede meydana gelen grev sürelerinin uzun olması üretim kaybında uzun olmasına neden olmaktadır.

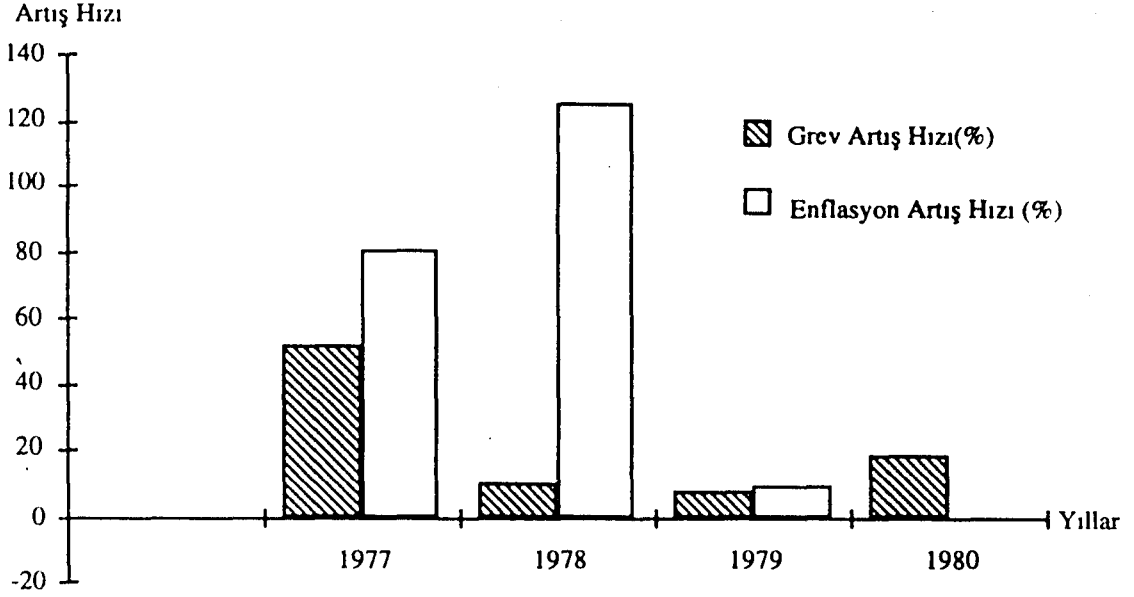
Tablo 9: 1963-1980 Yılları Arası Enflasyon Oranları

Yıllar	Yüzde	Yıllar	Yüzde
1963	Yeni Baz	1972	13.2
1964	2.2	1973	14.3
1965	6.0	1974	23.5
1966	4.3	1975	21.6
1967	6.1	1976	16.8
1968	4.1	1977	30.5
1969	4.9	1978	69.0
1970	9.2	1979	76.3
1971	17.0	1980	75.6

Kaynak: İTO.

Bu rakamlar ifadeleri şekil yardımıyla da gösterildiğinde aşağıdaki durum çıkmaktadır.

Şekil 1: 1977-1980 Yılları Arası Grev ve Enflasyon Artış Hızları



Ekonomik büyüme açısından grevlerin etkileri ele alındığında, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin hedeflerinden biride ulusal ekonominin üretim gücünü arttırmaktır. Bu amaç çoğu defa büyüme hızı denen bir kavramla belirlenir. Dolayısıyla büyüme hızı bir ekoniminin belli bir dönemde, genellikle bir yılda, milli gelirini yüzde kaç arttırdığını gösterir. Gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkelerle arasındaki büyük uçurumun farkını kapatmak için, gelişmişlere oranla ulusal üretimlerini daha büyük hızla arttırmak zorundadırlar. Dolayısıyla azgelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler kalkınma hızını dolayısıyla ulusal üretimlerini arttırmak için mevcut ekonomik yapılarını yeniden ele almak zorunda kalabilmektedirler (167). Türkiye içinde aynı koşullar geçerli olmakla beraber, ülke üretimini yeniden kurmak şöyle dursun, işin yavaşlatılması, işin bırakılması, genel grev denemeleri veya en azından yasal grev eylemlerinin sıklaşması ile 1976 yılı için 60 büyük işyerinin kapanması(168) o yıl için grevlerin ekonomik büyüme

167 a.g.e., s.42.

168 Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, **İktisadi Rapor 1977**, Ankara, Mayıs 1977, s.81.

üzerinde verdiği kaybın derecesini azda olsa gösterme de bir örnektir. Aynı zamanda grevlerin ekonomik büyüme üzerinde etkilerini incelerken de grevler nedeniyle meydana gelen kaybolan işgününün sayısal değerinin, bahsedilen yıllardaki gerçekleşmiş büyüme hızıyla ilişki kurulması bazı fikirlerin canlandırılmasına yardımcı olacaktır.

1977 yılı için kaybolan işgünü sayısı 5.751.792 sanayi sektöründeki gerçekleşen büyüme hızı %7.0, GSMH'da gerçekleşen büyüme hızında %4.0'dır (169).

1978 yılında ise, gerçekleyen kaybolan işgünü sayısı 1.498.905 iken sanayi sektöründeki büyüme hızı %3.4 olup GSMH için bu rakam %3.1'dir (170).

1979 yılına gelindiğinde ise kaybolan işgünü sayısı 2.271.137'e yükseldiği yılda, sanayi sektöründe çalışma hayatının grevler nedeniyle duraklamaya uğraması ve sektörde -%3'lük bir büyüme hızı yaratmıştır. GSMH'daki büyüme hızı ise -%0.4 olmuştur (171).

1980 yılındaki gelişmelere bakıldığında ise 5.408.618'e yükselen kaybolan işgünü sayısına karşılık sanayi sektöründe -%5.5'lik, GSMH'da da -%1.1'lik bir büyüme hızı yakalanmıştır (172).

Bu yukarıda anlatılan ifadelerle bakıldığında kaybolan işgünü sayısında yıllar itibariyle sürekli bir artışın yanında ekonominin büyüme hızında da bir düşüş gerçekleşmektedir. Tabii ki bu büyüme hızlarında meydana gelen düşüşlerin arkasındaki tek neden olarak grev hareketleri gösterilemez. Bu rakamların arkasında o yıllarda yaşanan döviz yetersizliğinin, enerji darboğazının ve petrol kıtlığının neden olduğu ekonomik istikrarsızlığında etkisi vardır. Fakat ortaya çıkan bu tablodaki sonuçların tesadüfi olmadığı da bir gerçektir. Bu ifadeler şekille gösterildiğinde;

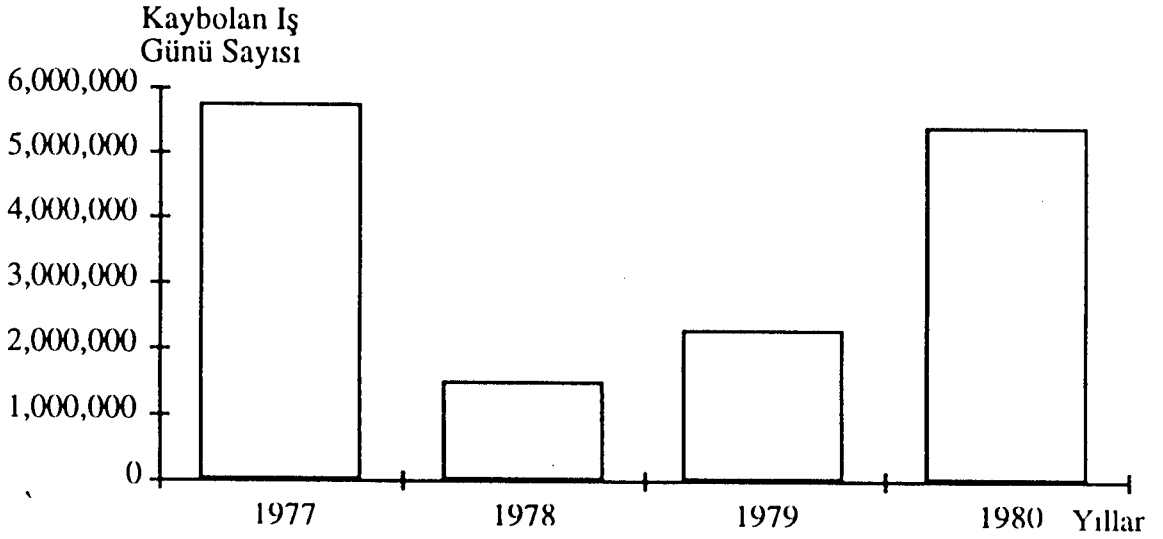
169 TÜSİAD, 1980 Yılına Girerken Türk Ekonomisi, TÜSİAD Yay. Ya.No:TÜSİAD-T/80-1.62, 18 Ocak 1980, İstanbul, 1980, s.70.

170 A.g.y.

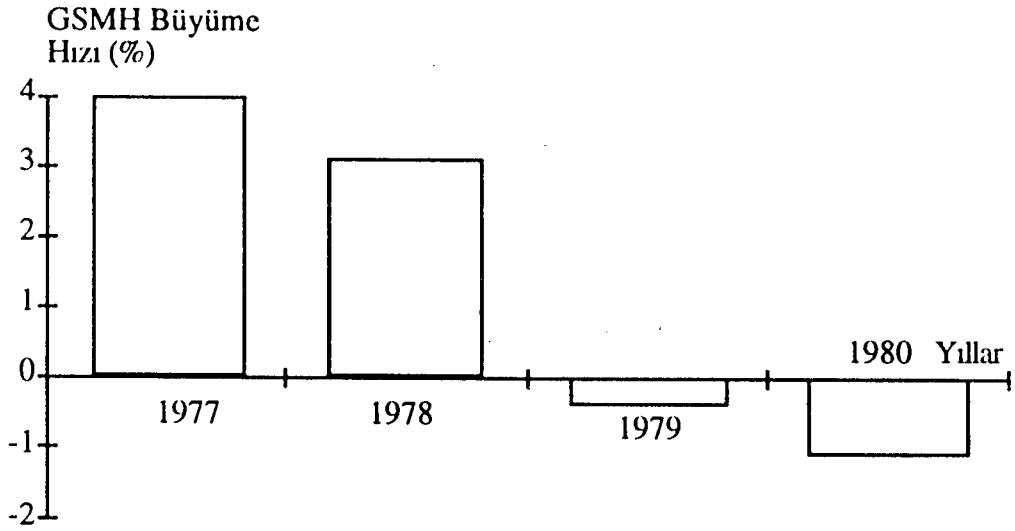
171 TİSK, XIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Nisan 1980, s.46.

172 TİSK XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Nisan 1982, s.35.

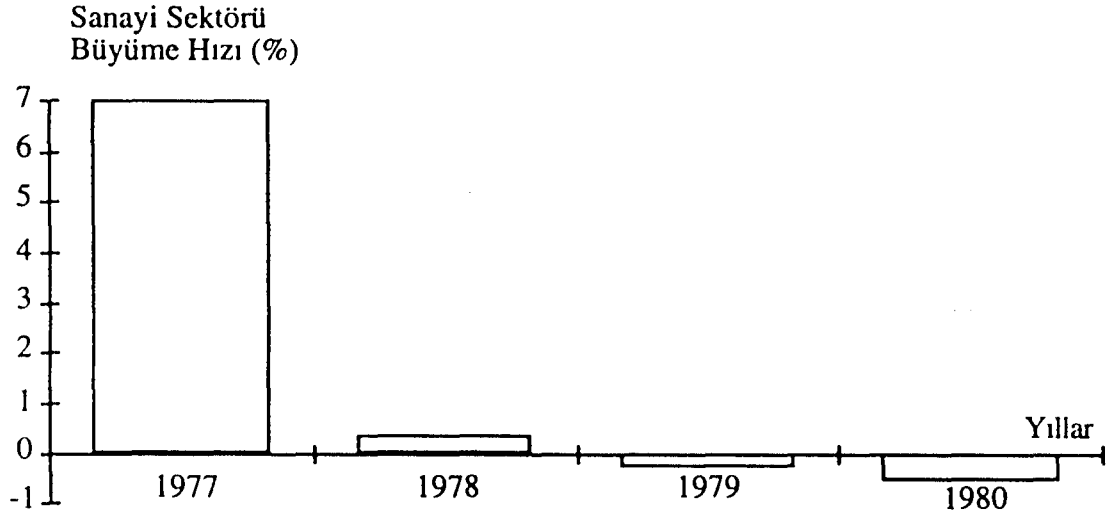
Şekil 2: 1977-1980 Yılları Arası Kaybolan İşgünleri



Şekil 3: 1977-1980 Yılları Arası GSMH Büyüme Hızları



Şekil 4: 1977-1980 Yılları Arası Sanayi Sektörü Büyüme Hızları



2. 1980-1984 DÖNEMİ

1963 yılında işçilere tanınan 275 sayılı TİSGLK ile birlikte başlayan işçilerin hak mücadelesi 1980'li yıllara gelindiğinde artık bu mücadeleleri hak yolundan çıkmış, daha önceleri değinildiği gibi 1970'li yıllarda hat sayfaya ulaşmış, ideolojik grevlerle, yasa dışı grevlerin sınırlandırılmamasıyla grevlerin ülke ekonomisi ve toplumuna verdiği zararlar vermesi Türk Silahlı Kuvvetlerinin Milli Güvenlik Konseyi olarak 12 Eylül 1980'de ülke yönetimine el koymasıyla, işçilerin grev hakkında 1984 yılına kadar sürecek bir ertelemeye girmiştir.

Milli Güvenlik Konseyi acilen yapılması gereken işlerden kabul ederek 14 Eylül 1980 tarih ve 3 no'lu kararı ile ülkedeki tüm grev ve lokavtları ertelemiş ve bu kararını aynı gün 15 numaralı bildiriyle açıklamıştır. Bildiride grev ve lokavtı ertelenen bütün işyerlerinde 15 Eylül 1980 tarihinden itibaren üretime başlanacağı da dile getirilmiştir (173). Dolayısıyla 12 Eylül 1980 hareketi ile Türk Sendikal Hayatında kısıtlamaların getirildiği yeni bir döneme girilmiş oluyordu.

173 TİSK, XIV. Olağan ..., s.16.

Grevlerin kısıtlanması ve yasaklanmasının belirtileri arasında 12 Eylül 1980 darbesinden önce, 24 Ocak 1980'de istikrar politikası olarak uygulanan ekonomi politikasında yer almaktadır. Çünkü yeni ekonomi politikasının hedeflerinden biri ücret artışlarının önlenmesiydi. Enflasyonun hızını kesmek, kâr oranını arttırmak, özel sektörün dış rekabet şansını arttırmak ve özellikle de ihracatı geliştirmek için ücret artışı durdurulmalıydı. Bu da sendikaların kapatılmasıyla gerçekleştirilebilecekti (174).

Sebepler ne olursa olsun 1980-1984 yıllarını kapsayan bir dönemde grev hareketleri yasaklanmıştı. Bu döneme girilirken 1980 yılında Tablo 3 de gösterildiği gibi 227 grev eylemi oluşmuş, bu grevlere toplam 46216 kişi katılmış ve 5.408.618 işgünü kaybı oluşmuştur.

Tablo 10: 1980 Yılı Grevleri (1 Ocak 1980-12 Eylül 1980)
(1 Ocak 1980-12 Eylül 1980)

Grev Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
227	46,216	5,408,618

Kaynak: Tablo 3 Verileri

Gerek 1970'li yılı gerekse de 1980 yılı grevlerinde, sendika enflasyonunun ve sorumsuz sendikacılığın olumsuz sonuçlarının etkileri vardır. Bu dönemdeki grevlerin çok büyük kısmınının 275 sayılı kanunda belirlenen amacın dışında yapıldığı bilinen bir gerçektir. Bu da Tablo 10'da 1980 yılının ilk dokuz ayında grev sayısının 227 gibi anormal yüksek bir rakama ulaşmasından görülmektedir (175).

Biraz da bu 1980 yılı grevlerinin anormal bir rakama ulaşmasına neden olan sebeplerden bahsederken ilk olarak, söylendiği gibi bir sorumsuz sendikacılık olayı vardır. Bu olay, sendikaların, işçilerin hak ve menfaatini bahane ederek işçiyi yanlış

174 GÜZEL, s.255.

175 TİSK, XIV. Olağan ..., s.13.

yönlendirerek kendi çıkarlarını ön plana almalarıdır (176). Ayrıca bu sorumsuz sendikacılığın en büyük nedenini de kolay sendikacılık teşkil etmiştir. Hiçbir zahmete katlanmadan üyesini bile tanımadan verdiği bir liste karşılığı üyelik aidatını işverene tahsil ettirerek büyük meblağlara sahip olmanın rahatlığını yaşamışlardır. Sendika enflasyonu da diğer bir neden olarak gösterilebilir ki şöyle ki, Türkiye çapında -1982 yılı itibariyle- 900 civarında işçi sendikası, 16 Federasyon ve 7 Konfederasyon mevcuttur. Bu rakamlar ülkenin ekonomik ve sosyal şartları içinde sendika enflasyonu şeklinde tanımlanmaktadır. Böylesine hızlı bir artışın arkasında yine kolay sendikacılık yatmaktadır. Ülkede bu kadar çok sendika olunca, birbirleriyle rekabet edebilmek ve ellerindeki üyelere daha güçlü görünebilmek için siyasi partilerin görüş ve paraleline girmek kaydıyla onların güçlerinden yararlanılmak istenmiş ve grevler gerçek amacından çıkarak ideolojik bir boyut kazanmaya başlamıştır (177).

İşte bu neden veya nedenlerle 1980 yılı grevlerindeki yüksek bir rakamın ortaya çıkması Milli Güvenlik Konseyi'nin 12 Eylül 1980 hareketiyle 1984'e kadar grevler yasaklanmıştır.

3. 1984-1995 DÖNEMİ GREVLERİ

12 Eylül 1980 askeri ihtilalinden sonra ülkemizde 1984 yılına kadar grev eylemi olmamış, 1982 Anayasası ve 1983 tarihli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununundan sonra işçilerin grev hakkına ilişkin bir takım düzenlemelerin yapılmasından sonra 1984 yılından itibaren de artık işçilerin önemli araçlarından olan grev hakkı yeniden kullanılmaya başlanmıştır. Bu 3. konuda da 1984-1995 yılları grevleri incelenerek grevlerin yıllar itibariyle durumları, nedenleri, sonuçları incelenmeye çalışılacaktır.

176 Ali POLAT, "İşveren-İşçi İlişkileri ve Çalışma Barışı", *İşveren Dergisi*, Cilt:20,S:17, Nisan 1982, s.4.

177 TİSK, XIV. Olağan ..., s.12.

3.1. Türkiye’de Grevlerin Genel Görüntüsü

Tablo 11: 1984-1987 Yılları Arası Grev Uygulamaları

Yıllar	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1984	4	561	4,947
1985	21	2,410	194,296
1986	21	7,926	234,940
1987	307	29,734	1,961,940

Kaynak : XVII Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK, 12-13 Aralık 1992, s.133.

4 yıl grevsiz geçen yıldan sonra, 1983 yılında çıkartılan 2822 sayılı TİSGLK'daki grev düzenlemelerinden sonra ilk grev 2.10.1984 yılında gerçekleşmiş olup ilk birkaç yıl yeni kanun düzenlemelerinden dolayı grev sayılan oldukça düşük kalmış esaslı bir grev hareketine 1987 yılında rastlanmıştır. 1987 yılından itibaren grev uygulamalarında görülen hızlı artış 1990 ve 1991 yıllarında devam etmiştir.

1984-1995 yılları arasında toplam 1839 grev eylemi gerçekleşmiş bu grevlere 715.143 kişi katılmış ve 21.285.238 işgünü sürmüştür. Grev sayıları 1987 yılına kadar istikrarlı bir seyir izlerken 1987 yılına gelindiğinde grev sayısında bir önceki yıla göre 14 kat artarak 307 gibi yüksek bir rakama ulaşmıştır. 1988 ve 1989 grev sayılarında bir düşüş yaşanmasına rağmen bu sefer greve katılan işçi sayılarında 1987 yılına göre bir artış yaşanmıştır.

	Madencilik	Petrol, Kim.. Lastik	Gıda San.	Dokuma	Ağaç	Kağıt	Başın- Yayın	Çimento, Toprak, Cam	Metal	Eğitim, Tica. Güzel Sanatlar	Kara Taşımacılığı	Konaklama Eğ. Yerleri
1988 A	2	8	6	2	3	8	1	9	9	2	104	1
B	590	6.322	2.895	545	231	10.988	340	3.734	3.046	1.109	719	24
C	46,540	360,597	50,811	4,550	27,903	960,373	32,300	115,985	188,812	29,464	72,694	2,616
1989 A	4	17	77	1	4	3	-	6	18	1	38	1
B	1,818	2,142	1,873	479	265	9,278	-	1,822	20,496	804	187	83
C	96,303	282,187	42,166	25,387	35,106	128,625	-	364,409	2,207,195	10,452	18,786	1,909
1990 A	12	20	85	3	4	2	-	40	231	2	44	3
B	41,904	11,505	6,867	519	1,420	53	-	17,620	74,832	343	234	204
C	1,023,963	647,656	157,822	25,873	176,638	3,347	-	558,210	574,003	19,089	16,722	7,912
1991 A	11	27	7	8	1	5	1	25	287	1	8	2
B	42,405	3,155	650	1,720	114	9,954	249	11,747	83,243	144	263	57
C	866,142	180,281	30,609	46,962	2,508	139,530	29,133	456,211	1,772,214	7,632	13,318	7,162
1992 A	8	6	9	-	1	1	1	4	12	2	2	3
B	1,429	594	853	-	21	74	20	265	1,447	726	5	107
C	77,570	30,095	99,111	-	1,218	1,918	4,180	13,748	116,150	3,694	1,321	2,409
1993 A	7	7	5	-	1	3	3	4	4	1	1	5
B	1,065	356	2,088	-	265	683	276	587	274	3	1	794
C	213,200	21,799	151,081	-	5,035	7,507	16,868	60,791	19,591	12	298	19,382
1994 A	3	3	4	-	-	-	1	3	4	-	1	5
B	372	185	376	-	-	-	20	324	699	-	1	154
C	44,504	5,927	80,562	-	-	-	4,480	31,996	23,577	-	302	22,126
1995 A	9	12	6	9	4	3	6	14	17	1	2	6
B	33,568	2,796	434	10,693	3,096	5,385	516	9,867	21,692	8	1	657
C	895,925	107,680	15,650	387,061	9,666	91,189	7,739	86,092	589,789	312	303	23,987

A: Grev sayısı, B: Greve katılan işçi sayısı, C: Grevlerde kaybolan işgünü sayısı

Kaynak: 1.T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Gn. Müd. Yay., Ya.No.5, Ankara, Şubat,1989.s.33

2.T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Gn. Müd. Yay., Ya.No.9, Ankara, Şubat,1991.s.48,52.

3.T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Gn. Müd. Yay., Ya.No.11, Ankara.s.47.

4.T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Gn. Müd. Yay., Ya.No.15, Ankara, Haziran 1994,s.49,50.

5.T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma Gn. Müd. Yay., Ya.No.63, Ankara, Haziran 1996,s.51,52.

Tablo 12: 1988-1995 Yılları Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı (Yıllara Göre) (Devamı)

Milli Savunma	Deri	Tarım, Ormancılık	Enerji	Hava Taş.	Ardiye Antre**	Şeker	Banka, Sigorta	İnşaat	Demiryolu Taşımacılığı	Genel İşler	Toplam
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	156
14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30,057
70	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,892,655
-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	171
-	188	-	-	-	-	-	-	-	-	-	39,435
-	26,884	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,911,407
5	-	2	1	-	-	-	-	-	-	4	458
2,724	-	6,390	370	-	-	-	-	-	-	1,321	166,306
18,506	-	159,784	32,930	-	-	-	-	-	-	44,095	3,466,550
2	1	-	-	2	1	-	-	-	-	9	398
46	498	-	-	7,909	57	-	-	-	-	46	164,968
921	2,988	-	-	193,636	12,939	-	-	-	-	47,168	3,809,354
-	1	2	-	-	2	-	-	-	-	44	98
-	261	17,788	-	-	57	-	-	-	-	38,542	62,189
-	33,669	380,668	-	-	8,209	-	-	-	-	367,355	1,153,578
-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	6	49
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	255	6,908
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,508	574,741
-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	10	36
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,651	4,782
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	29,114	242,589
-	1	5	-	1	2	1	1	5	1	14	120
-	2,021	11,558	-	2,191	5,279	15,712	82	52,192	18,409	3,608	199,867
-	44,462	403,841	-	179,662	89,743	314,240	3,526	1,211,437	312,953	62,184	4,838,241

Tablo 12’de de gösterildiği şekilde 1988 ve 1989 yıllarında 1987 yılına göre greve katılan işçi sayısında bir artış yaşanmasının temel nedeni ülkede zamanla sanayileşme oldukça sanayide çalışan işçi kesimindeki payının ve köyden kente göçün yoğunluğu sonucu sanayideki işçi sayısının artmış olmasıdır.

Grev sayısının ve greve katılan işçi sayısının en düşük olduğu yıl ise 1994 yılıdır. 1994 yılı bilindiği gibi istikrar tedbirlerinin uygulandığı bir yıl olması itibariyle, bu yıldaki grev sayısını ve greve katılan işçi sayısını azaltan yönde etkileyen bir nedendir. İleri ki konularda bu grevlerin yıllar itibariyle nedenleri incelenecektir.

3.2. Türkiye’de Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı

Tablo 13: 1988-1995 Yılları Arası Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı

	Madencilik	Petrol Kimya	Gıda San.	Dokuma	Ağaç	Kağıt	Basın Yayın	Cimento Toprak
A	56	100	199	23	18	25	13	105
B	123,151	27,055	15,536	13,896	5,412	36,415	1,421	45,966
C	3,282,147	1,636,222	627,812	489,833	258,074	1,339,287	94,700	1,359,442

	Metal	Ticaret,Büro	Kara Taş.	Konak. Eğ.Yer.	Milli Sav.	Deri	Tarım, Orman	Enerji
A	582	10	200	26	8	5	10	1
B	205,729	3,137	1,411	2,080	2,784	3,229	35,736	370
C	5,491,331	70,595	123,503	87,503	19,497	147,966	944,293	32,930

	Hava Taş.	Ardiye	Şeker	Banka,Diğ.	İnşaat	Demiryolu Taş.	Genel İşler
A	3	5	1	1	5	1	87
B	10,103	5,393	15,712	82	52,192	18,409	7,825
C	373,298	110,890	314,240	3,526	1,211,437	312,953	557,424

Kaynak: Tablo 12 Verileri

A: Grev sayısı, B: Greve katılan işçi sayısı, C: Kaybolan işgünü sayısı.

1988-1995 yılları arası meydana gelen grevler içerisinde en fazla grev metal işkolunda olmuş, bu grevlere 205,729 kişi katılarak, 5,491,331 işgünü kaybı meydana gelmiştir. İkinci en fazla grev uygulaması ise kara taşımacılığında oluşmuştur. Bu grevlere de 1411 kişi katılarak 123,744 işgünü kaybı meydana gelmiştir.

Metal işkolunda ortaya çıkan grev fazlalığının nedeni ise, daha önce söylediği gibi, ihracata yönelik üretim yaptıkları için uluslararası rekabette yerlerini kaybetmekten korkarak işverenlerin ücret ortalamalarına sıcak bakmamalarıdır. Katılan işçi sayısının fazlalığı ise bu işkolunda irili ufaklı çok sayıda sendikanın bulunması ve bunlara üye olan işçilerinde fazlalığından kaynaklanmaktadır.

3.3. Türkiye’de Grevlerin Sektörlere Göre Dağılımı

1984-1995 yılları arasındaki grevlerin sektörlere göre dağılımına Tablo 14’den bakıldığında en başta, özel kesimde meydana gelen grevler kamu kesiminden daha fazladır. Sadece 1984 ve 1995 yıllarında kamu kesiminde grevler özel kesimden daha fazladır. Kamu kesiminde meydana gelen grevlerin azlığı daha öncede söylendiği gibi kamu kesiminde meydana gelecek bir grevin ekonomik ve sosyal etkilerinin büyük olacağından dolayı siyasi şahsiyetler sosyal ve politik girişimlerde bulunarak bu şekilde grevlerin önüne geçmeye çalışmaktadırlar. Diğer neden olarak, kamu sektöründe özel sektöre nazaran bir iş garantisinden dolayı daha az grev eylemine rastlanmaktadır. Özel sektörde de grev uygulaması yine önemli boyutlarda olup, grevler sürekli ve yüksektir. Oysa toplu iş sözleşmesi kapsamı içerisinde işçi sayısı özeldir, kamuya göre azdır. Bu durum özel sektörde uyuşmazlığın boyutunu göstermektedir. Katılan işçi sayısı bakımından 1980 öncesine göre özel sektörde daha yüksektir. Sadece 1995 yılında kamu sektöründe greve katılan işçi daha fazladır. Kaybolan işgücü sayısı bakımından ise grev ve katılan işçi sayısı doğru orantılı olup özel sektörde bunlarda yüksektir. Ancak 1989 yılı için kamu sektöründe çok az grev hareketi olmasına rağmen aşırı derecede kaybolan işgücü kaybı meydana gelmiştir. Bu da grevde geçen sürenin yüksekliğinden kaynaklandığı söylenebilir (178).

178 PETROL-İŞ, 88, Year Book For 1988, Petrol İş Yay. Ya.No.23, İstanbul, s.276

Tablo 14:1984-1995 Yılları Arası Grevlerin Sektörlere Göre Dağılımı

Yıllar	Sektör	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1984	Kamu	3	526	2,252
	Özel	1	35	2,695
1985	Kamu	-	-	-
	Özel	21	2,410	194,296
1986	Kamu	-	-	-
	Özel	21	7,926	234,940
1987	Kamu	3	6,507	325,707
	Özel	304	23,227	1,636,233
1988	Kamu	9	12,850	1,054,089
	Özel	147	17,207	838,566
1989	Kamu	7	30,153	2,258,633
	Özel	164	9,282	652,774
1990	Kamu	20	58,616	1,363,850
	Özel	438	107,690	2,102,700
1991	Kamu	22	62,528	1,189,429
	Özel	376	102,440	2,619,926
1992	Kamu	48	57,464	761,629
	Özel	50	4,725	391,949
1993	Kamu	9	2,189	75,468
	Özel	40	4,719	499,423
1994	Kamu	12	2,718	30,553
	Özel	24	2,064	212,036
1995	Kamu	70	178,539	4,249,920
	Özel	50	21,329	588,321

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Bakanlığı, **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Çalışma Gn. Müdürlüğü Yay., Ya.No.20, Temmuz 1996, s.50.

3.4. 1984-1995 Yılları Grevlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi

1984 ile 1995 yılları grevleri yıllar itibariyle ortaya koyulduğunda 1984 yılında yok denecek kadar az greve rastlanmasının temelindeki neden 2822 Sayılı yasa ile işkollarının önemli bir kısmına grev yasağı getirilmiş, grev yapılabilir işkollarında ise kısıtlamalar öngörülmüştür. Bu kısıtlamalarla grevdeki azalışlar etkilerini 1987-1988 yılına kadar

sürdürülmüş bu yıllardan itibaren de grev olayları tekrar gündeme gelmeye başlamıştır. Bu yıllardaki artışların nedeni de, toplu iş sözleşmesinin imzalanacak işyerlerindeki ücret düzeyinin ülkede cari ücret düzeyinin altında bulunmasıdır (179).

1980-1994 yıllarında, geçen 4 yılın biriken sorunlarına sendikalar, yasalar grevsiz çözüm aramaya çalışmalar, grev yapılrımı, yapılamaz mı tartışmalarıyla istikrarlı izleyen grevler 1987 yılına gelindiğinde en geniş biçimiyle ortaya çıkmıştır. 1984 yılı, 4 grev, 561 katılan işçi sayısı ve 4697 kaybolan işgücü sayısı ile geçilirken 1985 ve 1986 yıllarında grev sayıları 21 olmuş, katılan işçi sayıları sırasıyla 2410 ve 7926'da kalmıştır. Fakat 1987 yılına gelindiğinde grev sayısı birden 307'ye çıkmış katılan işçi sayısı 29734 ve kaybolan işgünü sayısı da 1.961.910 olmuştur. Mevcut Hükümetin grevlere getirdiği kısıtlamalara ve yasaklara rağmen yinede işçi sınıfının grev mücadelesini uygulama gayreti içinde olduğunu göstermesi açısından rakamlar önemlidir (180).

1988 yılında da 1987'ye kadar olmasa da grevli bir yıl olmuş, grev sayısı 156 olarak gerçekleşmiştir. Bu yıldaki grevlerde gerçekte büyük bir çaba ile zorlanarak yapılan grevlerdir. Petrol-iş Sendikasının bir yorumunda "sermaye-iktidar ileri bütünleşmesi işçileri buna zorlamaktadır" demektedir. Sınırlı koşullarda grevlerin gerçekleştirilemeyeceğine karşılık böyle grevlerin olması akla grev yasağı olmasa idi grev rakamlarının nerele ulaşacağı sorusunu getirmektedir. 1988 yılı grevlerinin bir özelliğide daha çok büyük işyerlerinde grevlerin yapıyor olması ve topluca grevlere çıkılmasıdır. Bu görüntü geniş ölçekli grevlerin uygulanmasını ve tek tek grevlerden sonuç alınamaması üzere işçi taleplerinin sağlanması ile uygulamaya geçmeden bir potansiyel olarak oluşturulmasıdır.

12 Eylül'den sonra grevlerin yasalarla sınırlandırılması, grev yasağı kapsamının genişletilmesi gibi bir takım faktörlere rağmen yüksek rakamlarda grevlere sahne

179 PETROL-İŞ, 87, YearBook For 1987, Petrol -İş Sendikası Yay., Ya.No.?, İstanbul, s.149, 150, 151.

180 A.g.y.

olunmasının nedenleri içerisinde;

- Grev hakkının sınırlı da olsa işçinin bu hakkı sonuna kadar kullanma isteği,
- Greve çıkılmadığı anda ise direnişlerin yaygınlaştırılması,
- İşçinin alım gücündeki gerileme,
- Parasız grevlerin yaygınlaşması grevin mücadele niteliğini arttırmış ve daha bir bilinçle uygulamasına yardımcı olmuştur,
- Ülkemiz sendikal tarihinde genel grev ilk kez 1988 yılında telafuz edilmiştir,
- Tek tek işyeri grevlerinden çok, taleplerin yerine getirilmesi için toplu grevlerin gerçekleştirilmesi,
- Türk-iş tarihinde ilk kez bir grev için önemli ölçüde parasal ve diğer alanlarda bir dayanışma gerçekleştirmiştir,
- Grevler için araç metod ve örgütsel çalışmalar geliştirilerek önemli deneyimler sağlanmıştır (181).

1990 ve 1991 yıllarına gelindiğinde de katılan işçi sayısı ve kaybolan işgücü sayısı bakımından 80 sonrası grevlerin yoğun yaşandığı yıllardandır. 1991 yılının bir özelliği de ülke tarihinin 102.846 gibi en çok sayıda işçiyi kapsayan grev ertelenmelerinin oluşudur. Grev ertelenmelerinin yapılmasıyla kaybolan işgücü sayısı daha da çok düşürülmüştür. Yani 1990 yılında kamu sektörü için, 58.616 işçi greve katılmış ve 1.369.850 işgücü kaybı meydana gelmiştir. Körfez krizi gösterilerek ertelenen grevlerle belki de 90 ve 91 yılları için kaybolan işgünü sayıları 80 öncesini aratmayacak düzeye gelebilirdi.

1990 ve 1991 yılları için, 1990 yılında 458 grev hareketi olurken 1991 yılı için bu sayı 398'de kalmıştır. Nedenide daha önce söylendiği gibi körfez krizinden dolayı grev ertelenmelerine gidilmiş olmasıdır. Katılan işçi sayısı ile incelediğinde, 1990 yılı için bu rakam, 166.306 iken 1991 yılında 164.968 olmuştur. Kaybolan işgünü sayısı açısından ise 1990 yılı 2.911.407 işçiyi gösterirken, 1991 yılı için ise 3.466.550'dir. Bu rakamlar

¹⁸¹ PETROL-İŞ,88 ..., s.274,276,278.

90 yılında hem katılan işçi sayısı bakımından hemde grev sayısı bakımından 1991 yılı daha az bir seyir izlerken kaybolan işgünü sayısı bakımından ise yüksek bir seviyede olduğu gözden kaçmamaktadır. Bu da bize 1991 yılındaki grev sürelerinin daha uzun ve daha sert işçi-işveren ilişkilerinin oluştuğunu göstermektedir (182).

1992 yılı için durum daha da değişmiş 90 ve 91 yıllarındaki aşırı grevler, 1992 yılında birden azalma göstermiştir. Grev ve eylemlerde 1992 ve 1993 yıllarındaki azalma, 1991 erken genel seçimlerinin sonucunda yeni kurulan DYP-SHP koalisyon hükümetinin icraatlarının beklenmesine, kamuoyunun desteğinin azalmasına yeterli düzeyde işçi ve sendikalardan destek görülmemesine ve işçiyi pıstıracak düzeyde işten çıkarmaların olmasına bağlanabilir (183).

1992 ve 1993 yılları için ise grev sayısı bakımından olsun, katılan işçi sayısı bakımından olsun, kaybolan işgünü sayısı bakımından olsun, 1990 ve 1991 yıllarına göre kıyas edilemeyecek şekilde bir azalmanın olduğu görülmektedir. (Tablo 14) 1992 ve 1993 yıllarında meydana gelen grev sayısı sırasıyla 98 ve 49'dur. Greve katılan işçi sayısı ise 62.189 ve 6908'dir. Kaybolan işgünü sayısı ise 1992 yılı için 1.153.578 olurken 1993 yılı için bu rakam daha az bir seviyede oluşmuş ve 574.741'e düşmüştür. 1992 yılından 1993'e doğru grevlerde ve bunların etkilerinde görülen azalmanın temel nedeni ekonomik istikrarsızlığın başgöstermesi olmuştur. Çünkü ülkenin ekonomik durumu, hükümetin kemer sıkma politikasını gündeme getirmesini ve bunun da işvereni etkileyerek işten çıkarmalarının başlaması, müteahhit ve taşaron uygulaması, kapsam dışı personelin genişletilmesi başta olmak üzere sendikasızlaştırma politikalarının uygulanmasını gerekli kılmıştır (184).

Bu durum, 1994 yılına girildiğinde ise kendini daha belirgin bir hale getirmiş, ekonominin krize doğru gitmesine ve DYP-SHP koalisyon hükümetinin kemer sıkma

182 PETROL-İŞ, 91, YearBook For 1991, Petrol -İş Sendikası Yay., Ya.No.29, İstanbul, s.201.

183 Ayşen TOKOL, Türkiye'de Sendikal Hareket, Bursa, 1994, s.111.

184 PETROL-İŞ, 92, YearBook For 1992, Petrol -İş Sendikası Yay., Ya.No.33, İstanbul, s.267.

politikasının eskisine göre daha şiddetlenmesine yol açmasıyla birlikte grev hareketlerine de gözlenebilir etki yapmıştır. 1994 yılındaki grevlerin son 10 yıl içindeki grev hareketleri içerisinde en düşük seviyesini yaşamıştır. Bunun temel nedeni de ekonomik sorunların sürekli artan bir şekilde ve gittikçe olumsuzlaşarak 1994 yılında çok ciddi boyutlara ulaşmasıdır (185).

Para piyasalarında 1994 Ocağında patlayan krizin sanayiye yansımasıyla birlikte metal sektörü, krizden etkilenen ilk sektör olmuş, dolayısıyla yoğun işçi çıkarmalar gündeme gelmeye başlamıştır. Krizin atlatılması amacı ile 5 Nisan 1994 tarihinde açıklanan kararlar doğrultusunda metal işkolundaki kriz diğer işkollarındaki işverenleri etkilemiştir (186).

Dolayısıyla denilebilir ki 1994 yılında görülen grevlerdeki azalma ekonomik krize bağlı olup işçilerin işten çıkarılarak başgösterecek işsizlik korkusu, sendikalı işçi sayısındaki azalma, sendikaların işlevlerinin azalması son 10 yılın en düşük grev hareketlerine sahne olmasının nedenidir (187).

1995 yılında ekonominin 5 Nisan ekonomik istikrar tedbirlerinden sonra biraz rayına oturması, biraz olsun piyasaların canlanmasıyla birlikte ülkede yaşanan enflasyon, kamu ve özel sektörün örgütlenmesi, muhalefet partilerinin bazı grevleri desteklemeleri ve siyasi iktidarı yıpratarak erken seçimi gündeme getirme çabalarıyla ve de sendikalararası rekabet grevlerin artışında yer tutmuştur (188).

1994 yılı ve 1995 yılı grevlerini Tablo 14'deki durumuyla ortaya konulduğunda, 1994 yılında söylendiği gibi toplam 36 grev olmuş, 4782 işçi bu grevlere katılmış ve toplam 242.589 işgücü kaybı oluşmuştur. 1995 yılında ise 120 gün grev olmuş ve

185 TOKOL, s.112.

186 A.g.y.

187 "Ekonomik Kriz Grev Kırıcı", Cumhuriyet Gazetesi Ekonomi Eki, S.7, 9 Aralık 1996, s.10.

188 TOKOL, s.128.

199.867 kişi bu grevlere katılarak 4.838.241 işgünü kaybı oluşmuştur. 1995 yılındaki önemli bir gelişme ise, genellikle özel sektörde meydana gelen grevler bu yılda kamu sektöründe en fazla olmuş ve 1984 yılından beri kamu sektöründe yaşanan en fazla işgünü kaybı meydana gelmiştir. (4.249.920)

3.5. 1984-1995 Dönemi Grevlerinin Ekonomik Yorumu

Bu konuda da aynı şekilde 1.5. konusunda olduğu gibi grevlerin fiyatlar genel seviyesine, ekonomik büyümeye etkisi aynı yöntemlerle irdelenmeye çalışılmıştır. Bu konuda da sadece bu dönemde grevlerin artış gösterdiği yıllar ele alınmış olup bu yıllara ait gelişmeler ortaya konmuştur.

Grevlerin fiyatlar genel seviyesine etkileri irdelenirken de aşırı şekilde grevlerin artış hızıyla, fiyatlar genel seviyesinin yıllar itibariyle artış hızları karşılaştırılmıştır. 1984-1995 Dönemi grevleri içerisinde grevlerin yoğunlaştığı yıllar 1987, 1988, 1989, 1990 ve 1991 yıllarıdır.

Yıllar İtibariyle Grev Sayıları		Yıllar İtibariyle Enflasyon Oranları	
1987	307	1987	44.9
1988	156	1988	77.0
1989	171	1989	71.0
1990	458	1990	60.9
1991	393	1991	69.9

1987-1991 yılları arası grev sayılarının ve enflasyon oranlarının artış hızları karşılaştırıldığında,

1987 yılı için;

$$\frac{307 - 21}{21} * 100 = \%1361$$

1987 yılı için;

$$\frac{44.9 - 35.6}{35.6} * 100 = \%26$$

1988 yılı için;

$$\frac{156 - 307}{307} * 100 = -\%49$$

1989 yılı için;

$$\frac{171 - 156}{156} * 100 = \%9.6$$

1990 yılı için;

$$\frac{458 - 171}{171} * 100 = \%167$$

1991 yılı için;

$$\frac{398 - 458}{458} * 100 = -\%13.1$$

1988 yılı için;

$$\frac{77.0 - 44.9}{44.9} * 100 = \%71$$

1989 yılı için;

$$\frac{71.0 - 77.0}{77.0} * 100 = -\%77$$

1990 yılı için;

$$\frac{60.6 - 71.0}{71.0} * 100 = -\%14.6$$

1991 yılı için;

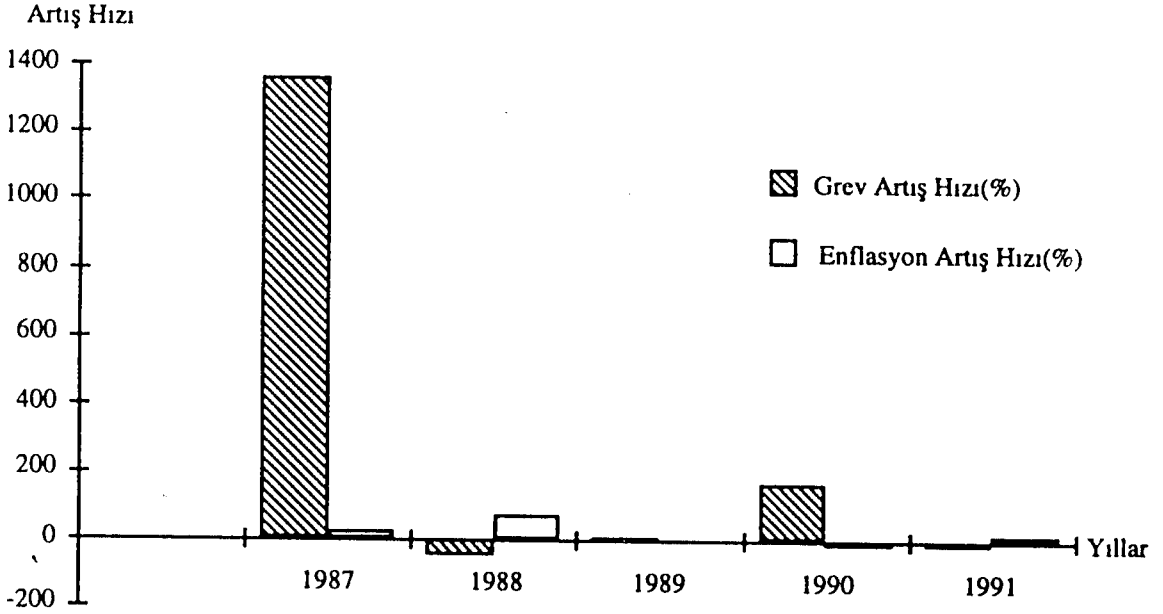
$$\frac{69.9 - 60.6}{60.6} * 100 = \%15.3$$

Bu rakamlara bakılarak net birşey söylenememektedir. Çünkü yıllar itibariyle, grev sayısında artma olduğu zaman enflasyon oranında bir azalma, grevlerde bir azalma olduğunda ise fiyatlar genel seviyesinde bir artış söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla bu yıllardaki enflasyon oranlarına bakılarak, fiyatlar genel seviyesine etkisi bakımından grevlerin rolü kestirelememektedir. Çünkü bu yıllarda ekonominin içinde bulunduğu duruma göre fiyatlar genel seviyesini grevlerden daha çok etkileyecek önemli gelişmeler olmuştur. Ancak aşağıdaki şekil yardımıyla grev-fiyatlar genel seviyesi ilişkisi ortaya çıkabilmektedir.

Tablo 15: 1984-1995 Yılları Arası Enflasyon Oranları

Yıllar	Yüzde	Yıllar	Yüzde
1984	43.6	1991	69.9
1985	42.2	1992	74.3
1986	35.6	1993	69.5
1987	44.9	1994	106.3
1988	77.0	1995	95.8
1989	71.0		
1990	60.6		

Şekil 5: 1987-1991 Yılları Arası Grev ve Enflasyon Artış Hızları



Ekonomik büyümeyle ilgili olarak, yine kaybolan işgünü sayısı ile gerçekleşen büyüme hızları arasında bir ilişki kurulmaya çalışıldığında ise aşağıdaki görüntü ortaya çıkmaktadır.

1987 yılında kaybolan işgünü sayısı 1.961.940 iken sanayi sektörlerindeki büyüme hızı %9.7, GSMH'da gerçekleşen büyüme hızı %7.4 olmuştur (189).

1988 yılında gerçekleşen kaybolan işgünü sayısı 1.892.655 kez, sanayi sektöründeki büyüme hızı %2.1 olup GSMH için bu rakam %3.4'dür.

1989 yılında, kaybolan işgünü sayısı 2.911.407'ye yükseldiğinde sanayi sektöründe ise aynı yıl için büyüme hızı %4.2'e olmuş, GSMH ise 16 bir büyüme yakalamıştır.

1990 yılına gelindiğinde 3.466.550'e yükselen kaybolan işgünü sayısına karşılık sanayi sektöründeki büyüme hızı %9.9, GSMH için bu rakam %9.1'de kalmıştır (190).

189 TİSK, XVII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara 2-3 Aralık 1989, s.78.

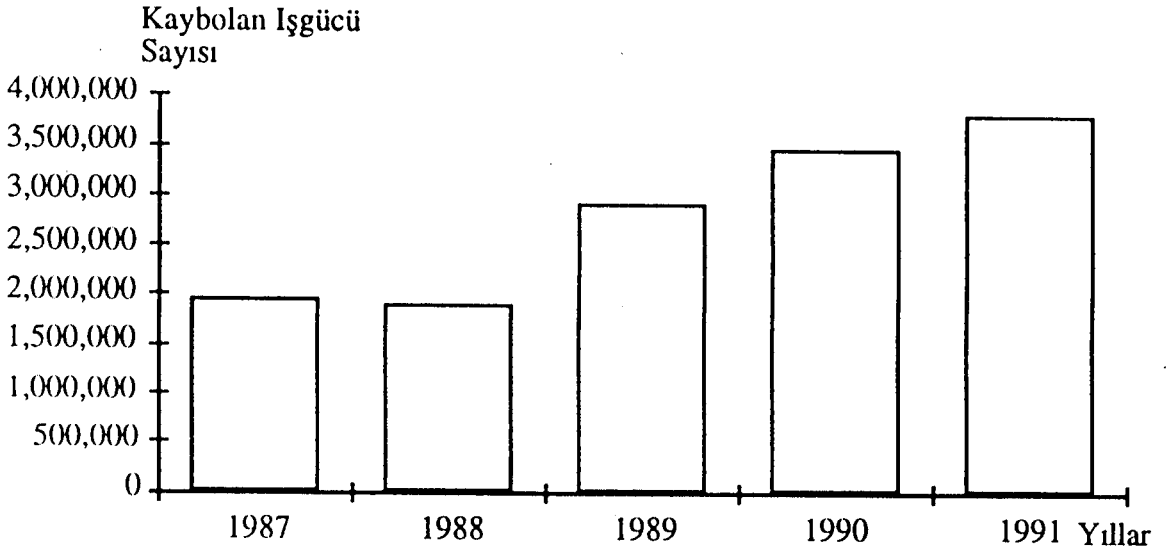
190 TÜSİAD, 1991 Yılına Girerken Türk Ekonomisi, TÜSİAD Yay. Ya.No: TÜSİAD-T/91.1.139, İstanbul, 4 Ocak 1991, s.1.

Nihayet 1991 yılında ise 3.809.355'e yükselen kaybolan işgünü sayısı bunun karşılığında %2.6'lık sanayide büyüme hızı, GSMH'da ise %0.3'lük bir büyüme hızı gerçekleşmiştir (191).

Büyüme hızlarındaki rakamlarla, kaybolan işgünü sayıları arasında ilişki; 1989 yılında, kaybolan işgünü sayısında 1988'e göre azda olsa bir düşüğe karşılık sanayideki büyüme hızı %4.2'e yükselmiştir. Aynı yıl için GSMH'daki büyüme hızının düşüşü ise tarım sektöründeki -%11.4'lük bir büyüme hızı yakalamasıyla açıklanabilmektedir. Yine 1991 yılında yükselen kaybolan işgünü sayılarına karşılık sanayi sektörü ve GSMH için büyüme hızında önceki yıllara göre azalma yaşanmıştır.

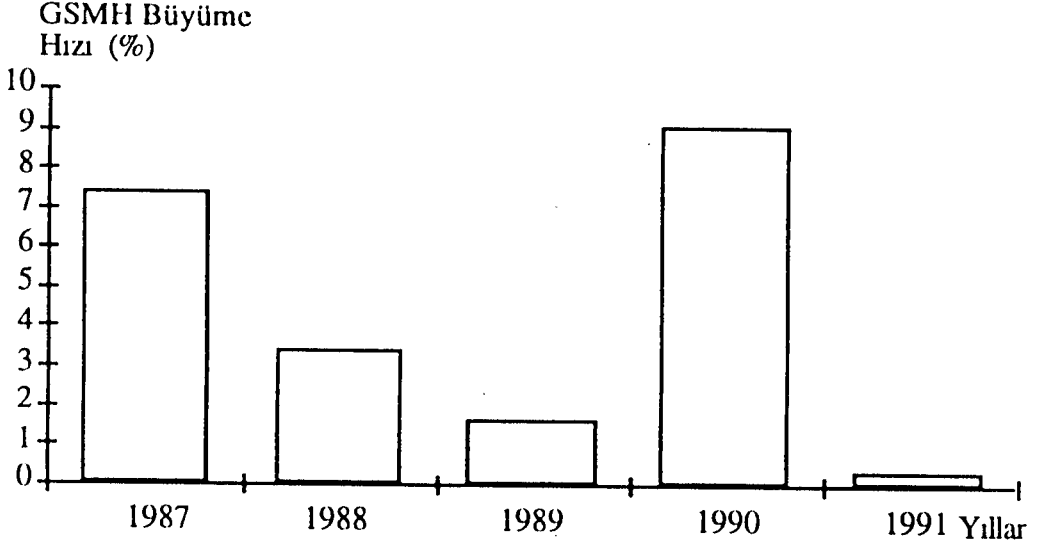
Daha öncede söylendiği gibi, büyüme hızlarındaki bu değerlerde grevlerin tek başına bir etkisi olduğunun söylenmesi için kesin bir kanıt yoktur. Ancak ülkede bu kadar grev hareketi olmasaydı büyüme hızının bu rakamlardan daha yüksek olacağı kesindi. Bu söylenenler aşağıda şekille gösterilmiştir.

Şekil 6: 1987-1991 Yılları Arası Kaybolan İşgünleri

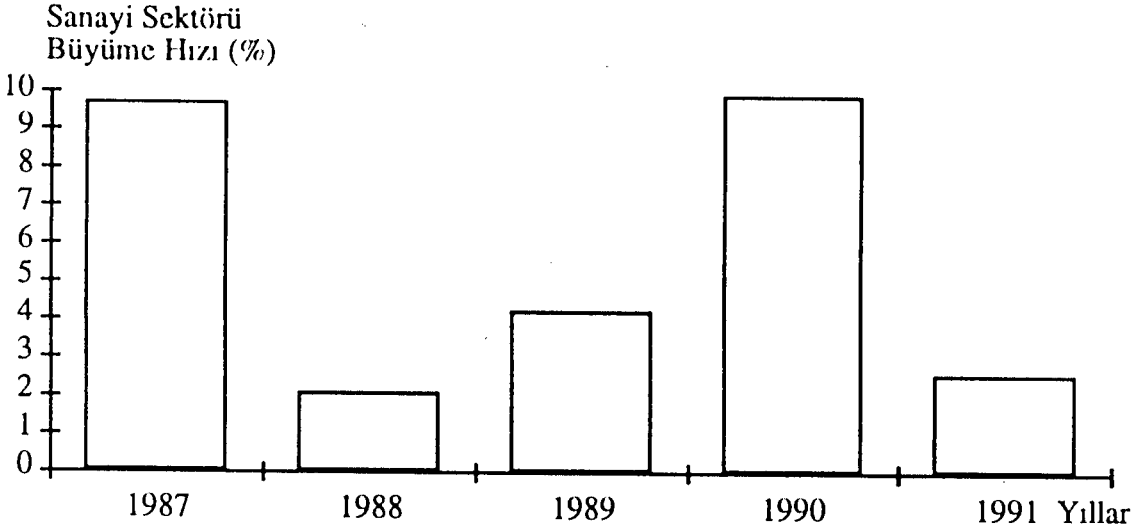


191 TÜSİAD, 1993 Yılına Giren Türk Ekonomisi, TÜSİAD Yay. Ya.No: TÜSİAD-T/93.1.158, İstanbul, Ocak 1993, s.15.

Şekil 7: 1987-1991 Yılları Arası GSMH Büyüme Hızları



Şekil 8: 1987-1991 Yılları Sanayi Sektörü Büyüme Hızları



4. TÜRKİYE'DE GREVLERİN ÜRETİM ÜZERİNDE YARATTIĞI ETKİLER

Ülkemizde, 1963 yılında çıkartılan 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Lokavt kanunu ile başlayan işçi-işveren ilişkileri içerisinde, işçilerin elinde bulunan grev vasıtasıyla işverenlerine kendi isteklerini kabul ettirmek amacını güderlerken bir yandan işçilerin bizzat grev süresince ücret alamayıp bir gelir kaybına uğramaları; işverenler

açısından ise, işçilerin işi durdurup işyerinde rutin bir şekilde yapılan imalatında durdurarak işverene de, mal ve hizmet üretmesine imkan vermeyip belkide işverenin iç ve dış piyasadaki yerinden olmasına yol açabileceklerdir.

Aslında iş gözüktüğü gibi bu kadarla da kalmayıp, işçi -işveren arasındaki mücadele kimsenin akıl edemeyeceği büyüklükte zararlara yol açabilmektedir. Özellikle 80 öncesi dönemde grevlerin gerçek amacından saptırılarak ideolojik amaçlar için gerçekleştirilen bir eylem vasfını taşımasıyla birlikte ülkede akıl almaz derecede işgünü kaybı meydana gelmiştir. İşte 1980 öncesi işçi -işveren ilişkilerinin meydana getirdiği kayıplar çalışmanın temelini oluşturacaktır.

Grev, hep söylendiği gibi işçi kesiminin işvereni ve devleti zorlamak için baskı yoludur. Silah olarak görülen grevin kimler tarafından ne şekilde kullanılmaya elverişli olduğunu idrak etmek için fazla bir bilgiye gerek yoktur. Dolayısıyla grevler yüzünden kaybedilmiş işgünlerinin, bu kayıplarla milli ekonomiye indirilen ağır darbenin sonuçları da rahatça kestirilebilir (192). 1970'ler yeni yeni kendine gelmeye başlayan Türk endüstrisi için önemli yıllar olmuştur. Fakat 1 milyon işgünü geçen kayıp günler bu yeni yeşermeye başlayan ülke ekonomisi için olumsuz sonuçlar meydana getirmiştir.

Bu olumsuz sonuçlar, herşeyden evvel üretimimizi azaltmış, bu durum ise yurtiçi ihtiyaçlarının karşılanmasını ve ihraç imkanlarımızı daraltmıştır. Bu durum karşısında işletmeler ve sermaye sahipleri kapital yoğun yatırımlara yönelmiş, bu ise daha az işçi çalıştırma anlamına gelip işsizliğe yol açmıştır. Zaten ülkenin en büyük sorunlarından biri olan işsizlik karşısında işsizliğin biraz daha artmasına yol açılmıştır. Bundan başka her uzun süreli grevin sonunda da yeniden üretime geçilişte maliyetlere yansıyan, sosyal şarjlar ve muhtemel riskler, mamüllerin sıçrayan fiyatlarına neden olmaya başlamıştır(193).

192 Kemal Zeki GENÇOSMAN, *Grev Olayları ve Türkiyemiz*, T.C. Çalışma Bakanlığı Yay., Ya.No.18, Ankara, 1950, s.47.

193 "Çalışma Barışının Uzlaştırıcı Yollarla Sağlanması", *İSO Dergisi*, 15 Haziran 1980, Yıl.15, Sayı:172, s.13.

Sürekli belirtildiği gibi, grevler ülke üretimi üzerinde bir kayıp yaratıyor. Peki, bu üretim üzerinde grevin yarattığı kayıp nasıl ortaya çıkmaktadır? İlk önce üretimin kesintisiz yapıldığı işyerleri ele aldığımızda bunlar ki şeker sanayi gibi, sentetik elyaf üretimi gibi bu tür bir teknik sistemle üretim yapan işyerlerinde işin durdurulması ancak bir zaman süreci içinde olabilir. Aksi halde gerek kullanılan makinalar gerekse üretimi başlatılmış fakat tamamlanması için henüz belirli safhalardan geçmekte olan bütün ham, yarımamül mal ve yardımcı malzeme tamamen kullanılamaz duruma gelecektir. Grevin ani olarak başlatılması, böyle bir işletme için gerekli önlemler alınamamışsa grevden sonra üretime geçişte uzun bir zaman ve büyük masrafları gerektirecektir (194).

Kitle üretimi yapan işyerlerinde ise durum ki bu işyerleri daha çok ilaç sanayi, döküm işleri, margarin, reçel gibi malları üreten işyerleridir. Bu işyerlerinde başlayan grevlerin üretim üzerindeki etkisi, hammadde bazı işlemlere tabi tutularak belli bir süre belketilmekte, bundan sonra mamül hale gelebilmektedir. Grevin böyle bir süreçte yani üretim işlemi tamamlanıp gerekli süre geçmeden başlaması halinde, işlemdeki maddeler tamamen kullanılamaz hale geleceği gibi kullanılan makinalarada zarar vereceği bir gerçektir (195).

Hammadde ve yardımcı malzemenin de bir grev durumunda yaratacağı sorunlar vardır. İşyerlerinde belli bir süre korunabilen bir hammadde veya malzeme, örneğin bazı kimyevi maddeler veya dayanıksız bir hammadde (sebze, meyve, et gibi) kullanılmakta ise, bunlar grevin işleme tabi tutulmadan grevin başlaması halinde bozulacaklar, bir daha kullanılamayacak hale geleceklerdir. Diğer yandan bu hammadde veya yardımcı malzemelerin ithal edilen veya iç piyasadan sağlanan maddeler olup olmaması da bir takım sorunlar yaratacaktır. Eğer ithal edilen bir hammadde sözkonusu ise eğer birde hammadde yurda getirildiği anda başlarsa , grevin ne kadar süreceğide belli olmadığından bir depolama problemi ortaya çıkacak, belki de uygun koşullarda depolama imkanı bulunmadığından maddenin bozulması, çürümesi gibi sorunların ortaya çıkması sözkonusu

194 AYKUT, s.24,25.

195 A.g.y.

olacaktır. Üretilen malın özellikleri de grev esnasında ortaya çıkan sorunlardandır. Şöyleki, üretilen mal dayanıksız bir malsa, üretildikten sonra belli bir süre içinde kullanılması gerekiyorsa veya ancak belli koşullar altında (ışık, ısı, rutubet gibi koşullardan etkilenen mallar olabilir ki bunlar ilaç, boya, kimyevi maddeler) korunabilecekse grev, bu gibi malların çoğunlukla bozulmasına neden olabilir. Bu tür karşılaşılan maliyette grevin üretim maliyetidir (196).

Bütün bu söylenen üretim maliyetleri işverene, dolaylı olarak da ekonomiye yüklenen maliyetlerdir. Peki, bu grevlerin yarattığı üretim kaybı ne kadardır? Yapılan bazı araştırmalar doğrultusunda -1980 öncesi- meydana gelen üretim kayıplarını örnek yıllar itibariyle verildiğinde mesela,

- 1963 yılında başlayan işçi-işveren ilişkilerinin 1966 yılı sonuna kadar geçen 4 yıllık dönem içindeki maddi rakam olarak üretim kaybı 100 milyon liraya yakındır. Türk sanayinin yıllık üretim değerinin 34 milyar lira civarında olduğu ortaya konursa toplu sözleşme düzeninin ve sosyal adaletin silahı olan grevlerin genel Türk Ekonomisindeki durumu açıktır(197).

Bu rakamlar belki o kadar çok üretim kaybı olmadığını gösterebilir. Çünkü bahs edilen bu yıllar işçi-işveren ilişkilerinin yeni başladığı dönemler olduğu için yapılan grev hareketleri gerçek amaçları dahilinde cereyan ettiği için abartılı bir grev ve kaybolan işgününe rastlanmıştır.

- İşçi-işveren ilişkilerinin artış gösterdiği 1970'li yıllarda üretim kayıplarına gözetildiğinde ise 1974 yılı için grevler 360 milyon TL üretim kaybına yol açmıştır. Yaklaşık aynı değerdeki bir üretim kaybıda 1975 yılı için geçerlidir (198). 1974 yılında ise grevlerin yarattığı üretim kaybı 14.5 milyar TL'ye ulaşmıştır (199). Bu rakamlar yeni gelişen Türk Ekonomisi için hiç de yabana atılamayacak değerlerdir.

196 A.g.y.

197 Ertuğrul SOYSAL, "Grevler", *Mess- İşveren Dergisi*, Sayı:54, 1 Haziran 1967, s.9.

198 AYKUT, s.28.

199 "Grev ve Lokavt Uygulamaları ile Sonuçları", *İşveren Dergisi*, Cilt:16, Sayı:5, Şubat 1978. s.11.

- 1980 yılında ise bilindiği gibi grev sayısı ve kaybolan işgünü bakımından ülkede eşi benzeri görülmemiş değerlere ulaşmıştır. 207 adet grev olmuş bu grevlere 46.216 kişi katılmış ve 5.418.603 işgünü kaybı meydana gelmiştir. Bu rakamlar greve katılan işçi sayısı hariç o güne kadar görülmemiş rakamlardır. Dolayısıyla bu 207 grev eylemi sonucunda üretim kaybı 34 milyar TL üzerine çıkmıştır (200).

Yukarıda açıklamalardan sonra grevlerin üretim üzerindeki etkileri kaçınılmazdır. Grevlerin üretim kaybından başka dolaylı olarak da birtakım yan etkileri vardır ki bunlarda (201).

- Grev süresinde duran üretim, iç tüketimi ihracat miktarını, döviz kaynağını grev süresince kaybettirmektedir.

- Grev süresince sendikalar, üyeleri işçilere enaz geçimlerini sağlayacak ödemeyi sağlayamadıkları için onlarda grev süresince sıkıntı çekmektedirler.

- Grevin belki de üretim kaybından sonra en büyük kaybı, devletin çeşitli gelir dallarında (gelir, kurumlar gibi) kayıplarına yolaçmakta bu da gideri fazla olan Türkiye Ekonomisi için finansman açıkları yaratmaktadır.

- Grevin bir taraftan üretim noksanlığı yüzünden mal darlığına, diğer taraftan da grev sonrası ücret ödemeleri maliyetlere yansıtacağı için, spekülasyon faaliyetleri arttırmakta, bu surette aynı malların karaborsaya düşmesi, çift fiyat uygulaması tüketiciyi zarara sokmaktadır.

- Grev süresince piyasa ve grev dışı işletmeler üretimi duran hammaddeleri, yardımcı malzemeleri, tüketmeye devam ettiğinden, grev sonucunda bu tür maddelerin üretim ve stok açığı doğmakta bu da hem grev sonrası üretimi azaltmakta hemde genel dengesi bozulmuş maddeler için çift fiyat uygulamasına sebep olmaktadır.

200 MESS Gazetesi, 29.8.1980, İstanbul, s.1

201 Fehamettin ERSAVAR, "Uzun Süreli Grevlerin Yarattığı Sıkıntı ve Problemler", İSO Dergisi, Yıl:15, Sayı: 172, 15 Haziran 1980, s.23,24.

SONUÇ

Grev hakkı hayatın vazgeçilmez unsurlarından olup işverene maddi ve manevi kayıplar verdirerek zorlama yoluyla anlaşma zemini yaratmaktadır. Klasik görüşe göre, grev hakkı bir kamu hürriyetidir. Fakat bu hak sınırlandırılmış bir haktır. Yani herkesin istediği zaman işini bırakması anlamını taşımamaktadır. Grev hakkı, işçilerin karşılaşılabileceği hertürlü eşitsizliği gidermek amacıyla her iki Anayasamızda da ayrı ayrı yer almış, sosyal ve iktisadi hak olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla grevin önemli bir demokratik müessese olduğu ve kapitalist ekonomilerin kaçınılmaz bir aracı olarak çalışma hayatında emeğini, işverenin kullanımına sunan işçinin çalışma hayatıyla ilgili pazarlıkta işverene karşı eşit müzakere gücü sağlamak için tanınmıştır. Buradan hareketle grev, işçinin yaşam ve çalışma koşullarında iyileştirme ve düzeltmeler yapmak veya en azından bu koşullarını korumak amaçlarıyla işverenlere karşı bir koz olarak kullanılan bir araçtır denilebilir.

Bir koz olarak kullanılan bu grevlerin altında yatan en temel sebep ise ekonomiktir. Yani işçinin ekonomik sıkıntısı, ekonominin durumu grevlerin en belirgin özelliğidir. İşçilerin ekonomik (parasal) durumlarını iyileştirmek amacı, diğer amaçlarından her zaman önce gelmektedir. Ancak burada ülkenin yaşadığı ekonomik konjonktüre bağlı olarak da grev eylemlerinin nedeninin hangi dönemde daha fazla ekonomik olup olmadığını ortaya çıkarmaktadır. Refah dönemleri olarak bilinen genişleme dönemlerinde fiyatların nispeten yüksek olması dolayısıyla işverenlerinde bir genişleme içerisinde bulduklarını sezen işçiler bu dönemde daha atak davranarak işverenlerden daha fazla pay çıkartacaklarını düşünerek daha saldırgan olurlar. Bu durumun tersi 1994 yılında yaşanmış, 5 Nisan kararlarıyla birlikte ekonomide yaşanan duraklama, bu dönemde işçilerin işten çıkartılarak işsiz kalma korkusu grev eylemlerine yansımış ve pek fazla grev hareketlerine rastlanmamıştır. Buna göre ekonomik kriz, grev kırıncı bir rol oynamaktadır denilebilir.

1963-95 yılları arasında cereyan eden grevlerin içerisinde görülen açık bir tablo, kamu grevlerinin her zaman özel sektör grevlerine nazaran daha geride kaldığını gösterir. Bu durum kamu kesiminde ortalama ücretlerin yüksek olduğu bu sonucunu doğurmaktadır. Dolayısıyla grevlerin daha çok ücretler sebebiyle ortaya çıktığı düşünülrse, bu sebepten kaynaklanan grevleri, bu yüksek ücret yok etmektedir. İkinci olarak, kamu kesiminde işçilerin, daha fazla iktisadi ve sosyal haklara sahip olduğu anlamını taşımakta ve bu durum kamu kesiminde sosyal hakların gelişmiş olmasının kamu kesimindeki işçi için ücret kadar önem kazandığını göstermektedir. Buradan çıkartılabilecek diğer bir sonuç ise, kamu kesimindeki işçilerin kendilerini özel kesimdeki işçiye nazaran daha fazla istihdam garantisi altında hissetmesidir. Son olarak, özellikle 1980 öncesinde kamu kesiminin ülke ekonomisi üzerinde önemli bir paya sahip olması ve bu kesimde hissedilebilir bir grevin meydana gelmesi sosyal ve ekonomi politikanın üzerinde büyük yaralar açacağından bu kesimde grevlerin öyle ya da böyle ertelenmiş veya engellenmiş olacağı sonucuna varılabilir.

İncelenen grevler itibariyle önemli bir nokta, grev sayısından veya bu grevlere katılan işçilerden daha çok ekonomimiz açısından önemli bir gösterge kaybolan işgününün varlığıdır. Kaybedilen işgünü sayısı ile ekonominin uğradığı kayıp doğru orantılıdır. Yani kaybolan işgününün varlığı, ekonomimizin uğrayacağı üretim kaybını ortaya çıkaran bir göstergedir. Bunlardan başka, greve katılan işçi sayısı ile kaybolan işgünü sayısı birbirine uygun şekilde artıp eksilememektedir. Önemli olan grevin sürdüğü gün sayısıdır.

1963 tarihli TİSGLK kısa süreli ve az sayıda işçinin katılımıyla yapılabilecek dönen grevleri, kısa ve tekrarlanan grevleri yasaklayıp sadece klasik grev türünü serbest bıraktığı için ve de Türkiye’de yasal bir grev, ancak ilgili işletmedeki işçilerin çoğunluğunun topluca ve birlikte katılımı ile gerçekleştirilebileceği için grevlere yüksek seviyede işçinin katılmasını ve de birtakım nedenlerden kaynaklanan grev sürelerinin uzun olması sonucunda kaybolan işgünü sayısının yüksek olmasını ortaya çıkarmıştır. Grev sürelerinin uzun olması özellikle özel sektörün grevlerden ağır darbeler almasına yol açmıştır.

1982 Anayasasıyla grevlere getirilen kısıtlamalara rağmen ilk birkaç yıl grev olayları düzenli gitmiş fakat 1987 yılından itibaren tekrar eski günlerine dönmeye başlamıştır. Bu da bize grev hakkının sınırlanmış olsa bile işçinin bu haktan vazgeçmeyeceğini ve bu hakkı sonuna kadar kullanma isteğinde olduğunu, grev yapmasa bile direnişlerle eylem gerçekleştirebileceklerini ve işçinin her dönemde şikayetçi olduğu alım gücündeki gerilemenin grev eylemleriyle kamuoyuna daha rahat duyurabileceği inancında olduğu sonucunu vermektedir.

Çalışmanın esas amacı doğrultusunda, ortaya çıkarılan sonuç, grevlerin mikro seviyede değil, aynı zamanda makro seviyede bir maliyet unsuru olduğudur. Çünkü, işçilerin ve işverenlerin kaybettiği gelir gibi, ülke ekonomisi de grevler nedeniyle yaratılamayan değerler oranında üretim kaybına uğratılmaktadır. Gelişmekte olan ülkemizin büyük üretim artışına ihtiyacı varken bir de yaşanan grevler yüzünden ülkenin mevcut üretim gücü zarara uğratılmış; zaten tüketim fazlası olan ülkemizde birde grev eylemleriyle birlikte varolan talep enflasyonun canlanmasına yol açılmıştır. Bu grevlerle, 1969-80 döneminde birkaç yıl için yapılan araştırmada üretim kaybı değeri, TL olarak 40-50 milyarı bulmuştur. Bu rakamlar azımsanmayacak kadar önemli rakamlardır.

Bu üretim kayıpları şöyle bir gözönüne getirilirse sonuçları kimsenin tahmin edemeyeceği boyutlara ulaşabilecektir. Örneğin bu üretim kayıpları ile sadece yurtiçi piyasada bir dengesizlik yaratılmayıp aynı zamanda ülkenin yurtdışındaki rekabet şansına da darbe vurulmuş olunabilir. Bunlardan başka ihraç yoluyla ülkeye giren dövize engel olunabilir, devletin işçiden ve işverenden aldığı vergiler ise, grev süresince kesintiye uğradığı için bütçe açığının daha da artmasına yol açılabilir.

Sonuç olarak, işçi-işveren arasındaki müzakereler bir ekonomik savaş olarak nitelendirilirse, grevlerde bu savaşta kullanılan bir araç vazifesi görmektedir. Bu araç, işçi-işveren-devlet üçlüsü arasında koşullara göre, herbirini diğerine oranla biraz daha fazla veya az olarak yaralayabilecek güçtedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AKYOL, Şener : **Türk Hukukunda Grevin Hizmet Akdine Tesiri**, İstanbul, 1967.
- AYKUT, İmren : "Grev ve Lokavt Uygulamasında Karşılaşılan Teknik ve Finansal Sorunlar", **İşveren Dergisi**, Cilt: 15, S:7, İstanbul, Nisan 1977.
- BERKSUN, Abdullah,
EŞMELİOĞLU, İbrahim : **Açıklamalı Gerekçeli İċtihatli Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu**, Ankara, 1989.
- ÇEÇEN, Anıl : **Türkiye'de Sendikacılık**, Ankara, Nisan 1973.
- ÇELENK, Halit : **12 Eylül ve Hukuk**, Ankara, 1988.
- EKİN, Nusret : **Endüstri İlişkileri**, İ.Ü. Yay., Ya.No.2167, İstanbul, 1976.
- ERKUL, İhsan : **Türk-İş Hukuku, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve Uygulaması, Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri**, Eskişehir, 1991.
- ERSAVAR, Fehmettin : "Uzun Süreli Grevlerin Yarattığı Sıkıntı ve Problemler", **İSO Dergisi**, Yıl:15, S: 172, 15 Haziran 1980.
- ESENER, Turhan : **İş Hukuku**, A. Ü. Hukuk Fak. Ya.No.432, Ankara, Mayıs 1979.

- GENÇOSMAN, K. Zeki : **Grev Olayları ve Türkiyemiz**, T.C.Çalışma Bakanlığı Yay., Ya.No.18, Ankara, 1950.
- GÜLER,Şevki : **Çağdaş Sanayide İşçi-İşveren İlişkilerinin Sosyolojik Anlamı**, A.Ü. Dil ve Tarih-Coğrafya Fak. Yay., Ya.No:1283, Ankara, 1979.
- GÜLMEZ,Mesut : **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi) Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü**, Ankara, 1991.
- GÜNAY,Cevdet İlhan : **Toplu Hak Uyuşmazlıkları**, Ankara, 1995.
- GÜZEL, M. Şchmuz : **Grev-Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı**, Ankara, 1980.
- GÜZEL, M. Şchmuz : **Türkiye’de İşçi Hareketi, 1908-1984**, İstanbul, Şubat 1996.
- İŞIKLI, Alpaslan : **Türkiye’de İşçi Hakları, (Osmanlı Döneminden 1986’ya Kadar)**, Türkiye Yol-İş Sendikası Yay. Ya.No.1986/8, Ankara, 1986.
- İŞIKLI, Alpaslan : **Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri**, A.Ü.Siy. Bil. Fak. Yay., Ya.No.229-211, Ankara , 1967.
- İBRAHİMOĞLU, Rafet : **“Ülkemizde İşveren-İşçi İlişkileri”, İşveren Dergisi, Cilt.XVII, S:6, Mart 1979.**
- İBRAHİMOĞLU, Rafet : **“Türkiye’de İstihdam Sorunu ve İşveren İşçi İlişkileri”, İşveren Dergisi, Cilt:18, S: 6, Mart 1980.**

- KUTAL, Gülten : **Teşkilatlanma Sorunları ve Başlıca Faaliyetleri Açısından Türkiye’de İşçi Sendikacılığı**, İ.Ü. Yay, Ya.No:2314, İstanbul, 1997.
- KUTAL, Metin,
TUNA, Orhan : **Grev Hakkı, Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi**, İ. Ü., Ya.No.961, İstanbul, Mart 1962.
- KÜPELİ, Bülent,
ÜRTİŞ, Metin : **Türk-İş Hukukunda Grev**, Türk-İş, Ankara, 1996.
- MAKAL, Ahmet : **Grev, Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar**, Ankara, Mart 1987.
- MESS Gazetesi : 24.6.1980, İstanbul.
- MESS Gazetesi : 29.8.1980, İstanbul.
- NARMANLIOĞLU, Ünal : **Grev**, Dokuz Eylül Ün. Hukuk Fak. Döner Sermaye İşletmesi Yay., Ya No.14, Ankara, 1990.
- OĞUZMAN, M. Kemal : **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, Temel Bilgiler Toplu İlişkiler**, C.1, İ. Ü. Yay., Ya.No.2048, İstanbul, 1975.
- OĞUZMAN, M. Kemal : **Hukuki Yönden Grev ve Lokavt, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun Sistemik Tatbiki ve İlgili Mahkeme İçtihatları**, İstanbul, 1967.

- ÖKÇÜN, A. Gündüz : **Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar,**
A.Ü. Siyasal Bilgiler Fak. Yay.,Ya.No.503, Ankara, 1992.
- ÖZBEK, Oğuz : **Açıklamalı-İçtihatlı Sendikacılık ve Toplu**
Sözleşme Mevzuatı, İstanbul, 1986.
- ÖZLER,Uğur : **"1970'lerin Ekonomisine Genel bir Bakış", Verimlilik**
Dergisi, S.1, Cilt:10, Yıl: 1981, Ankara.
- PETROL-İŞ : **87, YearBook For 1987, Petrol -İş Sendikası Yay.,**
Ya.No.?, İstanbul.
- PETROL-İŞ : **88, Year Book For 1988, Petrol İş Yay. Ya.No.23,**
İstanbul.
- PETROL-İŞ : **91, YearBook For 1991, Petrol-İş Sendikası Yay.,**
Ya.No.29, İstanbul.
- PETROL-İŞ : **92, YearBook For 1992, Petrol-İş Sendikası Yay.,**
Ya.No.33, İstanbul.
- POLAT, Ali : **İşveren-İşçi İlişkileri ve Çalışma Barışı, İşveren Dergisi,**
Cilt:20, S:17, Nisan 1982.
- SAVAŞ,Vural : **Politik İktisat, İstanbul, 1986.**
- SAYMEN, Ferit H. : **II.Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferansı,**
İktisadi Kalkınmanın Sosyal Meseleleri, İstanbul,
1963.

- SOYSAL,Ertuğrul : "Grevler", Mess- İşveren Dergisi, S:54, 1 Haziran 1967.
- SUR, Melda : **Grev Kavramı-Türk Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme**, Dokuz Eylül Üni., Ya.No:0905.87 By007035, İzmir, 1987.
- SÜRAL, Nurhan : **İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları**, Türk-iş Yay., Ya.No.142, Ankara, Ağustos 1992.
- ŞAHLANAN,Fevzi : **Toplu İş Sözleşmesi**, Banksis Yay.No.70, İstanbul, 1992.
- TALAS, Cahit : **Sosyal Ekonomi**, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fak., Ya.No.337, Ankara, 1972.
- TALAS,Cahit : **Sosyal Ekonomi**, Ankara, 1979.
- TOKOL, Ayşen : **Türkiye'de Sendikal Hareket**, Bursa, 1994.
- TİSK : **XIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, Nisan 1980.
- TİSK : **XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, Nisan 1982.
- TİSK : **XV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, Aralık 1983.
- TİSK : **XVII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara 2-3 Aralık 1989.