

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

**G
R
E
V**

n i ç i n

n a s ı l

n e z a m a n

TÜRK-İS YAYINLARI No: 17



TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

108 7924
34.592
GRE
1965
K.1

G R E V

— NİÇİN —

— NASIL —

— NEZAMAN —

2. BASKI

TÜRK-İŞ YAYINLARI No. 17

İçindekiler

ÖNSÖZ

Giriş	Sahife	7
Tarihten Alınan Dersler	»	15
Grev'in Açıklanması	»	16
Grev Yönetmeliği	»	17
Grevin Şekilleri	»	20
Hukuk Düzeninde Grev	»	22
Grev'in Strateji ve Taktiği	»	26
Grev'in Planlanması ve Teşkilat	»	28
Harekata Son Verilmesi	»	32
Son Mütalaa	»	32

ÖNSÖZ

*Bu kitapçık Türk-İş'in ICFTU
(Uluslararası Hür İşçi Sendikaları
Konfederasyonu) ile düzenledi-
ği seminerlerde Batı Almanya
Tekstil Sendikası yöneticilerinden
ve aynı zamanda ICFTU'-
nun Türkiye temsilcisi Harry
Gösel'in ders notlarından
yararlanarak hazırlanmıştır.
Toplu sözleşme ve grev hakkı
ile yeni girdiğimiz düzende bu
hakların en iyi şekilde kullanı-
labilmesi için her sendika yöne-
ticisine rehber olabilecek nite-
likte bu kitapçığı bütün sendikâlıların
istifadesine sunmakla
Türk-İş gurur duymaktadır.*

TÜRK-İŞ

G İ R İ Ş

Demokratik müesseselerini kurmuş batılı memleketlerde grev hakkının oldukça eski bir tarihe dayanmasını şüphesiz tabii bir vakıa olarak karşılamak gerekir. Kaldı ki iktisadî gelişme bakımından memleketimizin seviyesinden bir hayli geri bulunan bazı devletlerin dahi, işçi-işveren münasebetlerini az çok demokratik bir düzene bağlamış bulunmaları karşısında, memleketimizde grev ve lokavtın sarahaten yasak edilmekte devam etmesinin kabili müdafaa bir vaziyet olamayacağı aşîkâr idi. Gerçi Türk kanun vazınının sosyal meselelerin çözülmesinde ötedenberi takip ettiği yol ilerici bir davranış vasfı taşımakta idi ise de, iş mücadelesi hakkı üzerinde mevcut yasakların bugüne kadar kaldırılmamış bulunması, elbette haklı tenkitlerin mevzuunu teşkil etmekte idi. Bu itibarla 27 Mayısı hemen takip eden devrede, iş mücadelesi hakkının alâkalı organlarca ele alınmış bulunmasını Türk sosyal mevzuatında mevcut bulunan büyük bir boşluğun doldurulmasına mâtuftakdirde değer bir teşebbüs olarak karşılamak yerinde olur. Filhakika ihtilâl hükümetince teşkil olunan Anayasa Komisyonu diğeri ana hak ve hürriyetler arasında, tasarıya grev ve toplu sözleşme haklarını da dercetmiş, hükümetin ve Kurucu Meclisin de tasviplerine ıktıran eden bu haklar, halk oyna da sunulmak ve kabul edilmek suretiyle yeni anayasamızın mutlak teminatı altına alınmış, ancak bu hakların tayin ve tanzimi keyfiyetli, bilindigi üzere, anayasa gereğince hususi kanunlara bırakılmıştı.

Yeni hükümetin teşkilinden sonra Çalışma Bakanlığı iş mücadelesi (Grev - Lokavt) hakkının tanzimine mesnet teşkil etmek üzere meseleyi III. Çalışma Meclisine sevk etmiş, bu suretle bakanlık bu yoldaki çalışmalarına istikamet vermek gayesiyle işveren, işçi ve hükümet temsilcilerinin görüş ve tavsiyelerini almakta, haklı olarak, büyük fayda mülâhaza etmiştir.

Meselenin bundan sonraki safhaları, prensibin anayasada halledilmiş bulunması karşısında, şekle taallük eder gibi görünmekte ise de, aslında şekli prensipten ayırmanın büyük müşkilât arzedeceğine işaret yerinde olr. Çünkü birçok kayıtlar ve tahditlerle birlikte verilecek olan bir iş mücadelesi hakkının prensibi zedeleyeceği meydandadır. Bu itibarla grev ve lokavt hakkını tanzim edecek mevzuatın anayasamızın ruhuna uygun olması üzerinde ısrarla durmak gerekir.

Diğeri taraftan bir mücadele vasıtası olarak grevin kullanılışının günden güne nazik bir mesele haline gldiğini inkâr etmiyeceğiz. Aksine, bu durumun grev hakkı üzerine daha büyük bir dikkat ve itina ile eğilmemizi gerektirdiğine inanıyoruz, Büyük Fransız Sosyalisti Jean Jaurès'in «bizzat cemiyete karşı barbar, fakat zarurî bir mücadele vasıtası» olarak tavsif ettiği grev, asrımızın başından beri bilhassa kollektif pazarlığın önem kazanmasında ve başarıya ulaşmasında büyük faydalar sağlamış ve sağlamakta olduğu meydandadır. Bütün mesele grevin barbar bir silâh olmaktan kurtarılaraq, işçilerin daha insanî yaşama ve çalışma şartlarına kvuşturulmaları gayesini taşıyan meslekî bir mücadele vasıtası haline getirilmesidir. Bu ideal neticeyi hazırlayacak şartların Türk işçisinde ve işvereninde, tarihi ve sosyolojik sebeplerle, mevcut bulunduğuna kaniliz; yeter ki kendilerine problemin fayda ve mahzurları zamanında izah edilmiş olsun.

I. Grevin tarifi ve unsurları :

Grev, çeşitli zamanlara, memleketlere ve görüşlere nazaran farklı şekillerde tarif edilmiştir. İşçi teşekkülleri veya bunlara yakın çevreler, çalışanların ferdi iş münasebetlerini tehlikeye koymaksızın grev mefhumuna azami genişlik teminine çalışırken, işverenler, aksine, mümkün olduğu kadar muayyen ve mahdut durumlarda grevin meşru şekilde yapılabileceğini ifade eden tarifleri tercih etmişlerdir. Ayrıca işçi ve işveren teşekküllerinin grev hakkında zamanla değişen görüş ve anlayışına muvazi olarak, tariflerde değişiklikler yaptıkları da müşahade edilmektedir. Bu münasebetle bilhassa şu cihetin belirtilmesi gerekir ki, bütün memleketlerin mevzuatı ve her müellif tarafından kabul edilmiş tek bir grev tarifi vermeğe imkân yoktur.

Faydasız hukukçusu P. Durand, «Grev bir işyerindeki işçilerin bir kısmının veya tamamının nef'ine olarak ileri sürülen ve oldukça mühim sayılan bir işçi gurubunu nşitiraki suretiyle işçiler nazarında tasvip gören hak iddiaları sebebiyle işin muvakkaten terkedilmesi keyfiyetidir.» şeklinde bir iddiaları sebebiyle işin muvakkaten terkedilmesi keyfiyetidir. » şeklinde bir tarif vererek, kısaca «sosyal hak talepleri maksadıyla işin müştereken terkedilmesi», unsurları üzrinde durmaktadır. Diğer bir Fransız müellifi, Lyon Caen, grevi başka bir zaviyeden ele almakta ve «işçi sınıfı için başlıca mücadele vasıtası olan grev, işletme şeflerini yahut âmme iktidarlarını türlü feragatlerde bulunmaya zorlamak maksadıyla işin müştereken ve ahenkli şekilde terk edilmesinden ibarettir» şeklinde tarif etmektedir.

Alman hukukçusu H.C. Nipperdey ise grevi, «bir meslek veya işyerinde çalışan oldukça büyük sayıdaki işçilerin mücadele gayesiyle ve bu gayeye ulaştıktan veya iş mücadelesinin nihayete ermesinden sonra tekrar işlerine dönmek arzu ve iradesiyle işlerini hep birlikte ve plânlı şekilde bırakmaları» olarak tarif etmiştir.

Bu tariflerin adedini daha fazla çoğaltmadan, grevin unsurları üzerinde kısaca bilgi vermeye çalışalım ve müelliflerin umumiyetle grevin üç ana vasfı üzerinde durduklarına işaret edelim:

- A — Koalisyon unsuru,
- B — İşin durdurulması unsuru,
- C — Meslekî gaye unsuru.

A — Koalisyon unsuru.

Grev ancak muayyen bir topluluğu haiz işçilerin hep birlikte ve önceden kararlaştırılmış olarak işlerini bırakmaları halinde bahis konusu olabilir. Şu halde işyerinde hüküm süren bir memnuniyetsizlik işçiler tarafından ne derece kuvvile hissedilirse edilsin, bunlar kendi aralarında işi terk hususunda önceden anlaşıp, işi beraberce bırakmadıkça bir grevden bahsedilemez. Ancak şu cihetin de belirtilmesi gerekir ki, bir hareketin grev sayılabilmesi için, asgarî bir işçi miktarının iştirakine ihtiyaç yoktur. Şu halde grevin kollektif bir iş mücadelesi olması karakteri muayyen sayıdaki işçilerin mutlaka greve iştirakini gerektrimez. Gerçi bu tezin aksini savunan müellifler mevcut olmakla beraber, umumiyetle işçilerin işi terk kararı ile bunun işçiler tarafından tasvibinin daha çok ehemmiyet taşıdığı kabul edilmektedir. Ancak, tek bir işçinin, grev kararına takaddüm eden işini terk fiili grev olarak vâsıflandırılmaz.

Usulü gereğince alınmış, fakat, tatbikat safhasına intikal etmemiş bir kararı da grevin başlangıcı için kâfi bir sebep teşkil edemez. Grev kararının fiilen tatbik mevkiine konulması, yani işin evvelce alınan karar çevresi dahilinde hep birlikte bırakılması büyük bir ehemmiyet arz etmektedir. Bu hussu ise bizi ikinci unsur üzerinde durmaya sevk etmektedir.

B — İşin durdurulması unsuru :

Burada, kullanılan tâbirden de anlaşılacağı üzere, işin durdurulması bahis mevzuu olmakta, ancak işin tamamen terkedilmesi işçiler tarafından arzu edilmemektedir. Yukarıda grev tariflerini verirken, Alman hukukçusu H. C. Nipperday'ın «... işçilerin gayeye ulaşıktan veya iş mücadelesinin sona ermesini müteakip tekrar işlerine dönmek arzu ve iradesiyle işlerini hep birlikte ve plânlı şekilde bırakmaları» yolundaki tarifini zikretmiştik. Görülüyor ki, mücadeleyi müteakip tekrar aynı işyerinde ve aynı işverene bağlı olarak çalışmak iradesi işçilerde hâkim bulunmaktadır. İllerde grevin ferdi iş münasebetleri üzerindeki tesirini incelerken de göreceğimiz gibi, işte bu irade sebebiyle grev boyunca iş akitleri askıda kalmakta fakat sona ermemektedir.

Ayrıca işin yavaşlatılması halinde, işçiler işlerini terketmemekle beraber, çalışmalarını sistematik şekilde yavaşlatmak suretiyle, istihsalin düşmesine sebep olailir. Acaba bu hareketi bir grev olarak kabul etmeğe imkân var mıdır?

Bu mevzuda doktrinde yapılan çeşitli münakaşalara göre, ancak işin muvakkaten terkedilmesi gayesiyle yapılan grevler meşru grevlerden adde-dilebilir ve herhalde işçilerin işe hileli şekilde ara vermeleri veya işlerini yavaşlatmaları işi terk sayılamaz.

İşçilerin son mücadele vasıtası olarak grevin, yani işin işçiler tarafından hep birlikte, önceden kararlaştırılarak ve muvakkaten terkedilmesinin, mevcut iş şartlarının muhafazası veya düzeltilmesi gibi bir gaye ve maksada müteveccih olması iktiza eder. Bu sebeptir ki, bu nokta bazı müellifleri grevin mesleki bir gaye uğrunda girilen toplu iş mücadelesi olduğu noktası üzerinde ısrarla durmaya sevk etmiştir.

Bu münasebetle şu cihetin bilhassa belirtilmesi gerekir ki, grev bizatihi bir gaye değil, mesleki bir gayeye vasıtalık eden bir harekettir. Bu hale göre, grev fiili, yani işin bırakılması hadisesi grev mefhumunun tefsir ve izahında, çalışma münasebetleri çerçevesi içinde mütalâa edilmek icap eder. Topluluğun iradesinin bu yoldan tezahürü için işe son verilir. İşin sadece terk ve tatili değil, fakat netice itibarıyla grevcilerin mesleki bir gayeye matuf müşterek iradesinin tezahür ve beyanı grevin belli başlı hususiyetidir.

Grevin mesleki bir gaye uğrunda kullanılabilecek bir mücadele vasıtası olarak tesbitinden sonra, bir noktanın daha tasrih edilmesi gerekmektedir. Filhakika çalışma şartları hakkında yapılacak taleplerin işçiler tarafından işverenlere hitaben dermeyan edilmesi gerekir. Başka bir ifade ile grev, iş akdinin tarafları arasında, yani tabiiyet unsurunun bulunduğu ahvalde ancak husule gelebilir. Gerçi günlük konuşma lisanında yanlış olarak talebenin (14) ve şoförlerin grevinden bahsedilmekte ise de, grevin sebep olduğu iş mücadelesini ancak işçilerle işverenler arasında bahis mevzu olabileceği şüphe-sizdir.

Mademki grev geniş manâsıyla çalışanların çalıştıranlara karşı mevcut iş şartlarını korumak veya lehlerine düzeltmek maksadıyla giriştikleri toplu bir

mücadelesidir; bu bakımdan siyasi gayelerle yapılan grevlerin gayri meşru addedilmesi gerekir. Diğer taraftan hiç değilse pozitif hukuk bakımından, siyasi grevlerin meslekî gayelerle yapılan grevlerden kolaylıkla tefrik edilmesine mukabil, Tesanüt grevlerinde mesele kolayca halledilemez. Zira geniz ma nâda meslekî menfaat tesanüt grevinde de mevcut bulunmaktadır. Bu noktadan tesanüt grevleri siyasi grevlerden ayrılmaktadır. Ancak greve iştirak edenlerin doğrudan doğruya ilgilendikleri bir meslekî gaye olmadığından, bizzat kendilerinin işverenleri ile bir ihtilâfları mevcut bulunmamaktadır. Herhalde doktrinde mesele münakaşaya müsait bulunmaktadır. Tatbikatta ise, tesanüt grevlerinin sıkı kayıt ve şartlarla grev addedilmesi, daha ziyade sosyal çatışmaların tehlikeli şekilde yayılma istidadı göstermesinden ileri gelmektedir. Nitekim A.B.D. de Taft-Hartley Kanunu sempati grevlerini bu maksatla gayri kanunî addetmiştir.

Bu son unsur hakkındaki izahatımız gösteriyor ki, çalışma şartlarının muhafazasına veya düzeltilmesine müteallik bir meslekî gaye mevcut olmayınca, grev meşruiyetine kavuşamamaktadır. Şayet bu gaye başka bir mecra ya doğru yönelirse grv gene asli hüviyetini kaybetmektedir.

II. Grevlerin neveleri

Grevler meşru ve gayrimeşru olmak üzere belli başlı iki kısma ayrılır. fiilhakika bir mücadele vasıtası olan gre, gayesine varabilmek için, türlü şekil ve maksatlarla kararlaştırılmaktadır. Grevlerin zaman ve mekân içinde şu veya bu şekilde tezahür etmesi, öyle sanıyoruz ki iki mühim faktöre bağlanabilir:

A. Meslekî münasebetlerden doğan âmiller

İşçi sendikalarının umumî temayülleri grev kararları üzerinde müessir olmaktadır. Umumiyetle âzasının meslekî hak ve menfaatlerini korumak gayesini güden sendika birlik ve teşekküllerinin ücretlerin arttırılması gayesine matuf grevleri, siyasi veya felsefi bir doktrinden mühlhem olan sendikacılığın ise politik grevlere temayül ettikleri müşahade edilmektedir. Ayrıca sendikaların mali durumları ve efkârı umumiyenin sendikalar ve kolektif ihtilâflara mevzu teşkil eden meseleler hakkındaki görüş ve telâkkisi de grevlerin ortaya çıkmasında ve seyrinde müessir olmaktadır.

B. Siyasi hukukî, iktisadî âmiller :

İkinci olarak grevler çeşitli memleketlerin gerçekleştirmeye muvaffak oldukları siyasi, hukukî ve ekonomik seviye ile de yakından ilgilidir. Bir memlekette demokratik müesseseler kökleşmiş ise, grev hakkının da sağlam temellere istinat ettirildiği buna mukabil grevin siyasi ihtilâtlarının bizzat demokratik müesseseler için tehlike teşkil edebileceği ve iktisadî bakımdan, iyi organize edilmediği takdirde, memleket ekonomisini felce uğratabileceği herkesce bilinmektedir. Şu halde yetkili organlarca grev kararı verilirken o memlekette halen carî bulunan siyasi, hukukî düzen ile iktisadî durumun ister istemez gözönüne alınacağı şüphesizdir. Bu kısa izahatımız gösteriyor ki grev, sayılamıyacak kadar çok ve çeşitli âmillerle türlü şekiller altında tezahür edebilmektedir.

III. Çeşitli bakımlardan grevin önemi

Grevi demokratik siyasi rejimin tabii ve zarurî müesseselerinden biri olarak kabul eden memleketler grev hakkı lehine sayısız misaller vermekte,

deliller serdetmektedirler. Bunları belli başlı üç grupta toplayıp hülasa etmekkabildir, sanıyoruz. Filhakika grev işçi mesleki teşekküllri için mühim avantajlar sağlamakta, dolayısıyla işçi sınıfı için vazgeçilmesi imkânsız bir vasıta olarak ehemmiyet taşımaktadır. Ancak, grev sadece işçiler bakımından değil, dolayısıyla işletmeler için de mühim bazı inkişaf imkânları hazırlamakta, nihayet Devlet Hükmi şahsına tesiri sosyal adaletin politik kanaldan gerçekleştirilmesini hızlandırmaktadır.

Bu üç noktayı kısaca görelim :

A — Grevin mesleki teşekküller yönünden önemi : Liberal ekonomik sistemin tabii ve mantıki bir neticesi olarak işçilerin son mücadele vasıtasını teşkil eden grev hakkının, işçi tesianüdünü arttırmak ve sınıf şuurunu yerleştirmektedir. İhtilâlcı sosyalizm taraftarlarının daha da ileri giderek, grev görülmektedir. İhtilâlcı sosyalizm taraftarlarının daha da ileri giderek, grev mevcut siyasî ve ekonomik rejimi devirmek için başvuru olan ihtilâlcî metodların başında yer verdiklerini evvelce belirtmiştik. Bu itibarla tekrar bu konuya dönmekten şu cihete işaret etmekle iktifa edelim ki, aşırı sosyalist bir rejime taraftar olan ekseri müellifler, grevi bu ihtilâlcî karakteri dolayısıyla tasvip etmektedirler. Ancak Marx'ın tahminleri hilâfına, kapitalist ekonomi bizzat kendi çöküşünü hazırlamam gerçekleşmeyince, grev bu ihtilâlcî karakterini gittikçe kaybetmeye başlamış ve sosyal adaletin hizmetinde bugünkü normal fonksiyonlarını kazanmıştır. Filhakika grev karakterlerinin sosyal sınıflar arasındaki menfaat ihtilaflarını daha geniş işçi kütlelerine teşmil etmek suretiyle, husumetli ve nefreti şiddetlendirdiği iddiaları gün geçtikçe işçi - işveren - devlet arasında işbirliği sayesinde kıymetini kaybetmektedir. Bu müsbet inkişaf mesleki teşekküllerin gelişmesine ve bu birinci sebebe kısmen bağlı olarak da kollektif pazarlık sisteminin umumileşmesi greve hususî bir ehemmiyet kazandırmaktadır. Bu iki noktayı kısaca belirtelim :

1. Grevin sendikaların gelişmesindeki rolü :

İşçi hareketleri tarihi, sendikaların inkişafı ile grev hakkı arasındaki sıkı münasebeti bizlere sayısız misallerle göstermektedir. Grev hakkı bazen sendika hürriyetleriyle beraber tanınmış, bazen grev hakkı sendika hürriyetine takaddüm etmiş, nihayet bazen de grev hakkı mesleki teşekküllerin muayyen bir olgunluk seviyesine ulaşmasını müteakip tanınmıştır. Fakat herhalde grevlerin mesul mesleki organlar tarafından kararlaştırılması, organizasyonu, taleplerin formüle edilmesi zarurî olduğu gibi, greve son verme hususunda da sendikaların fevkalâde önemli bir role sahip bulundukları aşîkârdır. Buderece hayati bir mevzuda hukukî ve cezaî mesuliyetler yüklenen sendikaların bazı selâhiyetlerle de mücehhez bulunmaları tabiidir. Bir yandan devletle, öte yandan da işletme idareleriyle sıkı temas ve işbirliği halinde olan sendikaların, grev müessesesi dolayısıyla işçilerin, yani azasının hakiki destek ve alâkasını celbederek kuvvet kazandıkları inkâr olunamaz. Uzun seneler grev hakkından mahrum bırakılan memleketimizin durumu, yabancı müelliflerce otoriter rejimlere enterezen bir misal olarak zikredilirken, Türk müellifleri tarafından da grev hakkından mahrum bir sendikacılığın hiçbir zaman ciddi bir mahiyet kazanamayacağı belirtilmişlerdir.

Fakat grevler bilhassa kollektif pazarlık safhasında veya müzakerelerin muvaffakiyetsizliğe uğraması halinde başvuru olan nihai çare olarak önem taşınmaktadır.

2. Grevin kollektif pazarlık sistemi bakımından ehemmiyeti :

İşçilerin her türlü çalışma şartlarının ana hatlarıyla kararlaştırıldığı toplu sözleşmeyle aykırı olan münfrit iş akitlerinin hüküm ifade etmeyeceğine göre ve bu sözleşmelerin bir tarafında, mecburi olarak, işçileri temsil eden işçi sendikaları bulunacağına nazaran, sendikaların durumu çalışanları yakından ilgilendirmektedir. İş hukukunun temel mefhumlarından biri olan ferdi iş akdi rejimine geniş ölçüde ehemmiyetini kaybettiren kollektif pazarlığa işçileri temsilen katılacak olan sendikaların, çalışma şartlarının tesbit ve tayninde, yukarda işaret ettiğimiz işçi aleyhindeki musavatsızlığa son verme gayesiyle, mümkün olduğu kadar dikkatli ve gayretli davranacakları aşîkârdır. İktisat ilminin ücret prensiplerine ve mekanizmasına vakıf idarecilerin ve yardımcı uzmanların sendikacılıkta gün geçtikçe mesul mevkileri işgal etmeleri herhalde sebepsiz değildir. Son yıllarda gittikçe sosyal bir mücadele organı olmaktan çıkan sendikaların gerek işletme içi, gerek milli ekonomi plânlarının hazırlanması vesilesiyle devletle olan münasebetlerinde işbirliğini gerçekleştiren birer meşru mesleki teşekkül halini almasında fiili grevlerin veya grev tehditlerinin çok muhim rolü olduğu şüphesizdir.

B. Grevin işletmeler yönünden önemi

Fakat grev lehine ileri sürülen görüşler, bu mücadele vasıtasının sadece işçi teşekküllerine fayda temin etmekle kalmayıp, bizzat işletmeler için de uzun vâdede bazı avantajlar sağladığı merkezindedir. İşletmenin normal faaliyetini sekteye uğratan bir vasıta olarak grevin nasıl işletme lehine olabileceği başlangıçta garip görünebilir. Esasen grev aleyhinde serdedilen delillerin ekserisi istihsalı sekteye uğratması sebebiyle grevlerin evvelâ işletmeyi daha sonra bizzat işçileri ve nihayet milli iktisadi hayatı felce uğrattıkları esasına dayanmaktadır. Hal böyle iken grevlerin faydasından nasıl bahsedilebilir?

Tihhakıka, bütün menfaat ihtilâfları gibi grevlerin de, hususiyle sanayileşmiş memleketlerde, çok mühim zaman ve servet kaybına sebep oldukları aşîkârdır. Ancak, işletmeler bakımından faydalı olan cihet, eskiden olduğu gibi, maliyeti düşürebilmenin en kestirme çaresinin işçi ücretlerini indirmek suretiyle değil, işletmecilik ilminin gereklerini yerine getirmek suretiyle ve verimliliği arttırmak yolu ile mümkün olabileceğine işletme idarecilerini inandırmaktır. Bu bakımdan grevlerin ve bilhassa grev tehditlerinin işletmecileri uyarıcı tesirleri pek müsbet neticeler vermiştir. Artık işletme idarecileri XIX. asrın başlarında olduğu gibi, işçilerin biraz daha fazla çalışması ve sefaleti pahasına rekabet şartlarını lehlerine çevirmeyi düşünmek yerine, daha verimli metodlarla maliyetli düşürme çarelerini aramak zorunda kalmaktadırlar. Şüphe yok ki, bu ikinci metod teknik sahada yeni buluşları insanlığın hizmetine hergün biraz daha fazla yöneltirken, işletmecilik ve personel sevk ve idaresi ilimleri de gittikçe önem kazanmaktadır. Netice itibarıyla, uzun vâdeli olarak, işletmeler grev tehdidi tesiriyle kendilerine çeki düzen verme zorunda kalmaktadır.

C. Devlet bakımından önemi

Siyasi grevlerin umumiyetle gayrimeşru addedilmelerinin sebepleri üzerinde evvelce durmuştuk. Grevlerin mesleki gayelere yöneltilmeleri zarureti bütün siyasi grevlerin çok zararlı oldukları manasını taşımaktadır. Mesele

işçi sendikalarını şu veya bu partinin veya ideolojinin âleti haline gelerek siyasi hayatın çeşitli cereyanlarına kapılmaları, topyekûn işçi menfaatlerini göremiyecek hale gelmeleridir. Şunu belirtmek istiyoruz ki, XX. asrın mücadeleci devlet sisteminde işçi taleplerinin ister istemez siyasi bir tarafı bulunacağına göre, problemi dar bir görüşle işçiler aleyhine halletmek gerekir.

Demokratik siyasi rejime sahip memleketlerde teşri organı üzerindeki baskı gurupları karşısında işçi teşekküllerinin de grev yoluyla sınıf menfaatlerini korumak istemelerini tabii karşılamak gerekir. Bu haklı ıkaz vasıtasının, yani grevin, devlet bakımından da ehemmiyet arzettiği aşkâirdir. Ancak, biraz önce belirttiğimiz gibi, herhangi bir siyasi partinin seçim şansını arttırmak maksadıyla teşebbüs edilen grevler, gayri meşru işçi hareketleri olarak tavsif olunabilirler.

1. TARİHTEN ALINAN DERSLER

1. Hedefsiz isyanlardan, teşkilâtlandırılmış iş uyuşmazlığına

İnsanlık tarihinde her zaman haksızlıklar, baskılar olmuştur. Bu gerçekten Karl Marks şu iddiayı öne sürmüştür.

Gelip geçen toplumların tarihi sınıfların mücadelesi tarihinden ibarettir. Eski zamana ait tarihler bize kölelerin isyanını bildirmektedir. Orta Çağda ise köylüler ve esnaf isyan etmiştir. O zamanlar dahi işi bırakmak, protestolarından biri olmuştur. Tarih yazarlarının bazıları eski zamanlardaki kölelerin isyanını grevin ilk başlangıç tarihi olarak kabul ederler. Sendikaların bir mücadele aracı olan grev ise eski zamanlardaki işten çekilmelerden, ayaklanmalardan ve isyanlardan tamamiyle farklıdır. Zulüm gören sınıflar dayanmadıkları duruma karşı kendilerini koruyorlardı, fakat insanların belli ve açık bir hedefleri yoktu. Ani olarak meydana gelen işi bırakma olayları hâzırhaksız ve teşkilâtsızdı. Bu sebepten ötürü de çok defalar yenilgi ile sonuçlanıyordu.

Sanayi memleketlerindeki işçiler, grevin başarılı olabilmesi için grev boyunca işsiz kalan işçilere yardım yapılmasının şart olduğunu ancak geçen çağda ve birçok yenilgiye uğradıktan sonra anlayabildiler. Plânlı bir hareket için grev sandıkları kuruldu. Zamanla bu sandıklar devamlı tesisler haline getirildi ve kısa bir zaman sonra da hepsi sendika ismini aldılar. İş uyuşmazlıkları için hareket yolları (Grev Yönetmelikleri) tesbit edildi. Grevler artık tesadüflere bırakılmıyordu.

2. Grevlerin öncüleri

Tarihin yazdığına göre Almanya'da 1329 yılında ve Breslau şehrinde esnaf; Speyr şehrinde ve 1351 yılında dokumacılar işlerini bırakmışlardır ve kısmen yıllarca işverenleriyle mücadele halinde kalmışlardır. 1385 yılında Danzig şehrinde işten çekenlerin kulakları kesilmekte idi.

Grevin bugünkü biçimi ile, doğum yeri İngiltere'dir. 1816 da Nottingham şehrinde Tarım İşçileri grev yaptı. Vatana hiyanet ile yargıldılar. Grevin üç elebaşısı idam edildi; diğerlerinin bir çoğu müebbet veya müddetli olarak hapis cezalarına mahkûm oldular. Lancashire (İngiltere) şehrinde 16.8. 1819 tarihinde 80.000 işçinin katılması ile yapılan bir gösteride 15 kişi ölmüştür. Hükûmet süvari kuvvetleriyle gösteri yapanlara karşı harekete geçmiştir.

İngiltere'de 1844 yılında 40.000 maden ocağı işçisi grev yapmış ve bu tarihten itibaren grev, işçilerin teşkilâtlandırılmış bir mücadelesi biçimini almıştır. 1830 yılında Fransa'da keten dokuyucularının bir grevi zorla bastırılmıştır. 1848 de, isyanlar devrinde, işçiler geçici başarılar elde etmişlerdir. Fakat birkaç ay sonra askerlerin müdahalesiyle yarılmışlar ve grev yasağı ancak 1864 yılında tekrar kaldırılmıştır.

Rusya'da 1870 yılından beri tekstil ve demiryolu işçilerinin grevleri olmuştur. Bunlar kendi kendine meydana gelen, fena teşkilâtlandırılmış grevler idi ve nadir olarak başarı elde edilmiştir. Tanınmış olan Ekim 1905 gre-

vidir. Grev yüzlerce şehire yayılmış ve 3000 ölü binlerce yaralıya malolmuştur. İsviçre'de sendikalar 1830 dan beri meydana gelmiştir. Bu demokratik memlekette resmî herhangi bir sınırlandırma yoktur. İlk teşkilâtı basıncılar ve saatçiler kurmuşlardır (1840). 1868 de Cenevre'de yapı işçileri bir grev sonunda başarı göstermişlerdi. İstekleri iş zamanının kısaltılması idi. Bu grevde ilk kez olarak Uluslararası bir yardım yapılmıştı. İşçileri dışardan para almışlardı. Tarih İsviçre'deki işçi hareketlerinde kanlı bir olay göstermektedir. Birleşik Amerika'da 1790 yılında mahalli sendikalar kurulmuştur. Ancak 1834 yılında merkeziyet sistemine başlanılmıştır. 1861 — 1864 deki içsavaşların bir sonucu olarak birçok sendikalar yok olmuşlardır. 1885 yılındaki demiryolu işçilerinin greviyle yeni bir devir başlamıştır.

1844 Yılında Almanya'nın Langenbielau ve Paterswalden şehirlerinde dokumacıların grevi olmuştur. Bu grevlerden edinilen denemeler yardım sandıklarının kurulmasına sebep olmuştur. 1864 deki ayakkabıcıların grevi ise yardım birliklerinin teşekkülüne yol açmıştır. Berlin terzileri 1868 deki ücret uyuşmazlığı üzerine bir sendika kurmuşlardır.

3. Teşkilâtsız yapılan bir grev çok tehlikelidir.

Leipzig'deki Sosyal — Demokrat — İşçi — Birliği yaptığı denemeleri 1871 yılının Mayıs ayında şu şekilde tesbit etmiştir.:

Başarı sağlamayan grevlerin, fabrikatörlerin cesaretini arttırmasına karşılık işçilerin cesaretini kırdığı, bunun için partimize iki misli bir zarar yaptığı görülmüştür. Bu sebepten ancak zaruretler karşısında ve grev için gerekli kaynaklar da sağlandıktan sonra greve girişilmesini bütün partili arkadaşlarımıza önemle sağlık veririz. Bundan başka şimdiye kadar yapıldığı gibi plânsız hareket edilmemeli, işler bütün Almanya'yı içine alan bir teşkilât plânı dahilinde yürütülmelidir. Para kaynaklarının temini ve bir teşkilâtın kurulması için en iyi çare olarak sendikaların kurulması ve bunların devamı tavsiye olunur.

1890 yılından sonra (12 yıllık yasağın Sosyalist Kanunu ile kaldırılması) sendikalar merkezleşmişlerdir.

2. GREVİN AÇIKLANMASI

Grev,

1. Ortak,
2. Bir plân dahilinde işi bırakmak için,
3. Bir iş kolu veya işletmede,
4. İş uyuşmazlığı için,
5. Tayin edilen hedefe ulaşıldıktan veya iş uyuşmazlığına son verildikten sonra tekrar işbaşı yapmak kararıyla girişilen bir harekettir.

Grev, hür ve sosyal bir hukuk devletinin niteliklerindendir. Grev hakkı demokrasinin bir işaretidir. Sosyal isteklerin kabul ettirilmesi için son çare olarak başvurulması gereken bu iş uyuşmazlığı imkânı olmadıkça hür bir idarenin teşekkül etmesi de düşünülemez. Grev, ihbarlı olsa bile, genel olarak sözleşmelerinin işçiler tarafından feshedildiği manâsında alınamaz. Federal İş Mahkemesi, grev hakkında şöyle der :

«İş uyuşmazlıkları (grev, lokavt) genel olarak istenilmeyen bir olaydır, zira iktisadî siyasette ve kanunun huzurunda zararlar doğurur, bununla beraber iş uyuşmazlıklarına, bir sınır içinde, cevaz verilmektedir. Alman Federal Cumhuriyetinin hür, sosyal temel nizamında grev kabul edilmiştir». (Federal İş Mahkemesi Büyük Senatosunun 28.1.1955 tarihli kararı).

Grevler sendikalar için bir prestij meselesidir. Teşkilâtın ve idarenin bütün gayretleri iş uyuşmazlıklarında başarı sağlayacak şartları yaratmaktır. Buna rağmen sendikalar grev yönetmeliklerinde bir iş anlaşmazlığında grevi ancak son çare olarak kabul etmekte ve bunu böylece bizzat kabul etmektedirler. Bir araç olarak grev gelişigüzel uygulanmamaktadır.

3. GREV YÖNETMELİĞİ

1. Ani olarak meydana gelen iş bırakma olaylarının önlenmesi

Grev Yönetmelikleri, iş uyuşmazlıklarından edinilen tecrübelerle uygun, bir biçim vermeğe varamaktadır. Ani ve düşüncesiz yapılan iş bırakma olayları yerine itidallı, belli kurallara uygun grevler kabul olunmuştur. Alman maden işçilerinin ilk genel toplantısında (Altenburg şehrinde 3 ilâ 7.4. 1893 tarihinde) aşağıdaki kurallar tesbit edilmiştir :

«Greve, Merkez Yönetim Kurulunca izin verilmiş olmalıdır.

Merkez Yönetim Kurulu, durum raporuna göre görevde başarı ihtimali olup olmadığını inceleyecektir.

Yönetim Kurulunun kararı hilâfına iş bırakılırsa üyeler her türlü kararını vermeden hiçbir biçimde iş bırakılmayacaktır».

Grev isteği, diğer bir yerde bir grev var ise reddedilebilir.

Yönetim Kurulunun kararı üyeler için kesin olarak muteberdir.

Yönetim Kurulunun kararı hilâfına iş bırakılırsa üyeler her türlü yardım hakkından vazgeçmiş sayılırlar.

Bu yönetmelik zamanla değişmiş olan durumlara uygun bir hale getirilmiştir. 3.000 den fazla üyesi bulunan teşekküllere greve ait kararların kendileri tarafından verilme hakkı geçici olarak tanınmıştır.

2. Alman Sendikalar Konfederasyonunun ana hatları

1949 yılında Alman Konfederasyonunun kurulmasına ait kongrede aşağıdaki ana hatlar karar altına alınmıştır :

1. Ana hatların hükümlerine göre toplu sözleşme müzakereleri ve gervler yetkili sendikalara ait meselelerdir.
2. Grev, gerek hücum, gerekse savunma maksadıyla en son çare olarak uygulanacaktır. Herbir işi bırakma olayından önce bütün müzakere imkânlarına başvurulacaktır.
3. Grev sendikanın bağlı bulunduğu Genel Yönetim Kurulunun iznine bağlıdır. ,
4. Bir grev isteği, oy vermeğe yetkili üyelerin % 75'i tarafından onaylanmalıdır.
5. Oya yetkili, 17 yaşından yukarı yaşta olan ve en az üç aydan beri üye bulunan sendikanın bütün üyeleridir. Çıraklar oy veremezler.

6. Genel Yönetim Kurulu grev hakkında vereceği kararda iktisadi durumu ve grevin diğer işletmeler ve öbür iktisadi kollar üzerinde yapacağı etkileri nazarı itibare almalıdır.
7. Büyükçe iş uyuşmazlıklarında Alman Sendikalar Konfederasyonu Yönetim Kuruluna rapor verilmelidir.
8. Birçok sendikanın ortak olarak yapacakları grev Genel Yönetim Kurulları arasında koordine edilmelidir. Sendikalardan birinin isteği üzerine Alman Sendikalar Konfederasyonunun Federal Yönetim Kurulu aracılık yapabilir.
9. Alman Sendikalar Konfederasyonunun Federal Yönetim Kurulu genel durum gerektirirse sendikalara işleyerek iş uyuşmazlıklarına son verilmesini isteyebilir. Diğer taraftan grev dışında kalmış olan sendikaların da greve katılması için bunları teşvik edebilir.
10. Hayatî önemi olan işletmeler şunlardır :
 - a) Gıda maddelerini üreten işletmeler,
 - b) Elektrik, gaz ve su işletmeleri,
 - c) Kanalizasyon,
 - d) Kamu sağlığı işleri,
 - e) Ölüler gömme işleri,
 - f) Ulaştırma işleri,
 - g) Kömür madenleri

Hayatî önemi olan işletmelerde iş uyuşmazlıklarına başlamadan önce bunların Yönetim Kurulları durumu mucip sebepleriyle birlikte Alman Sendikalar Konfederasyonu Yönetim Kuruluna bildireceklerdir. Alman Sendikalar Konfederasyonu Yönetim Kurulu, grevi ehir ederek, bir uzlaşmanın sağlanması için aracılık yapabilir. Fikir ayrılıklarında karar Federal Konseyindir.

11. Yapılması gerekli işleri sendikalar kendi tüzüklerinde tesbit ederler.
12. Federal Konsey federal imkânlarından yardıma müsaade edebilir. Şu şarla ki greve başvuran sendika grevin yönetilmesinde Federal Yönetim Kuruluna da bir hak tanımış bulunsun.
13. Özel durumlarda Federal Konsey genel bağışlara başvurabilir. Alt derecedeki teşkilâtlar talimat almadıkça bağış toplayamazlar.

3. Maden İşçileri Sendikasının tüzüğündeki grev hükümleri :

Tüzüğün (1.1.1961 tarihinden itibaren mer'idir) iş uyuşmazlıklarını ilgilendiren 13 üncü maddesi şöyledir:

- 1) İş bırakmalarda önceden Yönetim Kurulundan müsaade alınması gereklidir.

Lokavtlar, mahalli yetkili kurallarca Bölge Yönetim Kurulları vasıtasıyla vakit kaybetmeden Yönetim Kuruluna bildirilecektir. İşletmelere karşı boykota ancak Yönetim Kurulu karar verebilir. Ancak, durum kendisi tarafından açıklanabilir.

- 2) İş bırakmak için müsaadeyi vermeden önce Yönetim Kurulu ilgili iş kolunun iş durumunu ve aynı zamanda da gene iktisadi münasebetleri dikkate alacaktır. Bundan başka, Yönetim Kurulu grev için gerekli kaynakların teminine imkân bulunup bulunmadığı hususları da gözönünde bulundurulacaktır.

Şayet o anda diğer bir yerde greve girişilmiş ise veya toplu sözleşmelerin feshi ihbar edilmişse veya teşkilâtın durumu gayri müsait bulunuyorsa grev yapmak hususunda vaki olan istek reddedilir. Eğer grev isteğinde bulunan sendikaya kayıtlı üyelere dörtte üçü Yönetim Kurulu tarafından müsaade edilen gizli oylamada grev lehine oy vermemiş ise grev isteğinin reddedilmesi mecburidir. Oya başvurmadan Yönetim Kurulunun mümessili, toplu sözleşmelerin muhtemelen ihâlinde bahis olabilecek kanunun hükümlere ve grevin tatbiki halinde ve greve müzaheret hususunda bu tüzüğün yürütülecek maddelerine dikkati çeker. Gerek sendikaların haklarına ve mevcudiyetlerine yapılan tecavüzlerde, gerekse demokratik temel hakların tehlikeye girmesinde alınacak bir kararla üyelerini işleri bırakmaya çağırmaya yetkilidir.

Bu gibi hallerde 14 üm madde hükmünün yerine geçmek üzere özel kaideler tesbit edilir. (14 ümü madde grev yardımlarına taalluk eder.)

- 3) Yönetim Kurulunun kararları her zaman üyeleri bağlar. Yönetim Kurulunun kararı hilâfına olarak iş bırakılırsa bu takdirde üyeler her türlü yardımdan vazgeçmiş sayılırlar.
- 4) Kabul edilen bir iş uyuşmazlığında herhangi bir değişiklik olursa — gerek müzakere neticeleri dolayısıyla, gerekse işe arzulu olanların sayısının artması sebebiyle — greve iştirak edenler arasında yeniden gizli oya müracaat olunur.

Yönetim Kurulu ancak ilgili üyelerin dörtte üçünün lehte oy vermesi halinde uyuşmazlığın devamına karar verebilir.

4. Kamu hizmetleri ve Ulaştırma İşçileri Sendikası Tüzüğü hükümleri

Bu tüzük Ağustos 1961 tarihinde yayınlanmıştır.

Madde 13 :

Sözleşme hareketleri, grevler ve lokavtlar :

1. Toplu sözleşme ve ücret hareketlerine başlama. karara yetkililere vakinde bildirilecektir.
2. Firmalara ve bölgelere toplu sözleşmelerin fesih ihbarları ancak tasarrufa yetkili ilgililerin mutbakatı ile yapılır.
3. Hareketin devamı ve sonucu hakkında tasarrufa yetkili ilgililere derhal ve sual varakası formülü doldurulmak suretiyle bilgi verilmelidir.
4. Toplu sözleşmelerin pratik olarak uygulanabilmesi için sözleşme komisyonları kurulmuştur. Bu komisyonların teşekkülü ve görev alanları Yönetim Kurulunca tesbit edilen direktiflerde açıklanmıştır.
5. İş münasebetlerinin tanzimi maksadıyla girişilen bir hareket işi bırakma ile sonuçlanırsa, grevin uygulanması, muhakkak surette önceden tasarrufa yetkili ilgililerin müsaadesinin alınmasını gerektirir. (İlgili demek yetkili sendika Yönetim Kurulu demektir.)
6. Tasarrufa yetkili Yönetim Kurulu ancak :
 - a) Uzlaşma müzakerelerinin semeresiz kalması üzerine mevcut diğer müzakere imkânlarının da tükenmesi,

- b) Grev için basih mevzu işçilerin asgari dörtte üçünün 26 haftadan beri teşkilâta dahil bulunması,
 - c) Teşkilâta dahil olanlardan dörtte üçünün gizli oylamada lehte oy kullanılması ve
 - d) Konjunktur ve diğer durumların başarı ihtimalini göstermesi hallerinde grevin tatbikine izin yeyebilir. İş uyuşmazlığının devamı ve bitirilmesi hakkında kararlar b ve c fıkralarında tesbit edilen usuller dairesinde alınır.
7. Özel durumların gösterecekleri lüzum üzerine ve selâhiyetli sendikaların taleplerine binaen yukarıdaki hükümlere uyulması hususunda istisnalara ceza verilebilir.
 8. Tasarrufa yetkili Yönetim Kurulu hareketin sevk ve idaresi için özel bir mümessili tayin etmeğe yetkilidir.
 9. Tüzük hükümleri ve toplu sözleşme ile ücret hareketlerinin sevk ve idaresine ait direktiflere riayyet olunduğu takdirde tüzük ile derpiş olunan yardımlardan istifadeye müsaade olunur. Bu hüküm nazarı dikkate almayan grevcilere yardımlar yapılamaz.
 10. Grevi yürüten sendika grevin devamınca haftada hiç olmazsa iki defa grevin durumu ve vusatı hakkında rapor vermek mecburiyetindedir. Yardım paraları ancak bu raporların tevdiinden sonra havale edilir.
 11. Tasarrufa yetkili Yönetim Kurulları tarafından izin verilmemiş olan grevlerde yardım paraları ödenmez.
 12. Lokavtlarda selâhiyetli idare, sebeplerini de izah ederek, tasarrufa yetkili esas Yönetim Kuruluna derhal rapor verecek ve muhtemelen alınması icap eden tedbirleri de teklif edecektir. Ancak, bu tedbirler tasarrufa yetkili esas Yönetim Kurulunun mutabakatı alınmadan tatbik edilemez. Bu hareketlerin devamıveya sona erdirilmesi hususunda yukarıdaki hükümler caridir.
 13. Sendika azaları diğer bir sendikanın iş ihtilâfına karışmış iseler bu maddenin hükümleri ve toplu sözleşme ve ücret hareketlerine ait direktifler zmnen tatbik olunur.
 14. Devlet memurları hariç resmî polis ve etfaiye teşkilâtıyla Federal Hükûmetinaskerî kuvvetleri iş ihtilâflarına dahil edilemezler.

5. Teksif ve Glyim İşçileri Sendikası Tüzük Hükümleri.

Bu sendika ayrı bir grev nizamnamesine lüzum görmemiştir. Tüzüğün 3 üncü maddesindeki Alman Sendikalar Konfederasyonu tarafından neşredilmiş bulunan direktifleri aynen kabul etmiştir. Tüzüğün 15 inci maddesi (Ekim 1961 tarihli metin) grev yardımlarını tanzim etmektedir.

4. GREVİN ŞEKİLLERİ

- 1) İş hukukuna dayanan ihtilâf grevi
- 2) İş hukukuna dayanan gösteriş grevi
- 3) Siyasal gösteriş grevi
- 4) Siyasal ihtilâf grevi
- 5) Sempatî grevi

- 6) Dayanışma grevi
- 7) Gelişigüzel grev
- 8) Alıcıların (tüketmen) grevi
- 9) Açlık grevi
- 10) Özel hareketler

1. İş hukukuna dayanan iş uyuşmazlığı grevi.

- İşveren üzerine yapılacak bir tazyikle kendisinden veya üçüncü şahıstan daha iyi iş şartlarını (kelimenin geniş manâsıyla) temin için yapılan grevdir.

2. İş hukukuna dayanan gösteriş grevi.

Muayyen bir tedbirin alınması husunda bir baskıda bulunmadan sırf iş şartları hakkındaki isteklerini daha tesirli bir surette bildirmek veya müzakerelerin sürüncemede bırakılmasını veya müzakerelerin gidişatını protesto maksadıyla yapılan bir hareket olup ekseriya kısa bir müddet devam etmektedir.

3. Siyasal gösteriş grevi.

İşçilerin düşüncelerini bir siyasi teşekküle daha tesirli bir surette bildirmekten ibaret olup doğrudan doğruya muayyen bir tedbirin alınmasına icbar kasdı bulunmayan bir revdir. (Protesto veya zamanla mukayyet ihtar grevi).

Efkârı umumiyenin dikkat nazarı celbedilmek istenilmektedir. Meselâ 1922 senesinde Almanya'da Hariciye Nazırı Walter Rathenau kâltedilmiştir. Sendikalar protesto mahiyetinde grev yapmışlardır 1948 de sendikalar arzu ve isteklerini bildirmek için 9.25 milyon işçinin iştirakiyle 6.11.1948 tarihinde saat 0 da başlayıp saat 24 de sona eren ve sefalet ve fiat murabahacılarına karşı tevcih edilmiş bu lunan bir grev yapmışlardır.

4. Siyasal ihtilâf grevi

Grev, aslında siyasi bir teşekküle tevcih edilmiştir. Ve bir tedbirin alınmasını veya bir tedbirden vazgeçilmesini zorla temin etmek maksadını gütmektedir. Hükûmeti vurmak için işveren «mağlup» edilmelidir. Burada işveren ancak bir vasitadan ibarettir. (1922 deki gazeteciler grevi).

5. Sempati Grevi

Sendika, sırf diğer bir sendikayı desteklemek maksadıyla greve iştirak etmiştir. Grevde hiçbir şahsî maksat ve gayesi yoktur. Greve sebebiyet veren meselelerle de alâkadar değildir. Grev sonucundan doğrudan doğruya bir menfaat da beklememektedir.

6. Dayanışma grevi.

Grevciler cezalandıran bir işçi ile dayanışma halindedirler. Meslekdaşlarının izar edilmesini tasvip etmezler ve işverenin aldığı tedbirin kaldırılmasını talep ederler.

7. Gelişigüzel grev.

Grevin yapılmasına sendika tarafından izin verilmemiştir. Gelişigüzel grevler beklenmeden, fevranî bir şekilde meydana gelir. Umumiyetle kanuna aykırı bir hareket mahiyetini taşır. Uzun müddet sürmüş olan bütün gelişigüzel grevler iftihar edilebilecek bir sonuca erişmemişlerdir. Gelişigüzel grevlerin başında, umumiyetle, radikal kuvvetler (Bozguncular, nevmitler) bulunmaktadır. Bu gibi grevlerde esas müşkilât sendika âzalarının gelişigüzel greve başlamalarından sonra eşkilâtın grevin tanınmasını ve himayede bulunulmasını talep ettikleri zaman başlar.

8. Alıcıların (tüketmen) grevi

Alıcıların muayyen mallara karşı teşkilâtlandırılmış bir şekilde çekingene davranmalarıdır. Müessir olması şüphelidir.

9. Açlık grevi

Açlık grevinin sendika hareketleriyle bir ilgisi yoktur. Yemek yemekten imtina etmek halidir (Mahpus veya mevkuf bulunanlar). Misal : Gandi.

10. Özel Hareketler

a) Sabotaj

Her ne pahasına olursa olsun bir zarar yapılacaktır. Sendikalar tarafından mücadele vasıtası olarak kullanılmaz (ceza müstelzimdir).

b) Pasif mukavemet

Yavaş çalışma, işte lüzumundan fazla itina gösterme. «talimatlar gereğince» iş görmeme gibi haller pasif mukavemettir. Pasif mukavemete hakiki grev yapmaları yasak edilmiş bulunan veya grev imkânları olmayanlar tarafından müracaat edilir, müstahdem veya memurların bir mücadele vasıtasıdır.

Bunlardan başka fazla mesaiden imtina halleriyle, «gizli hicret» vakaları (yani mensubunun yavaş ve birbirini takiben başka işlere geçmeleri) de pasif mukavemet sayılır.

c) Boykot

«Boykot» tâbiri aslında bir İrlanda'lı çiftçinin ismidir. Bu zat işçilerine çok fazla eziyet ettiğinden muhitinde herkes kendisinden sakınmış ve yalnız kalmıştır. Boykot muayyen bir işverenin yanında çalışmamak veya istihsal ettiği malları satın almamaktır. Boykot umuma yapılacak ilânlar ve icabında boykot nöbetçilerinin konulmasıyla kendini belli eder.

İşçileri boykot için işverenler kara listeler tanzim ederler ve bilfiil grevlere iştirak eden işçi ile grevin elebaşlarına tevcih eder. Diğer işverenlerin kara listede ismi geçenlere iş vermeme-leri temin olunur.

5. HUKUK DÜZENİNDE GREV

1. «Sosyal Uygunluk» terimi

Alman hukuk düzeninde bir greve cevaz verilebilmesi için grevin «Sosyal uygunluğu» bulunmalıdır. Sosyal uygunluk terimi hukuk

ilminde inkişaf ettirilmiş ve Federal İş Mahkemesi tarafından devralınmıştır.

- a) Bir grevin, diğer şartlarının da mevcut bulunmasıyla beraber, ancak iş şartları sebebiyle bir işveren aleyhine tevcih edilmiş olması halinde «Sosyal uygunluğu» kabul edilir ve greve müsaade olunur. Grev, siyasî grevlerde olduğu gibi, üçüncü şahıslara tevcih edilirse grevde sosyal uygunluk mevcut değildir (cezayı müstelzimidir) ve tazminatı icap ettirir.
- b) Sırf bir sendika tarafından sevk ve idare olunan birlik grevleri «Sosyal Uygunluğu» haizdir. Gelişigüzel grevlerin bir birlik grevi olmadığından, sosyal uygunluğu yoktur. Toplu Sözleşme dışı işlerin leh veya aleyhinde ortaya çıkan iş ihtilâfından da «Sosyal Uygunluk» mevcut değildir.

2. «Son çare» tâbiri.

Uzlaşma imkânı mevcut oldukça veya ihtilâfın halli için mahkemeler salâhiyetli bulundukça grevde sosyal uygunluk bulunmamaktadır.

1956/57 senesindeki gemi inşaatı işçileri grevinden sonra Maden İşçileri Sendikası tazminata mahkûm edilmiştir, zira gizli oya (mahkemenin kanaatine göre) muayyen müddetten evvel müracaat olunmuştur.

3. Grev ve Münferit iş sözleşmeleri

Grev sebebiyle greve iştirak edenlerin iş münasebetleri askıda bırakılır fakat kesilmez. Grevin hitamında işçi, eski haklarının iadesiyle birlikte, tekrar işe alınır. Ancak işveren mukabil lokavt ile iş münasebetini kestiği takdirde yukardaki hüküm varid olamaz. Böyle bir halde tekrar işe alınma şartları yeni iş sözleşmelerini tesbit eder ve eski hakların iadesi ancak cezai tâkibata tevessül etme yasağı ile temin olunabilir (Senelik izin tekaüdiye, daha uzun mehilli iş akdi feshi ihbarları v.s. gibi).

5.3.1. Kısmi grev ve şumul sahası teorisi

Şayet kısmi bir grev yüzünden iş yapmak imkânı kalkmışsa, işe devam arzusunda olan işçiler dahi ücret haklarını kayıp ederler. Kazai içtihat, işçinin «kendi sahası» dahilinde bulunan ve binaenaleyh üzerinde bizzat tesir edebileceği bir vakanın riskini yüklenmek mecburiyetinde bulunduğunu kabul etmiştir. Bu kanaatinde halen de ısrar etmektedir.

4. İş sözleşmesine aykırı grev.

Meşru bir greve iştirak, sözleşmenin ihlâli mahiyetinde değildir. Grev ve iştiraki işveren mehilsiz olarak işen çıkartma için bir sebep olarak telâkki edemez.

Bizatihi grev cezayı müstelzim değilse, işveren greve karşı ancak mukabil lokavt ile cevap verebilir.

Gayrimeşru grevlerde işverenin, fevkalâdeden olmak üzere, şahıslara karşı sözleşmenin feshedildiğini ihbar etmeğe hakkı baki kalmaktadır.

5. Resmi vazifeye aykırı grev.

Memurlar grev yasağına tâbidirler. Bunlar devlete karşı, âmme hukukuna dayanan, sadıkane bir münasebet ile bağlı bulunmaktadır. Greve iştirak, disiplin ceza hukukuna göre, cezalandırılırlar. Zarar tazminatı mükellefiyetide mevcuttur.

6. Sendika kararına aykırı grev.

Sendika kararına aykırı grev, grev direktiflerine muhalif olarak yapılan bir grevdir. Hukuki netaiç ancak dahili münasebetlere müesirdir. Sendika ihraç kararları yetkili olduğu gibi grev yardımlarında bulunmaktan da imtina edebilir.

7. Toplu sözleşmeye aykırı grev.

Sözleşme anlaşmasının meriyet müddet zarfında (fesih ihbar müddetinin hitamından veya yapılmakta olan uzlaşma müzakerelerinin sonucu alınmadan) yapılan grevler sözleşmeye aykırı olarak yapılmış bir grev addedilir. Bu grevler toplu sözleşmeye muhaliftir. Sözleşmede taraf bulunanların, sözleşmenin mevcudiyetine karşı tevcih edilen her türlü hareketten içtinap etmeleri mecburiyeti Borçlar Hukuku vecibelerinden istidlal edilmektedir. Kati surette sulh mecburiyeti tayin ve tesbit edilmiş olan hallerde ve her türlü grev kanunlarına aykırıdır. Sözleşmeye aykırı olarak yapılan grevlerde karşı taraf ehemmiyetli sebepler dolayısıyla sözleşmeyi fesheder ve tazminat talebinde de bulunabilir. Zarardan sendika mesuldür.

8. İşletme yönetmeliğine aykırı grev.

9. Devletin bitarafılığı

Devletin sendikalar veya işverenler lehine taraf tutmasının caiz olmadığı, hür bir hukuk devletinin ana kaidelerinden istidlâl edilmektedir, şu şartla ki hukuka aykırı ihtilâf vakaları hadis olmasın. İşsizlik Sigortası Kanununun (AVAVAG) 84 üncü maddesinde grevci-lerin işsizlik yardımına müstahak bulunmadıklarına dair bir hüküm mevcuttur. Aynı kanunun 51 inci maddesi :

İş arayan işçilere tavassut edenlere, aleyhinde grev yapılmakta olan bir işvereni sağlık verdikleri takdirde, işçiye yukarıdaki hüküm hakkında ikaz etmek mecburiyetini yüklemiştir. Bu suretle işçi sigorta hakkına hâlel gelmeksizin, teklif edilen işi reddedebilmektedir. (Milletlerarası İş Teşkilâtları arasında akdedilen 102 sayılı anlaşmaya göre doğrudan doğruya grevden müteessir olma hallerinde işsizlik yardım parası ödenecektir).

Fesih ihbarlarının Korunma Kanunu, sırf bir iş ihtilâfı tedbiri olarak yapılan işten çıkarma vakalarında himaye hükümlerinin tatbi edilmesine âmirdir (Mad. 23).

Ağır malulleri koruma kanununa göre (Mad. 19) sırf bir grev sebebiyle veya lokavt dolayısıyla mehil verilmeden işten çıkarılmış olan ağır malullerin, grev veya lokavtın hitamında, tekrar işe alınmaları lâzımdır.

10. Grevlerin devamınca cezayı müstelzim hareketler.

Bir grev esnasında resmi makam veya polisin müdahalesini icap ettiren hadiseler çoktur. Bu hadiseler kısmen işverenler tarafından yapılan tahriklerden doğmaktadır.

Aşağıdaki fiiller (Alman Ceza Kanununda kullanılan tabirleriyle) cezai takibatı icap ettirir.

Ceza kanununun 240 inci maddesi : TEHDİT

«Her kim diğer bir kimseyi kanun hilâfına cebren veya bir müessirli fiil tehdidiyle bir harekete, müsamahaya veya imtinaya zorlarsa, tehdit fiilinden dolayı hapis veya para cezasıyla cezalandırılır. Bil-hassa ağır olan hallerde hapis veya 6 aydan az olmamak üzere hâpisle cezalandırılır.»

Ceza Kanununun 105 inci maddesi : PARLAMENTOYU TEHDİT «Her kim teşrii kuvveti haiz bir kurulu dağıtmaya kalkarsa, bu kurulu kararlar almağa veya kararlardan vazgeçmeye zorlarsa, beş seneden az olmamak üzere ağır hapisle cezalandırılır.»

Ceza Kanununun 90 inci maddesi : DEVLETİ TEHLİKEYİ SOKAN SA-

BOTAJ

«Her kim Almanya Federal Cumhuriyetinin mevcudiyetini tahdit veya ana prensiplerinden birinin bertaraf etmek veya bunları meriyetten kaldırmak veya baltalamak veya bu hususta yapılacak teşebbüsleri desteklemek gayesiyle :

1. Bir treni, posta veya umumun seyrüseferine hizmet eden müessese veya tesisatı,
2. Umumî hizmetlerde kullanılan muhaberat tesisatını,
3. Umumun ihtiyacını temin eden su, ışık, teshin veya kuvvet tesisatını veya halkın ihtiyacı için hayati ehemmiyeti haiz olan bir işletmeyi,
4. Ammenin nizam ve emniyetine hizmet eden resmî makamları, teşhizat, tesisat veya malları lokavt, grev, bozucu tedbirler veya sair hareketlerle tamamen veya kısmen tatil eder veya muayyen maksatlar için kullanılmasına mani olursa, hapis cezasıyla cezalandırılır.

Teşebbüs dahi cezayı müstelzimdir.

(Buna ait maddeler : Ceza Kanununun 88 inci maddesi)

Ceza Kanunu Mad. 110 İTAATSIZLIĞA

«Her kim aleni olarak bir halk kitlesi önünde veya umumî ilânların dağıtılması veya yazıların alenen yayılması veya sair herhangi bir vasıta ile kanuna veya hukuken meri olan talimatnamelere veya âmir makamların salâhiyet çevreleri.

Ceza Kanunu Mad. 223 ff. MÜESSİRİ FİİL

Meşru grev cezayı müstelzim bir tehdit fiili değildir, zira fiilen kendisinde kötü maksatlar bulunmamaktadır.

İçinde tatbik etmekte oldukları nizamlara karşı itaatsızlığa teşvik ederse para cezasına veya iki seney kadar hâpîs cezasına mahkûm edilir.»

Ceza Kanunu Mad. 123 MESKEN MASUNİYETİNİ İHLAL

«Her kim başkasının ikâmetgâhına, iş mahalline veya çevrenmiş mülküne haksız olarak girerse veya orada izinsiz olarak bulunursa veya sahibinin talebine binaen buraları terketmezse, mesken masuniyetini ihlâlden para cezasına mahkûm olur veya 1 ilâ 3 aya kadar dar hapis cezasıyla cezalandırılır.»

Ceza Kanunu Mad. 125 MEMLEKETİN SULH VE EMNİYETİNİ İHLAL

«Bir halk kütlesi alenen toplanır ve müşterek kuvvetle şahıslara veya mallara karşı zor kullanırsa bu toplantıya iştirak edenlerin herbiri memleketin sulh ve emniyetini ihlâl suçundan dolayı üç aydan aşağı olmamak üzere hapisle cezalandırılır.

Ceza Kanunu Mad. 180 ff. HAKARET

İFTİRA, HAYSİYET VE ŞEREFTE TECAVÜZ, SÖVME

6. GREVİN STRATEJİSİ VE TAKTİĞİ

1. Grevin şekilleri.

- a. Taarruz grevi
- b. Müdafaa grevi
- c. Umumî grev

Taarruzda avantaj, münasip zamanın insanın kendisi tarafından tayin edilmesinde ve rakibin gafil avlanmasındandır.

Rakibin gafletinden imkân nisbetinde istifade edilmelidir. Uzun mehilli ihbarlar ancak rakibe kaçamak çarelerini aramak için imkân verir. «Taarruz en iyi müdafaaadır».

Müdafaa grevinin avantajı psikolojik durumun müsait olmasındandır. Müdafaa vaziyeti moral bakımından daha alâka uyandırıcıdır ve sebepleri de daha kolay anlaşılır.

Demokrasinin,
Sendikaların,

Sendika kurma veya şahıs hürriyetinin hayat memnatı bahismevzuu olduğu hallerde en son çare umumî grevdir.

(Kapp isyanı, 13 ilâ 23.3.1920 umumî grev, açlık devresi, para, bolluğu subayların meşru Hükûmete karşı isyanı, umumî grev 4 gün sürdükten sonra isyan kendiliğinden çökmüştür.)

2. Stratejik tahlil :

Siyasî iktisadî ve teşkilât bakımından tahlil

a) Siyasî tahlil

Siyasî vaziyetin, herhangi bir tehlikeye maruz kalmadan, greve müsait olup olmadığı tetkik edilmelidir. Hükûmetin tenkil tedbirleri alması veya muayyen vaziyetlerde arzu edilmeyen sonuçların doğması mümkündür. (Meselâ Komünist Yeraltı Teşkilâtı faaliyete geçer.) Verilecek kurbanlar edilmelidir. (İspanya, Mart. 1951) (Macaristan 1956) Grev vusâtı arttıkça siyasî tahlilin ehemmiyeti de artar. Muayyen hallerde yanlış bir zamanda başlanan grev, sendikalar aleyhinde kanunların çıkarılmasına sebep olabilir.

b) İktisadî tahlil

Sendikaların çocukluk devirlerinde en çok kriz zamanlarında protesto kabilinden grevler yapılmakta idi. Bu grevlerin bir çoğu mağlubiyetle neticelendi. Bir grevin kriz olmadığı zamanlarda ve iş piyasası durumu müsaait bulunduğu anlarda muvaffak olması ihtimali vardır. Konjüktür için ehemmiyeti haiz olan şunlardır :
Stok durumu (büyük mikyasta stok mevcudu tehlikelidir.)
Münakaşaya iştirak
Şipariş durumu
Şüpheli hal ise geniş bir işsizliktir.

c) Teşkilât bakımından tahlil

- a) Teşkilât derecesi (azaların yüzde nisbeti)
 - b) Anahtar mevkiinde bulunanlar teşkilâtlandırılmış mıdır?
 - c) Rakip teşkilât var mıdır? (Sarı sendikalar)
 - d) İhtilaf için ittifak anlaşmaları yapılabilir mi?
- Teşkilât derecesi ne kadar iyi ise ihtimal de o kadar kuvvetli olur. Esas prensip: İştirak edenlerden çok azı teşkilâtlandırılmış ise grev yapılamaz.
Azalar, mücadelenin sonuna kadar tahammül edecek bir şekilde yetiştirilmemiş ise grev yapılamaz.
Evvelâ teşkilâtlandırmak ve yetiştirmek ve ancak ondan sonra grev.

3. Taktik Plânlama : Hareketin yer ve zammı

Beyannamenin neşir zamanı
Asgari ve azami hareket sahası

a) Hareket mahalli

Harekete, muvaffakiyet ihtimallerinin en çok olduğu yerde başlanılmalıdır :

- a) Teşkilât için lüzumlu iyi önşartlar (gerek azalar, gerekse idareciler bakımında)
 - b) Matbuat ile iyi münasebetler, efkârı umumiyenin teveccühü
 - c) Grev yapılan işletmenin işlerini yapabilecek başka bir işletmenin bulunmaması
 - d) Sipariş durumunun iyi olması v.s.
- Heryerde birden faaliyete geçilmemelidir. Evvelâ bir işletmeyi kuvvetlendirmeli ondan sonra diğerinde başlanılmalıdır. Birinci işletmeyi hangi işletmenin devam edeceği gizli tutulmalıdır. İcap ederse, aldatmak kasdıyla yanlış bir işletme ikaz edilmelidir.

b) Hareket zammı

Tarım işçilerinin kışın grev yapmaları deliliktir. Mevsim harici grev yapılmamalıdır. Kriz esnasında grev yapılamaz. Stokların az, siparişin fazla olmasından istifade edilmelidir.

c) Beyannamenin neşri zamanı

Taktik prensibi : Gizli oylamadan sonra düşünmek için az zaman

bırakılmalıdır. Gafletlerden istifade edilmelidir. Mümkün olduğu kadar bir süratle işe başlanılmalıdır. Son hazırlıklar için kısa bir mehil bırakılmalıdır. (Kanunlarla bir teskin devresi tayin edilmiş ise bu işveren için taktik bir avantajdır.)

d) Asgarî harekât sahası

Münferit işletmeler toplu sözleşme yapmaya veya toplu sözleşme yapan işveren sendikalarına girmeye icbar edilmelidir (Mucip sebep için iyi zemin)

Geri kalmış işletmeler

İyi teşkilâtlandırılmış bu işçi kütlesi kendisinin kötü muameleye maruz bırakılacağını ne kadar fazla hissederse o derecede kolaylıkla mücadeleye sevk edilebilir. Ağırılık noktasını teşkil eden işletmeler ve öncü işletmeler:

İyi teşkilâtlandırılmış, piyasa durumu iyi olan işletmelerden örnek olay olarak istifade edilir. Masrafı az olduğu için bunlara «Ekonomik Grev» de denir. Bir işçi kütlesi ilk önce mücadeleye sevk olunur. Azaların itimadı tam olmalıdır. Sevk ve idarenin kalitesi ehemmiyetlidir.

Anahtar mevkiinde bulunan işletmeler

(Meselâ büyük bir işletmenin elektrik veren merkezi) az bir zahmetle büyük arzalar meydana getirebilirler. İşveren bu suretle lokavta icbar edilir (dolayısıyla grev daha pahalıya malolur.)

e) Azamî hareket sahası

Bir şehrin, bir bölgenin veya bütün memleketin işletmeleri greve dahil edilir. Çok cepheli bir harptir ki grev idarecileriyle idareleri geniş talepler karşısında bırakır. Mali ihtiyaçları büyüktür. Azalar bu kitle grevlerini daha ziyade tercih etmektedirler, zira bu grevler de şahıslar kitle içinde daha gizli kalırlar.

7. GREVİN PLANLANMASI VE TEŞKİLAT

Grev, teşkilât siyasetinin diğer vasıtalarla bir devamı olarak tarif edilmektedir. Grevin gayesi rakibi istenilen şartlarla müzakerelere amade bir hale getirmektir. Daha önce yapılacak toplu pazarlıkta en mühim taktik mesele ise ısrar edilecek hududun tayin ve tesbitidir. Bu hususu filhal tahakkuku mümkün olan ihtilâfın gayesi tayin etmektedir.

1. Psikolojik ön şartlar

Grev yapanlar grevin lüzumuna kani bulunmalıdırlar. Bu kanaat zaruri bir ön şarttır. Müdafaa grevinde iyi ön şartlar mevcuttur. Tarruza grevinde ise bunlar temin edilmelidir. Gıda maddeleri fiyatlarının artması iyi bir mucip sebeptir.

2. Maddî ön şartlar

Bir grev kaç malolur, ne kadar sürer? Bu suallere önceden cevap verilmelidir. İflasa kadar sürükleyen bir greve hiçbir sendika cesa ret edemez. Sendikanın kendi imkânları bulunmalıdır. Teşkilât bir ihtiyata malik olmalıdır. (Meselâ Alman Sendikalar Konfederasyo-

nu nezdinde bir «Tesanüd fonu»). Alman Sendikalarında azalara yapılacak grev yardımlarına dair sarîh nizamname hükümleri mevcuttur. Yardım nisbeti ödenen aidata göre sınıflandırılmıştır. Esas grev yardımlarından maada ilâve ödemelerden kaçınmak kabil değildir. Sosyal sigorta hakları (hastalık sigortası) sendikalar tarafından devam ettirilmelidir.

Afiş, grev haberlerinin neşri, bürolarının bakımı ve grev nöbetçilerinin işleri büyük masrafları muciptir.

3. Mücadeleye hazır bir durumda bulunma

Mücadeleye hazır bir durumda bulunup bulunulmadığı keyfiyeti sendika azalarına grevi tasvip edip etmedikleri hakkında tevcih edilecek suallerin gizli oya konulmasında tetkik edilir.

Almanya'da bu greve ancak reye hakkı bulunanların % 75'inin grev hazır olduklarına dair oy vermeleri üzerine başlanabilir.

İhtilâf moralinin idamesinde işçinin ve ailesinin durumu büyük ehemmiyeti haizdir.

4. İhtilafın hedefi

Psikolojik ön şartlardan maada grev taleplerinin sarîh olarak beyan edilmesine dikkat olunmalıdır. İcap ettiği takdirde bilhassa popüler taleplerle çekici mahiyet arzeden talepler ön plâna alınmalıdır.

5. Harekâtın hazırlanması

Hazırlık aylar önce aidatın arttırılmasıyla başlar. Gizli oylama nerede yapılabilir?

Oylama işletmede mi? İşletme haricinde bir lokalde mi?

Yoksa işletmenin önüne çekilecek bir otobüsün içinde mi?

Reye hakkı olanlara ait rey listeleri hazırlanmalı ve rey toplandıkça işaret edilmelidir. Rey pusulaları bastırılmalıdır. Grev iştirak edenler için notlar hazırlanmalı ve bu notlarda sendikanın bütün istekleri sarîh olarak yazılmalıdır. Grev plânı hazır olmalıdır. Grev plânında şunlar tasrih edilmiş olmalıdır.

Grevi idare yeri

Greve iştirak edenlere ödeme yapılacak ve kayıt olunacak yer.

Bürolar çok geniş tutulmalıdır. Kalabalığın kontrolü kabil olmalıdır. Grev nöbetçilerinin konulacağı yerlerin tayini.

Nöbetçi motorlu vasıta, kuryeler ve postalar.

Tenvir edici toplantılar

Gizli oylama

Seçim komisyonları — seçi msandıkları — reylerin tasnifine işveren davet edilmelidir. Gizli oylama katiyen müzakereleri hazırlayıcı taktik bir vasıta olarak yapılmamalıdır. Oylamadan sonra karar verilen greve muhakkak girişilmelidir.

Grev beyannamesi

Basında açıklama — grev idarecilerinin tayini

Grev idarecileri resmî makamlar ve polisle temasa geçerler.

Grev resmî makamlar gerekse polis soracakları hususları grev idarecilerine tevcih etmelidirler. Grevi idare edenlere, grev nöbetçileri-

bırakılmalıdır. Gafletlerden istifade edilmelidir. Mümkün olduğu kadar bir süratle işe başlanılmalıdır. Son hazırlıklar için kısa bir mehil bırakılmalıdır. (Kanunlarla bir teskin devresi tayin edilmiş ise bu işveren için taktik bir avantajdır.)

d) Asgari harekât sahası

Münferit işletmeler toplu sözleşme yapmaya veya toplu sözleşme yapan işveren sendikalarına girmeye icbar edilmelidir (Mucip sebep için iyi zemin)

Geri kalmış işletmeler

İyi teşkilâtlandırılmış bu işçi kütlesi kendisinin kötü muameleye maruz bırakılacağını ne kadar fazla hissederse o derecede kolaylıkla mücadeleye sevk edilebilir. Ağırlık noktasını teşkil eden işletmeler ve öncü işletmeler:

İyi teşkilâtlandırılmış, piyasa durumu iyi olan işletmelerden örnek olay olarak istifade edilir. Masrafı az olduğu için bunlara «Ekonomik Grev» de denir. Bir işçi kütlesi ilk önce mücadeleye sevk olunur. Azaların itimadı tam olmalıdır. Sevk ve idarenin kalitesi ehemmiyetlidir.

Anahtar mevkiinde bulunan işletmeler

(Meselâ büyük bir işletmenin elektrik veren merkezi) az bir zahmetle büyük arızalar meydana getirebilirler. İşveren bu suretle lokavta icbar edilir (dolayısıyla grev daha pahalıya malolur.)

e) Azamî hareket sahası

Bir şehrin, bir bölgenin veya bütün memleketin işletmeleri grev ve dahil edilir. Çok cepheli bir harptir ki grev idarecileriyle idareleri geniş talepler karşısında bırakır. Mali ihtiyaçları büyüktür. Azalar bu kitle grevlerini daha ziyade tercih etmektedirler, zira bu grevler de şahıslar kitle içinde daha gizli kalırlar.

7. GREVİN PLANLANMASI VE TEŞKİLAT

Grev, teşkilât siyasetinin diğer vasıtalarla bir devamı olarak tarif edilmektedir. Grevin gayesi rakibi istenilen şartlarla müzakerelere amade bir hale getirmektir. Daha önce yapılacak toplu pazarlıkta en mühim taktik mesele ise ısrar edilecek hududun tayin ve tesbitidir. Bu hususu filhal tahakkuku mümkün olan ihtilâfın gayesi tayin etmektedir.

1. Psikolojik ön şartlar

Grev yapanlar grevin lüzumuna kani bulunmalıdırlar. Bu kanaat zaruri bir ön şarttır. Müdafaa grevinde iyi ön şartlar mevcuttur. Tarruza grevinde ise bunlar temin edilmelidir. Gıda maddeleri fiyatlarının artması iyi bir mucip sebeptir.

2. Maddî ön şartlar

Bir grev kaç malolur, ne kadar sürer? Bu suallere önceden cevap verilmelidir. İflasa kadar sürükleyen bir greve hiçbir sendika cesa ret edemez. Sendikanın kendi imkânları bulunmalıdır. Teşkilât bir ihtiyata malik olmalıdır. (Meselâ Alman Sendikalar Konfederasyo-

nu nezdinde bir «Tesanüd fonu»). Alman Sendikalarında azalara yapılacak grev yardımlarına dair sarıh nizamname hükümleri mevcuttur. Yardım nisbeti ödenen aidata göre sınıflandırılmıştır. Esas grev yardımlarından maada ilâve ödemelerden kaçınmak kabil değildir. Sosyal sigorta hakları (hastalık sigortası) sendikalar tarafından devam ettirilmelidir.

Afiş, grev haberlerinin neşri, bürolarının bakımı ve grev nöbetçilerinin işleri büyük masrafları muciptir.

3. Mücadeleye hazır bir durumda bulunma

Mücadeleye hazır bir durumda bulunup bulunulmadığı keyfiyeti sendika azalarına grevi tasvip edip etmedikleri hakkında tevcih edilecek suallerin gizli oya konulmasında tetkik edilir.

Almanya'da bu greve ancak reye hakkı bulunanların % 75'inin grev hazır olduklarına dair oy vermeleri üzerine başlanabilir.

İhtilâf moralinin idamesinde işçinin ve ailesinin durumu büyük ehemmiyeti haizdir.

4. İhtilafın hedefi

Psikolojik ön şartlardan maada grev taleplerinin sarıh olarak beyan edilmesine dikkat olunmalıdır. İcap ettiği takdirde bilhassa popüler taleplerle çekici mahiyet arzeden talepler ön plâna alınmalıdır.

5. Harekâtın hazırlanması

Hazırlık aylar önce aidatın arttırılmasıyla başlar. Gizli oylama nerede yapılabilir?

Oylama işletmede mi? İşletme haricinde bir lokalde mi?

Yoksa işletmenin önüne çekilecek bir otobüsün içinde mi?

Reye hakkı olanlara ait rey listeleri hazırlanmalı ve rey toplandıkça işaret edilmelidir. Rey pusulaları bastırılmalıdır. Grev iştirak edenler için notlar hazırlanmalı ve bu notlarda sendikanın bütün istekleri sarıh olarak yazılmalıdır. Grev plânı hazır olmalıdır. Grev plânında şunlar tasvir edilmiş olmalıdır.

Grevi idare yeri

Greve iştirak edenlere ödeme yapılacak ve kayıt olunacak yer.

Bürolar çok geniş tutulmalıdır. Kalabalığın kontrolü kabil olmalıdır. Grev nöbetçilerinin konulacağı yerlerin tayini.

Nöbetçi motorlu vasıta, kuryeler ve postalar.

Tenvir edici toplantılar

Gizli oylama

Seçim komisyonları — seçi msandıkları — reylerin tasnifine işveren davet edilmelidir. Gizli oylama katiyen müzakereleri hazırlayıcı taktik bir vasıta olarak yapılmamalıdır. Oylamadan sonra karar verilen greve muhakkak girişilmelidir.

Grev beyannamesi

Basında açıklama — grev idarecilerinin tayini

Grev idarecileri resmî makamlar ve polisle temasa geçerler.

Grev resmî makamlar gerekse polis soracakları hususları grev idarecilerine tevcih etmelidirler. Grevi idare edenlere, grev nöbetçilerine.

ne ve grev yardımcılara ödenecek tazminatlar hakkında esaslar tesbit edilmelidir.

6. Grevin idaresi

Grevin idaresi, grevin beyin ve kalbidir. Grev idareciliğine itimada şayan, malûmat sahibi olan ve mesuliyetleri deruhte etmeğe amade bulunan meslekdaşlar en uygun kimselerdir.

Grev idaresinin telefonlu bir grev bürosu olacaktır. Grevin genişliğine göre teşkil edilecektir. Görevleri :

Grev nöbetçi işlerinin, grev toplantılarının, propagandanın, ve grev idaresinin (yardı mve kontrol, kayıt, işe maddelerinin tevzii v.s.) tanzimidir.

Grev toplantıları en azhaftada bir defa yapılmalıdır. Toplantılar için en münasip gün Pazartesidir. Zira hafta sonu daima huzursuzluklar getirir. Grev toplantıları yoklamalarla birleştirilmelidir.

Grev idarecilerinin gre vciştira kedenlere ve grev nöbetçilerine talimat ver mehakki sarahaten belli edilmelidir.

Grev idaresi nöbetçilerin vazifeleri hakkında muntazam kayıt tutacaktır ve ileride bazı hallerde savcılık takibata geçtiği takdirde zuhuru muhtemel güçlükleri bu suretle önleyecektir.

Nöbetçilerin bir suçu yüzünden sendika kendisini mesuliyetten kurtarabilmesi için «infaz yardımcıları» mahiyetinde olan grev nöbetçileri son derece dikkatle seçilmelidir.

Grev nöbetçilerinin dikilmesi, müsaade olunan bir keyfiyettir. En sakın ve en serinkanlı sendikacılar bu işe en uygun olanlardır. Seçilmeleri çok mühimdir. Katiyen cebir kullanılmamalıdır.

7. Grev nöbetçileri.

Fabrikanın bütün kapıları ve tâli giriş yerleri işgal edilmelidir. Bütün giriş yolları, nakliye vasıtalarının durak yerlerinden daha önceden keşifler yapılmalıdır.

Grev nöbetçileri ikna ve telkin suretiyle tesir etmelidirler.

Grev bozguncularına karşı elle tecavüz, hakaret ve alay gibi haller yapılmamalıdır, zira bu takdirde gayenin tam aksine olan bu netice elde edilir. Sendikanın prestiji rencide olur, grev bozguncuları işverenlerin kollarına atılır, savcılık ve polis müdahale eder.

Döviz taşıyıcıları greve iştirak etmelidirler.

Levhalar daima iyi bir halde bulundurulmalıdır. Gösterişini kayıp etmiş olan levhalar yenilenmelidir.

Grev nöbetçilerinin işe ve rahatları temin edilmelidir. Gece yağmur için yağmurluk, kaput v.s. hazır bulundurulmalıdır. İcabında büyük şemsiyeler veya tenteler konulmalıdır. Bu şemsiyelere ve tentelere büyük pankratlar asılabilir.

Zincir teşkili ve toplu durma ceza takibatı doğurabilir.

8. Porapaganda ve mukabil propaganda.

Grev idaresi namına beyan ve bildiride bulunma salâhiyeti önceden tesbit edilmelidir. Meçhul kimselere telefonla izahat verilmemelidir.

Grev propagandasının vazifeleri : Grev yapan azalara lüzumlu iza-

hatta bulunmak ve malumat vermek, grevcilerin ailelerini ikna etmek, efkârı umumiyeyi grevciler tarafına çekmek.

Kullanılacak vasıta

Matbuat irtibat büroları, yazı işleri heyeti

Birbirine zıt izahatın verilmemesi (görüşmelerin tanzimi) Karşı tarafın sözleri derhal cevaplandırılmalıdır. İşverenin kurnazlığı, gazetelerle işe tekrar başladığını ilân edebilir. (Pazartesinden itibaren tekrar işe başlanacaktır gibi)

Ozel bir problem Komünistlerdir. Bir taraftan greve radikal bir vechhe vermek üzere uzaktan idare edilen bir kuvvet hazır beklemektedir, diğer taraftan işverenler grevi küçük düşürmek için komünistlikle itham ederler. İşverenlerin ücretli kıskırtıcılar kullanmaları ve grevi komünistlerin bir hareketidir diye göstermek işlemeleri ve bu yolda işphe uyandırmaya çalışmaları da mümkündür. «Efkârı Umumiye» denilen şey ekseriya grev aleyhindedir. Gazeteler de çok defalar kısa bir zaman için grevcilerin tarafındadır.

Grev esnasında işsiz kalan azalar sendika tarafından yetiştirilebilirler. Bütün alâkalı yerlere, dost teşkilâtlara vesaireye, greve giren sendika tarafından grevin sebebi izah edilmeli ve herbir durum hakkında ve grevin inkişafına ait malumat verilmelidir. Grev yapanlar dost olabilecekleri sempatisini kazanmak için gayret sarfetmelidirler.

Dost sendikalara, muntazam malumat verilerek bunların grev hadiseselerini yakinen takip etmeleri sağlandığı takdirde, bu dost sendikalar teberruda bulunacaklardır. Sendika dahili haberleşmelerde tamimler gönderilebilir.

9. Haberleşme ve rapor verme

Grev az çok bir ehemmiyet taşıyorsa, grev sevk ve idarecileri, kendi sendikalarına dahil olanları haberdar etmekle iktifa etmemeli, aynı mahalde bulunan sendikalara ve diğer sendikaların merkezlerine de malumat ve gidişet hakkında muntazaman bilgi verilmelidir. Teşkilâtın idarecileri hergünkü durum hakkında hakiki durumu olduğu gibi gösteren raporlar almalıdır. Sahte, güzel lâflarla süslenmiş raporlar büyük zararlara sebep olabilir.

10. Yapılması zaruri işler

Greve başlamadan evvel zaruri tedbirler alınmış olmalıdır. (Maden ocakları su ile dolmamalıdır, hayvanlar sulanmalı ve sağılmalıdır.) Zaruri işlerin genişliğini iş ihtilâfına giren sendika tesbit eder. Aleyhine grev işletmenin tessaitına zarar yapılmamalıdır. Halkın zaruri ihtiyaçlarını karşılayan hizmet ve mallar temin edilmelidir.

Yapılacak zaruri işlere ait anlaşma işverenle tesbit edilir ve işverenin dürist olmayan bir tedbirine karşı sendika bu zaruri işleri bir misilleme vasıtası olarak kullanabilir.

Zaruri işlerin ifası için ancak aza olanlar tefrik edilir ve bunlar muayyen müddetler zarfında değiştirilir.

Çıraklar ve hamile kadınlar grevden hariç tutulduklarından bunlar zaruri işlerde istihdam edilebilirler. İşletme işçi mümessillerinden biri işletmede kalmalıdır. (İrtibat memuru olarak)

8. HAREKATA SON VERİLMESİ

Bir grev ya kazanılır, ya taviz vermek suretiyle kapatılır veya kayıp edilir. Hiç olmazsa tekrar işe alma şartı cezai takibata tevessül yasağı kabul ettirilmelidir. Aksi takdirde grev tamamen bir mağlubiyet halini alır.

(Hessen grevinde greve iştirak edenlerin % 63,3 ü taviz aleyhinde idi. Buna rağmen kabul edildi. Zira grevin devamına karar verilmesi için oyların % 75 i lâzımdı.) Tekrar işe alınma şartı konulmamış ise tekrar işe alınmaları işverenin takdirine bırakılmıştır.

1. Tekrar işe alınma şartı ve cezai takibata tevessül yasağına ait örnekler.
 - a) Grevin patlak vermesinden evvel grevden zarar gören işletmelerde çalışmış olan bütün işçiler en geç 25.10.1961 Çarşamba gününe kadar tekrar eski işyerlerinde işe başlatılmalıdır.
 - b) Aynı tedbir sendikanın hareketi dolayısıyla işten uzaklaştırılan veya mehilsiz olarak çıkarılan işçiler için de muteberdir.
 - c) Greve iştirak edenlerin ve lokavttan müteessir olanların veya mehilsiz olarak işten çıkarılanların iş münasebetlerinde herhangi bir inkital bahısmevzu olmayacak ve bu işçilerin evvelce tahakkuk etmiş olan hakları baki kalacaktır.
 - d) Toplu sözleşme anlaşmazlığı sebebiyle herhangi bir tedbir tatbik edilemeyecektir.
 - e) Tekstil ve Giyim Eşyası Sendikası tarafından firmalar, birlik veya Federal Birlikler aleyhine tatbik edilmiş olan tedbirler hükümsüz kılınacaktır.

9. SON MÜTALAA

GREVLER DERS KİTAPLARINA GÖRE YAPILAMAZ



T
Ü
R
K
İ
Y
E

İ
Ş
Ç
İ

S
E
N
D
İ
K
A
L
A
R
I

K
O
N
F
E
D
E
R
A
S
Y
O
N
U