

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

GREV

niçin

nasıl

ne zaman

331.892

GRE

1963

221

TÜRK - İŞ YAYINLARI No. 17

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

**TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU**

G R E V

————— NİÇİN —————
————— NASIL —————
————— NEZAMAN —————

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi No. 17

Tarih:.....

Demirbaş No: **7221**.....

Tasnif No: **331.892 Gre 1963**.....

Bilgi Sektörü İşlenmiştir

Yayınlarımızı
kütüphane
ve
arşivlerinizde
muhafaza
ediniz.
Gelecek
idareci
ve
üyeler de
istifade
etsin.

Ö N S Ö Z

Bu kitapçık Türk-İş'in ICFTU (Milletlerarası Hür Sendikalar Konfederasyonu) ile düzenlediği seminerlerde Batı Almanya Tekstil Sendikası idarecilerinden ve aynı zamanda ICFTU'nun Türkiye temsilcisi Harry Gösel'in ders notlarından faydalanılarak hazırlanmıştır.

Toplu sözleşme ve grev hakkı ile yeni gireceğimiz düzende bu hakların en iyi şekilde kullanılabilmesi için her sendika yöneticisine rehber olabilecek nitelikte bu kitapçığı bütün sendika yöneticilerinin istifadesine sunmakla Türk-İş gurur duymaktadır.

TÜRK-İŞ

1. TARİHTEN ALINAN DERSLER

1.1. 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 dayanamadıkları duruma karşı kendilerini koruyorlardı, fakat insanların belli ve açık bir hedefleri yoktu. Ani olarak meydana gelen işi bırakma olayları hazırlıksız 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.

1.2. Grevlerin öncüleri

Tarihin yazdığına göre Amanya'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 çekinenlerin kulakları kesilmekte idi.

Grevin bugünkü biçimi ile, doğum yeri İngiltere'dir. 1816 da Nottingham şehrinde Tarım İşçileri grev yaptı. Vatana hiyanet ile yargılandılar. Grevin üç elebaşı 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 yenilmişler 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 teşkilatlandırılmış grevler idi ve nadir olarak başarı elde edilmiştir. Tanınmış olan Ekim 1905 grevidir. Grev yüzlerce şehire yayılmış ve 3000 ölü binlerce yaralıya mal olmuştu. 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. Yapı İşçileri dışardan para almışlardı. Tarih İsviçre'deki işçi hareketlerinde kanlı bir olay göstermemektedir. Birleşik Amerika'da 1790 yılında mahalli sendikalar kurulmuştur. Ancak 1834 yılında merkeziyet sistemine başlanılmıştır. 1861 — 1864 deki iç savaşların 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.

1.3. Teşkilâtsiz 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 Almanay'ı 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 merkezileşmişlerdir.

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 ulaştıktan 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

3.1. Ani olarak meydana gelen işi bırakma olaylarının önlenmesi

Grev Yönetmelikleri, iş uyuşmazlıklarından edinilen tecrübelere uygun, bir biçim vermeğe yaramaktadır. Ani ve düşüncesiz yapılan işi 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 grevde başa-rı ihtimali olup olmadığını inceleyecektir.

Yönetim Kurulu üç gün içinde karar verecektir. Yönetim Ku-rulu kararını vermeden hiçbir biçimde iş bırakılmayacaktır.»

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

Yönetim Kurulunun kararı üyeler için kesin olarak muteber-dir.

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

Bu yönetmelik zamanla değişmiş olan durumlara uygun bir hale ge-tirilmiştir. 3000 den fazla üyesi bulunan teşekküllere greve ait karar-ların kendileri tarafından verilme hakkı geçici olarak tanınmıştır.

3.2. 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 grevler yetkili sendikalara ait meselelerdir.
2. Grev, gerek hücum, gerekse savunma maksadıyla en son ça-re olarak uygulanacaktır. Herbir işi bırakma olayından önce bütün müzakere imkânlarına başvurulacaktır.
3. Grev sendikanın bağlı bulunduğu Genel Yönetim Kurulu-nun iznine bağlıdır.
4. Bir grev isteği, oy vermeğe yetkili üyelerin % 75'i tarafın-dan 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 iktisadî durumu ve grevin diğer işletmeler ve öbür iktisadî kollar üzerinde yapacağı etkileri nazarı itibare almalıdır.
7. Büyükçe iş uyumsuzluklarında Alman Sendikalar Konfede-rasyonu Yönetim Kuruluna rapor verilmelidir.
8. Birçok sendikanın ortak olarak yapacakları grev Genel Yö-netim Kurulları arasında koordine edilmelidir. Sendika-lardan birinin isteği üzerine Alman Sendikalar Konfede-rasyonunun Federal Yönetim Kurulu aracılık yapabilir.
9. Alman Sendikalar Konfederasyonunun Federal Yönetim Kurulu genel durum gerektirirse sendikalara işleyerek iş uyumsuzluklarına son verilmesini isteyebilir. Diğer taraf-tan grev dışında kalmış olan sendikaların da greve katıl-ması 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 tehir 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 şartla ki greve başvuran sendika grevin yönetilmesinde Federal Yönetim Kuruluna da bir hak tanımış bulunsun.
13. Özel durumlarda Federal Konsey genel başışlara başvurabilir. Alt derecedeki teşkilâtlar talimat almadıkça bağıştoplayamazlar.

3.3. Maden İşçileri Sendikasının tüzüğündeki grev hükümleri :

Tüzüğün (1.1.1961 tarihinden itibaren meridir) iş uyuşmazlıklarını ilgilendiren 13 cü 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 genel iktisadî 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 kanunî 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 cü madde hükmünün yerine geçmek üzere özel kaideler tesbit edilir. (14 cü 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.

3.4. 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 vaktinde bildirilecektir.
2. Firmalara ve bölgelere toplu sözleşmelerin fesih ihbarları ancak tasarrufa yetkili ilgililerin mutabakatı 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 bahis 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 verebilir. İş uyuşmazlığının devamı veya 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 cevaz 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 riayet olunduğu takdirde tüzük ile derpiş olunan yardımlardan istifadeye müsaade olunur. Bu hükmü 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 verilmiş 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 devamı veya 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 zımnen tatbik olunur.
14. Devlet memurları haric, resmî polis ve etfaive teşkilâtıyla Federal Hükûmetin askerî kuvvetleri iş ihtilâflarına dahil edilemezler.

3.5. Tekstil ve Giyim İşçileri Sendikası Tüzük Hükümleri.

Bu sendika ayrı bir grev nizamnamesine lüzum görmemiştir. Tüzüğün 3 cü maddesindeki Alman Sendikalar Konfederasyonu tarafından neşredilmiş bulunan direktifleri aynen kabul etmiştir.

Tüzüğün 15 ci maddesi (Ekim 1961 tarihli metin) grev yardımlarını tanzim etmektedir.

4. GREVİN ŞEKİLLERİ

- 1) İş hukukuna dayanan ihtilâf grevi
- 2) İşhukukuna dayanan gösteriş grevi
- 3) Siyasal gösteriş grevi
- 4) Siyasal ihtilâf grevi
- 5) Sempati grevi
- 6) Dayanışma grevi
- 7) Gelişigüzel grev

- 8) Alıcıların (tüketmen) grevi
- 9) Açlık grevi
- 10) Özel hareketler

4.1. 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.

4.2. İş hukukuna dayanan gösteriş grevi.

Muayyen bir tedbirin alınması hususunda 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.

4.3. Siyasal gösteriş grevi.

İşçilerin düşüncelerini bir siyasî teşekküle daha tesirli bir surette bildirmekten ibaret olup doğrudan doğruya muayyen bir tedbirin alınmasına icbar kasdı bulunmayan bir grevdir. (Protesto veya zamanla mukayyet ihtar grevi). Efkârı umumiyenin dikkat nazarı celbedilmek istenilmektedir. Meselâ 1922 senesinde Almanya'da Hariciye Nazırı Walter Rathenau katledilmiştir. 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 bulunan bir grev yapmışlardır.

4.4. Siyasal ihtilâf grevi

Grev, aslında siyasî 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 vasıttan ibarettir. (1922 deki gazeteciler grevi).

4.5. Sempati Grevi

Sendika, sırf diğer bir sendikayı desteklemek maksadıyla

greve iştirak etmiştir. Grevde hiçbir şahsî maksat ve gayesi yoktur. Grevde sebebiyet veren meselelerle de alâkadar değildir. Grev sonucundan doğrudan doğruya bir menfaat da beklememektedir.

4.6. Dayanışma grevi.

Grevciler cezalandırılan bir işçi ile dayanışma halindedirler. Meslek daşlarının izrar edilmesini tasvip etmezler ve işverenin aldığı tedbirin kaldırılmasını talep ederler .

4.7. 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 erişememişlerdir. Gelişigüzel grevlerin başında, umumiyetle, radikal kuvvetler (Bozguncular, nevmitler) bulunmaktadır. Bu gibi grevlerde esas müşkilât sendika azalarının gelişigüzel greve başlamalarından sonra teşkilâttan grevin tanınmasını ve himayede bulunulmasını talep ettikleri zaman başlar.

4.8. Alıcıların (tüketmen) grevi

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

4.9. Açlık grevi

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

4.10 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 görme 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 yavaş ve birbirini takiben başka işlere geçmeleri) de pasif mukavemet sayılır.

c) Boykot

«Boykot» tabiri 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.

İşverenleri 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 vermemeleri temin olunur.

5. HUKUK DÜZENİNDE GREV

5.1. «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, sivası grevlerde olduğu gibi, üçüncü şahıslara tevcih edilirse grevde sosyal uygunluk mevcut değildir (cezayı müstelzimdir) 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.

5.2. «Son çare» tâbiri.

Uzlaşma imkânı mevcut oldukça veya ihtilâfın halli için

mahkemeler selâhiyetli 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.

5.3. 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. Kısmî grev ve şumul sahası teorisi

Sayet kısmî bir grev yüzünden iş yapmak imkânı kalkmışsa, işe devam arzusunda olan işçiler dahi ücret haklarını kayıp ederler. Kazaî 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.

5.4. İş sözleşmesine aykırı grev.

Meşru bir greve iştirak, sözleşmenin ihlâli mahiyetinde değildir. Greve iştiraki işveren mehilsiz olarak işten 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.

5.5. Resmî vazifeye aykırı grev.

Memurlar grev yasağına tâbidirler. Bunlar devlete karşı, amme hukukuna dayanan, sadıkane bir münasebet ile bağlı bulunmaktadırlar. Greve iştirak, disiplin ceza hukukuna

göre, cezalandırılırlar. Zarar tazminatı mükellefiyeti de mevcuttur.

5.6. Sendika kararına aykırı grev.

Sendika kararına aykırı grev, grev direktiflerine muhalif olarak yapılan bir grevdir. Hukukî netayiç ancak dahili mü-nasebetlere müessirdir. Sendika ihraç kararları vermeğe yetkili olduğu gibi grev yardımlarında bulunmaktan da im-tina edebilir.

5.7. Toplu sözleşmeye aykırı grev.

Sözleşme anlaşmasının meriyet müddet zarfında (fesih ih-bar müddetinin hitamından veya yapılmakta olan uzlaşma müzakerelerinin sonucu alınmadan) yapılan grevler sözleş-meye aykırı olarak yapılmış bir grev addedilir. Bu grevler toplu sözleşmeye muhaliftir. Sözleşmede taraf bulunanların, sözleşmenin mevcudiyetine karşı tevcih edilen her türlü ha-reketten içtinap etmeleri mecburiyeti Borçlar Hukuku veci-belerinden istidlal edilmektedir. Kati surette sulh mecbu-riyeti tayin ve tesbit edilmiş olan hallerde ve her türlü grev kanunlara aykırıdır. Sözleşmeye aykırı olarak yapılan grev-lerde karşı taraf ehemmiyetli sebepler dolayısıyla sözleşme-yi fesheder ve tazminat talebinde de bulunabilir. Zarardan sendika mesuldür.

5.8. İşletme yönetmeliğine aykırı grev.

5.9. Devletin bitaraflığı

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

İş arayan işçilere tavassut edenlere, aleyhinde grev yapıl-makta olan bir işvereni sağlık verdikleri takdirde, işçiyi yu-karıdaki hüküm hakkında ikaz etmek mecburiyetini yük-lemiştir. Bu suretle işçi sigorta hakkına hâlel gelmeksizin, teklif edilen işi reddedebilmektedir. (Milletlerarası İş Teş-kilâtları arasında akdedilen 102 sayılı anlaşmaya göre doğ-rudan doğruya grevden mütesir olma hallerinde işsizlik yardım parası ödenecektir).

Fesih ihbarlarının Korunma Kanunu, sırf bir iş ihtilâfı ted-

biri olarak yapılan işten çıkarma vakalarında himaye hükümlerinin tatbik edilmemesine âamirdir (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.

5.10. 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 ıncı 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. Bilhassa ağır olan hallerde hapis veya 6 aydan az olmamak üzere hapisle cezalandırılır.»

Ceza Kanununun 105 ci 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 cı maddesi : DEVLETİ TEHLİKEYE SOKAN SABOTAJ

«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 seyriseferine 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 resmi makamları, teçhizat, tesisat veya malları lokavt, grev, bozucu tedbirler veya sair hareketlerle tamamen veya kısmen tatil eder veya muayyen maksatlar için kullanılmasına Teşebbüs dahi cezayı müstelzimdir.

mani olursa, hapis cezasıyla cezalandırılır.

(Buna ait maddeler : Ceza Kanununun 88 ci maddesi)

Ceza Kanunu Mad. 110 İTAATSIZLIĞA TEŞVİK

«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 selâhiyet çevreleri
Ceza Kanunu Mad. 223 ff. MÜESSİRİ FİİL

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

icinde tatbik etmekte oldukları nizamla karşı itaatsızlığa teşvik ederse para cezasına veya iki seneye kadar hapis cezasına mahkûm edilir.»

Ceza Kanunu Mad. 123 MESKEN MASUNİYETİNİ İHLAL

«Her kim başkasının ikâmetgahına, iş mahalline veya çevrelenmiş 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 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

6.1. 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 müdafaadır».

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 memarı bahismevzuu olduğu hallerde en son çare umumî grevdir.

(Kapp isyanı, 13 ilâ 23. 3. 1920 umumî grev, açlık devresi, para bol-

luğu, subayların meşru Hükûmete karşı isyanı, umumî grev 4 gün sür-
dükten sonra isyan kendiliğinden çökmüştür.)

6.2. Stratejik tahlil :

Siyasî, iktisadî ve teşkilât bakımından tahlil

6.2.1. Siyasî tahlil

Siyasî vaziyetin, herhangi bir tehlikeye maruz kalma-
dan, greve müsait olup olmadığı tetkik edilmelidir.
Hükûmetin tenkil tedbirleri alması veya muayyen vaz-
iyetlerde arzu edilmeyen sonuçların doğması mümkin-
dür. (Meselâ Komünist Yeraltı Teşkilâtı faaliyete ge-
çer.) Verilecek kurbanlar hesap edilmelidir. (İspanya,
Mart. 1951) (Macaristan 1956) Grev vusâtı arttıkça siya-
sî tahlilin ehemmiyeti de artar. Muayyen hallerde yanlış
bir zamanda başlanan grev, sendikalar aleyhinde kanun-
ların çıkarılmasına sebep olabilir.

6.2.2. İktisadî tahlil

Sendikaların çocukluk devirlerinde en çok kriz zaman-
larında protesto kabilinden grevler yapılmakta idi. Bu
grevlerin bir çoğu mağlubiyetle neticelendi. Bir grevin
kriz olmadığı zamanlarda ve iş piyasası durumu müs-
ait bulunduğu anlarda muvaffak olması ihtimali var-
dır. Konjüktür için ehemmiyeti haiz olan şunlardır :

Stok durumu (büyük mikyasta stok mevcudu tehlikelidir.)

Sipariş durumu

Münakaşaya iştirak

Şüpheli hal ise geniş bir işsizliktir.

6.2.3. 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.

6.3. Taktik Plânlama : Hareketin yer ve zamanı

Beyannamenin neşir zamanı
Asgarî ve azamî hareket sahası

6.3.1. Hareket mahalli

Harekete, muvaffakiyet ihtimallerinin en çok olduğu yerde başlanılmalıdır :

- a) Teşkilât için lüzumlu iyi önşartlar (gerek azalar, gerekse idareciler bakımından)
- 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 işletmevi hangi işletmenin devam edeceği gizli tutulmalıdır. İcap ederse, aldatmak kasdıyla yanlış bir işletme ikaz edilmelidir.

6.3.2. Hareket zamanı

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

6.3.3. 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.)

6.3.4. Asgarî harekât sahası

Münferit işletmeler toplu sözleşme yapmaya veya top-

lu 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.)

Oturma grevi memleketlerin çoğunda menedilmiştir.

6.3.5. Azami 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 müzakerele-re 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.

7.1. Psikolojik ön şartlar

Grev yapanlar grevin lüzumuna kani bulunmalıdırlar. Bu kanaat zaruri bir ön şarttır. Müdafaa grevinde iyi ön şart-

lar mevcuttur. Taarruza grevinde ise bunlar temin edilmelidir. Gıda maddeleri fiyatlarının artması iyi bir mucip sebeptir.

7.2. Maddi ön şartlar

Bir grev kaç malolur, ne kadar sürer? Bu suallere önceden cevap verilmelidir. İflasa kadar sürükleyen bir greve hiçbir sendika cesaret edemez. Sendikanın kendi imkânları bulunmalıdır. Teşkilât bir ihtiyata malik olmalıdır. (Meselâ Alman Sendikalar Konfederasyonu nezdinde bir «Tesa-nüd 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, grev bürolarının bakımı ve grev nöbetçilerinin iâşeleri büyük masrafları muciptir.

7.3. 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 naizdir.

7.4. İhtilafın hedefi

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

7.5. 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. Greve iştirak edenler için notlar hazırlanmalı ve bu notlarda sendikanın bütün istekleri sarıh 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 — seçim sandıkları — reylerin tasnifine işveren davet edilmelidir. Gizli oylama katiyen müzakerecileri hazırlayıcı taktik bir vasıta olarak yapılmamalıdır. Oyla madan sonra karar verilen greve muhakkak girişilmelidir.

Grev beyannamesi

Basında açıklama — grev idarecilerinin tayini

Grev idarecileri resmî makamlar ve polisle temasa geçerler. Gerek resmî makamlar gerekse polis soracakları hususları grev idarecilerine tevcih etmelidirler. Grevi idare edenlere, grev nöbetçilerine ve grev yardımcılarına ödenecek tazminatlar hakkında esaslar tesbit edilmelidir.

7.6. Grevin idaresi

Grevin idaresi, grevin beyin ve kalbidir. Grev idareciliğine itimada şayan, malûmat sahibi olan ve mesuliyetleri deruh-te 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, propaganda-nın, ve grev idaresinin (yardım ve kontrol, kayıt, iâşe maddelerinin tevzii v.s.) tanzimidir.

Grev toplantıları en az haftada bir defa yapılmalıdır. Toplantılar için en münasip gün Pazartesidir. Zira hafta sonu daima huzursuzluklar getirir. Grev toplantıları yoklamalar-la birleştirilmelidir.

Grev idarecilerinin greve iştirak edenlere ve grev nöbetçilerine talimat verme hakkı sarahaten belli edilmelidir.

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

Nöbetçilerin bir suçu yüzünden sendika kendisini mesuli

yetten kurtarabilmesi için «infaz yardımcıları» mahiyetinde olan grev nöbetçileri son derece dikkatle seçilmelidir.

7.7. Grev nöbetçileri.

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

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 işverenin kollarına atılır, savcılık ve polis müdahale eder.

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

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.

7.8. Porapaganda ve mukabil propaganda.

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

Grev propagandasının vazifeleri : Grev yapan azalara lüzumlu izahatta 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)

Özel bir problem Komünistlerdir. Bir taraftan greve radikal bir veçhe vermek üzere uzaktan idare edilen bir kuvvet hazır beklemektedir, diğer taraftan işverenler grevi küçük düşürmek için komünistlikle itham ederler. İşverenlerin ücretli kışkırtıcılar kullanmaları ve grevi komünistlerin bir hareketidir diye göstermek istemeleri ve bu yolda şüphe u-

yandırmağa 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 malumat verilmelidir. Grev yapanlar dost olabilecekleri sempatisini kazanmak için gayret sarfetmelidirler.

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

7.9. 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 gidişat 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.

7.10 Yapılması zarurî işler

Greve başlamadan evvel zarurî tedbirler alınmış olmalıdır. (Maden ocakları su ile dolmamalıdır, hayvanlar sulanmalı ve sağılmalıdır.)

Zarurî işlerin genişliğini iş ihtilâfına giren sendika tesbit eder. Aleyhine grev yapılan işletmenin tesisatına zarar yapılmamalıdır. Halkın zarurî ihtiyaçlarını karşılayan hizmet ve mallar temin edilmelidir.

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

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

Çıraklar ve hamile kadınlar grevden hariç tutulduklarından bunlar zarurî 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 kapıy edilir. Hiç olmazsa tekrar işe alma şartı cezai takibata tevessül yasağı kabul ettirilmelidir. Aksi takdirde grev tamamen bir mağlubiyet halini alır.

Tavizlerde gizli oylamaya tekrar müracaat edilmesi şayanı tavsiyedir.

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

8 .1. Tekrar işe alınma şartı ve cezai takibata tevessül yasağına ait örnekler.

- 8.1.1. 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.
- 8.1.2. Aynı tedbir sendikanın hareketi dolayısıyla işten uzaklaştırılan veya mehilsiz olarak çıkarılan işçiler için de muteberdir.
- 8.1.3. Grevde iştirak edenlerin ve lokavttan müteessir olanların veya mehilsiz olarak işten çıkarılanların iş münasebetlerinde herhangi bir inkita bahismevzu olmayacak ve bu işçilerin evvelce tahakkuk etmiş olan hakları bâki kalacaktır.
- 8.1.4. Toplu sözleşme anlaşmazlığı sebebiyle herhangi bir tedbir tatbik edilemeyecektir.
- 8.1.5. Tekstil ve Giyim Eşyası Sendikası tarafından firmalar, birlikler veya Federal Birlikler aleyhine tatbik edilmiş olan tedbirler hükümsüz kılınacaktır.

9. SON MÜTALAA

GREVLER DERS KİTAPLARINA GÖRE YAPILAMAZ

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
Önsöz	5
1. Tarihten alınan dersler	7
1.1. Hedefsiz isyanlardan teşkilâtlandırılmış mücadeleye	7
1.2. Grevlerin öncüleri	7
1.3. Teşkilâtsız bir grev çok tehlikelidir	8
2. Grevin açıklanması	9
3. Grev yönetmeliği	9
3.1. Ani olarak husule gelen işi terk hadiselerinin önlenmesi	9
3.2. Alman Sendikalar Konfederasyonunun ana hatları	10
3.3. Maden işçileri sendikasının grev hükümleri	11
3.4. Kamu hizmetleri ve ulaştırma işçileri sendikası tüzüğünün ... hükümleri	12
3.5. Tekstil ve giyim eşyası işçileri sendikası tüzüğünün ... hükümleri	13
4. Grevin Şekilleri	13
4.1. İş hukukuna dayanan, iş uyuşmazlığı grevleri	14
4.2. İş hukukuna dayanan gösteriş grevi	14
4.3. Siyasal gösteriş grevi	14
4.4. Siyasal uyuşmazlık grevi	14
4.5. Sempati grevi	14
4.6. Dayanışma grevi	15
4.7. Gelişigüzel grev	15
4.8. Alıcıların (Tüketenlerin) grevi	15
4.9. Açlık grevi	15
4.10. Özel hareketler	16
5. Hukuk düzeninde grev	16
5.1. Sosyal uygunluk terimi	16
5.2. Son çare terimi	16
5.3. Grev ve münferit iş sözleşmeleri	17
5.3.1. Kısmî grev ve şumul sahası teorisi	17
5.4. İş sözleşmesine aykırı grev	17
5.5. Resmî vazifeye aykırı grev	17
5.6. Sendika kararına aykırı grev	18
5.7. Toplu sözleşmeye aykırı grev	18
5.8. İşletme yönetmeliğine aykırı grev	18
5.9. Devletin tarafsızlığı	18
5.10. Grevlerin devamınca cezayı müstelzim hareketler	19

6. Grevin stratejisi ve tekniği	20
6.1. Grevin şekilleri	20
6.2. Stratejik tahliller	20
6.2.1. Siyasal tahlil	21
6.2.2. İktisadî tahlil	21
6.2.3. Teşkilât bakımından tahlil	21
6.3. Taktik plânlama	22
6.3.1. Hareket mahalli	22
6.3.2. Hareket zamanı	22
6.3.3. Beyannamenin neşri zamanı	22
6.3.4. Asgarî harekât sahası	22
6.3.5. Azami harekât sahası	23
7. Grevin plânlanması ve teşkilât	23
7.1. Psikolojik ön şartlar	23
7.2. Maddî ön şartlar	24
7.3. İş uyuşmazlığına hazırlık	24
7.4. İş uyuşmazlığının hedefi	24
7.5. Harekâtın hazırlanması	24
7.6. Grevin yönetilmesi ve yürütülmesi	25
7.7. Grev nöbetçileri	26
7.8. Propaganda ve mukabil propaganda	26
7.9. Haberleşme ve rapor verme	27
7.10. Yapılması zaruri işler	27
8. Harekâta son verilmesi	28
8.1. Tekrar işe alınmayla ilgili şartın ve ceza kovuşturmasının önlenmesi örneği	28
9. Son mütalaa	28



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

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



33 892 09E 1963