



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜRKİYE'DE **GREV HAKKI**

Yıldırım Koç

Eğitim Yayınları No. 14

1.892

00

99

78

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

TÜRKİYE'DE
GREV HAKKI

Yıldırım Koç

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Eğitim Yayınları No. 14

Tarih:.....

Demirbaş No:.....1678.....

Tasnif No:..331..892..KOÇ..

Bilgiye itirazdır.

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 14
Ankara, 1999

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sk. No. 10
Kızılay, Ankara

Yıldırım Koç
TÜRK-İŞ Genel Başkan Danışmanı
YOL-İŞ Eğitim ve Araştırma Dairesi Müdürü

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK
Telefon : (0.312) 433 3638
Telefax : (0.312) 434 1471
Yenişehir - Ankara

SUNUŞ

Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en büyük ve yaygın grevleri, TÜRK-İŞ tarafından 1995 yılında gerçekleştirildi. 300 bini aşkın işçinin çalıştığı kamu kesimi işyerinde greve çıkıldı. Bu grevler, grev hakkının birçok ciddi yasaklama ve kısıtlama altında olduğu şartlarda, büyük bir başarıyla gerçekleştirildi.

1982 Anayasası, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ve diğer mevzuatın geniş kapsamlı yasaklama ve kısıtlamalarına rağmen, TÜRK-İŞ'e bağlı Sendikalarımız 1984 yılından itibaren son derece önemli grevler gerçekleştirdiler. 1984 yılında Desan ve Yıldırım Tersanelerinde başlayan grevler, 1987 yılından itibaren yaygınlık kazandı. TÜRK-İŞ ve bağlı Sendikalarımız, bu yıllar boyunca büyük fedakarlıklarla önemli başarılar elde ettiler. Sendikalarımız, grevlerini meşru ve demokratik eylemlerle tamamladılar ve üyelerinin hak ve menfaatlerinin geliştirilmesi için sorumluluklarını fazlasıyla yerine getirdiler.

TÜRK-İŞ'in ve Sendikalarımızın meşru ve de-

mokratik mücadelesi sonucunda, grev hakkı konusunda, bir taraftan anti-demokratik düzenlemelerin bir bölümü işlemez kılındı, diğer taraftan bazı kısıtlamalar yasa değişikliğiyle değiştirildi. Ancak ne yazık ki, çalışma mevzuatımız bugün grev hakkı konusunda da uluslararası düzeyin hala gerisindedir. 1982 Anayasası ve ilgili mevzuat, Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 87 sayılı ILO Sözleşmesi ile ciddi biçimde çelişmektedir. TÜRK-İŞ, çalışma mevzuatımızın onaylanmış ILO Sözleşmeleri ile uyumlu hale getirilmesi talebini sürekli olarak gündemde tutmaktadır ve tutacaktır. Türkiye’de Grev Hakkı kitapçığının, grev hakkı üzerindeki kısıtlama ve yasaklamaların kaldırılması çabalarımıza katkıda bulunacağına inanıyorum.

Salih Kılıç

Genel Eğitim Sekreteri

Giriş

Paris'te günümüzdeki belediye binasının bulunduğu yerde eskiden "Grev Meydanı" adı verilen bir meydan varmış. Burası Paris'in "amele pazarı", işsizlerin toplandığı ve işçi arayanların başvurduğu bir yermiş. Grev yaparak işi durduran işçiler de yeniden bir iş bulabilmek için bu meydana giderlermiş. "Greve gitmek", işi durdurup yeniden iş aramak için "amele pazarı"na gitmekmiş.

1995 yılında Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Bill Jordan ile Azerbaycan İşçi Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Ali Baba arasında çevirmenlik yapıyordum. Resmi görüşmeler bittikten sonra, Bill Jordan, Bakü'nün ünlü bir "tatil merkezi" olduğunu söyledi. Ben de öyle çevirdim. Ali Baba biraz anlamamış gibi baktı; ancak birşey de söylemedi. Görüşme bittikten sonra, Ali Baba bana Bill Jordan'ın ne demek istediğini sordu. Bir kez daha, ancak farklı sözcüklerle anlattım. Ali Baba gülmeye başladı. Olayı anlatınca ben de çok güldüm. Meğer Azeri Türkçesinde "tatil"in anlamı bizdeki "grev" imiş. Bill Jordan'ın söylediklerini ben "Bakü ünlü bir tatil

merkezi" olarak çevirdiğimde, Ali Baba "Baku ünlü bir grev merkezi" olarak kavramış ve bir anlam verememiş. Sonra, Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde çıkar Tatil-i Eşgal Kanunu'nu anımsayınca, aradaki bağlantıyı daha iyi kurduk.

"Grev" yada "tatil" işçi sınıfının daha insanca yaşama ve çalışma koşullarını sağlamasının önemli araçlarından biridir. Grev hakkı temel bir haktır; ancak kesinlikle bir amaç değildir. Grev, ancak zorunlu kalındığında başvurulmuş meşru ve demokratik bir mücadele aracıdır. Bu kitapçığın amacı, grev hakkının uluslararası belgelerde, bazı ülkelerde ve ülkemizde ne ölçüde geçerli olduğunu özet olarak sunmaktır. Grevin nasıl uygulanacağına ilişkin sorular ise, bir başka kitapçığımızda ele alınacaktır.

Grev Nedir?

Grev, işçilerin, çeşitli konulardaki isteklerini bir işverene, bir grup işverene, bir işveren örgütüne, hükümete veya başka bir kuruma kabul ettirmek veya kamuoyunun dikkatini herhangi bir soruna, olaya, konuya çekmek amacıyla topluca işi bırakmalarıdır.

Grev, toplu işçi eylemlerinin bir türüdür. İş yavaşlatma türü eylemler de, çalışmayı doğrudan etkilediği için, grev kapsamında değerlendirilebilir. Ancak, özellikle 1989 ve sonrasında gördüğümüz çok çeşitli eylem türlerinden işyerindeki çalışmayı doğrudan etkilemeyenleri, grev olarak kabul edemeyiz. Örneğin, iş çıkışı topluca yürüyüş yapmak, grev değildir. Buna karşılık, "işverenin toplu sözleşme taslağını topluca okuyoruz ve değerlendiriyoruz" denilerek çalışma saatleri içinde işi durdurmak ve toplantı yapmak, genel anlamıyla grevdir.

Grev hakkını çeşitli biçimlerde sınıflandırmak mümkündür.

Grevler, yürürlükteki mevzuata bakılarak, "yasal" veya "yasadışı" olarak sınıflandırılabilir.

Grevler, amacına göre ayrılabilir. Grev yapan işçilerin doğrudan kendi işverenleriyle grev nedeni olacak bir sorunları yoksa, ama bir başka işyerindeki işçileri desteklemek amacıyla greve gidiliyorsa, bir **dayanışma grevi** veya **sempati grevi** söz konusudur.

Grevleri, "**siyasi grev**" ve "**ekonomik grev**" diye ayırmak da mümkündür. Ancak, hangi talebin siyasi, hangi talebin ekonomik olduğu karışabilir. Ekonomik talepler birçok durumda siyasal güçle çözümlenir. Siyasal amacın arkasında birçok durumda ekonomik amaç yatar. Örneğin, kamu kesimi işyerlerinde süren bir uyuşmazlık nedeniyle hükümetin düşürölmesi amacıyla gerçekleştirilen bir genel grev, hem ekonomik, hem siyasal unsurların bir sonucudur.

Genel grev ise, bir bölgede veya bir ülkede, çeşitli işkollarındaki işçilerin ortak bazı taleplerle ve amaçla birlikte ve aynı anda çalışmayı durdurmalarıdır.

Grevin amacı, hükümetin, belirli konulardaki politikasını değıştirmesini sağlamak olabilir. TÜRK-İŞ'in, demokratikleşmenin sağlanması, özelleştirmenin durdurulması, kamu kesimi toplu sözleşmelerinin dördüncü dilim zammının ödenmesi ve diğere bazı amaçlarla gerçekleştirdiğı 20 Temmuz 1994 eylemi bu nitelikteydi.

Grevin amacı, toplu sözleşme görüşmeleri sıra-

sında çıkan bir anlaşmazlık veya uyuşmazlık olabilir. "**Menfaat uyuşmazlığı**" adı verilen bu tür anlaşmazlıklar sonucu "**menfaat grevi**" yapılır. TÜRK-İŞ 1995 yılında Türkiye tarihinin en fazla işçisinin katıldığı grevleri yaptığında, bu tür bir grev gerçekleştiriyordu.

Grevin amacı, yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinin işverenlerce uygulanmamasını protesto olabilir. Bu nitelikteki uyuşmazlıklara "**hak uyuşmazlığı**", hak uyuşmazlığı nedeniyle gidilen greve de "**hak grevi**" denilir. 1980 öncesinde yasal olan hak grevi, 1982 yılından sonra kaldırılmış, kağıda geçirdiğimiz haklarımızı hayata geçirmede kullandığımız önemli bir araç elimizden alınmıştır. Ancak bu kısıtlama işyerlerindeki birçok huzursuzluğun ve eylemin de ana nedenidir.

Grevin amacı, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin uygulanmasını sağlamak olabilir.

Grevin amacı, işverenin, yürürlükteki yasalara uymasını sağlamak olabilir (kaçak işçiliğin önlenmesi, işçilere baskı yapılmaması, ücretlerin ve diğer alacakların zamanında ödenmesi, v.b.).

Grevin amacı, Parlamento'nun belirli yasaları çıkarması veya çıkartmaması olabilir. Örneğin, 26 Kasım 1994 günü TÜRK-İŞ'in Tandoğan'dan Anıtkabir'e ve ardından Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne yaptığı tarihi yürüyüşün amacı, bütçe kanununda yer alan ve işçilerin haklarını ciddi biçimde kısıtlayacak hükümlerin tasaridan çıkarılmasıydı. Yürüyüş, başarıyla sonuçlandı. Cumartesi günü gerçekleştirilen bu başarılı eylem, hafta içinde olsaydı, bu nitelikte bir grevden söz edilebilirdi.

Grevin amacı, özelleştirmenin durdurulması veya işyerinin kapanmasının engellenmesi olabilir. Bu konudaki en başarılı örnek, Selüloz-İş Sendikası'nın İzmit'te SEKA işyerlerinde 1998 yılında gerçekleştirdiği işyerini terketmeme ve üretimi sürdürme eylemidir.

Grevin amacı, işten çıkan işçilerin geri aldırılması olabilir. Bu konudaki en başarılı örnekler, Kristal-İş Sendikası'nın Paşabahçe Cam Fabrikası'nda işten çıkarılan işçilerin geri alınmasını sağlamak amacıyla gerçekleştirdiği işi durdurma ve işyerini terketmeme eylemidir. 1991 yılında gerçekleşen bu eylem başarıyla sonuçlanmıştır. Ekonomik kriz ge-

rekçe gösterilerek Kordsa'dan çıkarılan işçilerin geri alınması amacıyla Teksif üyesi işçilerin gerçekleştirdiği işyerini terketmeme eylemi de son dönemin ses getirici meşru mücadeleleri arasında önemli bir yer tutmaktadır.

Genel grevin de sendikal mücadelede özel bir yeri vardır. Ancak genel grev de bir amaç değil, işe yarayacağı zaman ve riskleri de hesaba katılarak kullanılabilecek araçlardan yalnızca biridir. Genel grevi tüm sorunların çözüm aracı gibi görme eğilimi son derece yanlıştır. Başarılı genel grevler, bazı sorunları çözebilir. Başarısız genel grevler ise büyük kıyımlara ve yılların kazanımlarının kaybedilmesine yol açabilir.

Uluslararası Belgelerde Grev Hakkı

Grev hakkını güvence altına alan en önemli uluslararası belge, Türkiye'nin 1932 yılından beri üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sözleşmesidir. Türkiye bu Sözleşmeyi 1993 yılında onaylamıştır.

87 sayılı Sözleşme metninde "grev" sözcüğü geçmemektedir. Ancak, bu Sözleşme'yi yorumlayan yetkili ILO organları, grev hakkının, örgütlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olduğunu birçok kez kabul etmişlerdir. Grev hakkı, 87 sayılı Sözleşmeye dayanılarak, en geniş ve kapsamlı biçimiyle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yetkili organ kararlarına geçmiştir.

Ülkemizde çalışma mevzuatının 87 sayılı Sözleşmede yer alan grev hakkıyla nasıl ve hangi noktalarda çeliştiği, bu kitapçığın son bölümünde ele alınacaktır ("ILO İlkeleri Açısından Türkiye'de Grev Hakkı" bölümü).

Grev hakkına açıkça atıfta bulunan önemli iki diğer belge vardır.

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 1966 yılında kabul edilmiş ve 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu önemli belgenin 8/d maddesi şöyledir:

"Bu Sözleşmeye taraf olan devletler, aşağıdakileri sağlamayı taahhüt ederler: ... (d) Söz

konusu ülkenin yasalarına uygun yapılmak koşuluyla, grev hakkı.”

Türkiye'nin de üyesi bulunduğu Avrupa Konseyi'nin temel belgelerinden olan ve 1961 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili düzenlemesi de şöyledir:

"Sözleşmeci Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere...

(4) Menfaat uyuşmazlığı durumunda işçilerin ve işverenlerin, bir önceki toplu iş sözleşmelerinden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere, grev hakkı dahil, ortak hareket hakkını tanır."

Avrupa Sosyal Şartı, grev hakkını ve topluca eyleme geçme hakkını tanıırken, işçi veya memur adları altında veya statülerinde çalışma konusunda bir ayırım yapmamakta, en geniş işçi ve memur kesimlerini kapsamakta, çok geniş biçimleri ve amaçlarıyla grev hakkının tanınmasını öngörmektedir. Bu durum ILO'nun bir raporunda şöyle ifade edilmektedir:

"Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanması, devlet memurları da dahil işçilerin grev hakkının bu araç tarafından belirlenmiş sınırlar içinde tanındığı anlamına gelmektedir." (ILO Joint Committee on the Public Service, Fifth Session, Report I, General, Report, Cenevre, 1994, s.94)

Çeşitli Ülkelerde Grev Hakkı

Grev hakkı çeşitli ülkelerde anayasalarda güvence altına alınmıştır. Avrupa ülkelerinin hiçbirinin anayasasında, ülkemizde 1982 Anayasasında olduğu gibi kapsamlı kısıtlamalar bulunmamaktadır.

Grev hakkını en geniş biçimde düzenleyen, Portekiz Anayasasıdır. Portekiz Anayasasının 57. Maddesi şöyledir:

"(1) Grev hakkı korunacaktır.

(2) Grevler aracılığıyla hangi menfaatlerin korunacağına karar verme hakkına işçiler sahip olacaktır. Bu tür menfaatlerin alanı yasa ile sınırlanmayacaktır.

(3) Lokavtlar yasaklanacaktır."

Slovak Cumhuriyeti'nin 3.9.1992 tarihinde kabul edilen Anayasasında da grev hakkı en geniş bir biçimde şöyle düzenlenmiştir (Madde 37/4):

"Grev hakkı güvence altına alınacaktır. Bunun koşulları yasayla belirlenecektir. Hakimler, savcılar, silahlı kuvvetler mensupları ve itfaiyeciler bu hakkın kullanımının kapsamı dışında tutulacaktır."

Belçika'da askeri personel ve polis dışında tüm ücretlilerin grev hakkı vardır. Diğer devlet memurları da bu grev hakkından yararlanırlar. Polis teşkilatında çalışan sivil görevlilerin de grev hakkı söz konusudur.

Kanada'da yalnızca kamu çıkarı ve kamu güvenliği gibi gerekçelerle grevlere kısıtlama getirilebilmektedir. İşçi ve memur ayrımı yapılmaksızın tüm ücretli çalışanların bu çerçevede grev hakkı vardır.

Meksika'da, hakları sistemli bir biçimde ihlal edilen devlet memurlarının grev hakkı vardır.

Dünyanın birçok ülkesindeki grev hakkı, ülkemizdekinden daha geniştir.

Türkiye'de Grev Hakkının Gelişimi

Osmanlı Devleti döneminde güçlü bir işçi sınıfı olmamasına rağmen, Avrupa ülkelerindeki işçi olaylarından korkularak, grevler konusunda çeşitli kısıtlamalar getirilmişti.

1845 yılında kabul edilen Polis Nizamı'nın 12. Maddesi, yeni kurulan polis örgütünün temel görevlerinden biri olarak, (günümüz Türkçesiyle) "işini bırakarak greve gitmeyi amaçlayan işçilerin dernek ve toplulukları ile buna benzer kamu düzenini bozucu her türlü fitne ve fesat derneklerini ortadan kaldırmak ve yok etmek, böylelikle de ihtilalin önünü almak için sürekli olarak uğraşmak ve çaba harcamak" olarak belirtiliyordu.

1867 yılında kabul edilen Demiryolları Nizamnamesi ise, "her ne suretle olursa olsun arabaların

ilerin ve müstahdemin grev hakkını aynı biçimde düzenledi. Yasa ile, kamuya yönelik hizmetlerde çalışmayan işçiler için bir kısıtlama veya yasaklama getirilmedi.

1926 yılında kabul edilen Türk Ceza Kanunu (Madde 201), tehdit ve şiddet kullanılarak sanat ve ticaret özgürlüğünün engellenmesini yasaklıyordu. Ancak bu bir grev yasağı değildi.

31 Mart 1926 tarihinde kabul edilen 788 sayılı Memurin Kanunu memurların grev yapmasını yasakladı. Grevin cezası, grevi örgütleyenler için memuriyetten çıkarılma, katılanlar için ise bir derece kaybıydı. Türk Ceza Kanunu da memurlar için grevi şöyle yasaklıyordu:

"Devlet memurlarından  ve daha ziyade kimse evvelce aralarında vaki olan karar ve ittifaqa binaen usul ve nizam hilafına memuriyetlerini terkederlerse, her biri otuz liradan yüzelli liraya kadar ağır cezai nakdiye ve muvakkaten memuriyetten mahrumiyete mahkum olurlar. Bu hareketlerinden devletçe bir zarar hasıl olmuş ise zararın derecesine göre bunların her biri 

aydan beş seneye kadar hapsolunur." (Madde 236)

Maddedeki para cezası daha sonra beş katına çıkarıldı. Bu madde 7 Ocak 1981 tarihinde son derece ağırlaştırıldı.

Türk Ceza Kanunu'nun tehdit ve şiddet kullanarak sanat ve ticaret özgürlüğünün engellenmesini yasaklayan maddesine 1933 yılında bir ekleme yapıldı. Birçok yazar tarafından yanlışlıkla "grev yasağı" biçiminde yorumlanan bu ekleme, zor, şiddet ve tehdit kullanarak işin durdurulmasına yol açılmasını yasaklıyordu. Bu düzenleme bir grev yasağı değildi.

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu, Türkiye'de işçiler için ilk kez geniş kapsamlı bir grev yasağı getirdi (Madde 72-73). Ancak, yasadışı grev yapmanın cezası, günümüzle karşılaştırıldığında, son derece azdı. Örneğin, grevci işçilerin her biri on liradan yüz liraya kadar hafif para cezasına çarptırılıyordu. Eğer grevci işçiler kamu hizmeti gören kuruluşlarda çalışıyorsa, ayrıca bir aydan

altı aya kadar hafif hapis cezası verilebiliyordu. Grevin amacı devlet ve belediye kararlarını etkilemek ise, verilen ceza iki aydan iki seneye kadar hapis cezasıydı (Madde 127).

1947 yılında kabul edilen 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri hakkında Kanun da grev yasağını vurguluyordu. Yasaya göre, sendika yönetim kurulu üyeleriyle sendika yönetiminde görevli olanların grevi teşvik etmeleri veya greve başvurulması durumunda, sendika, mahkeme kararıyla, üç aydan bir seneye kadar geçici veya devamlı olarak kapatılacaktı (Madde 7).

1961 Anayasası geniş bir grev hakkı tanıdı (Madde 47). Ayrıca, lokavt, işverenlere anayasal bir yetki olarak tanınmadı. 1963 yılında kabul edilen 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, grev hakkının kullanımını düzenlerken, bu hakka önemli bazı kısıtlama ve yasaklamalar getirdi. Ancak, günümüzde yürürlükte bulunan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile kıyaslandığında, 275 sayılı Yasanın tanıdığı grev hakkı çok daha genişti.

Memurların örgütlenme hakkını düzenleyen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu 1965 yılında kabul edildi. Bu Yasa, devlet memurları sendikalarının **"grev teşebbüs ve faaliyetlerini destekleyici davranışlarda bulunamayacağı"**nı belirtiyordu. (Madde 14/f)

1965 yılında kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Yasası da memurların grev yapmasını açık bir biçimde yasaklıyordu:

"Devlet memurlarını greve karar vermeleri, grev tertiplemeleri, ilan etmeleri, bu yolda propaganda yapmaları yasaktır.

"Devlet memurları, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılamaz, grevi destekliemez veya teşvik edemezler." (Madde 27)

Bu maddeyi ihlal ederek grev yapmanın cezası, 657 sayılı Yasa'nın 125. Maddesi ile düzenlenmişti. Bu maddeye göre, "grev yasağı" kapsamına giren eylemleri yapmanın cezası ilgili kişinin bir aydan altı aya kadar aylıksız olarak geçici süre ile görevinden çıkarılmasıydı.

12 Mart 1971 sonrasında Türk Ceza Kanunu'nun yukarıda sözü edilen 201. Maddesi değiştirilerek, "her kim, ..., cebir ve şiddet veya tehdit olmaksızın, işyerini her ne suretle olursa olsun kısmen veya tamamen işgal ederse bir aydan bir seneye kadar hapis cezasıyla cezalandırılır" hükmü getirildi. Ayrıca, işyerinde bir tahribatın meydana getirilmesi durumunda, cezanın iki misli artırılacağı belirtildi. Bu düzenleme bugün de yürürlüktedir.

12 Eylül 1980, Türkiye'de işçilerin ve memurların grev hakkı açısından bir dönüm noktası oldu.

Milli Güvenlik Konseyi'nin 3 no.lu kararı ve 15 no.lu bildirisi ile tüm grevler ertelendi:

"Tüm grev ve lokavtlar ikinci bir karara kadar ertelenmiştir."

Grevde olan 54 bin dolayındaki işçi 15 Eylül 1980 Pazartesi günü işbaşı yaptı. Grev yasağı 1984 yılı başına kadar sürdü. Bu arada grev hakkı her açıdan kısıtlama ve yasaklama altına alındı.

Türk Ceza Kanunu'nda 1981 yılında yapılan bir

değişiklikle, memurların grev yasağının yaptırımı ağırlaştırıldı. 7.1.1981 günlü değişiklik sonrasında, memurların grev yapmasının yaptırımı şöyle oldu:

"Memurlardan veya işçi niteliğini taşımayan kamu hizmeti görevlilerinden üç veya daha fazla kimse aldıkları karar gereğince kanun hükümlerine aykırı olarak, memuriyetlerini terk eder veya vazifelerine gelmezlerse veya vazifelerine gelip de görevlerini geçici de olsa kısmen veya tamamen yapmazlar yahut yavaşlatırlarsa her biri hakkında dört aydan bir yıla kadar hapis ve ikibin liradan onbin liraya kadar ağır para cezasıyla birlikte muvakkaten veya müebbeten memuriyetten mahrumiyet cezası da hükmolunur... Bu maddedeki eylemler dernek veya meslek kuruluşları yöneticilerinin bu yönde aldıkları karar veya yayınladıkları bildiriler üzerine vuku bulmuşsa, bu kararı alan veya bildiriği yayınlayanlara bir yıldan üç yıla kadar hapis ve üçbin liradan onbin liraya kadar ağır para cezası verilir. Fail memur ise müebbeten memuriyetten mahrumiyet cezasına da hükmolunur." (Madde 236)

Devlet Memurları Yasası'nın 26. Maddesi, 1965 yılından 1982 yılına kadar "birlikte çekilme yasağı"nı düzenliyordu. Bu madde, 12.5.1982 günü 2670 sayılı Yasayla değiştirilerek aşağıdaki biçimi aldı:

"Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı: Bu kanunun 21nci maddesi ile hükme bağlanan hakkın kullanılmasında birden fazla Devlet memurunun toplu olarak söz ve yazı ile müracaatları ve şikayetleri yasaktır.

"Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hizmetlerinin ve işlerinin yavaşlatılması veya aksatılması sonucunu doğuracak eylem ve hareketlerde bulunmaları yasaktır."

1982 yılındaki aynı yasa ile, grev yapmanın cezası da "bir daha Devlet memurluğuna atanmamak üzere memurluktan çıkarma" olarak belirlendi. İlgili düzenleme şöyleydi:

"Devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

"(a) İdeolojik veya siyasi amaçlarla kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, boykot, işgal, engelleme, işi yavaşlatma ve grev gibi eylemlere katılmak ve bu amaçlarla toplu olarak göreve gelmemek, bunları tahrik ve teşvik etmek veya yardımda bulunmak,.."

İşçilerin grev hakkı, önce 1982 Anayasası, ardından da 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile birçok yasaklama ve kısıtlama altına alındı.

1982 Anayasası Öncesinde İşverenlerin Grev Hakkının Kısıtlanması Konusundaki Talepleri

Aşağıda da görüleceği gibi, gerek 1982 Anayasası, gerek başta 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası olmak üzere diğer mevzuat, grev hakkına büyük darbeler indirdi. Bu hak kayıplarının önemli bir bölümü, 1980 öncesinde ve sonrasında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyo-

nu (TİSK) tarafından dile getirildi. Grev hakkına getirilen kısıtlama ve yasaklamaların büyük bir bölümünü TİSK'in genel kurullarına sunulan çalışma raporlarında bulmak mümkündür. Aşağıda, bazı kısıtlama ve yasaklamalara ilişkin TİSK talepleri sunulmaktadır:

İşverenlerin hak grevinin yasaklanması talebi, 12 Eylül sonrasında kabul edildi. TİSK'in bu konudaki talepleri şöyleydi:

"Hak uyuşmazlıklarındaki grev ve lokavt hakkı kaldırılmak suretiyle ... toplu sözleşme düzeni barışçı çözüm yollarına daha çok değer veren ve sulh düzeni olmayı sağlayacak bir bünyeye kavuşturulabilecektir." (TİSK, 9. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1972, s.53)

"Hak uyuşmazlıklarında grev hakkı düzenleyen madde, sistemimizle çelişki yaratmaktadır. Bu çelişkinin giderilmesi gerekli görülmektedir." (TİSK, 10. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1974, s.83)

"Hak ihtilaflarında grev yapma imkanı olma-

malıdır." (TİSK, 14. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1982, s.29)

TİSK, menfaat grevlerinin de mahkemelerde durdurulabilmesini istiyordu. Bu istekleri de kabul edildi. TİSK'in talebi şöyleydi:

"Menfaat grevleri mahkemelerce ihtiyati tedbir yoluyla durdurulmalıdır." (TİSK, Nisan 1982, s.29).

TİSK, grev ertelemelerinin kapsamının genişletilmesini, süresinin uzatılmasını ve konuyu Yüksek Hakem Kurulu'nun karara bağlamasını istiyordu. İstekleri yerine getirildi. TİSK'in bu konuda çeşitli yıllardaki talepleri şöyle gelişti:

"Bakanlar Kuruluna verilen grev ertelemeleri hakkının gerçeklere daha uygun şekilde yürütülebilmesi için, kamu düzenini ve kamu yararını bozucu nitelikte olan grevleri de erteleme imkanı tanınmalıdır. Bu hususa bağlı olarak grevler, erteleme gerekçesinin gerektirdiği sürede ertelenebilmelidir." (TİSK, 1972, s.53)

"Grev ve lokavt ertelemeleri için kanundaki sebepler, son Anayasa değişikliğinde benimsenen ilkelerle takviye edilmeli ve grev veya lokavtın kamu düzenini yahut kamu yararını bozucu nitelikte görülmesi hali de erteleme sebepleri arasına eklenmelidir. Ayrıca grev ertelemesindeki süre tahdidi kaldırılmalıdır." (TİSK, 1974, s.83)

"Grev ve lokavtın ertelenme sebepleri genişletilmeli, kamu düzenine, kamu yararına ve genel ekonomik yararlara aykırı noktaya geldiğinde Bakanlar Kurulu tarafından ertelenebilmelidir. Erteleme, grev başlamadan da yapılabilir. Ertelenen grevlerle ilgili toplu iş sözleşmeleri, Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak karara bağlanmalıdır." (TİSK, Nisan 1982, s.29)

TİSK, grevlerin grev kararının alınmasından sonraki belirli bir süre içinde uygulanabilmesini, yoksa bu hakkın düşmesini istiyordu. Bu isteği yerine getirildi. TİSK'in talebi şöyleydi:

"Grev ve lokavt kararlarının belirli bir süre

içinde uygulanması zorunlu olmalı, bu süre geçtikten sonra bu hak kullanılamamalıdır." (TİSK, Nisan 1982, s.29)

TİSK, grevin başlama tarihinin önceden bildirilmesini istiyordu. TİSK'in gerçekleştirilen bu talebi şöyle ifade edilmişti:

"Grevin başlama tarihi işverene önceden bildirilmelidir." (TİSK, Nisan 1982, s.29)

TİSK, kısıtlı grev hakkını genişletmeyi amaçlayan çeşitli eylemlere karşı yeni önlemler istiyordu. Bunlar gerçekleştirildi. İsteği şöyleydi:

"Kanunsuz grev ve yasa dışı sendikal davranışlar için yeni müeyyideler getirilmelidir." (TİSK, Nisan 1982, s.30)

TİSK, grevlerin birer gösteriye dönüşmesinden şikayetçiydi. İsteği yerine getirildi:

"Grevlerde işyeri önündeki toplanmalar kanunsuz olaylara sebep olduğundan yasaklanmalı ve grev gözcülerinin görevleri kanunda daha açık belirtilmelidir." (TİSK, 1972, s.53)

TİSK, grev hakkını daha da kısıtlayacak ek düzenlemeler istiyordu. Aşağıda belirtilen bu isteği kabul edildi:

"İdarenin yahut mülki amirlerin grevlerdeki tutumunu belirtebilmek ve mümkün mertebe tek tip bir uygulamayı sağlayabilmek için bir tüzük veya yönetmelik hazırlanmalıdır." (TİSK, 1972,s.53)

İşverenlerin önemli taleplerinden biri, grevin süresinin kısıtlanmasıydı. Bu talep Danışma Meclisi'nde kabul edilen tasarıda yer aldı; ancak TÜRK-İŞ'in girişimleri sonucunda Milli Güvenlik Konseyi tarafından metinden çıkarıldı. TİSK'in talebi şöyledi:

"Belli ve makul süreyi aşan grevlerin amacını aşan grevler olduğu kabul edilmeli ve bu makul sürenin sonunda eğer grevler devam ediyorsa bunun bir hakkın suistimali olduğu görüşünden hareket edilerek durdurulması, hakkaniyete uygun düşecektir. Durdurulan grevler tarafsız bir organın kararı ile çözümlenerek topluma zarar verici niteliğinin ortadan kaldırılması imkan

dahilindedir." (TİSK, 13. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1980, Ankara, 1980, s.31)

TİSK, sendikalar üzerindeki baskının artırılmasını istiyordu. Bu istekleri de kabul edildi. TİSK'in isteği şöyle sunulmuştu:

"Sendika yönetici ve temsilcilerine yasa dışı hareketlerin önlenmesi yönünde kanuni görevler verilmeli ve bunları yerine getirmeyenlere ağır müeyyideler uygulanmalı ve sendikalar meydana gelen zararlardan sorumlu tutulmalıdır." (TİSK, 1980, s.35)

TİSK, grev yasakları kapsamının genişletilmesini istiyordu. Aşağıdaki gibi ifade edilen bu talep kabul edildi.

"Grev ve lokavt yasakları genişletilmelidir." (TİSK, Nisan 1982, s.29)

1982 Anayasa Tasarısında ve Anayasasında Grev Hakkının Düzenlenmesindeki Önemli Farklar

Hatırlanacağı gibi, Milli Güvenlik Konseyi tara-

fından oluşturulan Danışma Meclisi bir Anayasa tasarısı hazırladı. Danışma Meclisi'nde açık oylamayla oylanan ve sendikal alandan Danışma Meclisi'nde bulunan Mustafa Alpdündar, Feridun Şakir Ögünç ve Vahap Güvenç'in "Hayır" oylarına rağmen kabul edilen tasarıda grev hakkına ilişkin bazı kısıtlamalar, TÜRK-İŞ'in girişimleri sonucunda, Milli Güvenlik Konseyi tarafından kaldırıldı.

Danışma Meclisi'nde kabul edilen tasarıda yer almasına rağmen, TÜRK-İŞ'in girişimleriyle Milli Güvenlik Konseyi tarafından Anayasa metninden çıkarılan yasak ve kısıtlamalar şöyledir:

"Küçük İşyerlerinde Grev ve Lokavt Yasağı:

Madde 59: En çok on işçi çalıştıran küçük işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yapılamaz."

"Yüksek Hakem Kurulu: Madde 149: "Yüksek Hakem Kurulu...grev ve lokavtın altmış gün devam etmesi halinde taraflardan birinin veya Çalışma Bakanının başvurusu üzerine, taraflar arasındaki uyuşmazlığı kesin olarak çözümler."

1961 ve 1982 Anayasalarında Grev Hakkı

1961 Anayasası grev hakkını oldukça geniş bir biçimde düzenledi. Madde şöyleydi:

"İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler.

"Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir."

1961 Anayasası, lokavtı işverenlere anayasal bir yetki olarak tanımamıştı.

1982 Anayasası grev hakkına çok ciddi kısıtlamalar getirdiği gibi, lokavtı da işverenlere bir yetki olarak tanıdı. 1982 Anayasasının 54. Maddesi şöyledir:

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.

"Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.

"Grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı ve kusurlu hareketleri sonucu, grev uygulanan işyerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur.

"Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir.

"Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelenmenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulu'nun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

"Yüksek Hakem Kurulu'nun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir.

"Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma

grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.

"Greve katılmayanların işyerinde çalışmaları, greve katılanlar tarafından hiçbir şekilde engellenemez."

Anayasadaki bu kapsamlı ve ayrıntılı yasaklar ve kısıtlamalar, 1983 yılında Danışma Meclisi'nde bile görüşülmeden doğrudan Milli Güvenlik Konseyi tarafından ele alınarak kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda daha da artırıldı.

Bu yasakların küçük bir bölümü, 1988 yılında 3451 sayılı Yasa ile kaldırıldı.

Günümüzde 1982 Anayasası, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası, 765 sayılı Türk Ceza Yasası, 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasası, 2935 sayılı Olağanüstü Hal Yasası, 430 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 3218 sayılı Serbest Bölgeler Yasası başta olmak üzere çok sayıda yasa ve diğer

mevzuat, grev hakkına önemli kısıtlama ve yasaklamalar getirmektedir. Bu kısıtlama ve yasaklamaların çok büyük bir bölümü, Türkiye'nin onaylamış bulunduğu 87 sayılı ILO Sözleşmesini ihlal etmektedir. Mevzuatımızın hangi noktalarda 87 sayılı ILO Sözleşmesini ihlal ettiği, bu kitapçığın son bölümünde ele alınacaktır. İhlallerin önemli bir bölümü, 12 Eylül sonrasında kabul edilen düzenlemelerden kaynaklanmaktadır.

İşverenler Bugün Ne İstiyor?

İşverenler günümüzdeki kısıtlı biçimiyle grev hakkından bile memnun değildir; bu hakkın daha da kısıtlanmasını istemektedir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) işverenlerin bu konulardaki taleplerini sık sık dile getirmektedir. Bu isteklerden biri aşağıda sunulmaktadır:

"İşçi sendikaları grevdeki işçilere ödeme yapmalıdır: Sendikaların grev kararını verdikleri ve uyguladıkları işyerlerinde, grev süresince greve katılan üyelerine en az asgari ücret düzeyinde bir ödeme yapmak mecburiyetini getiren

yasal bir düzenlemeye gidilmelidir. (TİSK, Çalışma Hayatı '91, Yay.No.111, Ankara, 1991, s.74)

İlk bakışta işçilerden yanaymış gibi gözüken bu talep, sendikaların bir çoğunun fiilen grev yapamaz konuma düşmesini amaçlamaktadır. Grevlerde sendikalar tabii ki grev ödemesi yaparlar; ancak dünyanın hiçbir yerinde böyle bir garanti veya zorunluluk yoktur. İşverenlerin bu talebinin amacı, grevleri imkansız kılmaktır.

TİSK'in grevlere ilişkin diğer bir talebi de şöyledir:

"Otomatik grev oylaması sistemi getirilmelidir: İşçi sendikalarının politikası ile işçilerin yararları genellikle farklı olduğundan sendika politikası uğruna işçi yararlarının ortadan kalkması veya zedelenmesi bu yolla önlenebilmelidir. (TİSK, 1991, s.74)

Sendikalar ülkemizin en demokratik işleyen kitle örgütleridir. Sendikalar işçilerin genel çıkarlarını önde tutan bir politika izlerler. TİSK'in bu talebi, iş-

verenlerin işyerindeki baskılar sayesinde grevleri daha başından başarısız kılma çabasıdır.

TİSK'in grevler konusundaki diğer bir talebinin gerçekleşmesi durumunda, grevlerin başarıyla sonuçlanması imkansız olacaktır. TİSK'in bu çok tehlikeli talebi şöyledir:

"Grevde işçi ve işveren çalışabilmelidir: Greve çıkan işçinin bir başka işte çalışabilmesi, işverenin de greve çıkan işçisinin yerine bir başka işçi çalıştırabilmesi, çalışma ve çalıştırma hürriyetinin tabi sonucudur." (TİSK, 1991, s.74)

Bu talebin gerçekleşmesi durumunda, hem grevler çok uzayacak, hem de grev yerlerinin önü, grevkırcılarla grevci işçiler arasında meydan savaşlarına dönecektir. Grevci işçinin yerine işçi çalıştırma hakkı, grevkırcılığının meşrulaşması ve grevci işçiler ve sendikalarının da ölümüne bir kavgaya girmeleri demektir.

ILO İlkeleri Açısından Türkiye'de Grev Hakkı

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sa-

yılı **Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi**'ni 1993 yılı Şubat ayında onayladı.

87 sayılı Sözleşme özellikle grev hakkı açısından önemlidir. Grev hakkı, yetkili ILO komitelerinin 87 sayılı Sözleşme konusunda verdiği önemli ve kapsamlı kararlar sayesinde uluslararası güvence altına alınmıştır. ILO'nun bu alandaki iki yetkili kurulu, **ILO Standartların Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi** ile **ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi**'dir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün **Standartların Uygulanması Konusunda Uzmanlar Komitesi**, ILO'nun- Yönetim Kurulu tarafından seçilen tarafsız uzmanlardan oluşmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü **Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi** ise, Yönetim Kurulu bünyesinde 3 işçi, 3 işveren ve 3 hükümet temsilcisinden oluşan bir organdır. ILO'nun bu iki tarafsız denetim birimi, 87 sayılı Sözleşme'de yer alan, işçi örgütlerinin kendi üyelerinin çıkarlarını koruma ve geliştirme amacıyla kendi etkinliklerini düzenleme ve programlarını formüle et-

me hakkından hareket ederek, işçilerin grev hakkının olduğunu ifade etmektedir.

Bu iki Komite, lokavt konusunda böyle bir değerlendirme yapmamaktadır. Diğer bir deyişle, ILO'nun bu iki tarafsız Komitesi, lokavt yetkisinin grev hakkının doğal bir uzantısı olduğu biçimindeki görüşleri kabul etmemektedir.

Türkiye 87 sayılı Sözleşmeyi onaylamakla, Anayasa'da, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında, 657 sayılı Devlet Memurları Yasasında, sözleşmeli personele ilişkin 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede, 765 sayılı Türk Ceza Yasasında ve grev hakkıyla ilgili diğer mevzuatta önemli değişiklikler yapmayı üstlenmiş bulunmaktadır.

Anayasanın 90. maddesine göre, "usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir; bunlar hakkında anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulamaz."

Anayasanın bu hükmüne göre, Türkiye tarafın-

dan onaylanmış olan 87 sayılı ILO Sözleşmesi kanun hükmündedir. Anayasanın 2. maddesi, Türkiye Cumhuriyeti'nin bir hukuk devleti olduğunu belirtmektedir. Hukuk devleti anlayışı ise, iç mevzuatımızın, üstlendiğimiz uluslararası yükümlülüklerle uygun biçimde, 87 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyumlu hale getirilmesini gerektirmektedir. Bu uluslararası yükümlülüğün yerine getirilebilmesi için, aşağıda belirtilen noktalardaki çelişkilerin giderilmesi zorunludur.

1. Grevin Amacı:

Anayasanın 54. Maddesi, **"toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler"** demektedir. 2822 sayılı Yasa'nın 25. Maddesi de aynı düzenlemeyi yapmıştır:

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir."

Grevin yalnızca toplu iş sözleşmesi ile sınırlandırılması ILO denetim organları tarafından bir kısıtlama ve ihlal olarak kabul edilmektedir. ILO Uzmanlar Komitesi 1994 yılında yayınlanan raporunda bu konuda şunları yazmaktadır:

"Komite'nin görüşüne göre, işçilerin sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını korumakla sorumlu olan örgütler, ilke olarak, üyeleri ve ayrıca genel olarak işçiler üzerinde doğrudan etkisi olan önemli toplumsal ve ekonomik politika eğilimlerinin ortaya çıkardığı sorunlara çözüm arayışı içinde ve özellikle istihdam, toplumsal koruma ve yaşam standardı gibi konularda, durumlarını güçlendirmek amacıyla grev eylemini kullanabilmelidir." (ILO Uzmanlar Komitesi, Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Özgürlüğü, ILO Uluslararası Çalışma Konferansı 81. Oturumu'na Sunulan Rapor, 1994, paragraf 165.)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ise, Türkiye Hükümeti aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine bu konuda şu değerlendirmeyi yapmıştır:

"Komite, bir protesto grevi yapan sendikaların 58. maddenin 3. fıkrası uyarınca kapatılma tehlikesiyle karşı karşıya bulunduğunu dikkate almaktadır. Uzmanlar Komitesi'nin de belirttiği gibi, grev hakkı, işçilerin ve örgütlerinin, kendi ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek için sahip oldukları temel araçlardan biridir. Bu çıkarlar yalnızca daha iyi çalışma koşullarının elde edilmesi ve mesleki nitelikteki toplu istemlerin peşinden koşulması değil, fakat aynı zamanda ekonomik ve toplumsal politika sorunlarına ve çalışma hayatının işçileri doğrudan ilgilendiren her türlü sorunlarına çözümler aranması ile de ilgilidir. Komite, sendikaların, hükümetin ekonomik ve toplumsal politikalarını eleştirmeyi amaçlayan protesto eylemlerine başvurabilme olanağına sahip olmaları gerektiğini düşünmektedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye Hükümeti Aleyhine Şikayet Başvuruları (997, 999 ve 1029 Sayılı Davalar), 260. Rapor, paragraf 32.)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bir başka vesileyle de şu değerlendirmeyi yapmıştır:

"Grev hakkı yalnızca bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması aracılığıyla çözümlenebilecek iş uyuşmazlıkları ile sınırlı kalmamalıdır; işçiler ve örgütleri, gerekli olduğu durumlarda, daha geniş bir kapsam içinde, üyelerinin çıkarlarını etkileyen ekonomik ve toplumsal konularla ilgili tepkilerini ifade edebilmelidir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, *Freedom of Association, Digest of Decisions and Principles of Freedom of Association*, 3. Basım, 1985, paragraf 388.)

2. Konfederasyonların Grev Hakkı:

2822 sayılı Yasa, yalnızca sendikalara grev hakkı tanımaktadır. Halbuki ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Federasyon ve Konfederasyonların da grev hakkına sahip olması gerektiğini belirtmektedir:

"Federasyonların ve konfederasyonların grev çağrısında bulunmasının yasaklanması, Sözleşmenin 6. maddesinin ihlalidir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 1985, paragraf 366.)

3. Stajyer Öğrenciler:

3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası'na (**Resmi Gazete:** 19.6.1986) göre 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde toplam işçi sayısının yüzde 10'una kadar meslek lisesi öğrencisi çalıştırılmasına izin verilmektedir. Bu işçiler sendikaya üye olamamakta ve grevlere katılamamaktadır. Bu düzenleme de 87 sayılı Sözleşmenin ihlalidir.

4. İhtiyaç Fazlası Yükümlüler:

Bakanlar Kurulu'nun 12.7.1987 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 87/11945 sayılı "**Türk Silahlı Kuvvetleri İhtiyaç Fazlası Yükümlülerin Askerlik Görevlerini Yerine Getirme Esasları**" Kararına göre, kamu kurum ve kuruluşlarına, bildirilen ihtiyaca göre, ihtiyaç fazlası erbaş ve erler gönderilebilecektir. Bu yükümlülere, günde üç öğün yemek ve elbise verilecek ve bu kişiler ücretsiz olarak barındırılacaktır. Çalışmaları karşılığında bu kişilere yalnızca er ve erbaşlara ödenen harçlık verilecek, bunun dışında hiçbir ödeme yapılmayacaktır.

"Kamu kurum ve kuruluşlarında görevli yükümlüler, birlikte çalışacakları işçi ve memurların toplu halde işi bırakma, işi yavaşlatma ve grevlerine iştirak edemezler. Bu fiilleri teşvik ve tahrik edemezler, sendikalara ve derneklere üye olamazlar." (Madde 30)

Bu düzenleme, 87 sayılı Sözleşmenin açık bir biçimde ihlalidir.

5. Serbest Bölgeler:

3218 sayılı **Serbest Bölgeler Yasası**, serbest bölgelerin kuruluşundan sonraki 10 yıl içinde bu bölgelerde grev yasağı getirmektedir. Bu yasak, hem 87, hem de 98 sayılı Sözleşmelerin ihlalidir.

6. Sendika Üyesi Olmayanların Grev Hakkı:

2822 sayılı Yasa, sendika üyesi olmayan işçilerin toplu eylemlerini yasadışı grev kabul etmektedir. Halbuki, yetkili ILO denetim organları 87 sayılı Sözleşme'den hareketle , "işçilerin ve sendikaların" grev hakkına sahip olmaları gerektiği belirtmektedir.

7. Barışçıl Eylemler ve Direnişler:

1982 Anayasası ve 2822 sayılı Yasa, siyasi amaçlı grevi, dayanışma grevini, genel grevi, işyeri işgalini, iş yavaşlatmayı, verim düşürmeyi ve diğer direnişleri yasaklamaktadır.

Halbuki ILO denetim organları, bu eylemleri değerlendirirken, "barışçıl" olup olmadığı gibi bir ölçütü esas almaktadır. ILO denetim organları, 87 sayılı Sözleşme'ye göre, şiddet kullanılmayan "barışçıl" her türlü eylemin yasal olması gerektiğini belirtmektedir.

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine şu değerlendirmeyi yapmıştır:

"Komite, 25. Maddede grevin niteliği ve amaçları konusunda konmuş olan kısıtlamaların (siyasi grevin, genel grevin ve dayanışma grevlerinin, iş yavaşlatmanın ve üretimi düşürmenin yasaklanması) çok fazla kapsamlı olduğu ve bu konularda Yasanın V. Bölümünde yer alan cezai yaptırımların da son derece ağır olduğu

görüştüğüdür. Komite'nin olduğu kadar Uzmanlar Komitesi'nin de görüşüne göre, tümüyle siyasi nitelikteki grevler örgütlenme özgürlüğü ilkesinin kapsamı içine düşmemekle birlikte, sendikalar, özellikle bir hükümetin ekonomik ve toplumsal politikalarını eleştirmek amacıyla protesto grevlerine başvurabilmelidirler. Ayrıca, dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanması istismara yol açabilir ve grev hakkının kullanılmasına ilişkin yöntemler söz konusu olduğunda, kurallara tamı tamına uyarak işin yavaşlatılması, işyerlerinin işgal edilmesi ve işbaşı oturma grevleri yapılması konularında kısıtlama getirilmesi, ancak bu eylemlerin barışçıl olmaktan çıktığı durumlarda haklılık kazanır." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (997, 999 ve 1029 sayılı Davalar), 260. Rapor, paragraf 39.)

Kolombiya'da 4 işçi konfederasyonunun 14 Kasım 1990 tarihinde ilan ettikleri genel grevle ilgili olarak Hükümetin yasadışı iddiaları karşısında Ör-

gütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin kararı ise şöyledir:

"Komite, Hükümetin ekonomik politikasının toplumsal sonuçları ve işçiler açısından sonuçlarını protesto etmek için 14 Kasım 1990 tarihinde ülke düzeyinde gerçekleştirilen grevin yasadışı ilan edilmesinin ve bu grevin yasaklanmasının, örgütlenme özgürlüğünün ciddi bir biçimde ihlalini oluşturduğu düşüncesindedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Kolombiya Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu, 1562 sayılı Dava, 279. Rapor, paragraf 518/a.)

ILO Uzmanlar Komitesi'nin 1994 yılı raporunda bu konuda şu değerlendirme yer almaktadır:

"Komite, dayanışma grevlerinin genel olarak yasaklanmasının istismara yol açabileceğini ve desteklenen grevin yasal olması koşuluyla, işçilerin bu tür eylemlere başvurabilmeleri gerektiğini düşünmektedir." (ILO Uzmanlar Komitesi, 1994, paragraf 168.)

ILO Uzmanlar Komitesi'nin iş yavaşlatılması ve

kuralları tamı tamına uygulayarak iş yavaşlatılması konularındaki görüşü de şöyledir:

"Komite, grev eyleminin biçimi konusundaki kısıtlamaların, ancak bu eylemin barışçıl olmaktan çıkması durumunda haklı kabul edilebileceği görüşündedir." (ILO Uzmanlar Komitesi, 1994, paragraf 173.)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bir başka vesileyle şu değerlendirmeyi yapmaktadır:

"İşçilere tanınmayan çeşitli grev eylemi türleri (iş bırakma, iş yavaşlatma, kuralları tamı tamına uygulayarak iş yavaşlatma ve oturma grevi) ile ilgili olarak Komite, yalnızca grevin barışçıl olmaktan çıkması durumunda bu kısıtlamaların haklı kabul edilebileceği görüşündedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 1985, paragraf 367.)

8. Temel Hizmetler veya Faaliyetler:

ILO Uzmanlar Komitesi ve Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, tüm ücretli çalışanlar için grev hakkını

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

genel bir ilke olarak belirtmektedir. Bu hakkın yalnızca "temel hizmetler veya faaliyetlerde" kısıtlanabileceğini belirtmektedir.

ILO Uzmanlar Komitesi'ne göre, "**Temel hizmetler**" ile kastedilen, "yalnızca, aksaması durumunda nüfusun tümünün veya bir bölümünün hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokacak hizmet veya faaliyetlerdir." (ILO Uzmanlar Komitesi, 1994, paragraf 159.)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi de, devlet memurları kavramından yalnızca "kamu yetkilileri adına hareket eden kişileri anladığını ekleyerek, şunları söylemektedir :

"Grev hakkı devlet memuriyetinde (devlet memurları, kamu yetkilileri adına hareket eden kişilerdir) ve kelimenin tam anlamıyla temel hizmetlerde, yani aksaması ile nüfusun tümünün veya bir bölümünü hayatını, kişisel güvenliğini veya sağlığını tehlikeye sokacak hizmetlerde kısıtlanabilir ve hatta yasaklanabilir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 1985, paragraf 394.)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, çeşitli raporlarında, birçok işin yanı sıra, hükümetlerce dönem dönem "temel hizmet" biçiminde yorumlanan aşağıdaki işlerin de "temel hizmet" kabul edilmediğine karar vermiştir:

- Genel limancılık işleri,
- Uçak tamiri,
- Bankacılık
- Tarımsal faaliyet,
- Metal ve petrol endüstrileri,
- Eğitim
- Gıda arzı ve dağıtımı,
- Darphane,
- Hükümet basımevi
- Devlet alkol, tuz ve tütün tekeli
- Petrol endüstrisi ve denizdeki petrol çıkarma birimleri,

■ Madencilik,

■ Genel olarak ulaştırma,

■ Kent ulaştırmacılığı. (ILO, Joint Committee on the Public Service, **Report I, General Report**, Cenevre, 1988, s.79.)

2822 sayılı **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası**'nın 29. Maddesinde yer alan yasakların bir bölümü şöyledir: Su, elektrik, havagazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi, tasfiyesi, dağıtımı; üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri; banka ve noterlik hizmetleri; kamu kuruluşlarınca yürütölen itfaiye, şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğör raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri. Yasanın 30. Maddesinde ise eğitim ve öğretim kurumları ile Milli Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletölen işletmelerde grev yapılması yasaklanmaktadır.

1211 sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Yasası da Banka çalışanları için grev hakkını özel olarak yasaklamaktadır (Madde 32/3).

Bu konularda ILO denetim organlarının bazı kararları şöyle sıralanabilir:

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, tüm ulaştırma hizmetlerini, bankacılığı, metal ve petrol üretim endüstrilerini, eğitimi "temel nitelikte" hizmetler kabul etmemektedir (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 1985, paragraf 402). Buna göre, bu işlerde grev yapılabilmelidir.

Uluslararası Madenciler Federasyonu tarafından Türkiye aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi şu kararı vermiştir:

"Madencilik sektörü, işçilerin kendi çıkarlarını grev eylemi aracılığıyla koruma ve geliştirmelerinin yasaklanabileceği bir temel hizmet değildir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (1697 sayılı Dava), paragraf 465)

Diğer bir deyişle, bu işlerde grevin yasaklanması, Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 87 sayılı Sözleşmenin ihlali anlamına gelmektedir.

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bu görüşünü 1985 yılında da ifade etmiştir:

"Metal ve madencilik sektörleri, işçilerin grev eylemi aracılığıyla çıkarlarını koruyup geliştirebilme haklarının yasaklanabileceği temel hizmetler değildir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 1985, paragraf 406.)

FIET tarafından Türkiye aleyhinde yapılan bir şikayet başvurusu üzerine Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin bankacılıkla ilgili olarak verdiği karar da aynı niteliktedir ve bu işkolunda kamu kesimi ve özel kesimde grev hakkının tanınmasını istemektedir:

"Komite, bu nedenle, Hükümetten, yürürlükteki mevzuatın bu ilkeleri ihlal eden hükümlerini değiştirmek için, ister özel sektörde ve ister kamu sektöründe istihdam ediliyor olsunlar, tüm banka işçilerinin kendi tercih ettikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma hakkını ve bankacılık sektöründeki işçilere grev hakkını güvence alacak bir anlayışla, gerekli önlemleri hızla almasını ister." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi,

Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (1582 sayılı Dava), 281. Rapor, paragraf 234.)

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Demiryol-İş Sendikası'nın yaptığı başvuru üzerine de, demiryolu taşımacılığı alanında, ister memur, ister sözleşmeli personel, ister işçi statüsünde çalışıyor olsun, tüm ücretli çalışanlar için grev hakkının tanınması gerektiği yolunda bir karar vermiştir. Karar şöyledir:

"Komite, bu nedenle, demiryolu ulaştırma işletmelerinde veya diğer kent kamu raylı taşıma işlerindeki işçilerin, yasal statüleri ne olursa olsun, Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin anladığı anlamıyla temel hizmet yerine getirmediklerini ve bu nedenle de kendi çıkarlarını korumak amacıyla grev yapabilmeleri gerektiği gerçeğine Hükümetin dikkatini çekmektedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, Türkiye Hükümeti Aleyhinde Şikayet Başvurusu (1521 sayılı Dava), 273. Rapor, paragraf 39.)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi ulaştırma

işkolunda grev hakkı konusunda şunları söylemektedir:

"Komite, ulaştırmanın genel olarak temel hizmetler kategorisi içine girmediği görüşündedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 1985, paragraf 407.)

Diğer bir deyişle, "kamu kuruluşlarınca yürütülen şehiriçi deniz, kara ve demiryolu ve diğer raylı toplu yolcu ulaştırma hizmetleri"ndeki grev yasağı, 87 sayılı Sözleşmeyi ihlal etmektedir. Bu görüş, ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin aşağıdaki kararında da açıkça ifade edilmektedir:

"Metropol ulaştırma işletmelerindeki işçiler Sözleşmede belirlenen anlamda kamu görevlisi değildir ve kelimenin tam anlamıyla temel hizmetler yerine getirmemektedirler." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 1985, paragraf 408.)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi öğretmenlerin grev hakkının olması gerektiğini de açıkça savunmaktadır:

"Komite, öğretmenlerin, temel hizmetler veya kamu yetkilileri adına hareket eden devlet memurları tanımına girmediğini düşünmektedir." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 1985, paragraf 404.)

Buna göre, ister özel öğretim kurumlarında, ister kamu kurumlarında çalışsınlar, tüm öğretmenlerin sendikalarda örgütlenme, toplu pazarlık yapma ve grev yapma hakları bulunmalıdır.

2822 sayılı Yasanın ve ilgili diğer mevzuatın, Türkiye tarafından onaylanmış olan 87 sayılı Sözleşme'ye uydurulabilmesi için tüm bu yasaklamaların kaldırılması gerekmektedir.

9. Çalışma Mevzuatının Grev Hakkı Konusunda 87 Sayılı Sözleşmeyi İhlal Ettiği Diğer Noktalar:

Bütün bu belirtilenlere ek olarak,

■ prosedüre ilişkin bazı işlemlerin yerine getirilmemesi nedeniyle grev hakkının ortadan kaldırılması;

■ grev kararının alınmasını izleyen 60 gün içinde grevi başlatma zorunluluğu;

■ grevde işyerini terketme zorunluluğu;

■ grev süresinin ücretinin ödenmesinin yasaklanması;

■ grev gözcülerinin sayısı ve faaliyetlerinin kısıtlanması;

■ grev yerine asılabilecek ilan ve afişlerin kısıtlanması;

■ grev gözcülerinin korunmaları için kulübe, v.b. yapımının yasaklanması;

■ grev hakkının kötüye kullanıldığı iddiasıyla mahkeme kararıyla greve son verilmesi;

■ greve katılan sendika üyelerinin dörtte üçünün istifası durumunda grevin mahkeme kararıyla sona erdirilmesi

gibi düzenlemeler de, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sözleşmesi'ni ihlal etmektedir ve değiştirilmelidir.

Bu konularla ilgili bazı kararlar şöyledir:

ILO Uzmanlar Komitesi 1994 yılındaki raporunda şöyle demektedir:

"Komite'nin görüşüne göre, grev gözcüleri ve işyeri işgalleri konusundaki kısıtlamalar yalnızca bu eylemlerin barışçı olmaktan çıktığı durumlarla sınırlı kalmalıdır." (ILO Uzmanlar Komitesi, 1994, paragraf 174.)

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi grev gözcülerinin çalışmalarıyla ilgili şu değerlendirmeyi yapmaktadır:

"Grev gözcülüğü yapmak ve diğerlerinin işyerinden uzak kalması için ısrarla ama barışçıl bir biçimde çaba göstermek yasadışı kabul edilemez." (ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 1985, paragraf 435.)

10. 657 Sayılı Yasa, 399 Sayılı Yasa Hükmünde Kararname ve Türk Ceza Yasası'nda Grev Hakkı Açısından 87 Sayılı Sözleşmeyi İhlal Eden Hükümler:

657 sayılı **Devlet Memurları Yasası** ve **Türk Ceza Yasası** devlet memurlarının, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ise sözleşmeli personelin grev yapmalarını yasaklamaktadır. Bu genel yasaklar, 87 sayılı Sözleşme'nin açıkça ihlal edilmesi anlamına gelmektedir.

ILO Uzmanlar Komitesi, 1994 yılında yayınlanan raporunda şöyle demektedir:

"Komite'nin görüşüne göre, memur kavramının çok geniş bir biçimde tanımlanması, bu işçiler için grev hakkının çok geniş bir biçimde kısıtlanması veya hatta yasaklanması gibi bir sonuç doğurabilir... Komite, kamu hizmetlerinde grev hakkının yasaklanmasının yalnızca Devlet adına yetki kullanan memurlarla sınırlı tutulması gerektiği görüşündedir." (ILO Uzmanlar Komitesi, 1994, paragraf 158.)

87 sayılı Sözleşme özellikle grev hakkı üzerindeki birçok yasağın ve kısıtlamanın kaldırılmasını gerektirmektedir.

Sonuç

1984-1985 yıllarında birçok kişi, "bu yasalarla grev yapılamaz" diyordu. Ama TÜRK-İŞ'e bağlı Sendikalar bu yasalarla çok büyük grevler yaptılar. İşverenlerin istekleri doğrultusunda hazırlanmış yasakların ve kısıtlamaların büyük çoğunluğunun sürmesine rağmen, yapılan grevler sayesinde önemli başarılar elde edildi. Ayrıca, TÜRK-İŞ'in yetkili organlarının aldığı kararlar doğrultusunda gerçekleştirilen meşru ve demokratik kitle eylemleri, yürürlükteki yasakların ve kısıtlamaların bir bölümünü de işlemez kıldı. Bu konuda geniş bir kamuoyu desteği de sağlandı.

Cumhurbaşkanı Sayın Süleyman Demirel'in TÜRK-İŞ'in 3 Ocak 1991 günü gerçekleştirdiği genel eylem öncesinde yaptığı değerlendirme, çağa ayak uydurmayan bazı yasakların nasıl etkisiz kaldığını son derece güzel bir biçimde göstermektedir.

Sayın Süleyman Demirel, 1991 yılında TÜRK-İŞ'in genel eyleminin yasadışılıkla suçlanması karşısında şöyle demişti:

"Yüzbinleri nasıl cezalandıracaksınız? Yüzbinlerin bu çeşit harekete kalkması, fiili suç bile sayılsa, bu, kanunu işlemez hale getirir. Yöneticiler, yüzbinleri cezalandırmayı düşüneneğine, işçiyi bu noktaya getiren nedenleri ortaya koyalın, onlara ilgi göstereyin... İşçi eylemi, sıkıntı içindeki milyonların tepkisine tercümandır. Bu nedenle, herkes bu olaya sıcak bakıyor, tabii biz de sıcak bakıyoruz." (Milliyet, 3 Ocak 1991)

Hükümetler 1984 yılından itibaren birçok işyerinde grev ertelemelerine başvurdu. Greve çıkan işçiler ve sendikalar çok çeşitli baskılarla karşı karşıya bırakıldı. Meşru ve demokratik eylemleri gerçekleştiren binlerce sendika yöneticisi ve üyesi, yargılandı. Birçok kişiye çeşitli cezalar verildi. Ancak bütün bunlara rağmen birçok işyerinde grevler yapıldı, geçmişte örneği görülmemiş kitlesellikte ve çeşitlilikte meşru ve demokratik eylemler gerçekleştirildi ve gerçekleştiriliyor.

Türkiye’de işçiler hiçbir zaman grevi kendi başına bir amaç olarak kabul etmediler ve etmiyorlar. Grev ve her türlü diğer meşru ve demokratik eylem, işçi sınıfının gücünü göstermesi gerektiğinde baş-

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

vurulan araçlardan yalnızca biridir. Grevler ve meşru ve demokratik eylemler konusundaki yasak ve kısıtlamaların kaldırılarak, ülkemizdeki mevzuatın ve uygulamaların, Türkiye tarafından onaylanmış 87 sayılı ILO Sözleşmesi ile uyumlu hale getirilmesi, birçok gerginliği önleyecek ve ülkemizin uluslararası düzeydeki itibarını daha da artıracaktır. TÜRK-İŞ bu konudaki talebini her platformda ve her vesileyle dile getirmektedir.

TÜRK-İŞ EĞİTİM YAYINLARI DİZİSİ

- Yayın No. 1 **Sendikacılık Tarihi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 2 **Tüketici Hakları** Sinan Vargı
- Yayın No. 3 **Asgari Ücret** Enis Bağdadioğlu
- Yayın No. 4 **İş Kanunu ve Temel Haklarımız**
Av. Hüseyin Ekmekçioğlu - Av. H. Ferhan Tuncel
- Yayın No. 5 **Uluslararası Sendikal Örgütlenmeler**
Hakan Sükün
- Yayın No. 6 **Çalışan Çocukların Korunması ve
TÜRK-İŞ'in Faaliyetleri** Özcan Karabulut
- Yayın No. 7 **Özelleştirme** Prof. Dr. Oğuz Oyan
- Yayın No. 8 **İş Güvencesi** Yıldırım Koç
- Yayın No. 9 **Çevrenin Korunması ve
Sendikalar** Sinan Vargı
- Yayın No. 10 **Güncel Sorunlarımız
ve Taleplerimiz** Yıldırım Koç
- Yayın No. 11 **Türkiye ve
Avrupa Birliği** Şeyma İpek Köstekli

Yayın No.

Yayın No.

Yayın No.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



33 892 00 1889

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK

Telefon : (0.312) 433 3638

Telefax : (0.312) 434 1471

Yenişehir - Ankara