

TÜRKİYE'DE İŞ MÜCADELESİ ARAÇLARI (2822 Sayılı Kanun Açısından Bir İnceleme)

Cemile GÜRÇAY (*)

Ö Z E T

Bilindiği üzere, işçi ve işveren sendikaları endüstri ilişkileri sistemimizin hatta demokratik yaşamımızın vazgeçilmez unsurlarıdır. Anayasamız işçi ve işveren sendikalarını üyelerinin ekonomik ve sosyal durumlar ile çalışma şartlarını düzenlemek amacı ile toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahip kılmıştır. Taraflar arasındaki çıkar farklılığı toplu pazarlık yolu ile her iki tarafı memnun edecek bir sonuca ulaştırılabilmektedir. İş bu sonucu açıklayan belgeye toplu iş sözleşmesinin yapılması her zaman barışçı yollardan gidilerek sağlanamamaktadır. Tüm barışçı yollar tüketilmesine rağmen çözülemeyen toplu iş uyuşmazlığının ortadan kaldırılması için başvuru yegane demokratik önlem iş mücadelesidir.

İş mücadelesi başta grev, lokavt ve boykot olmak üzere birçok mücadele aracının, teknik ve taktiklerinin başvurulduğu barışçı olmayan bir çözüm yoludur.

Ülkemizde 1982 Anayasa'sından önceki dönemde toplu iş uyuşmazlıkları nedeni ile sergilenen eylemler, iş mücadelesi araçlarının grev ve lokavt ile sınırlı kalmadığını göstermiştir. Uygulamaya konulması ile yalnız sosyal taraflara değil, giderek üçüncü şahıs durumundaki kişilere de zarar verebilen iş mücadelesi olgusu bizi bu olgunun niteliğini, kapsamını ve araçlarını incelemeye yönlendirmiştir.

1982 Anayasası ve 2822 SK. (1) esase alarak yaptığımız incelemede iş mücadelesinin klâsik araçları olan grev ve lokavtı ele aldıktan sonra, yasada açıkça belirtilmediği halde uygulamada ortaya çıkan diğer iş mücadelesi araçları sistematik bir şekilde tahlile tabi tutulmuştur.

(*) Arş. Gör., D.E.Ü.İ.İ.B.F.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

(1) Bu makalede aşağıda belirtilen kısaltmalar kullanılmıştır:

2822 SK. : 2822 Sayılı Kanun

m. : Madde

f. : Fıkra

T.İ.S. : Toplu İş Sözleşmesi

T.S.G.L.K. : Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

İ.B.D. : İzmir Barosu Dergisi

I. GİRİŞ

Toplu iş ilişkilerinin yasalarla düzenlendiği ülkelerde, yasa koyucuların, işçilerle işverenlerin arasında toplu pazarlık süreci sonucunda ortaya çıkabilecek olan iş mücadelesini ve bu mücadelenin araçlarını düzenledikleri görülmektedir. Çünkü; toplu iş ilişkilerinin bir sonucu olarak başvurulacak olan iş mücadelesi araçları hemen herkesi etkileyebilmektedir. Özgür sendikacılık ile başlayıp, özgür toplu pazarlık ile bütünleşen ve grev ve lokavt gibi mücadele araçları ile etkinliğini arttıran endüstri ilişkileri sisteminde yer alan tüm kurumlar aslında birer araç durumundadırlar. Şöyle ki; sendikalar, işçi ve işverenlerin daha güçlü olarak pazarlık edebilmelerini sağlayan kuruluşlar oldukları gibi, toplu pazarlık ve grev hakları da dahil bir çalışma düzenini sağlamak için başvuru araçlarıdır. Ancak karşılıklı olarak bir takım hakların elde edilmesinde bu araçların kullanılması sınırsız değildir. Bu konuda asıl önemli olan husus, bu hakların kullanılma sınırlarının doğru olarak saptanmasıdır.

Endüstri ilişkileri sistemi içinde toplu pazarlık düzeninin uygulandığı ülkelerde özellikle iş mücadelesi araçlarının kabulü bakımından farklılıklar söz konusu olmaktadır. Bazı ülkelerde tüm mücadele araçları tanınırken, bazılarında bunlardan sadece birkaçına yer verilmiştir. Her ülkede gerek sendikacılığın ulaştığı düzey, gerekse ekonomik, sosyal, kültürel koşullar dikkate alınarak farklı modeller uygulanmaktadır. Böylece ülkelerin yapılarına en uygun mücadele yollarına gidilmek istenmektedir.

İş mücadelesinde başvuru olan iki temel araç olan grev ve lokavt, ülkelerin bir kısmında yasal hatta Anayasal güvence altında olan haklar olduğu halde, diğer bir kısmında yalnızca hizmet akidleri ve toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenme yoluna gidilmiştir. Bunun yanısıra boykotun bazı ülkelerde iş mücadelesi araçları arasında yer alıp, bir kısmında yer almaması ülkelerin yukarıda değindiğimiz yapısal özelliklerinin doğal bir sonucudur.

II. GENEL OLARAK İŞ MÜCADELESİ VE ARAÇLARI

Ülkelerin iktisadî açıdan gelişmeleri büyük ölçüde işçi işveren ilişkilerinin uyumlu bir şekilde düzenlenmesine bağlıdır. Ancak gösterilen tüm gayretlere rağmen zaman zaman toplu iş sözleşmesinin yapılması ile ilgili müzakerelerde görüş birliği sağlanamamaktadır. Bunun sonucu olarak bazen tek taraflı, bazen de karşılıklı olmak üzere toplu sözleşme düzenine özgü ekonomik baskı yöntemlerine başvurulmaktadır. Tarafların

ortaya koymuş oldukları bu önlemlere tam bir terim birliğine varılmış olmamakla beraber çoğunlukla iş mücadelesi adı verilmektedir (Akı, 1984, s. 44; Esener, 1975, s. 495).

Toplu pazarlık birimini oluşturan taraflar arasında bu iş ilişkilerinden dolayı her zaman için uyumsuzluk çıkması doğaldır. Asıl önemli olan bu uyumsuzlukların öncelikle barışçı yollarla çözümüne çalışılması olduğu halde, bunun sağlanamadığı zamanlarda tarafların karşılıklı olarak iş mücadelesine gitmeleri doğaldır. Bu iş mücadelesinin de karşılıklı olarak hukuka uygun olması istenir.

İş mücadelesi sadece o mücadelenin taraflarını değil fakat bazen tarafları da aşarak onların dışında kalanlara, hatta tüm topluma zarar verebilir. Bu nedenle iş mücadeleleri en kısa zamanda çözüme ulaştırılmalıdır. İşte bundan dolayıdır ki, iş uyumsuzlukları söz konusu olduğunda, diğer yollar denenip de başarıya ulaşılamadı ise, ancak en son aşamada çözüm yolu olarak iş mücadelesine izin verilmektedir (Akı, 1984, s. 45-46; Esener, 1975, s. 495; Gümüş, 1972, s. 158).

İş Mücadelesi kavramı bu genel açıklamalardan sonra taraflarının işçi ve işverenden oluşmasının mücadelenin kollektif bir nitelik taşımasının ve iş barışının toplu davranışlarla bozulmasının esas üç ögesini oluşturduğu farklı tanımları olan bir olgudur. Ortak niteliklerden hareketle iş mücadelesi genei olarak şöyle tanımlanabilir: «İş mücadelesi, işveren veya işçilerin, belirli bir amacı elde etmek maksadı ile verilmiş bir mücadele kararına uyarak, karşı taraf üzerinde ekonomik baskı yapacak nitelikteki toplu önlemlere başvurmak suretiyle iş ilişkilerini bozmalarıdır (Akı, 1984, s. 50).

Tanımı böylece belirlenen iş mücadelesi çeşitli açılardan türlere ayrılmaktadır. Bu ayırım, mücadeleyi doğuran uyumsuzluk açısından, hak uyumsuzluğu nedeni ile iş mücadelesi (Esener, 1975, s. 488-499; Oğuzman, 1984, s. 97-98; Çelik, 1986, s. 445-447), çıkar uyumsuzluğu nedeni ile iş mücadelesi (Gümüş, 1972, s. 162-167; Süral, 1982, s. 5-6; Akı, 1986, s. 2-3); güdülen amaç açısından, mesleki amaç güdülen iş mücadeleleri, asıl amacı mesleki olmayan iş mücadeleleri; hukuka uygunluğu açısından ise hukuka uygun iş mücadeleleri ve hukuka aykırı iş mücadeleleri olarak yapılabilmektedir.

İş mücadelesinin uygulamaya konulabilmesi mücadele taraflarının bazı araçlara sahip olmaları ile mümkündür. Demokrasi ile yönetilen ülkelerde özellikle sendikacılık ve toplu pazarlık haklarının tanındığı liberal hukuk devletinde sosyal tarafların grev, lokavt hatta boykot olarak isimlendirilen iş mücadelesi araçlarına başvurabildikleri bilinmektedir.

Bununla beraber önemle belirtilmelidir ki, işçi-işveren ilişkilerindeki uyuşmazlıkların grev ve lokavt şeklinde ortaya çıkması ancak bunları demokratik bir mücadele aracı olarak kabul eden ülkeler için geçerlidir (Akı, 1984, s. 92)

İş mücadelesi hakkı bu hakkın sahipleri tarafından kullanılabilir. Bu hakkın asıl sahibi hiç kuşkusuz işçiler olmaktadır. Ancak, burada birden fazla işçinin böyle bir hakkı kullanması sözkonusu olduğu için iş mücadelesine karar verme ve yönetme hakkı onların sendikalarına tanınmıştır (2821 SK. m. 32/4, 2821 SK. m. 27/51).

İş mücadelesi sözkonusu olduğu zaman, işçi ve işveren karşı karşıya gelmektedir. Bu durumda iş mücadelesinde işçi ve işverenin toplu mücadele önlemlerine birbirlerine karşı başvurmaları sözkonusu olacağı gibi tarafların kullandıkları mücadele araçları da farklı olacaktır. İşçiler ve işveren arasında çıkan toplu iş uyuşmazlıklarında kullanılan iki araç «grev» ve «lokavt»tır. Bunlardan grev işçinin, lokavt ise işverenin mücadele aracıdır. Bunların dışında her iki tarafın da başvurabilecekleri diğer mücadele aracı «boykot»tur.

Geleneksel mücadele araçları olarak nitelendirilen grev, lokavt ve boykotu şöyle tanımlayabiliriz:

Grev; «işçilerin tümünün veya bir bölümünün, belirli bir amacı elde etmek için yerine getirmekle yükümlü oldukları görevleri yapmaktan geçici bir süre için topluca kaçınmalarıdır» (Çelik, 1986, s. 466-468; Esener, 1975, s. 541-542; Yarsuvat, 1978, s. 275-278; Talas, 1979, s. 302; Akı, 1984, s. 94).

Grevin hukuksal anlamda yapısı incelendiği zaman; çalışmaktan kaçınan kimselerin işçi niteliğinde olmaları (Tunçomağ, 1985, s. 435; Işık, 1977, s. 50; Talas, 1979, s. 303), bireysel değil, kolektif bir mücadele aracı olması (Işık, 1977, s. 51; Akı, 1984, s. 95; Talas, 1979, s. 303; Yarsuvat, 1978, s. 279), ve işin durdurulması (Işık, 1977, s. 50-51) olarak belirlenen üç unsurdan oluştuğu görülebilir.

Lokavt; «bir yada birçok işveren yada işveren örgütünce yürütülen bir toplu mücadele aracıdır» (Akı, 1984, s. 97). Lokavt ile bir işyerinde veya işyerlerinde çalışan işçilerin tümü veya bir bölümü, belirli iş koşullarının kabulünün sağlanması amacı ile ve bir plân çerçevesinde iş ve onun karşılığında yoksun bırakılırlar (Akı, 1984, s. 97).

Boykot; grev ve lokavttan farklı olarak sadece toplu iş hukukuna özgü bir mücadele aracı değildir. Boykot olarak nitelenen öğrencilerin

üniversite kantinlerinde yemekleri yemekten topluca kaçınmaları türünde olan hareketler, iş hukuku dışında kalan birer kamuoyu açıklaması veya toplumsal tepkidir (Akı, 1984, s. 103-104).

Boykot iş mevzuatımızda yer almamaktadır. Zaman zaman işçilerin işverenin tutumunu kınamak için yemek yememeleri, işyerine mal girmesini veya çıkmasını önlemeleri her nekadarkı boykot bilinci ve ağırlığı taşımasa da iş mücadelesinde başarıya ulaşmada başvurulan yollardandır. Yani, boykot grev ve lokavttan bağımsız olmayan bir mücadele aracıdır (Tunçomağ, 1985, s. 400).

Öyleyse boykot, «belirli bir toplu düzenleme amacına ulaşmak için iş yaşamının taraflarından birisinin, karşı taraf ile sözleşme yapmamak veya onunla sözleşme yapılmasına engel olmak sureti ile ekonomik ilişkilerin planlı olarak bozulmasıdır (Tunçomağ, 1985, s. 400). Boykotun iş mücadelesi aracı olarak kabul edilebilmesi için bir meslekî örgüt veya birden çok işçi tarafından düzenlenmiş bulunması gereklidir.

Bilindiği üzere iş mücadelesi sistemimizde boykota yer verilmemiştir. Bu nedenle iş mücadelesi araçları olan ve sistemimizde kabul edilmiş bulunan grev ve lokavtı bundan sonraki bölümlerde ele alıp inceleyebiliriz.

III. 2822 SAYILI KANUNA GÖRE İŞ MÜCADELESİ

ARAÇLARI

5.5.1983 tarih ve 2822 sayılı «Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu» (R.G., 7.5.1983/18040), grev ve lokavtın tanımını yaptıktan sonra bunların hangilerinin yasal olduklarını, yasa dışı grev ve lokavtlarla diğer iş mücadelesi önlemlerini ayrı ayrı belirtmiştir.

1. 2822 Sayılı Kanuna Göre Grev Ve Unsurları

1.1. Grevin Tanımı

2822 Sayılı Kanun, 275 Sayılı Kanundaki düzenlemeyi esas alıp buna Anayasa'daki hükümleri de ekleyerek genel anlamdaki grev ile yasal olan ve olmayan grevleri tanımlamış ve belirtmiştir. «İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacı ile aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir» (m. 25/f. 1.).

Bu tanımdan hareketle grevin unsurlarını şöyle açıklayabiliriz.

1.2. Grevin Unsurları

1.2.1. İşçilerin İşi Bırakmaları

2822 SK. anlamında grevin olabilmesi için işçilerin işi bırakmaları gerekir. İşçilerin dışında olan çalışmaların yani memurların, çırakların işi bırakmaları grev olarak nitelendirilemez (Oğuzman, 1984, s. 158).

Tanımda yer alan diğer bir unsur da «İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle» işi bırakmalarıdır.

İşin bırakılması, işin durdurularak işçilerin iş yerinden ayrılmalarını ifade etmektedir. Grev işyerinden ayrılmayı zorunlu kıldığı için (m. 38) çalışmadan işyerinde kalmak; «oturma grevi» yapmak halleri kanuni grev sayılmayacaktır.

Kanuna baktığımızda işin «topluca» bırakılmasından söz etmektedir. Bunun «birden çok işçinin işini bırakması» olarak anlaşılması gerekir. Aksi bir şekilde, grevin varlığında belirli bir çokluğun aranıldığı sonucu çıkarılmamalıdır. Aslında «topluca» sözcüğü grev kararının konusu ile ilgilidir. Çünkü, eğer belirli bir sayıda işçinin işi bırakması gerektiği gibi bir sınırlama getirilmiş olsa, daha sonraki aşamalarda başarılı ve etkili olabilecek bazı grevlerin başlangıçtan itibaren geçersiz sayılması sonucu doğacaktır. Uygulamada, bazı grevlerde ilk günlerdeki işçi katılımı az olduğu halde, daha sonra grevi etkili kılacak sayıda işçinin katıldığı görülmüştür. Öyleyse, işi bırakanların birden çok olması işi bırakmanın topluca niteliğini kazanması için yeterli sayılmalıdır.

Burada aklımıza şöyle bir soru gelebilir: İşçilerin her işi bırakma durumları grev olarak mı nitelendirilecektir? Böyle bir yaklaşım hatalıdır. Çünkü, işçilerin haklı bir nedene dayalı olarak işe gitmemeleri grev olarak nitelendirilemez. Bunları şöyle açıklayabiliriz. İşçilerin yapmakla yükümlü olmadıkları fazla çalışmayı reddetmeleri veya imkânsızlık (mücbir sebep) yahut işverenin ücretlerini ödememesi yüzünden işi yapmaktan kaçınmaları grev sayılmaz (Tunçomağ, 1985, s. 437).

Diğer bir soru da şu olabilir: Topluca faaliyeti durdurmak veya ak-satmak amacı ile işi bırakma konusunda anlaşma bulunmasına rağmen yalnız bir veya birkaç işçi işi bırakırsa, bu hareket grev sayılacak mı? Bu konuda Yargıtay 9. H.D. 1976 tarihinde, tek işçinin (kapıcının) çalıştığı işyerlerinde grev (kanuni grev) yapılamayacağı şeklinde bir karara varmıştır. (Yarg. 9. H.D., 31.5.1976, 10702/14412; İşveren, Temmuz 76, s. 76). Ancak burada bir apartmanda bir kapıcının çalışması işin niteliği gereği olup, bu kapıcı sendika üyesi ise sendikasının aldığı ve uygulama-

ya koyduğu grev kararına uyması ve böyle görevli olduğu apartman için tek kişi bile olsa, sendikasının aldığı bir karar olduğu için bu hareketi kanuni grev sayılmalıdır.

1.2.2. İşçi Sendikası Kararı

2822 Sayılı Kanununun 25. maddesine göre, işin bırakılmasının yanı sıra, bir anlaşma veya karara uyma unsuru olmalıdır. Bu madde de söz konusu olan işi bırakma değil «topluca çalışmamak sureti ile işyerinde faaliyetini önemli ölçüde aksatmak amacı ile aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak» işi bırakmaları grev sayılmıştır. Aksi halde işçilerin topluca bir amaçla gitmeleri grev olmaz. (Oğuzman, 1984, s. 165).

Genel olarak, kanunun yaptığı grev tanımında kararına uyulan kuruluş için bir nitelik belirtilmemiştir. Kanun bir grevde bunun belirli nitelikte bir işçi sendikası olması gerekir (Akı, 1984, s. 115; Çelik, 1986, s. 472; Esener, 1975, s. 557-vd.; Çelik, 1984, s. 3; Oğuzman, 1984, s. 163).

2. 2822 Sayılı Kanuna Göre Yasal Grev ve Unsurları

2.1. Tanımı

2822 Sayılı Kanununun 25. maddesinde belirtildiği üzere «toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya düzenlemek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir» (m. 25).

Grev tanımına giren bir hareketin yasal olabilmesi için aşağıdaki özelliklere sahip olması gerekir.

2.2. Unsurları

2.2.1. Mesleki Amaç

2822 Sayılı Kanununun 25. maddesine göre grevin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık halinde, işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacı ile yapılması gerekir. Bu hüküm grevin, Anayasa'nın 53. maddesindeki toplu sözleşmenin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlığa bağlı olarak kullanılabilmesine ilişkin esası tekrarlamaktadır.

Anayasa'ya ve 2822 sayılı TSGLK'na göre kanuni grev eskisinden farklı olarak sadece toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde söz konusu olabilecektir (Çelik, 1986, s. 471; Çelik, 1984, s. 2; Esener, 1975, s. 554-555; Oğuzman, 1984, s. 156-157).

Yasal grevin mesleki amaçlarından, çalışma koşullarının iyileştirilmesinden kastedilen, bu koşulların geriye gitmesinin önlenmesidir. Çalışma koşullarının düzeltilmesi ise, mevcut çalışma koşullarını daha yararlı olan koşullarla değiştirmektir. TSGLK mesleki amaç dışında yapılan grevleri yasa dışı grev saymıştır (m. 25/3).

2.2.2. Kanuna Uygunluk

Grevin kanuna uygun olabilmesi için 2822 Sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir. Anılan kanuna göre grev hakkı, sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ortaya çıkan uyuşmazlık yani toplu menfaat uyuşmazlıklarında söz konusu olmaktadır. Kanuni bir greve gidilebilmesi için, kanun maddelerinde ayrıntılı olarak belirtilen toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarından geçilmiş olması zorunludur.

3. 2822 Sayılı Kanuna Göre Lokavt ve Unsurları

3.1. Lokavtın Tanımı

2822 Sayılı Kanununun 26. maddesi lokavtı şöyle tanımlamıştır. «İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına sebep olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi teşebbüsü ile veya bir işveren kuruluşunun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denilir».

Bu tanımdan hareketle lokavtın unsurlarını şöyle belirtebiliriz.

3.2. Lokavtın Unsurları

3.2.1. İşçilerin İşten Uzaklaştırılmaları

Lokavtta işçilerin «faaliyetin büsbütün durmasına sebep olacak şekilde» topluca işten uzaklaştırılmaları gerekir (Çelik, 1986, s. 475-477; Çelik, 1984, s. 5-6).

Öyleyse, öncelikle grevde olduğu gibi, lokavtta da hizmet akdine dayalı olarak çalışanların iş yapmaları sözkonusudur. Burada grevdeki işçinin iradesine bağlı olan «çalışmama» durumu yerini, işverenin iradesi sonucu ortaya çıkan «çalıştırmama» yani «işten uzaklaştırmaya» bırakmıştır. İşçi sayılmayanların uzaklaştırılmaları lokavt olmaz. Bir lokavtta işçi sayılmayanlar, işyerinde kalabilirler.

Uzaklaştırmanın «topluca» sayılabilmesi için, işten uzaklaştırılacak olan işçi sayısının faaliyeti büsbütün durduracak tarzda olması gereklidir. İşçilerin işten uzaklaştırılmaları, iş yerindeki etkinliği büsbütün durdurmalıdır. Etkinliğin bir bölümünün durması lokavt teşkil etmez. Lokavt

halinde faaliyetin «büsbütün» durmasının öngörülmüş olması, çoğu zaman işverenlerin lokavta gitmelerini engelleyici bir unsurdur.

3.2.2. İşveren veya İşveren Sendikasının Kararı

2822 Sayılı Kanununun 27. maddesinin 3. fıkrasına göre lokavt kararını verme yetkisi, toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığının tarafı olan işveren sendikasına aittir. İşveren ancak işveren sendikasına üye olmadığı takdirde ve toplu iş uyuşmazlığında kendisi taraf ise lokavt kararı alabilir.

Bununla beraber işverenin lokavt kararı alabileceği halde, bunun temsilcisi olarak toplu görüşmeye katılan işveren vekili de, 2822 sayılı kanun bakımından işveren sayıldığından (m.62) işveren yerine lokavt kararı alabilecektir. Öyleyse bunun dışındaki işveren vekilinin lokavt kararı alabilmesi için kendisine bu hususta temsil yetkisinin verilmiş olması gerekir.

4. 2822 Sayılı Kanuna Göre Yasal Lokavt ve Unsurları

4.1. Tanımı

2822 SK'nun 26. maddesinde belirtildiği üzere toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması halinde bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan lokavta yasal lokavt denir (TSGLK, m. 26/1-2).

Bu tanıma giren yasal lokavt unsurlarını da şöylece açıklayabiliriz.

4.2. Unsurları

4.2.1. Mesleki Amaç

Lokavtın tanımında, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması ve işçi sendikası tarafından grev kararı alınması durumunda gidileceği belirtilmektedir (Oğuzman, 1984, s. 281-283; Çelik, 1986, s. 475; Çelik, 1984, s. 4; Akı, 1984, s. 593). Öyleyse, kanuni olan lokavt, işçi sendikası tarafından grev kararı alınmış olması şartına bağlı tutulmuştur. Eski 275 sayılı TSGLK'da grev kararı alınmasa bile, lokavt kararı alınabildiği halde, şimdi yürürlükte olan 2822 SK'na göre grev kararı alınmadan, lokavt kararının alınması söz konusu olamaz.

Grevde de olduğu gibi, bir toplu iş uyuşmazlığı yokken, kanuni lokavt yapılamaz. Bu nedenle artık hak uyuşmazlıklarında kanuni lokavt yapma imkânı yoktur.

Bir işçi sendikasının grev kararı almadan, işveren tarafı kanuni lokavt kararı alamaz.

Aynı şekilde bir işçi sendikasının, bir toplu iş sözleşme uyuşmazlığı yokken aldığı kanun dışı grev kararına karşılık kanuni bir lokavt kararının alınması söz konusu olamaz.

Kısaca ifade edecek olursak, kanuni bir grev kararına karşı alınan bir lokavt kararı, mesleki amaçla alınmış kanuni bir lokavt kararıdır (Oğuzman, 1984, s. 282).

4.2.2. Kanuna Uygunluk

Grev gibi lokavta da ancak, toplu çıkar uyuşmazlıkları halinde başvurulabilecektir. Hak uyuşmazlıklarında mücadele yolu kapatılmıştır. Lokavt kararının alınma süresine (m. 27), kararın karşı tarafa bildirilmesi yöntemine (m. 28), lokavt yasaklarına (m. 29-31), uygulamaya konulacağı tarihin karşı tarafa bildirilmesi zorunluluğuna (m. 37) ve diğer yasa hükümlerine uyulmadan (yasaya uygun) lokavt yapılamaz.

IV. 2822 SAYILI KANUNA GÖRE YASA DIŞI GREV

1. Genel Olarak Yasa Dışı Grev

TSGLK'nun 25/3 maddesinde bir grevin ne zaman kanun dışı sayılacağı, kanun dışı grev türleri ve benzerleri belirtilmiştir. Sözünü ettiğimiz bu maddeye göre «Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev de dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.» Bu maddenin son fıkrasına göre de: «Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla grev yapılamaz.»

Bu hükümlere göre amaca ve kanun hükümlerine aykırılık halinde kanun dışı grev ortaya çıkacaktır. Bu unsurları şöyle belirtebiliriz.

1.1. Amaca Aykırılık

2822 SK'na göre, toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıkta işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı dışındaki amaçlarla yapılan grevler kanun dışı grev olarak ifade edilmektedir. Anayasa'da belirtildiği gibi siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi de kanun dışı grev sayılmıştır. Bunların dışında işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında da kanun dışı grev yaptırımları uygulanacaktır. Aynı şekilde Devletin ülkesi

ve milleti ile bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla yapılacak grevler de kanun dışıdır.

1.2. Kanun Hükümlerine Aykırılık

2822 Sayılı Kanun, «Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden» yapılacak bir grevin de kanun dışı olacağını ifade etmektedir. Öyleyse ,yukarıda ele alınan diğer grev unsurlarının da varlığı aranmaktadır. Bu unsurlardan sadece birinin olmaması halinde dahi uygulanan grev kanun dışı sayılacaktır. Şimdi de yasa dışı grevleri ele alıp inceleyelim.

2. Yasa Dışı Sayılan Bazı Grev Türleri

2.1. Siyasi Amaçlı Grev (Politik Grev)

Grevin izlediği amaç onun türü ile yakından ilgili olmaktadır. Geçmiş dönemlerde çok sık olmasa bile devlete karşı yöneltilmiş grevlere rastlanmıştır. Aslında bu tür grevlerin sosyal tarafları (işçi sendikası, işveren veya işveren sendikası) aynı kaldıkları halde izlenen amaç mesleki olmayıp, politika alanını ilgilendirdiğinden TSGLK bunlara «siyasi amaçlı grev» yada politik grev olarak adlandırmıştır (m. 25/3). Siyasi amaçlı grevlerden amaç bir devleti organını belirli bir davranışta bulunmaya veya belirli bir davranıştan vazgeçirmeye zorlamak amacı ile yapılabileceği gibi (Akı, 1984, s. 116-117; Işık, 1977, s. 52; Oğuzman, 1984, s. 157, Talas, 1979, s. 204-205). Bir hükümetin dış politikasının başka bir yöne çevrilmesine yada hükümeti düşürmeye yönelik de olabilir.

Politik grevler, gösteri, uyarı, işi yavaşlatma veya verimi düşürme gibi yöntemlerle ortaya konulabilmektedir. Bütün grevler ülkemizde yasa dışı sayılmıştır. Çünkü, politik grevlerin asıl amacı işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltmek veya korumak değil, fakat belirli bir kamu organlarını şöyle veya böyle bir davranışa zorlamaktır. İstenirse her grevde politik bir yön bulunabilir. Ancak grevin temel dayanağı bu değilse o grev politik sayılmaz. Burada aklımıza şöyle bir soru gelebilir: Acaba bir grev ne zaman politiktir? Ne zaman değildir? Grevin asıl amacı, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmektir. Bir grev hareketinde direkt olarak söylenen amaç ve uygulaması ile ortaya çıkan husus öncelikle bu yolda oluyorsa o zaman bu grev yasaldir. Ancak grevin asıl amacı ve başladıktan sonraki gidişi içinde işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltmek veya korumak tali bir amaç olarak yer alıp, esas amacı öncelikle devlet veya bir kamu organını belli bir amaca zorlamak ise bu eylem o zaman kanun dışı grevdir. Esasen,

burada önemli olan, grevin asıl amacının ne olduğu ve hedefin neye yönelmiştir. Şöyle bir örnekle açıklayabiliriz. Öncelikle hükümet politikası olarak belirlenmiş olan bir asgari ücret vardır. Bu asgari ücretin arttırılmasına yönelik olarak işçilerin yapacağı grev politik grevdir ve kanun dışıdır. Ancak aynı işçiler hizmet akitlerinde asgari ücretin üzerinde bir ücret verileceği şeklinde işveren tarafından kabulüne, daha uygulamaya konmamış bu kararın uygulanmasını sağlamak amacı ile greve gidilirse 2822 sayılı kanunda ayırık olmak üzere bu grev kanunidir. Politik grev olarak nitelendirilemez.

2.2. Genel Grev

Bir ülkede birkaç gün yapılan grevin etkinliği katılmanın yoğunluğuna bağlıdır. Bu nedenle bütün işkollarında greve gidilmesi grevin yaygınlaştırılıp genelleştirilmesi esastır (Işık, 1977, s. 52).

Buna göre, bir iş kolunda veya birbirlerine meslek itibarı ile yakınlıkları bulunan iş kollarında veya ülke çapında sendika üst kuruluşlarınca anlaşılıp greve gidilmesi genel grevdir.

2.3. Dayanışma Grevi

İşçiler her zaman için kendi çıkarları için grev yapmazlar. Eğer kendileri dışında bir işçi topluluğunu desteklemek veya korumak amacı ile kendi işverenlerine karşı greve gitmişlerse bu tür mücadelelere sempati veya dayanışma grevleri adı verilir (Tunçomağ, 1985, s. 451-452; Işık, 1977, s. 52; Oğuzman, 1984, s. 159-160). Dayanışma grevinde desteği sağlayan işçilerin kendileri için elde edecekleri bir hak veya menfaat söz konusu değildir. Bu grevde muhatap, tıpkı politik grevde olduğu gibi, dayanışma grevinin yapıldığı işyerindeki işveren değildir.

3. Kanunda Yer Almayan Diğer Yasa Dışı Grev Türleri

2822 SK'da yer almamakla beraber başvurulduklarında yasa dışı grev müeyyidelerine tabi olan diğer grev türlerini de şöyle belirtebiliriz.

3.1. Bölümsel Grev

Grevin uygulanması yer, zaman ve kullanılan araçlar yönünden değişiklik göstermektedir. Grevler yer açısından tek işyerinde işyerlerinde, bir iş kolunda veya tüm ülke düzeyinde işçilerin çalıştıkları işyerini veya işyerlerini terk etmeleri yada çalışmamaları biçiminde ortaya çıkabilir. Buna bölümsel grev denir (Akı, 1984, s. 119; Tunçomağ, 1985, s. 442).

3.2. Ağırlık Noktalı Grev

Bölümsel grevin özel bir biçimidir. İşletmenin felce uğramasına yol açabilecek belirli bir yerinde olan grev ağırlık noktalı grevdir (Tunçomağ, 1985, s. 442).

3.3. Nöbetleşe Grev ve Dönen Grev

Bu grevler, işçi örgütünün kasasının birden boşalmasını önlemek için uzun süreli ve işveren üzerinde etkili olan grevlerdir. Bölümsel olarak grev zaman açısından da söz konusu olabilir. Böyle bir durumda işçilerin tümü aynı anda işlerini bırakmazlar. Bir grup işçi işi bırakırken daha evvel işi bırakmış olanlar işbaşı yaparlar (Akı, 1984, s. 120; Tunçomağ, 1985, s. 442).

Dönen grevde ise, bir işletmedeki işçilerin tümü aynı anda işi bırakmamakta, o işletme içinde muhtelif kesimlerde grev yapılmaktadır. Bir kesimin grevi bitip de orada iş başı yapıldıktan sonra diğer bir kesimde çalışan işçiler greve başlamaktadırlar.

3.4. Oturma Grevi

İşçiler iş yerlerini terk etmemekle birlikte, iş yerinde durmakta ve iş saatlerini çalışmadan geçirmektedirler.

3.5. Tersine Çevrilmiş Grev

Fabrikayı kapatma isteği işverenden gelirse veya böyle bir olasılığın varlığı işçiler tarafından anlaşılırsa, bu kez tam aksi bir uygulama ile işçiler, üretim çalışmalarını yeniden başlatabilirler. Yani işverenin buyruğunun ve isteğinin aksine işlerini sürdürürler. Bu greve tersine çevrilmiş grev denir. Bu tür hareket işyeri işgalinin özel bir biçimi olmakla beraber, işverenin yönetim hakkının da elinden alınması anlamına gelmektedir (Akı, 1984, s. 122).

3.6. Düzenli - Düzensiz Grevler (Sendika Grevi ve Vahşi Grev)

Düzenli grevler, grev kararının ve greve başlama emrinin yetkili işçi teşekkülleri tarafından verildiği grevlerdir.

Düzensiz grev, grev kararı yetkili işçi teşekkülü tarafından alınmadığı halde, işçiler tarafından başlatılan grevlerdir (Tunçomağ, 1985, s. 443).

3.7. İşi Yavaşlatma Grevi

İşçiler, işyerini bırakmamak ve işlerinin başında kalmakla birlikte

normal çalışma durumuna nazaran işin verimini azaltmaktadırlar. 2822 SK'na göre bu kanun dışı grevdir.

3.8. Kısa Süreli Grevler

Bu tür grevlerde işçiler, kanuni grevden farklı olarak işyerlerini normal çalışma süresinden önce örn: bir saat önce paydos ederek terk etmekte, ertesi sabah işin başlama saatinde gelerek işe başlamaktadırlar. İş bırakmanın süresi yoktur. Bu geçici de olabilir, devamlı da.. Ancak işi devamlı bırakmanın grev sayılabilmesi için şu iki öge bulunmalıdır. Grev konusunda anlaşma veya bir kuruluşun kararına uyma, işyerinde etkinliği durdurma veya önemli ölçüde aksatmaktır.

3.9. Uyarı (İhtar) Grevi

İşvereni bir kararından veya bir uygulamasından vazgeçirmek için uygulanan bir grevdir.

Gösteri grevinin bir türü olarak kabul edilen uyarı grevinin özelliği belirli süreli oluşu ve gelecekte alınacak bir karara veya doğacak bir olaya karşı greve gidilmiş olmasıdır. Uyarı grevi devlete yönelik olursa bu kerre de «siyasî grev» niteliğini taşıyacaktır.

Uyarı grevi amacına ulaşmak için, toplumun ekonomik hayatını tamamen veya kısmen belirli bir süre için işlemez hale getirecek şekilde yapılırsa buna «genel grev» adı verilecektir (Tuunçomağ, 1985, s. 446).

3.10. Saldırı Grevi

Kendisine, işveren tarafından yapılan bir lokavtın tekaddüm etmediği bir grev girişimidir. İş mücadelesi bununla başlatılmış olmaktadır (Tuunçomağ, 1985, s. 447).

3.11. Korunma Grevi

Kendisine bir saldırı lokavtının tekaddüm ettiği grevdir. Bu, işçilerin işverenin lokavtına cevap verdiği bir önlemdir. Türk Hukukunda saldırı lokavtı yasak olduğundan, korunma grevi de sözkonusu değildir (Tuunçomağ, 1985, s. 447).

V. 2822 SAYILI KANUNA GÖRE YASA DIŞI LOKAVT

1. Genel Olarak Yasa Dışı Lokavt

TSGLK'nun 26/3-4 maddesine göre «kanunî lokavt için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan lokavta kanun dışı lokavt denir». Ayrıca siyasî amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtı kanun dışı lokavt sayılmıştır.

Öte yandan devletin ülkesi ve milletiyle bölünmez bütünlüğüne, milli egemenliğe, Cumhuriyete, milli güvenliğe aykırı amaçla lokavt yapılamaz.

Bu hükümlere göre amaca ve kanun hükümlerine aykırılık halinde kanun dışı lokavt ortaya çıkacaktır. Bu unsurları şöyle belirtebiliriz.

1.1. Amaca Aykırılık

Kanuna göre, toplu iş sözleşmesinin yapılmasından doğan uyumsuzluk üzerine alınan grev kararına karşı savunma amacı dışında bir amaçla yapılan lokavt kanun dışı lokavttır (Çelik, 1984, s. 26; Çelik, 1986, s. 516; Oğuzman, 1984, s. 302-303; Akı, 1984, s. 128). Kanun buna ilişkin soyut düzenleme ile de yetinmeyip kanun dışı grev hükmünde de olduğu gibi, Anayasa'daki esası tekrarlamış ve siyasi amaçlı lokavt, genel lokavt ve dayanışma lokavtını da kanun dışı olarak belirtmiştir.

1.2. Kanun Hükümlerine Aykırılık

Kanuni bir lokavtın doğumunda sadece mesleki amacın olması yeterli değildir. Aynı zamanda lokavtın kanun hükümlerine uygun olması gerekir. Başka bir deyişle, yukarıda belirttiğimiz diğer lokavt unsurlarının da varlığı şarttır. Bunlardan birinin eksik olması halinde uygulanan lokavt kanun dışı sayılacaktır.

2. Yasa Dışı Sayılan Bazı Lokavt Türleri

2.1. Siyasi ve Genel Lokavt

İşverenlerin politik amaçlarla iş yerlerini kapatmaları halini kapsamaktadır. Günümüzde fazla uygulanan bir yol değildir (Yarsuvat, 1978, s. 307; Akı, 1984, s. 128). Çünkü lokavtlar hemen her zaman bir grev izlemişler ve dolayısıyla devlete değil işçi sendikalarına karşı yapılmıştır. Ancak mesleki amaç güden bir lokavtın, aynı zamanda, devletin bir organı tarafından bir karar alınmasını sağlamaya yönelik olması da mümkündür. Eğer ortada yakın ve geçerli bir mesleki amaç da bulunuyorsa işverenin bu girişimi politik lokavt sayılmaz. O halde TSGLK'na uygun bir lokavtın aynı zamanda politik bir amaç izlemesi yasa dışı sayılmasını gerektirmeyecektir.

2.2. Dayanışma Lokavtı

İşverenin kendi çıkarları için değil, fakat bir başka işvereni desteklemek yada korumak amacı ile yapmış olduğu lokavttır (Yarsuvat, 1978, s. 307; Akı, 1984, s. 128-129). Dayanışma lokavtı ile başka bir işvereni destekleyen işveren, iş mücadelesi sonunda yapılan toplu iş sözleşmesini, kendisinin daha sonra yapacağı toplu iş sözleşmesi için örnek olarak kul-

lanmak düşüncesinde olabilir. Böyle bir dayanışma ile işçilerin isteklerini durdurma ve geriletme söz konusu olabilir. Ancak uygulamada lokavtın bu türü de görülmemektedir.

3. Lokavt Taktikleri

Bir iş mücadelesinde işverenin de yerine ve zamanına göre değişik mücadele taktikleri uygulaması söz konusudur. Bunların bazıları hukuka uygun değildir (Akı, 1984, s. 129-134).

3.1. Tam Lokavt ve Bölümsel Lokavt

Bir işveren sendikasının lokavt kararı, mücadele alanına giren işyerlerindeki tüm işçileri kapsamına alıyor ve hepbirden uygulanıyorsa, bu duruma tam lokavt, aksi söz konusu ise bölümsel lokavt denilmektedir. Bölümsel lokavtta belirli işçi grupları işten uzaklaştırılmaktadır. İşveren zaman zaman lokavtı daha etkili kılmak için şiddetini kademeli olarak arttırabilir. Örn: Lokavtta önce yalnız greve katılmış olanları, sonra da greve katılmayıp iş yerinde çalışmak isteyenleri kapsama alabilir. Kademeli bir şekilde uygulanan bu lokavt, belirli bir plân içinde ve değişik zamanlarda yürürlüğe konulmuş olur.

Ne var ki, işçilerin bir bölümünün işten uzaklaştırılması, işyerinde faaliyetin, bütünüyle durmasına yol açmıyorsa, işverenin bu davranışı, TSGLK m. 26/1 açısından lokavt kavramı dışında kalacaktır.

3.2. Ağırlık Noktalı ve Geniş Kapsamlı (Yatay) Lokavt

Bir işletmenin belirli işçileri veya iş mücadelesi alanı içine giren belirli bir işyerinin işçileri işveren tarafından işten uzaklaştırılırlarsa, bölümsel lokavtın bu türüne ağırlık noktalı lokavt denilmektedir (Akı, 1984, s. 130). Şunu belirtebiliriz, işverenler, ağırlık noktalı greve aynı nitelikteki bir lokavt ile değil fakat tüm mücadele alanını kapsayan ve sendikanın grev fonunun bütünüyle kullanılmasına yol açan bir lokavt ile yanıt verebilirler. Nitekim TSGLK'nun 27/ son maddesi buna olanak tanımaktadır. Maddede ;«Grev kararı uyuşmazlığın kapsamındaki işyerlerinin bir kısmı için alınmış olsa dahi lokavt kararı o uyuşmazlığın kapsamındaki başka işyerleri için de alınabilir» hükmüne yer verilmiştir.

3.3. Grevle Aynı Anda Lokavt

İşveren kendi işyerinde uygulanan bir greve karşı anında bir lokavt ile yanıt verebilir. Nitekim hukukumuzda da grevle aynı anda lokavt yapılması mümkündür (Akı, 1984, s. 131).

3.4. İşyerinin Kapatılması

Uygulamada, bir toplu iş sözleşmesi çağrısı ile karşılaşan çoğunlukla da küçük işletme sahibi işverenlerin, henüz toplu pazarlığa oturmadan veya toplu iş uyuşmazlığına düşmezden önce işyerini kapatarak işçilerini dışarıda bıraktıkları görülmektedir. Bu uygulama kanun dışı bir lokavttır.

Bununla beraber, her işyeri kapatılması olayının lokavt olarak adlandırılması mümkün değildir (Tunçomağ, 1985, s. 543). Örn: Zorlayıcı bir nedenin ortaya çıkması ile işletme çalışamaz hale geldiği durumlarda lokavttan söz edilemeyecektir. Buna karşın, yeni işçi isteklerinin getireceği ekonomik yükü kaldıramayacağını gören işverenin toplu iş sözleşmesi yapmaktan kurtulmak (Tunçomağ, 1985, s. 569) amacı ile iş yerini kapatması lokavt sayılmalıdır.

Bununla beraber Yargıtay haklı bir ekonomik nedene dayanmayan bu tür davranışları yasa dışı lokavt olarak nitelendirmiştir (Yargıtay H.D. 8.7.1977, 8389/10606 (Bak. Akı, 1984, s. 133, Dn. 156.)).

3.5. İşçi Çıkarma

İşçilerin işten çıkarılmaları, çıkarılma zamanlarına göre işverenin farklı emellerine hizmet ederler Bu durumu birkaç örnekle açıklayabiliriz. Şöyleki, bir toplu sözleşme girişimini önceden haber alan işveren, bu hareketin gelişmesine engel olmak için, işçilere önderlik edenleri saptayıp işten çıkarabilir. Sendikanın temsil yeteneğini yitirmesini sağlamak amacı ile işçilerin hizmet akitlerini tek tek feshedebilir. Toplu pazarlık sonunda uyuşmazlığa düşülmesi üzerine işçilerin işten çıkarılması, çoğunlukla grev oylamasının işveren yararına sonuçlandırılması eylemi olarak nitelendirilebilir. Burada şunu belirtmekte yarar görüyoruz: İşçilerin toplu iş uyuşmazlığı sonunda grev girişimlerine karşı, işverenin de yasal olarak direnme ve lokavt ile yanıt verme hakkı kabul edilmiştir. İşverenin bu hakkını kullanacağı yerde işçi çıkarma yoluna gitmesi yasaya aykırı olacaktır.

İş mücadelesinin başlaması ile birlikte işçilerin hizmet akitleri askıya alınmaktadır. Bu dönemde akdin neden gösterilmeden feshi yolu (İş K.13) kapalı olup akdin yalnızca haklı nedenle feshi yoluna başvurulabilir.

Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra yapılan işten çıkarma işlemleri ise, toplu sözleşme ile gelen parasal yükü azaltmak veya aynı işi daha az miktarda işçi ile yapmak düşüncesinin uygulamaya konulması isteminden kaynaklanmaktadır.

VI. GREV VE LOKAVT DIŞINDA KALAN İŐ MÜCADELESİ ARAÇLARI

Yukarıda sayılanlar dışında, işçi ve işverenler tarafından başvuru olan diğer bazı iş mücadelesi araçları da bulunmaktadır. Bunların neler olduğu aşağıda gösterilmiştir.

1. İşçiler Açısından

Bu bölümde yukarıda ele aldığımız yasa dışı iş mücadelesi araçları dışında kalan, bununla birlikte haklarında kanun dışı grev müeyyidelerinin uygulandığı (2822 SK. m. 25) ve işçiler tarafından başvuru olan mücadele araçlarını ele alacağız.

1.1. Uyarı veya Protesto Eylemleri

Oturma grevi eğer çok kısa bir süre için uygulanmışsa, uyarı veya protesto niteliğini taşımaktadır (Akı, 1984, s. 121; Işık, 1977, s. 51).

1.2. İşgal

Uzun süren oturma grevleri ise fabrika işgaline dönüşmektedir. Böyle bir grevin psikolojik nedeni, işten çıkarılmaya karşı direnme isteği, işverenin lokavt uygulamasını engelleme düşüncesi, istekler kabul ettirilene kadar işyerini rehin alma ereği veya eğilimi olabilir (Akı, 1984, s. 121).

İşyerini işgal eden işçiler çoğu kez işi durdururlar ve tezgahında çalışmak isteyene de engel olurlar.

1.3. Pasif Direniş

Özellikle işyerinden ayrılmayı göze alamayan yada ayrılmasında sakinca bulunanlar, çalışma hızlarını iyice düşünerek veya yerine getirmekle yükümlü oldukları görevlerini yaparken aşırı titizlik göstererek de işin normal akışını engelleyebilmektedirler. İşte bu mücadele biçimi pasif direniştir (Akı, 1984, s. 122).

1.4. Protesto Mitingleri

İşçiler grev halini sürdürürken veya bundan bağımsız olarak durumlarını kamuoyuna iletme için miting düzenlerler. Nitekim grev olmadığı zamanlarda aleyhlerinde olan yasa ve tutumları protesto için bu yola başvurabilirler.

1.5. Yürüyüşler

Sendikalar toplu iş sözleşmeleri çıkmaza girdiği zaman veya grev halinde iken yahut elde ettikleri haklarının ihlalinde doğan bir durumu ka-

muoyuna duyurmak için topluca protesto yürüyüşleri düzenlerler.

2821 Sayılı Kanun ile bu hususta yeni bir düzenleme getirilerek konfederasyonların, sendikaların ve sendika şubelerinin kendi konu ve amaçları dışında toplantı yapamayacakları ve gösteri yürüyüşü düzenleyemeyecekleri öngörülmüştür (m. 37).

Sendikalar tüzüklerinde belirledikleri faaliyet alanı ve amaçları ile ilgili toplantı ve gösteri yürüyüşleri düzenleyebileceklerdir. Herhalde bu konuda özel bir düzenlemeye gidilmesinin önemi açıktır. Ayrıca siyasal faaliyetlerde olduğu gibi, burada da yargı organlarının kararları uygulamaya mutlaka ışık tutacaktır. Zira sendikanın amacına hangi tür gösteri yürüyüşlerinin uygun olduğunu hangilerinin uygun olmadığını belirlemek her zaman kolay değildir.

1.6. Direniş

Bir fikri veya arzuyu gerçekleştirmek veya sendikaların aldıkları kararları desteklemek, onlara tuttukları yolda yardımcı olmak, içinde buldukları yönetimin aksak taraflarını ortaya koymak üzere, işçilerin işyerlerini terk etmeden sürekli veya süreksiz işi bırakma veya yavaşlatma eylemleridir. Direnişlerde uyarı ve gözdağı havası vardır.

1.7. Sabotaj

Sabo (sabot), işçilerin eskiden Fransa'da giydikleri üstü meşin altı ağaç olan bir cins kaba ayakkabıya verilen isimdir. Sabotaj buradan gelmektedir. İşçinin işverene kızıp ayakkabısını makinanın içine atması ve böylece onu bozup işlemez hale getirmesi ile ortaya konulan eyleme «Sabotaj» denmiştir. Bir işi, bir çabayı başarıya ulaştırmamak için girişilen bu eylem onu «sabote» etmek anlamına gelmektedir. Bugün baltalanma, hıyanet, tahrip, kundakçılık da aynı anlamdadır.

1.8. Gösteri

Bir fikri, bir hareketi, bir kuruluşu veya bir şahsı protesto etmek için yapılan eylemdir. Nümayiş, tahrip, işgal çoğu kere yasal grevin uygulanmasında yasal olmayan duygusal ve amaçtan uzak işçi davranışlarıdır (Tunçomağ, 1985, s. 446-447).

Hukukumuzda işçilerin çalışmayı terketmeden ortaya koydukları çeşitli iş mücadelesi önlemleri grev sayılmazlar. Gerçekten «işin bırakılması» TSGLK m. 25'de yer alan grev tanımının temel bir unsuru olduğundan, işçilerin iş başında oldukları halde örneğin çalışmamaları, gereksiz ve aşırı bir özenle hizmet görmeleri grev olarak nitelendirilemez. Ancak

grev sayılmayan davranışlar, işçinin yerine getirmekle yükümlü olduğu borçlarına aykırı düştüğü takdirde, hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshine yol açabileceği gibi, işyeri işgali, işi yavaşlatma hallerinden herhangi birisine girdiği takdirde, TSGLK m. 25/3 ayarınca kanun dışı grev m. 72/4 ayarınca da suç teşkil eden bir eylem sayılmaktadır.

2. İşveren Açısından

İşçilerin kanuni veya kanun dışı olan eylemlerine karşılık, işverenler de bir takım önlemlere başvururlar. Ülkemizde de bazıları uygulanan bu önlemlere kısaca değinelim.

2.1. Sarı Sendika

Çoğunlukla işyeri düzeyinde kurulan ve işverenle tam bir uyum içinde çalışan fakat işçi çıkarları konusunda yalnızca uzlaşma yöntemini yeğleyen kuruluşlardır. Bu sendikaların yöneticileri ve üyelerinin önemli bir bölümü greve karşıdır. Uygulamada sarı sendikaların uzun ömürlü olmadıkları bilinmektedir. Bir süre sonra, izlenen sosyal politikadan memnun olmayan sendika üyeleri kendi sendikalarının yönetim kurulunu değiştiremezlerse, başka bir sendikanın üyeliğine geçmektedirler.

2.2. İşverenler Arasında Dayanışma

Uygulamada her ne kadar sempati ve dayanışma lokavtları, görülmüyorsa da, bir iş mücadelesi sırasında işverenler arasında başka yollardan dayanışma ve korunma sağlandığı bilinmektedir (Akı, 1984, s. 135). Şimdi de bunları ele alalım.

2.2.1. Kara Liste

Herhangi bir greve katılmış bulunan işçilerin isimleri bütün işverenler için hazırlanmış bir listeye geçirilir. İşletmeye çalışmak için başvuran bir işçinin işe alınabilmesi için öncelikle adının bu listede olmaması gerektir. İsimleri kara listede yer alan işçiler böylece hiç bir yerde işe alınmazlar (Işık, 1977, s. 66).

2.2.2. Yerel İşçi Boykotu

Kara liste şeklinde olan grevci işçi çalıştırma engeli yerini başka uygulamalara bırakmıştır. Bunlardan biri de yerel işçi boykotudur. Bu önlem, iş mücadelesinin yürütümü sırasında, mücadele yöresine gelen ve iş arayan hiç kimsenin işverenler tarafından işe alınmaması biçiminde uygulanmıştır. Çalıştırma engelini öncelikle yalnızca greve katılanlara uy-

gulanması söz konusu ise, önce greve katılanların isim listesi yapılmakta ve grevin yürütümü arasında bunlardan iş arayanlar olursa, işverenler tarafından geri çevrilmektedir (Akı, 1984, s. 136).

2.2.3. Propaganda

Bu yöntem sayesinde bir yandan kamuoyu oluşturulurken, öte yandan eylemlerini sürdürmekte bir yarar bulunmadığı konusunu, sürekli işlenmek suretiyle grevci işçiler tezgahlarının başına döndürülmeye çalışılmaktadır.

2.2.4. Haklı Fesih

Henüz örgütlenmemiş veya örgütlenmiş olup da sendikanın iradesi dışında ve kendi aralarında greve karar vererek uygulamasına geçen işçiler, işlerinden çıkarılmak tehlikesiyle yüz yüze gelirler. Bu durumda işveren grevci işçilerin hizmet akitlerini, bildirim önellerine uymak zorunda kalmaksızın bozma yoluna gidebilir. Bu olasılıkta işveren işçilerin kolektif düzeyde başlattıkları iş mücadelesine, bireysel hukuk alanına giren bir mücadele aracıyla yanıt verebilmektedir. Hizmet akdine aykırı davranan işçi, bildirim önellerine uymasına gerek kalmadan haklı nedenle işten çıkarılabilecektir. İşveren greve katılan tüm işçilerin veya bunların içinden bir bölümünün hizmet akitlerini feshedebilir. İşveren iş mücadelesi sona erince işveren hizmet akitleri askıda olan işçilere iş vermek zorunda olduğu halde, hizmet akitleri haklı nedenle bozulan işçilere iş vermekle yükümlü değildir. Başka bir deyişle, lokavta uğrayan işçiler iş mücadelesinin sonunda yeniden aynı iş yerinde çalışma olanağına kavuştukları halde, haklı nedenle işten çıkarılanlar, hem çalışmakta oldukları işlerini hem de ihbar ve kıdem haklarını yitirmektedirler.

İşçiler sendika tarafından alınmış olan bir grev kararına uyarak greve giderler. Ancak alınmış olan bu grev kararı kanun dışı ise, o zamanda işveren işçilerin hizmet akitlerini haklı nedenlerle feshederse bu durumda işçilerin hali ne olacaktır? Bu durumda greve katılan işçilerin greve katılmadan önce bu grevin yasa dışı olduğunu bilip bilmedikleri önemlidir. Eğer greve katılan işçi bu grevin kanun dışı olduğunu önceden bildiği halde greve gitmiş ise o zaman işveren hizmet akdini haklı nedenlerle feshedebilir. Ancak işçi grevin kanun dışı olduğunu bilmeden greve gitmiş ise, o zaman işveren hizmet akdini haklı nedenle feshedemez. Çünkü hukukumuzda iyi niyet esastır. Burada işçinin iyi niyetli olmadığını ispat yükümlülüğü işverene aittir.

SONUÇ

Örgütlenme, toplu iş sözleşmesi ve iş mücadelesi hakları özgürlükçü, demokratik ve sosyal hukuk düzenimizin vazgeçilmez kurumlarıdır. Birbirleri ile sıkı ilişki içinde bulunan bu haklardan birinin bile kabul edilmemesi, sistemin işleyişine engel olmaktadır. Hukukumuzda, bu haklar anayasal güvence altına alınmıştır.

İşçi ve işveren örgütleri, çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek için kanuni koşulları yerine getirmiş olmak şartıyla toplu pazarlık yoluna başvurumaktadırlar. Toplu pazarlığın sonucunda her zaman iş için iş mücadelesi de söz konusu olabilecektir. İş mücadelesi karşılıklı olarak tarafların isteklerine yakın olan hakları elde etmelerinde önemli bir ekonomik baskı aracı olmaktadır. Ne varki, iş mücadelesi Anayasamızda ve ilgili yasalarda kavram olarak yer almamış ve literatürde de üzerinde fazlaca durulmamıştır. Ülkemizde iş mücadelesi yerine, bu mücadelenin belli başlı iki aracı olan grev ve lokavtın incelenmesine ve iş mücadelesi kavramının açıklığa kavuşturulmasına çalışılmıştır.

İş mücadelesi, yalnızca grev ve lokavta başvurulması sonucunda söz konusu olan bir olgu değildir. Bunlar dışında kalan çeşitli araçlarda kullanılmak suretiyle işçi ve işverenler haklarını diğer sosyal tarafa kabul ettirme yollarını aramaktadırlar. Gerek ülkemizde gerekse diğer ülkelerde grev ve lokavt dışında kalan araçlara da zaman zaman başvurulduğu görülmektedir. Bu nedenle grev ve lokavt dışında kalan diğer iş mücadelesi araçları da tanıtılmaya çalışılmıştır. Gerçekten 2822 sayılı kanun bunlardan bir kısmının yasa dışı olduklarını açıklarken, tek tek saymadığı diğer iş mücadelesi önlemlerinin kanuna aykırı düşüp düşmediğinin incelenip, açıklığa kavuşturulması da bu alanda yapılabilecek diğer bir çalışmanın konusunu oluşturabilecektir.

Bu çalışmada; 2822 Sayılı Kanun kapsamında iş mücadelesi kavramı açıklığa kavuşturulduktan sonra, iş mücadelesi araçlarının yasal olan ve olmayan türleri ile, kanunda yer almadığı halde uygulandıkları zaman yasa dışı iş mücadelesi araçlarının müeyyidelerine tabi olan iş mücadelesi araçları incelenmiştir.

Sonuç olarak şunu söyleyebiliriz ki, yukarıda da belirttiğimiz gibi iş mücadelesi örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının ayrılmaz bir parçasıdır. Ancak iş mücadelesi tüm diğer yollara başvurulduktan sonra başvurulması gerekli olan bir yol olmasının yanı sıra, iş mücadelesine başvuru-

ranların bu mücadele sonunda işçi, işveren tarafları ile üçüncü kişilerin uğrayabilecekleri muhtemel zararları iyi bilmeleri gerekmektedir. Ayrıca, iş mücadelesine başvurulması ile beraber tarafların daha mükemmel sonuçlara ulaştırılmaları gerekir. Bu da ancak iş mücadelesine karar verenlerin bu konuda çok yönlü olarak bilgilendirilmeleri ve eğitimleri ile olabilecektir.

KAYNAKÇA

- AKI, Erol (1984): **İş Mücadelesi ve Uygulama İlkeleri**, Yayınlanmamış doçentlik tezi, İzmir.
- ÇELİK, Nuri (1986): **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul.
- ÇELİK, Nuri (1984): **2822 Sayılı TSGLK ve Uygulama Yönünden Grev ve Lokavt**, Tebliğ, Kutuyay 9-13 Kasım 1984, Çeşme Semineri.
- ESENER, Turhan (1975): **İş Hukuku**, Sevinç Matbaası, Ankara.
- GÜMÜŞ, Fatih (1972): **Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma**, Ankara.
- İŞİK, Rüçhan (1977): **İşçi Sendikalarının Faaliyetlerinin Hukuksal Çerçevesi**, Ankara.
- OĞUZMAN, Kemal (1984): **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, İstanbul.
- SÜRAL, Nurhan (1982): **İş Hukukunda Barışçı Çözüm Yolları**, T.İ. Yay. 142.
- TALAS, Cahit (1979): **Sosyal Ekonomi**, S. Yayınları, No. 14.
- TUNÇOMAĞ, Kenan (1985): **İş Hukuku**, Cilt II, İstanbul.
- YARSUVAT, Duygun (1978): **Çalışma Ceza Hukuku**, İstanbul.
- İşveren Dergisi: Temmuz, 1976.

THE MEANS OF STRUGGLING IN TURKEY

As is known, the unions of both parties (workers' and employers') are fundamental factors of democratic, social and industrial life.

Before the period of 1982, the previous constitution had covered the rights of collective agreements. In the related code, the parties which were representatives of different interest groups could have reached consensus, via using bargaining methods democratically. Absolutely, this didn't mean that parties try to choose peaceful methods always, sometimes they depend on struggling by means of strikes, lockouts and so on... which may be used by chosen strategies and techniques.

In our country, in the period before the constitution of 1982, we had observed labour actions, that were manifested related to labour conflicts, which had pointed out that; struggle means have never been limited with strikes and lockouts.

During that manifestation, chosen methods were not only defective and fearfull for both parties, but they were also effective and stressfull to all social life. With regard to these features, the subject has a spesific importance.

In this study, mainly the 1982 constitution and the 2822 TSGLK regarding to its impact and dynamic characteristics is analyzed. On the other hand, classical means of labour struggle methods are also examined systematically.