

GREV HAKKININ GELECEĞİ

THE FUTURE OF THE RIGHT STRIKE

Engin ÜNSAL*

Özet: 5982 sayılı Kanun ile bazı maddeleri değiştirilen 1982 Anayasası'nın çalışma yaşamına ilişkin olanlarının yasalaşması için gerekli çalışmalar başlatılmış ve sosyal tarafların mutabakatı ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu değişikliklere uygun biçimde değiştirilmek istenmektedir. Yapılacak değişikliklerden toplu sözleşme yetkisi ve grev hakkına ilişkin olanlar öne çıkmaktadır. Birden çok sendikaya üyelik ve grev yasaklarının kaldırılması AB'ye uyum sürecinde önemlidir. Yetkili sendikanın belirlenmesinde referandum ve grev yasaklarının kaldırılması mutlaka yasalaşmalıdır.

Anahtar Sözcükler: 5982 sayılı Kanun, yetkili sendika, referandum, grev hakkı, grev yasakları.

Abstract: Enactment for the provisions dealing with industrial relations of 1982 Constitution amended by Law No 5982 is necessarily initiated. It is intended to amend Trade Unions Law No 2821 and Collective Agreement, Strike and Lock Out Law No 2822 in accordance with the constitutional amendments by means of agreement between parties in society. The collective agent and the right to strike comes into prominence among the amendments that will be adopted. The issues of the multiple membership to trade unions and the abolishment of prohibitions on strike are essential in harmonization with the EU. In that context the election for designation of collective agent and the abolishment of prohibition on strike should be adopted.

* Yrd. Doç. Dr., TBB İnsan Hakları Merkezi Bilim Danışma Kurulu üyesi.
enginunsal35@gmail.com

Keywords: Law No 5982, collective agent, election, right to strike, prohibitions on strike.

5982 sayılı Kanun ile 1982 Anayasası'nın bazı maddeleri değiştirilmiş ve bu değişiklik TBMM'de Anayasa'nın öngördüğü yeterli oyu sağlayamadığı için Cumhurbaşkanı tarafından referanduma sunulmuş, 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan halkoylamasında seçmen tarafından onaylanarak yürürlüğe girmiştir. Yapılan değişikliklerden çalışma yaşamı ile ilgili olanların ILO ve AB standartlarına uyum sağlamak amacı ile yapıldığı ilgililerce belirtilmiş ve bu nedenle 2821 ve 2822 sayılı kanunlar en kısa zamanda yeniden yapılandırılarak değişikliklerin yaşama geçirileceği belirtilmiştir.¹ Yapılan değişiklikler ülkemizin endüstriyel ilişkiler düzeni ve çalışma barışının sağlanması ile çok yakından ilgilidir. Değişikliklerle ilgi 2821 ve 2822 sayılı kanunlarla ilgili değişiklik tasarılarının TBMM de görüşülmesi aşamasında bu konular çok tartışılacaktır çünkü hazırlanacak hükümet tasarıları endüstriyel ilişkiler düzeninin sosyal tarafları için tuzaklar içereceği kuşkusunun uzmanları ve taraflar arasında çok yaygındır. Biz bu yazımızda sadece grev hakkı konusunda 1982 Anayasası'nın 54. maddesinin 7. fıkrasının metinden çıkarılan grev yasakları ile ilgili hükmünün üzerinde duracağız çünkü bu konuda yapılacak değişikliklerin çalışma barışının geleceğini çok yakından ilgilendirdiği kanısındayız. Bunun için ILO ve AB'nin grev hakkı konusunda ki ilkelerine ve bizim mevzuatımızda konunun düzenlenme biçimine değinip yapılması gereken değişiklikleri değerlendireceğiz.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Grev Hakkına İlişkin İlkeleri

Grev hakkı ILO Sözleşme ve Tavsiye kararlarında açıkça tanımlanmamıştır. Bununla beraber iki ILO Genel Kurul kararı (International Labor Conference) ILO politikalarına ve grev hakkı anlayışına ışık tutacak mahiyettedir:

¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın demeci, 20 Eylül 2010. Sayın Bakan bu demecinde, "Anayasa'da yapılan değişikliklerin mutlaka yasalara yansıtılacağını ve işverenlerin bundan tedirgin olmasına gerek yoktur" demiştir.

1. 1957 tarihli ILO Üyesi Ülkelerde Sendika Karşıtı Yasaların Yürürlükten Kaldırılması Kararı (2). Bu kararla, *“işçilerin grev hakkını da içerecek biçimde etkili ve eksiksiz sendikal haklarını kabul eden yasaların çıkarılması”* ILO üyelerine tavsiye edilmiştir.²

2. 1970 tarihli kararda ise Yönetim Kuruluna ILO Genel Direktörü-nü, *“grev hakkına özel atıf yaparak en geniş biçimi ile saygı duyulması için gerekli çalışmaya yönlendirmesi”* çağrısında bulunulmuştur.³

1948 tarihli ve 87 no.'lu Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi grev hakkından söz etmese de 10. maddesinde, *“işçilerin ve işverenlerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek”* hükümünü kabul etmiştir. Bu hükme dayanarak ILO'nun Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi birçok kez grevin işçiler ve örgütleri için bir temel hak olduğunu vurgulamışlardır. Uzmanlar Komitesi grev hakkının 87 sayılı Sözleşme'yle korunan sendika özgürlüğünden soyutlanamayacağını temel bir ilke olarak kabul etmiştir. Buna karşılık ILO Genel Kurullarında işverenleri temsil eden işverenler grubu 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin grev hakkı ile ilgili açık bir hüküm taşımadığını, bu nedenle uzmanlar komitesinin bu sözleşmelerin metinlerine dayanarak grev hakkı konusunda küresel, mutlak, ayrıntılı ve sınırsız kurallar koyamayacağını söylemiştir.⁴

Avrupa Birliği'nde Grev Hakkı

AB düzeyinde grev hakkı 9 Aralık 1989 da kabul edilen AB Temel Haklar Şartı'nın 28. maddesinde düzenlenmiştir:

“İşçiler ve işverenler veya üyesi oldukları örgütleri, Birliğin ve ulusal yasaların uygulamalarına tâbi olarak, uygun düzeylerde toplu iş sözleşmesi bağıştılamak ve çıkar çatışması söz konusu olduğunda çıkarlarını korumak için, grev hakkı dahil olmak üzere, toplu eylem yapmak hakkına sahiptirler.”

Bu tanımla grev hakkının temel bir hak olduğu kabul edilmektedir. Bu tanımda, *“grev hakkı dahil olmak üzere toplu eylem yapmak”* nitelemesine dikkat çekmek isteriz çünkü AB Temel Haklar Şartı'nda ki bu

² ILO International Labor Conferance, 1957, s. 783.

³ ILO, 1970, s. 735-736.

⁴ ILO, 1988, s. 18/23-25.

hüküm çıkar çatışmaları durumunda sadece grev hakkının değil başkaca toplu eylemleri örneğin işi yavaşlatma, hastalık nedeni ile toplu viziteye çıkma, oturma eylemi gibi eylemlerin işçiler için bir hak olduğu sonucuna varılmasını mümkün kılmaktadır. Ayrıca şunun belirtilmesi gerekir ki bu hak işverenin niteliğine bakılmaksızın kamu veya özel sektörde çalışan herkes için kabul edilmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin 68959/01 başvuru no.'lu Enerji Yapı-Yol Sen sendikasının Türkiye aleyhine açtığı davada verdiği kararda belirttiği gibi, *"grev hakkı mutlak değildir ve bu hakka kısıtlamalar getirilebilir fakat bu hak tamamen yasaklanamaz"*.⁵ Bu karar esas alındığında kamu çalışanları için grev hakkının tamamen yasaklanması yukarıda değindiğimiz 28. maddenin açık ihlali anlamına gelecektir.

1961 de kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nın 1996 da gözden geçirilmiş metninde de grev hakkı açık olarak kabul edilmiştir. Türk hükümetinin bazı maddelerine çekince koyduğu Avrupa Sosyal Şart grev hakkını kabul eden ilk uluslararası belgedir

Grev Hakkının Temel İlkesi

Sendika Özgürlüğü Komitesi 1952 yılında yaptığı ikinci toplantısında grev hakkının temel bir hak olduğunu açıklamış ve sonrasında işçilerin ve örgütlerinin ekonomik ve sosyal çıkarlarını yasal olarak korumak için bu temel hakkın en esaslı araç olduğunu belirtmiştir.⁶

Sendika Özgürlüğü Komitesi yıllar içinde grev hakkının açılımını yapmış ve bu hakka yeni anlamlar kazandırmıştır. Bu bağlamda:

1. Sendikaların, federasyonların ve konfederasyonların grev hakkı olduğunu kabul etmiştir.
2. Grev hakkını kullanamayacak işçilere ve bu hakkın uygulanamayacağı işlerin sayısına sınırlamalar getirmiş ve azaltmıştır.
3. Grev hakkını işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacı ile ilişkilendirmiş ve siyasi amaçlı grevlerin bu hakkın kapsamı dışında kalacağını vurgulamıştır.

⁵ The Right to Strike, www.eurofound.eu/area/industrial_relations, s. 1.

⁶ ILO, 1996, para. 437-475.

4. Grev hakkına karşı yargı kararlarına dayanmayan ceza uygulamalarının sendika özgürlüğünü ihlal eden ve kabul edilemez uygulama olacağına karar vermiştir.

ILO'nun denetim organlarının grev hakkı ile ilgili olarak kabul ettiği ilkeler grev eyleminin ve nasıl uygulanacağını tanımlı da yapmaktadır. Bununla birlikte Sendika Özgürlüğü Komitesi işyeri işgallerinin, işi yavaşlatmanın ve kurallara göre çalışmanın, şiddete başvurulmadan yapıldığı takdirde, kabul edilebilir eylem türleri olduğuna karar vermiştir.⁷

Grevlerin Amaçları

Grev eylemi ile gerçekleştirilmek istenen amaçları üç başlık altında toplayabiliriz:

1. İşçilerin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmek ve güvence altına almak için sergilenen “*mesleki*” amaç,
2. Sendikanın ve yöneticilerinin varlığını korumak ve geliştirmek için sergilenen “*sendikal*” amaç,
3. Siyasi amaç.

Bu üç başlık altında toplanan grev türleri arasında hangilerinin greve katılan işçileri doğrudan ve hemen etkilediği konusunda bir ayırım yapılmalıdır. Bu konu siyasi grev ve dayanışma (sempati) grevinin bu yönden incelenmesini gündeme getirmektedir.

Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi grev hakkının sadece toplu sözleşmenin imzalanması ile sona erecek endüstriyel uyuşmazlıklarla sınırlandırılması görüşüne karşıdır.⁸ Bu değerlendirmenin ışığı altında siyasi grev ve dayanışma grevlerinin yakından incelenmesi gerekir çünkü bu iki grev türünde grev eyleminin greve katılan işçileri doğrudan ne kadar ilgilendirdiği önemlidir.

⁷ ILO, 1996d, para. 496.

⁸ Bernard Gernigon et. al. ILO Principals Concerning the Right To Strike, ILO, 1998, s. 13.

Siyasi Grev

Sendika Özgürlüğü Komitesi 87 sayılı Sözleşme'nin 10. maddesinde tanımlanan "*işçilerin örgütü*" deyiminden hareketle salt siyasi nitelikli grevlerin sendika özgürlüğü ilkesinin kapsamı içinde olmadığına karar vermiştir.⁹ Komite aynı kararında neyin tamamen siyasi ve neyin sendikal sorunlarla ilgili olduğu konusunda kesin bir ayırımı yapılmasının da son derece zor olduğuna dikkati çekmiştir.

İşçilerin grev uygulaması sadece mesleki ve ekonomik çıkarkların, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili değildir. Grev uygulaması aynı zamanda sorunların giderilmesi için ekonomik ve sosyal politikalar oluşturulması ve çözüm üretilmesini de öngören bir uygulamadır

Sendika Özgürlüğü Komitesi işçiler ve örgütlerinin toplu sözleşme imzalanması ile çözümlenecek endüstriyel uyuşmazlıkların ötesinde işçi çıkarlarını ilgilendiren ekonomik ve sosyal konularda eleştirilebilir barışçı yollardan topluca dile getirebilmeli görüşünü iki ayrı kararında belirtmiştir.¹⁰

Komite hükümetin sosyal politikalarını ve bunların işçiler için olumsuz sonuçlarının bir genel grev ile protesto edilmesinin yasaklanmasını sendika özgürlüğünün çok ciddi bir ihlali olacağı görüşündedir.¹¹

Bu görüşlerin ışığı altında Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin ulusal düzeyde yapılan grevlerin siyasi değil sadece ekonomik ve sosyal amaçlı olduğu ölçüde hukuka uygun ve yasal olduğunu, bu kurala ancak toplumda yaşamı, kişisel güvenliği ve sağlığı yakından ilgilendiren temel hizmetlerde bir istisna getirilerek ancak bu hizmetleri gören kamu çalışanlarına genel grevin yasaklanabileceği sonucuna varmamız gerekmektedir. Zaten aynı nedenle kamu çalışanlarının grev hakkının tüm olarak değil sadece bu temel hizmetleri görenler için kısıtlanabileceği doktrinde baskın görüş olarak ortaya çıktığına da işaret etmeliyiz.¹²

⁹ A. g. e., s. 14.

¹⁰ ILO, 1996, para. 481, ILO, 1979, para. 450.

¹¹ ILO, 1996d, para. 493.

¹² Metin Kutal, Toplu Pazarlık Sistemi Açısından 5982 Sayılı Yasa ile Yapılan Son Değişiklik, *Mercek*, S. 59, s. 20

Bu konuda önemli olan ekonomik ve sosyal amaçlı grev ile siyasi grev ayırımının doğru olarak yapılmasıdır. Siyasi grev yasama organını veya hükümeti yeni bir politika uygulamaya, kamu otoritelerini bir karar almaya veya bir kararı almaktan kaçınmaya zorlamak olarak tanımlanmaktadır ve bu tanım mesleki grevlerin aksine, devleti siyasi otorite olarak, iktidar partisi veya partileri bu siyaseti üreten kurum olarak muhatap almaktadır. Mesleki amaçlı grevlerde muhatap işverenken, siyasi grevlerde muhatap hükümet veya iktidardaki parti veya partilerdir.¹³

Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin mesleksel yanı ağır basan işçi çıkarlarını doğrudan ilgilendiren genel grevleri hukuka uygun ve yasal bulurken siyasal grevin sendika özgürlüğün kapsamında düşünülmemeyeceği görüşüne yukarıda değinmiştik. Bunun nedeni siyasi, otoritenin mesleksel değil siyasi nedenlerle protesto edilmesidir. Siyasi greve katılan işçi, işçi kimliği ile değil yurttaş kimliği ile siyasi otoriteyi protesto etmektedir.¹⁴ Bu nedenle mesleki yanı ağır basan ve işçi çıkarlarını yakından ilgilendiren konularda hükümeti uyarmak amacı ile yapılan genel grev ile işçinin yurttaşlık görevinin gereği hükümeti protesto ettiği siyasi grev ayırımın iyi anlaşılması gerekir. Bu bağlamda Tek-Gıda İş Sendikası üyesi tekel işçilerinin 2010 yılı başın Tekel Yaprak Tütün İşletmelerinin Özelleştirilmesi ve işçilere 657 sayılı Kanun'un 4-c maddesinin uygulanarak onları güvencesiz geçici istihdamı kabule zorlayan Hükümet kararını protesto için başlattıkları direnişe destek vermek için yapılan genel grev Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin ölçülerine uyan bir uygulamadır. Bunun gibi asgari ücretin arttırılmasını istemek, hayat pahalılığını protesto etmek, işsizlik sorununa çözüm üretilmesini istemek için, sendika yöneticilerine yönelik fail-i meçhul cinayetleri protesto için yapılan 24 saatlik genel grev sendika özgürlüğü kapsamında kabul edilebilecek, hukuka uygun grevlerdir. Buna karşın hükümetin dış politikasının protesto edildiği bir grev siyasal amaçlıdır ve sendika özgürlüğü ilkesi kapsamında değildir.

¹³ Melda Sur, *Siyasi Grev, Çalışma ve Toplum*, 2009/4, s. 12.

¹⁴ A. g. e.

Dayanışma Grevi

Sempati grevi olarak da adlandırılan dayanışma grevi işçilerin başka bir grevi desteklemek için işi bırakmalarıdır. Buradaki sorun işçiler kendilerini doğrudan ilgilendirmeyen, sadece dayanışma adına, mesleki, sendikal ve sosyo-ekonomik motiflerle greve gitmeli midir sorusudur.

ILO Uzmanlar Komitesi 1983 tarihli kararında (ILO,1983, para. 217) dayanışma grevlerinin yasaklanması bu hakkın kötüye kullanılmasına yol açacağından işçilerin dayanışma grevine, destekleyecekleri grevin yasal bir grev olması koşulu ile, başvurabileceklerini ve dayanışma grevlerinin sendika özgürlüğü kapsamında kabul edileceğine karar vermiştir.

Bazı ülkelerde yasal olarak kabul edilmiş sempati grevleri ekonominin küreselleşmesi, aynı işverene ait aynı işkolunda ayrı bölgelerde kurulmuş ve ayrı tüzel kişiliğe sahip şirketlerin çoğalması, işletmelerin birleşme eğilimlerinin artması gibi nedenlerle dayanışma grevlerinin artması, desteklenecek grevin yasal olması koşulu ile ILO'yu bu grev türüne olumlu yaklaştırmaya zorlamıştır.

Grev Hakkının Gelişimi

Grev çalışanların üyesi oldukları sendikanın verdiği karar gereği topluca çalışmayarak işi durdurma eylemidir. İşçilerin isteklerini elde etmek üzere iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini geçici bir süre için yerine getirmeme niyetlerini açıklayan işi bırakılması ile sonuçlanan fiili bir durumdur.

Grevin tarihi oldukça eskilere dayanır. İşçilerin ilk defa topluca işi bırakmaları MÖ 1152 yılında III Ramses döneminde Firavun mezarının yapımında yaşanmıştır.

1917 tarihli Meksika Anayasası grev hakkını kabul eden ilk anayasadır.

1929'da başlayan ekonomik krizin artçı etkilerinin devam ettiği 1937 yılında Amerika'da 4740 grev eylemi yaşanmıştır. Ülkemizde ilk toplu iş bırakma eylemini 1872 yılında Kasımpaşa tersane işçileri yapmıştır. Grev eylemleri 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılınca-

ya kadar devam etmiştir. 1936 tarihli İş Kanunu ve 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu toplu iş sözleşmesi ve grev haklarını düzenlememiştir. Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı endüstriyel ilişkiler sistemimize 1961 Anayasası ve 1963 tarihli 274 ve 275 sayılı kanunlarla girmiştir.¹⁵

Birçok grev türü vardır. Bunları yasal grev (menfaat grevi), yasadışı grev, hak grevi, tüm grev, kısmi grev, oturma grevi, işi yavaşlatma grevi, kurallara uyararak iş yapma grevi (IETT yönetmeliğinde şöförlerin otobüsleri 30 km.den hızlı sürmesi yasaklanmıştır. Bu kural uygulansa İstanbul trafiği durabilir), dayanışma(sempati) grevi, topluca hastalanma(viziteye çıkma) grevi, genel grev ve siyasi grev olarak sıralayabiliriz. Türkiye gibi bazı ülkelerde bu grev türlerinin bazıları yasaklanmıştır.

Ülkemizde Grev Hakkının Geleceği

Grev hakkı çalışma koşullarının iyileştirilmesini, işçinin çalışma yaşamının güvenli olmasını öngören toplu iş sözleşmesi düzeninin yaptırım aracıdır. Bazı ülkelerde bu hakkın kullanımında esneklik, bazı ülkelerde de sıkı kuracılık vardır. Örneğin Federal Almanya'da işçi sendikasının greve gidebilmesi için sendika tarafından kollektif bir kararın alınması, bu kararın karşı tarafa bildirilmesi ve sendika üyelerinin yapılacak olan greve katılacaklarını bildiren kişisel beyanlarının bu karara eklenmesi yeterlidir.¹⁶ Bizde ise grev hakkının kullanımı ve uygulaması sürelerle sınırlandırılmıştır (2822/37).

Endüstriyel ilişkiler düzenimizde AB'ye uyum süreci içinde önemli değişikliklerin yapılması gündemdedir. Özellikle 5982 sayılı yasa ile gerçekleştirilen Anayasa değişikliklerinin 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandum ile yürürlüğe girmesinden sonra grev hakkının geleceği sistemin sosyal tarafları için önemli bir sosyal sorun oluşturmaktadır.

¹⁵ Tankut Centel / Kenan Tuçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, Beta, 2005, s. 453; Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Beta, 22. Bası, s. 610-612.

¹⁶ Volker Rieble, *Federal Almanya'da Toplu Sözleşme Sistemi*, Alpay Hekimler (ed.) *Avrupa Birliği ve Türkiye'de Toplu Sözleşme Sistemleri*, Legal yayınları, 2010, s. 57.

Toplu iş hukuku düzenimizde sendika özgürlüğünün tam olarak var olduğu söylenemez. Toplu sözleşme yapma yetkisi için ikili barajın varlığı (2822/m. 12-13), grev kararı alınması ve uygulamasının hak düşürücü sürelerle kısıtlanması (2822/m.27,28 ve 37), grev ertelenmesi (2822/.33), yapılan iş (2822/m. 29) ve yer (2822/.30) itibarı ile grev yasaklarının varlığı ILO normlarının açık ihlali yansıtan unsurlardır. Türkiye uzun yıllar bu ihlaller nedeni ile ILO organlarının hedef tahtası olmuştur. Hükümet AKP normlarını uyum sağlamak için 2821-2822 sayılı yasalarda değişiklik yapacağını açıklamıştır. Bu amaçla 5982 sayılı Kanun ile değiştirilen Anayasa'nın 51, 53 ve 54. maddelerinden kaldırılan hükümlerin yerine yeniden düzenleme yapılması gündemdedir. Biz burada sadece Anayasa'nın 54. maddesinin 7. fıkrasının kaldırılan grev yasakları hükmünü tekrarlayan 2822/25. maddesinin 3. fıkra hükmüne, 29-30. maddelerde düzenlenmiş grev yasaklarına ve 33. maddede düzenlenmiş grev ertelemelerine kısaca değinmek ve bazı önerilerde bulunmak istiyoruz.

Yukarıda yaptığımız açıklamalarda ILO'nun en önemli organları olan Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesinin Anayasanın 54. maddesinin 7. fıkrasından çıkarılan ve daha önce yasaklanmış olan grev türlerinin siyasi grev hariç, tümüne sıcak baktığı ve genel grev, işyeri işgali (oturma grevi), işi yavaşlatma, dayanışma grevlerinin sendika özgürlüğü kapsamında ve hukuka uygun grevler olarak algıladığına değinmiştik.. Hükümetin uyum yasaları başlığı altında Meclis'e sunacağı tasarıda bu konunun nasıl düzenleneceği çok önemlidir çünkü ILO organlarının yorumunu benimseyen bir çözüm işçi sendikalarının yaptırım gücünü güçlendirecek ve işverenleri de o derece tedirgin edecektir. Bu konuda dostane bir çözüm, tarafların söylemlerine bakılırsa, mümkün görünmemektedir. Bu eylem türlerinin yasak olmaktan çıkarılması ILO'nun beklentilerine uygun olacaktır. Bu konuya işçi sendikalarının da sıcak bakacağı açıktır. Sorun işverenlerin tutumuna düğümlenecek ve onların yaklaşımı çözüm veya çözümsüzlük getirecektir. Türkiye'nin ILO normlarını dışlayarak AB üyeliği sürecini hızlandırması kolay olmayacaktır bu nedenle ILO normlarına yaklaşan örneğin kanuni grevin(toplu sözleşme görüşmelerinde uyuşmazlık sonucu karar verilen grev menfaat grevi) dışın-

da yasaklanan diğer grev türlerinin yapılacak değişiklik ile 2822 sayılı Kanun'un 25. maddesinin üçüncü fıkrasından çıkarılması gerekmektedir. Böylece işçi sendikaları üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak için toplu sözleşme müzakerelerinin her aşamasında ve sonrasında işvereni toplu sözleşme hakkının kullanımına karşı saygılı olmaya davet için her türlü eylemi kullanabilme ortamı yaratılmalıdır. ILO organları toplu sözleşme özgürlüğünün tam anlamı ile sendikalar tarafından kullanılabilmesi için grev yasaklarının kaldırılmasından yanadır.

Grev yasakları için ILO'nun kabul ettiği kriter toplumun güvenliği kriteridir. Grev yasakları ancak toplum için yaşamsal olan can ve mal kurtarma, güvenlik güçleri, ordu, itfaiye gibi alanlar için düşünülmeli ve 29-30. maddelerde sayılan bazı anlamsız yasaklar kaldırılmalıdır. Aynı yaklaşım kamu çalışanlarına getirilen grev yasağı için de geçerli olarak kabul edilmeli ve kamuda ancak temel hizmet sayılacak hizmet kollarında grev yasağı düşünülmelidir. Kamu sektörünün tüm çalışanları için grev yasağı ILO tarafından asla kabul edilemeyecek bir durumdur.

Grev ertelemeleri ILO'nun mercek altına aldığı bir başka konudur. ILO hükümetin grev erteleme hakkını kabul ediyor fakat 60 günlük "*soğuma dönemi*" sonunda konunun Yüksek Hakem Kuruluna gitmesi dolayısı ile mecburi tahkime dönüşmesine karşı çıkıyor. Bu konuda ILO önerisi 60 günlük sürenin sonunda grevin kaldığı yerden devam etmesidir ve doğrusu da budur.

Grev hakkı demokratik düzenin ayrılmaz bir parçasıdır ve bu hakkın anlam kazanması için anlamsız yasaklardan arındırılması gerekir. Olgunluk dönemine erişmiş işçi sendikalarının genişletilmiş grev hakkını sorumluluk içinde ve toplumsal bilinçle kullanacağına güven duyulmalıdır. Hükümetin hazırlayacağı tasarısının sosyal tarafların İsveç endüstriyel ilişkiler folkloründe "*Saltjöbaden ruhu-birbirini anlama çabası*" olarak adlandırılan yaklaşım üzerine kurulması zorunludur. Sosyal tarafların bu konuda sergileyeceği tavır çağdaş bir endüstriyel ilişkiler düzeni için zorunludur.

KAYNAKLAR

- Alpay Hekimler (ed.) Avrupa Birliği ve Türkiye’de Toplu Sözleşme Sistemleri, *Legal* 2010.
- Bernard Gemigon et.al. ILO Principals Concerning The Right to Strike, ILO, 1998.
- ILO International Conference, 1957,1996.
- Metin Kutsal, Toplu Pazarlık Sistemi Açısından 5982 Sayılı Yasa ile Yapılan Son Değişiklik, *Mercek*, S. 59.
- Melda Sur, *Siyasi Grev, Çalışma ve Toplum*, 2009/4.
- Tankut Centel / Kenan Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, Beta, 2005.
- The Right to Strike, [www.eurofund.eu/area industrial relations](http://www.eurofund.eu/area%20industrial%20relations).