

# KAMU SEKTÖRÜNDE SENDİKALAR İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE GREVLER

Av. *Engin ÜNSAL (MILR)*  
Genel-İş Sendikası  
Eğitim ve Araştırma Bürosu Md.

## I — UYUŞMAZLIĞIN TANIMI

### 1 — Uyuşmazlık nedir?

Çağımızın önemli sorunlarından biri işverenlerle işçiler arasındaki çekişmedir. Sermaye sahipleri ile geçimini emeği karşılığı sağlamak çabasında olanlar sınıf gelişmeye değişik açıdan bakarlar. İşverenler kendi sermayelerini sınıf gelişme içinde çoğaltmak isterken işçiler sınıf gelişmenin emeği daha iyi değerlendirmesini beklerler. Başka bir deyişle mal ya da hizmet üreten bir iş yeri işveren ve işçi açısından değişik anlam taşır. Sanayi ve işçi ilişkilerinde uyuşmazlık deyiminin özü işte bu çıkar ayrılığı noktasında kendini belli eder.

Konuyu daha yakından incelediğimizde işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlık kavramının insanların yapısı ile ilgili psikolojik motifler taşıdığını görürüz. Uyuşmazlığın temelinde amaçları ve değer yargıları birbirinden çok farklı kişilerin çekişmesi vardır. Üretim çalışmalarında elde edilen değerleri, çıkar yönünden, değişik biçimde değerlendiren insanların eş değerli davranışlar içinde olamayacağı ve açık ya da gizli olarak sürekli bir çekişmenin içinde olacakları açıktır.

Böyle olunca sanayi ve işçi ilişkileri düzeninde uyuşmazlık kavramını köklü olarak anlayabilmek için çalışmaya hayatında çalıştıranlar ile çalışanlar arasındaki çekişmenin psikolojik nedenlerini ortaya koymamız gerektir.

İşçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışını engelleyen uyuşmazlık konusunun ortaya çıkış nedenini “çekişme” kavramına bağladıktan sonra bu çekişmenin yapısını incelememiz gerektir.

İşçi ve işveren ilişkisinde tarafların birbiri ile çekişmesi —buna başka bir açıdan bakarak, tarafların birbirlerine karşı koyması da diyebiliriz— tarafların tatmin edilmemiş isteklerinden, ulaşmak istedikleri amaçların çokluğundan ve bu istekleri tatmin etme ve amaçlara ulaşma çabasından doğmaktadır<sup>1</sup>.

İnsanların davranışlarını anlamak isterken çok sık sorulan bir soru “neden” sorusudur? Neden işçiler sendikaya üye olurlar? Neden sendika belli bir oranda zam ister? Neden sendika işverenin vereceği zammı kabul eder ya da greve gider? Neden sendika üyeleri militandır veya neden değildir? İşveren neden bazı yetkileri kendi için saklı tutmak ister? Neden işveren toplu sözleşme müzakerelerinin belli bir yerinde sendikanın isteklerini kabul etmektense grevle vurulmayı kabul eder? Bütün bu sorular gerçek ya da tüzel kişilerin varmak istedikleri amaçların niteliği ile ilgilidir. Bu soruları cevaplandırırken görürüz ki kişilerin davranışları ulaşmak istedikleri amaçlara göre değişmektedir ve davranışlar amaçların birer fonksiyonu olmaktadır. Öyle ise endüstriyel çekişmeleri aynı ortam içinde bulunan fakat ulaşmak istedikleri amaçların fonksiyonu olan değişik davranışların çakışması biçiminde tanımlayabiliriz.

İş uyumsuzlukları konusunu genel plânda ele alırsak bunlara endüstriyel uyumsuzluklar ya da endüstriyel çekişmeler olarak bakmak zorundayız. Endüstriyel uyumsuzluğun çıkış noktası kendisini ortaklaşa üretilen bir üründen örgütlenmiş iki ayrı grubun —işçilerin ve işverenlerin— kendi paylarını alma çabalarından doğar. Uyumsuzluk görünmeyen bir biçimde, sürekli olarak, üretim çalışmalarının devam ettiği sürece vardır fakat tarafların mahrumiyetlerinin ve bunalımlarının dayanılmaz bir noktaya ulaşması halinde açığa çıkar. Uyumsuzluğun açığa çıkması işçilerin oldukça rahata erdiği ve durumlarının gelişmekte olduğu devrelerde de olabilir. Bir grup davranışı olarak endüstriyel uyumsuzluk işçilerin kişisel tatminsizliklerine eşit olarak ele alınmaz.

Bunun gibi endüstriyel uyumsuzluk tatmin edilmemiş ve bunalmış insanların ümitsiz davranışları olarak ele alınabilecek patolojik bir fenomen de değildir. Buna karşılık bu tür bir uyumsuzluğu toplum içinde kendi çıkarlarına sonuçlar elde etmek için yaşan menfaat gruplarının direnmek için bir araya gelmeleri —negatif koalisyon— biçiminde düşünebi-

1) Arthur Kornhauser, *Human Motivations Underlying Industrial Conflict*, in *Industrial Conflict*, ed. Kornhauser, Dubin, Ross, Mc Graw-Hill. New York, 1954, pp. 62.

liriz. Kendi çıkarları için yarışan grupların çok olduğu demokratik toplumlarda uyuşmazlık, doğaldır ve esasta var olan bir kavramdır<sup>2</sup>.

İşçilerin açısından uyuşmazlığın zayıflığı ya da kuvveti işçilerin kendi işlerinden veya işyerlerinden edindikleri tatminsizlikler kadar işçilerin yaşantıları ile yakın ilgisi olan çeşitli faktörlere bağlıdır. Buna kısa bir örnek verilmek gerekirse işyerinde işçi ile işi arasındaki yeni ilişkiyi söz konusu etmekte fayda vardır. Teknolojinin ilerlemesi, işyerlerinde mekanizasyonun belirgin olması üretilen mal üzerinde işçinin yaratıcı olma, işçinin niteliğini ortaya koyma olanağını ortadan kaldırmaktadır. İleri teknolojik bir ortam üreten ile üretilen arası ilişkide makineyi öne geçirmiş ve işçinin niteliği, bu niteliği üretim çalışmalarına uygulamadan aldığı psikolojik tatmin geride kalmıştır. İşçinin, elinde olma, an nedenlerle, içine düştüğü bu bunalım modern çağda işçi-işçeveren ilişkilerinde sınıf uyuşmazlıkta önemli bir kaynak olmaktadır.

## 2 — Sınıf uyuşmazlık ve toplum çıkarları

Sınıf uyuşmazlık ülkemizde gün geçtikçe önem kazanan bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun nedeni açıktır. Sınıf uyuşmazlık bir yerde toplumu tedirgin edecek niteliktedir. İşçi-işçeveren ilişkilerindeki barış, uyuşmazlık sonucu bir yerde bozulacak olursa bunun etkisi kendisini sadece işyerinde değil toplumun çeşitli kesimlerinde de kendisini gösterecektir. Şunu rahatlıkla söyleyebilirizki bugün ister mal üreten ister hizmet üreten işyerlerindeki herhangi bir uyuşmazlık toplumu ve hükümet edenleri ilgilendiren bir nitelik kazanmıştır. Öyle ise işçi-işçeveren arasındaki bir uyuşmazlık ayrı ayrı çıkarları söz konusu olan dört grubun ortaldışa ilgileneceği bir konu olmuştur.

Sınıf uyuşmazlıklar toplum üzerinde yaratabileceği etkiler açısından ele alınırsa grevle sonuçlanan sınıf uyuşmazlıkların toplum çıkarları açısından önemi kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Hangi iş kolunda olursa olsun bir grev doğrudan doğruya ve dolayısı ile toplumun şu veya bu kesimindeki insanları etkiler, onları belirli zorlukların içine iter. Sınıf uyuşmazlık ile toplum çıkarları arasındaki bu ilgi açık olduğundan herhangi bir iş kolunda greve gidilmesi halinde, işçiler ve işçeverenler çıkarları zedelenmiş toplumun baskı gücünü kendi yanlarına çekmek için çaba harcar ve toplumsal çıkarların zedelenmesinde kendinin kusuru olmadığını inancını yaimaya çalışırlar.

2) Daniel Katz, *Satisfactions and Deprivations in Industrial Life*, in: *Op cit.* pp 86.

Her grev hareketinin toplumu bütünü ile etkilediği sonucuna varamayız. Böyle olunca toplumu baskısından, çıkarı zedelenen ya da grevden doğrudan doğruya etkilenen kısım için söz etmekte fayda vardır<sup>3</sup>.

Sınai uyuşmazlık ve toplum çıkarları konusu kendisini daha belirli olarak kamu sektöründe ortaya koyduğundan bu konuyu ileride daha etraflı olarak inceleyeceğiz.

### 3 — Sınai uyuşmazlığın sosyal denetimi :

İşçiler ile işverenler arasındaki ilişkilerin tam ve dengeli olduğu bir ortamda bu ilişkinin toplumu asla tedirgin etmeyeceği açıktır. Oysaki biz dinamik ve değişen toplumsal koşullar içinde yaşıyoruz. İşçi ve işveren ilişkilerini de bu açıdan değerlendirmek gerekir. Bu gün işçi ve işveren ilişkileri toplumun bütün yaşantısını etki alanı içine almıştır. Ve bu ilişkilerin her safhasında toplum çıkarları söz konusu olabilecek bir aşamaya ulaşılmıştır. Böyle olunca işçi ve işveren ilişkilerinin tümünü toplum çıkarları açısından denetlemek önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşçi-işveren ilişkilerinin dolaylı yoldan toplum çıkarlarını etkilemesi hemen her ülkede bu ilişkilere toplum adına Devletin müdahale etmesini söz konusu etmiştir. Devletin müdahalesinin kapsamı ve çıkış noktası ise özünü o toplumdaki değer yargılarında bulmaktadır<sup>4</sup>.

Çağdaş sosyal siyaset sorunları incelendiğinde görülecektirki toplumların değer yargıları değiştiğinde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen yasalar, yargı organlarının kararları da değer yargıları paralelinde bir değişiklik göstermiştir. Toplumdaki değer yargıları önce işçilerin örgütlenmesine karşı çıkmış ve özel teşebbüsün hiç bir engellemeye tâbi olmadan çalışması biçiminde gelişmiş sonraları çalışan insanların haklı olduğu görüşü toplumca kabullenmiş ve Devletin çalışanlara karşı getirdiği kısıtlayıcı tedbirler yavaş yavaş ortadan kaldırılmış ve çalışanlara örgütlenme, pazarlık etme yetkisi veren yasalar, yargı organları kararları sosyal siyaset literatürünün önemli avadanlıkları haline gelmiştir.

Ülkemizdeki işçi işveren ilişkilerini incelediğimiz de bizdeki gelişmenin de, yaklaşık olarak, yukarıda kısaca belirttiğimiz sonuca uygun düştüğünü

3) Neil W. Chamberlain, **Social Responsibility and Strikes**, Harper-Brothers, New York 1953, pp. 136.

4) Theresa Wolfson, **Social Control Of Industrial Conflict**, in **Industrial Conflict** ed. Kornhauser et, al., Mc Graw-Hill, New York, 1954, pp. 409

görüyoruz. Türkiye'deki işçi hareketleri 1963 yılına kadar önemli kısıtlamaların konusu olmuş ise bunda toplumdaki işçiye karşı değer yargılarının yaygın oluşu önemli bir etken olmuştur.

Bizdeki gelişmeler sadece 1963 yılında yukarıdaki hipoteze aykırı bir biçimde gelişmiş ve toplumun değer yargıları işçiye grev ve toplu sözleşme yapma haklarının verilmesini isteyecek düzeye ulaşmadığı halde yöneticiler Anayasa'ya konan bağlayıcı hükmün gereği olarak konu ile ilgili yasaları çıkarmışlardır. Ülkemizdeki işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen yasaların beş yıllık uygulanmasından sonra bir kamu oyu yoklaması yapılacak olursa öyle sanıyoruz 1963 zorlaması toplumun değer yargıları da etkilemiş ve toplumda, işçiye yasalarla sağlanau hakların "haklı" olduğu kanısını yaygınlaştırmıştır.

Böylece yukarıdaki hipotez, yani çalışma düzeni ile ilgili yasaların toplumun değer yargılarını yansıttığı varsayımı, ülkemiz için kabul edilebilecek bir nitelik kazanmıştır.

Bundan sonrası, yani işçi-işveren arası uyuşmazlıkların sosyal denetimi konusu uyuşmazlığın toplumun tümünü ya da belirli bir kesimini hangi oranda tedirgin ettiği sonucuna bağlı kalacaktır<sup>5</sup>.

Sınai uyuşmazlıktan toplumun tedirgin olması nicelik yönünden uyuşmazlığın yöneticiler tarafından denetlenmesine esas olur.

Toplu sözleşme düzeninin toplumsal tedirginliğe sebep olarak gösterilmesi yüzeysel yargılanmada sık sık başvurulan bir yoldur. Ülkemizde bile işçi-işveren çatışmaları oldukça bu düzenin daha sıkı denetimini isteyenler olmuştur. Hükümetin bundan bir süre önce grev hakkını kısıtlama yolunda yaptığı hazırlıklar işte bir isteğin sonucu olmuştur. Hükümetlerin işçi-işveren ilişkilerinde sınai uyuşmazlıkların sosyal denetimini sıklaştırmasını isteyenler çok önemli bir gerçeği gözden kaçırmaktadırlar. Toplu sözleşme düzeni toplum içindeki sürtüşmeleri çoğaltan değil, aksine geniş oranda azaltan ve sınıfsal kavgaları ortadan kaldıracak nitelikte bir düzendir<sup>6</sup>. Toplu sözleşme düzenini toplum çıkarlarına uygun düşmeyen bir biçimde denetlemek her zaman, olumlu sonuçlar vermeyebilir. Toplumsal barışı sağlamak isteyen hükümetlerin sınai uyuşmazlıkların sosyal denetimi konusuna özel bir dikkatle eğilmeleri çok önemli bir konu olduğundan çalışma hayatının düzenlenmesinde denge meselesine iyi eğilmek gerekir.

5) Neil W. Chamberlein, ibid, pp. 137.

6) Wolfson, ibid, sh. 417.

## II — UYUŞMAZLIĞIN ÇÖZÜM YOLLARI

Sendikal düzende temel araç tarafların hak ve çıkarlarını gereği gibi koruyarak işyerinde çalışma barışını gerçekleştirmektedir. Bu amaca ulaşmak için tarafların uymak zorunda oldukları usuller yasaca belirtilmiştir.

Çalışma barışını gerçekleştirmek ve tarafların hak ve çıkarlarını gereği gibi koruyabilmek çabaları her zaman olumlu bir biçimde sonuçlanmamakta ve taraflar, görüş farklarının doğurduğu önemli ihtilaflara düşmektedirler. İşte bu ihtilafların çözümü her ülkenin sendikal düzeninde çok önemli bir yer tutar.

Konu çeşitli ülkelerde değişik biçimlerde ele alınmıştır. Belli bir ülkede ihtilafların çözümü için ortaya konan prensipler, genel olarak, o ülkenin sanayi ve işçi ilişkileri düzeni ile ilgili politikasını yansıtır. Çalışanların bir araya gelme, örgütlenme haklarının tanınması ve bunların işverenlerle toplu sözleşme ilişkilerine girmeleri ortaya çıkacak anlaşmazlıkların nasıl bir çözüme bağlanması gerektiği konusunda belirli yolların da tayin edilmesini zorunlu kılmaktadır.

Sanayi ve işçi ilişkileri genellikle her ülkede yasaya dayanan ilişkiler düzenidir. Başka bir deyişle kanun koyucular her ülkede bu ilişkileri düzenlemek ve toplum çıkarları ile bu düzeni bağdaştırmak zorunluğunu duymuşlardır. Bu düzenin yüzeysel bir değerlendirmesinde çalışanların sendika kurma, toplu sözleşme yapma hakları en önemli haklar olarak ortaya çıkar, gerçekten de öyledir. Çalışanlara örgütlenme hakkı vermeyen bir toplum demokratik düzeye ulaşmış bir toplum sayılamaz. Çalışanlar için ise tek başına örgütlenme hakkı toplu sözleşme yapma hakkı olmaksızın bir anlam taşımaz.

Öte yandan sanayi ve işçi ilişkileri düzeninin derinlemesine, öz bakımından, bir değerlendirmesini yapmamız gerekirse diyebiliriz ki bu ilişkiler düzeninin en önemli yanı işçiler ve işverenler arasında çıkacak ihtilafların çözümü ve buna bağlı prosedürlerin bütünüdür.

Biz burada özellikle ülkemizde ve dünyada gün geçtikçe önem kazanan kamu hizmetlerinde işçi-işveren ilişkilerinde ihtilafların çözümü konusu üzerinde durmak ve kamu sektöründeki çeşitli uygulamaların "Devletin Üstünlüğü" ilkesi ile nasıl bağdaşması gerektiğini incelemek istiyoruz. Bu konu Uluslararası sosyal siyaset literatüründe de gün geçtikçe önem kazanmaktadır<sup>7</sup>.

7) Bu konunun daha etraflı bir tartışması için bakınız; H. D. Hughes, *the Settlement of Collective Disputes the Public Services*, 18 PSI kongresine sunulan rapor.

Kamu sektöründeki sendikacılık hareketleri gün geçtikçe hızlanmakta ve yapılan sözleşmelerin kapsamı genişlemektedir. Kamu sektörü işçişveren ilişkileri düzeninde özel bir yer tutar, çünkü kamu sektörü toplum çıkarlarını doğrudan doğruya ilgilendiren bir sektördür. Toplumun çıkarları ile kamu sektöründe çalışanların çıkarlarını en iyi biçimde bağdaştırmak söz konusu olduğundan kamu hizmetleri ile ilgili sendikal ihtilâflar sınıf sektöründeki sendikâl ihtilâflara kıyasla daha çok önem kazanmaktadır.

Kamu sektörü sendikacılığı, sendikacılık açısından, sınıf sektör sendikacılığından örgütlenmeye, pazarlığa, ücret politikasının tesbitine ilişkin problemler kamu sektöründe de aynen vardır. Kamu sektörü sendikacılığını sınıf sektöre kıyasla daha da zorlaştıran bu sektörün yapısal farklılığındaki bazı özel durumlardır.

Herşeyden önce kamu sektöründe ücretler ve maaşlar, çalışma saatleri, çalışma koşulları, genellikle, tek yanlı olarak yasalar yolu ile tesbit edilmektedir. Böyle bir durum kamu sektörü sendikalarının çalışma sahasını geniş ölçüde daraltmaktadır. Çünkü sendikacılıkta asıl amaç ücretlerin, çalışma saatlerinin ve çalışma koşullarının işçi ve işveren temsilcileri ile ortaklaşa tesbit edilmesidir. Kamu sektöründe yapılması gereken işlerin özelliği bu sektörde çalışanların hukukî durumlarının statü hukukuna tâbi olmaları sonucunu çıkarmakta ve ortaya bir legalite konusu çıkarmaktadır. Kamu sektöründe çalışmaya ilişkin koşulların yasalar tarafından belirtilmesi toplu sözleşme müzakerelerinde kamu sektörü sendikalarının karşısına oturacak yetkililerin durumunu da zorlaştırmaktadır. Burada Devletin üstünlüğü ilkesi önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu sektöründe çalışanların çalışma koşulları yasalar yolu ile Parlâmento tarafından tesbit edildiğine göre bu koşulların değiştirilmesi Parlâmento dışında bir organ tarafından nasıl yapılacaktır. Burada akla ilk gelen Devletin üstünlüğünü kendi kişiliğinde temsil eden Parlâmentonun kendi yetkisini Parlâmento dışı organlara delege etmesidir. Yetki delegasyonu yolu ile toplu sözleşme masalarında yetkililer çalışma koşullarının düzenlenmesinde biraz daha esneklik elde etmek olanağına sahip olabileceklerdir.

Bunun gerçekleştirilmesi zor olursa izlenebilecek ve akla uygun en iyi politika kamu hizmetlerinde çalışanları statü hukukuna tâbi olmaktan kurtarmak ve kamu hizmeti görenlerin sosyal ve ekonomik durumlarına toplu sözleşme masalarında pazarlık konusu etmektedir.

Bu günkü uygulama ile bizde ve başka ülkelerde kamu hizmetlileri statü hukukuna tâbi olarak çalışmakta ve konu sendikacılık yönünden çok zor şartları da beraberinde getirmektedir. Sendika açısından çalışanların haklarının gereği gibi korunmasında bir yandan yasalara bağlılık önemli bir engel teşkil ederken öte yandan da doğan anlaşmazlıklar sonucu sendikanın başvurmak zorunda olduğu grev yolu da kamu hizmetlerinde çalışanları hiç de kendi yararlarına olmayan psikolojik bir ortamın içine itmektedir. Kamu hizmetlileri topluma yönelmiş hizmetleri yapan kişilerdir. Tarafların anlaşamaması sonucu grev olayı ile karşılaşan toplum, kamu hizmetlerinde çalışanların haklı olabileceğini düşünmeksizin, kendi yararlanmasına sunulan hizmetin aksaması sonucu tek sormulu olarak grev yapanları görmekte ve onlara karşı çıkmaktadır. Kamu hizmetlerinde başvurulacak bir grev olayının toplum çıkarlarına uygun düşmemesi ve önemli sürtüşmelere yol açacak bir potansiyele sahip olması sosyal siyasetçileri kamu sektöründeki anlaşmazlıklara başka çözüm yolları aramaya sevk etmiştir.

Gelişmiş ülkelerde kamu hizmetlerinde çalışanları örgütlemiş olan işçi sendikalarının yürütmeye çalıştıkları toplu sözleşme müzakerelerinde anlaşmaya varamadıkları takdirde işveren üzerinde baskı yapacak grev veya başka yollara başvurma yerine taraflarca kabul edilmiş bazı metodları kullanmaları daha seviyeli bir davranış olarak kabul edilmektedir. Greve veya benzeri baskı metodlarına kıyasla daha seviyeli olarak nitelendiren bu yollar arabuluculuk, hakem ve mecburi tahkim usulleridir.

Arabuluculuk sendika ile işveren arasında çıkmış olan bir ihtilâfa üçüncü bir şahsın muhtemelen Hükümet tarafından görevlendirilen bir kimsenin, müdahale ederek, tarafları bir araya getirme ve onları anlaşmaya ikna etme çabasıdır<sup>8</sup>. Bu üçüncü şahsın çabaları sonucu taraflar anlaşmak zorunda değillerdir. Ayrıca tarafları dinledikten sonra üçüncü şahsın ortaya koyacağı çözüm yolu da tarafları bağlamaz. Bu müdahale sonucu taraflar dilerlerse anlaşırlar. Ve gene dilerlerse birbirlerine karşı uygun gördükleri baskı metodlarına başvurabilirler.

Hakem usulü üçüncü bir şahsın daha faal olarak sendika ve işveren arasında ortaya çıkmış bir anlaşmazlığa müdahale etmesi tarafları dinleyip, gerekli delilleri toplayıp bir karara varması ve tavsiye şeklinde bu kararmı taraflara bildirmesidir<sup>9</sup>.

8) Bloom ve Northrup, **Economicis of Labor Relations**, HILL, 1961, sh 813.

9) Irving Bernstein, **Arbitration, Industrial Conflict** ed. Arthur M ross et al. New York 1954.



Mecburi tahkim ise yukarıda sözü edilen hakem kararlarının taraflar için uyulması zorunluğu olduğu bir durumdur. Bu durumda taraflar hakemin verdiği kararı uygulamak zorundadırlar.

Gelişmiş ülkelerde sosyal siyasetçiler genel olarak işte sözünü ettiğimiz bu üç yolun kamu hizmetlerinde uygulanmasını ve sendikaların işverenlerle birlikte anlaşmaya varılamayan konularda bu yolları denemelerini ve bu yolları herhangi bir baskı metoduna başvurmaya tercih etmelerini istemektedirler. Sosyal siyaset literatüründe "ihtilâfların işi durdurulmaksızın barışçı yollardan çözümlenmesi" şeklinde anlatılmak istenen işte yukarıda değindiğimiz usullerdir. Ülkemizdeki düzen içinde kamu hizmeti gören işçiler ele alındığında ortaya çıkacak sistemi, ülkemizdeki kamu hizmeti gören işçilerin kurmuş olduğu sendikaların geleceği yönünden, yukarıdaki gelişmenin ışığı altında incelemekte fayda vardır.

275 sayılı yasa 20 nci maddesi ile kamu hizmeti sayılabilecek bir çok hizmetlerde grev hakkını kabul etmemiştir. Maddede sayılan hizmetlerin dışında kalan hizmetlerde grev hakkı kabul edilmiştir. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasasındaki düzene göre kamu sektöründe çalışan işçileri örgütlemiş bir sendikanın toplu sözleşme görüşmelerinden çıkan bir anlaşmazlığı çözümlene olanaklarını yukarıdaki ayırım esasına göre incelememiz gerektir.

Eğer toplu sözleşme görüşmeleri sırasında çıkan anlaşmazlık grev yasağı olan bir iş kolunda çıkıyorsa konu taraflardan birinin isteği üzerine aynı yasanın 35 nci maddesi gereğince İl hakem kuruluna götürülür. İl hakem kurulunun kararı kesin değildir. Kurulun kararını beğenmeyen taraf buna Yüksek Hakem kurulu nezdinde itiraz edebilir. Yüksek Hakem kurulunun vereceği karar taraflar arasındaki anlaşmazlığı kesin olarak sona erdirir. Grev yasağı olmayan bir iş kolundaki uyuşmazlık ise Bölge Çalışma Müdürlüğü aracılığı ile uzlaştırma kuruluna götürülür. Bu kurulun vereceği karar tavsiye niteliğindedir ve tarafları bağlamaz. Kararı kabul etmeyen tarafların grev veya lokavt hakkı doğar.

Ülkemizdeki sisteme göre bir de özel hakem müessesesi vardır. (madde 43) ve tarafların anlaşması ile seçilecek özel bir şahsa konu teslim edilerek duruma onun bir çözüm yolu bulması istenir. Özel hakem kararları da taraflar için bağlayıcı değildir.

Ülkemizde kamu hizmetlerinde çalışanlar, hem yasanın grevi yasakladığı iş kollarında hem de grevin yasaklanmadığı iş kollarında çalışmaktadırlar. Grev yasağının olduğu hizmetler batıdaki gelişmelere uygun

bir biçimde sendikâl çabalara konu teşkil etmektedir. Bizim burada üzerinde durmamız gereken grev yasağı dışında kalan hizmetlerde sendikalar ile işverenler arasında çıkacak anlaşmazlıklara da ihtilâfın grev ya da lokavt tehdidi altında olmaksızın barışçı yollardan çözümlenmesidir. Başka bir deyişle ülkemizden son günlerde beliren yeni bir görüş kamu sektöründe grev hakkının kısıtlanmasını ve grev yasağı dışında kalan hizmetlerde de grev yerine barışçı çözüm yolları konulmak istenmesidir.

### III — KAMU SEKTÖRÜNDE GREVLER VE SENDİKALAR

#### Kamu sektörünün tanımı

Kamu sektöründe çalışanlar ve bunları örgütleyen sendikaların gün geçtikçe önem kazanması toplu sözleşme düzeni içinde uyumsuzluk sonucu hizmetlerin aksaması ile toplumun yaşantısını çok yakından ilgilendiren bir konu olmuştur.

Kamu sektöründeki grevleri ve bu sektörde çalışan işçileri örgütlemiş olan sendikaların içinde bulunduğu güçlükleri daha iyi anlayabilmek için her şeyden önce grevi ve kamu sektörünü tanımlamamız gerekir.

#### Grevin tanımı

Sidney ve Beatrice Webb'e göre bir işyerinde işin durdurulmasını anlatmak amacı ile grev kelimesinin kullanılması 18. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkmıştır. Örneğin 1768 tarihli Oxford sözlüğü şapka yapımında çalışan işçilerin daha yüksek ücret sağlamak amacı ile işlerini bıraktıklarını yani grev yaptıklarını yazmaktadır<sup>10</sup>.

Fransa'da ise "Grève" sözcüğü ilk olarak 1877 tarihli Dictionnaire de L'Académie Française'de kullanılmıştır. Sözlük Paris'te işsiz işçilerin "Place de La Grève" adlı yerde toplandığından söz etmektedir.

Lüksemburg Yüksek Mahkemesi grevi işçilerin çalışma şartlarını kendi yararlarına geliştirmek üzere anlaşarak işi durdurmaları biçiminde tanımlamaktadır. (Pas. Lux 1960, 90)

Grevde önemli olan işin durdurulmasıdır. Bir Fransız mahkemesi hizmetçi Karı - kocanın ücretlerini arttırmak için ev işlerini yapmama-

10) Sidney ve Beatrice Webb, *History-Of Trade Unionism*, 1920, Sh. 46

Marım anayasadan doğan grev hakkının kullanılması olarak kabul etmiştir<sup>11</sup>.

Ülkemizde ise 275 sayılı yasanın 17 nci maddesini grevi şöyle tanımlamaktadır:

İşçilerin topluca çalışmamak sureti ile bir iş kolu veya işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacı ile aralarında anlaşarak veya bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.

Grev hakkının kamu sektöründe kullanılması ayrı bir önem taşıdığından kamu sektörü ya da daha geniş bir deyimle toplum hizmetlerinin me olduğuna da kısaca değinmemiz gerekir.

#### Toplum hizmetleri (Public Services)

Toplum hizmetleri deyiminin kapsamını kesin çizgilerle çizmek zordur. Bir anlamda toplum hizmetleri Federal, Millî Hükümetler veya mahalli otoriteler tarafından yürütülen hizmetlerdir. Bu anlamda toplum hizmeti Belediye hizmetlerini, Devletin sahip olduğu bir bankanın hizmetlerini ve gene Devletin sahip olduğu herhangi bir fabrikanın hizmetlerini kapsayacaktır.

Bizce kamu hizmetlerini bu yoldan tanımlamak bizi hatalı sonuçlara götürebilir. Üretim araçlarının mülkiyetine bakarak bunlardan Devletin mülkiyetinde olanlarına kamu sektörü demek ve bu sektörün ürettiği mal ve hizmetlerin kamu sektörü mal ve hizmetleri olduğunu söylemek doğru olmaz. Kamu hizmetinin —veya toplum hizmetinin— ayırıcı unsurunu toplumun tüm olarak yararına sunulan, ve tüketilmesi toplum için kaçınılmaz bir zorunluluk olan hizmetlerde aramak gerekir<sup>12</sup>. Bu tür hizmetlerin kimin tarafından yapıldığı önemli değildir. Toplumun tümünü amaç edinmiş ve toplumsal yaşantının daha rahat koşullar içinde sürdürülmesini öngören bu hizmetler ister özel ister tüzel kişiler tarafından yapılsın ister Devlet eli ile yürütülsün hizmetin niteliği değişmez ve bu hizmetler kamu hizmetleri olarak anılırlar. Elektrik, gaz üretimi, eğitim, sağlık hizmetleri, yol yapımı ve taşıt işlemleri işte bu anlamda hizmetlerdir.

Toplum hizmetleri böylesine önemli ve toplumun temel ihtiyaçlarına yönelmiş hizmetler olduğundan bu hizmetlerde çalışan insanların grev

11) Marc Somerhausen, **The Right To Strike in the Public service**, IPSI Documentation, London, 1961, sh. 21.

12) Somerhausen, *Ibid*.

hakki genel olarak grev hakkının dışında ve onun bir bölümü olarak kabul edilmiştir. Toplumun rahatı ile toplum hizmetlerinde grev yapabilmek hakkı çağdaş sosyal siyaset Literatüründe bir biri ile çelişen iki kavram olarak ortaya konulmuş ve toplum hizmetlerinde grev yapma konusu yöneticiler tarafından daha değişik biçimde ele alınmıştır.

### 1 — KAMU SEKTÖRÜNDE GREVLER

Hür Dünya ülkeleri çalışan insanların grev yapma hakkını ekonomik çalışmaların özel sektördeki kesimi için evrensel bir hak kabul etmektedirler. Bunun yanında grev hakkını toplumun tüm olarak temel ihtiyaçlarını gideren hizmetlerde çalışanlara tanımak konusunda yöneticiler kısıkanç davranmaktadır. Bu konudan olmak üzere çeşitli ülkeler çeşitli ayırımlar getirmişlerdir. Örneğin Devlete, ya da mahalli otoriteye çalışan bir kimsenin yaptığı iş bir ayırıma tâbi tutulmuş ve Devletin veya mahalli otoritenin ekonomik ortama katılmasında örneğin bir Devlet fabrikasında çalışanlar ile Devletin veya otoritenin ekonomik olmayan çalışmalarına katılanlar ayrı bölümlerde ele alınmış ve Devlet otoritesine ekonomik olmayan sahalarda ortak olan veya onu temsil edenlerin bu otoritenin sahipliğini yaptığı fabrikalarda çalışanlarla aynı haklara sahip olamayacağı düşüncesine varılmıştır.

Bu ayrımı en güzel Fransız Hukuk düzeni belirtmiş ve Devlet veya mahalli otoritelerde çalışanları "agents de gestion" ve "agens d'authorite" olarak ayırmıştır. Buna göre "agents d'authorite" olarak nitelenebilecek kimseler Devletin üstünlüğü ilkesine göre Hükümet adına iş gören, emir veren kimselerdir "Agents de gestion" ise ekonomik hizmetlere yardımcı olanlardır.

Kamu sektöründe toplum hizmetlerinde - grev konusu bizi özellikle iki konu üzerinde durmaya zorlamaktadır. Bunların yokluğu toplumun yaşantısını önemli ölçüde zorlaştıracak ve toplum bunların yerine başka hizmetler ikame ederek yaşantısını eskisine yaklaşık bir biçimde sürdüremeyecektir.

Üzerinde durmamız gereken ikinci konu bu hizmetin topluma sunulmasında emeği geçen insanların durumudur. Bunların görevi ve statüsü bunları ekonominin diğer sektörlerinde çalışanlardan önemli ölçüde ayırmaktadır.

İngiliz ve Amerikan sosyal siyaset literatüründe "civil servant" olarak adlandırılan toplumsal hizmetlerin yürütümünden sorumlu kişiler Devlet otoritesini uyguladıkları, bunların görevleri ve bu görevleri uyguladıkları işyerleri yasalarla belirtildiğinden ve bir çeşit denetleyici durumunda olduklarından bunların grev yapması yönetime otoritesini uygulayanların bundan vazgeçmeleri anlamını taşır ki bu da toplumun güvenliğine önemli ölçüde zedeler.

Yapılan hizmetler yönünden grev hakkının kullanılmasında sakıncalı bulunmaktadır.

Yukarıda da kısaca değindiğimiz gibi topluma yönelmiş hizmetlerin sürekli olması asıldır. Bu hizmetleri aksatacak bir grev olayı süreklilik ilkesi ile bağdaşmayacağından kanun dışı bırakılmış ve bu hizmetlerde yapılacak herhangi bir grev olayı kanunsuz grev olarak kabul edilmiştir.

Kamu sektörü bütün ülkelerde hizmetin ve hizmeti yapanın niteliği yönünden ele alınmış ve yukarıda değindiğimiz türde hizmetler ile bu hizmetleri ve genel olarak toplumun yönetimini Devlet otoritesini delegasyon yolu ile kullananlara grev hakkı tanınmamıştır.

## II — TÜRKİYE'DE KAMU SEKTÖRÜ SENDİKACILIĞI VE UYUŞMAZLIKLAR

### a) *Kamu sektörü ve sendikalar*

Türkiyede kamu sektöründe çalışan ve örgütlenmiş olan işçilerin durumu sui generis bir nitelik taşımakta ve yukarıda tanımım yaptığımız biçimde kamu sektörünü tam olarak kapsayamamaktadır. Hatırlanacağı üzere kamu sektörünü tanımlarken bunu,

a — Üretim vasıtalarına sahiplik yönünden Devletin sahip olduğu üretim vasıtaları

b — Mülkiyet yönüne bakılmaksızın toplumun temel ihtiyaçlarını gideren üretim vasıtaları

biçimde tanımlamıştık.

Ülkemizde kamu sektörü denilince genel olarak Devletin sahip olduğu üretim vasıtaları akla gelmektedir. Sendikacılığımızın gelişim seyri ise iki tanıma da kapsayan bir eğilim göstermektedir.

Öncelikle Devletin sahip olduğu ya da mahalli idareler eli ile yürütülen toplum hizmetlerinde çalışan işçilerin örgütlendiği sendikalar kamu sektörü sendikaları olarak kabul edilmektedir. Bunun yanında aynı sendikalar Devletin sahip olduğu bulunmayan fakat toplumun temel ihtiyaçlarına yönelik bazı iş kollarında çalışan işçileride kapsamlarına almaktadırlar.

Uluslararası Kamu Hizmetleri Federasyonunun tüzüğüne 2 nci maddesi "Devlet, Devletle işbirliği yapan Uluslararası işletmeler, millî ya da mahalli otoritelerin sahipliğini yaptığı ya da denetlediği işyerlerinde çalışan işçileri örgütleyen sendikalar Federasyon üyesi olabilirler" hükmünü getirmektedir. Bu hükme dayanarak Ülkemizde 5 sendika Uluslararası Kamu Hizmetleri Federasyonuna (Public Services International) üye olmuşlardır. Bunlar şu iş kollarını kapsayan sendikalarlardır:

<i>Sendikaların Adı</i>	<i>Üye Sayısı</i>
1 — Genel-İş Sendikası	16.421
2 — Ges-İş Sendikası	20.000
3 — Sağlık-İş Sendikası	11.400
4 — Harb-İş Federasyonu	17.950
5 — Yol-İş Federasyonu	34.197

Görüldüğü gibi uluslararası Kamu Hizmetleri Federasyonuna üye olan Türk sendikaları Devletin veya mahalli idarelerin yürüttüğü hizmetlerde veya sahipliğini yaptığı işletmelerde çalışan işçileri örgütlemişlerdir. Bunlar arasında özel şahısların sahipliğini yaptığı işletmelerde çalışan işçileri örgütleyerek bu genel kuraldan ayrılan sendikalarda vardır. Yukarıdaki sendikalar arasında Sağlık-İş bu gruptandır.

Bunun dışında devletin sahiplik ettiği başka işyerlerinde çalışanları örgütleyen sendikalar "Kamu Sendikası" olarak kabul edilmemektedir. Ülkemizde mülkiyeti devletin elinde olan çimento, tekstil, kâğıt, cam, demir-çelik sanayiinde, hava ve deniz taşıt araçlarında, bankacılık hizmetlerinde çalışan işçiler kamu hizmeti gören işçi olarak kabul edilmemektedir.

Ülkemizde, genellikle, denebilir ki toplumun temel ihtiyaçlarına yönelmiş, gaz, elektrik, su, yol, şehirlerin temizlenmesi gibi beledi hizmetlerle, şehirlerarası yol yapımı ve bakımı, yurt savunmasına ilişkin hizmetler, sağlık hizmetleri, eğitim kamu hizmeti sayılmış ve böylece bir hizmet

tin kamu hizmeti sayılabilmesi için toplum ihtiyaçları ön plânda gözetilmiştir.

Toplumsal ihtiyaçlar ön plânda gözetildiği için ülkemizde toplu sözleşme ve grev müessesesini düzenleyen 275 sayılı yasa grev yasakları getirirken toplum çıkarlarını korumak amacı ile hareket etmiş ve bir grev dolayısı ile toplumun en çok tedirgin olabileceği konularda grev yapılmasını yasaklamıştır. 275 sayılı yasanın 20 ci maddesi ile getirdiği hüküm şöyledir:

MADDE : 20 — 1. Savaş halinde;

2. Genel veya kısmî seferberlikte;

3. İlâç imâl eden işyerleri hariç olmak üzere, hastane, klinik, sanatoryum, preventoryum, dispanser, eczane, aşı ve serum imâl eden müesseseler gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde;

4. Can veya mal kurtarma işlerinde;

5. Kamu tüzel kişilerince veya kamu iktisadî teşebbüslerince yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtım işlerinde;

6. Yabancı memleketlere yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş, deniz hava ve kara ulaştırma araçlarından; Türk sularında seyir halinde olan gemilerle Türkiyede hareket halinde bulunan hava, demir ve karayolu ulaştırma araçlarında;

7. Noterlik hizmetlerinde;

8. Eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde;

9. 19 uncu maddenin 2 nci bendi gereğince özel hakeme başvurulması hususunda anlaşma olmuşsa, talikimnemenin imzalanmasından veya eğer aynı madde gereğince mahkeme grev lokavtı durdurma kararı almamışsa esas hakkındaki hükmün tebliğinden sonra;

10. 19 uncu maddenin 2 nci bendi hükümleri saldı kalmak kaydıyle, toplu iş sözleşmesi süresi içinde;

Grev ve Lokavt yapılamaz.

Görülüyörki kamu hizmetinin ayırıcı unsuru olarak toplum çıkarlarını alan yasa bu şekli ile kamu hizmetinin ayırıcı unsuru olarak Devletin veya mahalli idarelerin sahipliğini esas alan batı ülkelerindeki uygulamalardan ayrılmaktadır.

Bu ayrılığın başlıca nedeni bizce ülkenin ekonomik düzeninin yapısındadır. Karma ekonomiyi benimseyen ve ülkenin ekonomik çalışmalarına geniş oranda ortak olan bir devletin kendi sahipliğini yaptığı işletmelerin tümünde grev yasaklaması yapması sendikâl özgürlüğü esaslı biçimde kısıtlayacaktı. Bunun için toplumun temel ihtiyaçlarına yönelmiş hizmetleri kamu hizmeti saymak yerinde bir davranıştır, sanıyoruz.

#### b) Kamu sektöründe uyuşmazlıklar

Kamu hizmetlerinde çalışan işçileri örgütleyen sendikalar 1963 yılından bu yana özel sektör sendikalarına oranda daha barışçı bir ortam içinde gelişmişlerdir. Aşağıdaki tablo 1963 ile 1967 yılları arasında ülkemizde yapdan grevleri her iki sektör içinde vermektedir.

## G R E V L E R

### GREV SAYISI

YIL	Kamu S.	Özel S.	Toplam	KATILAN		SÜRE (gün)	KAYBOLAN GÜN
				İŞÇİ			
1963	1	7	8	1500		250	19459
1964	5	78	83	6640		2765	238416
1965	6	37	43	6546		1256	304920
1966	5	18	23	10335		1174	491617
1967	13	25	38	8231		1301	244406
TOPLAM	30	165	195	33102		6648	1291919

Görülyüorki çalışan insanlara grev hakkının tanınmasından 1967 yılına kadar özel sektörde yapılan 165 greve karşılık kamu sektöründe 30 grev yapılmıştır. Yüzeysel bir değerlendirme ile kamu sektöründe işçilerin haklarını daha rahatlıkla elde ettiklerini ve bu sektörde çalışma barışının daha yaygın olarak sağlandığı sonucuna varılabilirki kanımızca bu yanıtıcı olabilir. Kamu sektöründe grev sayısının az olmasının başlıca nedeni bu sektörde devlet ya da mahallî idareler eli ile yürütülen hizmetlerin toplumsal ihtiyaçlara yönelmiş olanlarına grev yapma yasağının konulmuş olmasıdır. Elektrik, su, havagazı, sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışan işçiler grev yapamaz ve bu iş kollarında sözleşme müzakerelerinden doğan uyuşmazlıklar İl Hakem Kurulları ve Yüksek Hakem Kurulları tarafından çözümlenir.



Kamu sektörü ve özel sektörde yapılan grevleri rakam olarak kıyasladığımız zaman kamu sektörü yararına bazı sonuçlar doğabilir ve kamu sektöründe çalışma barışının nisbi olarak sağlandığı söylenebilir. Bu sonucu ülkemiz açısından doğal saymamız gerekir çünkü karma ekonomiyi ve Cumhuriyetin kuruluş yıllarında özellikle devletçiliği "etatsimi" ekonominin temel bir ilkesi olarak kabullenmek, yöneticiyi kadroyu etatizm'in "diğergâmlığma" şartlandırmak toplu sözleşme düzeninin ortaya çıkışında işçilerin karşısına işçi haklarına saygılı bir kadronun ortaya çıkışında geniş ölçüde yardımcı olmuştur. Kamu sektörü yöneticileri İsveç lilerin "Saltjöbaden" ruhu dedikleri işçiyi tanıma, işçiyi anlama havasına özel sektör yöneticilerine kıyasla daha yakın olmuşlardır.

Yukarıda sözünü ettiğimiz nedenlerin varlığına rağmen genede kamu sektöründe çalışma barışının geniş ölçüde sağlandığını iddia edemeyiz. Grevin yasaklandığı iş kollarında anlaşmazlıkların İl Hakem Kurudarı veya Yüksek Hakem Kurulu yolu ile çözümlendiğini belirtmişdik. Yapılan sözleşmelerden kaçman tarafların rızası ile kabul edildiğini, buna karşılık kaçınan Yüksek Hakem Kurulu kanalı ile yürürlüğe girdiğini kesin olarak bilemiyoruz. Elimizde gerekli istatistiklerin yokluğu kamu sektöründeki çalışma barışının gerçekleşme oranının konusunda bir değer yargısına varmamızı önüyor.

### *c — Kamu Sektöründe Uyuşmazlıkları Çözüm Konusunda Yeni Görüşler*

Kamu sektörü sendikacılığı ve bu sektördeki uyumsuzluk ve grev olayları bütün demokratik ülkelerde sosyal siyaset ile uğraşanların önemli bir konusu olmuş ve siyasal iktidarlar bu konudaki gelişmelere dikkatle izlemişlerdir. Kamu sektörü uyumsuzlukları siyasal iktidarı kamu oyu önünde yıpratacak bir nitelik taşıdıklarından siyasal gücün sahipleri bu konuda ters gelişmeleri çeşitli yollardan önlemek isterler. Bu konuda başvurulacak yollardan birincisi kamu sektöründe çalışanların çalışma koşulları ve ücretleri sendika ile yönetici arasında pazarlık konusu olmaktan çıkarıp bunlarda yasaların tek yanlı üstünlüğünü kabul etmektir. Gene siyasal gücün sahiplerine aynı sonucu sağlayan başka bir yol kamu sektöründe halka yönelmiş hizmetlere grev yasağı koymak ve bu sektörde çalışanların grev yolu ile siyasal güç sahiplerini yıpratmalarını önlemektir.

Ülkemiz de aynı sorunlarla karşı karşıyadır ve kamu sektöründe çalışanların siyasal gücü ters yönden etkilememesi için özel bir dikkat sarfedilmiştir. Türkiye'de kamu sektöründe çalışma koşulları sendikalar ku-

rulmadan önce ve sendikaların kurulmasından sonra daima yasalar yolu ile tesbit edilmiştir. Başka bir deyişle bu sektörde işçi-işveren ilişkilerinde devletin üstünlüğü ilkesi hâkimdir. Bu ilkeye dayanarak devleti temsil eden Parlâmento çıkardığı yasalarla kamu sektöründe çalışanların hukuki ve ekonomik durumlarını düzenlemiştir. Bundan çıkan sonuç şudur; kamu sektöründe çalışan insanlar statü hukukunun dar sınırları içinde yorumlanan kimselerdir. Maaşları, ücretleri, emeklilikleri v.s. tek yanlı olarak yasalar yolu ile tesbit olduğundan yasaları yürütmekle yükümlü uygulayıcılar toplu sözleşme masalarında sendikaların karşısına bütün hareket ve karar özgürlüklerini kaybetmiş olarak çıkmaktadırlar.

Böylece yasalara sıkı sıkıya bağlılığın (legalitenin) egemen olduğu bir düzende anlaşmazlıkların kolayca ortaya çıkacağı açıktır. Şimdiye kadar kamu sektöründe özel sektöre kıyasla daha az grevin yapılmış olması vardığımız bu hükümlerle çelişir nitelikte değildir. Kamu sektöründe çok önemli anlaşmazlıklar çıkmış fakat bunlar son anda siyasal gücemensup kimselerin araya girmesi ile çözümlenmiştir. Bu yoldan bulunan geçici çözüm yolları kamu sektöründe çalışan kimselerin geleceği açısından güven verici bir yol sayılamaz. Bu konu daha esaslı bir inceleme ve araştırılmaya girilmeden, uygulamadaki yasaların büyük bir çoğunluğu değiştirilmeden esaslı olarak çözümlenemez. Sokağı süpüren, sırtında günde otuz ton et taşıyan, kamyon süren, hastahanelerde, karayollarında ve belediyelerde çalışan binlerce insanın memur sayılıp statü hukukuna tâbi tutulması çağdaş sosyal siyaset uygulaması olarak kabul edilemez. Yargı organlarının eskimiş yasaları yorumlamak zorunda bırakılmaları, 20 30 sene ara ile çıkarılmış ve aynı konuya eğilmiş yasaların çelişkilerle dolu olmaları kamu sektöründe çalışan işçilerin ve sendikaların büyük bir çoğunluğunu önemli bir çıkmanın içine itmiştir. Konuyu yargı organlarına götürmeden çözümlenecek yeni yasalara şiddetle ihtiyaç vardır ve siyasal güç sahipleri bu konuya eğilmek ve kamu sektöründe çalışan binlerce işçinin geleceğine saygı duymak zorundadırlar.

Kamu sektöründe grevlerin ortaya çıkışında yasalara bağlılık (legallite) ne kadar önemli ise ortaya çıkmış bir grevin toplum çıkarları açısından değerlendirilmesi de o kadar önemlidir. Kamu sektöründe yapılan bir grevin topluma yönelmiş hizmetleri aksatacağı ve toplumu belirli bir ölçüde tedirgin edeceği açıktır. Toplum çıkarları ile işçi çıkarlarını bağdaştırmak ve ikisi arasında en uygun dengeyi bulmak son yıllarda sosyal siyasetçilerin üzerinde durduğu bir konu olmuştur. Vaz geçilmesi zor gibi gözükse, ve her ikisinde ayrı ayrı ele alındığında ikisinin de önemli olduğu kabul edilen bu konuların bağdaştırılması gerçekten önemlidir.

Batı ülkelerinde konu ile ilgili gelişmelere baktığımızda Çeşitli ülkeler bu konuda menfaat ihtilaflarında çıkan anlaşmazlıkları greve gitmek-sizin hakem (arbitration) veya mecburi tahkim (compulsory arbitration) yolları ile bir sonuca bağlamak ve hak ihtilaflarında yani toplu sözleşme-nin imzalanmasından sonra uygulama konusunda çıkacak anlaşmazlıkları iş mahkemeleri yolu ile çözümlenmek görüşünü benimsemektedirler. Başka bir deyişle batı ülkelerinde toplum çıkarlarını gereği gibi korumak ne-denile kamusal hizmetlerinde grev müessesesinin kalkması yolunda bazı yeni gelişmeler olmaktadır.

Aynı yolda bir eğilim bundan bir süre önce Çalışma Bakanlığı tarafından benimsenmiş ve genel olarak menfaat grevlerinin kabul edilmesi buna karşılık hak grevlerinin yerine iş mahkemelerinin yetkisinin kabul edilmesi ortaya atılmış idi. Ülkemizin sendikacılığı yönünden hayli sakıncalı olan ve işçi haklarının korunmasını geniş ölçüde zedeleyebilecek bu davranışın ülkemizde uygulanabileceği kanısında değiliz. Özellikle batı ülkelerinde kabullenen ve kamu sektöründe grev hakkının kaldırılmasını öngören görüşlerin ülkemizde kabullenilmesi kamu sektöründeki işçilerin haklarını koruma eylemini bir hayli geriye götürebilir. Bu tip uygulamalar ancak gelişmiş ülkeler için söz konusu olabilir ve az gelişmiş ülkelerde bu görüşün uygulamasına geçebilmek zamanı henüz erkendir. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Her şeyden önce yasaların ortaya koyduğu güçlükler kamu sektöründe çalışanların tümüne işçi sendikasının güvencinden yararlanma olanağı vermemektedir. İşçi sendikaları gerektiğinde grev olayına başvurarak işçi sayılmayan Emekli Sandığı mensuplarının Sosyal Sigortalara devri ve dolayısı ile işçi sendikalarına girme hakkı sağlayabilirler ve böyle kamu sektöründe bugün her türlü güvenceden yoksun olarak çalışan yüzbinlerce insanı bir şemsiyenin altına toplayabilirler. Kamu sektöründe kurulu sendikalar için grev silâhı bugün işçi sayılmayan kimselerin ileride bugün içinde buldukları statüden çıkarılmaları konusunda yöneticileri zorlayabilecek önemli bir etkidir.

İkinci olarak kamu sektöründe grev, işçi çıkarlarını gereği gibi koruyabilmek için daha uzun bir süre kullanılması gereken bir silâhtir. Bugün ne kamu sektöründe ve ne de özel sektörde çalışan işçilerin sosyal bir ücret aldıklarını ve sözleşmelerin işçilerin tüm yaşantılarına güvenlik getirebildiklerini iddia edemeyiz. Grevin kaldırıldığı iş kollarında işçiler kendi çıkarlarını kendilerinin koruyamadığı ve bunu kendilerinin dışında bir kurula bıraktıkları açıktır. Bu yoldan, yani işçilerin dışında bir kurulun işçi haklarını koruması yolundan her zaman işçi yararına sonuçlar elde edileceğini hiç kimse teminat altına alamaz. İşçiler henüz geçin-

melerine yetecek kadar bir ücret alamaz iken ve ülkemizde ücretlerin genel seviyesi halâ düşük iken bu yola gidilmesi ve işçilerin kendi güçleri ile ücretlerini arttırmaları olanağının ortadan kaldırılması hem Anayasamızın ruhuna ve hemde sosyal adalet ilkelerine aykırı düşer.

Ülkemizde kamu sektöründe grev hakkını kaldırmak değil aksine 275 sayılı yasanın 29. maddesinde sayılan grev yasaklarının daha daraltılması gerektir. Eğitim hizmetlerinde çalışanlara, elektrik, havagazı, su işlerinde çalışanlara ve sağlık hizmetlerini yürütenlere barış zamanı grev hakkı tanımamak açıkca toplumun çıkarlarını işçi çıkarlarının üzerine konulması ve bu iş kollarında çalışan işçilerin kaderini tamamen başkalarının kararlarına tâbi tutulması demektir. Bir grev olayı hangi iş kolunda olursa bir yerde mutlaka toplumun tümünün veya belirli bir kesiminin çıkarları ile bağdaşmayacaktır. Böyle olunca toplum tedirgin olacak diye hiç bir iş koluna grev hakkını tanımamak ve grevleri tüm olarak yasaklamak gerekir. Demokratik bir düzende bu mümkün olamayacağına göre iş kolları arasında bir ayrımı yapmaksızın grev hakkını, çok dar kısıtlamalarla, bütün işçilere ve iş kollarına tanımak gerektir.