

## ÖZET

### *Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği*

Bu çalışmada amaç, şimdiye kadar üzerinde fazla durulmamış iş mücadelesi araçlarından biri olan uyarı grevinin Avrupa Birliği mevzuatı içindeki yerini irdelemek ve özellikle Avrupa Birliği'nin en etkin üyelerinden biri olan Almanya'da nasıl şekillendiğini incelemektir.

Avrupa Birliği müktesebatında, toplu iş hukukuna ilişkin düzenlemeler her ne kadar sınırlı olup, bu konudaki düzenleme yetkisi üye ülkelerde bırakılmış ise de, genel bir çerçevenin çizildiğini görmekteyiz. Bu çerçeve temel özellikleri itibariyle ortaya konulduktan sonra, uyarı grevinin ilk defa ne zaman ve hangi koşullar altında ortaya çıkıp gelişme gösterdiği değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Uyarı grevini diğer grev türlerinden farklılaştıran temel özellikler değerlendirildikten sonra, Alman endüstri ilişkiler sistemi içinde bugün itibariyle yasal konumu değerlendirilmektedir. Buna bağlı olarak uygulamaya nasıl yansıma bulduğu ve etkinliği kapsamlı bir biçimde ele alınmaktadır. Bunun ile birlikte işverenlerin, uyarı grevine karşı, uyarı lokavtı haklarının bulunup bulunmadığı konusuna da cevap aranmaktadır.

*Anahtar Kelimeler: Alman Endüstri İlişkiler Sistemi, İş Mücadelesi, Uyarı Grevi, Uyarı Lokavtı, Federal İş Mahkemesi*

## ABSTRACT

### *Caution Strike as a Business Conflict within the Industrial Relations System with Reference to European Union Legislation and an Example from Germany*

This study aims to discuss the situation of caution strike, one of the less discussed business conflicts, within the legislation of European Union while particularly studying the shaping of issue in Germany, an active EU member.

In *acquis communautaire*, although regulations of collective labour law are limited and attribution of regulations are left to member states, a general framework seems to be drawn out. In this study, after explaining basic principles of this framework, caution strike will be discussed on the basis of its origination and conditions of progress. The next step will be to identify the main characteristics differentiating the caution strike from other strike types. This will be proceeded by evaluation of its recent legal situation within the German industrial relations system. With this perspective, reflections of the issue on practice and the effectiveness will be analysed in details. Furthermore, the question of whether employers have any rights to use caution lock-out in response to caution strike will be answered.

*Keywords: German Industrial Relations System, Business Conflicts, Caution Strike, Federal Court of Labour*

# *Avrupa Birliği Mevzuatı Işığında Endüstri İlişkiler Sistemi İçinde Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Uyarı Grevi ve Almanya Örneği*



Doç. Dr. Alpay HEKİMLER

**B**ir ülkenin, hatta belirli bir bölgenin endüstri ilişkiler sistemleri inceleme konusu ediliyorsa, iş mücadelesi araçları ele alınan temaların başında gelmektedir. Diğer bir ifade ile, grev ve lokavtın ve bu kurumların ne şekilde, hangi koşullar altında uygulanabildiği ya da uygulanmasının engellendiği soruları ilk akla gelenler arasında yer almaktadır. Her ne kadar kanunlarımızda iş mücadelesi kavramına açıkça yer verilmemişse de, gerek 1982 Anayasa'sının, gerekse Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun gerekçesinde bu kavram karşımıza çıkmaktadır. Daha yaygın olarak Almanca konuşulan ülkelerin sistemlerinde geniş ölçüde ifade bulan bu kavramın (Arbeitskampf), bu güne dek

Namik Kemal Üniversitesi  
ahekimler@hotmail.com

Türk literatüründe geniş bir kullanım alanı bulunduğundan söz edebilmek mümkün değildir.<sup>1</sup>

AB ile entegrasyon süreci<sup>2</sup> kapsamında önemli olan bir husus, belki de en önemlisi, sadece kendi sistemlerimizi en iyi biçimde AB kurumlarına ve üyesi ülkelere tanıtmak ile sınırlı olmadığıdır, bunun ötesinde ağır-

*1 Karş.: Ekonomi Münir, (1991), Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu, İş Hukuku Dergisi, 4, s.485 vd.*

*2 AB ile entegrasyon ve entegrasyon süreci kavramları için özellikle Bkz.: Wagener Hans Jürgen / Eger Thomas / Fritz Heiko, (2006), Europäische Integration – Recht und Ökonomi Geschichte und Politik, Verlag Vahlen, München, Quaiser Wolfgang/ Wegner Manfred, (2004), Welche Zukunft hat die EU? Gefahren für die wirtschaftliche Integration Europas, in: Internationale Politik und Gesellschaft, FES, 3, s.117-144, Reim Uwe, (2000)Auf dem Weg nach Europa, 1. Auflage, Nomos, Baden-Baden.*

lıklı olarak yoğun iş ilişkileri içinde bulunduğumuz ülkelerin farklı sistemlerini, yüzeysel olarak değil, derinlemesine inceleme, tanımlama ve analiz etme gerekliliğinin bulunmasıdır. Ne var ki, bu ihtiyaç gün gittikçe kendisini daha yoğun olarak göstermekte olsa da bu alandaki çalışmaların sayısı tatmin edici olmaktan uzak kalmaktadır.

Her ne kadar globalleşme sürecine bağlı olarak yaşanan gelişmelerin bir sonucu olarak, uluslararası bir çok araştırmanın da ortaya koyduğu gibi grev ve özellikle de lokavta başvurma eğilimi azalmış olsa da<sup>3</sup>, grev ve lokavt ve bu iki kavram arasında gizlenen, bir anlamda alt kavramlar olarak da nitelendirilebilmesi mümkün olan grev ve lokavtın çeşitleri ve uygulamaları konusunda gerçekleştirilen araştırmaların sayısında bir yavaşlama söz konusu olmayıp, tam tersine artış gösterdiğini izlemekteyiz. Ortaya çıkan bu eğilim, yani sayısal düşüşün altında yatan gerekçeler, sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan analiz edilmeye çalışılmaktadır. Ancak bizim bu çalışmamızda amacımız iş mücadelesi araçlarına başvurma eğiliminin azalma gerekçelerini değerlendirmek olmayıp, Türk endüstri ilişkiler sistemi içerisinde yer almayan, ancak bilinen ve batı ülkelerinde geniş uygulama alanı bulan “uyarı grevi” müessesesini AB mevzuatı kapsamında ağırlıklı olarak Almanya örneğinden yola çıkarak, endüstri ilişkiler sistemi içindeki yerini irdelemek ve bu alanda yaşanan son gelişmeleri ortaya koymaktır. Bu bağlamda çalışmanın ilk

bölümünde genel olarak AB müktesebatı içinde grev ve lokavtın nasıl düzenlendiği ortaya konduktan sonra, uyarı grevinin ortaya çıkış süreci kısaca ele alınmakta, ardından bugünkü grev kurumu içinde uyarı grevinin taşıdığı anlam ve bunun Alman mevzuatında düzenleniş biçimi değerlendirilmektedir. Uygulamada bu kurumun nasıl yansıma bulduğu ve alınan sonuçların ne yönde şekil aldığı çalışmanın son bölümünde ele alınmaktadır.

### **Avrupa Birliği Mevzuatı ve İş Mücadelesi**

Bilindiği üzere AB mevzuatının çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri ilkin bireysel iş ilişkilerine yönelik olmuş, toplu iş ilişkilerine ilişkin düzenlemeler ise daha sonra gelişme göstermiştir. Ancak halen AB yasa koyucusunun toplu iş ilişkileri alanında müdahalesinin bireysel iş ilişkileri alanı ile karşılaştırıldığında oldukça sınırlı kaldığını görmekteyiz.

AB’de toplu iş ilişkileri alanında oluşan mevzuat sınırlı olmak ile birlikte, uygulamada Avrupa’da artık giderek bir Avrupa İş Mücadelesi Hukukundan da (Europäisches Arbeitskämpfrecht) söz edildiğini izlemekteyiz.<sup>4</sup> Bunun altında yatan neden hiç şüp-

<sup>3</sup> Uluslararası karşılaştırmalı bir analiz için Bkz.: Lesch Hagen, (2003), *Der Arbeitskämpf als Instrument tarifpolitischer Konfliktbewältigung, Aus Politik und Zeitgeschichte*, 48, s.30-38.

<sup>4</sup> *Avrupa İş Mücadelesi Hukuku kavramından, Birliğin ve birlik üyesi ülkelerdeki grev ve lokavt mevzuatı anlaşılmalıdır.*

hesiz olarak globalleşme süreci ve Avrupa entegrasyon hareketinin paralelinde, üye ülkelerin sistemlerinin karşılıklı olarak analiz etme ihtiyacının ortaya çıkmasından ve de belirli bir ölçüde birbirlerine yakınlaşmasından kaynaklanmaktadır.

26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren, İtalya'nın Turin kentinde 18.10.1961 tarihinde imzalanmış olan Avrupa Sosyal Şartının 6.maddesinin 3. fıkrasında, açık bir biçimde grev hakkından söz edilmektedir. Bunun ile birlikte yine 9.12.1989 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Haklarını düzenleyen Topluluk Şartında da grev hakkına yer verildiğini görmekteyiz. Her iki belge bugün AB'nin sosyal politikasının belirlenip şekillenmesinde önemli bir rol üstlenmişlerdir.<sup>5</sup> Bu özelliğine rağmen hukuksal yaptırımını sınırlı olmaktadır, çünkü belgeler Avrupa Birliği Sözleşmesinin bir parçası olmadığından ötürü yasal bir bağlayıcılığı bulunmaktadır.<sup>6</sup> Şartlarda ele alınan düzenlemeler AB Anayasa çalışmaları kapsamında yer verilmiş, fakat taslakta ücret, örgütlenme, grev ve lokavt hakkı ile ilgili düzenlemeler kapsam dışında bırakılmıştır.<sup>7</sup> Başta örgütlenme, grev ve lokavt konularına yer verilmemiş olunması taslağın eleştirilmesine de neden olmuştur. Bilindiği üzere bu sürecin henüz tamamlanamamış olması sebebiyle Anayasa hayata geçirilememiştir. Ancak ortaya konan genel eğilime göre çalışmaların devamında da grev ve lokavt konusunun AB Anayasası kapsamında değerlendirilmesinin güç olacağını göstermektedir.

Siyasi açıdan belirli ölçüde hassas bir konu olarak da değerlendirilen iş mücadelesi hakkı ile ilgili olarak Avrupa hukuku ölçütünde ikincil hukuk kaynakları ile de bir düzenlemeye gidilememiştir.<sup>8</sup> Bunun altında yatan neden, Avrupa Topluluğu Sözleşmesinin 137.maddesinin 6.fıkrasında açık bir biçimde Topluluğun ücret, koalisyon özgürlüğü, grev ve lokavt konularında düzenlemede bulunma hakkının olmamasından ileri gelmektedir.<sup>9</sup> Nitekim bu madde nin yukarıda ortaya konduğu biçimde AB Anayasası taslağında da yansıma bulduğunu görmekteyiz.

<sup>5</sup> Avrupa Birliđinin sosyal politikası için Bkz.: Gülmez Mesut, (2003) *Avrupa Birliđinde Sosyal Politika*, Ankara, Ribhegge Hermann, (2007), *Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik*, Springer, Berlin, Vahlpahl Tobias, (2007), *Europäische Sozialpolitik. Institutionalisation, Leitideen und Organisationsprinzipien*, Deutscher Universitätsverlag, Leiber Simone, (2005), *Europäische Sozialpolitik und nationale Sozialpartnerschaft*, Campus Verlag, Pistor Hendrik, (2002), *Europäische Sozialpolitik*, GRIN Verlag, Kowalsky Wolfgang, (1999), *Europäische Sozialpolitik*, Leske + Budrich Verlag.

<sup>6</sup> [http://ec.europa.eu/justice\\_home/fsj/rights/charter/fsj\\_rights\\_charter\\_de.htm](http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/rights/charter/fsj_rights_charter_de.htm) erişim 03.11.2007.

<sup>7</sup> Bkz.: *Europäische Union, Vertrag über eine Verfassung für Europa*, Lüksemburg, 2005, Art.III-210 (6). Ayrıca Bkz.: Stern Klaus / Tettinger Peter J. (Hrsg.), (2006), *Europäische Verfassung im Werden*, Berliner Wissenschafts Verlag, Uçkan Banu, (2005), *Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikaya İlişkin Temel Düzenlemeleri*, Çalışma ve Toplum, 3, s.107-136, Müller Graf Peter-Christian, (2004), *Strukturmerkmale des neuen Verfassungsvertrags für Europa*, *Integration*, 3, s.186-201.

<sup>8</sup> Krimphove Dieter, (2001), *Europäisches Arbeitsrecht*, 2.Auflage, Verlag Beck, München, s.393.

<sup>9</sup> Schmidt Marlene, (2001), *Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft*, 1.Auflage, Nomos, Baden-Ba-

AB yasa koyucusunun bu alanda müdahalede bulunmamasının, ya da bulunamamasının en büyük etkeni, üye ülkeler arasında toplu iş hukukuna ilişkin konuların önemli farklılıklar göstermesi sebebiyle düzenleme yetkisinin ulusal yasa koyuculara bırakılmış olmasıdır. Bunun ile birlikte toplu iş hukuku alanında ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) sözleşme ve kararlarının konuları büyük ölçekte açıklığa kavuşturmuş olması da bir argüman olarak ileri sürülmektedir.<sup>10</sup>

Ancak kanaatimizce, son yıllarda kapsam alanı, AB düzeyinde birden fazla üye ülkeyi içine alacak biçimde toplu sözleşmelerin imzalanması gerekliliğinin daha sık telaffuz edilmeye başlanmış olunması<sup>11</sup> ile birlikte, bu alanda ilk uygulamaların da gün ışığına çıkması, AB'nin bu konudaki görüşünü revize etmesi, en azından mevcut gelişmeler ışığında, bağlayıcı nitelikte olmasa da yönlendirici kararlar alması gerektirdiğini düşündürmektedir.<sup>12</sup>

Aslında yürütülen Avrupa Birliği Anayasa tartışmaları kapsamında da bu konu gündeme gelmiş ve kapsamlı bir biçimde ele alınmıştır. Taslak şu anda rafa kaldırılmış olsa dahi, Avrupa Anayasası ile sendikalara Avrupa ölçeğinde toplu sözleşme imzalama yetkisinin tanınması ve bu kapsamda da yine Avrupa düzeyinde grev hakkının düzenlenmesi gerekliliği dile getirilmiştir.<sup>13</sup>

Tüm bunlara karşın halen, Avrupa Toplu İş Sözleşmesinin 139.maddesi uyarınca,

sosyal tarafların kendi aralarında bağlayıcı olacak nitelikteki anlaşmalar yoluyla iş mücadelesi araçlarına ilişkin sınırlar getirebilmeleri de mümkün hale getirilmiştir ki, bu anlaşmaların uygulama alanlarının salt bir ülke ile sınırlı olması söz konusu olmayıp, Avrupa ölçütüne de çekilebilmesi olanak dahilindedir.

Özetle bugün itibariyle, AB düzeyinde yasa koyucu grev hakkını teminat altına almış olmak ile birlikte, doğrudan ne uyarı grevi, ne diğer grev türleri ya da iş mücadelesi araçları ile ilgili olarak bir düzenlemede bulunmamıştır. Grev hakkının ne zaman, hangi koşullar altında nasıl uygulanacağı konusundaki yasal düzenlemeler halen üye ülkelerin yasa koyucuları tarafından, ülkenin ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel faktörlerine bağlı olarak şekillenmektedir. Ancak buna rağmen greve başvurma eğiliminin giderek azalmasına ve de AB ölçü-

den, s.8-9, s.15, Kilan Wolfgang, (2003), *Europäisches Wirtschaftsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München, s.52, s.269. Fuchs Maximilian / Marhold Franz, (2001), Europäisches Arbeitsrecht, Springer Verlag, Wien/ New York, s.189-190.*

<sup>10</sup> Bkz.: Tuncay Can, (2004), *Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu, AB – Türkiye & Endüstri İlişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, s.49 vd.*

<sup>11</sup> Karş.: Deinert Olaf, (1999), *Der Europäische Kollektivvertrag, 1.Auflage, Nomos, Baden-Baden, Uçkan Banu, (2006), Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık, Legal, İstanbul.*

<sup>12</sup> örneğin Karş.: <http://www.ejdm.de/EU%20Verfassung%202005.htm> erişim 12.10.2007.

<sup>13</sup> bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: Krimphove, a.g.e. s.393 vd.

tünde endüstri ilişkiler sistemlerinin birbirleri ile daha harmonize olması yolunda eğilimlerin sürmesinin paralelinde, Avrupa ölçütünde sistemler arasında bir yakınlaşma izlenmektedir. Bu olgu da başta Avrupa ölçütünde toplu pazarlığın yolunun açılması halinde, mikro düzeyde olmasa da makro düzeyde, iş mücadelesi araçları bağlamında da üye ülkeler arasındaki farklılıkların giderek azalmasına, birbirlerine yakınlaşmasına neden olacaktır.

Yine de bu gelişmeye karşın, toplu sözleşme hukukunun üye ülkeler arasında giderek uyumsallaştırılması, uluslararası bir toplu iş sözleşmesi hukukunun yaratıldığı anlamına gelebileceği görüşleri sıklıkla dile getirilmektedir. Aynı zamanda ortak bir pazarın oluşturulması hedefinin gerçekleştirilmesi yönünde gerçek anlamda ortak bir toplu iş sözleşmesi hukukuna ihtiyaç olup olmadığı da tartışılmaktadır.<sup>14</sup> Bunun ile birlikte Roger Blanpain'ın "Endüstri İlişkiler sistemlerinin, bir ülkenin kimliğinin bir unsuru oluşturduğu ve bu gerçeğin de Avrupa Topluluğu tarafından saygı gösterilmesi gerektiği" yönündeki görüş de katılmamak doğrusu pek mümkün görünmemektedir.<sup>15</sup>

### Uyarı Grevinin Bir İş Mücadelesi Aracı Olarak Ortaya Çıkışı

Dünya tarihinde yazılı kaynaklara dayalı olarak bilinen ilk grevin yaklaşık üç bin yıl önce antik Mısır'da güneş tanrısı Ra'nın dünyadaki temsilcisi olarak kabul edilen Fi-

ravun III. Rameses'in<sup>16</sup> mezarını inşa etmekte çalışan işçilerin ücretlerinin ödenmesi üzerine patlak verdiği kabul edilmektedir.<sup>17</sup> İşçilerin bu eğiliminin grev olarak tanımlanmasının nedeni, iş bırakmalarının düzensiz bir eylem olmayıp, organize ve bilinçli olarak hareket etmelerinden ileri gelmektedir.<sup>18</sup> Bu açıdan konuya yaklaşıldığında ise, grevin aslında sanayileşme sürecinin bir ürünü olmadığı, çok daha eski zamanlarda ortaya çıkan bir toplu eylem olduğu yönünde tezler de ileri sürülmektedir.<sup>19</sup>

Bugün tanımladığımız şekli ile grevlerin, Avrupa'nın gelişim ve modernleşme süreci içerisinde özellikli bir yeri olduğuna dair şüphe yoktur. Bir anlamda grevler, modern dünyada insan onuruna yaraşır çalışma iliş-

<sup>14</sup> Karş: Löfl Jörg Johannes, (2003), *Die rechtlichen Möglichkeiten des Sozialen Dialogs auf europäische Ebene*, Diss, Tübingen, doktora tezinin tümüne ilgili adresten ulaşılabilir [http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=96929185x&dok\\_var=d1&dok\\_ext=pdf&filename=96929185x.pdf](http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=96929185x&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=96929185x.pdf)

<sup>15</sup> Karş.: Blanpain Roger, (1992), *Labor law and Industrial Relations of the European Union*, Deventer, s.21. vd. Dipn.14 den alıntı.

<sup>16</sup> III. Rameses, M.Ö. 1198-1166 yılları arasında yaşadığı kabul edilen, eski Mısır'da birçok mimari eser kazandıran, 19. ve 20. Mısır hanedanlığına mensup bir Firavundu.

<sup>17</sup> Antik Mısır döneminde Piramitlerin inşasında sadece kölelerin çalıştırıldığı genel bir yanılgıdır, oysa çeşitli kaynaklar Firavunların ebedi İstirahatgahlarını inşa ederken ücretli işçilerden yararlandığını ortaya koymuştur.

<sup>18</sup> Bu konudaki ayrıntılar için özellikle Bkz.: Kittner Michael, (2005), *Arbeitskampf - Geschichte - Recht - Gegenwart*, Verlag Beck, München, München.

<sup>19</sup> Bkz.: Dipn. 18.

kilerinin doğup gelişmesinde en önemli araçlardan birisi olmuşlardır.

Almanya'ya baktığımız zaman ise belgelere dayalı olarak, kanıtlanan bilinen en eski grevin 4 Kasım 1329 yılında, giysi kemerleri üreten kalfaların almış oldukları ve uyguladıkları grevin olduğu kabul edilmektedir.<sup>20</sup> Diğer Avrupa ülkelerine göre sanayileşme süreci nispeten daha geç başlamış olan Almanya'da<sup>21</sup> grevler tarihsel bir perspektif açısından incelendiğinde genelde birinci dünya savaşına kadar olan dönemde üçe ayrılmaktadır. Bunlardan birinci dönemi, daha önceki yüzyıllarda da görülmek ile birlikte ağırlıklı olarak 18. yüzyıldaki Kalfa Grevlerini (Gesellenstreik) kapsamaktadır ki, bunlar arasında yukarıda ifade edilen ilk grev de dahil edilmektedir. İkinci dönemi ise daha çok açlık ve işsizlik nedeniyle patlak veren ve 19. yüzyılın kırkılı yılındaki ayaklanmaları da içine alan iş mücadeleleri kapsarken, son dönemi de birinci dünya savaşına kadar işçilerin haklarını korumak ve geliştirmek üzere greve başvurdukları yılları içine almaktadır. Her bir dönemin özelliklerini ve gelişim sürecini burada incelemek çalışmanın boyutunu aşacağından, ancak değinilmemesi halinde de bir eksiklik olacağından, bu konunun çok kısaca üzerinde durulması zorunludur.

Sendikacılık hareketinin 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren iyiden iyiye şekillenmeye başladığını, ancak sendika olarak tanımlanan örgütler kurulmasından önce de, işçilerin daha fazla ücret ve daha iyi ça-

alışma koşulları elde etmek uğruna öncesinden greve başvurdukları bilinmektedir<sup>22</sup>. Bu dönem içerisinde çalışanların haklarının korunması ve geliştirilmesi, daha çok bir loncaya bağlı olanların birlikte hareket etmesi suretiyle gerçekleşiyordu. Uygulanan grevler daha çok kalfalar tarafından örgütlenip çıkartıldıklarından dolayı da 19.yüzyılın ortalarına kadar uygulanan grevler Almanya'da Kalfa Grevleri olarak adlandırılmıştır.<sup>23</sup> Alman tarihinde bir dönüm noktası olan 1848 devrimine kadar daha çok yerel

<sup>20</sup> Bu konudaki ayrıntılar için Bkz.: *Der Gesellenstreik zu Breslau 1329*, <http://www.familienforschung-koperlik.de/Schlesien/Alleleorte/blgesellenstreik.html>

<sup>21</sup> Almanya'daki sanayileşme süreci ve sanayi işçisi sınıfının doğuşu ve gelişimi için özellikle Bkz.: *Wehler Hans Ulrich, (2004), Deutsche Gesellschafts Geschichte, Band:2, 4.Auflage, Verlag Beck, München.*

<sup>22</sup> bu konudaki geniş açıklamalar için Bkz.: *Schneider Michael, (2000), Kleine Geschichte der Gewerkschaften – Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, Fleck Hans Georg, (1994), Sozialliberalismus und Gewerkschaftsbewegung, Schrifreihe der Otto Brenner Stiftung, Frankfurt a.Main, Eisenberg Christiane, (1986), Deutsche und englische Gewerkschaften, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen, Boll Friedhelm (1992), Arbeitskämpfe und Gewerkschaften in Deutschland, England und Frankreich, Ihre Entwicklung vom 19. zum 20. Jahrhundert, Bonn, Borsdorf Ulrich (Hrsg.), (1987), Geschichte der deutschen Gewerkschaften von den Anfängen bis 1945, Köln, Roßmann Witich, (1991), Vom mühsamen Weg zur Winheit, VSA Verlag, Hamburg.*

<sup>23</sup> Kalfa Grevleri ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz.: *Reith Reinhold, (2007) Arbeitsmarkt und Gesellenstreik vom 15. bis ins 19. Jahrhundert. In: Angelika Westermann, Josef Pahl, Ekkehard Westermann (Hg.), Streik im Revier. Vergleichende Untersuchungen von Streiks von Berg- und Hüttenarbeitern in Europa vom späten Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert. St. Katharinen.*

düzeyde gerçekleşmiş olan bu tür grevler, büyük bir başarı gösterememişlerdir. Bunun en önemli nedeni ise, greve katılanların işlerine son verilmesi, hatta hapis cezalarına çarptırmaları olmuştur. Bu nedenle de grev uygulaması o dönemde oldukça riskli bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmiştir.<sup>24</sup> Dolayısıyla Almanya’da bir iş mücadelesi aracı olarak grev, birçok ülkede olduğu gibi sendikacılık hareketinin gelişmesine zemin hazırladığı gibi, başlangıçta bir örgüte bağlı olmadan gelişme göstermiştir.

İkinci döneme damgasını vuran sanayileşmenin beraberinde getirmiş olduğu sefalet ve de işsizlik nedeniyle uygulanan grevleri kapsamaktadır.<sup>25</sup> Burada işçilerin esas mücadele hedefleri hayatlarını idame ettirebilmeleri yönünde asgari koşulları sağlama yönünde olmuştur. 19.yüzyılın ikinci yarısının dikkat çeken bir özelliği de, tüm Avrupa ülkelerinde grev konusunun sanat alanında ağırlıklı olarak da yansıma bulmasıdır. Bir anlamda dönemin sanatçıları resimlerin temalarını grev seçmeleri ile birlikte, dikkatlerin sosyal sorunlar üzerine çekilmesinde belirli ölçüde katkı sağlamıştır.<sup>26</sup> En azından günümüze kadar intikal edebilmiş olan önemli sayıda bu tablo, yaşanan sefaleti ve gösterilen mücadeleyi açıkça gözler önüne sermektedir. Birinci Dünya Savaşı’nın patlak verip İmparatorluk Almanya’sının yıkılıp Weimar Cumhuriyeti’nin kurulmasına kadar geçen süreçte işçiler örgütlü bir biçimde grevlerde bulunmuşlardır.

Grev ve grevlerin gelişimi konusunda ge-

rek Avrupa kıtasında, gerekse diğer ülkelerde yazılı bir çok kaynak bulunmasına karşın, uyarı grevlerinin gelişimi konusunda oluşmuş bir literatür bulunmamaktadır. En azından bu çalışma kapsamında spesifik olarak uyarı grevlerin ortaya çıkışını ve gelişim sürecini ele alan bilimsel bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bunun altında muhtemelen, uyarı grevi ile ilgili olarak farklı tanımlamalar yapılması sebebiyle de ilk uyarı grevinin tam olarak ne zaman ve nerede bir iş mücadelesi aracı olarak kullanıldığını güçleştirmesi yatmaktadır. Diğer birçok bilim dalı gibi sosyal bilimler son derece dinamik bir alan oluşturduğundan ötürü, zaman içinde, günün koşullarına göre tanımlamanın değişmesi, ilk uyarı grevi konusunda bir tarihlmeyi getirmeyi güçleştirmektedir.

Ancak bugün tanımladığımız biçimi ile grevin bir türü olan uyarı grevlerin Avrupa kıtasında 1950’li yıllardan itibaren görülmeye başlandığı ve 1960’lı yıllarda da birçok ülkede bir iş mücadelesi aracı olarak uygulanmaya koyulduğu görülmektedir. Nitekim Avusturya’da 1-5 Ekim 1956 tarihleri arasındaki fırıncılar grevinde ilk gü-

<sup>24</sup> Wehler Hans Ulrich, (2004), *Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Band:2, 4.Auflage, Verlag Beck, München, s.270 vd.*

<sup>25</sup> Bkz.: Wehler Hans Ulrich, (1995), *Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Band:3, Verlag Beck, s.547 vd.*

<sup>26</sup> Grevlerin tablolara yüzyıllar içinde nasıl yansıma bulunduğunu ortaya koyabilmek amacıyla 1992 yılında “Grev- Gerçekler ve Mitler” adı altında Berlin’de Alman Tarih Müzesinde özel bir Sergi sergilenmiştir.



nün uyarı grevinin olduğu, ardından ise normal grev, yani süresiz greve geçildiği bilinmektedir.<sup>27</sup> Yine Avusturya’da Sloven azınlıkların eğitim haklarının düzenlenmesi ile ilgili varılan bir anlaşmada yer alan hükümleri protesto etmek amacıyla genel bir uyarı grevi çağrısına 1957 yılında gidilmiş olması, bugün Avusturya’nın grev tarihi sayfaları arasındaki yerini almıştır.<sup>28</sup> Buradaki uyarı grevini, bir öncekinden ayıran en önemli nokta mücadele amacının çalışma hakları ile ilgili değil, siyasi bir konuyu kapsaması, dolayısıyla siyasi amaçlı bir grev olarak değerlendirilmesi gerektiğidir.

İkinci Dünya Savaşı’nın sona erip Almanya’nın müttefik güçlerce işgal edilmesi dünya tarihine “Alman Ekonomik Mucizesi” olarak geçecek olan yılların başlamasına kadar, felaketlerle dolu yılların başlamasına neden olacaktır. Sapkın bir ideolojinin peşinden sürüklenmiş olan Alman halkı savaşın sonunda yokluklarla, açlıklarla karşı karşıya kalmıştır. Böyle bir ortam içine düşen Almanya’nın 1946 yılında yoksulluklarla mücadele etmek zorunda kalan halk, o yılın kurak geçmesi ile birlikte en temel ihtiyaçlarının karşılanamaz hale gelmesi, karneye bağlanmış olan temel gıdaların daha da kısılmasına neden olmuştur. Bu gelişmeler başta tüberküloz olmak üzere, salgın hastalıkların giderek yaygınlaşmasına neden olmuştur. İşte böyle bir ortama da Aşağı-Ren Bölgesinde (Niederrhein) Kleve şehrinde koşulları protesto etmek amacıyla Nisan 1947’de tüm kamu ve özel işletme-

lerde çalışanlar kısa süreli bir uyarı grevi kararı alıp uygulamaya koymuşlardır. Ancak bu eylem koşulların değişmesi yönünde başarı sağlamaktan uzak kalmıştır.<sup>29</sup> Bu ve benzeri uyarı grevleri ikinci dünya savaşından sonra farklı yıllarda görülmeye başlanmış, ancak genel olarak etkin olmaktan da uzak kalmıştır.

İlerleyen yıllarda uyarı grevi bir iş mücadelesi aracı olarak Almanya’da siyasi niteliğini kaybederek, çalışanların haklarının korunup geliştirilmesi yönünde farklı iş kollarında uygulanan bir enstrümana dönüşmüştür. Daha açık bir ifade ile uyarı grevi, süresiz grev kararı alınmadan toplu sözleşme partnerini ikna etmek ve taleplerin dikkate alınmaması halinde neler ile karşı karşıya kalabileceklerini göstermek üzere kısa süreli bir eylem olarak uygulamaya başlanmıştır.

Almanya’da alınıp uygulanmaya konan 1976 tarihli bir uyarı grevi oldukça dikkat çekici olması sebebiyle, çok kısaca olsa dahi bu grevin üzerinde durulmasını zorunlu kılmaktadır. Bugün itibarıyla Almanya’da üniversitelerde çalışan öğrenciler için bağitlanmış olan tek toplu sözleşme özelli-

27 Karş.: <http://news.glb.at/news/article.php/20060323112551251> erişim 31.10.2007.

28 Bkz.: [http://216.239.59.104/search?q=cache:jDTmaDD1\\_40J:www-gewi.uni-graz.at/slaw/studium/ring\\_vo/scripts/lk\\_slow-au.pdf+geschichte%2Bwarnstreik&hl=tr&ct=clnk&cd=59&gl=tr](http://216.239.59.104/search?q=cache:jDTmaDD1_40J:www-gewi.uni-graz.at/slaw/studium/ring_vo/scripts/lk_slow-au.pdf+geschichte%2Bwarnstreik&hl=tr&ct=clnk&cd=59&gl=tr) erişim 31.10.2007.

29 Ayrıntılar için Bkz.: <http://www.heimat-kleve.de/geschichte/chronik/18.htm> erişim 31.10.2007

đine sahip olan Berlin'deki üniversiteler için 1.1.1981 tarihinde yürürlüğe giren toplu sözleşmenin imzalanmasına giden yolu 1976 yılında çalışma koşullarının iyileştirilmesi yönündeki 1 haftalık uyarı grevi açmıştır. Kamu kesiminde, eğitim sektöründe uyarı grevine gidilmiş olunması ve uzun bir mücadeleden sonra hakların bir toplu sözleşme ile teminat altına alınması Alman grev tarihinde yine ayrıcalıklı bir yere sahiptir.<sup>30</sup>

Bugün AB üyesi olan eski doğu bloğu ülkelerinde de genel olarak etkinlikleri tartışılmak ile birlikte, uyarı grevlerinin uygulama bulduğu bilinmektedir. Özellikle Polonya bu alanda müstesna bir yere sahiptir. Müstesnalığı ise, doğu bloğunun yıkılışına gidecek olan yolun bir anlamda 1970 yılında kuruluşunun ardından kısa bir süre sonra ülke çapında bir uyarı grevi kararı alıp uygulamaya koyan Solidarność Sendikasının bir anlamda başlatmış olmasında yatmaktadır. Bu grevin başarısının ardından, Polonya'nın toplam 16 milyon olan işçilerin 10 milyonu bu sendikaya üye olmuşlardır. Ancak buradaki uyarı grevinde de siyasi amaçların öne çıktığının altını bir kez daha çizmemiz gerekir.<sup>31</sup>

Ortaya konmaya çalışıldığı üzere, ilk uyarı grevinin tam olarak nerede, ne zaman, ne şekilde uygulandığına ilişkin kesin bir tespit bu çalışma kapsamında belirlenememiştir. Ancak, iş mücadelesi araçlarından biri olarak kabul edilen uyarı grevinin İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Avrupa kıtasında

yaygın bir biçimde ancak daha çok siyasi bir baskı aracı olarak kullanıldığı görülmektedir. Günümüzde ise uyarı grevi başta Almanya'da olmak üzere neredeyse tüm Avrupa ülkelerinde siyasi bir baskı unsuru olma özelliğini kaybetmiş, çalışanların, yani hem işçilerin hem memurların haklarının korunup geliştirilmesi yolunda etkin bir mücadele aracı şekline dönüşmüştür. Bunun altında yatan sebep ise hiç şüphesiz olarak grevlerin genel olarak sayısal azalışlarının paralelinde, siyasi grevlerin Avrupa kıtasında neredeyse tamamen silinmesinden ileri gelmektedir.

### **Kavram Olarak Uyarı Grevi ve Temel Özellikleri**

Her ülke kendi gelişim dinamikleri içinde toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili olarak farklı yasal düzenlemeler ve uygulamalar getirmiş olsa da, genelde üç sistemin varlığından söz edilmektedir. Bunlardan birinci gruba dahil olanlarda grev ve lokavt yasak olup, zorunlu bir tahkim söz konusudur. İkinci gruba dahil edilen ülkelerde ise, grev ve lokavt tümenden yasak olmamak ile birlikte belirli kısıtlamalar getirmektedir. Son

<sup>30</sup> Alman endüstri ilişkiler tarihinde Tutoresstreik olarak geçen olaylar ve gelişmeler için Bkz.: Büchner, G., Hansmann, U., Lecher, T. und Niko Stumpögger (Hrsg.), (1986), *Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tutoresstreik 1986. Hamburg.*

<sup>31</sup> Bu konuda örneğin Bkz.: Manfred Alexander, (2003), *Kleine Geschichte Polens, Stuttgart, Davies Norman, (2000), Im Herzen Europas – Geschichte Polens, München, Hoensch Jörg K. , (1983), Geschichte Polens, Stuttgart.*

gruba dahil olan ülkelerde ise esas itibariyle geniş bir grev ve lokavt özgürlüğü tanınmıştır ki, Almanya'yı son gruba dahil etmek gerekmektedir.<sup>32</sup>

İş mücadelesi araçlarına başvurabilme özgürlüğü yada özgürlüğü ülkeler arasında farklılıklar gösterse de genel olarak grev, işçilerin aralarında anlaşarak, isteklerini kabul ettirmek amacıyla, işveren üzerinde baskıda bulunmak için topluca işi bırakma eylemleri olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlama belirtildiği üzere ülkelerin gelişim dinamikleri doğrultusunda, sosyal, ekonomik, kültürel faktörlere bağlı olarak ulusal mevzuatlarda spesifike edilmektedir.

Nitekim bizim hukuk sistemimizde, Anayasamızın 54.maddesinin 1.fıkrası ile "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptiler..." denilmek suretiyle grev, Anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir. Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Lokavt Kanununun 25.maddesinin 1.fıkrasında ise grev, işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları, şeklinde tanımlanmıştır.

Grev, kısaca çalışanların topluca işi bırakmaları şeklinde tanımlanması mümkün olsa da, grev kavramı iş bırakma eyleminin boyutuna göre farklılıklar gösterebilmekte-

dir ki, bu farklılıklar grev çeşitlerini oluşturmaktadır. Bunlar arasında en bilinenleri, genel grev, siyasi grev, dayanışma grevi, oturma grevleri, iş yavaşlatma grevleri ve de uyarı grevleridir.

İfade edildiği üzere uyarı grevi ile ilgili literatürde karşımıza oldukça farklı tanımlamalar çıkabilmektedir. Bunun altında yatan esas neden ise, uyarı grevi konusunda ülkelerin yaklaşımlarının farklı olmasıdır.

Grev ile uyarı grevi arasında tam olarak hangi farklılıkların bulunduğunu ortaya koymak için, uyarı grevinin temel özelliklerinin neler olduğunu belirlememiz gerekir. Yine ifade edelim ki, bu özellikler ülkeden ülkeye ayrıntılarda değişebilmek ile birlikte genel olarak Almanya'da kabul edilen sistemden büyük ölçüde ayrılmamaktadır.

Uyarı grevinin en önemli özelliklerinden birisi belirli süreli olmasıdır. Bu temel unsur tüm ülkelerin sistemleri tarafından genel kabul görmüş bir özellik olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha açık bir ifade ile, uyarı grevi kararı alınırken, bu grevin ne kadar süreceği önceden bellidir. Belirli sürenin ise saat ile sınırlandırılması mümkün olduğu gibi, belirli bir gün sayısı ile de sınırlandırılması olanak dahilindedir.

Getirilen sınırlama grevin gerçekleştirileceği sektörün özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin, ulaşım, finans gibi sektörlerde hizmet sunumunun 2-3 sa-

32 Karş.: Çelik Nuri, (2007), *İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20.bası, Beta, İstanbul, s.588-589.*

at durdurulmasının yaratacağı etki şüphesiz olarak inşaat sektöründekinden farklı olacaktır. Aşağıda daha ayrıntılı olarak değineceğimiz uyarı grevine ilişkin Almanya'da son örneğini teşkil eden tren makinistlerinin (Lockführer) birkaç saatliğine greve gitmeleri, toplum tarafından belirli ölçüde desteklenmesine rağmen, aynı zamanda seyahat olanaklarının kısıtlanması sebebiyle büyük tepkilere de yol açmıştır. Bunun ile birlikte Alman ekonomisi genel olarak da bu kısa süreli iş mücadelesi aracına başvurmak suretiyle önemli zararlar görmüştür. Kısacası, burada esas mücadele amacına ulaşıp ulaşılmadığının bir önemi olmaksızın, önceden belirlenen sürenin tamamlanmasının ardından grevin kendiliğinden sona ermesi söz konusudur.

Bir diğer özellik ise, grevin gelecekte alınacak bir karar veya doğacak bir olaya karşı gidilmiş olunmasıdır. Daha açık bir anlamıyla hak uyuşmazlıklarının ortaya çıkması halinde uyarı grevine gidilmesi söz konusu değildir. Yani uyarı hak grevi gibi bir kurumun varlığından söz edebilmemiz mümkün değildir.

Federal İş Mahkemesi'nin 1976 yılında vermiş olduğu bir karar uyarınca, bugün Almanya'da işletme barışını koruma yükümlülüğü ortadan kalktıktan sonra, toplu pazarlık sürecini desteklemek amacıyla, sendikalar tarafından örgütlenmeleri koşulu ile uyarı grevlerinin yasal bir iş mücadelesi aracı olduğu kabul edilmektedir.<sup>33</sup> Köln Eyalet İş Mahkemesi'nin 2005 yılında ver-

miş olduğu bir kararı,<sup>34</sup> ifade bulduğu şekli ile, uyarı amaçlı olsa dahi sendikalar tarafından organize edilmeyen ara dinlenme sürelerinin uzatılması gibi eylemlerin uyarı grevi olarak kabul edilmeyeceği ve bu eyleme katılanların iş mevzuatından kaynaklanan tüm yaptırımlar ile karşı karşı kalabileceklerine yer vermiştir. Bu kararda da açıkça görüldüğu üzere, uyarı grevinin bir sendika tarafından organize edilmesi gerektiği gibi, eylemin açıkça uyarı grevi niteliğinde olması gerekmektedir.

Türkiye'de daha çok çalışma barışını olarak kullanılan işletme barışını (Betriebsfrieden) kavramı ile kast edilen, bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken grev ve lokavta gidilmeyeceği hususudur. Yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesi aleyhine sendikaların greve gitmesi, işletme barışının ihlali anlamına geleceğinden ötürü yasa dışı bir eylem olarak kabul görmektedir.<sup>35</sup> Dolayısıyla diğer iş mücadelesi araçlarında olduğu gibi, uyarı grevi de ancak çalışma barışını sürdürme yükümlülüğü ortadan kalktıktan sonra bir baskı aracı olarak sendikalar tarafından kullanılabilir. İstisnai olarak görülmek ile bir-

<sup>33</sup> Karar için Bkz.: BAG, Urteil v.17.12.1976 1 AZR-605/75

<sup>34</sup> Bkz.: LAG Köln, Beschluss vom 12.12.2005, Aktenzeichen: 2 Ta 457/05

<sup>35</sup> Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Tarifverträge Arbeitgeber und Gewerkschaften, Bonn, 1990, s.42. Türkiye'de grev hakkının kötüye kullanılmasının sonuçları için özellikle Bkz.: Kandemir Murat, (2007), Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Legal ISGHD, 15, s.981-1012.

likte bazı işkollarında, - örneğin metal iş kolunda bağitlanan bir genel toplu iş sözleşmesi ile - çalışma barışı yükümlülüğünün uzatıldığı görülmektedir ki, metal sektöründe bu, dört hafta olarak belirlenmiştir.<sup>36</sup> Daha açık bir anlatım ile, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi tamamlansa dahi, tarafların bu sürenin üzerinden dört hafta geçmeden grev ve lokavt kararı alıp uygulamaları mümkün değildir.

Uyarı grevinin diğer bir özelliği ise, esasen normal yani süresiz grevden farklılaşmamak ile birlikte, toplu sözleşme ile çözümlenmesi mümkün olan bir konu veya konular ile ilgili uyarı grevi kararının alınabilmesidir. Bu konular çalışma ilişkileri bağlamında olan ücret, çalışma süresi gibi konuları kapsamaktadır. Dolayısıyla siyasi amaçlı, yani toplu sözleşme partnerine değil de, adresi hükümet, parlamento olacak bir siyasi uyarı grevi, siyasi grev gibi yasa dışı kabul edilecektir.

Bir diğer özellik ise uyarı grevine ancak toplu pazarlık sürecinin tıkanmasının ardından grev oylamasına gidilmeden başvurulabileceğidir. Oysa uygulamada genellikle sendika tüzüklerinde esas greve ilişkin karar alınmadan önce grev oylamasına gidilmesi yönünde hükümlere yer verilmiştir. Kısaca uyarı grevlerinde, grev oylaması uygulaması yaygın bir kullanım alanı bulmadığı gibi, uyarı grevleri grev oylamasından önce başvuru bir araçtır.

Bunun ile birlikte uyarı grevi kararının

alınıp uygulanabilmesi için toplu görüşme sırasında tarafların anlaşamadıklarına ilişkin olarak uyuşmazlığı yazılı olarak tespit etmek gibi bir yükümlülükleri bulunmamaktadır.<sup>37</sup> Yani, toplu pazarlık sürecinin tıkanmasının belirlenmesi yazılı şekil şartına bağlı değildir. Sendikaların uyarı grevi çağrısında bulunmaları, toplu pazarlık sürecinin o anda tıkanmasının göstergesi olarak kabul edilmektedir.<sup>38</sup>

Uyarı grevi ile esas amaçlanan hedef bası kullanmak yoluyla durma noktasına veya tıkanma sürecine giren toplu pazarlık sürecinin önünü açmaktır. Nitekim Federal İş Mahkemesi'nin yukarıda anılan 1976 tarihli kararı ile, uyarı grevi ile taraflar arasında eşitliğin sağlandığı, bir taraftan müzakere olanakları henüz tam olarak tıkanmadan, süresi belli olmayan bir mücadele içine girmeden (yani greve) anlaşma yolunun yeniden açılacağını ortaya koyarken, diğer taraftan bir an önce yeni bir toplu iş sözleşmesinin kabul edilmesi yolunu açıp belirsizlik durumuna bir an önce son verilmesine olanak tanıdığı ifade edilmiştir.<sup>39</sup>

<sup>36</sup> Karş.: *Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), (2003), Zwischen Konfrontation und Kompromiß – Grundzüge der Tarifpolitik, 4.aktualisierte Auflage, Köln, s.19-20.*

<sup>37</sup> Schoof Christian, (2006), *Rechtsprechung zum Arbeitsrecht von A bis Z, 5. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt a.Main, s.166.*

<sup>38</sup> Bkz.: BAG Urteil v. 21.Juni 1988 - 1 AZR 651/86

<sup>39</sup> Karş.: Ternette Jochen, *Zum Streikrecht im öffentlichen Dienst, 1. März 2006. [http://www.uni-jena.de/Streikrecht\\_im\\_%C3%96D.html](http://www.uni-jena.de/Streikrecht_im_%C3%96D.html), erişim 08.08.2007*

Yıllar içerisinde farklı kararlarda yüksek mahkeme görüşünü korumuştur. Anılan karardan açıkça anlaşıldığı üzere, Almanya'da uyarı grevini bir iş mücadelesi aracı olarak kullanabilmek için her şeyden önce grevin bir sendika tarafından taşınması, yani örgütlenmesi gerekmektedir. Bunun ile birlikte uyarı grevinin sadece işletme barışı yükümlülüğünün ortadan kalktığı durumlarda uygulanabilmesi olanak dahilindedir. Böylelikle yürürlükte bir toplu iş sözleşmesi var iken sendika tarafından organize edilse dahi, işçilerin 1 saat için olsa da uyarı grevine gitmeleri yasal olarak olanak dahilinde değildir. Bu açıdan bakıldığında, uyarı grevini çıkar uyuşmazlığını gidermek amacıyla gerçekleştirilen grev olarak değerlendirmek gerekmektedir.<sup>40</sup> Bir diğer özellik ise yine açıkça görüldüğü üzere, toplu pazarlık sürecini desteklemek amacıyla uyarı grevine gidilmesi yolunun açık olduğu hususudur. Yani uyarı grevi ile amaçlanan taraflar arasında bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması olmalıdır.

Bugün itibariyle uyarı grevi kavramı Türk endüstri ilişkiler sisteminin yabancı kaldığı bir konudur, daha doğrusu kara Avrupa'sında yaygın uygulama alanı bulan uyarı grevi Türkiye'de sadece yabancı literatürden bilinen bir konudur. Bu kurumun Türkiye için ihtiyaç oluşturup oluşturmadığı hususu ise ayrı bir tartışma konusudur. Bu çalışmada bu alana girmeyerek, Türkiye'de yasa dışı grev olarak kabul edilen uyarı grevinin aslında bir biçimde uygula-

mada karşımıza çıktığını da ifade etmemek bir eksiklik olacaktır. Nitekim uygulamada en yaygın biçimde görülen şekli, karayolları bilet gişelerinde çalışanların kısa süreli iş bırakma eylemidir. Bu eylemin kanun dışı olmasına rağmen, bu uygulamanın genel olarak hoşgörü ile karşılandığını ifade etmek gerekir. Nitekim bu çalışma kapsamında tespit edilebildiği kadarıyla, eyleme katılanlar hakkında herhangi bir yasal işlem yapılmamıştır.

Fakat Türk endüstri ilişkiler sistemi içerisinde başta genel grev, dayanışma grevi, siyasal grev gibi iş mücadelesi araçlarına başvurulması yolunun sendikalara kapalı tutulmasının gerek ILO, gerekse AB kurumları tarafından eleştirildiği bilinen yaygın bir gerçektir.<sup>41</sup>

### **Uyarı Grevinin Bugünkü Alman Endüstri İlişkileri Sistemi İçindeki Yeri**

Alman endüstri ilişkiler sisteminin en karakteristik özelliği, işçi ve işverenlerin örgütlü ilişkileri konusunda kanunlar yoluyla hacimli bir düzenlemeye gidilmemiş olmasıdır. Buna karşın, bu ilişkinin yıllar itiba-

<sup>40</sup> Hak ve çıkar uyuşmazlıkları kavramları için örneğin Bkz.: Uçum Mehmet, (2000), *Türkiye'de Toplu İş Uyuşmazlıkların Çözümünde Resmi Arabuluculuk (1996-1999)*, Selülöz İş Yayınları, İstanbul, s.8-10.

<sup>41</sup> Karş.: Dereli Toker., (2004), "Uluslararası Çalışma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye", Alpay Hakimler (Ed.), *AB & Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, Beta, İstanbul, s.180 vd., aynı yazar, (2007), *Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifinden Türkiye'de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslakların Değerlendirilmesi*, Sicil, Sayı:6, Haziran, s.87-105.

riyle oluşan geniş kapsamlı bir yargı içtihatı ile şekillenmiş olduğu görülmektedir. Bu nedenle de birçok ülke, Almanya'daki yargı kararlarının oluşum sürecini ve konu ile ilgili yorum ve tartışmaları yakından izlemektedirler. Nitekim Türkiye'de de bu alana yönelik olarak son yıllarda ilginin belirgin biçimde arttığını ve bir çok yayın organının Alman Yargı kararlarına geniş ölçüde yer vermeye başladığını memnuniyetle izlemekteyiz.

Esas itibarıyla Alman endüstri ilişkiler sistemi Anayasa'nın 9.maddesinin 3.fıkрасında ifade bulmuş olan koalisyon özgürlükleri kapsamında değerlendirilmekte ve şekillendirilmektedir. Anılan madde fıkrası hükmü Anayasa'da aşağıdaki gibi ifade bulmuştur:

*“Çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için sendika kurma hakkı herkes ve bütün meslekler için güvence altındadır. Bu hakkı sınırlamayı veya ona engel olmayı amaç edinen anlaşmalar batıldır ve bunlara yönelik önlem ve işlemler hukuka aykırıdır. 12a, 35f.2 ve 3, 87a f.4 ve 91. maddelere göre alınan önlemler, çalışma koşullarını ve ekonomik koşulları korumak ve geliştirmek için 1.cümle anlamındaki sendikalar tarafından sürdürülen iş mücadelelerine yönelik olamaz”.*<sup>42</sup>

Anayasa maddesinden açıkça görüldüğü üzere, Federal yasa koyucu grev hakkını tanımlamamış, sadece koalisyon özgürlüğünü yani sendika özgürlüğünü anayasal gü-

vence altına almıştır. Ancak burada Weimar Anayasası'nda açık bir biçimde işçi ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğünden söz edilmiş olmasına karşın, Federal Anayasa'da açıkça değil de, sadece koalisyon özgürlüğünden söz edilmiş olunmasının, başlangıçta bazı yazarlarca belirli ölçüde eleştirildiğinin de ifade edilmesi gerekir.<sup>43</sup>

Böylelikle Türkiye ile Almanya karşılaştırıldığında ilk göze çarpan husus Almanya'da grev hakkının doğrudan düzenlenmemiş olmasına karşın, 1982 Anayasamızda grevin doğrudan düzenleme bulduğudur. Nitekim Anayasamızın 54. maddesinde, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin grev hakkına sahip oldukları hükmüne yer verilmek ile birlikte, anayasa koyucunun grevi Türkiye'de doğrudan bir anayasal hak olarak düzenlediğini görmekteyiz. Ancak bu ifadeden grevin Almanya'da anayasal bir hak olmadığı sonucunun çıkartılmaması gerekir. Tam aksine birçok Anayasa Mahkemesi ve Federal İş Mahkemesi kararında grevin anayasal bir hak olduğunun altı önemle çizilmiştir. Uyarı grevi de bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edildiğinden ötürü Anayasal teminat altındadır. Eyalet Anayasalarına baktığımız zaman ise çoğu

<sup>42</sup> Anayasa maddesinin resmi Türkçe tercümesi ilgili yayından alınmıştır: Deutscher Bundestag, Grundgesetz für die Bundesrepublik – Almanca Türkçe Yasa Metni, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Berlin, 2002, s.28.

<sup>43</sup> Bkz.: Ramm Thilo, (1961), Die Parteien des Tarifvertrags, Arbeits- und Sozialrechtliche Studien, Gustav Fischer Verlag, Stuttgart, s. 69 vd.

eyaletin içerikleri değişmek ile birlikte grev hakkında söz edildiğini görmekteyiz.<sup>44</sup>

Ülkemizden farklı olarak sendikalar kanununa da yabancı olan Almanya'da, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da, son derece genel hükümler içeren kısa bir kanun olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, yürürlük maddeleri ile birlikte sadece 13 maddeden oluşan Kanun<sup>45</sup>, toplu iş sözleşmesi ile ilgili genel hükümleri düzenlemektedir ki, kanunun madde başlıkları aşağıdaki gibidir:

- 1.madde: Toplu sözleşmenin şekli ve içeriği
- 2.madde: Toplu sözleşmenin taraftarları
- 3.madde: Toplu sözleşmeye bağlılık
- 4.madde: Hukuksal normların etkisi
- 5.madde: Teşmil
- 6.madde: Toplu sözleşme kütüğü
- 7.madde: Bilgi verme yükümlülüğü
- 8.madde: Toplu sözleşmenin ilanı
- 9.madde: Geçerliliğin tespiti
- 10.madde: Toplu sözleşme ve toplu sözleşme düzeni
- 11.madde: Uygulama hükümleri
- 12.madde: Üst kuruluşlar
- 13.madde: Yürürlük

Yukarıdaki madde başlıklarında görüldüğü üzere iş mücadelesine başvurma araçlarına, yani grev ile lokavt konusunda Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda bir düzenlemeye yer verilmediği gibi, madde hükümlerinin içerisinde de karşımıza herhangi bir düzenleme çıkmamaktadır. Her ne kadar iş mücadelesi araçlarının düzenlendiği bir yasanın hazırlanması gerekliliği üzerinde durulmuş

ve farklı akademisyenler bir araya gelip 1988 yılında bir yasa taslağı çalışması tamamlamış olsalar da, hazırlanan çalışma bir taslak metin olmaktan öteye geçememiştir.<sup>46</sup>

Anayasada ve kanunlarda karşımıza grev ve lokavt ile ilgili bir düzenleme çıkmadığına göre, iş mücadelesi araçlarının Almanya'da hukuksal dayanağının ne olduğu sorusu akla gelmektedir. Bu sorunun yanıtını bize açık bir biçimde Federal yargı kararları vermektedir. Öyle ki, bugün itibariyle grev ve lokavtın yasal dayanağının Almanya'da yüksek yargı kararları ile şekillendiğini izlemekteyiz.<sup>47</sup>

Uyarı grevi Almanya'da ifade edildiği üzere iş mücadelesi araçlarından biri olarak

*44* Örneğin, *Reinland Pfalz Eyaleti Anayasasının 66.maddenin 2.fikrası, Baden-Württemberg Eyalet Anayasasının 23.maddesinin 3.fikrası, Saarland Eyaleti Anayasasının 53.maddesinin 2-3 fıkraları, Hessen Eyaleti Anayasasının 29.maddesinin 4.fikrası, Brandenburg Eyaleti Anayasasının 51.maddesinin 2.fikrası, Thüringen Eyaleti Anayasasının 37.maddesinin 2.fikrası.*

*45* *Tarifvertragsgesetz (TVG) In der Fassung vom 25. August 1969 (BGBl. I.S. 1323) Geändert durch Heimarbeitsänderungsgesetz vom 29. Oktober 1974 (BGBl. I S. 2879) mit Massgaben für das Gebiet der ehem. DDR durch Anlage I Kapitel VIII Sachgebiet A Abschnitt III Nr.14 des Einigungsvertrags vom 31.8.1990 (BGBl. II S.889/1023).*

*46* *Reihold Hermann, (2006), Arbeitsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München, s.307.*

*47* *Bkz.: Halbach Günter / Paland Norbert / Schwedens Rolf / Woltzke Otfried, (1997), Übersicht über das Arbeitsrecht, 6.Auflage, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, s.346 vd. Meisel Peter, (2001), Arbeitsrecht für die Betriebliche Praxis, 9.Auflage, Deutscher Instituts Verlag, Köln, s.713. vd.*



kabul edilmekte olup, sadece işletme barışının sona ermesinden sonra ve de toplu pazarlığın başarısız kalması halinde uygulanması durumunda yasal bir mücadele aracı olarak kabul edilmektedir. 1980'li yılların ortasına kadar Federal İş Mahkemesi uyarı grevinin toplu pazarlığın sürdüğü aşamalarda da uygulanabilmesinin mümkün olduğu yönünde bir görüş oluşturmuş olsa da,<sup>48</sup> 1988 yılında vermiş olduğu bir karar<sup>49</sup> uyarınca, uyarı grevi için de diğer iş mücadelesi araçlarında olduğu gibi grevin diğer taraf, yani işveren veya işveren örgütü karşısında imtiyazlı bir iş mücadelesi aracı olmadığını, bu alanda da ultima-ratio ilkesinin geçerli olduğunu, yani uyarı grevi olsa dahi, bu greve son çare olarak başvurulması gerektiği yönünde hükmetmiştir. Ancak buradaki ultima-ratio ilkesi, toplu pazarlığın tamamıyla bir çıkmaz içerisine girmesi şeklinde yorumlanmamakta, yorum daha çok iş mücadelesi araçlarına başvurmadan toplu pazarlığın sürdürülemeyeceği temeline dayanmaktadır.<sup>50</sup> Daha açık bir ifade ile, uyarı grevine gidilebilmesi için bu grev sonunda toplu pazarlık sürecinin devam edebilmesi gerekmektedir.

Uyarı grevi Almanya'da yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul gördüğünden<sup>51</sup> dolayı, uyarı grevine katılan işçilerin sorumlulukları ve ödevleri diğer yasal grevlerdeki ile farklılaşmamaktadır.<sup>52</sup> Bundan ötürü bir işgören uyarı grevine iştirak etmesi nedeniyle iş sözleşmesindeki yükümlülükleri ihlal etmemektedir. İşverenin, istih-

dam ettiği kişinin bir uyarı grevine katılması nedeniyle herhangi bir yaptırıma tabi tutulması veya iş sözleşmesini feshetmesi mümkün değildir. Uyarı grevinin bitiminin ardından işgörenin çalışmaya devam etmesi söz konusu olmak ile birlikte, uyarı grev süresince iş sözleşmesi askıda kalmakta, bundan dolayı uyarı grevi süresince iş görme borcu ortadan kalktığı gibi herhangi bir ücret talep etme hakkı da ortadan kalkmaktadır.

Örgütlü olmayan işçilerin bir greve katılıp katılamayacakları, katılmaları halinde hukuksal sonuçların ne olacağına ilişkin tartışmalar, Federal İş Mahkemesi'nin 10 Haziran 1980 tarihinde vermiş olduğu bir karar<sup>53</sup> ile aydınlığa kavuşturulmuştur. Anılan karar uyarınca örgütlü olmayan, yani bir sendikaya üye olmayan işçilerin, iş mücadelesi araçlarının potansiyel taraftarı oldukları hükmüne varılmıştır. Buna göre örgütlü olmayan işçilerin bir greve iştirak etmeleri mümkün olduğu gibi, karşılığında lokavta da maruz kalabilmeleri mümkündür. Fakat örgütlü olmayan işçilerin grevi organize

<sup>48</sup> Bu konudaki karar için Bkz.: BAG, DB, 1985, S.1697.

<sup>49</sup> BAG Urteil v.21.6.1981- AZR 651/86, karar metni için Bkz.: <http://www.lexrex.de/rechtsprechung/entscheidungen/ctg1079949638735/1161.html> erişim 2 Ağustos 2007, ayrıca Bkz.: Schoof, a.g.e, s.182-183.

<sup>50</sup> Bkz.: Wollenschläger Michael, (2004), Arbeitsrecht, 2.Auflage, Carl Heymanns Verlag, s.297-298.

<sup>51</sup> BAG Urteil v. 12.9.1984 - 1 AZR 342/83

<sup>52</sup> Kanuni grev ve lokavtın Alman hukukunda çalışanlar açısından etkileri için Bkz.: Meisel, a.g.e, s.713.vd

<sup>53</sup> BAG Urteil v. 10.06.1980 - 1 AZR 331/79

eden sendikadan grev ödeneği, grev parası gibi mali destekler alabilmeleri olanak dahilinde olmadığı gibi, işveren tarafından haksız olsa dahi bir yaptırıma maruz kalmaları halinde, sendikadan hukuksal yardım alabilmeleri de mümkün değildir.<sup>54</sup>

Nitekim yukarıda anılan karar uyarınca Federal İş Mahkemesi, sendika üyelerinin greve katılmalarından dolayı sendika tarafından kendilerine sağlanan grev ödeneği, grev parasının bir sosyal yardım olmadığını, bu edinimi aslen kendilerinin ödedikleri sendika aidatları ile finanse ettikleri yönünde görüşünü ortaya koymuştur. Kısacası uyarı grevini organize edip yürüten sendikalar, eyleme katılan tüm çalışanlara değil, sadece üyelerine destek sağlayabilirler.

Çıraklar, Almanya'da normal statüde işçi olarak değerlendirildiklerinden dolayı, çırakların da uyarı grevlerine iştirak etmeleri olanak dahilindedir. Nitekim Federal İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu yeni tarihli bir karar<sup>55</sup>, çırakların, uyarı grevine iştirak etmeleri nedeniyle aldıkları eğitimlerinin engellenemeyeceği yönünde hüküm vermiş olmak ile birlikte, meslek okullarının sürdürdükleri eğitimlerin devam ettiği günlerde greve katılamayacaklarının da altını çizmiştir. Diğer bir ifade ile, çıraklar eğer grev kararının uygulandığı saatlerde ders yükümlülükleri bulunuyor ise, öncelikli olarak derslere iştirak etmek zorundadırlar. Böylelikle Federal İş Mahkemesi'nin, isabetli bir biçimde iş mücadelesine katılmak suretiyle eğitimin engellenemeyeceği yö-

nünde bir içtihat oluşturduğunu izlemekteyiz.

Konuyu ödünç iş ilişkisi kapsamında istihdam edilenler açısından değerlendirdiğimiz zaman ise, karşımıza aşağıdaki gibi bir tablo çıkmaktadır. Almanya'da ödünç iş ilişkisi kapsamında çalışanların hak ve ödevleri en son 31 Ekim 2006 tarihinde değişikliğe uğramış olan Ödünç Çalışma Yasası<sup>56</sup> ile düzenlenmiştir.<sup>57</sup> Bu yasa uyarınca ödünç çalışma ilişkisi kapsamında istihdam edilen bir işgören, grev kararının alındığı bir işyerinde çalışmayı reddetme hakkına sahip olup, çalışmasa da kendisini ödünç veren işverenden ücretini talep edebilmektedir. Ancak böyle bir durumda kendisini ödünç veren işverenin, işgöreni başka bir işverene ödünç verebilmesi de mümkündür. Yasa ile bu yönde bir düzenleme getirilmiş

<sup>54</sup> Ternette Jochen, *Zum Streikrecht im öffentlichen Dienst*, 1. März 2006. [http://www.uni-jena.de/Streikrecht\\_im\\_%C3%96D.html](http://www.uni-jena.de/Streikrecht_im_%C3%96D.html), erişim 08.08.2007

<sup>55</sup> BAG Urteil v. 12.9.2006 - AP MR 81 zu Artikel 9 Grundgesetz Karş.: <http://www.jugend.igmetall.de/content.meingeld/content.meingeld.10/content.meingeld.10.7/content.meingeld.10.7.8/index.html>

<sup>56</sup> Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), zuletzt geändert durch Artikel 233 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)

<sup>57</sup> Almanya'daki ödünç çalışma mevzuatı için Bkz.: Hakimler Alpay, (2004), *Federal Almanya'da Profesyonel Ödünç İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi*, İşveren, Nisan 2004, s.20-27, geniş kapsamlı bilgi için özellikle Bkz.: Schüren Peter/ Hamann Wolfgang, (2007), *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG Kommentar*, 3.Auflage, Verlag Beck München, Tühsing Gregor, (2004) *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar*, Verlag Beck München.

olmak ile birlikte, Ödünç Çalışma Büroları Federal Birliği (BZA – Bundesverband Zeitarbeit) ile ödünç çalışan işgörenlerin sendikası olarak kabul edilen Ödünç Çalışanları Çıkar Birliği (IGZ – Interessengemeinschaft Zeitarbeit) arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde de açık bir biçimde, grev kararı alınan işyerlerinde istihdam edilemeyeceklerine dair bir hükme yer verilmiştir.<sup>58</sup>

### Uyarı Grevin Karşılığı Uyarı Lokavtı

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus ise bir anlamda grev kararına karşı işverenin verebileceği ya da verdiği cevap olan lokavt ile ilgilidir. Bir anlamda uyarı grevi kararı karşısında veya öncesinde işveren uyarı lokavtı kararı alabilir mi? Uyarı lokavtı yasal bir iş mücadelesi aracı mıdır? Uluslararası literatürde uyarı grevi ile ilgili farklı yazılar kaleme alınmış olmasına karşın “uyarı lokavtı” kavram olarak dahi üzerinde çok az durulan bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle ülkemizde bu konu ile ilgili kapsamlı herhangi bir çalışmanın yapılmadığını görmekteyiz.

Uyarı lokavtının Almanya’da yasal bir iş mücadelesi olup olmadığı yönündeki soruya yanıt verebilmemiz için lokavtın esas itibariyle hangi koşullar altında yasal kabul edildiğine bakmamız gerekir.

Lokavt, her şeyden önce son yıllarda grev sayısının düşüşünün paralelinde işverenlerin ender olarak başvurdukları bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Türk iş hukuku sistematığı ile benzerliği, lokavta ancak

grev kararından sonra bir mücadele aracı olarak kabul etmesinde kendisini göstermektedir. Birçok yargı, lokavt kararının, ancak grev kararından sonra alınabileceğine yer vermiştir.<sup>59</sup> Ancak lokavt kararı sadece grev kararını kapsayan işyerleri, işletmeyi ya da birimleri kapsayabilir, kısacası Federal Yargı Kararları Almanya’da sadece savunma lokavtına izin vermiş, yani yasal lokavt olarak kabul etmiştir.<sup>60</sup>

Konuya bu açıdan yaklaşıldığında yönelttiğimiz soru bu kez, bir sendika uyarı grevi kararı aldığı anda işverenin veya bağlı olduğu işveren örgütü grev kararı alan sendikaya karşı lokavt kararı alabilir mi? şekline dönüşmektedir. Bu konunun aslında tam olarak açığa kavuştuğunu iddia edebilmek mümkün değildir. Doktrinde görüşler ikiye ayrılmaktadır. Bir taraftan uyarı grevinin, işveren cephesindeki dayanışmaya (Solidarität im Arbeitgeberlager) zarar vermediği için, uyarı grev kararına karşı alınacak bir uyarı lokavt kararının yasal bir mücadele aracı olmadığı ifade edilmektedir; diğer taraftan ise bu argümana katılmayan görüşler de ortaya çıkmaktadır.<sup>61</sup>

<sup>58</sup> Bağıtlanan toplu iş sözleşmesi metnine ilgili adresten ulaşılabilir. <http://www.bza.de/tarif/tarifvertraege.php>

<sup>59</sup> Örneğin Bkz.: BAG Urteil v.10.6.1980 DB 1980,1266 ff.

<sup>60</sup> Karş.: Schoof Christian, (2007), Betriebsratpraxis von A bis Z, 8.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main, s. 218-219.

<sup>61</sup> Örneğin Bkz.: <http://betriebsraete.de/security/praxis/arebeitsrecht-a-z/arbeitsrecht-a-z-a/arbeitskampf/arbeitskampf.html> erişim 05.11.2007.

Hamm Eyalet İş Mahkemesi'nin önüne gelen bir davada, sendikanın almış olduğu uyarı grevi kararı karşısında, işverenin uyarı lokavtı hakkının bulunup bulunmadığı konusu tartışılmış, ancak Mahkeme 21 Ağustos 1980 tarihli kararında<sup>62</sup> konunun doğrudan dava ile ilgili olmadığı gerekçesi ile konuyu çözüme kavuşturmamıştır. Dava konusu olay da üst mahkemeye intikal etmediğinden, yani karar temyiz edilmediğinden ötürü uyarı lokavtının yasal olup olmadığı tam olarak çözüme kavuşturulmamıştır.

Federal İş Mahkemesi'nin 1992 yılında vermiş olduğu bir karar<sup>63</sup>, işverenlerin, iş mücadelesinde eşitlik ilkesi kapsamında kısa süreli bir grev kararına savunma lokavtı kararı ile cevap verebileceklerini ve işverenlerin bu yönde bir karar alırken herhangi bir işveren kuruluşuna üye olmaları şartına bağlanamayacağına hükmetmiştir.<sup>64</sup> Yüksek Mahkeme aynı kararında ancak, sendika tarafından alınmış olan yarım saatlik bir grev kararı karşısında, işverenin iki günlük bir lokavt kararı almasının eşitlik ilkesi ile bağdaştırılmayacağı yönünde karar vermiştir. Alman iş hukuku tarihinde eşitlik ilkesinin ihlal edildiği gerekçesi ile 1978 yılında basım işkolunda Federal düzeyde süresi belli olmayan bir savunma lokavtı yasa dışı ilan edilmiş olması önemli bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>65</sup> Bu açıdan bakıldığında Almanya'da iş mücadelesi aracına başvurulurken karşılıklı olarak bir dengenin arandığı görölmektedir. Bu

nedenle yaygın olan görüş uyarı lokavtının uygulanması halinde dengeden, yani eşitlikten söz edilemeyeceğinden ötürü, uyarı lokavtının yasa dışı ve Anayasa'ya aykırı bir eylem olacağı yönünde şekillenmiştir. Kısacası somut bir olay yargının önüne gelip değerlendirilmeden kesin bir yargıya bugün itibariyle varılmasını güçleştirmek ile birlikte, esas itibariyle uyarı lokavtının mümkün olamayacağını göstermektedir.

Diğer Avrupa ölkelerine baktığımız zaman, uyarı lokavtı örneğin İsviçre hukukunda da kavram olarak karşımıza çıkmak ile birlikte, bunun uygulamada başvurulan bir araç olmadığını görmekteyiz.<sup>66</sup> Avusturya iş hukukunda ise kavram olarak dahi karşımıza çıkmak ile birlikte, lokavt ile ilgili düzenlemelerin esas itibariyle Almanya'dan farklılaşmadığını görmekteyiz.<sup>67</sup>

Lokavt konusu ile ilgili son olarak ifade edilmesi gereken bir husus da, sendikaların genel olarak lokavtın yasaklanması gerekti-

<sup>62</sup> LAG Hamm, Urteil v.21.8.1980 8 SA 66/80

<sup>63</sup> Bkz.: BAG, Urteil vom 11.8.1992 1 AZR 103/92 ayrıca Bkz.: Richardi Reinhard, (1992), Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Araçlarında Eşitlik (Cev.: Öner Eyrenci), İş Hukuku Dergisi, 1, s.17-29.

<sup>64</sup> Eşitlik ilkesi için Bkz.: Reichold, a.g.e., s.312. vd.

<sup>65</sup> Karş.: Wollenschläger, s.300-301. Federal Yargıya da intikal eden olay için Bkz.: BAG, Urteil vom 12.3.1985 - 1 AZR 636/82 .

<sup>66</sup> Rehbindler Manfred, (1999), Schweizerisches Arbeitsrecht, 14.Auflage, § 28. II.

<sup>67</sup> Bkz.: Löschnigg Günther, (2003), Arbeitsrecht, 10.Auflage, ÖGB Verlag, Wien, Reissner Gert-Peter, (2003), Arbeitsrecht, Manzsche Verlag, Wien.

ği yönünde fikir beyan ettikleridir. Kısacası Almanya'daki sendikalar halen lokavtı yasal bir mücadele aracı olarak kabul etmemektedirler ve bu nedenle de Hessen Eyaleti Anayasasının da (29.maddenin 5.fıkрасında) açıkça belirttiği gibi, lokavtın tümünden, yani Federal düzeyde yasaklanmasını talep etmektedirler.<sup>68</sup>

### Uyarı Grevinin Etkinliği ve Güncel Gelişmeler

Uygulamada uyarı grevlerine gerek Almanya'da gerekse diğer AB üyesi ülkelerde ne oranda ve sıklıkla başvurduğuna ilişkin olarak elimizde karşılaştırılabilir nitelikte sayısal veriler bulunmamaktadır.

Almanya'da işveren kuruluşları ve de yayın organlarında “uyarı grevinin” son yıllarda sendikalar arasında popülaritesinin adeta artmakta olduğuna dikkat çekilmektedir. Toplu pazarlık sürecinin henüz daha devam ettiği aşamalarda dahi sendikaların kısa süreli iş bırakma eylemleri, yani uyarı grevleri ile işverenlerin baskı altında bırakılmaları eleştirilmektedir. Bir de bu mücadele aracının kamu kesiminde uygulanması halinde, sadece işverenlerin değil bunun ötesinde tüm toplumun ve de ekonominin zarar gördüğünün altı çizilmektedir.<sup>69</sup>

Uyarı grevinin bir iş mücadelesi aracı olarak sendikalar tarafından tercih edilmesinin nedenlerini dört ana başlık altına toplayabilmek mümkündür. Bunlar;

- Nihai greve hazır ve gerekli güce sahip olduklarını işveren kanadına gös-

termek,

- İşveren veya üyesi kuruluş üzerinde baskıda bulunmak,
- Kamuoyuna konunun ciddiyeti konusunda mesaj vermek,
- Nihai grevde uygulanacak olan stratejilerin etkinliğini test etmek.

Kabaca bu dört hedeften her biri ayrı ayrı uyarı grevi kararı alınmasında gerekçe oluşturabileceği gibi, birden fazlasının hatıta dört faktörün aynı anda da kararın alınmasında etkin olabildiği görülmektedir, ki bu durum daha çok kamu işverenlerine yönelik yapılan uyarı grevlerinde ortaya çıkmaktadır.

Alman sendikaları uygulamada çoğu zaman greve gitme yönünde tehditlerde bulunarak işveren üzerinde baskıda bulunmaya çalışsalar da, genelde İtalyan, Fransız ve İngiliz sendikaları gibi greve yoğun biçimde başvuran sendikalar arasında kabul edilmemektedirler.<sup>70</sup> En azından son yıllarda global ölçekte greve gitme eğilimindeki düşüş ile birlikte Almanya'da bu eğilimin da-

<sup>68</sup> Federal İş Mahkemesinin 26 Nisan 1988 tarihinde vermiş olduğu bir karar uyarınca, Hessen Eyaleti Anayasasında yer verilmiş olan lokavt yasağının, savunma lokavtını kapsamayacağına hükmetmiştir. İlgili karar için Bkz.: BAG, Urteil v. 26.04.1988 I AZR399/86

<sup>69</sup> Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.), (2003), Für eine neue Balance in der modernen Tarifautonomie, Berlin, s.5 vd., Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), (2000), Zwischen Konfrontation und Kompromiß – Grundzüge der Tarifpolitik, 2.aktualisierte Auflage, Köln, s.23.

<sup>70</sup> karşılaştırmalı istatistiksel bilgiler için Bkz.: <http://laborsta.ilo.org/>

ha belirgin bir biçimde ortaya çıktığını izlemekteyiz.<sup>71</sup> Ancak bu kesinlikle artık Almanya'da iş mücadelesi araçlarına başvurulmadığı anlamına gelmektedir. Bugün dahi birçok sektörde uyarı grevi müessesesinin etkin bir biçimde kullanıldığı görülmektedir.

Uyarı grevleri bir anlamda kısa vadeli olarak sendikaların gövde gösterisine izin verdiğiinden dolayı, taraflar arasında tıkanmış olan toplu pazarlık sürecinin yeniden açılmasına olanak sağlamaktadır. Uyarı grev kararının alındığı iş kolunun özelliğine göre - daha önce ifade ettiğimiz üzere 1 saat veya 1 günlük çalışmaya ara verilmesi - işveren ve toplum üzerinde önemli etkiler yaratabilmektedir. Bu durum grevin muhatabı olan işveren ve özellikle de kamu işvereni ise, aynı zamanda kamuoyundan gelen tepkiler, uzlaşma süreci üzerinde olumlu etkiler yaratabilmektedir. Ancak burada gerek sendikaların, gerekse işverenlerin bireysel tutumları da büyük bir önem taşımaktadır.

Yukarıda kısaca değindiğimiz gibi Almanya'da uyarı grevine ilişkin en son uygulama ve de çarpıcı örneği Lokomotif Makinistleri Sendikası'nın almış olduğu uyarı grevi kararı ve bu karar sonrasında yaşanan gelişmelerdir.

Genel olarak sendikaların bir kriz içerisine girdikleri, yani önemli oranda üye kaybı ile karşı karşıya oldukları bilinmektedir.<sup>72</sup> Bu alanda mücadele etmek, yeni politikala-

rın belirlenip yeniden çalışanları örgütleyen etkin bir kurumsal niteliğe bürünmek, sendikaların günümüzde karşı karşıya kaldıkları en önemli çıkmaz olarak görünmektedir. Eğer sendikalar günün koşullarına bağlı olarak değışen çalışma ilişkilerine adapte olabilecek politikalar ve çözümler üretemezler ise önümüzdeki yıllar içerisinde üye kaybının daha da hızlanacağı şüphesizdir.

Almanya'ya da baktığımız zaman sendikaların özellikle de DGB'ye bağlı sendikaların hızlı bir üye kaybı süreci içerisine girdiklerini görmekteyiz. Bunun ile birlikte Alman toplu sözleşme sisteminin ve dolayısıyla iş mücadelesi araçlarının etkinliğini derinden etkileyebilecek bir gelişme ile karşı karşıya kaldığını izlemekteyiz. O da şudur; mevcut sendikaların üst örgütler ve sendikalardan kopmalardan meydana gelerek, bu şekilde giderek daha fazla sayıda küçük, ancak etkinliği yüksek olan ihtisas sendikalarına doğru bir açılımın oluştuğu görülmektedir.<sup>73</sup> Böyle bir yapı ise genel anlamda işkolu seviyesinde bağitlanan tek bir sendika ile toplu sözleşme imzalanması uygulamasının bir dönüşüm süreci içerisine girmesi anlamına gelmektedir. Bu konudaki gelişmeler ve etkilerinin analiz edilmesi

<sup>71</sup> Karş.: Hans Böckler Stiftung (Hrsg.), (2007), *Datenkarte Bundesrepublik Deutschland 2006*, Dusseldorf.

<sup>72</sup> Bkz.: Selamoğlu Ahmet, (2004), *Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları, AB – Türkiye & Endüstri İlişkileri* (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, s.191-224.

<sup>73</sup> Greiner Stefan, (2007), *Der Arbeitskampf der GDL, NZA*, 18, s.1023-1028.

ayrı bir çalışmanın alanını teşkil etmektedir. Ancak makinist grevi olarak daha şimdiden Alman endüstri ilişkileri tarihine geçecek gibi görünen eylem tam anlamıyla bu gelişmelerin bir ürünü olarak karşımıza çıkmıştır.

Alman Demiryollarında (DB) çalışanları üç sendika örgütlemektedir. Bunlardan birincisi Demiryolları Çalışanları Sendikası (TRANSNET), ikincisi Ulaşım Sendikası (GDBA) ve üçüncüsü ise Makinistler Sendikası (GDL) dir. Yürürlük süresi 30 Haziran 2007 tarihinde son bulan üç sendikanın taraf olduğu toplu sözleşmenin yenilenmesi ile başlanan görüşmeler, DB'nin ve kamuoyunun aslında hiç de beklemediği bir gelişmeye sahne olmuştur. 19 Haziran tarihinde tarafların oturdukları görüşme masasından uyuşmazlık çıkması sonucunda, 2 Temmuz tarihinde de işletme barışını koruma yükümlülüğünün de ortadan kalkmasının paralelinde, sendikalar uyarı grevi kararı alıp, uygulamaya koymuşlardır. Bu süreçte özellikle GDL'nin dört saatlik uyarı grevi oldukça etkili olmuştur. Taraflar bu gelişmeler üzerine yeniden toplu pazarlık masasına dönmüşlerdir. DB'nin teklifi ancak sendikalar tarafından başlangıçta kabul edilmese de, DB'nin ücret zammını yükseltmesi üzerine TRANSNET ve GDBA, DB'nin teklifini kabul ederek aralarında yeni bir toplu sözleşme bağtlayarak bu sözleşme yürürlüğe girmiştir. Fakat GDL, DB'nin teklifini düşük bularak mücadelesini sürdürme yönünde karar almıştır.

GDL uyarı grevlerine devam edeceğini açıklamıştır. Ancak, DB'nin başvurusu üzerine Düsseldorf İş Mahkemesi, 9 Temmuz da Kuzey Ren-Vestfalya (NRW-Nordrhein Westfalen) eyaletinde GDL'nin uyarı grevinde bulunması, tarafların yeniden 13 Temmuz tarihinde bir araya gelecek olmaları nedeniyle o tarihe kadar yasaklamıştır.<sup>74</sup>

Ancak bu karara rağmen, GDL kararın henüz kendilerine tebliğ edilmediği gerekçesi ile, karar ellerine ulaşana kadar uyarı grevlerini tüm Almanya'da sürdürmüştür. 10 Temmuz'da ise, bu sefer Mainz İş Mahkemesi Almanya çapında esas karar verilmeye kadar "ihtiyati tedbir talebi" olarak uyarı grevlerini yasaklamış,<sup>75</sup> fakat 14 Temmuz'da vermiş olduğu karar ile ihtiyati tedbir talebini kaldırarak, GDL için yeniden uyarı grevi yolunu açmıştır.<sup>76</sup> 19 Temmuz'da ise, taraflar tekrar biraya gelmiş, ancak GDL'nin diğer sendikalardan ayrı bir toplu sözleşme imzalanması yönündeki talebini yenilemesi ve özellikle de makinistlerin ücretlerinin %31 oranında artırılması yönündeki talebinde diretmesi, bunun DB tarafından şiddetle reddedilmesi, uyuşmazlığın çözümlenmesini imkansızlaştırmıştır.

Bu gelişmelerin ardından GDL süresiz greve gideceği yönünde bir açıklamada bu-

<sup>74</sup> Bkz.: *Arbeitsgericht Düsseldorf, Beschluss v.09.07.2007, 11 Ga 64/07*

<sup>75</sup> Bkz.: *Arbeitsgericht Mainz, Beschluss v.10.07.2007, 4 Ga 17/07*

<sup>76</sup> Bkz.: *Arbeitsgericht Mainz, Beschluss v.14.07.2007, 4 Ga 17/07*

lunmuştur. Ardından ise 23 Temmuz tarihinde grev oylamasına giderek, oylama tamamlanıncaya kadar uyarı grevine gitmeyeceğini ilan etmiştir. Bu arada Düsseldorf İş Mahkemesi yeni bir karar daha vererek GDL'nin Kuzey-Ren-Westfalya Eyaleti'ne grev çağrısında bulunmayı ve grev kararı almasını yasaklayan bir hüküm vermiştir. Verilen kararın gerekçesi ise, özel bir toplu iş sözleşmesinin yapılması amacıyla greve gidilmesi, bir işletme içindeki toplu sözleşme birlikteliğini (Tarifeinheit) zedeleyeceğinden ötürü kabul edilmesinin mümkün olmayacağına dayandırılmıştır.<sup>77</sup> Ancak bu karar gerek yargı çevrelerinde, gerekse doktrinde tartışmalar yaratmıştır.

6 Ağustos'ta ise GDL makinistlerin % 95,8'inin grevden yana oy kullandıklarını açıklamıştır. Ancak oylama sonucunun ilan edilmesinden iki gün sonra yine doktrinde tartışmalı bir karar Nürnberg İş Mahkemesi tarafından bu sefer verilerek, mesai saatleri içinde gerek yolcu, gerekse kargo taşımacılığı alanında GDL'nin greve gitmesini yasaklamıştır.<sup>78</sup>

Bu kararın ardından tarafların her ikisinin onayladığı arabulucular devreye girmiş ve en geç 30 Eylül tarihine kadar aralarında anlaşacakları yönünde bir beyanda bulunmuşlardır. DB prensip itibarıyla GDL ile ayrı bir toplu sözleşme imzalama konusunu kabul etmiş olsa da, müzakere masasında diğer iki sendikanın da yer almasını talep etmiştir. Ancak arabuluculuk süreci devam ederken TRANSNET ve GDBA, GDL'nin

tutumunu protesto ederek 20 Eylül'de görüşme masasını terk etme kararı almışlardır. Görüşmelerin bir sonuç vermemesi ve taraflar arasında belirlenmiş olan işletme barışının korunmasına ilişkin sürenin 30 Eylül'de son bulması üzerine, GDL 1 Ekim'de yeniden uyarı grevlerine gitmiştir. 12 Ekim'de uygulanan uyarı grevi Nordrhein-Westfahlen Eyaleti'nde toplam 4.500 banliyö seferinden, 1.800'ü iptal edilmek zorunda bırakmıştır. Eylemin etkinliği üzerine DB, GDL'ye yeni bir teklif getirerek, 2007 yılı içinde makinistlerin fazla çalışmalarından dolayı toplam 1.400 Euro, artı bir seferliğine mahsus olmak üzere 600 Euro ve ücretlerin % 10 artırılmasını teklif etmiş, karşılığında ise haftalık çalışma süresinin iki saat uzatılmasını talep etmiştir. Ancak GDL bu öneriyi kabul edilmez olarak değerlendirerek, eylemlere devam kararı almıştır. Bu gelişmeler üzerine uyuşmazlığın başladığı andan itibaren 25/26 Ekim tarihlerini kapsayacak biçimde Almanya'nın doğu eyaletlerinde neredeyse tamamen, Almanya'nın genelinde ise banliyö seferlerinin yarısını durduracak nitelikte, toplam 2,7 milyon yolcuyu etkileyen bir uyarı grevi kararı uygulamaya konulmuştur.

Bu süreç içersinde DB çok sayıda farklı İş Mahkemelerine başvurarak GDL'nin iş

<sup>77</sup> Karş.: [http://www.lag-duesseldorf.nrw.de/bezirk/arb-gduesseldorf/mitteilungen/05\\_07.pdf](http://www.lag-duesseldorf.nrw.de/bezirk/arb-gduesseldorf/mitteilungen/05_07.pdf) erişim 06.11.2007.

<sup>78</sup> Bkz.: [http://www.arbg.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/nuernberg/entscheidungen/abjuli07/beschluss\\_streik\\_lokf\\_hrer.pdf](http://www.arbg.bayern.de/imperia/md/content/stmas/lag/nuernberg/entscheidungen/abjuli07/beschluss_streik_lokf_hrer.pdf) erişim 06.11.2007.



mücadelesi araçlarına başvurmasını engellemek istemiştir. Açılan davaların sayısal çokluğu, taleplerin içeriklerinin farklılaşması ve buna bağlı olarak da kararların farklı hükümler içermesi, tümünün burada genel hatları ile ele alınmasını mümkün kılmamaktadır.

Ancak, Chemnitz Eyalet İş Mahkemesi 2 Kasım tarihinde, GDL ve de aynı zamanda Alman endüstri ilişkiler sisteminin izleyeceği rota için önemli bir karar vererek, yerel Mahkemenin kararlarını yürürlükten kaldırarak, son karar merciği olarak Almanya'da uyarı grevi ve grev hakkına ilişkin noktayı koymuştur.<sup>79</sup>

Chemnitz Eyalet İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu karar uyarınca, GDL'ye daha önceden yasaklanmış olan kargo ve yolcu taşımacılığı alanındaki grev yasağını kaldırarak tüm alanlarda greve gidebilmenin yolunu açmıştır. Bundan dolayı GDL uyuşmazlık sürecinin başladığından itibaren yerel mahkemelerin vermiş oldukları farklı kararlar uyarınca sadece banliyö hatlarında değil, taşımacılığın tüm alanlarında gerek uyarı grevinde bulunmaları, gerekse süresiz greve gidebilmeleri mümkün hale gelmiştir.

Toplum tarafından genel olarak konunun iki yönlü olarak algılandığı görülmektedir. Bir taraftan makinistlerin ücretlerinin gerçekten Almanya'daki genel ücret seviyeleri ile karşılaştırıldığında ve yapılan işin mahiyetine göre düşük olması sebebiyle, sendi-

kanın uyarı grev kararı almalarının son derece normal ve haklı oldukları görüşü izlenmektedir.

Ancak diğer taraftan ise, Almanya'da Türkiye'den çok farklı olarak demiryolu ulaşımının son derece önemli olması, hatta gerek ulaşım, gerekse nakliye açısından en önemli kolu oluşturması belirli tepkilerin de ortaya çıkmasına neden olmuştur. GDL'nin kargo taşımacılığı alanında greve gitmesinin Alman ekonomisi için günlük maliyeti 50 milyon Euro olarak hesaplanmakta olup, üçüncü günden itibaren maliyetin günlük asgari 100 milyon Euro olacağı uzmanlar tarafından öngörülmektedir.

Gerçek anlamda vatanın dört bir yanı demir ağlar ile örülmüş olan bir ülke olan Almanya'da uyarı grevinin oldukça etkili olduğunu görmekteyiz. En azından DB'nin tarafı olan iki sendika bir uyarı grevinin ardından DB yönetimi ile masaya oturup yeni bir toplu sözleşme imzalayabilmişlerdir. GDL ise, iş mücadelesi araçlarını mümkün olduğu ölçüde etkin kullanmak ve kamuoyu yaratarak üyeleri adına önemli bir ücret artışı içeren yeni bir toplu sözleşme imzalama peşindedir.

Bir anlamada uyarı grevi kamu hizmetlerinde etkinliği, toplumun geniş kitlelerini etkilemesi sebebiyle, özel sektöre oranla çok daha etkin olduğu sonucunu DB-GDL örneği bağlamında da çıkartabilmemiz mümkündür. Bunu doğal olarak, kamu ke-

<sup>79</sup> LAG Chemnitz, Urteil v. 02.11.2007 7Sa/Ga 19/07

siminde bir grev kararının alınmasının yan-sıması olarak da görmek gerekir.

### **Sonuç**

Uyarı grevinin bir iş mücadelesi aracı olarak ilk defa nerede uygulandığı tam olarak bilinmemek ile birlikte, bugün birçok AB üyesi ülkede sendikaların başvurdukları bir eylem aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı ülkelerdeki uygulamalar bize, uyarı grevlerinin, tıkanmış olan toplu pazarlık sürecinin yeniden canlanması yönünde önemli katkılar sağladığını göstermektedir.

Uyarı grevi bugün Almanya'da yasal dayanağı olan bir iş mücadelesi aracı olarak kabul görmekte ve grev kararı alınmadan önce de sıklıkla başvuru olan bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim uygulama genelde başarılı sonuçların ortaya çıkmasına da neden olmaktadır ki, burada başarı ile kast edilen uzlaşmanın kısa bir sürede sağlanmasının anlaşılması gerekmektedir. Şüphesiz uzlaşmanın bir an önce gerçekleşmesi her iki taraf için de önemli katkıları beraberinde getirmektedir ki bunlar sadece ekonomik değil, psikolojik açıdan da öne çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile uzlaşma sürecinin kısalması doğrudan iktisadi etkiler yaratabileceği gibi, dolaylı yoldan da ekonomik etkilerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Doğrudan bir Grev ve Lokavt, ya da ben-

zer bir yasaya sahip olmayan Almanya'da uygulamanın içerisinde yaşanan ve gelişen olaylara bağlı olarak geniş bir içtihat oluşmuştur. Bu nedenle de Almanya'da iş mücadelesi alanında özellikle Yargıç Hukukundan (Richerrecht), söz edilmektedir. Almanya örneğinde gördüğümüz üzere uyarı grevi tartışmasız olarak yasal bir iş mücadelesi aracı olarak kabul edilmektedir. Nitekim yukarıda değinilen DB ile GDL arasındaki mücadele süreci kapsamında, grev hakkının sınırlandırılması yönünde farklı kararlar alınmış olursa da, son karar verici olarak Eyalet İş Mahkemesi tartışmalara noktayı koymuştur.

Ancak burada unutulmaması gereken bir nokta greve gidilecek ise mutlaka başarılı olunması gerektiğidir. IG-Metall'in 1954 yılında Bavyera Eyaletinde, 2003 yılında ise doğu eyaletlerinde (eski doğu Almanya) başarısız olması, sendikayı kökten sarsmıştır. Greve katılan işçiler sendikalarına güvenmektedirler. Grevin başarısızlık ile sonuçlanması halinde ise bu güven azalmakta, hatta ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle greve, gerçek anlamda tüm uzlaşma yollarının kapandıktan sonra, son bir mücadele aracı olarak başvurulması, sendikalar için de önemli katkılar sağlayacaktır. Bu noktada ise, bir ara enstrüman olarak uyarı grevinin devreye girmesi, olanak dahilinde olmalıdır.



## KAYNAKÇA

Boll, Friedhelm (1992), *Arbeitskämpfe und Gewerkschaften in Deutschland, England und Frankreich, Ihre Entwicklung vom 19. zum 20. Jahrhundert*, Bonn.

Borsdorf, Ulrich (Hrsg.) (1987), *Geschichte der deutschen Gewerkschaften von den Anfängen bis 1945*, Köln.

Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1990), *Tarifverträge Arbeitgeber und Gewerkschaften*, Bonn.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (2003), *Für eine neue Balance in der modernen Tarifautonomie*, Berlin.

Büchner, G.; Hansmann, U.; Lecher, T. ve Niko Stumpögger (Hrsg.) (1986), *Bis hierher und nicht weiter. Der Berliner Tootenstreik 1986*. Hamburg.

Çelik, Nuri (2007), *İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20.bası*, Beta, İstanbul.

Deinert, Olaf (1999), *Der Europäische Kollektivvertrag*, 1.Auflage, Nomos, Baden-Baden.

Dereli, Toker (2007), *Uluslararası Çalışma Örgütü Perspektifinden Türkiye’de Sendika Özgürlükleri ve Yeni Yasa Taslaklarının Değerlendirilmesi*, Sicil, Sayı:6, Haziran, s.87-105.

Dereli, Toker (2004), “Uluslararası Çalış-

ma Normları, Sendika Özgürlükleri ve Türkiye”, (Ed. Alpay Hekimler), *AB & Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, Beta, İstanbul, s.167-190.

Eisenberg, Christiane (1986), *Deutsche und englische Gewerkschaften*, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

Ekonomi, Münir (1991), *Türk Hukukunda İş Mücadelesinin Türleri ve Hukuka Uygunluğu*, *İş Hukuku Dergisi*, 4, s.485-508.

Fleck, Hans Georg (1994), *Sozialliberalismus und Gewerkschaftsbewegung, Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung*, Frankfurt a.Main.

Fuchs, Maximilian; Marhold, Franz (2001), *Europäisches Arbeitsrecht*, Springer Verlag, Wien/ New York.

Greiner, Stefan (2007), *Der Arbeitskampf der GDL, NZA*, 18, s.1023-1028.

Gülmez, Mesut (2003), *Avrupa Birliği’nde Sosyal Politika*, Ankara.

Halbach, Günter; Paland, Norbert; Schwedens, Rolf; Woltzke, Otfried (1997), *Übersicht über das Arbeitsrecht*, 6.Auflage, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.

Hans Böckler Stiftung (Hrsg.) (2007), *Datenkarte Bundesrepublik Deutschland 2006*, Düsseldorf.

Hekimler, Alpay (2004), Federal Almanya'da Profesyonel Ödün İş İlişkisinin Yasal Çerçevesi, İşveren, Nisan, s.20-27.

Hettlage, Manfred (2007), Über einen Streik müssen alle betroffenen entscheiden, Orientierungen, September, s.21-26.

Henniger, Hans (2007), Die Legitimation für den Arbeitskampf liegt nur bei den Gewerkschaften, Orientierungen, September, s.27-30.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2003), Zwischen Konfrontation und Kompromiş – Grundzüge der Tarifpolitik, 4.aktualisierte Auflage, Köln.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2000), Zwischen Konfrontation und Kompromiş – Grundzüge der Tarifpolitik, 2.aktualisierte Auflage, Köln.

iwd, (2007), Gewerkschaften, Nr:38, 20.September, s.6-7.

Kandemir, Murat (2007), Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Legal İSGHD, 15, s.981-1012.

Kilan, Wolfgang (2003), Europäisches Wirtschaftsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München.

Kittner Michael (2005), Arbeitskampf - Geschichte – Recht – Gegenwart, Verlag Beck, München, München.

Kowalsky, Wolfgang (1999), Europäische Sozialpolitik, Leske + Budrich Verlag.

Krimphove, Dieter (2001), Europäisches

Arbeitsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München.

Leiber, Simone (2005), Europäische Sozialpolitik und nationale Sozialpartnerschaft, Campus Verlag.

Lesch, Hagen (2003), Der Arbeitskampf als Instrument tarifpolitischer Konfliktbewältigung, Aus Politik und Zeitgeschichte, 48 s.30-38.

Löschnigg, Günther (2003), Arbeitsrecht, 10.Auflage, ÖGB Verlag, Wien.

Löbl Jörg Johannes (2003), Die rechtlichen Möglichkeiten des Sozialen Dialogs auf europäische Ebene, Diss, Tübingen.

Meisel, Peter (2001), Arbeitsrecht für die Betriebliche Praxis, 9.Auflage, Deutscher Instituts Verlag, Köln.

Müler Graf Peter-Christian (2004), Strukturmerkmale des neuen Verfassungsvertrags für Europa, İntegration, 3/04, s.186-201.

Quaisser, Wolfgang; Weger, Manfred (2004), Welche Zukunft hat die EU? Gefahren für die wirtschaftliche İntegration Europas, in: Internationale Politik und Gesellschaft, FES, 3/04, s.117-144.

Pistor, Hendrik (2002), Europäische Sozialpolitik, GRIN Verlag.

Ramm, Thilo (1961), Die Parteien des Tarifvertrags, Arbeits- und Sozialrechtliche Studien, Gustav Fischer Verlag, Stuttgart.

Reinhard, Richardi (1992), Alman İş Hukukunda İş Mücadelesi Aralarında Eşitlik

(Cev.: Öner Eyrenci), İş Hukuku Dergisi, 1, s.17-29.

Rehbinder, Manfred (1999), Schweizerisches Arbeitsrecht, 14.Auflage.

Reichold, Hermann (2006), Arbeitsrecht, 2.Auflage, Verlag Beck, München.

Reim, Uwe (2000), Auf dem Weg nach Europa, 1. Auflage, Nomos, Baden-Baden.

Reith, Reinhold (2007), Arbeitsmarkt und Gesellenstreik vom 15. bis ins 19. Jahrhundert. In: Angelika Westermann, Josef Pahl, Ekkehard Westermann (Hg.), Streik im Revier. Vergleichende Untersuchungen von Streiks von Berg- und Hüttenarbeitern in Europa vom späten Mittelalter bis zum 20. Jahrhundert. St. Katharinen.

Reissner, Gert-Peter (2003), Arbeitsrecht, Manzsche Verlag, Wien.

Ribhegge, Hermann (2007), Europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik, Springer, Berlin.

Rossmann, Witich (1991), Vom mühsamen Weg zur Einheit, VSA Verlag, Hamburg.

Schmidt, Marlene (2001), Das Arbeitsrecht der Europäischen Gemeinschaft, 1.Auflage, Nomos, Baden-Baden.

Schneider, Michael (2000), Kleine Geschichte der Gewerkschaften – Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

Schoof, Christian (2007), Betriebsratpraxis

von A bis Z, 8.Auflage, Bund Verlag, Frankfurt am Main.

Schoof, Christian (2006), Rechtsprechung zum Arbeitsrecht von A bis Z, 5. Auflage, Bund Verlag, Frankfurt a.Main.

Schüren, Peter; Hamann, Wolfgang (2007), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG Kommentar, 3.Auflage, Verlag Beck München.

Selamoğlu, Ahmet (2004), Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları, AB – Türkiye & Endüstri İlişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, s.191-224.

Stern, Klaus; J.Tettinger Peter (Hrsg.) (2006), Europäische Verfassung im Werden, Berliner Wissenschafts Verlag.

Ternette, Jochen, Zum Streikrecht im öffentlichen Dienst, 1. März 2006. [http://www.uni-jena.de/Streikrecht\\_im\\_%C3%96D.html](http://www.uni-jena.de/Streikrecht_im_%C3%96D.html), erişim 08.08.2007

Tuncay, Can (2004), Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu, AB – Türkiye & Endüstri İlişkileri (Ed.Alpay Hekimler), Beta, İstanbul, s.45-80.

Tühsing, Gregor (2004), Arbeitnehmerüberlassungsgesetz Kommentar, Verlag Beck München.

Uçkan, Banu (2006), Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık, Legal, İstanbul.

Uçkan, Banu (2005), Avrupa Anayasası'nın Genel Çerçevesi ve Sosyal Politikaya ilişkin temel Düzenlemeleri, Çalışma ve Toplum, 3, s.107-136.

Uçum, Mehmet (2000), Türkiye’de Toplu İş Uyuşmazlıklarının özümünde Resmi Arabuluculuk (1996-1999), Selüloz İş Yayınları, İstanbul.

Vahlpahl, Tobias (2007), Europäische Sozialpolitik. Institutionalisierung, Leitideen und Organisationsprinzipien, Deutscher Universitätsverlag.

Wagner, Hans Jüregn; Eger Thomas; Fritz,

Heiko (2006), Europäische Integration – Recht und Ökonomi Geschichte und Politik, Verlag Vahlen, München.

Wehler, Hans Ulrich (2004), Deutsche Gesellschaftsgeschichte, Band:2, 4.Auflage, Verlag Beck, München.

Wollenschläger, Michael (2004), Arbeitsrecht, 2.Auflage, Carl Heymanns Verlag.