



## TÜRK SENDİKACILIĞINDA GREV VE LOKAVT FONU

***İbrahim GÖRÜCÜ\* Mehmet Emin BEKİK\****

### Öz

*Bu çalışmanın amacı; 6356 sayılı Kanuni çerçevesinde Türkiye’de işçi ve işveren sendikalarının grev ve lokavt sürecinde önemli bir etkiye sahip olan grev ve lokavt fonlarına ilişkin yaklaşımlarını ortaya koymaktır. Çalışma çerçevesinde, 2022 yılı temmuz ayı itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet sayfasında yer alan 218 işçi, 76 işveren sendikası ile 7 işçi ve 2 işveren sendikaları konfederasyonun tüzükleri incelenmiş, ayrıca bu kuruluşların kendi web sayfaları ile karşılaştırılarak değişiklik olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu incelemede söz konusu kuruluşların tüzüklerinde grev ve lokavt fonuna yer verip vermedikleri, vermişlerse hangi oranda verdikleri ve nasıl kullandıkları incelenmiştir. Tüzüklerinde grev ve lokavt fonuna yer veren kuruluşlarla iletişim kurularak, fonun kullanımına ilişkin bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak, Türkiye’de işçi ve işveren sendikalarının grev ve lokavt konusunda oldukça farklı yaklaşımlara sahip olduğu görülmüştür. İşçi sendikalarında grev fonuna yer verme oranı oldukça düşük olduğu görülmüştür. İşveren sendikalarında ise tüzükte yer vermekle birlikte bu nitelikte fon kurmadıkları görülmüştür.*

**Anahtar Kelimeler:** *İşçi ve işveren sendikaları, Konfederasyon, Grev, Lokavt, Grev ve lokavt Fonu*

\* Doç. Dr. İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Hukuku, [ibrahim.gorucu@inonu.edu.tr](mailto:ibrahim.gorucu@inonu.edu.tr)

\* Arş. Gör., İnönü Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İş Hukuku, [ibrahim.gorucu@inonu.edu.tr](mailto:ibrahim.gorucu@inonu.edu.tr)

## STRIKE AND LOCKOUT FUND IN TURKISH TRADE UNIONISM

### **Abstract**

*The aim of this study; Within the framework of numbered 6356, the approach of the workers' and employers' unions regarding the strike and lockout funds, which has a significant impact on the strike and lockout process, is to be revealed. Within the framework of the study, the statutes of 218 workers, 76 employers' unions and 7 workers' and 2 employers' unions on the website of the Ministry of Labor and Social Security as of July 2022 were examined, and it was checked whether there were any changes by comparing them with their own web pages. In this study, it has been examined whether the mentioned institutions include strike and lockout funds in their statutes, and if so, at what rate and how they are used. It has been tried to reach information on the use of the fund by communicating with the organizations that include the strike and lockout fund in their statutes. As a result, it has been observed that the labor and employer unions in Turkey have quite different approaches to strike and lockout. It has been observed that the rate of employing the strike fund in labor unions is quite low. It has been observed that employers' unions do not establish funds of this nature, although they are included in the statute.*

**Keywords:** *Labor and employer unions, Confederation, Strike, Lockout, Strike and lockout fund*

## 1. GİRİŞ

Grev ve lokavt çalışma hayatında işçi ve işverenlerin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla yasalara uygun olarak başvurdukları en önemli mücadele aracıdır. Bu aracın kullanılması taraflar açısından farklı etkilere neden olmaktadır. İşçi sendikasının başarısı, grev sürecini iyi yönetmesi ve üyelerinin bu kararı desteklemelerine bağlıdır. Bu destek ise, ancak grev süresince üyelerinin ihtiyaçlarını karşılmasına bağlıdır. İşveren sendikası veya işveren açısından ise, lokavt kararı grevin karşısında savunma amacı ile kullandıkları mücadele aracıdır. Bu süreçte işverenin işçiye göre daha avantajlı ve güçlü olduğu düşünülse de, işveren bu süreçte etkin kapasitede üretim yapamamakta ve kendi hizmet alanında pazar kaybı yaşamaktadır.

Türk mevzuatında grev ve lokavta ilişkin ilk düzenleme 1963 tarihli Sendikalar Kanunu ile gerçekleşmiştir. 274 sayılı Kanun işçi ve işveren sendikalarının grev ve lokavta karar verme yetkisine sahip olduklarını belirterek, yasal çerçevede bu konuda yetkili kılmıştır.

Gerek grev gerekse lokavt uygulama sırasında işçi ve işverenler için önemli sorunlara yol açmaktadır. İşçi kesiminin grev kararı sonrasında lokavt kararı alınsın ya da alınmasın ekonomik açıdan ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Aynı durum işveren kesimi için de geçerlidir. Her iki kesim için de birçok soruna yol açmakla birlikte en belirgin sorun olan ekonomik sorun, sürecin taraflar için sürdürülebilir olmasında önemli rol oynamaktadır. Şöyle ki, işçi kesim ve temsilcisi olan sendikaların grev sürecinde üyelerini ekonomik açıdan desteklemesi için mali açıdan güçlü olması gerekmektedir. Aksi durumda grev kararı alınması ya da pazarlık gücünün devamı söz konusu olmayacaktır. Benzer şekilde işveren kesimi içinde grev ve lokavt sürecinde üretimin durması,

Pazar kaybı, siparişlerin iptali, toplumsal saygınlıkta meydana gelen olumsuzluklar bir yana işçi kesiminin isteklerine karşı direnebilmek için ekonomik açıdan güçlü olması gerekmektedir.

Çalışma Türkiye’de işçi ve işveren sendikaları ve bağlı buldukları üst kuruluş olan konfederasyonun grev ve lokavt sürecinde kullanılmak üzere oluşturulan fona ilişkin yaklaşımlarını incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla ilgili kuruluşların, kuruluş aşamasında bakanlığa vermiş oldukları tüzükleri ile web sayfalarındaki tüzüklerindeki düzenlemeler ile ulaşılabilen faaliyet raporları incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, çok önemli bir uygulama olan grev ve lokavt fonu konusunda yasal bir engel olmamakla birlikte ilgili kuruluşların bu konuda çok etkin olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

## **2.KAVRAMLAR**

Bu başlık altında konuya ilişkin olarak grev, lokavt, grev ve lokavt fonu kavramları açıklanmıştır.

### **2.1. Grev, Lokavt, Grev ve Lokavt Fonu Kavramı ve Unsurları**

İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyetini durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir (6356/58-1).

İşyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir(6356/59-1).

İşçi veya işveren sendikalarının yasalara uygun olarak almış oldukları grev veya lokavt kararının uygulanması sürecinde, üyelerinin ayni ve nakdi ihtiyaçlarını karşılamak için yasaya uygun şekilde tüzüklerinde yer vermek ve ayrı bir hesapta tutmak kaydıyla, kuruluşun yetkili organlarının kararıyla kullanmak üzere oluşturdukları mali kaynaktır.

## **2.2. Grev ve Lokavt Fonunun Unsurları**

### **2.2.1. Yasaya Uygun Olarak Alınmış Grev ve Lokavt Kararının Varlığı**

Kuruluşların 6356 sayılı STİSK'nun 58 ve 59/2.fıkrasına uygun olarak grev veya lokavt kararı almış olmaları bu fonun temel unsurudur. Yasada belirtilenin dışında alınan siyasi, dayanışma vb. grev ve lokavtlar için bu fonun kullanılması yasaktır. Fonun kullanılması için kararın varlığı tek başına yeterli değildir. Kararın uygulanmaya başlanmış olması da gereklidir.

### **2.2.2. Tüzükte Hüküm Bulunması**

Kuruluşların fon oluşturmalarının ikinci şartı, fonun kurulması konusunda tüzüklerinde açık hüküm bulunmasıdır. Tüzük kuruluşların yasalara uygun olarak hazırladıkları ve bir anlamda kuruluşun anayasası hükmünde olduğundan burada yer almayan bir konuda gider kalemi oluşturmaları ya da gelirlerinden pay ayırmaları mümkün değildir. Bu durum 6356 sayılı kanunun 26/6. fıkrasında "Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır" düzenlemesi ile kuruluşların gelirlerini grev ve lokavt sürecinde üyelerine gelirlerinden aktarma yapabileceklerini hüküm altına almıştır. Kuruluşların fonun oluşturulma esasının tüzüklerinde yer vermenin yanı sıra fonun kullanılmasına karar verecek organında belirtilmesi gerekmektedir.

### **2.2.3. Şartların Genel Kurulca Belirlenmesi**

Tüzükte belirtilen fonun nasıl ve hangi oranlarda kullanılabilmesine ilişkin olarak, kuruluşun en yetkili organı olan genel kurulca öncelikle yönetmelik hazırlanması gerekmektedir. Genel kurul fonun kullanımı konusunda yetkiyi kendisi kullanabileceği gibi, yetkiyi yönetim kuruluna veya genel başkana bırakabilir

### **2.2.4. Nakit Gelirlerinin Kanunda Belirtilen Oranı Aşmaması**

Kuruluşlar fona ayrılacak miktar konusunda farklı düzenlemelere sahiptir. İşçi sendikaları için bu yönde dağıtılacak gelir miktarı tutarı için bir sınırlama belirtilmemiştir. İşçi sendikalarında bu fon için ayrılan gelir %5 ile %25 arasında değişiklik göstermektedir. İşveren sendikaları için 2014 yılında 6356 sayılı Kanuna 6552 sayılı Kanun ile 26.maddeye eklenen fıkra ile işveren sendikalarının işçilerin sigorta primlerinin işveren payının ödemelerinde kullanılmak ve nakit mevcutlarının %25'ini geçmemek üzere karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu oluşturabilecekleri yönünde düzenleme yapılmıştır. Bu oran 25/3/2020 tarihli ve 7226 sayılı Kanununun 50. maddesiyle %35 olarak güncellenmiştir. Dolayısıyla işveren sendikaları bu oranı geçmemek üzere fon kurabilir.

### **2.2.5. Kuruluşun Amacı Dışında Kullanılmaması**

Grev ve lokavt fonu: işçi ve işveren sendikalarının toplu iş uyuşmazlığının gerçekleşmesi sonucunda taraflardan herhangi birinin almış olduğu grev ve lokavt sürecinde üyeleri arasında dayanışmanın sağlanması ve bu süreçte meydana gelen gelir kayıpları ve gider artışlarından en az şekilde etkilenmeyi sağlamak amacını gütmektedir. Bu nedenle fonun amacı, üyelerine karşılıksız

gelir aktarmak değil, alınan kararın uygulaması sonrasında ilgililerin gelir kayıplarının yarattığı olumsuzlukları gidermek veya en aza indirmektir. Fon bu amacın dışında kullanılamaz. Yasadışı olan dayanışma, siyasi amaçlı grev veya lokavt amaçlı olarak alınan kararlar için fonun kullanılması mümkün değildir.

Gerek işçi gerekse işveren kuruluşlarınca oluşturulan fon, karşılıksız bir fon değildir. Fondan yapılan malî yardımlar, uyuşmazlığın sona ermesinden sonra yardım yapan kuruluşa ilgililerce geri ödenmektedir.

### **3. GREV VE LOKAVT FONUNDAN YAPILAN YARDIM TÜRLERİ**

İşçi ve işveren kuruluşlarınca grev ve lokavt sürecinde üyelerine yapılan yardımların türleri ve miktarı tüzüklerinde yer almak ve kanuna aykırı olmamak kaydıyla herhangi bir sınırlamaya tabi değildir. Fakat yapılan yardımlar genellikle şu başlıklar altında toplanmaktadır:

- Malî yardımlar
- Aynî Yardımlar
- Hukuki Yardımlar

#### **3.1. Malî Yardımlar**

Grev ve lokavt sürecinde tarafların karşılaştığı en önemli sorun ekonomik kayıplardır. Tarafların bu yasal mücadelede başarılı olabilmeleri, direnme güçlerine bağlıdır. Özellikle grev sürecinde işlerin ekonomik gelir kaynağından yoksun olması ciddi sorunlara yol açmaktadır. Grev fonu ile sendikanın işçilere grev uygulaması sürecinde parasal destek sağlaması, sürecin başarıya ulaşmasında önemli bir etki sağlamaktadır. Malî kaynak gelirisinin miktarının belli

bir oranı, kuruluşun fon kaynağının büyüklüğüne bağlı olarak değişiklik gösterebilmektedir.

### **3.2. Aynî Yardımlar**

Özellikle işçi kuruluşlarının grev sürecinde üyelerine gıda, yakacak vb. konularda yaptıkları yardımlardan oluşmaktadır. Bu yardımın kimlere ve hangi miktarda verileceği kuruluş tüzüğünde belirtilen organ tarafından belirlenmektedir. Yardım aile fertleri göz önüne alınarak yapılabildiği gibi sadece işçiye yönelik olarak da yapılabilmektedir. Yardımda esas olan üyeler arasındaki eşitlik ilkesine uygun yapılmasıdır.

### **3.3. Hukukî Yardımlar**

Kuruluşlarının yasadan kaynaklanan yardımlar arasında yer almakta olup, grev sürecinde karşılaşılan hukuki sorunlar konusunda üyenin desteklenmesini amaçlamaktadır. Bu yardım sadece grev ve lokavt sürecinde değil normal dönem içinde de yapılmaktadır.

## **4. GREV VE LOKAVTIN İŞÇİ VE İŞVEREN İÇİN SAKINCALARI**

Toplu iş uyuşmazlığı gerçekleşmesi ve grev ve lokavt yasaklarının olmadığı süreçte, sendikaların grev veya lokavt kararı alması durumunda, her iki kesim için bazı olumsuz sonuçlar doğurması kaçınılmazdır. Sakıncalar alt başlıklar halinde ayrı ayrı açıklanmıştır.

### **4.1. İşçi İçin Sakıncaları**

#### ***Ödeme ve Kesintilerin Yapılamaması***

Kanuni grev veya lokavt kararının, greve katılan veya lokavt nedeniyle işyerinden uzaklaştırılan işçilerin iş sözleşmelerine etkisi 6356 sayılı Kanununun



67.maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalmaktadır.

İş sözleşmesinin askıda kalması durumunda sözleşmeden doğan iki temel yükümlülük olan iş görme ve ücret ödeme borcu da etkilenmektedir. Askı süresi boyunca, işçi ücret ödeme borcunu yerine getirmemekte ve bunun karşılığında işveren ise, ücret ödeme yükümlülüğünden kurtulmaktadır. Yine bu dönem içerisinde işverence işçilere sosyal yardım ödemeleri (yakacak yardımı, çocuk yardımı vb.) yapılmamaktadır (STİSK md.67/3).

Grev ya da lokavt nedeniyle, iş sözleşmesi askıda olan işçilere yukarıda bahsedilen ücret ödeme zorunluluğunun ortadan kalktığı hususu dikkate alındığında, bu durumun sendika aidatlarına bir etkisi olacaktır. Öyle ki bu dönemde işçilere herhangi bir ücret ödemesi yapılmadığından, sendika üyelik aidatı ve dayanışma aidatı kaynak kesilme yöntemiyle işverence sendikanın hesabına aktarılmayacaktır.

Grev ya da lokavt süresince işçilerin uzun vadeli sigorta kolları olan yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası primleri ödenmeyecek ve bu süreçte geçen süreler 5510 sayılı Kanuna göre gün sayısı olarak değerlendirilmeyecektir. Fakat işçi eğer isterse daha sonra 5510 sayılı Kanunun 41.maddesi uyarınca grev ve lokavtta geçen süreleri borçlanabilme hakkı mevcuttur.

### ***Tatil Ücretlerine Hak Kazanılmaması***

Grev veya lokavt nedeniyle çalışmayan işçi tatil gününden önce İş Kanununun 63.maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmak koşulunun (4857 md.46/1) gerçekleşmemesi ve grev ve lokavt süresinin çalışılmış günler gibi

hesaba katılmaması nedeniyle, işçiye hafta tatili ücreti verilmeyecektir (Çelik ve diğerleri, 2021, s. 1166).

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde grev ve lokavt süresince greve katılan veya lokavt nedeniyle işten uzaklaştırılan işçilerin, tatil nedeniyle olmayıp; grev veya lokavt nedeniyle çalışmamasından ötürü ulusal bayram ve genel tatil günü ücretine hak kazanamamaktadır.

### ***Yıllık Ücretli İzin Hakkı***

6356 sayılı Kanunda grev veya lokavt kararının yıllık ücretli izin hakkına etkisi hususu açıkça düzenlenmemiştir. Fakat İş Kanununun 55.maddesinde yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller belirtilmiştir. Grev veya lokavt döneminde geçen süreler, bu maddede yer almadığından işçinin yıllık ücretli izin sürelerinin hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır. Eğer işçinin yıllık izin kullanma tarihi greve tarihine rastlar ise ve işçi grev katılmayı tercih ederse bu izin hakkını grev bitiminden sonra kullanması gerekecektir.

### ***Grev ve Lokavtta Geçen Sürelerin Kıdem Tazminatı ve İhbar Tazminatına Etkisi***

6356 sayılı Kanunun 67.maddesinin 3.fıkrasında grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kaldığından bu dönemde geçirilen süreler işçinin kıdem tazminatını hesabında dikkate alınmayacağı açıkça düzenlenmiştir.

İhbar tazminatının hesaplanması açısından bu sürelerin dikkate alınıp alınmayacağı hususunda kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat kanımızca nasıl ki kıdem tazminatının hesaplanmasında bu süre dikkate alınmıyorsa; ihbar tazminatının da hesaplanmasından dikkate alınmaması gerekmektedir.

### ***İşçinin Başka İşte Çalışmaması***

6356 sayılı Kanununun 68. Maddesinin 3.fıkrasında kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamayacağı hüküm altına alınmıştır. Bundan ötürü greve katılan bir işçi iş görme borcunu yerine getirmediği için ücrete hak kazanamadığı gibi bu süre zarfında başka bir işverenin yanında çalışmasının da önü kapatılmıştır. Böylelikle işçi bu dönemde sadece sendikasının kendisine yapacağı yardıma muhtaç kalacaktır.

### ***Psiko-Sosyal Etki***

Grev ve lokavt, sürece katılmış taraflar için olumsuz etkileri olan bir süreçtir. Olayı işçi boyutu ile ele alacak olursak alınan grev kararı başarılı olmuş olsa bile işçilerin grev öncesinde ve grev sonrasında iş doyumunu, aidiyet ve işe olan tutumlarına ilişkin yapılan araştırmalar neticesinde durumun işçiler açısından daha da kötüye gittiğine ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır.

- Chaulk ve Brown (2008), tarafından Kanada'da 5 ay süren telekomünikasyon şirketi grevi ertesinde, işçilere geriye dönük olarak grev öncesi ve grev sonrası; örgütsel bağlılık, iş doyumunu, işyeri ikliminden memnuniyet, yönetimden memnuniyet ve sendikal bağlılık ile ilgili tutumları sorulmuştur. Yapılan çalışma sonucunda ortaya çıkan bulgular incelendiğinde her bir tutuma ilişkin değerler grev sonrasında, öncesine göre düşük çıkmıştır. İş tatmininde yetersizlik ve örgütsel bağlılığın azalması işçilerin sendika üyeliğini sonlandırmasına ilişkin tutuma neden olmuştur.
- Barling ve Milligan (1987), 22 gün süren bir endüstriyel uyuşmazlık sonucu, grevin işçiler üzerinde olumsuz psikolojik etkilere neden olduğunu saptamıştır. Özellikle grev sonrasında işçilerde evlilik sorunları, psikosomatik rahatsızlıklar ve psikolojik açıdan fonksiyon bozuklukları gibi rahatsızlıklar görülmüştür.

## 4.2. İşveren İçin Sakıncaları

### *İş Görme Borcunun Yerine Getirilememesi*

Kanuni grev veya lokavt kararının, greve katılan veya lokavt nedeniyle işyerinden uzaklaştırılan işçilerin iş sözleşmelerine etkisi 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 67.maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde uyarınca greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalmaktadır. İş sözleşmesinin askıda kalmasından ötürü iş görme edimi işçiler tarafından yerine getirilmediğinden dolayı, işyerinde mal ve hizmet üretimi ya gerçekleştirilmemekte ya da önemli ölçüde azalmaktadır. Bu durumun işletmelerin kar maksimizasyonu olumsuz etkilemekte ve işletmelerin sürekliliğine zarar vermektedir.

6356 sayılı Kanununun 68.maddesinin 1.fıkrasında İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67.maddesi hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alması veya başkalarını çalıştırması yasaklanmıştır. Kanununda grev veya lokavt döneminde bu yönde bir madde düzenlenmesi için isabetlidir. Fakat işveren için işyerinde mal ve hizmet üretiminin aksaması ortadan kaldırmaya yönelik girişimlerin önüne geçmesi açısından bu düzenleme işvereni olumsuz etkilemektedir.

### *Kaybolan İşgünü Sayısı*

Grev ve lokavtın bir diğer olumsuz etkisi kayıp işgünü sayısıdır. ÇSGB tarafından yıllık olarak yayınlanan İş Uyuşmazlığı İstatistikleri incelendiğinde örneğin 2018 yılında grev neticesinde uygulanan grev kararları neticesinde kayıp işgünü sayısı 60.042 olarak tespit edilmiştir. Yine aynı yıl işçi sendikası tarafından alınan grev kararı karşısında toplu iş uyuşmazlığın öteki tarafı olan işveren kanadı bazı

işyerlerinde lokavt kararı almış ve bu durum 1.980 kayıp işgününe sebebiyet vermiştir.

### ***Güven Duygusunun Sarsılması***

İşçiler açısından toplu iş uyuşmazlığı sonucunda haklı bir arayış olarak görülen grev hakkı aslında işçi sendikası açısından bir güç sergileme alanı haline gelmekte ve iki taraf arasında yaşanan bu anlaşmazlık sürecinin çok boyutlu yapısı yukarıda bahsedilen iktisadi boyutunun yanı sıra psikolojik olarak çalışma barışına zarar vererek karşılıklı güven zeminin sarsılmasına neden olmaktadır.

İşçilerin iç grup dayanışması, sosyal çevre desteği ve sendikanın gücüne inanarak çıktığı grev yolculuğu sona erdiğinde, toplu iş ilişkileri tekrar bireysel indirgenildiğinde işçi ile işveren arasındaki sadakat-işçiyi gözetme borcu ilişkisi grev öncesi dönemdeki gibi olmayacaktır.

İşçinin sadakat yükümlülüğünün konusunu “yapma borcu niteliğindeki” olumlu davranışlarda bulunma borcu, öncelikle işverenin ve işyerinin çıkarlarının korunması biçiminde ortaya çıkmaktadır. İşte işçi sendikasının grev kararını alması durumunda işçiyi bu karara uyararak greve katılması; işveren açısından işçinin sadakat borcuna aykırı bir davranış sergilendiği izlenimine neden olacaktır. İşverenin bu grev kararına karşı lokavt kararını alması işçi nezdinde işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davrandığı izlenimine sebebiyet verecektir. İşte karşılıklı bu iki olumsuz çalışma yaşamında güven zeminini sarsacak ve bunun karşılığında iş ilişkisi sağlam bir zemin üzerine oturamayacaktır.

## 5. TÜRK HUKUKUNDA GREV VE LOKAVT FONU

### 5.1. 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunda Grev ve Lokavt Fonu

Sendikaların faaliyetlerine izin veren ilk yasal düzenleme 1947 tarihli 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'dur. 3008 sayılı İş Kanununun 72. maddesi gereğince grev ve lokavtın yasaklanmış olması (3008/72) nedeniyle bu dönem içerisinde işçi ve işveren sendikalarının grev ve lokavt döneminde kullanılmak üzere fon tesis etmeleri mümkün değildir. Bu nedenle kanunda bu duruma yönelik düzenleme bulunmamaktadır.

Fakat Kanunun 4. maddesinin "d" fıkrasında "Hastalık, işsizlik, sakatlık ve ölüm halleri için yardımlaşma sandıkları kurmak ve üyelerin yararına sigorta sözleşmeleri akdetmek.." şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile kuruluşların sosyal amaçlı faaliyette bulunmalarına izin verilmiştir. 5018 sayılı Kanunun 6. Maddesi, kuruluşların gelirlerini kanun ve tüzükte belirtilen amaçlar dışında kullanılamayacağını belirtmek suretiyle gelirlerin harcanmasına da sınırlama getirmiştir.

### 5.2. 274 Sayılı Sendikalar Kanununda Grev ve Lokavt Fonu

İşçi ve işveren sendikalarının grev ve lokavt hakkına kavuştukları ilk kanun 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu'dur. Bu Kanunda benzer şekilde "Mesleki Teşekküllerin Faaliyetleri" başlıklı 14. Maddesinin "g" fıkrasında sendikaların grev de dâhil olmak üzere mesleki teşekkülün bir kolu halinde yardımlaşma sandıkları kurabilecekleri düzenlenmiştir.

Kanun, kuruluşların grev ve lokavt sürecinde yardımlaşmayı sağlamak amacıyla kuruluşa bağlı ve yardımlaşmayı amaçlayan sandık kurmalarına izin vermektedir.

274 sayılı Sendikalar kanunu ile açıkça grev ve lokavt fonuna yer vermemiş olsa da yasak faaliyetler arasında da yer vermemiştir. Bu nedenle bu dönemde işçi sendikaları grev fonu uygulamalarına yer vermişlerdir.

Nitekim Türk-İş Ana Tüzüğü'nün 29. maddesi gereğince üye kuruluşlar, dayanışma fonu olarak, bir yıllık aidat toplamının 12/1'ini her yıl Haziran ayı içerisinde ödemeleri gerekmektedir (Türk-İş,1976;59).

Aynı şekilde Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (DİSK) 1967 tarihli DİSK Kuruluş Bildirisi Ana Tüzüğü Dayanışma Fonu adlı 46 ve 47. Maddeleri grev ve lokavt fonuna ilişkin düzenlemelere ilişkindir ve şu şekilde düzenlenmiştir:

*Madde 46: "Üye sendikalar, bütçelerine fon koymak veya gerekli organlarında karar almak suretiyle veya gerektiğinde DiSK Yürütme Kurulunun isteği ile gücü oranında DİSK Dayanışma Fonuna katkıda bulunur.*

*Madde 47 - DiSK dayanışma fonu, yürütme kurulu kararı ile örgütlenme, eğitim, grev ve lokavt giderleri gibi konularda ihtiyaç karşısında bulunan üye sendikalara borç veya yardım vermek şeklinde kullanılır. Talepte bulunan sendikaların gerekçeleri açısından durum tetkik edilmek suretiyle, talepçi sendikalar arasında geçerlilik oranı göz önünde bulundurulur. Dayanışma fonu, fondan verilen borçların yeniden tahsili ve diğer bağış gelirleri ile beslenir.*

Bu bağlamda 274 sayılı Sendikalar Kanununda Grev ve lokavt fonu kurulmasına ilişkin düzenleme yer almamasına rağmen, konfederasyonların bu amaç doğrultusunda fonlar kurdukları görülmektedir.

### **5.3. 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda Grev ve Lokavt Fonu**

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu grev ve lokavt fonuna ilişkin özel bir düzenlemeye yer vermemektedir. Grev ve lokavt fonu ve bu fondan yapılacak yardımlar ilgili kuruluşlar için bir sosyal faaliyet olduğundan, Kanununun 33. Maddesinde yer alan sosyal faaliyetler arasında yer almamakla birlikte, 37. Maddede yer alan yasak faaliyetler arasında da yer verilmemesi nedeniyle bu yönde bir düzenlemenin kuruluşların isteğine bırakıldığı anlaşılmaktadır.

Söz konusu dönemde bu yönde yapılan faaliyetlere bakıldığında ise şu durumlar ortaya çıkmıştır. Türk-İş'in 19. Olağan Genel Kurulunda değiştirilerek kabul edilen Ana Tüzüğü'nün 23/b fıkrasında "TÜRK-İŞ, üye kuruluşların uyguladıkları grevlerle, maruz kalacakları lokavt süresinde, Yönetim Kurulunca çıkarılacak Yönetmelikte belirlenen esaslar çerçevesinde, fon dikkate alınarak üye sendikalara yardım yapabilir." şeklinde bir düzenlemeye yer vermiştir. Hak-İş Konfederasyonunun grev ve lokavt fonuna ilişkin düzenleme de bulunmamıştır. DİSK'in ise 274 sayılı Kanun döneminin aksine 2821 Sayılı Kanun döneminde tüzüğünde bu yönde bir düzenleme yapmamıştır.

#### **5.4. Grev ve Lokavt Fonunun Yasal Dayanağı**

Grev ve lokavt sürecinde kullanılmak üzere oluşturulacak fon için yasal bir zorunluluk bulunmamaktadır. 6356 sayılı Kanun fonların kurulup kurulmaması konusunda kuruluşları tamamen serbest bırakmıştır. Sendikaların faaliyetlerini düzenleyen 6356 sayılı Kanunun md.26/9'da " Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır." şeklinde düzenleme yapılarak sendikalar arasında ayırım yapmaksızın gelirlerini üyeleri arasında dağıtmalarını yasaklamakla birlikte, bu yasağın grev ve lokavt sürecinde üyelerine yapacakları yardımlar için geçerli olmayacağını belirtmektedir. Madde metninde fon kavramına yer verilmemiştir. Fakat grev ve lokavt sürecinde kullanılmak amacıyla



kuruluşların bu nitelikte bir kaynak oluşturmalarında engel bir durum bulunmamaktadır.

### **5.5. Grev ve Lokavt Fonunun Kaynağı**

Kuruluşların gelirleri, 6356 sayılı STİSK'ın 28.maddesinde düzenlenmiştir. Kuruluşlar bu gelir kaynakları ile tüzüklerinde yer alan ve yasak olmayan faaliyetlerini karşılamak zorundadırlar. Fakat grev ve lokavt fonu için ayrılacak gelirler ve bunun miktarı kuruluşun en yetkili organı olan genel kurul kararı ile belirlenmektedir. Fon bazı durumlarda tüm gelirlerden harcamalar çıktıktan sonra kalan tutar üzerinden oluşturulurken, bazı durumlarda sadece, üyelik ve dayanışma aidatları üzerinde oluşturulabilmektedir.

### **5.6. Grev ve Lokavt Fonunun Amacı ve Kullanımı**

Fon, işçi ve işveren sendikalarının almış oldukları grev veya lokavt süreci içerisinde üyelerinin uğradığı ekonomik kayıpları karşılamak amacıyla oluşturulmaktadır. Fon kuruluşun almış olduğu grev ve lokavt kararının uygulanmaya başlanması ile yetkili organın belirlediği oranlar üzerinden grev veya lokavta katılan üyelerine yine grev ve lokavtın devamı süresince desteklemek amacıyla kullanılmaktadır.

Kanun işçi sendikaları için fonun kullanım alanlarına ilişkin düzenleme yapmayarak fonun kullanımını işçi sendikalarına bırakmıştır. Fakat bu durum işçi sendikalarının fonu diledikleri gibi kullanacakları anlamına gelmemektedir. Sendikalar bu fonu amacına uygun olarak üyelerine grev süresince aynı veya nakdi yardımda şeklinde kullanmalıdır.

Bu konuda DiSK Genel İş Sendikasının hazırlamış olduğu Mali İşler Yönetmeliğinin md.21/1 “ Grev halindeki üyelere, grevde geçen her gün için

günlük net asgari ücretin yarısı grev yardımı olarak ödenir” demek suretiyle grev fonunun kullanımı ve miktarını düzenlenmiştir.

Sendikanın yönetmeliği dikkate alındığında işçiye ödenecek grev yardımı 2022 yılı için şu şekilde olacaktır.

$$\text{Grev Ödeneği} = (\text{Aylık net Asgari Ücret} / 30) / 2$$

$$\text{Grev Ödeneği} = (5.500,35 / 30) / 2 = 91,67 \text{ TL}$$

Bu hesaplama sadece DİSK Genel-İş Sendikası üyesi bir işçinin greve gitmesi durumunda yapılacak günlük ödeme miktarıdır. Sendikalar bu oranı artırma ya da azaltma yönünde karar alma konusunda serbesttirler.

### 5.7. Türkiye’de İşçi Sendikalarının Grev Uygulamaları

2012-2020 yılları arasında işçi sendikaları tarafından kamu kesimine yönelik alınan grev karar ve greve katılan işçilerin durumu Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1:** 2012-2020 Yılları Arasında Kamu Sektörüne İlişkin Grev İstatistikleri

Yıllar	Sektör	Grev				
		Sayı	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Greve katılan işçi sayısı	Greve Katılma Oranı
2012	Kamu	0	0	0	0	0
2013	Kamu	2	59	14.109	186	1,32
2014	Kamu	1	56	13.848	0	0
2015	Kamu	4	76	14.645	335	2,29
2016	Kamu	1	56	13.848	0	0

## Türk Sendikacılığında Grev ve Lokavt Fonu

Yıl	Sektör	Grev Sayısı	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Greve Katılma Oranı
2017	Kamu	2	106	14.722	839	5,7
2018	Kamu	1	56	13.848	0	0
2019	Kamu	3	81	20.807	29	0,14
2020	Kamu	2	80	20.620	2	0,01
	Kamu Toplam	16	570	126447	1391	1,10

**Kaynak:** ÇSGB 2022 Temmuz İstatistiklerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

6356 Sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 2012 yılından 2020 yılına kadar işçi sendikalarınca kamu ve özel sektör işyerlerinde uygulanan grevler incelendiğinde ortaya çıkan durum şöyledir:

- Kamu kesiminde toplam 16 grev kararı uygulanmıştır. Grev uygulanan işyeri sayısı 570 olup, katılan işçi sayısı 1.391'dir. Greve katılan işçilerin çalışan işçi sayısına oranı %1,10'tir.
- Kamu kesiminde grev kararına katılan işçi sayısının en yüksek olduğu yıl 2017 yılıdır. Bu yılda alınan greve katılan işçi sayısı 839 (%5,70) olarak belirlenmiştir.
- Grev kararı alınmasına rağmen 2014, 2016 ve 2018 yıllarında greve katılan işçi bulunmamaktadır.

**Tablo 2:** 2012-2020 Yılları Arasında Özel Sektöre İlişkin Grev İstatistikleri

Yıllar	Sektör	Grev				
		Sayı	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Greve Katılma Oranı
2012	Özel	8	20	2.189	768	35,08

2013	Özel	17	139	38.855	16.446	42,33
2014	Özel	12	62	12.369	6.603	53,38
2015	Özel	23	101	17.130	7.605	44,40
2016	Özel	20	46	5.492	2.518	45,85
2017	Özel	24	77	21.772	2.894	13,29
2018	Özel	12	25	2.649	1.296	48,92
2019	Özel	9	23	2.175	738	33,93
2020	Özel	10	23	1.947	542	27,84
Özel Toplam		135	516	10.4578	39.410	37,68

**Kaynak:** ÇSGB 2022 Temmuz İstatistiklerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

2012-2020 yılları arasında işçi sendikalarınca özel sektör işyerlerinde uygulanan grev kararlarına incelendiğinde ortaya çıkan durum şöyledir:

- Söz konusu dönemde karar verilen ve uygulanan grev sayısı 516 işyerinde 135'tir. Bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı 104.578 olup, greve katılan işçi sayısı %37,68'dir.
- Grev kararı alınan Özel sektör işyerleri sayısının kamuya göre düşük olmasına rağmen, katılım oranı daha yüksektir. Fakat bu yüksekliğe rağmen katılım oranı 2014 yılı hariç, %50'nin altındadır.

### 5.8. Türkiye'de İşveren Sendikalarının Lokavt Uygulamaları

Çalışma kapsamındaki 2012-2020 yılları arasında kamu kesiminde lokavt kararı olmadığından uygulamaya ilişkin tablo oluşturulmamıştır. 2012-2020 yılları arasında işveren sendikalarının özel sektördeki uygulamalarına ilişkin veriler Tablo 3'te verilmiştir.

**Tablo 3.** 2012-2020 Yılları Arasında Özel Sektöre İlişkin Lokavt İstatistikleri

Yıllar	Sektör	Sayı	İşyeri Sayısı	Lokavt		
				Toplam İşçi Sayısı	Lokavta Uğrayan İşçi Sayısı	Lokavta Uğrayan İşçi Oranı
2012	Özel	0	0	0	0	0,00
2013	Özel	0	0	0	0	0,00
2014	Özel	1	10	302	205	67,88
2015	Özel	1	1	131	42	32,06
2016	Özel	1	1	131	42	32,06
2017	Özel	0	0	0	0	0,00
2018	Özel	1	1	220	220	100,00
2019	Özel	0	0	0	0	0,00
2020	Özel	0	0	0	0	0,00
Özel Toplam		4	13	784	509	58,00

**Kaynak:** ÇSGB 2022 Temmuz İstatistiklerinden derlenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

2012-2020 yılları arasında kamu ve özel kesim işverenlerince lokavt uygulamasına ilişkin istatistikler incelenmiş ve söz konusu dönemde kamu kesiminde lokavt uygulaması olmadığı görülmüştür. Özel kesimde ise söz konusu yıllar arasında 13 işyerini kapsayan 4 lokavt uygulaması görülmüştür. Lokavt kararı uygulanan işyerlerinde çalışan işçi sayısı 784 olup lokavta tabi tutulan işçi sayısı 509 (%58)'dur.

## 6.TÜRKİYE'DE GREV VE LOKAVT FONU UYGULAMASI

Bu başlık altında grev ve lokavt fonuna ilişkin olarak inceleme Konfederasyonlar, işveren sendikaları ve işçi sendikaları olmak üzere 3 başlık altında incelenmiştir. Bu kuruluşların fona ilişkin tutumları Fon kurulmasına yönelik düzenlemeye sahip olup olmama, Fona sahip olup olmama ve grev ve lokavt sürecinde yardım yapıp yapmama açılarından ele alınmıştır.

### 6.1. Konfederasyonların Grev ve Lokavt Fonu Yaklaşımları

2022 itibariyle Türkiye’de iki (2) işveren sendikaları ve yedi (7) işçi sendikaları konfederasyonu bulunmaktadır. Bu konfederasyonların grev ve lokavt fonuna ilişkin tutumları aşağıda verilmiştir.

#### *İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Fon Düzenlemeleri*

2022 yılı itibariyle Türkiye’de iki işveren sendikası üst kuruluşu olan işveren sendikaları konfederasyonu bulunmaktadır. Bunlar Tüm İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSKO ve Türkiye İşveren sendikaları Konfederasyonu (TİSK) dur.

**Tablo 4:** İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Lokavt Fonuna Yönelik Yaklaşımları (2012-2020)

Kuruluş Türü	Grev Fonu Düzenlemesi		Grev Fonuna Sahip Olma		Grev Yardımı	
	Grev ve Lokavt Fonunu Düzenlemesine Yer Veren	Grev ve Lokavt Fonuna Yer Vermeyen	Grev Fonu Kuran	Grev Fonu Kurmayan	Grev Yardımı Düzenlemesi Yapan	Grev Yardımı Düzenlemesi Yapmayan
İşveren Sendikaları Konfederasyonu	2	0	0	2	0	2

Toplam	2	2	2
--------	---	---	---

**Kaynak:** Konfederasyonların tüzükleri incelenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Tüm İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSKO): Konfederasyon tüzüğünün 11. Maddesinde grev ve lokavtta işverenlerin dayanma gücünü artırmak ve dayanışmayı artırmak amacıyla fon kuracağı düzenlemesi yapılmıştır. Fakat Konfederasyonun bu yönde bir uygulamasına rastlanmamıştır (TİSKO,2019). Tüzükte düzenleme yapılmasına ilişkin hüküm yer almakla birlikte, konfederasyonun lokavt döneminde üyelerine yardım yapmak üzere kurduğu fon bulunmamaktadır. Ayrıca konfederasyonun tüzüğünde yer alan giderler arasında da bu yönde bir gider düzenlemesi bulunmamaktadır.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK): Konfederasyonun doğrudan bir grev ve lokavt fonu bulunmamaktadır. Fakat Tüzüğün konfederasyonun çalışma konuları başlıklı 3/e maddesinde grev ve lokavt döneminde işverenlerin dayanışması için fon kurulmasına yer verilmiştir. Yine tüzüğün 15.maddesinde Fonun kurulması görevi genel kurula verilmiştir. Kurulacak fonun kullanımı konusu tüzüğün md.31/5 uyarınca icra kuruluna ait bir yetkidir. Tüzükte grev ve lokavt fonuna yer verilmekle birlikte fonun kaynağı, oranı, ne ölçüde ve nasıl verileceğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır (TİSK,2019).

### ***İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının Fon Düzenlemeleri***

İşçi sendikalarının üst kuruluşu olan konfederasyonlar, grev fonunun oluşturulması ve grev sürecinde sendikalar arasında dayanışmanın sağlanması konusunda önemli kuruluşlardır. Konfederasyonların yaklaşımları bir anlamda üyelerinin yaklaşımlarını da belirleyici olmaktadır. Türkiye’de mevcut işçi sendikaları üst kuruluşu olan konfederasyonların grev fonuna yönelik yaklaşımları Tablo 5’te verilmiştir.

**Tablo 5:** İşçi Sendikaları Konfederasyonlarının Grev Fonuna Yönelik Yaklaşımları (2012-2020)

Kuruluş Türü	Grev Fonu Düzenlemesi		Grev Fonuna Sahip Olma		Grev Yardımı	
	Grev ve Lokavt Fonunu Düzenlemesine Yer Veren	Grev ve Lokavt Fonuna Yer Vermeyen	Grev Fonu Kuran	Grev Fonu Kurmayan	Grev Yardımı Düzenlemesi Yapan	Grev Yardımı Düzenlemesi Yapmayan
İşçi Sendikaları Konfederasyonu	3	4	0	7	3	4
Toplam	7		7		7	

**Kaynak:** Konfederasyonların tüzükleri incelenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Türkiye’de işçi sendikaları üst kuruluş olarak konfederasyon şeklinde örgütlenmektedir. 2022 yılı itibariyle yedi (7) işçi konfederasyonu bulunmaktadır (ÇSGB,2022). İşçi konfederasyonları grev fonu kurulması konusunda tüzüklerinde düzenleme bulunmamaktadır. Grev fonuna yer verilmemekle birlikte DİSK ve Anadolu-İş ve Tüm-İş Konfederasyonlarının dışındaki konfederasyonlar sosyal amaçlı yardımlara tüzüklerinde yer vermektedir. Tüzüklerinde yer alan sosyal amaçlı yardımlar konusunda nakit gelirlerinden ayrılan pay % 5 olarak düzenlenmiştir. Sosyal yardımların nelerden oluştuğu konusunda tüzüklerde açıklık bulunmamaktadır. Konfederasyonlardan sadece HAK-İŞ Konfederasyonu tüzüğünün md.26/b’de grev sürecinde harcama yapılmasına yer vermektedir.

**ÜLKEM-İŞ:** Konfederasyonun doğrudan bir grev fonuna ilişkin bir düzenleme bulunmamakla birlikte Ana Tüzüğün 26/b fıkrasına göre, konfederasyon üye sendikaların uyguladıkları grev veya lokavta uğramaları durumunda gelirin



%10'unu aşmamak kaydıyla yönetim kurulu kararıyla yardım yapılabileceği düzenlemesine yer vermiştir (ÜLKEM-İŞ, 2020).

**TÜRK-İŞ:** Konfederasyonun Grev fonu bulunmamakla birlikte Ana tüzük gereği grev uygulamaları veya lokavta maruz kalınması durumunda 26/b fıkrası uyarınca yıllık gelirin %10'unu aşmamak kaydıyla, yönetim kurulu kararıyla yardım yapılabileceği hükmüne yer verilmiştir (TÜRK-İŞ, 2019).

**HAK-İŞ:** Konfederasyon grev fonuna sahip olmadığı gibi bu konuya ilişkin düzenlemeye de yer vermemiştir. Konfederasyon grev ve lokavt döneminde yardım yapılabileceğine ilişkin düzenlemeye giderler arasında yer vererek bu durumlarda yardım yapılabileceğini kabul etmiş görünmektedir (HAK-İŞ, 2019).

Diğer konfederasyonların grev ve lokavt fonuna ilişkin düzenlemesi bulunmamaktadır.

## 6.2. İşveren Sendikalarının Fona İlişkin Düzenlemeleri

2022 Temmuz ayı İstatistiklerine göre Ülkemizde mevcut işveren sendikası sayısı yetmiş altı (76)'dır. İşveren sendikaları grev ve lokavt fonuna ilişkin düzenlemeleri incelendiğinde fona yer veren sendika bulunmamaktadır. Sendikaların fona yer vermemelerine rağmen, tüzüklerinde farklı yaklaşımlar sergiledikleri görülmüştür. 76 sendikanın 38'i grev ve lokavt döneminde üyelerine mali destek verme konusunda farklı düzenlemelere yer verirken, 38'i bu konuda hiç düzenleme yapmamıştır. İşveren sendikalarının 2012-2020 yılları arasında lokavt fonuna ilişkin yaklaşımları Tablo 6'da yer verilmiştir.

**Tablo 6:** İşveren Sendikaları Konfederasyonlarının Grev Fonuna Yönelik Yaklaşımları (2012-2020)

Kuruluş Türü	Grev Fonu Düzenlemesi	Grev Fonuna Sahip Olma	Grev Yardımı
--------------	-----------------------	------------------------	--------------

	Grev ve Lokavt Fonunu Düzenleme -sine Yer Veren	Grev ve Lokavt Fonuna Yer Vermeyen	Grev Fonu Kuran	Grev Fonu Kurmayan	Grev Yardımı Düzenlemesi Yapan	Grev Yardımı Düzenlemesi Yapmayan
İşveren Sendikaları	41	35	6	70	38	38
Toplam	76		76		76	

**Kaynak:** ÇSGB resmi web sitesinde yer alan işveren sendikalarının tüzükleri incelenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

İşveren sendikaları grev ve lokavt fonuna yer vermemekle birlikte grev ve lokavt döneminde üyeleri arasında yardımlaşma ve destek sağlamak amacıyla yardım yapmak üzere tüzüklerinde farklı düzenlemeler yapmışlardır. Düzenlemeler kendi içinde gruplandırıldığında dörtlü bir uygulama olduğu görülmüştür. İşveren sendikalarının grev yardımı konusunda yarısı yani 38 sendika grev ve lokavt döneminde yardımlaşma amacı taşıyan düzenlemeye sahip değildir. 24 sendika bu dönemde yardım yapılmasına farklı şekillerde (Grev ve lokavt döneminde yardım miktarının belirlenmesi, ödeme yapılması, gerektiğinde yardım yapılması gibi) düzenlemelere tüzüklerinde yer vermiştir. 4 Sendika fon kurmamakla birlikte kurulmasına izin verme, yönetmelik çıkarma görevlerini genel kurula vermiştir. 10 sendika fon oluşturmamakla birlikte yasal gider olarak grev ve lokavt dönemlerinde yapılacak giderler şeklinde düzenleme yaparak bu dönemlerde grev ve lokavt yardımı yapılmasına ilişkin düzenleme yapmışlardır.

### 6.3. İşçi Sendikalarının Fona İlişkin Düzenlemeleri

İşçi sendikaları grev uygulaması döneminde fona en çok ihtiyaç duyan kuruluşlardır. Zira grevin ne kadar devam edeceği ve bu süreçte işçilerin isteklerini elde etmeleri sürecin üyeler açısından olabildiğince az sıkıntı yaratacak bir ortamda geçmesinin sağlanmasına bağlıdır. İşçilerin normal dönemdeki hayat standartlarını korumaları ve sürdürebilmeleri çok zordur. Sendikanın grev sürecinde üyelerine mali ve aynı yardım yapabilecek bir fona

sahip olmaları halinde, grev kararının alınması ve sürdürülmesi mümkün olacaktır. 2012-2020 yılları arasında Türkiye'deki işçi sendikalarının grev fonuna yönelik yaklaşımları tablo 7'de yer verilmiştir.

**Tablo 7:** İşçi Sendikalarında Grev Fonu Uygulaması (2012-2020)

Kuruluş Türü	Grev Fonu Düzenlemesi		Grev Fonuna Sahip Olma		Grev Yardımı	
	Grev ve Lokavt Fonunu Düzenleme Yeri Veren	Grev ve Lokavt Fonuna Yer Vermeyen	Grev Fonu Kuran	Grev Fonu Kurmayan	Grev Yardımı Düzenlemesi Yapan	Grev Yardımı Düzenlemesi Yapmayan
İşçi Sendikaları	160	56	17	199	160	56
Toplam	216		216		216	

**Kaynak:** ÇSGB resmi web sitesinde yer alan işçi sendikalarının tüzükleri incelenerek tarafımızca oluşturulmuştur.

Grev ve lokavt fonu çalışma hayatında hak arama hürriyeti çerçevesinde yasal olarak başvuru en güçlü araç olan grevin veya işveren tarafından kullanılan lokavtın etkisiz kılınmasında, işçi sendikalarının başarısında büyük rol oynayan, Grev ve Lokavt Fonu konusunda Tablo 7 incelendiğinde işçi sendikalarının düzenlemeleri şöyledir.

- 2022 Temmuz İstatistiklerine göre Türkiye'de faaliyet gösteren işçi sendikası sayısı 216'dır.
- Bu sendikaların tüzüklerinde fona ilişkin düzenlemelere (niyet düzeyinde de olsa) yer verenlerin sayısı 160'dır (%74,07). 56 işçi sendikası bu konuya tüzüklerinde yer vermemektedir (%25,93).
- Fon kuran işçi sendikası sayısı sadece 17'dir. Bu sayı toplam işçi sendikasının sadece %7,8'lik bir oranına karşılık gelmektedir.
- 160 işçi sendikası tüzüklerinde üyelerine grev ve lokavt sürecinde yardım (malî ve Nakdî) yapılması konusuna yer vermektedir. Yine 56

işçi sendikasının tüzüğünde ise bu yönde bir düzenlemeye rastlanmamıştır.

## 7. DEĞERLENDİRME

6356 sayılı kanunun yürürlüğe girdiği 2012 yılından 2020 yılına kadar geçen süre içerisinde Türkiye’de toplu iş uyuşmazlıklarının mücadelecı yöntem olan grev ve lokavt uygulamalarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Grev ve lokavta başvurunun düşük olmasından daha önemlisi katılımın düşük olmasıdır. Özellikle işçi kesiminin grev uygulamasına katılımı kamuda %1,10, Özel sektörde % 37,68 olması, greve katılımın oldukça düşük olduğu görülmüştür. Kanımızca oranların düşüklüğünün en önemli nedeni olarak, grev sürecinde çalışanların ekonomik kayıpları göz önüne almasından kaynaklanmıştır.

Sendika ve konfederasyonların grevin başarıya ulaşmasında önemli bir unsur olan fonun kuruluşu konusunda çokta istekli olmadığı görülmektedir. Fon kuran veya düzenlemede yer veren sendikaların genellikle sendika tüzükleri konusunda üyelerden çok, kuruluş aşamasında diğer sendika tüzüklerinin örnek almasından kaynaklandığı görülmektedir. Zira bu konudaki düzenlemeleri içeren maddelerin neredeyse numarası ve içeriği birebir aynı görülmektedir.

İşveren kesiminin lokavt durumunda yardımlaşmayı amaçlayan fon kurma konusunda işçi sendikalarından farklı olmadığı görülmektedir. 76 işveren sendikasıdan sadece 6’sının fon kurduğu göz önüne alındığında bu durum daha açık şekilde anlaşılacaktır.

İşveren kesiminin bu yaklaşımının nedeni olarak grev ve lokavt konusunda işçi kesimine göre ekonomik açıdan daha güçlü olması, işçilerin greve katılma konusunda isteksizlikleri temel neden olarak görülebilir.

6356 sayılı kanunda 2014 yılında 6552 sayılı kanunla yapılan değişiklikle, tüzüklerinde hüküm bulunmak ve şartları genel kurul kararı ile belirlenmek üzere, işçilerin sigorta primlerinin işveren payını ödemek amacıyla ve gelirlerinin %35'ini aşmamak kaydıyla karşılıksız yardıma dayalı dayanışma ve yardım fonu kurabilmelerine izin vermektedir. Buna rağmen işveren kesiminin bu konuda istekli olmadığı görülmektedir.

## SONUÇ

Gerek işçi gerekse işverenlerin toplu iş görüşmeleri sürecinin anlaşmazlıkla sonuçlanması ve yasal olarak grev ve lokavt uygulamasının yasak olmadığı durumlarda başvurduğu bir mücadele yöntemi olan grev ve lokavtın başarıya ulaşması, tarafların bu süreçte ekonomik olarak güçlü olmalarına bağlıdır. Ülkemizde yasal olarak grev ve lokavt sürecinde kullanılmak üzere işveren kesiminin işçi sigorta primlerinin işveren payını ödemek için kullanılmak üzere gönüllük esasına dayalı olarak fon kurabilmeleri dışında bir düzenleme bulunmamaktadır.

Sendikaların fon konusundaki tutumlarını etkileyen birçok unsur bulunmakla birlikte en önemlileri, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sendikaların etkinliklerini kaybetmesi, grev ve lokavt yasakları, işletmelerin kayıt dışı işçi çalıştırması, işçi kesiminin sendikalara yönelik olumsuz tutumları, sendikaların siyasi yaklaşım esasına göre davranmaları vb. birçok neden sayılabilir.

Grev ve lokavt çalışma hayatında biri olmadan diğerinin olmayacağı açık olan iki kesimin hak arama sürecinde ellerini güçlendirecek temel unsurlardan biridir. Yasal olarak kurulmasında bir engel olmamakla birlikte sendikaların ekonomik yapılarının yetersizliği, işçi kesiminin konu hakkında bilinç düzeyinin düşüklüğü gibi nedenlerle gerçekleştirilmediği görülmektedir.

Batı ülkelerinde grev ve lokavt sürecinde taraflar, mücadele sürecinde başarılı olmak için, gerek kendi oluşturdukları fonlar gerekse sendika dışı kaynaklardan sağladıkları parasal kaynaklarla mücadele sürecinde ellerini güçlendirmektedirler. Benzer uygulamaların ülkemizde de gerçekleştirilmesi özellikle işçi kesiminin toplu uyuşmazlıklarda başarıya ulaşmalarını sağlayacaktır. Fonun olmaması işçi kesiminin uyuşmazlıklarda ya daha düşük kazanımlara razı olmasına ya da işverenin verdiğiyle yetinmek durumunda kalmasına neden olmaktadır.

Fon her sendikanın kendi gelirleriyle oluşturulmakla birlikte bu süreçte yardıma ihtiyaç duyan diğer sendika üyelerine yardım yapılmasını amaçlamaktadır. Bu fonun güçlü olması için, özellikle işçi sendikalarının grev sürecinde bu konuda sivil toplum kuruluşlarından, uluslararası kuruluşlardan ve bireylerden bağış alma konusunda daha aktif olmaları gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

Barling, J. & Milligan, J. (1987). Somepsychological Consequences Of Striking: A Sixth Month Longitudinal Study. *Journal Of Occupational Behaviour*, 8(2): 127-137.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. & Özkaraca, E. (2021). *İş hukuku dersleri* (Yenilenmiş 34.bası). Beta.

Chaulk, K. & Brown, T. C. (2008). An assessment of worker reaction to their union and employer post-strike: A Canadian experience. *Industrial Relations*, 63(2): 223-245.

ÇSGB (2022). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarında İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2022 Temmuz Ayı İstatistiği. <https://www.csgb.gov.tr/media/89445/temmuz-2022-isci.pdf/> adresinden 15.08.2022 tarihinde erişilmiştir.

DİSK (1967). Kuruluş Bildirisi Ana Tüzük (Yayın no. 2). <http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/05/DiSAnauzuk-1967.pdf/> adresinden 14.07.2022 tarihinde erişilmiştir.

DİSK Genel-İş Sendikası (2017). Mali İşler Dairesi Yönetmeliği. [https://www.genelis.org.tr/yonetmelikler,2,10956#.Yvn\\_p3ZBzcc/](https://www.genelis.org.tr/yonetmelikler,2,10956#.Yvn_p3ZBzcc/) adresinden 14.07.2022 tarihinde erişilmiştir.

İş Kanunu, Resmî Gazete 3330 (15 Haziran 1936), Kanun No. 3008.

İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, Resmî Gazete 6542 (26 Şubat 1947), Kanun No. 5018.

Sendikalar Kanunu, Resmî Gazete 11462 (24 Temmuz 1963), Kanun No. 274.

Sendikalar Kanunu, Resmî Gazete 18040 (5 Mayıs 1983), Kanun No. 2821.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Resmî Gazete 28460 (7 Kasım 2012), Kanun No. 6356.

TİSK (2019). Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzük. <https://www.csgb.gov.tr/media/3008/tisktuzuk.pdf/> adresinden 14.07.2022 tarihinde erişilmiştir.

TİSKO (2019). Tüm İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzük.

<https://www.csgb.gov.tr/media/25460/tiskotuzuk.pdf>/ adresinden

14.07.2022 tarihinde erişilmiştir.

TÜRK-İŞ (1976). Türk-İş 10. Genel Kurula Sunulan Mali Rapor.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Resmî Gazete 17863 (9 Kasım 1982), Kanun No. 1982.

ÜLKEM-İŞ (2020). Ülkem İşçi Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzük.

[https://www.csgb.gov.tr/media/14617/ulkemis\\_tuzuk.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/14617/ulkemis_tuzuk.pdf)/ adresinden

14.07.2022 tarihinde erişilmiştir.

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

Collective bargaining negotiations between workers' and employers' unions do not always result in an agreement. In case of disagreement, strike and lockout decision, which is a combative method, can be taken for the legally prohibited business lines. Taking this decision causes important problems for both parties. In particular, the success of trade unions depends on their economic strength. In our country, the low number of members of trade unions, the inability to keep membership fees high, etc. For these reasons, it is quite difficult to implement this decision as much as to take it.

As a result of the decision to strike, workers are not paid their wages and other financial rights throughout this process. This situation causes workers to be affected more negatively from the process. In developed countries, labor unions can continue this process for a longer period of time with strong income sources, donations and the resources they create. When we look at the statistics of strikes and lockouts in Turkey, it is seen that the decisions in this direction are quite low. This situation can be evaluated in two ways.



The first is that there is an important culture of consensus between the parties regarding the settlement of disputes. Latter; It is the tendency of the employer to accept the offer in order to resolve the disputes as soon as possible, especially due to the economic weakness of the trade unions. The current situation has caused us to have the impression that the latter is stronger.

## Method

Qualitative research method was used in the research. The statutes given to the Ministry of Labor and Social Security by the labor and employer unions active in Turkey as of 2022 on the subject of work and the statistics of strikes and lockouts between the years 2012-2020 were examined.

## Findings (Results)

The strike decisions taken by trade unions in public and private sector workplaces between 2012 and 2020 within the scope of the study were examined. In the said period;

- A total of 16 strike decisions were implemented in the public sector. The number of workplaces where the strike was applied is 570 and the number of workers participating is 1,391. The ratio of the workers participating in the strike to the number of workers is 1.10%.

- In private sector workplaces, the number of strikes decided and implemented is 135 in 516 workplaces. The number of workers working in these workplaces is 104,578 and the number of workers participating in the strike is 37.68%.

- In the same period, while public employers did not take a lockout decision, 4 lockout decisions were taken in private sector workplaces and the rate of lockout was 58% in this process.

Although labor and employer unions are not a legal obstacle, they have a very low rate of raising funds to be used in the strike or lockout process.

There are 2 employer and 7 labor union confederations in Turkey. While employers' unions confederations included the lockout fund as a regulation, they did not establish a fund. The labor union confederation, on the other hand, included 3 confederations, but none of them established a strike fund.

The number of active labor unions in Turkey is 216. While 160 of these include strike funds in their statutes, only 17 have established strike funds. In others, there is no regulation and application regarding the fund.

The situation of employer unions is as follows. There are 76 employer unions. 41 of them included the fund in their charter. But only 7 of them have set up lockout funds.

Although workers' and employers' unions and confederations include strike or lockout funds in their statutes, it has been observed that they are insufficient in implementation. The reason for this was attributed to the use of previous union or confederation bylaws rather than preparing the bylaws specifically.

### **Conclusion and Discussion**

It has been concluded that workers and employers in Turkey are insufficient in raising funds to be used in the strike and lockout process, which is the combative method used in the resolution of collective labor disputes. This situation was seen as the main reason for the negative approach of the workers to the strike process. Although there is no legal obstacle, the attitudes of the unions towards the issue should be examined in detail and it is necessary to inform both parties about the benefits that the fund will provide to the parties. If this is achieved, it will be easier to protect the rights and interests of the parties and to ensure that the labor peace is sustainable.