T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
SOSYAL POLİTİKA BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE GREV ERTELEMELERİ VE TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

DOKTORA TEZİ

H. OKAN YILDIRIM

KOCAELİ 2020

T.C. KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ANABİLİM DALI
SOSYAL POLİTİKA BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE GREV ERTELEMELERİ VE TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

DOKTORA TEZİ

H. OKAN YILDIRIM

Prof. Dr. ABDULKADIR ŞENKAL

Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Karar ve No: 29.07.2020/18

KOCAELİ 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET……..**VII**

ABSRACT……**IX**

KISALTMALAR.....**XI**

ŞEKİLLER – TABLOLAR VE GRAFİKLER.....**XIV**

GİRİŞ.....**1**

BİRİNCİ BÖLÜM.....**6**

1.KAVRAMSAL OLARAK GREV VE GREV ERTELEMESİ, KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA VE TÜRK HUKUKU'NDA DÜZENLENİŞİ
.....**6**

1.1. GREV KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ, UNSURLARI VE ÖNEMİ
…….....6

1.2. GREV HAKKI KAVRAMI VE GREV REJİMLERİ.....8

1.2.1. Grev Hakkı Kavramı.....8

1.2.2. Grev Rejimleri (Greve İlişkin Hukuki Sistemler).....9

1.2.2.1. Grev Yasağı Rejimi.....10

1.2.2.2. Grev Özgürlüğü Rejimi.....11

1.2.2.3. Grev Hakkının Tanınması Rejimi.....12

1.3. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA VE TÜRK HUKUKU'NDA GREV HAKKI.....13

1.3.1. Karşılaştırmalı Hukukta Grev Hakkı.....13

1.3.2. Türk Hukuku'nda Grev Hakkı.....15

1.3.2.1. Anayasalarımızda ve Kanunlarımızda Grev Hakkı.....17

1.3.2.1.1. 1961 Anayasası'nda ve 275 Sayılı Kanun'da Grev Hakkı.....17

1.3.2.1.2. 1982 Anayasası'nda ve 2822-6356 Sayılı Kanunlarda Grev Hakkı……..20

1.4. GREV ERTELEMESİ.....27

1.4.1. Karşılaştırmalı Hukukta Hükümetlerin Greve Müdahalesi.....28

1.4.1.1. İngiltere'de Hükümetin Greve Müdahalesi.....28

1.4.1.2. Fransa'da Hükümetin Greve Müdahalesi.....29

1.4.1.3. Almanya'da Hükümetin Greve Müdahalesi.....30

1.4.1.4. Japonya'da Hükümetin Greve Müdahalesi.....31

1.4.1.5. ABD'de Hükümetin Greve Müdahalesi.....32

1.4.2. Türk Hukuku'nda Greve Müdahale.....36

1.4.2.1. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na Göre Greve Müdahale…….36

1.4.2.1.1. 275 Sayılı Kanun'a Göre Erteleme Gerekçeleri 41
1.4.2.1.2. 275 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Usulü ve Bu Dönemde Bakanlar Kurulu'nun Görevleri 43
1.4.2.1.2.1. Yüksek Hakem Kurulu'ndan Görüş İstemek ve Gerektiğinde Erteleme Süresini 60 Gün Daha Uzatmak 43
1.4.2.1.2.2. Uyuşmazlığı Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na İntikal Ettirmek 44
1.4.2.1.2.3. Arabuluculuk Faaliyetine Bizzat Girişilmesi 45
1.4.2.1.3. Bakanlar Kurulu'nun Grev Erteleme Yetkisinin Yargısal Denetimi 46
1.4.2.2. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na Göre Greve Müdahale 46
1.4.2.2.1. 2822 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Gerekçeleri 50
1.4.2.2.2. 2822 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Şartları 51
1.4.2.2.2.1. 2822 Sayılı Kanun'a Göre Grev Ertelemeye Yetkili Organ 51
1.4.2.2.2.2. 2822 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Süresi ve Yürürlük Tarihi 52
1.4.2.3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Greve Müdahale 53
1.4.2.3.1. 6356 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Sebepleri 56
1.4.2.3.1.1. Genel Sağlık 58
1.4.2.3.1.2. Milli Güvenlik 59
1.4.2.3.2. 6356 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Şartları 63
1.4.2.3.2.1. Kanuni Bir Grev Olması 64
1.4.2.3.2.2. Karar Verilmiş veya Başlanmış Olan Bir Grev Olması 65
1.4.2.4. 275, 2822 ve 6356 Sayılı Kanunların Grev Ertelemesine İlişkin Hükümlerinin Karşılaştırılması 65
1.4.2.4.1. Erteleme Gerekçeleri Bakımından 65
1.4.2.4.2. Erteleme Şartları Bakımından 66
1.4.3. ILO ve AB'nin Grev Hakkına Yönelik Kararları ve Eleştirileri 68
İKİNCİ BÖLÜM 74
2. GREV ERTELEMELERİNE YÖNELİK YARGI KARARLARI 74
2.1. GREV ERTELEMELERİNE YÖNELİK DANIŞTAY KARARLARI 74
2.1.1. Danıştay Kararlarının Hukuki Niteliği ve Tutarlılığı 76

2.1.1.1. Danıştay Kararlarının Hukuki Niteliği 76
2.1.1.1.1. İptal Davası 77
2.1.1.1.1.1. Grev Kararı Alınmış ve Karşı Tarafa Tebliğ Edilmeden Ertelenmişse 78
2.1.1.1.1.2. Grevin Uygulanma Tarihinin Karşı Tarafa Tebliğ Edilmesinden Sonra Ancak Grevin Uygulanmasına Başlanmasından Önce Bir Erteleme Kararı Alınmışsa.....79
2.1.1.1.1.3. Uygulanmasına Başlanmış Grev Ertelenmişse 79
2.1.1.1.2. Yürütmenin Durdurulması Talebi ve Sonuçları 79
2.1.1.1.2.1. Uygulamaya Konulmamış Bir Grevin Ertelenmesi Durumunda Yürütmeyi Durdurma Kararı Verilmesi……..80
2.1.1.1.2.2. Uygulanmasına Başlanmış Bir Grevin Ertelenmesi Durumunda Yürütmeyi Durdurma Kararı Verilmesi 81
2.1.1.1.3. Yürütmenin Durdurulmasından Sonra İptal Kararı..... 81
2.1.1.2. Danıştay Kararlarının Tutarlılığı ve İptal Sürecinin Grev Hakkına Olan Etkisi..... 82
2.1.2. Grev Erteleme Kararlarının İptali Üzerine İşverenler ve İşveren Örgütlerinin Tutumu 89
2.1.3. Grev Erteleme Kararlarına Karşı İşçi Sendikalarının Tutumu..... 96
2.1.4. Grev Ertelemelerine Yönelik Anayasa Mahkemesi Kararları..... 99
2.1.4.1. İptal İstemi ile Açılan Davalar..... 100
2.1.4.2. Bireysel Başvuru Yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne İntikaller.... 104
2.1.4.2.1. Kristal-İş Sendikası Kararı..... 105
2.1.4.2.1.1. Bakanlar Kurulu'nun Grev Erteleme Kararı.....105
2.1.4.2.1.2. Kristal-İş Sendikası'nın Danıştay'a Başvurusu ve Gerekçeleri....105
Kristal-İş Sendikası'nın Danıştay Başvurusunda Hukuki Dayanak (Kanunilik Bakımından).....105
Anayasal Dayanak 105
Kanuni Dayanak 106
Esas Bakımından.....107
2.1.4.2.1.3. Danıştay'da Yürütmenin Durdurulması İstemiyle Dava Açılması ve Danıştay Kararı 108
2.1.4.2.1.4. Kristal-İş Sendikası'nın Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvurusu ve Gerekçeleri 110
Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru 111

Bakanlar Kurulu'nun Erteleme Kararına Karşı Kristal-İş Sendikası'nın Anayasa Mahkemesi'ne Sunduğu Gerekçeler 112
2.1.4.2.1.5. Kristal – İş Sendikası Başvurusuna İlişkin Adalet Bakanlığı Görüşü 114
Adalet Bakanlığı'nın Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirmesi 114
Adalet Bakanlığı'nın Esas Yönünden Değerlendirmesi 116
2.1.4.2.1.6. Anayasa Mahkemesi'nin Değerlendirmesi 117
1982 Anayasası'na Göre Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılması.....118
Kanunla Sınırlama 119
Anayasa'nın İlgili Maddesinde Belirtilen Sebeplerle Sınırlama..... 119
Ölçülülük İlkesine Uygun Sınırlama 120
Temel Hak ve Özgürlüğün Öz'üne Dokunmadan Sınırlama 120
Demokratik Toplum Düzeninin Gereklerine Uygun Sınırlama..... 120
Anayasa Mahkemesi'nin Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirmesi.....121
Etkili Başvuru Yolunun Tespiti 121
Kabul Edilebilirlik Değerlendirmesi..... 123
Anayasa Mahkemesi'nin Esas Yönünden Değerlendirmesi 124
Müdahalenin Mevcudiyeti..... 126
Müdahalenin Haklı Bir Nedene Dayanıp Dayanmadığı 126
Anayasa Mahkemesi'nin 6216 Sayılı Anayasa Mahkemesi'nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun Yönünden Değerlendirmesi.....128
2.1.4.2.1.7. Anayasa Mahkemesi'nin Hükmü.....129
2.1.4.2.2. Birleşik Metal – İş Kararı..... 130
2.1.4.2.2.1. Danıştay'ın Yürütmenin Durdurulması İstemine Karşı Vermiş Olduğu Karar.....130
2.1.4.2.2.2. Anayasa Mahkemesi'nin Değerlendirmesi 133
Anayasa Mahkemesi'nin Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirilmesi 134
Anayasa Mahkemesi'nin Esas Yönünden Değerlendirilmesi 135
Kanunilik..... 135
Müdahalenin Haklı Bir Nedene Dayanıp Dayanmadığı 136
Demokratik Toplum Düzeninin Gereklerine Uygunluk ve Ölçülülük 137
6216 Sayılı Anayasa Mahkemesi'nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. Maddesi Yönünden 138
2.1.4.2.2.3. Anayasa Mahkemesi'nin Hükmü.....139

2.1.4.2.3. Kristal – İş ve Birleşik Metal – İş Grevlerinin Ertelenmesine Yönelik Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi ve Önemi 140

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM 144

3. GREV ERTELEMELERİNİN ANALİZİ VE TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE ETKİSİ 144

3.1. 275 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREVLERİN NİTELİKSEL VE NİCELİKSEL ANALİZİ 144

3.2. 275 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREV ERTELEMELERİ 147

3.2.1. 275 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Niceliksel Analizi 148

3.2.1.1. Genel Olarak 148

3.2.1.2. 275 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı.....150

3.2.1.3. 275 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Hükümetlere Göre Dağılımı, Erteleme Sayısı, Süresi ve Gerekçesi 155

3.2.1.4. 275 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı 157

3.2.2. 275 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Niteliksel Analizi 158

3.3. 2822 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREVLERİN NİTELİKSEL VE NİCELİKSEL ANALİZİ 160

3.4. 2822 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREV ERTELEMELERİ 167

3.4.1. 2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Niceliksel Analizi 168

3.4.1.1. Genel Olarak 168

3.4.1.2. 2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı 169

3.4.1.3. 2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerden Etkilenen İşyerleri ve İşletmeler ile İşçi Sayıları 173

3.4.1.4. 2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Hükümetlere Göre Dağılımı, Erteleme Sayısı ve Gerekçesi 176

3.4.1.5. 2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı 179

3.4.2. 2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Niteliksel Analizi 180

3.5. 6356 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREVLERİN ANALİZİ 183

3.6. 6356 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREV ERTELEMELERİ 184

3.6.1. 6356 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Niceliksel Analizi 185

3.6.1.1. 6356 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı 185

3.6.1.2. 6356 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerden Etkilenen İşyerleri ve İşletmeleriyle İşçi Sayıları 187

3.6.1.3. 6356 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Hükümetlere Göre Dağılımı, Erteleme Gerekçesi ve Erteleme Sayısı 188

3.6.1.4. 6356 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı 191

3.6.2. 6356 Sayılı Kanun Döneminde Gerçekleşen Grevlerin Niteliksel Analizi……...193

3.7. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN AKTÖRÜ OLARAK DEVLET MÜDAHALESİ, GREV ERTELEMELERİNİN TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ 196

3.7.1. Endüstri İlişkilerinin Aktörleri ve Devlet Müdahalesi 196

3.7.1.1. Endüstri İlişkilerine Devlet Müdahalesinin Amaçları 197

3.7.1.2. Endüstri İlişkilerine Devlet Müdahalesinin Şekli 198

3.7.2. Grev Erteleme Süreci ve Türk Endüstri İlişkilerine Etkileri 203

3.7.2.1. Grev Ertelemelerinin Endüstri İlişkilerinin Aktörlerine Etkisi. . 207

3.7.2.1.1. Grev Ertelemelerinin İşçiler ve İşçi Sendikaları Üzerindeki Etkisi 207

3.7.2.1.2. Grev Ertelemelerinin İşverenler ve İşveren Sendikaları Üzerindeki Etkisi 208

3.7.2.1.3. Grev Ertelemelerinin Devlet Üzerindeki Etkisi 209

3.7.2.1.4. Grev Ertelemelerinin Hukuksal Etkileri 210

3.7.2.1.5. Grev Ertelemelerinin Ekonomik Etkileri 211

SONUÇ **213**

KAYNAKÇA **218**

EK – 1: 275 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GECİKTİRİLEN GREVLER. 228 EK – 2: 2822 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE ERTELENEN GREVLER **262**

EK – 3: 6356 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE ERTELENEN GREVLER **266**

ÖZGEÇMİŞ **267**

ÖZET

Organize bir endüstriyel uyuşmazlık örneği olan grev, 19. yüzyılın başlarından itibaren bugünkü anlamını kazanmış ve işçilerin çeşitli yararlar sağlamak amacıyla toplu ve iradi olarak işe ara vermeleri anlamında kullanılmıştır. Türk Hukuk Sistemi'nde ise ilk defa 1961 Anayasası ile anayasal bir hak haline gelen grev, 1982 Anayasası'nda da yer almıştır. Grev hakkı 275, 2822 ve 6356 sayılı Kanunlar ile de özel olarak düzenlenmiştir.

Grev hakkına idari bir kararla müdahale ilk defa 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile hukuk sistemimize girmiştir. 2822 ve 6356 sayılı Kanunlar döneminde de kanuni greve idari bir kararla müdahale, diğer bir deyimle "grev erteleme" müessesesi devam etmiştir. Amerikan Taft Hartley Kanunu'ndan esinlenilerek 275 sayılı Kanun ile getirilen grev erteleme müessesesi gerçek anlamıyla uygulanmış, erteleme süresi sonunda tarafların anlaşamaması durumunda, işçi sendikası greve devam edebilmiştir. Buna karşın, 2822 ve 6356 sayılı Kanunlar döneminde, grev erteleme gerçek amacından uzaklaşmış ve adeta grev yasaklama aracı olarak kullanılmıştır. Anayasal bir hakka idari kararla müdahale başlı başına bir problem iken, grev yasaklama rejimine evrilme, üzerinde ayrıca durulması gereken bir konu haline gelmiştir.

Grev erteleme gerekçesi olarak üç toplu iş sözleşmesi kanununda da ortak olan "genel sağlık" ve "milli güvenlik", hükümetler tarafından birçok erteleme kararında keyfi olarak kullanılmıştır.

Grev erteleme kararlarının yargıya taşındığı durumlarda Danıştay, genellikle erteleme kararlarının iptaline hükmetmiştir. Son yıllarda ise Danıştay'ın işçi sendikaları aleyhine kararlar verdiğini görmekteyiz. Olağan kanun yollarını tüketmiş olan işçi sendikaları, bireysel başvuru yolu ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurmaktadır. Şüphesiz, idari yargı mercii tarafından yapılan hukuka aykırı bir idari işlemin çözüm mercii Danıştay olmalıdır. İptal edilmesi gereken hukuka aykırı bir idari işlemin iptal edilmemesi veya Danıştay sürecinin çok uzun bir zaman dilimine yayılması birtakım sorunlara yol açmaktadır. Zira, 60 günlük erteleme süreci içinde Danıştay'ın karar vermemesi durumunda işçi sendikasının önünde iki yol kalmaktadır. İşçi sendikası ya işveren tarafı ile anlaşarak uyuşmazlığı

sonlandıracak ya da uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'nca bağıtlanmasına razı olacaktır.

ABSTRACT

The right to strike, which is an example of an organized industrial disagreement, has gained its current meaning during the beginning of the 19th century. In essence, it represents the collective and willfull act of job leave of the workers so as to gain certain benefits within. It was first introduced by the Constitution of 1961 to Turkish Legal System as a constitutional right and appeared once again in 1982 Constitution as well. The right to strike was regulated by the Articles 275, 2822, and 6356.

It was by the introduction of the Collective Bargaining Agreement Act Article 275and Strike and Lockout Law there has been an intervention on the right to strike by the administrative bodies. During the reign of the Articles 2822 and 6356, the act of intervention on the constitutional right to strike in the form of "postponing" has been frequently fulfilled by the governments. With the ease of Article 275, which was inspired by the United States' Taft Hartley Law, the practice of "postponing of strike" has been utilized by the administrations. By the end of the duration of postponing, if the parties involved cannot reach a negotiation, then the labor union could keep the act of strike afterwards. On the other hand, during the reign of the Articles 2822 and 6356, the act of "postponing" has been abused in its use and it became a tool to prohibition of the right to strike. The intervention to an constitutional right by an administration is a serious issue on its own, and it is a more serious problem that the regime evolving into a strike prohibition state.

The items of "public health" and "national security" are the common items appearing in all three of the Strike Regulation Articles to postpone a strike, and these are used as excuses to exercise the postponing of the right to strike by the governments.

In the cases when these interventions are brought to high courts, the State Council almost always decided in favor of annulment of the postponing. However, in recent years, we observe that the decision of the State Council is not in favor of the labor unions. Once they exhaust all their legal options, the labor union takes the final action of applying to the Constitutional Court individually. Clearly, it is the State Council that should provide the justice against an unlawful act inflicted by the

government. It introduces more issues when an unlawful decision is not annulled or when the State Council's decision takes longer than usual. Nevertheless, in the case that State Council fails to reach a verdict within 60 days during the postponing, the labor union has to options to choose from. Either it will negotiate with the employer or it will consent the solution that will be provided by the High Board of Referees.

KISALTMALAR

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
AK PARTİ	: Adalet ve Kalkınma Partisi
ANAP	: Anavatan Partisi
AP	: Adalet Partisi
AŞ	: Anonim Şirket
AY	: Anayasa
BASIN-İŞ	: Türkiye Basın, Yayın, Gazetecilik Grafik- Tasarım-Baskı ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası
BİRLEŞİK METAL-İŞ	: Birleşik Metal İşçileri Sendikası
BKZ	: Bakınız
CHP	: Cumhuriyet Halk Partisi
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonları
DP	: Demokrat Parti
DYP	: Doğru Yol Partisi
EMİS	: Endüstriyel Metal İşverenleri Sendikası
GS	: Genel Sağlık
GY	: Gerekçe Yok
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konderasyonu
İFİ	: Ekonomik ve Finansal İstikrar
İİSB	: İstanbul İşçi Sendikaları Birliği
ICFTU	: International Confederation of Free Trade Unions (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)
ILO	: International Labour Organization
IMF	: International Monetary Fund
IZBAN	: İzmir Banliyö Sistemi AŞ.
İK	: İş Kanunu

KAMU-İŞ	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KRİSTAL-İŞ	: Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası
LİMAN-İŞ	: Türkiye Liman, Deniz, Tersane ve Depo İşçileri Sendikası
MEMUR-SEN	: Memur Sendikaları Konfederasyonu
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MG	: Milli Güvenlik
MGK	: Milli Güvenlik Konseyi
MKEK	: Makine Kimya Endüstrisi Kurumu
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MÖ	: Milattan Önce
MS	: Memleket Sağlığı
NAM	: Ulusal Sanayiciler Birliği
NLRB	: National Labor Relations Board (Ulusal İşgücü Kurulu)
OLEYİS	: Türkiye Otel, Lokanta, Eğlence Yerleri Sendikası
PETROL-İŞ	: Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası
RG	: Resmi Gazete
SEKA	: Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları AŞ.
SHP	: Sosyal Demokrat Halkçı Parti
SÖK	: Sendika Özgürlüğü Komitesi
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SUSİTAŞ	: Su Ürünleri Sanayi Mamulleri İhracat, Ticaret AŞ.
ŞİTT	: Şehiriçi Toplu Taşıma
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC	: Türkiye Cumhuriyeti
TCDD	: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları
TDİ	: Türkiye Denizcilik İşletmeleri

TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TUSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
YHK	: Yüksek Hakem Kurulu

ŞEKİLLER – TABLOLAR VE GRAFİKLER

ŞEKİL-1: **Devlet Müdahalesinin Dinamik Gelişimi**

ŞEKİL-2: **Grev Erteleme Süreci ve Türk Endüstri İlişkilerine Etkileri**

TABLO-1: **275 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin İşkollarına Göre Dağılımı**

TABLO-2: **275 Sayılı Kanun Döneminde Grev Ertelemelerinin Hükümetlere Göre Dağılımı**

TABLO-3: **2822 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin İşkollarına Göre Dağılımı**

TABLO-4: **2822 Sayılı Kanun Döneminde Grev Ertelemelerinden Etkilenen İşyerleri-İşletmeler ve İşçi Sayıları**

TABLO-5: **2822 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin Hükümetlere Göre Dağılımı**

TABLO-6: **6356 Sayılı Kanun Dönemi (2014 – 2019) Grev Ertelemelerinin İşkollarına Göre Dağılımı**

TABLO-7: **6356 Sayılı Kanun Döneminde Grev Ertelemelerinden Etkilenen İşyerleri-İşletmeler ve İşçi Sayıları**

TABLO-8: **6356 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin Hükümetlere Göre Dağılımı**

GRAFİK-1: **275 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin Toplam Grevlere Oranı**

GRAFİK-2: **275 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin Konfederasyonlara Göre Dağılımı**

GRAFİK-3: **2822 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin İşkolu Bazında Toplam Grevlere Oranı**

GRAFİK-4: **2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı**

GRAFİK-5: **6356 Sayılı Kanun Döneminde Grev Ertelemelerinin Konfederasyonlara Göre Dağılımı**

GİRİŞ

Tarih boyunca çalışanlar ile çalıştıranlar arasında ekonomik, sosyal ve hukuki hakların elde edilme sürecinde anlaşmazlıklar yaşanmıştır. Yetişkin erkek işgücünün yanı sıra kadın ve çocuk işçilerin de çalışma yaşamında yer alması ile birlikte çalışmanın sosyal boyutu da ön plana çıkmıştır. Bu noktada, yaşanan sorunlara hukuki yönden müdahale edilmesi gereği ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamına yönelik ilk yasal düzenlemeler bu dönemde yapılmaya başlanmıştır. Zamanla bireysel nitelikteki uyuşmazlıklar bireysel iş hukukunun, toplu nitelikteki uyuşmazlıklar toplu iş hukukunun inceleme alanını oluşturmuştur. İş hukukunun asgari sınırları bireysel iş hukuku tarafından belirlenmiştir. Asgari şartların üstünde geniş bir çıkar alanı elde etme mücadelesi ise toplu iş hukuku tarafından düzenlenmiştir. Söz konusu yasal düzenlemeler zamanla anayasal düzeyde korunan haklar niteliğini kazanmıştır.

II. Dünya Savaşı'ndan sonra refah devleti anlayışının benimsenmesiyle, temel nitelikteki devlet hizmetleri geliştirilmeye ve eğitim, sağlık, yoksulluk, işsizlik gibi konularla ilgilenilmeye başlanmıştır. Yine, doğrudan çalışma yaşamını ilgilendiren birçok konu devletler tarafından hukuki düzeyde düzenlenerek anayasal hak niteliğini almıştır. Çalışma, dinlenme, sözleşme özgürlüğü, sosyal güvenlik, grev, toplu sözleşme gibi haklar yalnızca kanunların değil anayasaların da düzenlediği konular olmaya başlamıştır.

Ülkemizde ise önce yasal düzenlemeler yapılmış ve bu düzenlemelerle çalışma yaşamı şekillendirilmiştir. Diğer bir deyişle, çalışma yaşamı hukuki düzenlemeleri değil, hukuki düzenlemeler çalışma yaşamını şekillendirmiştir. 1961 Anayasası, "sosyal ve ekonomik hak ve özgürlükler" başlığı altında çalışma yaşamına yönelik oldukça önemli düzenlemeler getirmiştir. 1982 Anayasası da yine "sosyal ve ekonomik hak ve özgürlükler" başlığı altında benzer nitelikte düzenlemelere yer vermiştir. Böylece, çalışma yaşamına yönelik temel hak ve özgürlükler anayasal koruma altına alınmıştır. Bu düzenlemelerden biri de "grev hakkı"dır. Gerek 1961 Anayasası, gerekse 1982 Anayasası grev hakkına yer vermekle birlikte bu hakkın sınırlarını da çizmiştir.

1963 tarihli ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu da 1961 Anayasası'nın hemen sonrasında grev hakkını düzenlemiştir. 275 sayılı Kanun aynı zamanda grev hakkına yönelik sınırlamaları da öngörmüştür. Bu sınırlamalardan biri de "grev ertelemesi"dir. Grev ertelemesi, grev hakkına idari yolla yapılan bir müdahale şeklidir. Grev hakkına müdahale ülkeden ülkeye farklılıklar taşımaktadır. Ülkemizde ise 1961 Anayasası ile tanınan gev hakkına müdahale, 275 sayılı Kanun'un Bakanlar Kurulu'na verdiği yetkiyle ilk defa 1964 yılından itibaren kullanılmaya başlanmıştır. Grev erteleme müessesesi 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile halen yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nu dönemlerinde de sürdürülmüştür.

Grev erteleme gerekçelerinin de ülkeden ülkeye farklılık arz ettiğini görmekteyiz. Örneğin, İngiltere'de halkın zorunlu gereksinim maddelerini aksatacağı veya ulaşımı kesintiye uğratacağı gerekçesiyle grevlere yönelik müdahale benimsenmiştir. Fransa'da halkın genel yaşantısını ve kamu düzenini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle grevlere müdahale edilebileceği öngörülmüştür. Japonya'da topluma yönelik hizmetlerde (temel hizmetlerde) işin durdurulması gerekçesiyle önce olağanüstü hal ilan edileceği ve sonrasında ise iş mücadelesinin bu aşamadan itibaren yasaklanacağı prensibi kabul edilmiştir. Amerika'da bütün bir endüstriyi veya onun bir kısmını etkileyen bir grev tehdidinin veya fiili grevin ulusal sağlığı ve güvenliği tehlikeye düşüreceği gerekçesiyle ertelenmesine izin verilmektedir. Ülkemizde ise 275 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde "milli güvenlik" ve "genel sağlık" gerekçeleriyle grevlerin ertelenmesine olanak tanınmıştır. Yürürlükteki 6356 sayılı Kanun döneminde ise önce yine "milli güvenlik" ve "genel sağlık" gerekçeleriyle grev erteleme yoluna gidilmiş; 2016 yılından itibaren bu iki gerekçeye "büyükşehir belediyelerinin şehiriçi toplu taşıma hizmetleri" ile "bankacılık sektöründe ekonomik ve finansal istikrar" sebepleri de dâhil edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin 14.11.2019 tarihli kararı ile "büyükşehir belediyelerinin şehiriçi toplu taşıma hizmetleri" ile "bankacılık sektöründe ekonomik ve finansal istikrar" gerekçeleri iptal edilmiş ve son hali ile 6356 sayılı Kanun'da "milli güvenlik" ve "genel sağlık" erteleme gerekçeleri olarak kabul edilmiştir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde grev, grev hakkı ve grev erteleme kavramlarına değinildikten sonra karşılaştırmalı hukukta grev ertelemesi ele

alınmıştır. Özellikle Türk Hukuku için örnek teşkil ettiğinden ABD Taft Hartley Kanunu'nun düzenlemesi ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Yine İngiltere, Fransa, Japonya ve Almanya gibi ülkelerde grevlere idari yolla müdahale ele alınmıştır. Yine 275 sayılı Kanun ile tanıştığımız grev erteleme müessesesine bu kanun açısından ayrıntılı bir şekilde değinilmiştir. Söz konusu Kanun'a göre erteleme sebepleri, erteleme şartları, erteleme usulü, erteleme kararlarına karşı Danıştay'a başvurulması gibi süreçlere değinilmiştir. 2822 sayılı Kanun ile 6356 sayılı Kanun'un grev ertelemesine yönelik düzenlemelerine değinilirken benzer nitelikteki aşamalardan geçilmiştir. Ancak, 6356 sayılı Kanun'un grev ertelemesine yönelik düzenlemeleri incelenirken 275 sayılı Kanun'da olduğu gibi yine ayrıntılı inceleme yoluna gidilmiş ve diğer toplu iş kanunlarından farklı olarak erteleme sebepleri sadece ismen zikredilmemiş, aynı zamanda geniş bir açıklama yoluna da gidilmiştir. Bölümün son kısmında üç toplu iş kanunu (275, 2822 ve 6356) bakımından grev erteleme müessesesi karşılaştırmış ve benzer ve farklı yönlerine değinilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde grev ertelemelerine yönelik yargı kararları ele alınmıştır. Bu noktada, Danıştay kararlarının hukuki niteliği ve tutarlılığı üzerinde durulmuştur. Grev erteleme kararlarına karşı iptal davası ve yürütmenin durdurulması taleplerinin hukuki niteliği geniş bir çerçevede ele alınmış; iptal sürecinin grev hakkına olan etkileri incelenmiştir. Ayrıca, Danıştay kararlarının istikrarı da değişik karar örnekleri göz önünde bulundurularak analiz edilmiştir. Grev erteleme kararlarının alınmasında işveren ve işveren örgütlerinin büyük bir baskı unsuru oluşturduğunu da görmekteyiz. Özellikle Kristal – İş Sendikası grevlerinin ertelenmesine yönelik 2001 ve 2004 tarihli işverenler ve işveren örgütlerinin ikna mektupları üzerinde durulmuştur. Yine, erteleme kararlarına karşı Kristal – İş Sendikası'nın girişimleri de bu bölümde ele alınmıştır. Grev erteleme kararlarının yargı sürecinde çığır açan iki örnek olarak 2014 tarihli Kristal – İş Sendikası grevi ile Birleşik Metal – İş Sendikası grevlerinin bireysel başvuru yolu ile Anayasa Mahkemesi'ne götürülmesi de yine bu bölümde incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde üç toplu iş kanunu açısından aynı yöntemle önce dönem içinde yaşanan grevlere niceliksel olarak kısaca değinilmiş ve grevlerin niteliksel analizi yapılmıştır. Grev ertelemelerinin niceliksel analizi yapılmış; bu noktada grev ertelemelerinin işkollarına, hükümetlere ve konfederasyonlara göre

dağılımı incelenmiştir. Erteleme sayısı, süresi ve gerekçelerine ayrıntılı bir şekilde değinilmiştir. Sonrasında grev ertelemelerinin niteliksel analizi yapılmıştır. Bölümün sonunda ise grev ertelemelerinin Türk endüstri ilişkilerine etkileri ele alınmıştır. Endüstri ilişkilerinin aktörleri tek tek incelenmiş, özellikle devletin endüstri ilişkileri içindeki rolüne değinilmiştir. Üstlendiği rollerin çeşitliliği nedeniyle devlet, endüstri ilişkileri içinde önemli bir yere sahiptir. Gerçekten düzenleyici, işveren ve hakem (denge) rollerini aynı anda bünyesi içinde barındırabilmesi, endüstri ilişkileri aktörü olarak devleti ön plana çıkarmaktadır.

Türkiye'de grev ertelemeleri üzerine daha önce yazılmış tez olmasına ve aynı konu hakkında yayımlanmış makaleler olmasına rağmen, bizim de bu konuyu tercih etmemizde grev ertelemelerinin güncelliğini koruyor olması etkili olmuştur.

Çalışma hazırlanırken doğrudan grev ertelemelerine yönelik tez ve makalelerden yararlanılmıştır. Topalhan'ın 1997 tarihli "Türkiye'de Grev Ertelemesi, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi" başlıklı yayımlanmamış doktora tezi; Kutal'ın İktisat ve Maliye Dergisi'nde yayımlanmış olan 1972 tarihli "Hükümetin Greve Müdahalesi", 1977 tarihli "Bakanlar Kurulu Tarafından Ertelenen Grevler", 1984 tarihli "2822 Sayılı Yasada Hükümetin ve İşçilerin Grev Hakkının Kullanılmasına Müdahaleleri" makaleleri ile İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Dergisi'nde yayımlanan 2018 tarihli "Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlandırılması" makalesi; Tayanç'ın ODTÜ Gelişme Dergisi'nde yayımlanan 1980 tarihli "Geciktirilen Grevler Üzerine Bir Değerlendirme" makalesi; Zararsız'ın Çimento İşveren Dergisi'nde yayımlanan 1991 tarihli "Grevin İdari Kararla Ertelenmesi ve Bunun Yargısal Denetimi" makalesi; Demircioğlu'nun Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi'nde yer alan 1996 tarihli "Grev Ertelemesi" makalesi; Uşan ve Kaya'nın 2011 tarihli Danıştay Kararları Işığında Bakanlar Kurulu'nun Grev Ertelemesi makalesi; Çelik'in Çalışma ve Toplum Dergisi'nde yayımlanan 2008 tarihli "Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri", Emek Yıllığı 2015'te yayımlanan 2015 tarihli "Türkiye'de Grev Ertelemelerinin 30 Yılı: 1985 – 2015, Sınıf, Sendika, Siyaset kitabı içinde yer alan 2016 tarihli "Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri: 1963 – 2005 makaleleri; Gürsel'in Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'nde yayımlanan 2016 tarihli

“İdari Kararla Greve Müdahale” makalesi yararlanılan kaynaklar arasında yer almıştır.

Çalışmamızda kullanılan kaynaklardan büyük bir kısmına daha önce grev ertelemelerine yönelik çalışmalar yapmış olan Çelik’in kişisel arşivini sunması ile ulaşılmıştır. Özellikle çalışmamıza özgünlük kazandıran yazışma ve talep mektuplarına yine Çelik vasıtasıyla ulaşılabilmiştir. Yine, Kristal – İş Sendikası’nın arşivinden de yararlanılmıştır. Metin Kutal’ın grev ertelemelerine yönelik makalelerine ise İstanbul Üniversitesi Kütüphanesi’nden kaynak taraması yolu ile ulaşılmıştır. Aynı şekilde Boğaziçi Üniversitesi Kütüphanesi’nden de yararlanılmıştır. Yargı kararlarının 1963-1980 dönemini kapsayan kısmına Çelik’in kişisel arşivinden yararlanılmak suretiyle ulaşılmış, 1980 sonrası döneme ait yargı kararlarına ise internet üzerinden ulaşılmıştır. Yine TBMM tutanaklarına da internet ortamında ulaşılmıştır. Bazı verilere ise doğrudan ilgili sendikalara gidilerek kaynakların çoğaltılması suretiyle ulaşılabilmiştir. Örneğin, ertelenen 2014 tarihli Kristal – İş, 2105 tarihli Birleşik Metal – İş ve 2017 tarihli Banksis grevlerine ilişkin verilere doğrudan sendikalara gidilerek ulaşılabilmiştir.

Çalışma hazırlanırken hiç şüphesiz birtakım güçlüklerle karşılaşılmıştır. Bu güçlüklerden biri, niceliksel verilere ulaşırken kaynaktan kaynağa farklı verilere ulaşılması olmuştur. Bu nedenle ertelenen grevlere ulaşırken yalnızca var olan kaynaklardan yararlanmakla yetinilmemiş, Resmi Gazete verilerine yıllar itibariyle tek tek ulaşılmaya çalışılmıştır.

Çalışmada mümkün olduğunca literatürde yer alan tablolardan bağımsız hareket edilerek yeni tablolar, grafikler ve şekiller oluşturulmaya çalışılmıştır. Daha önce Kristal – İş Sendikası ve Birleşik Metal – İş Sendikası grevlerinin yargısal sürecine tez olarak değinilmemesi; yine 2000’li yıllarda ertelenen grevlerin bir tez çalışmasına konu olmaması, grev erteleme sürecinin Türk endüstri ilişkilerine etkilerinin ele alınmaması bu çalışmaya özgünlük kazandırmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) grev hakkına ve grev ertelemelerine yönelik eleştirileri ile Avrupa Birliği (AB) İlerleme Raporları çalışmamıza özgünlük kazandıran bir diğer konu olmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL OLARAK GREV VE GREV ERTELEMESİ, KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA VE TÜRK HUKUKU'NDA DÜZENLENİŞİ

1.1. GREV KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ, UNSURLARI VE ÖNEMİ

Grevin tarihçesine baktığımızda Antik çağlara kadar uzandığını görürüz. Örneğin, Eski Mısır'da III. Ramses'in mezarının inşaatında çalışan işçilerin ücretlerinin düzenli olarak ödenmesini sağlamak amacıyla, M.Ö. 650 yılında eski Yunan'da maden işçilerinin ve M.Ö. 424 yılında eski Roma'da kamu hizmetlerinde çalışanların ağır çalışma şartlarını protesto etmek amacıyla iş bırakma eylemi yaptıkları bilinmektedir (Tuncay & Kutsal Savaş, 2016, s. 370).

19. yüzyıla kadar bugünkü anlamından farklı olarak kullanılan grev sözcüğü[1] 19. yüzyılın başlarından itibaren, işçilerin çeşitli yararlar sağlamak amacıyla toplu ve iradi olarak işe ara vermeleri anlamında kullanılmıştır (Narmanlıoğlu, 2016, s. 553), (Sur, 1987, s. 7). İçinde bulundukları kötü koşulları protesto etmek amacıyla işçilerin gerçekleştirdikleri iş bırakma eylemleri grev kelimesiyle ifade edilmeye başlanmıştır. Uzun çalışma süreleri, sefalet ücretleri, iş kazaları, yaygın çocuk ve kadın işçiliğinin yol açtığı sosyal patlama kendini önceleri makine kırma eylemleri şeklinde göstermiştir. Bu eylemler, üretim araçlarına yönelik olarak ve bilinçsiz olarak yapılmıştır. Giderek bilinçlenen ve örgütlenen işçiler, üretim araçlarına yönelik eylemleri terkedip isteklerini kabul ettirmek amacıyla işverene karşı grevlere yönelmişlerdir (Balcı Gökçeoğlu, 1996, s. 488-489).

Grev kavramı tanımlanırken, grevin hukuki tanımı ile sosyolojik tanımının birbirinden farklı olduğunu görmekteyiz (Sur, 2015, s. 394). Grevin sosyolojik

1 Grev sözcüğünün farklı anlamlarda kullanıldığını görmekteyiz. Grev kavramının ilk anlamı, deniz ve nehir kenarındaki kumsal arazidir. Grevin ikinci anlamı, Paris'teki Seine Nehri kenarındaki Belediye Sarayı'nın yanındaki idam cezalarının infaz edildiği "Grev Meydanı"ndan gelmektedir (Ayrıntılı bilgi için bkz. Bozkurt Yüksel, 2010, s. 112). "Grev Meydanı" Paris'te iş arayanların toplandıkları meydanın adıdır (Ayrıntılı bilgi için bkz. Tokol, 2017, s. 115).

anlamı, herhangi bir kamusal veya özel otorite ile bağımlılık ilişkisi içinde olan bir sosyal grubun, karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında, faaliyetini askıya alması ve direnmesidir (Balcı Gökçeoğlu, 1996, s. 489). Sosyolojik anlamda grev geniş ve belirsiz olduğundan işçi, memur, çiftçi, esnaf veya sanayicinin işi bırakması da grev sayılabilmektedir (Sur, 2015, s. 394). Hukuki açıdan grev ise "bir meslek veya işyerinde çalışan oldukça büyük sayıdaki işçilerin mücadele gayesiyle ve bu gayeye ulaştıktan sonra veya iş mücadelesinin nihayete ermesinden sonra tekrar işlerine dönmek arzu ve iradesiyle işlerini hep birlikte ve planlı bir şekilde bırakmalarıdır" (Kutal & Tuna, 1962, s. 26). Diğer bir deyimle hukuki anlamda grev, bağımlı çalışanların, uyuşmazlığa konu olan taleplerini elde edebilmek amacıyla işverene baskı uygulamak için topluca iş bırakmalarıdır (Balcı Gökçeoğlu, 1996, s. 489). Bir başka tanıma göre grev, çalışma koşullarını lehlerine değiştirmek ve yeni haklar sağlamak amacıyla işçilerin çoğunun önceden aralarında karar vererek bir işyerinde ya da işkolunda belirli veya belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleridir (Makal, 1987, s. 7).

Pozitif hukuk açısından evrensel bir grev tanımı yapabilmek mümkün değildir. Zira, her ülke, hukuki düzenlemesi içinde grevin sınırlarını belirlemekte ve ona belirli bir işleyiş kazandırmaktadır (Topalhan, 1997, s. 7). Bununla birlikte grevin temel unsurlarının benzerlikler gösterdiğini görmekteyiz. Grevin geçici bir eylem olması, iş bırakma eylemi olması, kolektif (toplu) bir hareket olması, bağımlı çalışanların yaptıkları bir eylem olması, önceden planlanmış bir eylem olması, üretimi önemli derecede aksatan ya da tamamen durduran bir eylem olması birçok ülke açısından ortak grev unsurlarıdır (Tokol, 2017, s. 115)

Yukarıda açıklanan tanımlar ve grevin unsurları dikkate alındığında, işçilerin çalışma yaşamında ekonomik ve sosyal hak ve menfaatler elde etmek amacıyla, geçici olarak ve planlı şekilde topluca iş bırakma eylemini grev olarak tanımlamak mümkündür.

Grevler, bir toplumdaki endüstriyel rahatsızlıkların en önemli göstergesi ve ifade biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır (Makal, 1987, s. 9-11). Grev, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan mücadeleci bir yoldur. Grevin amacı taraflar arasındaki uyuşmazlığı bir çıkmaza sürüklemek değil, işçilerin üretici

güçlerini kullanarak taleplerini işverene kabul ettirmelerini sağlamak ve böylece uyuşmazlığı çözümlemektir (Uçkan, 2013, s. 172).

1.2. GREV HAKKI KAVRAMI VE GREV REJİMLERİ

1.2.1. Grev Hakkı Kavramı

Grev hakkı, işçinin diğer işçilerle birlikte usulüne uygun olarak işini bırakabilmesi, grev süresince çalışmadan kaçınabilmesi ve grevin bitiminde işine tekrar başlayabilmesi yetkisini ifade etmektedir. Grev hakkı, iş sözleşmesine göre çalışmak zorunda olan işçilere işverenden izin almaksızın, işlerini bırakabilme yetkisi vermekte ve greve katılmak suretiyle çalışmayan işçiler hakkında hiçbir olumsuz sonuç doğurmayacağını ifade etmektedir (Narmanlıoğlu, 2016, s. 557). Bu nedenle, grev hakkı işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcuna aykırı davranmasına, greve devam edildiği sürece devamsızlığına rağmen işverenin fesih hakkını kullanamamasına; grevle ilgili işçilerin grev süresince ve grevin bitiminde iş sözleşmelerinin devam etmesine imkân tanımaktadır. Grev sebebi ile çalışmayı sürdürmeme yani işe devamsızlık eylemi borca aykırılık olarak kabul edilmemekte, grev, devamsızlığı meşru kılan bir sebep olarak kabul edilmektedir (Oğuzman , 1967, s. 99).

Grev hakkı, niteliği itibariyle kendine özgü bir hak çeşididir. Gerçekten, genelde bir hakkın kullanılması başkalarına zarar vermeme niteliği ile sınırlanmasına rağmen, grevde tersine başkalarına zarar verme amacı vardır (Narmanlıoğlu, 2016, s. 559). Her hak gibi grev hakkı da mutlak (sınırsız) bir hak değildir. Hak sahipleri bu haklarını kullanırken hukukun koyduğu sınırlar içinde kalmak zorundadırlar. Başka bir deyişle, her özgürlük ya da her hak gibi grev hakkı da hukukun çizdiği sınırlar içinde kullanılabilecektir (Narmanlıoğlu, 2016, s. 565). Diğer haklar başkasına zarar vermeme amacını güttüğü halde, grevde zarar verme amacı vardır. Grev sonucu işin durdurulması ile işverene, öngörülen talepleri kabul ettirmek amacı vardır. (Kaboğlu, 1989, s. 87). Ancak, bu durum grev hakkının hiçbir sınırlama olmaksızın zarar vermek amacıyla kullanılacağı anlamına gelmemektedir. Grev hakkının, modern hukuk sistemlerinde hukuk içerisinde kalmak koşulu ile kullanılabileceği unutulmamalıdır.

Bireyin tek başına kullanabileceği haklar bireysel (ferdi) hak olarak nitelendirilirken, grup halinde kullanabileceği haklar kolektif (toplu) hak olarak adlandırılmaktadır. (Savcı, 1980, s. 2). Grev hakkının toplu bir hak olma niteliği daha ağır basmaktadır. Buna karşın Talas, grev hakkının bireysel (ferdi) bir hak olduğunu ileri sürmüştür (Talas, 1979, s. 289). Grev hakkının toplu bir hak mı yoksa bireysel bir hak mı olduğu saptanırken işçinin greve katılıp katılmaması ile karıştırılmamalıdır. Zira, greve katılmayan işçi grevci sıfatı taşımayacak; greve katılan işçi ise tek başına bu hakkı kullanamayacaktır. Kullanılması bakımından toplu bir nitelik taşıyan grev hakkının kolektif bir hak olduğu, ancak hak sahiplerine bireysel güvence sağlaması nedeniyle de ferdi bir hak olduğu kanaatindeyiz.

İşin bırakılması işçinin, iş sözleşmesinden doğan işgörme borcundan kaçınması anlamına geldiğinden, ancak işçilerin işlerini bırakmaları durumunda grevden söz edilebilecektir. Diğer bir deyişle, işin bırakılması olgusunun grev olarak kabul edilebilmesi için çalışan kişi ile çalıştıran arasında iş sözleşmesine dayalı bir hukuki ilişkinin yani iş ilişkisinin bulunması şarttır. Bu şekildeki iş ilişkisinin bir tarafını oluşturan işçinin, işyeri ya da işletmedeki diğer işçilerle birlikte usulüne uygun olarak sendika tarafından alınmış bir grev kararına uyarak işlerini bırakmaları halinde bir grevden ve grev hakkının kullanılmasından söz edilebilecektir (Narmanlıoğlu, 2016, s. 563).

1.2.2. Grev Rejimleri (Greve İlişkin Hukuki Sistemler)

Greve ilişkin hukuksal düzenlemeler ve uygulamalar tarih boyunca önemli değişimler göstermiştir. Günümüzde de ülkeler grev konusundaki düzenlemeler itibariyle homojen bir görünüme tabi değildirler. Ancak, tarihsel gelişimi göz önüne alınarak, bugün değişik ülkelerdeki düzenleniş şekli incelendiğinde greve ilişkin bazı genellemeler yapmak, ülkeleri ya da uygulamaları belirli kategoriler içerisinde değerlendirmek mümkündür (Makal, 1987, s. 15).

Grev hakkının tanınması ve hukuki güvenceye kavuşturulması uzun dönemleri kapsayan mücadeleler sonunda mümkün olabilmiştir (Topalhan, 1997, s. 15).

Gerçekten uzun yıllar boyunca grev, bir şiddet ve zor kullanma aracı olarak görülmüş ve suç sayılmıştır. Grevin 20. yüzyıldan itibaren demokrasinin gelişmesiyle birlikte verilen örgütlü iş mücadeleleri sonucunda bir hak olarak kabul edilmeye başlandığını görmekteyiz (Uçkan, 2013, s. 174).

Grev, kapitalizme özgü olan ve kapitalizm ile birlikte gelişen bir olgudur. Çalışanlar, çalışma ilişkilerinden kaynaklanan problemlerinin çözümünde grevi etkin bir araç olarak kullanmışlar ve aynı zamanda grevin kurumsallaşması için mücadele etmişlerdir. Bu mücadeleler sonucunda grev bir hak olarak tanınmış ve buna uygun düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır (Topalhan, 1997, s. 15).

Grev hakkının kurumsallaşması, diğer bir deyimle ülkelerin ekonomik ve sosyal kurumları arasında yer almasında başlıca üç sistem karşımıza çıkmaktadır. Bunlar (Makal, 1987, s. 15):

- Grev yasağı rejimi,
- Grev özgürlüğü rejimi,
- Grev hakkının tanınması rejimidir.

1.2.2.1. Grev Yasağı Rejimi

Grev yasağı rejiminde toplu işçi hareketleri yasaklanmakta ve suç sayılmaktadır. Bu tür hareketlere başvuranlar cezalandırılmaktadır (Tokol, 2017, s. 116). Kapitalist gelişmenin ilk dönemlerinde ve 19. yüzyıl boyunca çalışanların grev yapması yasaklanmıştır (Topalhan, 1997, s. 16). Daha sonra bugünün endüstrileşmiş ülkeleri öncülüğünde grev yasağı rejimi etkisini yitirmiş, 20. yüzyıl başlarından itibaren grev bir hak olarak tanınmış ve düzenlenerek kurumsallaşmıştır (Makal, 1987, s. 17).

Günümüzde grev yasağı rejimi içerisinde düşünülebilecek ülkeler iki kategori olarak ele alınabilir. Birinci kategoride sosyalist ülkeler yer almaktadır. Bu ülkelerin büyük bölümünde grev yasağı anayasalarda yer almaktadır. Dolayısıyla, kurumsal düzeyde grevin gereksiz olduğu, siyasi iktidarın zaten işçilerin elinde olduğu, işçilerin grev yaparak kendi çıkarlarına aykırı hareket edecekleri ileri sürülmektedir

(Makal, 1987, s. 17). Diğer taraftan, sosyalist ülkelerde yakın dönemde ortaya çıkan dönüşümler sonucu, grev yasağı rejiminin önemli ölçüde terkedilmeye başlandığını da söyleyebiliriz (Topalhan, 1997, s. 16). İkinci kategoride ise demokratik gelişimini henüz tamamlayamamış, otoriter rejimler yer almaktadır. Bu ülkelerde devletin bütün bireysel ve toplu hakların üstünde kamunun menfaatini temsil ettiği ve tüm uyuşmazlıkları devletin çözmesi gerektiği düşüncesi ile grevlere yer verilmemektedir. Bu tür özellikleri taşıyan ülkeler büyük ölçüde endüstrileşmemiş ya da gelişmemiş ülkelerdir (Makal, 1987, s. 17-18).

Grev yasağı rejiminin geçerli olduğu otoriter rejimlerde, sendikaların ve işletmelerin amaçları merkezi otorite tarafından belirlenmektedir. Hatta bu kuruluşlar kendi amaçlarından çok merkezi otoritenin amaçlarını gerçekleştirmektedir. Grev yasağından dolayı, grev ile amaçlanan hedefler gerçekleştirilemeyeceğinden, aslında merkezi otoritenin çizdiği hedefler gerçekleştirilecektir. Bunun sonucunda da, sendikasız ve toplu pazarlıksız bir yapı ortaya çıkacaktır.

1.2.2.2. Grev Özgürlüğü Rejimi

Grev özgürlüğü rejiminde grev yasağı bulunmamaktadır ve grev kanunların cezalandırmadığı meşru bir hareket olarak kabul edilmektedir (Oğuzman, 1964, s. 12-13). Grev özgürlüğü rejiminde, grev bir hak olarak tanınmamakta (Makal, 1987, s. 18) ve işçiler açısından herhangi bir cezayı gerektirmeyen mücadele aracı olarak kabul edilmektedir (Tokol, 2017, s. 116). Ancak, grev eyleminin kanunlarla cezalandırılmaması işveren tarafından da cezalandırılamayacağı anlamına gelmemektedir. Zira, işverenler ile işçilerin iş sözleşmesinden kaynaklanan ilişkileri bakımından işçilerin borçlarına aykırı hareket olarak kabul edilmektedir. Grevciler, borca aykırı hareketlerinden dolayı özel hukuk yaptırımlarıyla karşı karşıya kalabilmektedirler (Oğuzman, 1964, s. 12-13). Grev yapan işçiler devlet tarafından korunmadığından, işverenler tarafından işten çıkarılma yaptırımı ile karşı karşıya kalınabilmektedir (Tokol, 2017, s. 116). Yine işçiler, borca aykırı davranışlarından dolayı tazminat ödeme yükümlülüğü altına da girebileceklerdir (Oğuzman, 1964, s. 12-13) Bu sistemin en önemli özelliği, işçiler açısından grev yapmanın serbest

olması ve grevi yasaklayan herhangi bir yasal düzenlemenin olmamasıdır (Topalhan, 1997, s. 16).

1.2.2.3. Grev Hakkının Tanınması Rejimi

Grev hakkının tanınması rejiminde, grev hak olarak kabul edilmekte ve bu hakkın korunması yasal düzenlemelerle sağlanmaktadır. Bunun sonucu olarak, grevci işçilerin işverenlerin belirli yaptırımlarıyla karşı karşıya kalmaları engellenmiş olmaktadır (Tokol, 2017, s. 116).

Ülkeler grev sistemleri bakımından zaman içinde farklı gelişmeler göstermiş olmakla birlikte, günümüzde grev hakkı tanınması rejimi birçok ülkede benimsenmiş ve evrensel düzeyde normlar oluşmuştur (Topalhan, 1997, s. 17). Örneğin İngiltere'de grev hakkının tanınması 1906 yılında gerçekleşebilmiştir (Tokol, 2017, s. 116). Ancak, grev hakkı anayasal teminat altına alınmamıştır (Ferner & Hyman, 1992, s. 437). Fransa'da grev hakkı 1864 yılında tanınmış ancak söz konusu hak daha sonra belli dönemlerde kullanılamamıştır. 1946 Fransız Anayasası'nda grev hakkına yer verilmiş ve hakkın kullanımına tekrar işlerlik kazandırılmıştır. Batı Avrupa'nın birçok ülkesinde grev hakkının demokrasinin bir gereği olarak II. Dünya Savaşı'ndan sonra hızla kabul edildiğini söyleyebiliriz. 1948 İtalya Anayasası'nda, 1970'lerde ise İspanya, Yunanistan ve Portekiz Anayasalarında da grev hakkı yer almıştır (Tokol, 2017, s. 116).

Almanya, Hollanda ve Belçika gibi ülkelerde grev hakkı ile ilgili herhangi bir yasal düzenleme yapılmamış (Uçkan, 2013, s. 174-175), grev uygulama ve uygulamanın kabulü esasına bağlı olarak fiili bir kurumlaşma oluşmuştur (Makal, 1987, s. 18).

Türkiye'de ise ilk kez 1961 Anayasası ile anayasal bir hak halini alan grev hakkı, 1982 Anayasası'nda da 54. madde ile düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır (Uçkan, 2013, s. 175). Dolayısıyla, ülkemizde 1961 yılından itibaren grev hakkının tanınması sisteminin kabul edildiğini söyleyebiliriz.

Grevin hak olarak kabul edildiği grev hakkının tanınması rejiminde, bu hak yasal düzeyde korunmaktadır. Böylece hukuki yönden güvence altına alınan grev hakkı ancak yine hukukun öngördüğü ölçüde sınırlanabilmektedir.

1.3. KARŞILAŞTIRMALI HUKUKTA VE TÜRK HUKUKU'NDA GREV HAKKI

1.3.1. Karşılaştırmalı Hukukta Grev Hakkı

Grevin bir hak olarak kabul edilmesi ve hukuki bir kavram olarak gelişmesi ancak yakın zamanlarda mümkün olabilmiştir. Grev olgusu çok uzun bir süreden beri var olmasına rağmen söz konusu kavramın bir hak ya da özgürlük olarak hukuk alanına girmesi yenidir. Genel olarak, II. Dünya Savaşı sonuna kadar hukuk düzenince kabul edilmemiş ve korunmamıştır (Deniz, 1996, s. 504).

Bugün için grev hakkı veya özgürlüğünün gerekliliği çoğu ülkede kabul edilmekte ve Anayasalarda "ekonomik ve sosyal haklar" düzenlemelerinde grev hakkına ayrıca yer verilmektedir (Narmanlıoğlu, 2016, s. 504).

Grev hakkının güvence altına alındığı ilk bağlayıcı uluslararası belge Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi olarak da adlandırılan Avrupa Sosyal Şartı 18 Ekim 1961 yılında kabul edilmiş ve 26 Şubat 1965 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu belge, Türkiye tarafından 14 Ekim 1989 yılında onaylanmıştır (Sur, 2015, s. 386). Ancak Şart'ın sendika, toplu pazarlık ve grev haklarını güvence altına alan 5. ve 6. maddelerine çekince konulmuştur (Topalhan, 1997, s. 13). Sosyal Şartın sendika, toplu iş sözleşmesi ve greve ilişkin hükümlerinin ülkemiz tarafından onaylanırken kapsam dışı bırakılmasının başlıca nedeni, Şart'ta grev hakkının yalnızca işçilere değil, tüm çalışanlara tanınmış olmasıdır (Sur, 2015, s. 386). Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi) çalışma hayatıyla ilgili ayrıntılı bir düzenleme getirmiş olmasına karşın, hakların korunması için yeterli bir güvence mekanizması kuramamıştır (Aktay, 1993, s. 75).

Grev hakkının yer aldığı bir başka uluslararası belge, 1966 tarihli Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesidir (Makal, 1987, s. 19).

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi grev hakkına da yer vermiştir. Sözleşmenin 8/1-d maddesine göre, "Taraf devletler, yasalarına uygun olarak kullanılmak koşuluyla grev hakkını sağlamayı üstlenirler". Sözleşmenin aynı maddesinde bazı kısıtlamalara da yer verilmiştir. Bu madde, sözü edilen hakların silahlı kuvvetler, polis ya da devlet yönetiminin mensupları tarafından kullanılmasına yasal kısıtlamalar getirilmesine engel teşkil etmemektedir. Buna karşılık, "Bu maddenin hiçbir hükmü, Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 1948 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne "Taraf Devletlere, Sözleşme'de öngörülen güvenceleri ortadan kaldıran yasal tedbirler alma ya da yasaları bu güvenceleri ihlal edici şekilde uygulama yetkisi vermez" denilerek devletlerin kısıtlamalar getirirken tamamen özgür hareket edemeyeceğinin de altı çizilmiştir (Sur, 2015, s. 387).

Grev hakkını düzenleyen bir diğer uluslararası belge 8 - 9 Aralık 1989 yılında kabul edilen Çalışanların Sosyal Temel Hakları Topluluk Şartı'dır. Söz konusu Şartın Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Kısmı'nın 13. maddesinde; "Çıkar uyuşmazlığı halinde ulusal düzenlemeler ve toplu iş sözleşmelerindeki yükümlülükler saklı kalmak üzere, grev dâhil toplu mücadele hakkı tanınmalıdır", denilmiştir (Aktay, 1993, s. 97).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hiçbir sözleşmesinin lafzında grev hakkından bahsedilmemiştir (Sur, 2015, s. 387). Grev hakkının hiçbir ILO Sözleşmesi'nde ya da Tavsiye Kararı'nda ele alınıp özel olarak düzenlenmemiş olması, ILO'nun bu hakkı yok saydığı anlamına gelmemektedir (Gülmez, 1988, s. 226). Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) grev hakkının 87 sayılı Sözleşme tarafından korunan örgütlenme hakkının özünde doğal olarak var olduğunu vurgulamaktadır (Çelik, 2010b, s. 17). 87 sayılı Sözleşme'nin üç ayrı maddesine (3, 8 ve 10. maddeler) dayanılarak grev hakkını içerdiği kabul edilmektedir (Tosun, 2011, s. 79). 87 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesi ile çalışan örgütlerinin faaliyetlerinin, devlet müdahalesinden uzak tutulması gerektiğini ifade etmektedir (Baycık, 2019, s. 25). SÖK'e göre, 87 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesine göre sendikaların etkinliklerini, iş programlarını serbestçe düzenleme hakları vardır. Bu hüküm grev hakkını da kapsamaktadır. Gerçi işveren grubu 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin hiçbir yerinde grev hakkından söz edilmediğini ve grev hakkının

sendika özgürlüğü içinde yer almadığını ileri sürse de, SÖK bunun tam zıttı görüşü savunmaktadır (Kutal, 2019, s. 9). Gerçekten, başta SÖK olmak üzere ILO'nun tüm yetkili organlarının yorum ve kararlarında grev hakkı üzerinde durdurulduğunu görmekteyiz. (Kutal, 2013, s. 157).

98 sayılı ILO Sözleşmesi, işverenlerden ve işveren örgütlerinden gelebilecek her türlü engelleme, yasaklama ve müdahalelere karşı sendika özgürlüğünü korumayı amaçlamaktadır. İki ayrı belge olmakla birlikte, 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmelerinin güvenceye aldıkları hak ve özgürlükler açısından birbirini tamamlamaları nedeniyle 98 sayılı ILO Sözleşmesini, 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin ikizi olarak nitelendirmek mümkündür (Uçkan, 2013, s. 36).

SÖK, sendikal hareketlerde grevin etkin bir araç olmasının korunması koşulu ile grevden etkilenenleri koruyabilmek için grev devam ederken asgari düzeyde hizmetin verilmesini sendika özgürlüğüne aykırı bulmamaktadır. Ancak böyle bir hizmetin verilmesi üç durumdan birinin varlığı halinde söz konusu olabilecektir. Bunlar (Kutal, 2019, s. 17):

- Grev nedeniyle toplumun tümünün ya da bir kısmının yaşamının, güvenliğinin ya da sağlığının tehlikeye girebilecek olması,
- Temel hizmetlerden sayılmasa dahi grevin çok geniş alana yayılması ve uzun sürmesi nedeni ile halkın zorunlu ihtiyaçlarını karşılayamaması ve bu durumun ağır bir krize neden olabilmesi,
- Grev nedeniyle halkın çok önemli bir kamu hizmetinden yoksun kalmasıdır.

1.3.2. Türk Hukuku'nda Grev Hakkı

Osmanlı İmparatorluğu döneminde çıkarılan, ancak Cumhuriyet döneminde de varlığını sürdüren hukuksal düzenlemelerin en önemlilerinden biri Tatil-i Eşgal Kanunu'dur. 1909 tarihli Kanun, kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlardaki çalışma ilişkilerini düzenlemekte ve sendikal örgütlenmeye, grevlere ve iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümüne ilişkin hükümler getirmiştir (Makal , 1999, s. 42). Kanun, hükümetten ruhsat ve imtiyaz alarak kamu hizmeti gören

işyerlerinde grevden önce bir uzlaştırma aşamasından geçilmesini zorunlu kılmıştır (Sur, 2015, s. 388) (Yıldırım, 2013, s. 311). Ancak, tarafların anlaşmalarını zorunlu tutmamış, anlaşma sağlanamaması halinde çalışanların işi terkedebileceklerini öngörmüştür. Bu barışçı aşamadan sonra ise greve gidilebilmesine izin vermiştir (Talas, 1979, s. 293).

Türkiye'de ilk defa, çalışma ilişkilerini bireysel ve toplu boyutlarıyla düzenleyen ve dönemine göre bütünsel olarak nitelendirilebilecek bir kanun olan 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu, daha sonraki dönemlerde Türk çalışma ilişkilerinin çerçevesini çizen temel metin olmuş ve 1967 yılına kadar da yürürlükte kalmıştır. 3008 sayılı Kanun'da iş mücadelesi araçları olarak grev ve lokavt yasaklanmıştır. 3008 sayılı Kanun grevleri tümüyle yasaklamakla kalmamış aynı zamanda cezai yaptırıma da tabi tutmuştur. Devletin ekonomik yaşama yoğun biçimde müdahale ettiği bu dönemde işçi ve işverenler karşıt çıkarlara sahip sınıflar olarak görülmemiştir. Bir uyuşmazlık çıktığında bunun devletin hakemliğinde barışçı bir çözüme kavuşturulması yolu benimsenmiştir (Sur, 2015, s. 388).

1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nun sınıf esasına dayanan cemiyet kurma yasağı getiren hükmü 1946 yılında kaldırılmış, böylece sendikaların kurulması mümkün olabilmiş ve 1947 tarihinde çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile de yeni bir döneme geçilmiştir. Ancak, serbest bir sendikacılık hareketini değil, emek üzerinde sosyal bir kontrolü amaçlayan 1947 tarihli Sendikalar Kanunu, sendikaların faaliyetlerine getirdiği geniş sınırlamalar yanında, 7. maddesinde greve teşvik ve teşebbüsü cezai yaptırıma da bağlamıştır (Makal, 2011, s. 270-271). Böylece 1936 tarihli İş Kanunu'nda açıkça yer verilen grev yasağı, 1947 tarihli Sendikalar Kanunu'nda da sendikalara greve teşvik cezası getirilerek pekiştirilmiştir (Koçak, 2014, s. 24). CHP ve DP'nin grev hakkının verilmesine yönelik tartışmalar, bu hakkı vereceğini vaadeden DP'nin iktidarı boyunca gerçekleşmemiştir (Koçak, 2008, s. 75). Buna karşılık, grev hakkı dönem içinde giderek işçi hareketinin tamamı tarafından sahiplenilen ve savunulan temel bir hakka dönüşmüştür (Koçak, 2014, s. 24).

Grev hakkının verilmesi ile ilgili çabaların yanı sıra yasağa rağmen dönem içinde birçok fiili grev de ortaya çıkmıştır (Koçak, 2014, s. 26). Makal, 1951-1960 yılları arasında 1104 iş ihtilafının çıkarıldığına dikkati çekmiştir (Makal, 2002, s.

507). 1950'li yıllar boyunca oluşan birikim, 1960'lardaki işçi hareketinin yükselişine zemin hazırlamıştır (Koçak, 2014, s. 26).

1961 Anayasası ile grev anayasal hak düzeyine ulaşmıştır. Aşağıda 1961 Anayasası ve sonraki dönemlerde grev hakkına yönelik anayasal düzenlemeler ile kanunlara değinilecektir.

1.3.2.1. Anayasalarımızda ve Kanunlarımızda Grev Hakkı

1.3.2.1.1. 1961 Anayasası'nda ve 275 Sayılı Kanun'da Grev Hakkı

1961 Anayasası, işçi hareketinin siyasallaşması ve toplumsal etkinliğinin artışı için oldukça elverişli koşullar sunmuş, toplu işçi haklarını Anayasal güvenceye kavuşturmuştur.

Sosyal devlet ilkesi ilk defa 1961 Anayasası ile benimsenmiştir. 1961 Anayasası, klasik kişi hak ve özgürlüklerinin yanı sıra ekonomik ve sosyal hakların tanınmasıyla, ekonomik ve sosyal bakımdan güçsüz olan grupların da korunmasını hedeflemiştir. Güçsüzlerin ancak sosyal ve sendikal hakların tanınmasıyla korunabileceğinden hareketle 1961 Anayasası örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkını ilk kez güvence altına almıştır (Uçkan, 2013, s. 6). 1961 Anayasası'nda grev ve toplu sözleşme temel haklar arasında yer almış ancak bazı kayıt ve şartlara tabi tutulmuştur. Nitekim, söz konusu hakların düzenlenmesi kanunlara bırakılmıştır (Keskinoğlu, 1996, s. 494). Sendikal hakların 1961 Anayasası'nda yer almasında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve sendikaların rolünün önemli olduğu söylenebilir. Anayasa'yı hazırlayan Kurucu Meclis çeşitli toplumsal kesimlerin temsiline olanak vermiştir. TÜRK-İŞ Yönetimi ve İcra Kurulu ile bütün işçi federasyonları ve işçi birliklerinin Yönetim ve İcra Kurulu üyelerinin seçtiği 6 temsilci de Kurucu Meclis'te yer almıştır. Bu temsilciler ICFTU kanalıyla diğer ülke anayasalarında sendikal haklarla ilgili düzenlemeleri elde ederek ve bu yolla Anayasa çalışmalarına katkıda bulunmuşlardır (Çelik, 2010a, s. 319-329).

1961 Anayasası'nın 47. maddesi "toplu sözleşme ve grev hakkı" madde kenar başlığı ile düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre:

"İşçiler işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler."

"Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ile işverenlerin hakları kanunla düzenlenir."

1961 Anayasası'nın yukarıda belirtilen hükümlerinden yola çıkarak, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının öznesinin "işçiler" olduğunu söyleyebiliriz. İşçiler dışında kalan çalışanlar ve memurlar anayasal güvenceden yoksun bırakılmıştır (Gülmez , 2013, s. 76). Grev hakkını işçiler için Anayasal güvenceye alan 47. maddenin Temsilciler Meclisi'nde görüşülmesi sırasında, memurların toplu sözleşme ve grev hakkından yararlanması konusu tartışılmamıştır. Temsilciler Meclisi'nin işçi kesiminden gelen üyeleri ve madde üzerinde söz alan diğer konuşmacılar bu düzenlemeyi eleştirmemişlerdir. Bununla birlikte, işveren çevrelerinden Dündar Soyer, tahdidedici bulduğu maddenin ilk fıkrasındaki "işçiler" terimi yerine "çalışanlar" terimi konulmasında yarar görüp görmediğini Komisyon'a sormuş ve sorun grev hakkı ile ilgili olarak gündeme gelmiştir. Anayasa Komisyonu sözcüsü Aksoy, "çalışanlar" yerine "işçiler" teriminin tercih edilmiş olmasının nedenlerini açıklamış, bu sınırlamayı ülke koşullarının grev hakkının memurlar için Anayasal güvenceye kavuşturulmasına elverişli olmadığı gerekçesine dayandırmıştır (Gülmez, 1990, s. 6-7). Gerçekten işçilerin grev hakkı konusunda ortaya çıkan bu demokratik anlayış, o dönemde memurların grev hakkı bakımından resmi çevrelerde kabul görmemiştir. Aksoy'a göre, 1961 Anayasası'nda işçilere açıkça tanınan grev hakkının memurlara da tanınması, topluma egemen olan çevrelerce "toplumsal felaket" olarak görülmüş ve dolayısıyla söz konusu hak memurlara tanınmamıştır (Aksoy, 1971, s. 2). Aksoy; "… Şartlarımızın henüz buna elverişli olduğuna kani değiliz. Bu demek değildir ki, kanun koyucu ileride böyle bir hakkı benimseyemez. Maddede, bu hakkın memurlara tanınmayacağını ifade eden bir kayıt yoktur… Ama kanun koyucu onlara grev hakkını tanırsa, buna mani yoktur" şeklinde görüşlerini ifade etmiştir (Gülmez, 1990, s. 7).

1961 Anayasası ile tanınan grev hakkının hayata geçmesi için gerekli olan kanunların çıkarılması gecikmiştir. Grev hakkı, Anayasa'da yer almakla birlikte henüz kanunlaşamamasına rağmen, grevler ve işçi eylemlerinde hareketlenme gözlenmiştir. Özellikle 1961 yılının son günü İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB) grevli sendikal hakların verilmesi için İstanbul Saraçhane'de bir miting düzenlemiştir. Bu miting Saraçhane Mitingi olarak tarihe geçmiştir (Keskinoğlu, 1996, s. 494). Söz konusu miting 31 Aralık 1961'de "grev hakkı" talebi ile 100.000 civarında işçinin katılımıyla gerçekleşmiştir. Mitingin temel talebi 1961 Anayasası'nda yer alan grev hakkının yasal düzenlemeye kavuşması olmuştur (Aydın, 2010, s. 13). Yine, 1963 yılı başında İstanbul'daki Kavel Kablo Fabrikası işçilerinin başlattığı iş bırakma şeklindeki direniş, grev hakkının kanunlaşmasında önemli bir dönüm noktası olmuştur (Keskinoğlu, 1996, s. 494). Türkiye Maden – İş Sendikası'nca eksik ödenen ikramiyelerin ödenmesi, işten atılan işçilerin geri alınması ve sendikadan istifa baskılarına son verilmesi talebiyle greve gidilmiştir (Aydın, 2010, s. 31). Böylece uzun tartışmalardan sonra 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları çıkarılmıştır

1961 Anayasası, yalnızca sosyal ve ekonomik haklar yönünden değil, birçok temel hak yönünden oldukça önemli düzenlemeler getirmiştir. 1924 Anayasa'nda kişi hak ve ödevleri ile siyasi hak ve ödevlere yer verilmiştir. Buna karşın, 1961 Anayasası'nda kişi hak ve ödevleri, siyasi hak ve ödevler ve sosyal ve ekonomik hak ve ödevler düzenlenmiştir. Sosyal ve ekonomik haklar çalışma yaşamını ilgilendiren birçok hak ve özgürlüğü uhdesinde barındırmaktadır. Grev hakkı da bu haklardan biridir. Dolayısıyla, grev hakkının Anayasal bir hak olması ve daha sonra çıkarılacak 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na eklenmesi bir bakıma 1961 Anayasası'nın ürünüdür.

Grev hakkının yalnızca işçilere tanınmış olması ve diğer bağımlı çalışanlar ile memurların grev hakkının Anayasal güvence altına alınmaması, kanaatimizce 1961 Anayasası'nın büyük bir eksikliğidir. Ancak bu, grev hakkının işçi niteliği taşımayan bağımlı çalışanlar ile memurlara yasaklandığı anlamına da gelmemektedir. Nitekim yukarıda belirttiğimiz üzere Aksoy bu duruma işaret etmiştir.

Üzerinde durulması gereken bir konu da 1961 Anayasası'nın 1924 Anayasası'ndan farklı olarak temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alınması

yönünde ilk defa düzenleme yapmasıdır. 1924 Anayasası'nda ekonomik ve sosyal haklar güvence altına alınmamıştır. 1961 Anayasası'nda ise temel hak ve özgürlüklerin Anayasa'nın sözüne ve ruhuna aykırı olmadan kanunla sınırlanabilmesi ve hakkın özüne dokunulamaması ilkeleri benimsenerek, yine temel hak ve özgürlüklerin ancak Anayasa'da belirtilen "özel" sebeplerle sınırlanması prensibi benimsenerek temel hak ve özgürlüklere yönelik sınırlama rejimi benimsenmiştir. Sağlamış olduğu bu özgür ortam ile 1961 Anayasası'nın çalışma yaşamının demokratik kazanımlar anlamında gelişmesine olanak sağladığını söyleyebiliriz.

1.3.2.1.2. 1982 Anayasası'nda ve 2822-6356 Sayılı Kanunlarda Grev Hakkı

12 Eylül 1980 darbesi, piyasacı yeni birikim rejiminin kurulması sürecinin belirli bir aşamasında yürürlüğe konulmuş olan bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Gerçekten 12 Eylül darbesi, serbest piyasa düzeninin kurulması sürecine hız kazandırmak için işçi sınıfı hareketinin bastırılması ve gerekli olan temel yasal ve kurumsal altyapının güvenli bir şekilde oluşturulması için gerçekleştirilmiştir (Akpınar, 2018, s. 90-91). Nitekim, sonraki üç buçuk yıl boyunca iktisat politikalarının "sermayenin bir karşı saldırısı" biçiminde gelişmesini, işgücü piyasasını askeri bir denetim altında tutarak gerçekleştirmiştir (Boratav, 2018, s. 164).

Darbe ile birlikte toplu sözleşme ve grev hakları askıya alınarak; birçok sendika ve konfederasyonun faaliyetleri durdurulmuştur. Yasakların ve kısıtlamaların esas hedefi, yeni ekonomi politikasının sorun yaşanmadan uygulanabilmesini sağlamak olmuştur. Yeni ekonomi politikası ile parasal gelirlerin, özellikle de ücretlerin artışı önlenmeye çalışılmıştır. Enflasyon artışını durdurabilmek, kar oranını artırmak, ihracatı geliştirmek ve özel sektörün rekabet şansını artırabilmek için amaçlanan hedeflerden biri ücret artışını durdurmaktı. Bunun için mücadeleci sendikaların kapatılması ve susturulması gerekmiştir. Aynı gerekçelerle, toplu sözleşme ve grev hakları yok edilerek, işverenlerin en uzun dönem için maliyette ücret payını öngörmeleri sağlanmış olacaktı. Böylece Vehbi Koç'un 1980 sonunda dile getirdiği istek gerçekleşmiştir. Koç: "Üç senelik bir iş barışı yapma

mecburiyetindeyiz. Grevlerle çok şey kaybettik. Maliyetlerimiz çok yükseldi. Üretimi artırmak, petrol kadar önemli. İşçi, işveren, devlet ortaya gelsin. Enflasyona göre ne zaman (ücret artışı) vermek lazımsa işçinin ücretine o zaman yapılsın" şeklinde görüş belirtmiştir (Güzel, 2016, s. 255-256). Aşağıda daha ayrıntılı ele alacağımız Yüksek Hakem Kurulu (YHK), 1980 – 1983 yılları arasında iş barışını sağlamak amacıyla olağanüstü koşullar bitene kadar ücret artışları ve çalışma koşullarının saptanmasında tek yetkili makam olarak görev yapmıştır.

1982 Anayasası ve daha sonra çıkarılan 2821-2822 sayılı Kanunlar, sendikaların özgür toplu pazarlık ve grev haklarına büyük sınırlamalar getirmiştir (Özerkmen, 2003, s. 251).

1982 Anayasası'nın 54/I. maddesi grevin yasal anayasal tanıma alanını diğer bir deyişle kanunlarla sınırlanamayacak yönlerini belirlemiştir. Buna göre:

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir."

1982 Anayasası'nın bu hükmünden hareket edildiğinde grev hakkına ilişkin şu iki nitelik ön plana çıkmaktadır (Sur, 2015, s. 389-390):

- Grev hakkı, 1961 Anayasası'nda olduğu gibi 1982 Anayasası'nda da "işçilere" tanınmıştır. İşçi niteliği taşımayanlar için grev hakkından söz edilmemiştir. Buna karşılık, Anayasa işçi niteliğini taşımayanlar için grev hakkını yasaklamamıştır.
- Greve, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlık üzerine gidilebilmektedir. Buna karşılık, toplu sözleşme süreci olmadığında anayasal anlamda bir grev hakkından söz edilemeyecektir. Diğer bir deyimle, yalnızca çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarında greve gidilebilecektir.[2]

1982 Anayasası'nın 54/II. maddesinde ise şu hükme yer verilmiştir:

2 Gülmez, 1982 Anayasası'nın 54. maddesi ile grev hakkının yalnızca işçilere tanındığını ve toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda diğer bir deyimle toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıklarında greve gidilebileceğini belirtmiş; ancak, Anayasa hükmünden ne grev hakkının memurlara yasaklandığı, ne de hak uyuşmazlıkları çıkması durumunda başvurulabilecek "hak grevi"nin işçilere yasaklandığı sonucunun çıkarılamayacağını ifade etmiştir. Görüşünü ise 274 sayılı Kanun'un lokavtla ilgili (m.14/1, h ve 14/4) maddelerinin Anayasa'ya aykırılığı nedeni ile yapılan iptal isteminin Anayasa Mahkemesi'nce geri çevrilmesine dayandırmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. (Gülmez, 1990, s. 128).

"Grev ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz."

1982 Anayasası'nın bu hükmü iki konuya dikkat çekmektedir (Sur, 2015, s. 390-391):

- Grev ve lokavtın iyiniyet kurallarına aykırı olmaması kuralı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralı çerçevesinde ele alınabilir. Söz konusu hükme göre, *"Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır".*
- Grev ve lokavtın toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde yapılamayacağı kuralı ise oldukça geniş bir yoruma tabi tutulduğundan, hukuki güvenlik yönünden eleştirilmektedir.

Grev ve lokavtın gerek iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, gerekse toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılıp kullanılmadığı konusunda takdir yetkisi hâkimlere ait olacaktır.

1982 Anayasası'nın 54/III. maddesinde şu hükme yer verilmiştir:

"Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir."

1982 Anayasası'nın bu hükmü grev ve lokavtın yasaklanabileceği ve ertelenebileceği hallerin ve işyerlerinin kanunla düzenlenebileceğini belirtmiştir. Nitekim, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 62. maddesi ile grev ve lokavt yasakları, 63. maddesi ile de grev ve lokavtın ertelenmesi düzenlenmiştir.

1982 Anayasası'nın 54/IV. maddesinde şu hükme yer verilmiştir:

"Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kurulu'na başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulu'nun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir."

1982 Anayasası'nın bu hükmü iki önemli konuya işaret etmektedir:

- Birincisi, grev ve lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda uyuşmazlığın YHK'nca çözümlenmesi suretiyle zorunlu tahkim yolu öngörülmüştür. Bu hüküm çalışmamızın asıl hedefi olan grev ertelemeleri üzerinde son derece olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. Zira, grev erteleme müessesesi, grev yasaklama rejimine dönüşecek ve bu durum anayasal bir boyut kazanmış olacaktır.
- İkincisi ise, YHK kararlarının hukuki niteliği ile ilgilidir. Şöyle ki, erteleme süresi sonunda veya uyuşmazlığın her safhasında tarafların anlaşmasıyla YHK'na başvurulabilecektir. Bu durumda YHK uyuşmazlığı kesin olarak bağıtlayacaktır. Dolayısıyla, tekrar greve devam edebilme olanağı olmayacak ve bizzat Anayasa ile tanınan grev hakkı yine Anayasa ile kullanılamaz hale getirilmiş olacaktır.

Görüldüğü üzere 1982 Anayasası'nın 54/IV maddesi "zorunlu tahkim" müessesesini düzenlemiştir. Bu noktada 1961 Anayasası'ndan önceki ve sonraki dönemi de ele almak gerekmektedir. Zira, ülkemizde devletin çalışma hayatına müdahalesini artırma eğilimine girdiği dönemlerde zorunlu tahkim müessesesi önemli bir araç haline gelmiştir. Çalışma hayatında tarafların, yaşayacakları uyuşmazlıkların serbestçe kendi aralarında çözümlenebileceği durumlarda ise zorunlu tahkim istisnai bir nitelik taşıyacaktır (Topalhan, 1997, s. 166).

3008 sayılı İş Kanunu, toplu iş uyuşmazlıklarına devlet müdahalesinin ülkemizdeki ilk yasal dayanağı olmuştur. Ancak bu müdahale ve kanunun toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin hükümleri 1939 yılında yürürlüğe girmiştir.1938 yılında çıkarılan 3516 sayılı Kanun'un 1. maddesi, 3008 sayılı Kanun'un toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin hükümlerinin 1939 yılından itibaren yürürlüğe gireceğini öngörmüştür. 3008 sayılı İş Kanunu grev ve lokavtı yasaklamış ve iş uyuşmazlıklarının çözümünü zorunlu uzlaştırma ve zorunlu tahkim müesseselerine bırakmıştır. Bu nedenle, 3008 sayılı Kanun'un yürürlükte kaldığı dönem, zorunlu tahkim sisteminin hâkim olduğu dönem olmuştur. (Topalhan, 1997, s. 167).

Daha önce belirttiğimiz üzere 1961 Anayasası mevcut grev yasağına son vermiştir. Aynı zamanda *"Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ile işverenlerin hakları kanunla düzenlenir"* hükmü ile kısmi serbesti sisteminin uygulanacağını belirtmiştir. Anayasa'nın öngördüğü özel Kanun 15.07.1963 tarihli ve 275 sayılı

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'dur. Bu Kanun, işçilerin grev hakkı ile işverenlerin lokavt hakkını sınırlı bir şekilde düzenlemiştir. 275 sayılı Kanun; toplu çıkar uyuşmazlıklarının yanında toplu hak uyuşmazlıkları için de grev ve lokavt yapma imkânını tanımış, toplu iş uyuşmazlığında kanuni greve veya lokavta başvurabilmek için, öncelikle uzlaşma konusunda başvuru yapılmasını zorunlu kılmıştır. Özellikle toplu çıkar uyuşmazlıklarında öncelikle "toplu görüşme" aşamasına başvurmak zorunluluğu vardır. Toplu görüşmenin sonunda bir anlaşmaya varılırsa, uyuşmazlık bir "toplu iş sözleşmesi" yapılmak sureti ile sona erdirilmiş olur ve artık toplu iş sözleşmesi süresi içinde çıkar uyuşmazlığı için grev ve lokavta başvurulamaz. Toplu görüşme aşamasının anlaşma ile sonuçlanmaması halinde, taraflarca seçilen birer tarafsız aracı ile bir üçüncü tarafsız aracıdan oluşturulan bir Uzlaştırma Kurulu'nun karar vermesini sağlayan "uzlaştırma" aşamasına başvurulması gerekir. Taraflar Uzlaştırma Kurulu'nun çoğunlukla aldığı kararı kabul ederlerse yine uyuşmazlık sona ermiş olur. Bu durumda kabul edilen Uzlaştırma Kurulu kararı toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Şayet uzlaştırma aşaması da olumlu sonuçlanmazsa, keyfiyet Uzlaştırma Kurulu'nca bir tutanakla tespit edilir. Bundan sonraki aşama grev ve lokavt yasağı yoksa grev ve lokavt; grev ve lokavt yasağı varsa zorunlu tahkim aşamasıdır. (Oğuzman , 1967, s. 7-8).

275 sayılı Kanun m.19/III-2 şu şekildedir: *"Bu maddede zikri geçen hallerde greve veya lokavta karar verilmesi kanunen caiz olmayan hallerde taraflar, özel veya kanuni hakeme başvurabilirler".* Kanun'un bu hükmünden hangi halde kanuni hakeme gidileceği, daha önce toplu görüşme ve uzlaştırma safhalarından geçmenin şart olup olmadığı, kanuni hakeme gitmek için taraflardan birinin başvurusunun yeterli olup olmadığı anlaşılamamaktadır. Buna karşılık Bakanlar Kurulu tarafından hazırlanan tasarının 16. maddesi bu konuya ilişkin daha açık bir hüküm getirmiştir. Buna göre: Uzlaşmaya varılmadığını gösteren tutanakların verilmesinden sonra toplu görüşme ve uzlaştırma sırasında tekliflerinden bir veya birkaçı kabul edilmemiş bulunan taraf veya taraflar:

a) Grev veya lokavt yapabilecek durumlarda özel tahkim yahut grev veya lokavta gitmekte,
b) Grev veya lokavt yapılamayacak durumlarda ise özel veya kanuni tahkim yoluna başvurmakta serbesttirler" denilmektedir.

Bu hükümlerden, kanuni hakeme ancak grev ve lokavt yapılamayacak hallerde toplu görüşme ve uzlaştırma sonuç vermedikten sonra gidileceği ve yalnız bir tarafın başvurusunun yeterli olduğu anlaşılmaktadır.

Millet Meclisi Geçici Komisyonu buna benzer bir hükmü 19. maddeye 4. bent olarak koymuş ve bu bendin 2. fıkrası Millet Meclisi'nde: *"Bu maddede zikri geçen hallerde greve veya lokavta karar verilmesi caiz değilse, taraflar, özel veya kanuni tahkime başvurmakta serbesttirler"* şeklinde kabul edilmiştir. Ancak Cumhuriyet Senatosu'nda yapılan değişiklik üzerine madde gereksiz yere arka arkaya iki defa "hallerde" kelimesi kullanılmak suretiyle karışık bir ifade ile kanunlaşmıştır.

Yapılan değişikliğin Bakanlar Kurulu tasarısına göre esaslı bir sistem değişikliğini içermediği, sadece ifadeyi düzeltme amacı taşıdığı görüşmelerin seyrinden ve verilen değişiklik önergesi metninden açıkça anlaşılmaktadır.

İfadesi kötü olmasına karşın mevcut hükmün, kanuni hakeme başvurulabilmesi için iki şart aradığı görülmektedir:

- Birinci şart, bir toplu iş uyuşmazlığında grev veya lokavt kararı alınabilecek aşamaya gelinmesidir. Fıkradaki, "Bu maddede zikri geçen hallerde" ibaresiyle bu kastedilmektedir. Yani gerek toplu çıkar uyuşmazlıklarında, gerekse toplu hak uyuşmazlıklarında, uzlaştırmanın sonuç vermediğine dair tutanak alınmış olmalıdır.
- İkinci şart, grev ve lokavt kararı alınamamış olmalıdır. Fıkradaki "grev veya lokavta karar verilmesi kanunen caiz olmayan hallerde" ibaresi de bunu ifade etmektedir.

Grevin ve lokavtın uygulanması yasak olan bütün hallerde değil, sadece grev ve lokavt kararı alınamayan hallerde kanuni hakeme gidilebilecektir (Oğuzman , 1967, s. 10-11).

275 sayılı Kanun'un 35. maddesine göre, zorunlu tahkimin uygulama alanı içerisinde bulunan toplu iş uyuşmazlıklarında, uyuşmazlığın tahkim yolu ile çözülebilmesi için uyuşmazlığın taraflarından birinin İl Hakem Kurulu'na veya YHK'na başvurması gerekmektedir (Topalhan, 1997, s. 171). Başvuru işyeri düzeyindeki toplu iş uyuşmazlıkları ile işkolu seviyesinde olup da yalnız bir ilde

bulunan işyerlerini ilgilendiren toplu iş uyuşmazlıklarında İl Hakem Kurulu'na; birden fazla ilde bulunan işyerlerini ilgilendiren işkolu seviyesindeki uyuşmazlıklarda YHK'na yapılmak zorundadır. 275 sayılı Kanun'un 37/I. maddesinin ifade ettiği üzere, kesinleşmiş İl Hakem Kurulu kararları ile YHK kararları, belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Fakat bu ancak toplu menfaat (çıkar) uyuşmazlıkları için bir anlam taşımaktadır. Toplu hak uyuşmazlığında kanuni hakem kararının sonuçları, tıpkı özel hakem kararları gibi genel hükümlere tabi olacaktır (m. 37/II).

Toplu iş uyuşmazlığının tarafları anlaşarak, uyuşmazlığın her aşamasında gerek toplu hak uyuşmazlıklarında, gerek toplu çıkar uyuşmazlıklarında, gerek grev ve lokavt kararı alınabilecek hallerde, gerekse grev ve lokavtın yasak olduğu hallerde "özel hakeme" başvurabileceklerdir. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında özel hakeme başvurulmuşsa, hakem kararı belirsiz süreli toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Hak uyuşmazlıklarında özel hakem kararı ise genel hükümlere tabidir (Oğuzman , 1967, s. 11-13).

12 Eylül 1980 yılında Türk Silahlı Kuvvetleri yönetime el koymuş ve Milli Güvenlik Konseyi 3 numaralı karar ve 15 numaralı bildirisi ile "tüm grev ve lokavtları ikinci bir emre kadar ertelemiştir. Konsey, 24.12.1980 tarih ve 2364 sayılı "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanunu" çıkarmıştır. Sendikaların toplu pazarlık faaliyetine engel olunması ve işçilerin ekonomik hak ve menfaatleri yönünden kayba uğramamaları için süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin gerekli değişiklikler yapılarak sonra yeniden yürürlüğe konulması gerekmiş, bu görev 2364 sayılı Kanun ile YHK'na verilmiştir. Ancak, YHK'na verilen bu yetki yeni toplu iş sözleşmesi yapma değil, yalnızca süresi dolmuş olan toplu iş sözleşmelerinde gerekli değişiklikleri yaparak yürürlüğe koymaktır (Topalhan, 1997, s. 171-172). 1980-1983narası döneme ileride grev ertelemeleri kısmında ayrıntılı olarak değinilecektir.

1982 Anayasası'nın 53. ve 54. maddelerine dayanılarak hazırlanan 05.05.1983 tarihli ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 275 sayılı Kanun'un toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kabul etmiş olduğu esasların büyük bir kısmını terketmiştir. Bunlardan birincisi toplu hak uyuşmazlıklarının iş mücadelesi yoluyla çözümüdür. 2822 sayılı Kanun'un 60. maddesi yalnızca toplu

menfaat (çıkar) uyuşmazlıklarının iş mücadelesi yoluyla çözümlenebileceğini, hak uyuşmazlıklarında ise yetkili iş mahkemelerine dava açılabileceğini hükme bağlamıştır. İkinci olarak, 2822 sayılı Kanun ile 17 yıl boyunca uygulama alanı bulan Uzlaştırma Kurulu kaldırılmış ve yerine tek bir kişinin devreye gireceği "Arabuluculuk" müessesesi düzenlenmiştir. Arabulucu, taraflar arasındaki görüş ayrılıklarını gidermeye ve anlaşmaya yardımcı olmaya çalışacaktır.

2822 sayılı Kanun'a göre, taraflar iş mücadelesine ancak toplu görüşme ve arabuluculuk aşamalarında anlaşma sağlanamaması durumunda başvurulabilecektir. 2822 sayılı Kanun'un 32. maddesinde grev ve lokavt yasaklarında, 34. maddesinde grev ve lokavtın ertelenmesi halinde, 36. maddesinde grev oylaması sonucunda işçilerin grevin uygulanmamasına karar vermeleri halinde zorunlu tahkim yolu ile uyuşmazlığın çözüme kavuşturulma yöntemleri açıklanmıştır. Çalışmamızla doğrudan ilgili olduğundan grev erteleme süresi sonunda YHK'nun devreye girmesi şu şekilde olacaktır: 275 sayılı Kanun'daki düzenlemeye göre, erteleme süresi sonunda grev ve lokavta devam edebilme imkânı varken, 2822 sayılı Kanun'un 34. maddesine göre, erteleme süresinin sonunda taraflar anlaşamamışlarsa grev ve lokavta devam edebilme imkânları yoktur. 1982 Anayasası'nda yer alan *"Ertelemenin sonunda uyuşmazlık YHK'nca çözülür"* hükmü, 2822 sayılı Kanun'da aynen korunmuştur. (Topalhan, 1997, s. 173-207). Böylece grev ve lokavt yasakları ile bunların ertelenmesi sonuç bakımından aynı hükme tabi tutulmuştur (Kutal, 2018, s. 8). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da 2822 sayılı Kanun ile benimsenen YHK'na benzer düzenlemelere yer verilmiştir. 6356 sayılı Kanun'a göre, grev ve lokavtın yasak olduğu işlerde ve işyerlerinde, grev ve lokavtın ertelendiği durumlarda ve grev oylaması sonucu grevin yapılmaması yönünde karar çıkması üzerine YHK uyuşmazlığı kesin olarak çözümleyecektir. Gerek 1982 Anayasası'na, gerek 2822 sayılı Kanun'a ve gerekse 6356 sayılı Kanun'a göre YHK kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

1.4. GREV ERTELEMESİ

"Erteleme" kavramı "başka zamana bırakmak" anlamına gelmektedir. "Grev Ertelemesi" kavramı ise, grev eyleminin kullanılması hakkının başka bir zamana

bırakılması, diğer bir deyimle belli bir süre sonra kullanılması anlamına gelmektedir. Grevin ertelenmesi ile grev hakkı ve söz konusu hakkın kullanımı bu sürenin sonuna kadar yapılamamaktadır (Topalhan, 1997, s. 46). Ancak, grev hakkı zarar vererek kullanılan bir hak olduğu için (Aktay, Arıcı, & Senyen/Kaplan, 2013, s. 601) devletler bu uyuşmazlıklarda kamu gücünü kullanarak toplumun ve devletin zarar görmesini önlemek amacıyla bazı sınırlamalar getirebilmektedirler. Bu sınırlamalara temel teşkil eden gerekçeler ise; devletin güvenliği, kamu güvenliği, halkın sağlığı, genel ahlakın korunması ve grevle ilgisi olmayanların haklarının korunması şeklindedir. Söz konusu yasaklar ise her ülkenin ekonomik, sosyal ve politik yapısına göre farklı olabilmektedir (Topalhan, 1997, s. 46).

Görüldüğü gibi yürütme organına grevlere müdahale yetkisinin verilmesi istisnai bazı durumların ortaya çıkmasını gerektirmektedir. Bu yetkinin kullanılabilmesi yukarıda belirttiğimiz gibi ülkenin iç ve dış güvenliği veya ülke sağlığının tehlikeye girmesi gibi nedenlere dayanmaktadır. Grevlerin yol açtığı zararların ülke güvenliğini tehlikeye düşürmesi mümkündür. Bu takdirde bazı ülkelerin mevzuatında hükümete özel yetkiler verilmiş ve grevci işçilere de bazı itiraz yollarına başvurma hakkı tanınmıştır (Kutal, 1972, s. 47).

Türk mevzuatı açısından konuya değinmeden önce değişik ülke örnekleri ile greve hükümetler tarafından hangi şartlarla müdahale edildiğini kısaca ele aldıktan sonra, özellikle 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun ABD'deki mevzuattan etkilenmesi dolayısıyla Taft Hartley Kanunu'nun grev ertelemesine yönelik düzenlemeleri ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.4.1. Karşılaştırmalı Hukukta Hükümetlerin Greve Müdahalesi

1.4.1.1. İngiltere'de Hükümetin Greve Müdahalesi

İngiltere'de hükümete iş mücadelesine müdahale yetkisini tanıyan Kanun, 1920 tarihli Olağanüstü Haller Kanunu (Emergency Powers Act)'dur (Bowers & Honeyball, 1990, s. 358). Olağanüstü Haller Kanunu'na göre, hükümet ulusal

düzeyde acil bir durumun varlığı halinde olağanüstü hâl ilanını takiben grevlere müdahale etme hakkına sahiptir (Çelik, 2016, s. 348).

Bu Kanun'a göre, hükümet bir taraftan başlamış ve uygulanmakta olan bir greve, bir taraftan da başlamak üzere olan greve müdahale etme hakkına sahiptir (Aydemir, 2001, s. 152).

Kanun'a göre, hükümet parlamentonun onayı ile olağanüstü hâl ilan ettikten sonra greve müdahale edebilecektir (Çelik, 2016, s. 348). Hükümetin grev hakkına müdahalesi doğrudan değil, ancak koşulları varsa olağanüstü hâl ilanından sonra mümkün olabilecektir. Söz konusu müdahale ise, grevleri yasaklamaya yönelik olmayıp, yalnızca grev eylemlerinin sonuçlarını yumuşatmaya ve bu eylemlere karşı savunma önlemlerinin alınmasına yöneliktir. Eğer hükümet, alınan önlemlerle grevlerin kamu düzeyindeki tehlikelerini yok edememişse, bu defa grevciler tarafından yapılmayan işler askeri kuvvetlere yaptırılacaktır (Aydemir, 2001, s. 152).

Diğer yandan, hükümetin greve müdahale yetkisini kullanabilmesi her zaman mümkün değildir. Bu yetkinin kullanılabilmesi için, başlamış veya başlamak üzere olan grev eyleminin su, elektrik, ısınma, aydınlanma ve yiyecek maddelerinin elde edilmesi gibi halkın zorunlu gereksinme maddelerini aksatması, ulaşım sistemini kesintiye uğratması gerekmektedir. Ayrıca grevin kamu düzenini önemli ölçüde kesintiye uğratması da gerekmektedir (Aydemir, 2001, s. 152-153) (Bowers & Honeyball, 1990, s. 358).

1.4.1.2. Fransa'da Hükümetin Greve Müdahalesi

Fransa'da grevleri ertelemek amacıyla "özel" bir kanun kabul edilmemiştir. 13 Temmuz 1938 tarihli Ulusal Hizmetler Kanunu işçi ve memur ayırımı yapılmaksızın bütün vatandaşları "ülkenin yüksek menfaatleri zorunlu kılıyorsa" milletin hizmetinde bulunmakla yükümlü tutmaktadır (Kutal, 1972, s. 47). Ulusal Hizmetler Kanunu hükümete, grevci işçileri silahaltına alıp, askeri disiplin içinde grev yapılan işlerde ve işyerlerinde çalıştırma yetkisi vermiştir. Bu yetki, yalnızca kamu işletmelerindeki ve hizmetlerindeki işyerleri için değil, aynı zamanda özel

teşebbüslere ait işyerlerindeki grevlerde de kullanılabilecektir. (Aydemir, 2001, s. 153).

Hükümet, halkın genel yaşantısını ve kamu düzenini tehlikeye soktuğunda grevlere müdahale edebilecektir (Çelik, 2016, s. 348).

Ulusal Hizmetler Kanunu'na göre, hükümet bir kararname ile greve müdahale yetkisini kullanabilir. Hükümet, yargı organından ya da idari kuruluştan görüş almaksızın ve kararnamenin yürürlüğe girmesi için herhangi bir yargısal organın onayına ihtiyaç duymaksızın bu yetkisini kullanabilecektir. Buna karşılık, hükümet kararnamesi bir idari işlem niteliğinde olduğundan, söz konusu kararnameye karşı idari yargıya (Conseild'Etat) başvurulabilmesi mümkündür. Böylece grev, greve müdahale yetkisinin kullanılması ile sona erecektir (Aydemir, 2001, s. 153).

1938 tarihli Ulusal Hizmetler Kanunu, Fransa'da tartışma konusu olmuştur. Yargı organları tarafından bu Kanun'un grev hakkına zarar verdiği görüşü kabul görmemiştir (Kutal, 1972, s. 48). Gerçekten, Fransız Danıştayı'nın çeşitli kararlarında söz konusu Kanun'un grevin özünü zedeler nitelikte olmadığı, kamu yararı ve kamu düzenini korumak, kamu hizmetlerinin sürekliliğini sağlamak amaçlarıyla kullanılabileceği ifade edilmiştir. Fransız Danıştay'ı, "Grev hakkı, bu hakkı düzenleyen kanunlar dâhilinde kullanılır" diyen Fransız Anayasası hükmü gereği, Anayasa'ya aykırılık iddialarını da reddetmiştir (Aydemir, 2001, s. 154).

Ulusal Hizmetler Kanunu'na göre, kanuni mükellefiyete tabi tutulan grevci işçiler çalışmayı reddederlerse, para ve hapis cezası gibi çok ağır cezai yaptırımlar ile karşı karşıya kalacaklardır. Ayrıca, bu işçiler hakkında işveren tarafından, disiplin cezası ve işten çıkarma cezalar da verebilecektir (Kutal, 1972, s. 48). 1938 tarihli Kanun'un hala yürürlükte olduğunu ve fevkalade az kullanıldığını da gözden uzak tutmamak gerekmektedir.

1.4.1.3. Almanya'da Hükümetin Greve Müdahalesi

Almanya'da, iş mücadelelerine kamu otoritelerinin müdahalesini öngören bir düzenleme bulunmamaktadır. Kamu otoritelerinin müdahale yetkisi dahi

bulunmamaktadır. Toplulukların, çalışma ve iktisadi koşullarını korumak ve geliştirmek için yapacakları iş mücadelelerinin engellenemeyeceği Anayasa hükmü olarak kabul edilmiştir (Aydemir, 2001, s. 155). Söz konusu hüküm, grev hakkının olağanüstü durumlarda da korunmasını öngörmektedir (Çelik, 2016, s. 348). Hemen belirtmek gerekir ki, burada bir toplu iş uyuşmazlığının çözümü için yapılan, diğer bir deyimle, mesleki amaçlı iş mücadelelerinin korunduğunu belirtmek gerekmektedir. Zira, mesleki amaç gütmeyen, örneğin siyasi amaçlı ve organize olmamış iş mücadeleleri korunmamaktadır (Aydemir, 2001, s. 155).

1.4.1.4. Japonya'da Hükümetin Greve Müdahalesi

Japon Endüstri İlişkileri'nde tarafların işbirliğinin son derece güçlü olduğunu söyleyebiliriz (Şenkal, 1999, s. 132). Bu işbirliği, taraflar arasında iş mücadeleleri yaşanmadığı anlamına gelmez. Japonya'da bazı temel hizmetlerde, kamu otoritesinin idari bir karar ile iş mücadelelerine müdahale edebileceği kabul edilmiştir. Dolayısıyla, temel hizmetlere yönelik işlerde iş mücadelesinin sınırlandığını ve yasakladığını söyleyebiliriz (Aydemir, 2001, s. 154).

Japon İş İlişkilerini Dengeleme Kanunu'nun 8. maddesinde iş mücadelesinin yasaklanabileceği topluma yönelik temel hizmetler şu şekilde ifade edilmektedir: Taşıma, posta, haberleşme hizmetleri; elektrik, su, gaz dağıtımı hizmetleri; kamu sağlığı çalışmaları ve Başbakan tarafından Millet Meclisi'nin onayı alınmak koşulu ile ulusal ekonomiyi veya halkın günlük yaşamını ciddi biçimde etkileyecek hizmetler. Kanun'un 37. maddesi bu tür işlerde iş mücadelesine gitmek isteyen taraflara, iş mücadelesinin başlama tarihinden en az 10 gün önce Çalışma Bakanlığı'na, İş İlişkileri Komisyonu'na veya Hükümet Temsilcisi'ne (Vali), uyuşmazlıkla ilgili bilgi verme yükümlülüğü getirmektedir. Söz konusu yükümlülüğe aykırı davranılması durumunda para cezası verilebilecektir.

Başbakan, topluma yönelik temel hizmetlerde işin durdurulması nedeniyle, olağanüstü hal kararı alabilecektir. Başbakan bu kararını almadan önce Merkezi İş İlişkileri Kurulu'na ve Merkezi Denizadamları İş İlişkileri Kurulu'na danıştıktan sonra kararını gerekçeli olarak verecektir. Olağanüstü hal ilanından sonra, taraflar

artık iş mücadelesine girişemeyecektir. Diğer bir deyimle, iş mücadelesi bu aşamadan sonra yasaklanmış olacaktır (Aydemir, 2001, s. 154-155).

1.4.1.5. ABD'de Hükümetin Greve Müdahalesi

A.B.D. çalışma ilişkileri sistemi, yalnızca bir sistemden değil, birkaç sistemden meydana gelmektedir. Öncelikle özel ve kamu kesimleri diye ikiye, sonra ise bunlar kendi içlerinde alt bölümlere ayrılmaktadır. Ekonominin özel kesiminde toplu pazarlık ilişkilerini düzenleyen beş temel kanun bulunmaktadır. Bu kanunlar şunlardır:

- Demiryolları ve havayolları endüstrilerinde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen 1926 tarihli Demiryolları İş Kanunu (Railway Labor Act),
- İşçi-işveren uyuşmazlıklarında mahkemelerin grev durdurma kararlarını (injunction) hangi hallerde verebileceklerini düzenleyen ve yargı organlarının bu çeşit durdurma kararları verme yetkilerini sınırlayan "Anti-injunction Act olarak da bilinen 1932 tarihli Norris-La Guardia Kanunu.
- Özel kesimin Demiryolları İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan büyük bölümünde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen 1935 tarihli Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu (Wagner Kanunu).
- Wagner Kanunu'na 1 No'lu başlık altında yer veren, ancak bu Kanun'un belirli hükümlerini değiştiren ve başka bazı yeni hükümler getiren 1947 tarihli İşçi-İşveren İlişkileri Kanunu (Taft-Hartley Kanunu).
- Sendika üyelerinin haklarını düzenleyen, üyeler için bir çeşit "Haklar Kanunu" niteliğinde olan 1959 tarihli İşçi-İşveren Durum Bildirme ve Açıklama Kanunu (Landrum-Griffin Kanunu).

Bunlara ek olarak, kamu kesiminde toplu pazarlık yetkisini belirleyen ya da toplu pazarlığı düzenleyen, eyalet, county, belediye ve vergi bölgelerinde çalışan kamu görevlilerini kapsayan başka kanunları çıkarmış eyaletler de vardır (Dereli, 1979, s. 87-88).

ABD'de endüstri ilişkileri sistemi ile ilgili olarak çıkarılan en önemli yasa Wagner Kanunu'dur. Wagner Kanunu ile sendikaların ve toplu pazarlığın

gelişmesine hizmet eden çeşitli düzenlemeler getirilmiş ve işçilere adil olmayan uygulamaların yapılmasını önlemek amacıyla Ulusal İşgücü Kurulu (NLRB) oluşturulmuştur (Uçkan, 2013, s. 258). Wagner Kanunu sendikaların güçlenmesini sağlayan bir kanun idi. Bu Kanun, işçilerin sendikalarını özgürce seçmelerine ve sendikanın, toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili olmasına olanak tanıyordu. Kanun'un sendikalaşmaya oldukça fazla etkisi olmuştur. Şöyle ki: 1935 yılında 3,5 milyon olan sendikalı işçi sayısı, 1947 yılında 15 milyona ulaşmıştır (Çelik, 2016, s. 346).

II. Dünya Savaşı sonrasında oldukça yüksek ücret talepleri ile artan grevler, sendikaların aleyhine bir ortamın oluşmasına yol açmıştır (Uçkan, 2013, s. 258). Wagner Kanunu'nun değiştirilmesi amacıyla Amerikan işveren örgütlerinden gelen baskılar etkili olmuş ve Ulusal Sanayiciler Birliği'nce (NAM) yapılan öneriler doğrultusunda 1947 yılında Taft Hartley Kanunu (Labor – Management Relations Act) kabul edilmiştir. Taft Hartley sendikaların etkinliğini azaltan ve sendikaları güçsüz hale getiren düzenlemeler yanında (örneğin; sendikalı işyeri – closed shop yönteminin kaldırılması) greve idari müdahalenin de yolunu açmıştır (Çelik, 2016, s. 346). Grevlerin kanunsuz olaylara neden olması, çalışma özgürlüğünü ortadan kaldırmaya yönelik olması hallerinde bu gibi kanunsuz hareketlere girişenlere karşı yargı organları gerekli cezaları vermekte, böylece kamu düzeni korunmuş olmaktadır. Diğer taraftan yürütme organına grevlere müdahale yetkisinin verilmesi istisnai bazı durumların ortaya çıkmasına bağlıdır. Örneğin, ülkenin iç ve dış güvenliğinin veya ülke sağlığının tehlikeye girmesi gibi (Kutal, 1972, s. 46).

ABD'de birkaç istisna dışında ülke düzeyinde ve hatta işkolu düzeyinde toplu görüşmeler yapılmadığı için, taraflar konusunda herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Taraflar, söz konusu pazarlık üniteleriyle doğrudan ilgili işverenler ve yetkisi tanınmış sendikalardır. Ayrıca, toplu görüşmelerin süresi konusunda, istisnai durumlar dışında, zaman sınırlaması öngörülmemiştir. Görüşmelere başlandığında, ya pazarlığın toplu sözleşme ile başarılı bir şekilde sonuçlandığı ana kadar ya da tarafların anlaşamaması nedeni ile uyuşmazlık doğana kadar devam eder. Bir zaman sınırlamasının olduğu istisnai haller ise şunlardır: Mevcut bir toplu sözleşmeyi değiştirmek ya da sona erdirmek isteyen taraf, sözleşmenin bitiminden en az 60 gün önce diğer tarafa yazılı olarak bildirimde

bulunmalıdır. İşkolunun niteliğinden dolayı kömür, petrol vb. alanlarda tarafların anlaşmaya varamamaları nedeni ile ulusal bir olağanüstü halin ortaya çıkması durumunda, Taft-Hartley Kanunu'nun olağanüstü haller ile ilgili hükümlerine başvurulabilir. Buna göre, 80 günlük bir soğutma devresi gerekmektedir. Bu halde ABD Başkanı bir mahkemeye başvurarak grevi durdurma kararı (injunction) alır, sonra bir Araştırma Kurulu oluşturur. Kurul, uyuşmazlık ile ilgili tarafları dinler, incelemelerini yapar ve bu konuda Başkan'a bir rapor verir (Dereli, 1979, s. 92-93). Dikkat edilecek olursa, Kurul, olayları yansıtan bir rapor hazırlamakla birlikte bu raporda herhangi bir tavsiyede bulunmamaktadır (Kutal, 1972, s. 49). Tarafların 60 günlük bir süre için işbaşı yapmaları gerekir; 60 günlük sürenin sonunu izleyen 15 gün içinde Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu işçiler arasında bir oylama yapar; işçiler bu oylamada işverenin son teklifini mi yoksa sendikanın isteklerinde geldiği son noktayı mı tercih ettiklerini belirtirler. Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu oylamanın sonuçlarını 5 gün içinde onaylayarak ilan eder. Bu sürenin sonunda da 80 günlük devre sona ermiş olur. Bu noktada ya işçilerin işverenin son teklifine olumlu yönde oy vermeleri ile anlaşmaya varılır ya da sendika greve yeniden başlamakta serbesttir. Başkan Kongre'ye bu işlemlerin tümünü kapsayan bir rapor vermek zorundadır ve rapora istediği tavsiyeleri de ekleyebilir. Kongre bu tür durumlarda ya uyuşmazlıkla ilgili özel bir kanun çıkarır ya da hiçbir şey yapmayarak uyuşmazlığı aralarında çözmeleri için tarafları serbest bırakır. Ancak, zaman sınırlamalarıyla ilgili bu hükümler sadece özel kesim için geçerlidir (Dereli, 1979, s. 93).

Olağanüstü hallere özgü bu tür hükümlere kamu kesiminde toplu pazarlıklarda rastlanmaz. Kamu görevlileri için çıkan uyuşmazlık arabulma müessesesi ile çözümlenemezse, çeşitli eyaletler çözüm için farklı hükümler getirmişlerdir. Bazı eyaletler, yukarıda anlatılan Taft- Hartley Kanunu'nun olağanüstü hallere özgü uyuşmazlık çözümü hükümlerine benzeyen kurallar koymuşlardır. Diğer bazı eyaletler ise çeşitli uyuşmazlık çözümü mekanizmalarından birini ya da birkaçını birden düzenlemişlerdir. Örneğin, veri ve bilgilerin toplanması, gönüllü tahkim, yüksek uzlaştırma (ilk aşamadaki arabulma ve tahkim/veri ve bilgilerin toplanması çabaları başarısızlıkla sonuçlanınca üst ve ikinci aşamadaki arabulma faaliyetlerini New York Eyaleti Kamu İstihdam İlişkileri Kurulu "yüksek uzlaştırma" olarak isimlendirmektedir) eyalet valisinin çıkardığı yürütme kararları ya da yasama yolu

söz konusu çözüm müesseseleri arasında yer alır. Toplu görüşmeler anlaşma ile sonuçlanınca, taraflar, üzerinde anlaştıkları hükümleri istedikleri şekilde belgelemekte serbesttirler. Toplu sözleşme daima her iki taraf temsilcilerince imzalanmış yazılı bir belgedir. Sözleşmenin süresi 1, 2 veya 3 yıl olabilir. Özel kesimde sözleşmenin tescili gerekmez, ancak kamu kesiminde toplu sözleşmenin genellikle ilgili gözetim organına (Çalışma İlişkileri Kurulu'na) tevdii gerekmektedir (Dereli, 1979, s. 93-94).

ABD Başkanları Taft Hartley Kanunu'nun verdiği yetkiyi 35 kez kullanmıştır. Uyuşmazlıkların yüzde 70'i 80 günlük *soğutma* döneminde çözülmüştür (Çelik, 2016, s. 348).

Taft Hartley Kanunu'nda öngörülen bu sistem doktrinde eleştirilmiştir. Öncelikle milli güvenlik ve genel sağlık kavramlarının birçok uyuşmazlık doğurduğu ileri sürülmüştür. Öte yandan 80 günlük süre içinde başvurulan gizli oylamaların nerede ise tamamının greve devam lehinde sonuçlanması da söz konusu sistemi şüpheye düşürmüştür. Ayrıca geciktirme süresi içinde sendikaların mali rezervlerini artırmak suretiyle işverene karşı daha çetin bir mücadeleye giriştikleri de görülmüştür (Kutal, 1972, s. 50). Diğer taraftan geciktirme, grevlere kamuoyunun verdiği desteği de azaltmıştır (Çelik, 2016, s. 348).

ABD Başkanları daha sert veya daha yumuşak önlemlere başvurmuşlardır. Örneğin, Başkan Truman, 1945 ve 1949 yıllarında General Motors ve U.S. Steel Corporation grevlerini özel araştırma komitelerinden yararlanarak çözmüştür. Yüksek Mahkeme yargıçlarından birinin ya da doğrudan doğruya Başkan'ın uyuşmazlığa müdahale etmesi ile taraflar arasında bir çözüm yolunun bulunduğu da görülmüştür. Örneğin, Başkan Kennedy 1963 yılında demiryolu işçilerinin grevinde yüksek bir yargıcın hakemliğinden yararlanmış, 1965 yılında da Başkan Jonhson, aynı işkolundaki bir greve bizzat müdahale ederek taraflar arasında bir anlaşma imzalanmasını sağlamıştır (Çelik, 2016, s. 50).

1.4.2. Türk Hukuku'nda Greve Müdahale

Türk Hukuku'nda greve müdahale yasama, yürütme ve yargı organı tarafından yapılabilmektedir. Yasama organı çıkarmış olduğu yasalarla grev ve lokavt yasakları öngörmektedir. Bu durumda grev ve lokavta gidilemeyeceği için uyuşmazlık zorunlu tahkim olarak Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenecektir. Aksi takdirde, işçi sendikasının yetkisi düşmektedir. Yargı organı ise işveren tarafının veya Bakanlık'ın başvurusu üzerine grev ve lokavtı durdurabilmektedir (Sur, 2015, s. 423). Yetkili işçi sendikası tarafından kanuni bir grev kararı alınmasına karşın, o işyerinde çalışan işçilerin 1/4'ünün talebi ile grev oylamasına gidilebilmektedir. Grev oylaması sonucunda grevin uygulanmaması yönünde bir karar çıkarsa, işçi sendikasının önünde iki yol kalacaktır; ya işveren tarafı ile anlaşacak, ya da uyuşmazlığı YHK'na intikal ettirecektir (Tuncay & Savaş Kutsal, 2016, s. 365-366). Greve yürütme organı kararı ile müdahale ise grev ertelemesi yolu ile yapılmaktadır. Erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamazsa, 6 işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık YHK'nca çözümlenecektir (Yıldırım H. O., 2020, s. 88).

Çalışmamızın bu bölümünde 275, 2822 ve 6356 sayılı Kanunlarda "grev erteleme" kavramına tüm boyutlarıyla değinilecektir.

1.4.2.1.275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na Göre Greve Müdahale

Toplu çalışma ilişkilerinin üç temel kurumu vardır. Bunlar; *sendikal örgütlenme*, *toplu pazarlık* ve *grev'*dir. Bunlardan herhangi birinin olmaması durumunda, diğerlerinin de işlevselleşemeyeceği görüşü egemendir. Bu görüş daha çok Endüstri Devrimi'ni yaşayan Batı ülkelerinin çalışma ilişkileri alanındaki deneyimlerinden kaynaklanmaktadır. Söz konusu ülkelerde 19. yüzyılda sendikal örgütlenme, 20. yüzyılda ise toplu pazarlık ve grev kurumsallaşmış; tarihsel gelişim süreci bu kurumların birbirlerini tamamlayıcı olduğunu ortaya koymuştur. Türkiye'de bu üç kurum, ancak 1960 sonrası dönemde varlık kazanabilmiştir (Makal, 2011, s. 267-268).

Ülkemizde grev hakkının sınırlandırılması ve greve müdahale, grev hakkının yasal olarak tanınmadığı dönemlerde de gündemde olmuştur. Grevin milletin birliği ve devletin bekası için tehdit oluşturduğu ve bu nedenle bir hak olarak tanınmaması gerektiği görüşlerinden (Çelik A. , 2010, s. 155-157)[3], grev hakkının tanınması durumunda ise belirli kayıt ve sınırlamalarla tanınması gerektiği görüşlerine doğru evrilme yaşanmıştır (Çelik, 2016, s. 350). 20 Şubat 1955 yılında İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB)'nin grev hakkının tanınması için başlattığı kampanya toplantısında, sendika adına söz alan Cemil Gider, grevin yıkıcı değil, yapıcı ve sanayiyi geliştirici olduğuna değinmiş; gayri meşru ve siyasi değil, meşru ve iktisadi grev hakkı istediklerini ifade etmiştir (Koçak, s. 25). 1950'li yıllar grev hakkının tanınıp tanınmaması tartışmaları ile geçmiştir. Bu süreç 1961 Anayasası ile farklı boyut kazanmıştır. Grev hakkının sınırlanması ve greve müdahale konusu 1961 Anayasası ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun TBMM'de görüşülmesi sırasında gündeme gelmiştir. Grev hakkının sınırları veya milli güvenlik ve memleket sağlığı gibi sınırlama konuları Anayasa metninde yer almamıştır. Buna karşılık, metnin bu hali dahi Temsilciler Meclisi'nde eleştiri konusu olmuştur. Madde üzerinde konuşan Seyfi Öztürk grev hakkının düzenlenmesi ile ilgili konuların Anayasa'da açıkça yer alması gerektiğini, aksi halde bunun hakkın kullanılmasını imkânsız hale getireceğini belirtmiş ve milli güvenlik kavramına değinmiştir. Seyfi Öztürk'ün konuşması şu şekildedir:

"Milli güvenlik ve sosyal adalet gibi birtakım esbab – mucibelerle muhtemel konuların sınırlarını bugünden tespit etmek zarurettir. Müstakbel iktidarların hakka, kanunlarla gölge düşürmesinden korkarım. Grev hakkının istimali, diğerlerinden farklıdır. Her ne kadar Anayasa'nın 11. maddesi hiçbir hakkın özüne dokunulamayacağını zikretmekte ise de böyle sarih bir hüküm bulunmasına rağmen, grev hakkı muhtemeldir ki, gelecek iktidarlar için bir tehlike teşkil ettiği takdirde özel kanunlarla, hakkın istimalini imkân dışı bırakabilirler" (Çelik, 2016, s. 351).

Bakanlar Kurulu'nun erteleme yetkisine muhalif olanlar, 1961 Anayasası'nın 11. maddesine göre temel hak ve özgürlüklerin ancak kanun ile sınırlandırılabileceğini; kamu yararı, genel ahlak, kamu düzeni, sosyal adalet,

3 Sendikaların "devletin nazımlığı" altında kalması ve "tehlikeli tandanslara" kapılmaması için 5018 sayılı yasada öngörülen bir diğer düzenleme ise grev yasağı idi. Sendikalar Kanunu'nun 7. maddesi greve teşebbüs ve teşviki suç saymıştır. Grev yasağı devletçi sosyal politika yaklaşımının bir uzantısı idi. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇELİK Aziz, Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık, İletişim Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2010, ss. 155 – 157.

güvenlik vb. sebeplerle de olsa bir hakkın ve özgürlüğün özüne dokunulamayacağını, ayrıca 1961 Anayasası'nın 47. maddesinin ikinci fıkrasında "grev hakkının kullanılmasının kanunla düzenlenebileceği" hükmünün var olduğunu belirterek 275 sayılı Kanun'un 21. maddesi ile karar verilmiş bir grevin ertelenmesi suretiyle Anayasa'nın 47. maddesindeki kullanma hakkının sınırlandığını ileri sürmüşlerdir. Bu görüş sahipleri ayrıca Bakanlar Kurulu'na tanınan yetkinin kanunun objektif esaslarıyla bağdaşmadığını ileri sürmüşlerdir (TÜRK-İŞ, 1964, s. 224).

Grev hakkının kanunla düzenlenmesinin demokratik esaslar içinde olması gerektiği yönündeki eleştirileri yanıtlayan Anayasa Komisyonu sözcüsü Muammer Aksoy, "Düzenlemenin demokratik mahiyette olacağı yolundaki kaydı, bedihi telakki ettiğimiz içindir ki, ayrıca maddeye koymadık. Eğer Yüksek Heyetiniz, bu hükmün maddeye mutlaka konmasını isterse, buna itiraz etmeyiz. Ancak, fazladır deriz" diyerek Komisyon'un tutumunu açıklamıştır. Ancak, bu yönde verilen önergelere Komisyon katılmamış ve önergeler kabul edilmemiştir (Çelik, 2016, s. 353).

Ülkemizde 1961 Anayasası'nın hükümleri doğrultusunda sendikal hak ve özgürlüklerin belli konularda sınırlandırılması da ilk olarak 15.07.1963 tarih ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun bazı maddeleri ile olmuştur (Topalhan, 1997, s. 47). 275 sayılı Kanun, grev hakkını sınırlayarak düzenlemiş ve birçok yasak ve kısıtlama getirmiştir. Bu yasakları üç başlık altında toplayabiliriz (Güzel, 2016, s. 199):

- Kanun, grev hakkının kapsamını sınırlamıştır,
- Kanun, grevin yasal sayılabilmesi için grevin amacını ve yöntemlerini ölçü olarak almış, bu nedenle birçok grev türünü yasaklamış; ekonomik ve toplumsal amaçlı grevleri yasal saymıştır,
- Kanun, grev hakkının uygulanmasını çeşitli dar yöntemlere uymaya zorlamıştır.

Grev ve lokavt haklarını ülkemiz açısından ilk defa kapsamlı bir şekilde düzenleyen 275 sayılı Kanun'un 21. maddesi hükümete bazı yetkiler tanımıştır. Yürütme organına verilen bu yetki 275 sayılı Kanun'un yasama organındaki müzakereleri sırasında ciddi tartışmalara neden olmuştur. Gerçekten Bakanlar Kurulu'nun erteleme yetkisine muhalif olan parlamenterler "yalnız Amerika'da görülen buna benzer mevzuat ve tatbikatı sendikacılık tarihinde bir gericilik örneği"

olarak belirtmişler ve "bu kötü örneği Türk mevzuatına getiren" bu Kanun ile büyük bir hataya düşüldüğünü ileri sürmüşlerdir. Bazı milletvekilleri ise, milli güvenlik konusunun açıklamaya muhtaç olduğu fikrinden hareket etmişler ve 20. maddede kabul edilen grev yasaklarından ayrı olarak böyle bir yetkinin Bakanlar Kurulu'na verilmesinin "*grevi daha çok kısıtlamaktan başka bir işe yaramayacağı"* sonucuna varmışlardır.

Buna karşın komisyon sözcüsü "… bu geciktirme yetkisinin memleketimizde ve memleketimizin içinde bulunduğu şartlar muvacehesinde grev ve lokavt hakkını özünden ortadan kaldırdığı" iddiasını reddetmiş ve "eğer bu karar kanuna uygun olarak alınmamışsa, hakkında Danıştay'a dava açılabileceğini" hatırlatmıştır.

Sonuç olarak kabul edilen metinde hükümete, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtı geciktirebilme yetkisi bazı koşullar ile tanınmıştır (Kutal, 1972, s. 50-51).

275 sayılı Kanun'un 21. maddesinde *"Grev ve Lokavtın Geçici Olarak Durdurulması, Yüksek Uzlaştırma Kurulu"* başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre:

"(1) Karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavt, memleket sağlığını veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu, bu uyuşmazlıkta, grev ve lokavtı bir kararname ile en çok 30 gün süreyle geciktirebilir. Geciktirme süresi, kararnamenin yayımı tarihinden 2 gün sonra başlar. Geciktirme kararı 30 günden daha az bir süre için alınmışsa, bu süre aynı şekilde 30 güne kadar uzatılabilir; bu takdirde, kararnamenin yürürlüğe giriş tarihi yayımı tarihidir.

Bakanlar Kurulu, geciktirme kararını ilân eder etmez, Yüksek Hakem Kurulu'ndan, geciktirilen grev veya lokavtın niteliği hakkında istişari mütalâasını ister. Bu mütalâanın en geç 1. fıkrada söz konusu 30 günlük sürenin bitiminden önce verilmesi gereklidir.

Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu'nun mütalâasını inceledikten sonra, geciktirme süresini en çok 60 gün daha uzatabilir. Bu konudaki kararnameler, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

(2) Danıştay, bu maddede söz konusu Bakanlar Kurulu kararları hakkındaki iptal dâvalarına ilişkin yürütmenin durdurulması taleplerini bir hafta içinde karara bağlar.

(3) 1. bent gereğince çıkarılan geciktirme kararnamesinin yürürlüğe girmesinden başlayarak 6 işgünü içinde uyuşmazlık, Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na havale edilir. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, Başbakan'ın veya onun görevlendireceği bir bakanın başkanlığında, Yargıtay'ın iş dâvalarına bakan dairesinin başkanı, Danıştay Genel Kurulu'nca seçilecek dâva Dairesi Başkanları'ndan biri, en çok üyesi olan işçi ve işveren konfederasyonlarının seçecekleri birer tarafsız aracıdan kurulur. Bu nitelikte bir işveren konfederasyonu yoksa, işverenler adına tarafsız aracı, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulu'nca seçilir.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu, geciktirme süresinin sonuna kadar tavsiyelerini karara bağlar. Kurul, üye tamsayısının salt çoğunluğunun oyu ile karar verir. Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nun kararı taraflarca kabul edilirse, 15. maddenin 5. fıkrası hükmü uygulanır.

Taraflar, Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nun kararı üzerinde anlaşmışlarsa, kurul bir tutanak düzenleyerek durumu tespit eder. Bu tutanakla ilgili olarak 14 ve 16. maddeler hükümleri uygulanır.

(4) Geciktirme süresinin sona erdiği tarihte taraflar uzlaşamamışlar veya uyuşmazlığı özel hakeme intikal ettirmek hususunda anlaşamamışlarsa, greve veya lokavta karar vermekte serbesttirler. Yüksek Uzlaştırma Kurulu, bu halde de çalışmalarına devam edebilir.

(5) Geciktirme süresi içinde, aynı uyuşmazlık için grev ve lokavt yasağı eşit olarak uygulanır."

275 sayılı Kanun, karar verilmiş veya başlanmış olan "kanuni grev"in ertelenmesini öngörmüştür. Dolayısıyla, kanun dışı grev için bir erteleme kararı alınmasına ise gerek olmayacaktır. Şüphesiz, Anayasal bir hak niteliğinde olan grev hakkı, ancak belirli gerekçelerle sınırlanmalıdır. 275 sayılı Kanun "memleket sağlığı" ve "milli güvenlik" olmak üzere ancak iki gerekçe ile kanuni grevin

sınırlanmasına izin vermiştir. 275 sayılı Kanun iki aşamalı bir erteleme süresi öngörmüştür. Birinci aşamada 30 günlük bir erteleme (geciktirme) öngörülmüş, bu süre içinde tarafların anlaşamaması durumunda 60 gün daha grevin ertelenmesi öngörülmüştür.

275 sayılı Kanun'a göre, taraflar erteleme süresi sonunda anlaşma sağlayamamışsa ve uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişse, grev ve lokavta tekrar devam edilebilecektir. Kanun'un bu düzenlemesi gerçek manada grev ertelemeye işaret etmektedir. Zira, erteleme süresi sonunda grev yasaklanmamış olup, zorunlu tahkim yoluyla uyuşmazlığın çözümü de öngörülmemiştir.

275 sayılı Kanun'da Danıştay'ın Bakanlar Kurulu kararları hakkındaki iptal davalarına yönelik yürütmenin durdurulması istemlerinin bir hafta içinde karara bağlanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla, idari kararla grevlere yapılan müdahalenin hukuk sınırları içine alınmasına yönelik yargı yolunun öngörülmesi ve Danıştay'ın karar verme süresinin süre olarak sınırlanması müspet anlamda önemli düzenlemelerdir.

275 sayılı Kanun'un 21. maddesinin yukarıda analizinden sonra hemen aşağıda erteleme gerekçeleri, erteleme usulü ve Bakanlar Kurulu'nun görevleri ile Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme yetkisinin sınırları ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1.4.2.1.1. 275 Sayılı Kanun'a Göre Erteleme Gerekçeleri

275 sayılı Kanun'un 21. maddesi ile yürütme organına tanınan grev erteleme yetkisinin, 1961 Anayasası'nın 47. maddesine aykırı olmaması için, bazı yönlerden sınırlanmıştır. Bunlardan birincisi, hükümetin erteleme yetkisini kullanırken sebep göstermek ve Kanun'da yer alan iki sebepten yararlanmak zorunda oluşudur. Gerçekten, 275 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre ister karar verilmiş fakat henüz başlamamış olsun, isterse başlamış bir grev veya lokavt söz konusu olsun, Bakanlar Kurulu "memleket sağlığı" veya "milli güvenliği" yahut her ikisini bozucu nitelikte gördüğü grevleri en çok 30 gün süre ile erteleyebilecektir.

1961 Anayasası'nın 47. maddesinde belirtilmemiş olmasına rağmen grev hakkının, 275 sayılı Kanun'un 21. maddesinde geçen "milli güvenlik" ve "memleket sağlığı" sebeplerinden biri veya her ikisine dayanarak Bakanlar Kurulu'nca grevlerin ertelenmesi, "hakkın özünü" yok eder mi? Hukukumuza ilk defa 1961 Anayasası'nın 11. maddesi ile girmiş olan "öze dokunma yasağı"na göre, bir temel hak ve özgürlük kural olarak sınırlandırılabilecek, ancak yapılan sınırlama ile temel hak ve özgürlüğün tamamı ortadan kaldırılmayacaktır. Söz konusu temel hak ve özgürlüğün sınırlandırılmamış bir "özü" daima kalacaktır (Gözler, 2008, s. 145). Diğer bir deyişle, bir temel hak ve özgürlüğe yapılacak sınırlamalar, o temel hak ve özgürlüğün kullanımını fevkalade zorlaştırmamalı veya büsbütün ortadan kaldırmamalıdır. Bu noktada Anayasa'nın 47. maddesinde belirtilmemiş olmasına rağmen 275 sayılı Kanun'da geçen milli güvenlik veya memleket sağlığı gerekçeleri ile grev hakkının sınırlanması kanaatimizce hakkın özüne dokunma olarak kabul edilmeyecektir. Zira, 1961 Anayasası'nın 47. maddesinin 2. fıkrasında, "grev hakkının kullanılması ve istisnası ile işverenlerin hakları kanunla düzenlenir" denilmek sureti ile aslında Anayasa'nın 11. maddesinde belirtilen "Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılması" maddesine de gizli atıf yapılmış olmaktadır. Nitekim Anayasa'nın 11. maddesi ile temel hak ve özgürlüklerin ancak *kanun* ile sınırlanabileceği belirtilmiştir. Kanun koyucunun Anayasa'nın bu hükmü karşısında 275 sayılı Kanun'un 21. maddesi ile grev hakkının milli güvenlik ve memleket sağlığı gerekçeleri ile sınırlanması Anayasa'ya aykırı olarak kabul edilmeyecektir. Ancak, gerek milli güvenlik, gerekse memleket sağlığı kavramlarının muğlak ve idare tarafından geniş yorumlanabilmeye müsait oluşu, birtakım problemleri de beraberinde getirebilecektir. Nitekim, dönem içinde söz konusu gerekçelere çok sık başvurulması ve uygulama örnekleri bu kavramların geniş yorumlanarak grevleri engelleme amacına yöneldiğini göstermektedir. Dolayısıyla, kanunla sınırlama noktasında Anayasa'ya uygun hareket edildiği izlenimini verse de, gerekçelerin geniş anlamda yorumlanarak keyfi olarak kullanılması hakkın özünü zedeler niteliktedir.

Bakanlar Kurulu'nun keyfi karar ve davranışlarına engel olma bakımından bu sebeplerin çok büyük önem taşıdığını söyleyebiliriz. Ancak, memleket sağlığı ve milli güvenlik kavramlarının hangi anlama geldikleri ise çok daha önemlidir. Gerek milli güvenlik, gerekse memleket sağlığı sebepleri dar veya geniş yorumlanmaya

müsaittir (Kutal, 1972, s. 51). Söz konusu kavramlara 6356 sayılı Kanun kısmında ayrıntılı olarak değinilecektir.

1.4.2.1.2. 275 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Usulü ve Bu Dönemde Bakanlar Kurulu'nun Görevleri

Milli güvenlik veya memleket sağlığı sebeplerine dayanmak zorunda olan Bakanlar Kurulu bir kararname ile ve iki kademede grev ve lokavtı toplam 90 gün süre ile erteleme imkânına sahiptir. İlk erteleme en çok 30 gün için olabilecektir (Çelik, 2016, s. 355) ve erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinden itibaren 2 gün sonra başlayacaktır. Erteleme kararı 30 günden daha az bir süre için alınmış olsa dahi, bu süre gerekli görülürse 30 güne kadar uzatılabilecektir (Topalhan, 2003, s. 4). Bunun için Bakanlar Kurulu'nun yeni bir kararname hazırlaması ve Resmî Gazete'de yayımlanması gerekmektedir. Bu durumda kararname, yayımı tarihinde yürürlüğe girecektir (Kutal, 1972, s. 53). Ayrıca ikinci erteleme ise 60 gün süre ile olabilecektir.

Kanun koyucu, 275 sayılı Kanun ile Bakanlar Kurulu'na bir yandan milli güvenliği ve memleket sağlığını koruma görevi vermiş, diğer yandan da mevcut iş uyuşmazlığını barışçı yollarla çözmek için birtakım yükümlülükler getirmiştir. Söz konusu yükümlülükleri üç başlık altında toplayabiliriz. Bunlar:

- YHK'ndan mütalaa istemek ve gerektiğinde erteleme süresini en çok 60 gün daha uzatmak,
- Uyuşmazlığı Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na intikal ettirmek,
- Başbakan veya onun görevlendireceği bir bakanın arabuluculuk faaliyetine bizzat girişmesidir.

1.4.2.1.2.1. YHK'ndan Görüş İstemek ve Gerektiğinde Erteleme Süresini 60 Gün Daha Uzatmak

Bakanlar Kurulu birinci erteleme kararını ilan eder etmez YHK'ndan istişari bir görüş almak zorundadır. İkinci defa erteleme kararı verebilmesi için söz konusu

görüşü en azından incelemesi gerekmektedir. Ancak Bakanlar Kurulu bu görüş ile bağlı değildir. Bakanlar Kurulu bu görüşü inceledikten sonra ilk erteleme süresini en çok 60 gün daha uzatabilir ve buna dair kararname yayımı tarihinde yürürlüğe girer. Bakanlar Kurulu, YHK'ndan görüş almaksızın erteleme kararı veremez. Ancak, YHK'nun aksi görüşüne rağmen Bakanlar Kurulu grev ve lokavtı ikinci defa erteleyebilecektir. YHK'nun bu görüşü birinci 30 günlük erteleme süresinin sona ermesinden önce vermesi gerekir. Böylece Bakanlar Kurulu'na, ikinci defa erteleme imkânını zamanında sağlaması da Kanun'un bir hükmüdür (Kutal, 1972, s. 54).

1.4.2.1.2.2. Uyuşmazlığı Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na İntikal Ettirmek

275 sayılı Kanun gereğince çıkarılan erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesinden başlayarak 6 işgünü içinde uyuşmazlık, Başbakanlıkça Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na gönderilir.

Yüksek Uzlaştırma Kurulu, Bakanlar Kurulu'nun grev veya lokavtları erteleyebilme yetkisiyle ilgili olarak kurulmuş bir Kurul'dur (Kutal, 1968, s. 242). Yüksek Uzlaştırma Kurulu, Başbakan'ın veya onun görevlendireceği bir bakanın başkanlığında, Yargıtay'ın iş davalarına bakan Dairesi'nin Başkanı, Danıştay Genel Kurulu tarafından seçilecek Dava Dairesi Başkanları'ndan biri, en çok üyesi olan işçi ve işveren konfederasyonlarının seçecekleri birer tarafsız aracıdan kurulur. Bu nitelikte bir işveren konfederasyonu yoksa, işverenler adına tarafsız aracı Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulu'nca seçilir (Topalhan, Kamu-İş, 2003, s. 4). Bu durumda normal uzlaştırma kurulundaki üç kişi yerine burada beş kişilik bir kurul bulunmakta, ayrıca üçüncü tarafsız aracı ile birlikte Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nda üst kademeden iki yargıçla bir bakan toplantılara katılmaktadırlar. Bunların seçiminde işçi ve işveren aracıları rol oynamadığından, Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nun daha çok manevî otoriteye sahip olduğu söylenebilir. Diğer taraftan işçi ve işveren aracılarının seçimi bakımından da durum farklıdır. Gerçekten burada uyuşmazlıkta taraf olanlar arabulucuyu belirlememekte, en üst kademede yer alan konfederasyonlara bu yetki tanınmış bulunmaktadır (Kutal, 1968, s. 242-243).

Yüksek Uzlaştırma Kurulu devamlı bir organ olmadığından her uyuşmazlıkta yeniden oluşturulması gerekmektedir. Diğer taraftan verdiği kararları halkoyuna açıklama gibi manevi yönden zorlayıcı bir gücü de vardır (Kutal, 1972, s. 54).

Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nun erteleme süresi sonuna kadar karar vermesi gerekmektedir. Söz konusu kararın yalnızca bir tavsiye niteliği taşıdığı Kanun'dan açıkça anlaşılmaktadır. Üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar veren bu Kurul'un kararı taraflarca kabul edilirse, normal uzlaştırma kurullarında olduğu gibi, toplu sözleşme sayılmakta ve tarafları bağlamaktadır. Taraflar Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nun kararı üzerinde anlaşamamışlarsa ve erteleme süresi de sona ermişse, yetkili işçi veya işverenler grev veya lokavt kararını uygulamak ya da başlamış olan grevi devam ettirme imkânına sahiptirler. Aslında 275 sayılı Kanun'un 21. maddesinde Yüksek Uzlaştırma Kurulu kararının kabul edilmemesi durumunda tarafların grev veya lokavta "karar verebileceklerinden" bahsedilmektedir. Ancak bu hükümden grev kararı alınmasıyla ilgili prosedürlerin yeniden yerine getirilmesi gerektiği anlaşılmamalıdır. Zira, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararını vermesi ve uyuşmazlığı Yüksek Uzlaştırma Kurulu'na sevk edebilmesi için karar verilmiş, fakat henüz başlamamış ya da fiilen başlamış kanunî bir grev veya lokavtın mevcut olması gerekmektedir. Kanun'a uygun şekilde alınmış bir grev kararı zaten var olduğundan, Yüksek Uzlaştırma Kurulu'nun kararını kabul etmeyen bir sendikanın tekrardan grev kararı almasına gerek olmayacaktır (Kutal, 1968, s. 243).

1.4.2.1.2.3. Arabuluculuk Faaliyetine Bizzat Girişilmesi

Toplu iş uyuşmazlıklarının herhangi bir aşamasında Başbakan'ın veya onun görevlendireceği bir bakanın arabuluculuk faaliyeti, ertelenen bir grev veya lokavttan sonra da söz konusu olabilir. 275 sayılı Kanun'un 48. maddesinde öngörülen bu husus aslında ertelenen grevlere özgü değildir. Ancak bu imkândan Bakanlar Kurulu'nun yararlanmasında da kanuni bir sakınca bulunmamaktadır (Kutal, 1972, s. 55).

1.4.2.1.3. Bakanlar Kurulu'nun Grev Erteleme Yetkisinin Yargısal Denetimi

Bakanlar Kurulu'nun grev ve lokavtı erteleme kararına karşı Danıştay'a başvurulabilecektir. 275 sayılı Kanun'un 21. maddesinin 2. fıkrası ile açılacak iptal davalarına ilişkin yürütmenin durdurulması talepleri bir hafta içinde karara bağlanacaktır.

Görüldüğü üzere, 275 sayılı Kanun'da bir taraftan Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararına karşı Danıştay'a başvurulacağı belirtilmiş; bir taraftan da Danıştay'ın açılacak iptal davalarını ve yürütmenin durdurulması taleplerini ne kadar süre içinde karara bağlayacağı belirtilmiştir. Şüphesiz, *"... bir hafta içinde karara bağlanacaktır"* hükmü ile Danıştay süreci de pratik hale getirilmiş olacaktır. Oysa, 2822 sayılı Kanun ile 6356 sayılı Kanun'da böyle bir hükme yer verilmemiştir.

Yukarıda 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda grev ertelemesine oldukça ayrıntılı bir şekilde değinilmiştir. Söz konusu Kanun'un bu çalışmanın asıl hedeflerinden biri olan "grev ertelemelerinin" pozitif hukukumuzda yer almasına yol açan ilk belge olmasının etkisi büyüktür.

1.4.2.2.2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'na Göre Greve Müdahale

12 Eylül 1980 döneminde tüm grev ve lokavtların askıya alınması, kolektif iş ilişkilerinde önemli bir parantez teşkil eder. Şüphesiz, bu önlemler olağanüstü dönemle sınırlı, geçici bir kısıtlamayı ifade etmektedir.

Daha önce grev hakkının tanınmasına yönelik açıklamalarımızda değindiğimiz üzere; 1980 – 1983 döneminde endüstri ilişkileri 27 Aralık 1980 tarihinde yürürlüğe giren 2364 sayılı "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun" çerçevesinde yürütülmüştür. Bu Kanun serbest toplu pazarlık sistemine geçinceye kadar yürürlükte kalmıştır. Söz konusu Kanun, işçi ve işveren sendikalarının faaliyetlerinin durdurulduğu, grev ve lokavt yetkilerinin ertelendiği veya askıya alındığı yerlerde yürürlük süresi sona eren toplu iş sözleşmelerinin gerekli değişiklikler yapılarak yeniden yürürlüğe konulması

yetkisini YHK'na vermiştir. Ayrıca Kanun, toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yorumundan doğan uyuşmazlıkların YHK tarafından çözümlenmesini öngörmüştür. Yine, YHK'na yeniden yürürlüğe koyduğu toplu iş sözleşmelerinde sözleşme süresi içinde gerekli değişiklikler yapabilme yetkisi verilmiştir (Polat, 1999, s. 112). Toplam 9 kişiden oluşan YHK'nun üyeleri arasında TÜRK-İŞ mensubu iki sendikacı da bulunmaktadır. İşçi kesimini temsilen YHK'na katılan bu sendikacılar, alınan kararlara etki edememektedirler. Ayrıca, Sıkıyönetim Kanunu'nda 2301 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle, sıkıyönetim komutanlarının yetkileri sendikal faaliyetlere de müdahale edecek şekilde genişletilmiştir. Toplu iş sözleşmelerinin YHK tarafından belirlenen kurallara uygun olarak uygulanıp uygulanmadığı, sendikal faaliyetleri durdurma yetkisi sıkıyönetim komutanlarınca denetlenmiştir (Akpınar, 2018, s. 92-93).

1982 Anayasası'nda grev hakkı çok önemli sınırlamalarla teyit edilmiştir. 1982 Anayasası'nda temel hak ve özgürlüklerin hukuki rejimi açısından genel ve aşamalı bir sınırlama sistemi getirilmiştir. Sistemin öngördüğü sınırlamalar şu şekildedir:

- 1982 Anayasası'nın 13. maddesine göre, temel hak ve özgürlükler, Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplerle sınırlanabilir.
- 1982 Anayasası'nın 14. maddesine göre, temel hak ve özgürlükler kötüye kullanılamaz.

1982 Anayasası'nın 54/I maddesi hükmü grevin anayasal tanıma alanını, diğer bir deyişle kanunlarla dahi sınırlanamayacak yönlerini belirtmektedir. Buna göre:

"Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsamı ve istisnaları kanunla düzenlenir".

Yukarıda belirtilen 1982 Anayasası'nın 54. maddesi ile grev ve lokavtın yasaklanabileceği ve ertelenebileceği haller ve grevin ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda uyuşmazlığın YHK'nca çözüleceği Anayasal kural haline gelmiştir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 1982 Anayasası'nda yer alan grev ertelemesine ilişkin düzenlemenin ısrarlı savunucusu olmuştur. TİSK'in 14.

Genel Kurul Çalışma Raporu'nda yer alan sendikal haklarla ilgili sınırlama talepleri Anayasa ve Kanun hükmü haline gelmiştir. TİSK, grev ve lokavt yasaklarının genişletilmesini istemiştir. TİSK raporunda, *"Grev ve lokavtın erteleme sebepleri genişletilmeli, kamu düzenine, kamu yararına ve genel ekonomik yarara aykırı noktaya geldiğinde Bakanlar Kurulu tarafından ertelenebilmelidir. Erteleme grev başlamadan da yapılabilmelidir. Ertelenen grevlerle ilgili toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak karara bağlanmalıdır"* görüşleri yer almıştır. TİSK'in bu taleplerinin önemli bir bölümü Anayasa hükmü haline gelmiştir. TİSK'in toplu sözleşme ve grev ile ilgili taleplerinin geri kalan bölümü ise büyük ölçüde 2822 sayılı Kanun'da yer almıştır (Çelik, 2016, s. 357).

1982 Anayasası grevin ertelenebileceği durumların kanunla düzenleneceği belirtilmiştir (Sur, 2015, s. 391). Nitekim, 1982 Anayasası'ndaki bu düzenleme doğrultusunda hazırlanan ve 5 Mayıs 1982 yılında yürürlüğe giren 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesi *"Grev ve Lokavtın Ertelenmesi"* başlığını taşımaktadır. Söz konusu madde şu şekildedir:

"Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile 60 gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar.

Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez".

2822 sayılı Kanun, Milli Güvenlik Konseyi'ne bağlı "Sosyal Güvenlik, İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu" tarafından hazırlanmıştır. Bakanlar Kurulu, MGK Komisyonu'na büyük ölçüde 275 sayılı Kanun'a benzeyen ve oradaki birçok hükmü muhafaza eden bir taslak sunmuştur. Komisyon'a Bakanlar Kurulu tasarısı olarak sunulan metinde grev ertelemesi ile ilgili şu düzenlemeye yer verilmiştir (Çelik, 2016, s. 357):

"Uygulanmasına karar verilmiş veya başlamış olan kanuni bir grev veya lokavt memleket sağlığını ve milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu

uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile 30 gün süreyle erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayın tarihinden itibaren 2 gün sonra başlar. Bakanlar Kurulu erteleme kararını her seferinde 30 günü geçmemek üzere uzatabilir (...) Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararına karşı açılacak iptal davalarında Danıştay 15 gün içinde karar verir. Ertelemenin 30 günü aşması halinde, çağrıyı yapan taraf, uyuşmazlığın halli için kanuni hakeme başvurabileceği gibi ertelemenin 90 günü aşması halinde Çalışma Bakanlığı da uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurur. Yüksek Hakem Kurulu'na başvurudan itibaren grev ve lokavt yapılamaz. Hakem Kurulu kararı toplu iş sözleşmesi hükmündedir".

Bakanlar Kurulu'nun hazırladığı bu metin MGK tarafından kabul edilmemiştir. MGK Komisyonu yeni bir metin hazırlayarak TÜRK-İŞ ve TİSK'in görüşüne sunmuştur. TÜRK-İŞ bu metin hakkında görüş bildirmemiş, buna karşılık TİSK erteleme gerekçelerinin daha da genişletilmesini talep etmiştir. "Genel sağlık" ve "milli güvenlik" gerekçelerinin yanı sıra "kamu yararını" ve "kamu düzenini" bozucu nitelikte olan ve topluma zarar verecek hale gelen grevlerin de ertelenmesini önermiştir (Çelik, 2008, s. 104). MGK, taslak metne oldukça yakın olan yukarıda belirttiğimiz 33. maddeyi kabul etmiştir. MGK'nın 145. Birleşiminde kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 33. maddesi üzerinde herhangi bir tartışma yapılmamış, madde metni nasıl düzenlendiği şekli ile kabul edilmiştir (Topalhan, 1997, s. 55).

2822 sayılı Kanun, grev ertelemesinden sonra yeniden greve başlama imkânı vermemiş ve fiili yasaklama rejimi getirmiştir. Nitekim, 2822 sayılı Kanun'un 34. maddesi, *"Erteleme süresi sonunda taraflar anlaşamamışlarsa, uyuşmazlık YHK tarafından çözülecektir"* demek suretiyle zorunlu tahkimi öngörmüş ve dolayısıyla yasaklama rejimi getirmiştir (Çelik, 2016, s. 359).

2822 sayılı Kanun'un 34. maddesi "Erteleme Döneminde Uyuşmazlığın Çözümü" kenar başlığı ile şu şekildedir:

"Erteleme kararnamesinin yürürlüğe girmesi üzerine, Çalışma Bakanı bizzat ve resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucu yardımı ile uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü gayreti gösterir.

Erteleme süresi içinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirebilirler.

Erteleme süresinin sona erdiği tarihte taraflar anlaşamamış veya uyuşmazlığı özel hakeme de intikal ettirmemişlerse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurur".

Görüldüğü üzere, erteleme süresi içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat ve resmi arabulucu yardımı ile tarafları uzlaştırmaya çalışır. Taraflar, bu süre içinde isterlerse özel hakeme de gidebilirler. Erteleme süresi sonunda taraflar anlaşamamış ve özel hakeme de gitmemişlerse, Çalışma Bakanı uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvuracaktır (Demircioğlu & Centel, 2005, s. 342).

2822 sayılı Kanun'un 33. ve 34. maddelerini erteleme sebepleri, erteleme şartları, erteleme usulü ve Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararına karşı yargı yolu başlıkları ile aşağıda ayrıntılı bir şekilde inceleyeceğiz.

1.4.2.2.1. 2822 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Gerekçeleri

275 sayılı Kanun'da olduğu gibi 2822 sayılı Kanun'da da Bakanlar Kurulu, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevi, "genel sağlık" ve "milli güvenlik" gerekçeleri ile erteleyebilecektir. 2822 sayılı Kanun'a göre bu sebeplerin dışına çıkılıp başka bir sebeple grev ertelenemeyeceği gibi, hiçbir sebebe dayanmadan da grev ertelenemeyecektir (Kutal, 1977, s. 12).

MGK Komisyonu 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesinde yer alan metne çok yakın bir metin hazırlamıştır. Daha önce değindiğimiz üzere MGK bu metni TÜRK-İŞ ve TİSK'in görüşüne sunmuştur. TİSK, erteleme gerekçelerinin daha da genişletilmesini; "genel sağlık", "milli güvenlik" gerekçelerinin yanı sıra "kamu yararı" ve "kamu düzenini" bozucu nitelikte olan yahut "topluma zarar verecek duruma gelmiş olan" grevlerin ertelenmesini de önermiştir (Çelik, 2008, s. 104). Ancak MGK, taslak metne çok yakın olan 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesini kabul etmiştir. Dolayısıyla 275 sayılı Kanun'da olduğu gibi Bakanlar Kurulu "milli

güvenlik" ve "genel sağlık" sebeplerinden birine veya her ikisine dayanarak grev ertelemesi yoluna gidebilecektir.

Öte yandan 25.10.1983 tarih ve 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu'nun 11. maddesinde, Anayasa ile kurulan hür demokrasi düzenini ya da temel hak ve özgürlükleri ortadan kaldırmaya yönelik şiddet hareketlerine ait ciddi belirtilerin ortaya çıkması ya da şiddet olayları yüzünden kamu düzeninin ciddi şekilde bozulması nedeniyle olağanüstü hal ilanında "genel güvenlik", "asayiş" ve "kamu düzenini" korumak, "şiddet olaylarının yaygınlaşmasını önlemek" amacıyla ne gibi ek önlemlere başvurulacağı düzenlenmiştir. Bunlar arasında, grev kararlarının uygulanmasının en çok 1 aya kadar ertelenmesi de vardır (Demircioğlu M. , 1996, s. 499).

2822 sayılı Kanun'da geçerli olan grev erteleme sebeplerini, 275 sayılı Kanun'da olduğu gibi ismen zikrederek geçmeyi uygun bulduk. Zira, 6356 sayılı Kanun'da yer alan erteleme sebepleri sayılırken, aynı zamanda ayrıntılı olarak inceleme yoluna gidilecektir. Böylece aynı kavramların defaten tekrarlanmasının önüne de geçilmiş olunacaktır.

1.4.2.2.2. 2822 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Şartları

Grev ertelemesinin şartları bugün yürürlükten kaldırılmış olan hem 275 sayılı Kanun'da, hem de 2822 sayılı Kanun'da "Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt" olarak belirtilmiştir. Öyleyse, Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme yoluna gidebilmesi için ortada "kanuni bir grev" olmalı ve "ya grev veya lokavt kararı alınmış olmalı ya da başlanmış bulunulmalıdır". 6356 sayılı Kanun incelenirken söz konusu şartlara ayrıntılı olarak yer verilecektir.

1.4.2.2.2.1.2822 Sayılı Kanun'a Göre Grev Ertelemeye Yetkili Organ

Mülga 275 sayılı Kanun'un 21. ve mülga 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre, grevin ertelenmesine karar verme yetkisi yalnızca Bakanlar Kurulu'na aittir.

Bakanlar Kurulu dışında hiçbir makam, bu hakkı kullanamayacaktır (Demircioğlu M. , 1996, s. 498). Daha önce belirttiğimiz gibi Bakanlar Kurulu yalnızca kanuni grevi erteleyebilir.

1.4.2.2.2.2.2822 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Süresi ve Yürürlük Tarihi

275 sayılı Kanun'da ertelemenin iki aşamalı olarak gerçekleşebileceği öngörülmüştür. İlk erteleme en çok 30 gün, ikinci erteleme 60 gün sürelidir (Çelik, 2016, s. 355). Toplam 90 günlük bir erteleme yapılabilmektedir (Kutal, 1972, s. 55). 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesinde ise kanuni bir grevin genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu hallerde Bakanlar Kurulu tarafından 60 gün süre ile erteleneceği belirtilmiştir. Şu halde, Bakanlar Kurulu erteleme kararı almak istiyorsa, bu karar tek erteleme şeklinde ve 60 gün süre ile olacaktır (Reisoğlu, 1986, s. 301). Bu süre aşılamaz (Demircioğlu M. , 1996, s. 498). Dolayısıyla, Kanun'daki 60 günlük süre bağlayıcı ve emredici nitelikte olup, 60 günden daha az bir süre ile erteleme yapılıp bu sürenin sonunda YHK'na gidilmesi mümkün olmayacaktır. Ancak Bakanlar Kurulu'nun 60 gün süre ile ertelediği bir grevin erteleme gerekçesinin ortadan kalkması halinde bir kararname ile erteleme kararını kaldırabilmesi mümkündür. Bu konuda 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesinde bir açıklık bulunmamakla birlikte, aynı Kanun'un 37. maddesinde "grev ve lokavtın ertelenmesi durumunda 60 günden önce karar kaldırılırsa" denmek suretiyle bu husus ifade edilmiştir. Buna karşılık, YHK'na intikal ettirilecek olursa Bakanlar Kurulu erteleme kararını kaldırmayacaktır (Topalhan, 2003, s. 14).

2822 sayılı Kanun'un 33. maddesinde erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar denilmek suretiyle, 275 sayılı Kanun'dan farklı bir yol izlenmiştir. Zira, 275 sayılı Kanun'da kararnamenin Resmî Gazete'de yayımlandığı tarihten 2 gün sonra yürürlüğe girer denilmek suretiyle kanun koyucu 2 günlük bir bekleme süresini öngörmüştür.

1.4.2.3.6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre Greve Müdahale

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18 Ekim 2012 tarihinde kabul edilmiş ve 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

6356 sayılı Kanun'un 63. maddesi "Grev ve Lokavtın Ertelenmesi" başlığını taşımaktadır. Söz konusu madde şu şekildedir:

"Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği[4] *bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı*[5] *bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı 60 gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.*

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60. maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir.

Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, 6 işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu'nca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer".

6356 sayılı Kanun'un 63. maddesi yukarıdaki son şeklini almadan önce, maddenin TBMM'de müzakereleri sırasında üç farklı önerge verilmiştir.

- Bu önergelerden ilki, İstanbul Milletvekili Ayşenur Bahçekapılı ve diğer beş milletvekilinin[6] imzasını taşıyan 197 Sıra Sayılı Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın 63. maddesinin ikinci fıkrasında geçen "altıncı fıkrasına" ibaresinin "yedinci fıkrasına" olarak değiştirilmesini konu alan önergedir (TBMM Tutanak Dergisi, 2012, s. 447). Nitekim bu öneri kabul edilmiş ve yukarıda görüldüğü şekliyle 63. maddeye işlenmiştir. 6356 sayılı

4 "Büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri" ile "bankacılık sektöründe ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte" ibaresi 31.10.2016 tarihli 678 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 35. maddesi ile eklenmişti. Ancak, Anayasa Mahkemesi'nin 13.02.2020 tarihli 31038 Resmi Gazete'de yayımlanan 14.11.2019 tarihli ve E.: 2018/90, K.: 2019/85 Sayılı Kararı ile bu iki gerekçe iptal edilmiş ve son hali ile 6356 sayılı Kanun'da "milli güvenlik" ve "genel sağlık" erteleme gerekçeleri olarak kabul edilmiştir.

5 Daha önce belirttiğimiz üzere 02/07/2018 tarihli ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 197. maddesiyle bu fıkrada yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.

6 Diğer milletvekilleri; Isparta Milletvekili Recep Özel, İstanbul Milletvekilleri, Mehmet Doğan Kubat, Bülent Turan, Mehmet Muş ve Tülay Kaynarca'dır.

Kanun'un 60/7. maddesinin son kısmı; "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı bizzat kendisi arabulucu olarak devreye girebileceği gibi uygun gördüğü bir kişiyi de arabulucu olarak devreye sokarak erteleme süresi boyunca uyuşmazlığın çözümü için çaba harcar" şeklindedir. Buna karşılık, 6356 sayılı Kanun'un 60/6. maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.[7]

- Önergelerden ikincisi ise İstanbul Milletvekili Süleyman Çelebi ve diğer yedi milletvekilinin[8] imzasını taşıyan 197 Sıra Sayılı Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nın 63'üncü maddesinin (1) ve (3) nolu fıkralarının aşağıdaki şekilde değiştirilmesine konu olan önergedir. Söz konusu önerge şu şekildedir: "(1) Karar verilmiş veya başlanmış olan kanunî bir grev veya lokavt genel sağlığı veya doğrudan ulusal güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı 60 gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar. Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. (3) Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, grev veya lokavta yeniden başlanabilir" (TBMM Tutanak Dergisi, 2012, s. 448). Söz konusu önerge kabul edilmemiştir.

Bu önerge ile "…doğrudan ulusal güvenliği" denilmek suretiyle Bakanlar Kurulu'nun dolaylı yoldan grevleri milli güvenlikle ilişkilendirip erteleme yoluna gitmesinin önlenmeye çalışılmıştır. Gerçi milli güvenlik gerekçeli grev erteleme davalarında Tetkik Hâkimi ve Danıştay savcıları istikrarlı bir biçimde erteleme kararlarının hukuka aykırı olduğu yönündedir. Ancak, 1995 yılında ertelenen SEKA greviyle ilgili Danıştay savcısının yaptığı milli güvenlik tarifi ve milli güvenlikle kâğıt üretimi arasında kurulan bağlantı istisnai de olsa hukuk tekniği açısından son derece tartışmalı karar verilebildiğini göstermektedir (Çelik, 2016, s. 376):

"Türkiye'de kâğıt üretiminin aksaması basın yayın kuruluşlarının yanı sıra ambalaj kâğıdı gereksinimi dolayısıyla ihracat sektörünü, ülkeye döviz girişini, yoksun kalınan döviz dolayısıyla milli güvenliğe ilişkin malzemeler de dâhil ülkemiz için gerekli ihtiyaç malzemelerinin dışalımını baltalamaktadır. İhracata dönük

7 Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.
8 Bu milletvekilleri; Tekirdağ Milletvekili Candan Yüceer, İstanbul Milletvekili Kadir Gökmen Öğüt, Muğla Milletvekili Nurettin Demir, İzmir Milletvekili Aytun Çıray, Manisa Milletvekili Özgür Özel, Ankara Milletvekili İzzet Çetin ve İzmir Milletvekili Musa Çam'dır.

üretim yapan çiftçi ve sanayicinin dolayısıyla milli ekonominin göreceği zarar telafi edilemez boyutlara yaklaşmış milli güvenliği ve halkın genel sağlığını etkilemiştir".[9]

2822 sayılı Kanun'un 33. maddesi "Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir şeklindeydi. Yine 2822 sayılı Kanun *"Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez"* hükmü ile idari bir karar olan Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararlarına karşı yargı yolunun açık olduğunu bir kez daha teyit etmişti. Önergede yer verilmiş olmasına karşın yukarıda belirtildiği üzere 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinde söz konusu hükme yer verilmemiştir. Bu durum elbette Bakanlar Kurulu kararına karşı yargı yoluna başvurma olanağının ortadan kaldırıldığı anlamına gelmez. Aksine yapılan bu düzenleme ile artık yargı kararları (yürütmeyi durdurma kararı) olağanüstü halin ilan edildiği bölgeler dâhil herkesi bağlar hale gelecektir. Bundan dolayıdır ki, 6356 sayılı Kanun'da yapılan bu düzenleme ile "grev ertelemelerine karşı Danıştay yolunun kapatıldığına" yönelik eleştirilere katılmak mümkün değildir (Özveri, 2012, s. 174).

Önergede üzerinde durulması gereken bir husus da, "Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, grev veya lokavta yeniden başlanabilir" hükmüdür. Daha önce değindiğimiz üzere ABD'deki Taft Hartley Kanunu'ndan esinlenerek 275 sayılı Kanun ile hukukumuza giren grev erteleme müessesesi aslında "grev geciktirme" rejimini getiriyordu. Buna karşılık, 2822 sayılı Kanun ile "grev yasaklama" rejimine dönüştürülmüştür. Zira, 275 sayılı Kanun'dan farklı olarak, taraflar 60 günlük süre içinde anlaşmaya varamamışlarsa, grev ve lokavta tekrar gidilemeyecektir (Topalhan, 1997, s. 59). Kanaatimizce, önergede 2822 sayılı Kanun'daki eksiklik görülerek "… grev ve lokavta yeniden başlanabilir" denilerek; grev yasaklama rejiminden tekrar grev geciktirme rejimine geçilmesi hedeflenmiştir. Ancak 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinde de görüleceği üzere "Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, 6 işgünü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık YHK'nca çözülecektir. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer" denilmek suretiyle, uyuşmazlığın YHK'na intikali zorunlu kılınmış ve 2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi yasaklama rejimi sürdürülmüştür.

9 Danıştay 10. Dairesi'nin 20.11.1995 Tarihli ve E: 1995/6508 Sayılı Kararı.

- Önergelerden grev üçüncüsü ise Bingöl milletvekili İdris Baluken ve diğer beş milletvekilinin[10] imzasını taşıyan önergedir. Söz konusu önerge; "197 Sıra Sayılı Kanun Tasarısı'nın 63/3. maddesinin madde metninden çıkarılmasına" yöneliktir. Bu önerge kabul edilmemiştir (TBMM Tutanak Dergisi, 2012, s. 449).

1.4.2.3.1. 6356 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Sebepleri

Hem 275, hem de 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları grev erteleme sebepleri olarak "milli güvenlik" ve "genel sağlığı" öngörmüştür. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda da aynı sebeplerle grevin erteleneceği kabul edilmiştir (STİSK m.63). Ancak, 22 Kasım 2016 tarihinde 678 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile grev erteleme gerekçelerine iki yeni sebep daha eklenmiştir. Söz konusu KHK ile 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesi şu şekilde değiştirilmiştir:

"Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı 60 gün süre ile erteleyebilir".

Anayasa Mahkemesi'nin 14.11.2019 tarihli kararı ile bu gerekçeler iptal edilmiştir. İptal edilen söz konusu gerekçelere dayalı olarak iki erteleme kararnamesi yayımlanmış olup, bu çalışmada bunlara da değinilmiştir. Ancak bu iki istisnai durum bir kenara bırakılacak olursa, 1963 yılından günümüze kadar milli güvenlik ve genel sağlık gerekçeleriyle grev erteleme yoluna gidilmesi nedeniyle bu iki kavram ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinde belirtilen sebeplerle ilgili olarak karşılaşılan en önemli sorun, erteleme gerekçelerinin takdiri konusundadır. Bu noktada hangi grev veya lokavt halinde milli güvenlik veya genel sağlığın bozulduğunun takdiri oldukça güçtür. Uygulamada benimsenen görüşe göre, grev hakkı ve uygulanması kural, grevin ertelenmesi ise istisna olarak kabul edilmektedir (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2015, s. 807).

10 Diğer milletvekilleri; Iğdır Milletvekili Pervin Buldan, İstanbul Milletvekili Abdullah Levent Tüzel, Şırnak Milletvekili Hasip Kaplan, Bitlis Milletvekili Hüsamettin Zenderlioğlu ve Ağrı Milletvekili Halil Aksoy'dur.

Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu), grev erteleme kararını alırken "ölçülülük ilkesini" gözetmeli ve erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayanıp dayanmadığını açıklığa kavuşturmalıdır (Gürsel, 2016, s. 628).

Hükümetler bazen yalnızca milli güvenlik veya genel sağlık gerekçesine dayanarak ile bazen her iki gerekçeye dayanarak bazen de hiçbir gerekçe göstermeden grev erteleme yoluna gitmişlerdir. Ancak, 1963 yılından günümüze kadar ertelenen grevlere bakıldığında, grev erteleme kararnamelerinde milli güvenlik gerekçesine oldukça fazla yer verildiği görülmektedir (Çelik, 2016, s. 364).

Şüphesiz, grev erteleme konusunda Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) geniş bir takdir yetkisi bulunmaktadır. Ancak, erteleme kararı verilirken erteleme sebeplerinin takdiri konusunda özenli davranılmalı, erteleme kararlarına yönelik bugüne kadar yapılmış olan eleştiriler dikkate alınmalıdır. Öncelikle ertelemeyi haklı kılacak bir sebebin varlığı titizlikle aranmalıdır. Kararlarda her iki gerekçenin gereksiz yere ve sıkça kullanılması ertelemenin inandırıcılığını azaltmaktadır. (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2015, s. 810).

Erteleme kararlarında sadece erteleme nedeni değil, buna ilişkin gerekçenin de açıklanması her halde doğru olur (Çelik, Caniklioğlu, & Canbolat, 2015, s. 810). Uygulamada grev ertelemesi kararları özellikle yeterince gerekçeye bağlanmadıkları için eleştirilmektedir. Erteleme yoluna ancak çok ciddi hallerde gidilmesi gerekir (Sur, 2015, s. 421). Nitekim SÖK, Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) erteleme kararlarında ilgili grevi neden milli güvenliğe ve/veya genel sağlığa zararlı bularak ertelediğini açıklamamasını eleştirmektedir (International Labour Office Freedom of Association Committee, 2004). Yine Danıştay bir kararında[11] grevin uygulandığı işyerlerinin ve yapılan üretimin grev nedeniyle bir süre durmasının milli güvenliği ve/veya genel sağlığı nasıl ve ne şekilde bozduğunun açık ve tereddüde yer bırakmayacak şekilde açıklanması gerektiğini belirtmiştir (Gürsel, 2016, s. 630).

1963 yılından günümüze kadar olan süreçte birkaç istisnai karar hariç, milli güvenlik ve genel sağlık sebeplerine dayalı olarak grev erteleme yoluna gidildiğinden, bu sebepleri ayrıntılı olarak inceleyeceğiz.

11 16.07.2014 tarihli ve E: 2014/3628 Sayılı Karar.

1.4.2.3.1.1. Genel Sağlık

1982 Anayasası'nda temel hakların sınırlandırılma sebepleri arasında sayılan (AY. m.20/II, m.21, m.22, m.33/III, m.51/II) genel sağlık kavramı (Caniklioğlu, 2013, s. 311) öğretide genellikle 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'ndan yola çıkılarak tanımlanmaya çalışılmaktadır (Uşan & Kaya, 2011, s. 1727). Söz konusu Kanun'un 1. maddesine göre: *"Ülkenin genel sağlık şartlarını düzeltmek veya bozulmasına engel olmak ya da ülkenin sağlığına tehdit oluşturan tüm hastalıklar veya diğer sebeplerle mücadele ve gelecek neslin sağlıklı yetişmesini sağlamak için her türlü önlemi almaya genel sağlık denir"*. Diğer bir deyimle genel sağlık, toplumun bulaşıcı ve yaygın hastalıklardan korunması ve toplumsal yaşamın sağlıklı bir ortamda sürdürülmesi anlamına gelir. Dolayısıyla, genel sağlık, bireylerin tek tek hastalıklardan korunması ve sağlıklarına kavuşturulması anlamına gelmeyip, toplumun genel olarak bulaşıcı ve salgın hastalıklardan korunması; her türlü gıda maddesinin üretimi ve pazarlamasının sağlık bakımından denetimi, toplum sağlığı bakımından hijyen şartlarının ve standartlarının belirlenmesi anlamına gelmektedir (Uşan & Kaya, 2011, s. 1728).

2822 sayılı Kanun'da olduğu gibi 6356 sayılı Kanun'da da genel sağlık kavramı tanımlanmadığından Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'ndaki tanımdan yararlanılabilir. Ancak, bu tanım çok geniş ve belirsiz olduğundan bu gerekçe ile yapılacak ertelemelerde grevin asıl, ertelenmesinin ise istisna olduğu göz önünde tutularak kavramın dar yorumlanması gerekmektedir (Caniklioğlu, 2013, s. 311). Bu noktada, kavramın sınırını çizmenin zorluğu yürütme organının takdir alanının da son derece geniş olduğu anlamına gelmektedir (Gürsel, 2016, s. 631). Dolayısıyla, grevin uygulanması halinde ülkede yaygın hastalıklar oluşacağına yönelik tehlikenin ciddi ve yakın olması da gerekir (Caniklioğlu, 2013, s. 311). Grevin doğrudan doğruya genel sağlığı bozucu bir nitelik taşıması ve bu sonucun derhal ya da yakın zamanda doğacak olması, o grevin genel sağlık gerekçesi ile ertelenebilmesine olanak verebilecektir (Gürsel, 2016, s. 631). Nitekim, Danıştay konuya ilişkin olarak verdiği kararlarında ciddi bir tehlikenin varlığına vurgu yapmıştır (Caniklioğlu, 2013, s. 311). Gerçekten, genel sağlık gerekçesi ile grev erteleme kararlarında Danıştay içtihatları uygulamaya ışık tutması açısından önem taşımaktadır (Uşan & Kaya,

2011, s. 1728). Danıştay'a göre, "Kanuni bir grevin Kanun'da öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlike ile karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların söz konusu olması gerekir.[12]

Yukarıdaki veriler ışığında hükümetlerin genel sağlık gerekçesi ile ertelediği grevlerde grevin uygulanmasının neden ciddi ve yakın bir tehlike oluşturduğunu belirtmesi kanaatimizce isabetli olacaktır. Böylece erteleme konusunun grevin genel sağlık için bir tehlike oluşturup oluşturmadığı daha kolay anlaşılabilecektir.

Son olarak, genel sağlık gerekçesi ile bir grevin ertelenebilmesi için işyerinde üretilen mal ya da hizmetlerin genel sağlığı tehlikeye düşürebilecek kadar zorunlu bir ihtiyaca yönelik olması da gerekmektedir (Kabakçı, 2004, s. 171)

1.4.2.3.1.2. Milli Güvenlik

Milli güvenliğin "siyasal-hukuki" nitelikte bir kavram olduğu düşünülebilir. Milli güvenlik kavramının siyasal niteliği yasalarda açık bir tanımının yapılmamış olmasından ve kapsamının bir ülkenin siyasal koşullarına bağlı olarak değişmesinden kaynaklanmaktadır. Kavramın hukuki yönü ise, Anayasa ve diğer kanunlarda yer almasından kaynaklanmaktadır.

ABD'de ve bu ülkeyi izleyen diğer ülkelerde milli güvenlik konuları ile ilgili olarak kurulan devlet örgütleri, birtakım siyasal ve hukuki sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunları iki başlık altında toplamak mümkündür:

i. Anayasal özgürlüklerin kısıtlanması için başvurulan bir ölçüt olarak "milli güvenlik",
ii. Devletin geleneksel yapısına eklenen milli güvenlik organlarının diğer organlar ile yetki ve sorumluluk ilişkileri.

1961 Anayasası ile (m.111) Türk Hukuku'na girmiş olan milli güvenlik kavramı, daha sonra kabul edilen diğer kanunlarda yer almış ve uygulanmaya başlamıştır (Kutal, 1972, s. 52). 1961 Anayasası'nda milli güvenlik kavramına yer verilmekle birlikte bu kavramın tanım ve sınırlarına ilişkin hükümlere

12 Danıştay 10.Dairesi'nin 15.10.1997 Tarihli ve E. 1995/6497, K. 1995/3777 Sayılı Kararı.

değinilmemiştir (Çelik, 2016, s. 340). Bu durumda milli güvenlik kavramının sınırları neler olacaktır? Milli güvenlik kavramı, gerek uluslararası insan hakları belgelerinde, gerekse Anayasa ve kanunlar gibi iç hukuk belgelerinde bir özgürlük kısıtlama gerekçesi olarak kabul edilmektedir. 1961 Anayasası özgürlükler ile ilgili genel hükümler getiren 11. maddesinde "Temel hak ve özgürlükler… milli güvenliğin … korunması amacı ile … sınırlanabilir" demek suretiyle bunu açıkça belirtmiş ve birtakım özgürlüklerle doğrudan doğruya ilgili maddelerinde de milli güvenlik kavramını sınırlama sebebi olarak yer vermiştir: m.16 (konut dokunulmazlığı), m.18 (seyahat ve yerleşme özgürlüğü), m.22 (basın özgürlüğü), m.29 (dernek kurma hakkı), m.46 sendika kurma hakkı) (Aybay, 1978, s. 60-62). Aynı şekilde 1982 Anayasası'nda da milli güvenlik kavramı tanımlanmamış ancak Anayasa'nın ilgili maddelerinde milli güvenlik gerekçesi ile sınırlamalara yer verilmiştir: m.20 (özel hayatın gizliliği), m.21. (konut dokunulmazlığı), m.22 (haberleşme özgürlüğü, m.26 (düşünceyi açıklama ve yayma özgürlüğü, m.28 (basın özgürlüğü), m.31 (kamu tüzelkişilerinin elindeki basın dışı kitle haberleşme araçlarından yararlanma hakkı, m.33 (dernek kurma özgürlüğü, m.34 (toplantı ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı).

Yukarıda da değindiğimiz gibi, milli güvenlik kavramı, bazı kanunlarda da ya doğrudan ya da dolaylı olarak yer almaktadır. Söz konusu kanunlardan biri 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesidir. Mülga 275 sayılı Kanun'un 21. maddesinde ve 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesinde de aynı gerekçeye yer verilmiştir. Tıpkı 1961 ve 1982 Anayasalarında olduğu gibi 275, 2822 ve 6356 sayılı Kanunlarda da milli güvenliğin tanımı yapılmamıştır. Buna mukabil 09.11.1983 tarih ve 2945 sayılı Milli Güvenlik Kurulu ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Kanunu'nun 2/(a) maddesinde milli güvenlik kavramının tanımına rastlamaktayız. Söz konusu maddeye göre:

"Milli güvenlik; Devletin anayasal düzeninin, milli varlığının, bütünlüğünün, milletlerarası alanda siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik dâhil bütün menfaatlerinin ve ahdi hukukunun her türlü dış ve iç tehditlere karşı korunması ve kollanmasıdır".[13]

MGK Genel Sekreterliği milli güvenliğin kamu düzeni kavramından farklı olduğuna da dikkati çekmiştir (Çelik, 2016, s. 343):

13 Aynı tanıma Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Yönetmeliği'nin 3. maddesinin (a) bendinde de rastlanmaktadır.

"Milli güvenlik bazen "kamu düzeni ve emniyeti" olarak anlaşılmaktadır. Ancak, bu şekilde anlaşıldığında, milli güvenlik; adeta genel asayiş hizmetine indirgenmiş olmaktadır. Oysa milli güvenlik, asayiş hizmetinin de üzerinde, güvenliğin en üst yapısı ve toplam güvenliğin bir şemsiyesi konumundadır.

İçeriği iç ve dış güvenlik ile savunma konularından oluşan milli güvenlik kavramı, teknik olarak kamu düzeninden farklıdır. Bu bağlamda, iç güvenliği ilgilendiren her olgunun kamu düzenini bozduğu söylenebilirse de, kamu düzenini bozan her olgu milli güvenliği bozmayabilir. Bu çerçevede milli güvenlik; yalnız halkın değil, devletin ve anayasal düzenin devamını da sağlayan hukuki, siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel yönleri bulunan; zaman ve yer açısından uzun süreli, devamlı, içten ve dıştan tehlike ve eylemleri içeren; belirli bir bölgeyi ilgilendiren faaliyetlerden ziyade devletin tüm varlığını ve ülkesini ilgilendiren, hatta yalnız belli bir bölgede olsa bile tüm halkı etkileyen ve yerleşik düzeni bozan veya ortadan kaldıran nitelikteki hareketleri kapsayan bir olgudur".

Anayasa ve kanunlarda milli güvenlik kavramının ve söz konusu kavramın sınırlarının açık olmaması nedeni ile milli güvenliğin tanımı ve sınırları daha çok yargı organlarının kararları ile saptanmaya çalışılmıştır (Çelik, 2016, s. 341). Danıştay milli güvenliği, *"Yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı, Devletin tüzelkişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması"* şeklinde ifade etmiştir (Uşan & Kaya, 2011, s. 1729). Daha sonraki yargı kararlarında da benzer bir tanım benimsenmiştir. Danıştay 2006/2551 sayılı kararında *"Kanuni bir grevin kanunda öngörülen anlamda milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir"* diyerek milli güvenlik kavramını tanımlamıştır (Çelik, 2016, s. 341). Milli güvenlik ve kamu düzeni kavramlarının muğlaklığı ve yürütme organı tarafından kötüye kullanılma ihtimali Anayasal yargı tarafından da vurgulanmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin 1974/13 sayılı kararında şu değerlendirme yapılmıştır (Çelik, 2016, s. 341-342):

"Oysa milli güvenlik ve kamu düzeni uygulayıcılarının kişisel görüş ve anlayışlarına göre genişleyebilecek, öznel yorumlara elverişli, bu nedenle de keyfiliğe dek varabilir çeşitli ve aşamalı uygulamalara yol açabilecek genel kavramlardır".

Anayasal özgürlüklerin kısıtlanması gerekçesi olarak milli güvenliğin tanımı zordur; bu nedenle geniş ve dar çeşitli şekillerde anlaşılabilecektir. Milli güvenlik yalnızca milli savunmaya ilişkin olarak dar anlamda anlaşılabileceği gibi; kamu düzeni ve devletin iç ve dış güvenliği ile ilgili her sorunu kapsayacak şekilde geniş anlamda da anlaşılabilir. Bu nedenle milli güvenlik konusunda gösterilecek aşırı titizlik, özgürlüklerin ciddi bir biçimde ihlaline yol açabilecektir (Ingles, 2018, s. 97). Milli güvenlik kavramının tanımı, sınırları ve temel haklarla ilişkisi doktrinde de tartışma konusu olmuştur (Çelik, 2016, s. 342). Bülent Tanör, milli güvenlik sebebiyle özgürlüklerin sınırlanmasının, ilke olarak olağanüstü zamanlar için söz konusu olması gerektiğini belirtmiştir (Tanör, 1969, s. 147). Tanör, milli güvenlik kavramı ile anayasal özgürlükler arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklamıştır (Aybay, 1978, s. 65):

"Milli güvenlik kavramı da, bilhassa fikir özgürlüklerinin (söz, basın ve yayın, haber alma…) düzenlenmesi konularında kendisine hayli kuşkuyla bakılan bir kavramdır. Tamamlamanın başında yer alan "milli" sıfatının hayli iddialı ve demagojiye elverişli niteliği, "milli güvenliği korumak" gerekçesiyle yapılacak sınırlamalarda da, adeta eskinin "memleketin ali menfaatleri" mistifikasyonunu hatırlatır".

Nuri Çelik, hangi grev ve lokavt halinde milli güvenlik ve genel sağlığın bozulması tehlikesinin bulunduğunun takdirinin oldukça zor olduğunu vurgulamış ve bu kavramların dar yorumlanması gerektiğini belirtmiştir (Çelik, 2016, s. 342).

Lütfi Duran, milli güvenliğe ilişkin açıklamasında milli güvenliğin kamu düzeni ile karıştırılmış ve hatta kaynaştırılmış bir kavram olduğuna dikkati çekmiştir (Duran, 1970, s. 170):

"Milli güvenlik toplumun kurulu düzeninin bütünü ile ve yüksek seviyede dışarıdan ve içeriden gelebilecek tehdit ve müdahalelerden masun tutulmasıdır. Milli güvenliği bozucu fiil ve hareketler Devletin varlığına veya normal işleyişine yönelen büyük ölçüde ve uzun süreli yığın eylemleri olabilir. Toplumun siyasi, sosyal ve iktisadi yapı ve mekanizmalarını yıkmayı, sarsmayı veya zedelemeyi amaç edinmeyen fiil ve hareketler milli güvenlikle ilgili görülemez. Bu kavram toplulukların her çeşit eylemini kapsamına aldığı takdirde, normal hukuk kuralları ile düzenlenmesi ve korunması gereken kamu düzeni ile karıştırılmış ve hatta kaynaştırılmış olabilir".

Metin Kutal, milli güvenlik kavramının dar yorumlanması gerektiğini belirtmiştir (Kutal, 1977, s. 506):

"Milli güvenlik kavramı soyut ve belirsizdir. Şayet bu nedenleri geniş şekilde yorumlayacak olursak hemen hemen bütün grevlerin sonuçları bakımından ülke sağlığını ve milli güvenliği tehlikeye sokabileceğini görmekteyiz. ... Ulusal ekonominin grevlerden önemli ölçülerde de olsa zarar gördüğü iddiası ile grev erteleme kararı verilemez. Halbuki milli güvenliği geniş bir yorumlama ile ulusal ekonomik güvenlikle özdeşleştirmek mümkündür. Bu bakımdan ülke sağlığı ve milli güvenlik kavramlarını dar yoruma tabi tutmak gerektiği kanısındayız".

Şu halde, grev hakkının Anayasamızdaki yeri dikkate alındığında, milli güvenlik ve genel sağlık gerekçeleri ile ertelenen grev arasında doğrudan doğruya bir ilişki olması, diğer bir deyişle, ertelenen grevin bizzat genel sağlığa zararlı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olması gerekmektedir. Bu nedenle, milli güvenlik ve genel sağlıkla doğrudan bir ilişki kurmadan, hükümetin erteleme yetkisini kullanması, sebep unsuru yönünden hukuka aykırılık teşkil edecektir. 1982 Anayasası'nın 125. maddesinde, *"İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır"* denilmektedir. Öyleyse, Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) sebep unsurundan yoksun bir erteleme kararına karşı da yargı yolunun açık olduğunu söyleyebiliriz.

1.4.2.3.2. 6356 Sayılı Kanun'a Göre Grev Erteleme Şartları

Grev ertelemesinin şartları bugün yürürlükten kaldırılmış olan hem 275 sayılı hem de 2822 sayılı Kanun'da *"Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt" olarak belirtilmiştir. Aynı şekilde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu da "Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt"* demek sureti ile önceki kanunlar ile erteleme şartları bakımından aynı yolu izlemiştir.

Bu durumda grev erteleme yoluna gidebilmesi için ortada "kanuni bir grev" olmalı ve "grev veya lokavt kararı alınmış olmalı ya da başlanmış bulunulmalıdır". Şimdi bu koşulları aşağıda açıklamaya çalışalım.

1.4.2.3.2.1. Kanuni Bir Grev Olması

Anayasa'nın "Grev Hakkı ve Lokavt" başlıklı 54/I. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip oldukları hükmüne yer verilmiş ve grev hakkının kullanılması ve işverenlerin lokavta başvurmalarının usul ve şartlarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Anayasa'daki bu düzenlemeye paralel olarak 6356 sayılı Kanun'un 58/I. maddesinde grev tanımı ve 58/II. maddesinde de kanuni grev tanımı yapılmıştır.

Kanuni grevi, kanunda belirlenen amaç içinde ve kanunen öngörülen usul, şekil, yasak ve sürelere uyarak işçilerin topluca çalışmamak sureti ile bir işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, toplu iş sözleşmesi ehliyet ve yetkisine sahip bir işçi sendikasının topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmaları şeklinde tanımlamak mümkündür (Narmanlıoğlu, 2016, s. 605). Aslında kanuni grevden bahsedilebilmesi için iki şartın bulunması gerekir. Bunlar; mesleki amaca uygunluk ile kanuni usule uygunluktur (Tuncay & Kutsal Savaş, 2016, s. 384). Grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak ve geliştirmek amacıyla, yapılabilir. Alınan bir grev kararı ya da uygulanan grev bu amaca uygun değilse, söz konusu grev kanuni bir grev sayılmayacaktır. Diğer taraftan kanuni grevden söz edebilmek için ikinci şart, kanuni usule uygun bir grev kararı alınmış olmasıdır. Bu durumda; uyuşmazlığın barışçı yol ile çözümünün denenmiş olması, yetkili işçi sendikası tarafından grev kararı alınması ve uygulanması, belirli sürelere ve usule uyulması, son olarak da bir grev yasağının bulunmaması gerekmektedir.

Ortada kanuni bir grev kararı veya uygulaması yoksa erteleme söz konusu olamayacağı gibi, kanun dışı grev kararı veya uygulamasının var olduğu haller ertelemeye konu olamayacaktır. Zira, kanun koyucu kanun dışı grevi bir suç olarak nitelemiş ve kanun dışı grev kararı verenler ile bunu teşvik edenler, zorlayanlar veya propagandasını yapanların idari para cezası ile cezalandırılacağını öngörülmüştür (Zararsız, 1991, s. 6).

1.4.2.3.2.2. Karar Verilmiş veya Başlanmış Olan Bir Grev Olması

Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) grevi erteleyebilmesi için gerçekleşmesi gereken ikinci şart, karar verilmiş veya başlanmış olan bir grevin söz konusu olmasıdır. Henüz karar verilmemiş bir grevin ertelenmesi söz konusu olamaz (Zararsız, 1991, s. 6). Zira ortada henüz bir grev kararı ve grev mevcut değildir (Topalhan, 1997, s. 62).

O halde Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) erteleme kararı alabilmesi için grevin mutlaka uygulanıyor olması gerekmektedir. Alınmış olan grev kararı da ertelemeye konu olabilecektir. Hem 275 sayılı, hem 2822 sayılı ve hem de 6356 sayılı Kanunlarda *"Karar verilmiş veya başlanmış olan grev veya lokavt…"* denilmek suretiyle söz konusu hususa dikkat çekilmiştir.

Bir diğer önemli nokta ise Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) genel bir erteleme kararı alamayacağıdır (Zararsız, 1991, s. 6). Zira, erteleme kararnamesi her grev için ayrı ayrı çıkartılır (Demircioğlu M. , 1996, s. 498). Dolayısıyla, Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) her grev için ayrı bir erteleme kararı almak zorundadır. Kanundaki erteleme koşullarının mevcut olduğu öne sürülerek o sırada alınan veya uygulanmakta olan grevlerin tümü tek bir karar ile ertelenemeyecektir (Caniklioğlu, 2013, s. 290).

1.4.2.4.275, 2822 ve 6356 Sayılı Kanunların Grev Ertelemesine İlişkin Hükümlerinin Karşılaştırılması

1.4.2.4.1. Erteleme Gerekçeleri Bakımından

275 sayılı Kanun'un 21. maddesinde erteleme gerekçeleri*"memleket sağlığı"* ve *"milli güvenlik"* olarak belirtilmiştir. 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesinde de erteleme gerekçeleri *"genel sağlık"* ve *"milli güvenlik"*tir. 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinde ise erteleme gerekçeleri olarak Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten 2016 yılına kadar *"genel sağlık"* ve *"milli güvenlik"* gerekçeleri ile grev erteleme yoluna gidilmiş; bu tarihten itibaren söz konusu iki gerekçe dışında, *"büyükşehir*

belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri" ve *"bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu"* nitelikteki grevler için de Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) grev ertelemesine gidilebileceği belirtilmiştir. Ancak, Anayasa Mahkemesi tarafından bu iki gerekçe iptal edilmiştir.[14] Bu açıdan bakıldığı zaman 6356 sayılı Kanun ile erteleme gerekçeleri önce artmıştır. Hatta söz konusu iki yeni gerekçeye bağlı olarak iki erteleme kararnamesi de yayımlanmıştır. Sonrasında ise Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararıyla birlikte üç toplu iş kanununda da erteleme gerekçeleri tekrar ortak hale gelmiştir.

1.4.2.4.2. Erteleme Şartları Bakımından

Grevin ertelenmesi bakımından ilk dikkat çeken husus gerek 275 sayılı Kanun'da, gerek 2822 sayılı Kanun'da ve gerekse 6356 sayılı Kanun'da *"Karar verilmiş veya başlamış olan grev"*in var olmasıdır. Bu noktada henüz grev kararı alınmamışsa veya greve başlanmamışsa, Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu), erteleme kararı veremeyecektir.

Grevin ertelenmesi bakımından dikkat çeken ikinci husus, ortada *"kanuni"* bir grev olmasıdır. Dolayısıyla, kanun dışı bir grevin ertelenmeye konu olamayacağı açıktır.

Grev ertelemeye yetkili organ bakımından ise ilgili kanunların seyri şu şekildedir: 275 sayılı Kanun'da ve 2822 sayılı Kanun'da grev ertelemeye yetkili organ *Bakanlar Kurulu* olmuştur. 6356 sayılı Kanun'da da grev ertelemeye yetkili organ *Bakanlar Kurulu* olarak belirtilmiştir. Ancak ülkemiz 24 Haziran 2018 yılında yapılan Cumhurbaşkanlığı ve milletvekili genel seçimleri sonucu yeni bir hükümet sistemine geçmiştir. Bu noktada, Bakanlar Kurulu kaldırılmış ve tüm yetkileri Cumhurbaşkanlığı makamına devredilmiştir. Bu nedenle, 6356 sayılı Kanun bakımından grev ertelemeye yetkili organ 24 Haziran 2018 yılına kadar *Bakanlar Kurulu*; bu tarihten sonra ise C*umhurbaşkanı* olmuştur.

14 Anayasa Mahkemesi'nin 14.11.2019 Tarihli ve E.: 2018/90, K.: 2019/85 Sayılı Kararı.

Bir diğer dikkat çekici nokta ise 275 sayılı Kanun'un 21. maddesinin madde kenar başlığında "erteleme" yerine "durdurma" ibaresinin kullanılmış olmasıdır. Buna karşılık, madde metninde başlıktan ayrı olarak "geciktirme" ibaresine yer verilmiştir. 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesinde ve 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinde ise "erteleme" ibaresi kullanılmıştır.

6356 sayılı Kanun'daki düzenleme 2822 sayılı Kanun'daki düzenleme ile benzerlikler gösterse de, özellikle uyuşmazlığın YHK'na intikalinde 2822 sayılı Kanun bu yetkiyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na vermişken, 6356 sayılı Kanun taraflardan birine vermiştir. Diğer taraftan, 2822 sayılı Kanun'da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın bizzat yürüteceği arabuluculuk faaliyeti "olağanüstü arabuluculuk" olarak ifade edilmiştir. (2822 sayılı Kanun m.34/1) 6356 sayılı Kanun'da ise hem Kanun'un 60/7. maddesinde aynı hükme yer verilerek grev ertelemelerinde, hem de 63/2. maddesine eklenerek tüm kanuni grevleri kapsayacak şekilde Bakan'ın arabuluculuk yetkisi genişletilmiştir. Aynı şekilde, 2822 sayılı Kanun'da, Bakan'a sadece resmi arabulucu listesinden seçeceği bir arabulucuyu görevlendirebilme yetkisi tanınmışken; 6356 sayılı Kanun'da ise Bakan, istediği herhangi birini arabulucu olarak görevlendirebilme yetkisine sahiptir.

Son olarak, 275 sayılı Kanun'da Danıştay, Bakanlar Kurulu kararları hakkındaki iptal davalarına ilişkin yürütmenin durdurulması taleplerini bir hafta içinde karara bağlar hükmüne yer verilmiştir. 2822 sayılı Kanun'da ise Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir denilmiştir. Ayrıca, olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına *"karar verilemeyeceği"* belirtilmiştir. Aslında yapılan bu düzenleme ile yargı organlarının vermiş olduğu kararlar, olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde uygulanamamakta ve bu şekilde yargı kararlarının önü de kesilmiş olmaktaydı. 6356 sayılı Kanun'da ise Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) erteleme kararına karşı yargı yoluna başvuru yapılıp yapılmayacağı belirtilmemiştir. Ancak, daha önce belirttiğimiz üzere yargı yoluna başvurulabilecektir.

1.4.3. ILO ve AB'nin Grev Hakkına Yönelik Kararları ve Eleştirileri

İdare Konseyi'ne yardımcı olmak amacıyla 1951 yılında Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) kurulmuştur. SÖK, kendisine gelen şikâyetleri ilgili sözleşme hükümleri çerçevesinde (87 ve 98 sayılı sözleşmeler) inceleyip karara bağlamaktadır (Kutal, 2019, s. 5).

Uygulamada yürütme organının greve müdahalesi söz konusu hakkı askıya almak ve ertelemek biçiminde olabilmektedir. Benzer nitelikteki bir başka müdahale ise grevci işçileri silahaltına almak ile yapılabilmektedir. SÖK, bu iki durumdan her ikisini de inceleme imkânı bulmuştur. Örneğin SÖK bir kararında ulusal mevzuatta "milli güvenliği" ve "genel sağlığı" tehlike altına sokan bir grevin yürütme organınca ertelenmesini sendika özgürlüğüne aykırı bulmamış, ancak bu iki erteleme gerekçesinin dar anlamda ve iyiniyetle yorumlanması gerektiğini belirtmiştir (Kutal, 2019, s. 11-12). Nitekim AB'nin 2015 tarihli İlerleme Raporu'nda Türkiye'ye yönelik eleştirilerden biri, milli güvenlik ve genel sağlık gibi nedenlerin, grevleri engellemek için orantısız kullanıldığına yönelik olmuştur (Baycık, 2019, s. 25). SÖK'e göre, milli güvenlik ve kamu sağlığı gerekçesiyle bir grevin ertelenmesi sorumluluğu hükümete bırakılamaz; bu kararın tarafların güven duyduğu bağımsız bir organ tarafından alınması gerekir (ILO, 2006, Paragraf 571). SÖK, kanuni bir grevi kırmak amacı ile grevci işçilerin askere alınmasını, temel hizmetler dışında sendika özgürlüğüne yapılmış önemli bir saldırı olarak kabul etmiştir. Örneğin SÖK, metal işçilerinin yasal ve barışçıl bir grevini etkisiz hale getirmek amacı ile grevci işçilerin askere alınmasını sendika özgürlüğü ile bağdaşmayan bir durum olarak nitelendirmiştir (Kutal, 2019, s. 12).

SÖK, grev hakkını sendika özgürlüğünün ayrılmaz bir parçası olarak görmekte ve grevin ancak belirli koşullara bağlı olarak sınırlanabileceğini kabul etmektedir (Çelik, 2016, s. 49). SÖK, tüm çalışanlar için üç durumda grev yasakları olabileceğini kabul etmektedir. Bunlar (Kutal, 2019, s. 12):

- Ulusal düzeyde çok ağır krizin varlığı,
- Kamu görevlilerinin üst düzeydeki bir kısım personeli,
- Temel hizmetlerdir.

SÖK, grev hakkı konusunda kısıtlayıcı değil, özgürlükçü bir yorumla hareket etmektedir (ILO, 2006, Paragraf 570). Dolayısıyla, genel bir grev yasağı ancak şiddetli bir ulusal olağanüstü hal durumunda, diğer bir deyişle toplumun tümünün güvenliğini ve sağlığını ciddi biçimde tehdit eden felaket hallerinde sınırlı bir süre için kabul edilebilecektir (Çelik, 2016, s. 349). Aynı şekilde, ILO Üst Düzey Heyeti ve ILO Uzmanlar Komitesi de, genel grev yasağının doğal afet ve darbe bastırma gibi çok olağanüstü durumlarda söz konusu olabileceğini kabul etmektedir (Baycık, 2019, s. 25). Bu durumda tüm tarafların güvenini kazanmış bağımsız ve tarafsız bir organ toplu iş uyuşmazlıklarını karara bağlayacaktır (Kutal, 2019, s. 12).

SÖK, grev hakkının yalnızca devlet adına yetki kullanan kamu görevlileri için sınırlanabileceğini veya yasaklanabileceğini kabul etmekte ancak bu tanımın geniş tutulmasına karşı çıkmaktadır (Çelik, 2016, s. 349). SÖK, daha önce almış olduğu kararlarında bu niteliğe sahip kamu görevlilerine ait örnekler de vermektedir. Devlet adına yargı yetkisini kullanan yargıçlar, devlet maliyesinde ya da gümrük işlerinde devlet adına kamu otoritesini kullanan kamu görevlileri bu kapsam içinde sayılarak ve grev haklarına kısıtlamalar getirilebileceği belirtilmiştir. Böylece SÖK'ün kararlarından bu özel gruplar dışında kalan kamu görevlilerinin grev hakkına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ancak diğer kamu görevlileri de, diğer çalışanlar gibi temel hizmetlerde çalışıyorlarsa, söz konusu kamu görevlilerinin de grev hakları sınırlanabilecektir (Kutal, 2019, s. 13).

SÖK, grevin sınırlanabileceği veya yasaklanabileceği "temel hizmet" kavramını şu şekilde açıklamıştır: "Bu hizmetlerde grev yapılmasının halkın tümünün ya da bir kısmının sağlık ve güvenliğini yakından ve kesin olarak tehdit eden hizmetler, temel hizmetlerdir." Ancak SÖK, bu niteliklerin ülkeden ülkeye farklılıklar gösterebileceğini, temel hizmetlerden sayılmayan bir grevin çok geniş bir alana yayılmış ya da çok uzamış olması durumunda temel hizmet yasağına girebileceğini de belirtmiştir.

Temel hizmetlerden sayılabilecek hizmetler şu şekilde belirtilmiştir (Kutal, 2019, s. 13-14):

- Sağlık hizmetleri,
- Elektrik hizmetleri,

- Su tedariki hizmetleri,
- Telefon hizmetleri,
- Polis ve silahlı güçler,
- İtfaiye,
- Ceza infaz işleri,
- Okul çağı çocuklarının beslenme işleri,
- Hava trafiği kontrol işleri.

Temel hizmetlerden sayılamayacak işler ise şunlardır (Kutal, 2019, s. 14-15):

- Radyo ve televizyon,
- Petrol sektörü ve petrol kuruluşları,
- Hava taşımacılığında petrol dağıtımı,
- Gaz sektörü,
- Gazın ticari amaçla şişelenmesi,
- Gemi yapım işleri (doklar, limanlar),
- Bankalar,
- Merkez bankası,
- Sigorta hizmetleri,
- Vasıtalı ve vasıtasız vergilerin toplanmasında bilgisayar hizmetleri,
- Büyük mağazalar ve halka açık parklar,
- Metal sanayi,
- Büyükşehir dâhil genel taşımacılık işleri,
- Uçak kullanma işleri,
- Yakacak için üretim, taşıma ve dağıtım işleri,
- Demiryolu taşımacılığı,
- Şehiriçi taşıma,
- Posta hizmetleri,
- Çöp toplama hizmetleri,
- Soğuk hava işletmeleri,
- Otel hizmetleri,
- Yapı işleri,
- Otomobil üretim işleri,
- Tarımsal işler,

- Çay, kahve, kakao yetiştirme işleri,
- Parasal hizmetler,
- Devlet basım işleri,
- Eğitim hizmetleri,
- Maden suyu şişeleme işleri,
- Uçak onarım işleri,
- Asansör işleri,
- Dış satım işleri,
- Özel sigorta hizmetleri,
- Hava kontrol hariç havalimanları,
- Eczaneler,
- Fırınlar,
- Bira üretim işleri,
- Cam üretim işleri.

Türkiye'ye yönelik 2015 tarihli AB İlerleme Raporu'nda, temel nitelik taşımayan hizmetlerde grevlerin ertelenmesinin, grev hakkını ciddi şekilde zedelediği ifade edilmiştir (Baycık, 2019, s. 25). Ancak, temel hizmetler arasında yer almayan bazı işkollarında yapılan grev halkın hayatı ve güvenliği için bir tehlike oluşturuyorsa, söz konusu işkollarında da grev yasağı uygulanabilecek ve uyuşmazlık zorunlu tahkim yolu ile çözülecektir. Nitekim SÖK, petrol işlerinin tümüyle durması halini bu şekilde değerlendirmiştir. Aynı şekilde, eğitim ve öğretim işleri de temel hizmetlerden sayılmamakla beraber, okul müdürlerinin ve yardımcılarının grev haklarının yasaklanabileceğini belirtilmiştir. Yine, posta hizmetleri ile ilgili bir şikâyet üzerine SÖK şu şekilde karar vermiştir: "Posta hizmetleri temel hizmetlerden sayılmamakla birlikte, bu sektörde başlayan bir grev uzun süre devam ettiği için bu durum kişilerin hayatını, sağlığını, güvenliğini tehdit etme noktasına gelmiş ise burada yasak uygulanabilecektir." SÖK, bir başka kararında temel hizmetlerden sayılan hastanede grev yasağı uygulanırken, örneğin hastanede çalışan bahçıvanların grev haklarının var olduğunu belirtmiştir (Kutal, 2019, s. 15-16). Unutulmamalıdır ki, SÖK kararlarında sayılan hizmetler SÖK'ün önüne gelen şikâyetler sonucu incelediği olayların sonuçlarıyla sınırlıdır (Çelik, 2016, s. 349).

Ele alınması gereken bir diğer konu da grev erteleme halinde zorunlu tahkime gidilmesidir. SÖK, grev hakkının askıya alındığı ya da yasaklandığı durumlarda dahi tarafların özgür iradesine dayanan görüşmelerin teşvik edilmesini önermektedir. Bu durumda toplu görüşmeler ne kadar kötü olursa olsun yine de taraflara zorla kabul ettirilen bir hakem kararından daha iyi olma olasılığı vardır. SÖK, grev yasağına karşı tarafların hemen zorunlu tahkime gitmeleri yerine tarafsız ve hızlı çalışan bir uzlaştırma ya da seçimlik tahkim mekanizmalarından yararlanılmasını önermektedir. Tarafların tahkim sistemine güvenmelerini sağlamanın en etkili yolu ise bu organın gerçekten bağımsız olduğunun kanıtlanmasıdır. SÖK'e göre, tahkimin sonucunun az çok belli olduğu ve üyeleri kanunla belirlenmiş bir organın bu güveni sağlaması mümkün değildir. SÖK bir kararında, bakanlıkça üyeleri belirlenmiş bir hakem heyetinin tarafların güvenini kazanmasının güç olacağını, bu nedenle tarafların bağımsız ve tarafsız kişilerden oluşan bir tahkim organını kendilerinin oluşturmasını önermiştir (Kutal, 2019, s. 16). Nitekim Türkiye'ye yönelik zorunlu tahkim problemi, 2008 tarihli ILO Üst Düzey Heyeti, 2010 ve 2012 tarihli ILO Uzmanlar Komitesi, 2009 ve 2010 tarihli AB İlerleme Raporları'nda da dile getirilmiştir. Söz konusu raporlarda, grev ertelenmesi durumunda zorunlu tahkime gidilmesi kuralının terk edilmesi ve grevin ertelenmesine tarafsız bir organın karar vermesi gerektiği belirtilmiştir (Baycık, 2019, s. 25).

ILO kararları ve AB İlerleme Raporları incelendiğinde şu sonuçlara ulaşmak mümkündür: Halen Türk mevzuatında da geçerli olan "milli güvenlik" ve "genel sağlık" gerekçelerine dayalı olarak gerçekleştirilen ertelemelerde, söz konusu kavramların net bir şekilde yasal tanımı yapılmalı, dar ve objektif bir şekilde kullanımı sağlanmalıdır. Grev erteleme kararı hükümete bırakılmamalı, tarafların bağımsızlığına ve tarafsızlığına güvendikleri bir organ vasıtasıyla alınmalıdır. Genel bir grev erteleme kararı verilerek anayasal bir hak ihlali yapılmamalıdır. Bu nedenle, ertelenen grevin temel hizmetlerden sayılıp sayılmadığına bakılmalı; temel hizmetlerden sayılmayan grevlerin ise halkın hayatı ve güvenliği için bir tehlike oluşturup oluşturmadığına bakılarak karar verilmelidir. Son olarak da, erteleme süreci sonunda zorunlu tahkim müessesesine başvurulması, grev ertelemeyi grev yasağı rejimine dönüştürmektedir. Bunu önlemek amacıyla, tarafsız ve hızlı çalışan

bir uzlaştırma ya da seçimlik (gönüllü) tahkim mekanizmalarından yararlanılması yerinde olacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. GREV ERTELEMELERİNE YÖNELİK YARGI KARARLARI

Grev ertelemelerine yönelik yargı kararları başlığı altında bir taraftan Danıştay kararlarının hukuki niteliği ele alınırken, bir taraftan da Danıştay kararlarının tutarlı olup olmadığı incelenecektir. Bu doğrultuda grev erteleme kararlarına karşı açılan iptal davası ve yürütmenin durdurulması talepleri tüm yönleriyle incelenecektir. Kristal-İş Sendikası grevi ile Birleşik Metal-İş Sendikası grevinin bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne götürülmesi ve yargı süreci de ele alınacaktır. Ayrıca, Anayasa Mahkemesi'nde 6356 sayılı Kanun'un 62 ve 63. maddelerinin iptali için açılan dava ile 2016 değişikliği ile 63. maddeye eklenen "büyükşehir belediyelerinin şehiriçi toplu taşıma hizmetleri" ve "bankacılık sektöründe finansal ve ekonomik istikrarın sağlanması" grev erteleme gerekçelerinin iptali için açılan dava da ele alınacaktır.

2.1. GREV ERTELEMELERİNE YÖNELİK DANIŞTAY KARARLARI

İşçiler sendikal örgütlenme yolu ile çıkar dengesini sağlamaya çalışırlar. Söz konusu çıkar dengesinin sağlanmasında işçi sendikaları önemli bir yere sahiptirler. Grev hakkı ise işçi sendikalarının işverenler karşısında sahip oldukları en etkili baskı araçlarından biridir (Gürsel, 2016, s. 618). Ancak, ekonominin bütünlüğü de dikkate alınarak yalnızca toplu iş sözleşmesi taraflarının çıkarlarının dikkate alınması yerine, toplumun tamamının çıkarlarının göz önünde bulundurulmasını gerektiren bazı durumlar ortaya çıkabilir. İşte, bu gibi durumların ortaya çıkması durumunda, karar verilmiş ya da uygulanmasına başlanmış grevin ertelenmesine idari işlemle karar verilebilir. Erteleme ile "soğuma dönemi" sağlanmış olur. Böylece, taraflar aralarındaki uyuşmazlığı çözebilme konusunda zaman kazanmış olurlar (Uşan & Kaya, 2011, s. 1721).

Toplu iş uyuşmazlıklarında işçi sendikaları, üyelerini temsilen işverenlerden talepte bulunabilecektir. Grev, işçi sendikalarının isteklerini kabul ettirebilmelerinin en etkili yoludur. Grev yoluna her durumda başvurulamayacaktır. Kamu yararının

hâsıl olduğu durumlarda söz konusu hakka sınırlamalar getirilebilecektir. Ancak, grev hakkına sınırlama getirilirken Kanun'un öngördüğü erteleme gerekçelerinin kamu yararı öne sürülerek idare tarafından geniş yorumlanmaması gerekmektedir. Diğer bir deyimle, idare tarafından keyfi yolla sınırlamalar yapılması, hak ihlallerine yol açacaktır.

Hukukumuzda grev erteleme kararlarına karşı Danıştay'da iptal davası açılabilmekte ve yürütmenin durdurulması isteminde bulunulabilmektedir. Danıştay sürecinde ise birtakım sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Türk Hukuku'nda 1964 yılında başlayan grev erteleme müessesesi bu çalışmada 2019 yılına kadar ele alınmıştır. Yaptığımız incelemelerde Danıştay sürecinde de birtakım sorunlar yaşandığını görmekteyiz. Bu sorunlar kısaca şu şekilde özetlenebilir:

- Danıştay'da zaman zaman çelişkili kararlar verilebilmektedir. Özellikle 2012 sonrası Danıştay kararları ile önceki kararlar arasında taban tabana zıtlıklar görülmektedir. Örneğin; Danıştay 10. Dairesi Kristal-İş Sendikası grevinin ertelenmesi üzerine verdiği bir kararında[15] erteleme kararının milli güvenliği bozucu nitelikte görülmesi sebebiyle alındığını, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği'nin, grevin milli güvenlik açısından büyük bir sıkıntı yaratmayacağı yönünde görüş bildirdiğini, grevin yapıldığı işyerlerinin ve yapılan işlerin niteliği dikkate alındığında ertelenen grevin Kanun'da öngörülen anlamda milli güvenliği bozucu nitelikte olmadığını belirtmiştir. Diğer taraftan 10. Daire, davalı idarenin savunmasında öne sürülen ekonomik sebeplerin dava konusu kararın alınmasını yasal kılacak nitelikte olmadığını ileri sürerek, Bakanlar Kurulu Kararı'nın yürütülmesinin durdurulmasına oybirliği ile karar vermiştir. Benzer bir kararı başka bir Kristal-İş Sendikası grevine yönelik olarak da vermiştir.[16] Danıştay 10. Dairesi bir başka kararında[17] ise yukarıdaki iki örnekten tam zıttı yönde hareket etmiştir. Kristal-İş Sendikası'nın 2014 tarihli grevinin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi üzerine davacı sendika tarafından kararın iptali ve yürütmesinin durdurulması talebi ile Danıştay 10. Dairesi'ne başvurulmuştur. Danıştay 10. Dairesi tarafından talep

15 Danıştay 10. Dairesi'nin 12.01.2004 Tarihli ve E. 2003/6134 Sayılı Kararı.
16 Danıştay 10. Dairesi'nin 16.06.2006 Tarihli ve E.2004/2197, Sayılı Kararı.
17 Danıştay 10. Dairesi'nin 16.07.2014 Tarihli ve E: 2014/3628 Sayılı Kararı.

16.07.2014 tarihinde "oyçokluğu" ile reddedilmiştir. Karar gerekçesinde, grev uygulanan işyerlerinde ülkemizin cam üretiminin % 90'ının gerçekleştirildiği ve davalı idareye gönderilen Ekonomi Bakanlığı'nın, Milli Savunma Bakanlığı'nın, Sağlık Bakanlığı'nın ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği'nin yazılarında, uygulanan grevin genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde görüş bildirdikleri dikkate alındığında davacı Kristal-İş Sendikası'nın ileri sürdüğü hususların erteleme kararının yürütülmesinin durdurulmasını gerektirecek nitelikte görülmediği belirtilmiştir. Aynı dairenin aynı sendikanın grevine yönelik olarak birbirinin tam zıttı karar verebilmesi ilginç ve düşündürücüdür.

- Danıştay kararlarına karşı Danıştay İdari Dava Daireleri'ne itiraz etme ve karar verme sürecinin uzaması nedeniyle işçi sendikasının yetkisinin düşmemesi için uyuşmazlığın YHK'nca bağıtlanmasına razı olma ise bir başka sorundur.

2.1.1. Danıştay Kararlarının Hukuki Niteliği ve Tutarlılığı

2.1.1.1. Danıştay Kararlarının Hukuki Niteliği

Yürütme organının yapmış olduğu işlemlerin hukuka uygun olup olmadığının denetlenmesi yargı yolu ile olmaktadır. Söz konusu yargı yolu ise idari yargıdır. Dolayısıyla, 6356 sayılı Kanun ile yürütme organına tanınan grev ve lokavtı erteleme yetkisi, idari yargı denetimine tabi olacaktır (Aydemir, 2001, s. 164).

Aynı şekilde, 1982 Anayasası'nın 125. maddesi, *"İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır",* demek suretiyle yine idari işlemlere karşı yargı yolunun açık olduğunu belirtmiştir.

Bilindiği üzere idari işlemin yetki, şekil, sebep, konu ve amaç olmak üzere beş unsuru bulunmaktadır. Bir idari işlemin hukuka uygun olup olmadığına bu unsurların incelenmesi sonucunda karar verilecektir. Şayet tüm unsurlar yönünden hukuka uygunluk söz konusu ise işlemler geçerli sayılmakta; bu unsurlardan biri dahi eksikse işlem iptal edilmektedir.

275 sayılı Kanun'un 21. maddesinde *"Danıştay, Bakanlar Kurulu kararları hakkındaki iptal davalarına ilişkin yürütmenin durdurulması taleplerini bir hafta içinde karara bağlar"* denilmek suretiyle açıkça yargı yolu öngörülmüştür. 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesinde ise *"Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez"* denilmek suretiyle yine açıkça yargı yoluna gidilebileceği belirtilmiştir. Diğer toplu iş kanunlarından farklı olarak, 6356 sayılı Kanun'da açık bir hükmün olmaması, yargı yoluna başvurulamayacağı anlamına gelmez. Zira, Anayasa'nın hemen yukarıda belirttiğimiz 125. maddesi hükmü gereği, açıkça 63. maddede belirtilmese de, yine Danıştay'da iptal davası açılabilecek ve yürütmenin durdurulması talebi ile idari işlemin yürürlüğü durdurulabilecektir. Hatta kanaatimizce, 2822 sayılı Kanun'dan farklı olarak, olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelemesi kararlarına karşı Danıştay'da dava açılabilecektir.

Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) erteleme kararı, Resmî Gazete'de yayımlandığı gün yürürlüğe girmektedir. Böylece, henüz karar verilip uygulanmaya konulmamış bir grev ertelenmişse, bu grev hiç yapılamayacaktır; uygulanmaya başlanmış bir grev ertelenmişse, bu grev hemen durmaktadır. İdarenin erteleme kararı üzerine, bu karar sebebiyle menfaati ihlal edilmiş olan işçi sendikası, söz konusu işlemin ortadan kaldırılması talebiyle, Danıştay'da Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) hasım göstererek, kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından itibaren 60 gün içinde iptal davası açabilecektir. Danıştay, yaptığı inceleme sonucu ya erteleme kararını iptal edecek ya da davacının talebini reddederek erteleme kararının hukuka uygun olduğunu kabul edecektir (Zararsız, 1991, s. 10).

2.1.1.1.1. İptal Davası

İdari yargıya özgü olan iptal davası, idari işleve dâhil işlemlerin yetki, şekil, sebep, konu ve amaç yönlerinden biri ile hukuka aykırı oldukları gerekçesiyle iptalleri için çıkarları zedelenenler tarafından açılan davadır. İptal davası, bir taraftan devletin hukuka uygun davranmasını sağlayarak hukukun üstünlüğünü ve hukuk

devleti ilkesini egemen kılarken, diğer taraftan da idarenin işlemlerinden zarar görenlerin hak ve çıkarlarını korumayı hedeflemektedir (Nohutçu, 2018, s. 131).

Danıştay, açılan iptal davasını reddederse, erteleme kararının hukuka uygun olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu durumda taraflar ya 60 gün içinde anlaşacaklar ya da anlaşamamışlarsa uyuşmazlığı YHK toplu iş sözleşmesi bağıtlamak suretiyle çözecektir (Zararsız, 1991, s. 12). Daha önce belirttiğimiz üzere YHK kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) erteleme kararı Danıştay tarafından iptal edilirse (Zararsız, 1991, s. 11), 6356 sayılı Kanun'un 60/I. maddesi gereği kanuni grev kararının alınması ve uygulamaya konulmasına ilişkin kurallar takip edilecektir (Gürsel, 2016, s. 644). Buna göre*, "Grev kararı, ... tebliği tarihinden itibaren 60 gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde 6 işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir".*

İptal kararının ardından greve nasıl devam edileceği, erteleme kararının verildiği zamana göre farklı ihtimaller ışığı altında karşımıza çıkmaktadır.

2.1.1.1.1.1. Grev Kararı Alınmış ve Karşı Tarafa Tebliğ Edilmeden Ertelenmişse

Grev kararının alınmasından sonra, ancak uygulanma tarihi karşı tarafa tebliğ edilmeden önce erteleme kararı alınmışsa, bu durumda 6356 sayılı Kanun'un 60/I. maddesindeki usul çerçevesinde hareket edilmelidir. Uyuşmazlık tutanağının işçi sendikasına tebliğinden grev kararının alındığı tarihe kadar işlemiş olan süre, erteleme kararı ile birlikte duracak, iptal kararı ile 60/I'deki 60 günlük süreden arta kalan süre tekrar işlemeye başlayacağından, kalan bu süreye uymak şartı ile ve 6 işgünü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte grevin uygulanmasına başlanabilecektir (Gürsel, 2016, s. 644), (Zararsız, 1991, s. 11).

2.1.1.1.1.2. Grevin Uygulanma Tarihinin Karşı Tarafa Tebliğ Edilmesinden Sonra Ancak Grevin Uygulanmasına Başlanmasından Önce Bir Erteleme Kararı Alınmışsa

Grevin uygulanma tarihinin karşı tarafa tebliğ edilmesinden sonra, ancak grevin uygulanmasına başlanmasından önce bir erteleme kararı verilmişse, iptal kararından itibaren işçi sendikasına yeni bir 60 günlük sürenin tanındığı ve bu 60 günlük süre içinde karşı tarafa 6 işgünü önceden bildirilecek tarihte grevin uygulamaya konulacağı kabul edilebilir (Gürsel, 2016, s. 644-645) (Zararsız, 1991, s. 12).

2.1.1.1.1.3. Uygulanmasına Başlanmış Grev Ertelenmişse

Uygulanmasına başlanmış bir grev ertelenmişse, grevciler uygulamaya koydukları grevi kaldıkları yerden devam ettirebileceklerdir (Zararsız, 1991, s. 12). Diğer bir anlatımla, bu durumda artık 6356 sayılı Kanun'un 60/I. maddesindeki usul tekrar baştan işletilmeyecektir. Danıştay tarafından verilecek iptal kararı ile başlamış olan grevi durduran erteleme kararı ortadan kalkacağından, mahkeme kararının tebliği ile greve kaldığı yerden devam edilecektir (Gürsel, 2016, s. 645).

2.1.1.1.2. Yürütmenin Durdurulması Talebi ve Sonuçları

1982 Anayasası'nın 125/IV. maddesine göre idari işlemler aleyhine açılan iptal davalarında *"İdari işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda gerekçe gösterilerek yürütmenin durdurulmasına karar verilebilir"*. 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 27/II. maddesinde de aynı hükme yer verilmiştir. Buna göre, *"Danıştay veya idari mahkemeler, idari işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda, davalı idarenin savunması alındıktan veya savunma süresi geçtikten sonra gerekçe göstererek yürütmenin durdurulmasına karar verebilirler"*.

Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) erteleme kararından sonraki 60 gün içinde taraflar anlaşamazlarsa, uyuşmazlık YHK'nun toplu iş sözleşmesi bağıtlamasıyla sona erecektir. Bu nedenle, Danıştay açılan iptal davasını hızlı bir şekilde sonuçlandırmalı ve şartları gerçekleşmişse yürütmeyi durdurmalıdır. Dolayısıyla, iptal davası açılan erteleme kararı için yürütmenin durdurulması talep edilebilecektir. Gerçekten, erteleme süresinin 60 gün olduğu da dikkate alınırsa, Danıştay'ın olayın özelliklerini ve sebeplerini göz önünde bulundurarak, grev erteleme kararları aleyhine istenen yürütmeyi durdurma taleplerini hızlı bir şekilde karara bağlaması gerekmektedir (Zararsız, 1991, s. 10-11).

Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) erteleme kararına yönelik olarak yapılan yürütmeyi durdurma talebi ya kabul edilecek ya da reddedilecektir. Buna göre de farklı olasılıklar karşımıza çıkacaktır.

Yürütmeyi durdurma talebinin reddedilmesi durumunda, erteleme kararı hükümlerini doğurmaya devam edeceği için grev ertelemesi de devam edecektir (Zararsız, 1991, s. 11).

Yürütmeyi durdurma talebi kabul edilirse, erteleme kararının yürürlüğü, esas hakkında karar verilinceye kadar askıda kalacaktır. Diğer bir deyimle, yürütülmesi durdurulan erteleme kararı ile birlikte, grevin uygulanmasına başlanabilecek veya devam edilebilecektir (Zararsız, 1991, s. 11).

2.1.1.1.2.1. Uygulamaya Konulmamış Bir Grevin Ertelenmesi Durumunda Yürütmeyi Durdurma Kararı Verilmesi

Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) henüz uygulamaya konulmamış bir grev kararını ertelemişse, Danıştay tarafından erteleme kararının uygulanması durdurulduğunda, süreler kaldığı yerden işlemeye devam edecek, hangi aşamada kalınmışsa, sonrasında gerekli işlemler kalan süreler içinde gerçekleştirilecektir (Zararsız, 1991, s. 11).

2.1.1.1.2.2. Uygulanmasına Başlanmış Bir Grevin Ertelenmesi Durumunda Yürütmeyi Durdurma Kararı Verilmesi

Uygulanmasına başlanmış bir grev ertelenmişse, grev erteleme kararı yürürlüğe girdiğinde, grevin uygulanması duracaktır. Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararı vermesi halinde, söz konusu kararın tebliği ile greve devam edilecektir (Zararsız, 1991, s. 11).

2.1.1.1.3. Yürütmenin Durdurulmasından Sonra İptal Kararı

Yürütmenin durdurulması, idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartı ile verilebileceğinden, kural olarak idarenin erteleme kararı yürütmenin durdurulması kararından sonra iptal edilebilecektir. Yürütmenin durdurulması kararı üzerine, duran süreler kaldığı yerden devam edilebilecek ve greve gidilebilecektir.

Değinilmesi gereken önemli bir sorun da, Danıştay'ın iptal davasını erteleme tarihinden itibaren 60 gün içinde karara bağlamasının zorunluluğudur. Ancak, uygulama örnekleri Danıştay'da karar verme sürecinin zaman zaman 2 ila 3 yıla kadar uzayabildiğini göstermektedir.[18] Eğer 60 gün içinde dava sona erdirilmezse, hukuki ve fiili bazı zorluklar ortaya çıkabilecektir. Zira, erteleme kararı 60 gün geçerlidir ve taraflar bu süre içinde anlaşamazlarsa, uyuşmazlığı YHK çözecektir. Dolayısıyla, toplu iş sözleşmesi YHK tarafından bağıtlandığında, erteleme kararı nedeniyle çıkarının ihlal edildiğini düşünen işçi sendikası bakımından yargısal denetime gidilmiş olmasının artık bir yararı olmayacaktır (Gürsel, 2016, s. 645).

YHK kararıyla yürürlüğe konan toplu iş sözleşmesi; Danıştay'ın erteleme kararını iptal etmesi ile birtakım problemlerin ortaya çıkmasına yol açacaktır. Bu konuda, öğretide toplu iş sözleşmesinin ileriye dönük hükümsüz olması gerektiği

18 Dikkat çekici bir örnek olması açısından Liman – İş Sendikası grevine değinmemizde fayda bulunmaktadır. Liman – İş Sendikası grevi Bakanlar Kurulu tarafından 16.10.1995 tarihinde ertelenmiştir. Erteleme kararına karşı Liman – İş Sendikası Danıştay 10. Dairesi'ne başvurarak söz konusu kararın iptali ve yürütmenin durdurulması istemiyle dava açmıştır. Danıştay 10. Dairesi 15.10.1997 tarih ve E. 1995/6497 sayılı ve K. 1997/3777 sayılı kararı ile grevin ertelenmesi kararının iptal edilmesine karar vermiştir. Davalı idare bu kararın temyizi gerekçesiyle Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'na götürülmüş ve Kurul Danıştay 10 Dairesi kararının onanmasına 19.11.1999 tarih ve E. 1998/212 ve K. 1999/1098 sayı ile karar vermiştir. Davalı idare karar düzeltme istemiyle tekrar Kurul'a başvurmuş, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu 05.05.2000 tarih ve E. 2000/197, K. 2000/725 sayılı karar ile kararın düzeltilmesine yer olmadığına hükmetmiştir. Böylece Danıştay'da dava süreci 5 yıla yakın sürmüştür. Benzer nitelikteki davalara rastlamak mümkündür. Nitekim; Danıştay 10. Dairesi'nin 15.10.1997 Tarih ve E. 1995/6498 Sayılı Kararı; Danıştay 10. Dairesi'nin 05.05.2003 Tarihli ve E. 2001/1713, K. 2003/1501 Sayılı Kararı; Danıştay 10. Dairesi'nin E. 2003/3050 ve K. 2006/2447 Sayılı Kararı; Danıştay 10. Dairesi'nin 16.06.2006 Tarihli ve E. 2004/2197 ve K. 2006/3982 Sayılı Kararı şeklindeki kararlarını da örnek olarak verebiliriz.

konusunda görüşler vardır. Ancak, Uşan ve Kaya, bu konuda en uygun görüşün YHK'nun dava açılması üzerine, söz konusu iptal davasını "bekletici mesele" olarak kabul ederek dava sonuçlanıncaya kadar karar vermemesi olduğunu belirtmişlerdir. Zira, Kurul karar verecek olursa bu karar toplu iş sözleşmesi hükmünde olacaktır (Uşan & Kaya, 2011, s. 1737-1738).

2.1.1.2.Danıştay Kararlarının Tutarlılığı ve İptal Sürecinin Grev Hakkına Olan Etkisi

Danıştay, özellikle milli güvenlik gerekçeli grev erteleme kararlarının büyük bir kısmında yürütmeyi durdurma ve iptal kararı vermiştir (Çelik, 2016, s. 374).

Grev erteleme kararları aleyhine Danıştay'da açılan davalarda, Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) erteleme savını desteklemek üzere verdiği savunma içeriğinden, milli güvenlik kavramını ülkenin ya da ilgili sektörün ekonomik durumu ve geleceği ile ilişkilendirmekte olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Gürsel, 2016, s. 633). Buna karşılık, Danıştay ekonomik gerekçelerin milli güvenlik ile ilişkilendirilmesine karşı çıkmıştır. Danıştay milli güvenliği, "Ülke ve devletin özel olarak savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması" şeklinde tanımlamıştır ve idarenin keyfi bir şekilde almış olduğu grev erteleme kararlarını iptal etmiştir (Çelik, 2016, s. 374). Nitekim, Lastik-İş Sendikası'nın Mayıs 2000'de milli güvenlik gerekçesi ile ertelenen grevi hakkında Bakanlar Kurulu'nun gösterdiği ekonomik gerekçeler dikkate alınmamıştır. Gerçekten, Danıştay (Lastik - İş Sendikası Grevi, 2002) erteleme kararını iptal ederken, Bakanlar Kurulu'nun savunmasında öne sürdüğü ekonomik sebeplerin dava konusu kararın alınmasını haklı kılacak nitelikte olmadığını belirtmiştir. Kararın temyizi üzerine, Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, Danıştay 10. Dairesi'nin bu kararını usule ve hukuka uygun bulmuştur.

Bakanlar Kurulu'nun bir başka kararında,[19] Kristal-İş Sendikası tarafından, Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları AŞ. ve bağlı işyerlerinde uygulanmakta olan grevin milli güvenlik gerekçesiyle ertelendiğini görmekteyiz. Kristal-İş Sendikası'nın

19 Bakanlar Kurulu'nun 06.06.2001 Tarihli ve 2001/2492 Sayılı Kararı.

Danıştay'a taşıdığı söz konusu erteleme kararını davalı Başbakanlık, ülkenin önemli ihraç malı olan cam mamulleri üreten fabrikanın yan sanayi dallarına da destek verdiğini, cam fırınlarının soğutulmasının maliyetleri olağanüstü yükselteceğini, sağlık sektörü ve silahlı kuvvetlere araç gereç sağlayan fabrikada yapılacak grevin doğuracağı sonuçlar dikkate alınarak grevin ertelendiğini, dava konusu işlemde mevzuata aykırılık bulunmadığını ileri sürerek davanın reddedilmesi gerektiğini belirtmiş ve yine ekonomik gerekçeleri ön plana çıkarmıştır. Danıştay 10. Dairesi, grevin devamının önemli döviz kaybına, istihdam daralmasına ve dünyadaki rekabet gücünün azalmasına neden olacağını, mevcut ekonomik koşullar karşısında bu durumun genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu olduğunu, cam üretiminin ise cam fırınların soğutulmasına izin vermeyen kesintisiz bir sanayi niteliği taşıdığını, bu nedenlerle ertelemeye konu grevin, her grevin bünyesinde bulunan kaçınılmaz sakıncalar dışında milli güvenliği bozucu nitelikte bulunduğunu belirterek, dava konusu Bakanlar Kurulu Kararı'nda mevzuata aykırılık görülmediğini belirterek, davacı Sendika'nın başvurusunu oybirliği ile reddetmiştir (Kristal - İş Sendikası Grevi, 2003). Cam sektöründeki bir grevin genel sağlık ve milli güvenlikle ilişkilendirilmeye çalışılması, ILO normlarına aykırılık teşkil etmektedir. Kaldı ki, ekonomik gerekçelerin milli güvenlik ile ilişkilendirilmemesi gerektiği yönünde karar veren yine Danıştay'ın kendisidir. Bu noktada, Başbakanlık'ın savunmasında hem genel sağlık, hem de milli güvenlik gerekçelerinin kullanılması; Danıştay 10. Dairesi'nin kararında ise bu iki gerekçeden yalnızca milli güvenliğin kullanılmasının da bir çelişki olduğu kanaatindeyiz.

Birbirinin tamamen zıttı olan bu iki örnekten yola çıkarak, Danıştay kararlarının istikrarsız olduğunu söylemek mümkün değildir. Danıştay'ın hemen yukarıda belirttiğimiz Kristal-İş Sendikası grevinin ertelenmesine yönelik olarak verdiği bu istisnai kararlar bir kenara bırakılacak olursa, genellikle tutarlı kararlar verdiğini görmekteyiz. Ancak, 2014 yılından itibaren Danıştay kararlarının önceki dönemlerde verilen kararlarla ciddi şekilde çeliştiğini görmekteyiz.

Daha önce belirttiğimiz üzere Danıştay'da iptale ilişkin kararların çok uzadığı görülmektedir. Bazı iptal davalarının 2 ila 3 yıla kadar uzadığı, bazı davaların ise takip eden toplu iş sözleşmesi dönemine kadar sarktığı görülmektedir (Çelik, 2016, s. 375). 6356 sayılı Kanun'da grev erteleme kararlarına karşı açılan iptal davalarının ne

kadar süre içinde karara bağlanacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte, en makul süre içerisinde karar verilmesi gerekmektedir. Zira, erteleme süresinin geçmesi halinde uyuşmazlık YHK'nca çözümlenmektedir (Uşan & Kaya, 2011, s. 1738).

275 sayılı Kanun'un 21/b.2. maddesinde *"Danıştay, yürütmenin durdurulması taleplerini 1 hafta içinde karara bağlar" hükmüne yer verilmiştir"*. Buna karşılık, hem 2822 sayılı Kanun'da, hem de 6356 sayılı Kanun'da böyle bir hükme yer verilmemiştir. Gerçi, 2822 sayılı Kanun döneminde hükümet tasarısında, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararlarına karşı açılacak iptal davalarında Danıştay'ın 15 gün içinde karar vermesi öngörülmüştür, ancak bu hüküm Kanun'a alınmamıştır (Aydemir, 2001, s. 167). Bu bir eksiklik olarak görülebilir. Ancak, genel hükümler çerçevesinde yürütmenin durdurulması kararlarının kısa süre içinde verilmesi esastır. Danıştay dâhil, ülkemizde yargı organlarının ağır iş yükü altında oldukları düşünüldüğünde, yürütmenin durdurulması kararlarının kısa sürede sonuçlandırılacağına yönelik özel bir hüküm getirilmesinde yarar bulunmaktadır (Kutal, 1984, s. 291).

Danıştay, erteleme kararlarının yürütmesinin durdurulması ve iptali istemlerinden bazılarını taraflar arasında anlaşma sağlanmasına ve toplu iş sözleşmesi imzalanmasına rağmen esas yönünden incelemiş ve karara bağlamıştır. Nitekim, Liman-İş Sendikası'nın ertelenen iki grevinde de taraflar arasında anlaşma sağlanmasına rağmen, Danıştay, uyuşmazlığın çözümünü esas yönünden incelemiştir. Gerçekten, Liman-İş Sendikası'nın 1995 tarihinde TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü'ne bağlı işyerlerinde uygulanmakta olan grev, Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmiş, bu erteleme kararına karşı Danıştay'a başvurulmuş, ancak daha sonra taraflar arasında anlaşma sağlanarak toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Danıştay 10. Dairesi, taraflar arasında anlaşma sağlanmış olmasına rağmen uyuşmazlık hakkında esas incelemesi yapmış ve Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının iptaline oybirliği ile karar vermiştir (Liman - İş Sendikası Grevi, 1997). Bunun üzerine Bakanlar Kurulu, kararın temyizi için Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'na başvurmuş, Kurul, Bakanlar Kurulu'nun temyiz başvurusunu oybirliği ile reddetmiştir (Liman - İş Sendikası Grevi, 1999). Aynı şekilde, Liman-İş Sendikası'nın Türkiye Denizcilik İşletmeleri AŞ. Genel Müdürlüğü'ne bağlı İzmir

İşletmesi, Tekirdağ, Giresun, Antalya, Hopa, Trabzon ve İstanbul Liman İşletmeleri ve bağlı iskelelerinde uygulanmakta olan grevin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi üzerine, erteleme kararının iptali için Danıştay'a başvurulmuştur. Danıştay karar vermeden, taraflar arasında anlaşma sağlanmış ve toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Danıştay 10 Dairesi, taraflar arasında anlaşma sağlanmasına rağmen, dava konusu işlemin olay tarihindeki mevzuat ve hukuki durum çerçevesinde incelenmesi suretiyle uyuşmazlığın çözümü gerektiğinden esasa geçildiğini belirtmiş ve oybirliği ile erteleme kararının iptaline karar vermiştir (Liman - İş Sendikası Grevi, 1997).

Danıştay, erteleme kararlarının yürütülmesinin durdurulması ve iptali istemlerinin bazılarını ise taraflar arasında anlaşma sağlandığı ve toplu iş sözleşmesi imzalandığından bahisle konusuz kaldığı gerekçesiyle reddetmiştir. Lastik-İş Sendikası'nın Türk Pirelli Lastikleri AŞ., Good Year Lastikleri AŞ. ve Brisa Bridgestone Sabancı Lastik Sanayi ve Tic. AŞ. işyerlerinde uygulanmakta olan grevin Bakanlar Kurulu'nca ertelenmesi üzerine kararın yürütmesinin durdurulması için Danıştay'a başvurulmuştur. Daha sonra taraflar arasında anlaşma sağlanmıştır. Danıştay 10. Dairesi, taraflar arasında anlaşma sağlanarak grev uygulamasının ortadan kaldırıldığını belirtmiş, bu nedenle de yürütmenin durdurulması istemi hakkında karar verilmesine yer olmadığına oybirliği ile karar vermiştir (Lastik - İş Sendikası Grevi, 2000).

Yukarıdaki örneklerden yola çıkarak, Danıştay'ın iptal davalarında tarafların erteleme sonrası anlaşmaya varmış olması durumunda farklı kararlar verdiğini görmekteyiz. Anlaşmaya varılan bazı grevler hakkında karar vermeye gerek olmadığını, bazı grevler için ise anlaşmaya varılmış olmasına rağmen iptal kararı verdiğini görmekteyiz. Uzun yargılama süresi sonunda grev uygulamasının sona ermiş olması veya toplu iş sözleşmesinin imzalanması ve örtük biçimde geriye dönük hukuki ihtilaf yaratmama gibi nedenlerle esas hakkında karar verilmemesi, yürütme organının açıkça hukuka aykırı bir işleminin yaptırımsız kalmasına yol açmaktadır. Bu durum, yürütme organının keyfi hareket etmesine ve yine keyfi erteleme kararları alabilmesine yol açmaktadır (Çelik, 2016, s. 375-376).

Grev erteleme davalarında Tetkik Hâkimleri ile Danıştay Savcılarının görüşlerinin de istikrarlı bir şekilde erteleme kararlarının hukuka uygun olmadığı

yönündedir (Çelik, 2016, s. 376). Ancak zaman zaman Tetkik Hâkimleri ile Danıştay Savcılarının farklı kararlar verdiklerine de rastlamaktayız. Basın-İş Sendikası'nın Bakanlar Kurulu tarafından ertelenen[20] grevine yönelik olarak Danıştay'da açılan davada, Tetkik Hâkimi Tülin Özdemir, Basın – İş Sendikası tarafından Başbakanlık Basımevi Döner Sermaye İşletmesi işyerlerinde uygulanmasına başlanmış olan grevin, 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesinde belirlendiği gibi genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte olmadığını, bu nedenle de grev kararının ertelenmesine ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı'nın iptal edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Buna karşılık, Danıştay Savcısı Metin Yüksel ise, davacı sendika tarafından Başbakanlık Döner Sermaye İşletmesi'nde grev kararı alındığını, Resmî Gazete'nin özel bir matbaada bastırılması işleminin de önlenmesi amacıyla iş mahkemesine başvurularak durdurulduğunu belirtmiştir. Savcı Yüksel'e göre, Resmî Gazete'nin basımının durdurulması TBMM'den çıkan kanunların, KHK'ların, tüzüklerin, yönetmeliklerin ve sair düzenleyici işlemlerin yayımını önlemek anlamına gelmektedir. Sayılan düzenlemelerin yürürlüğe girmesi yayımı ile mümkün olduğundan, yayımını önlemek Devlet işlerini durdurmak, milli güvenliği bozmak anlamına gelmektedir. Nitekim, Danıştay 10. Dairesi, savcının iddialarını destekler nitelikte karar vermiş ve oyçokluğu ile Basın-İş Sendikası'nın başvurusunu reddetmiştir (Basın - İş Sendikası Grevi, 1994).

Benzer bir örneğe Selüloz-İş Sendikası tarafından, Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları İşletmeleri Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde uygulanmakta olan grevin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesinde[21] rastlamaktayız. Selüloz-İş Sendikası'nın erteleme kararının iptali ve yürütülmesinin durdurulması için açtığı davada, Danıştay Tetkik Hâkimi Hüseyin Özgün, şu gerekçelerle Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararının yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir:

"Anayasa ve 2822 sayılı Kanun'a göre, bir Anayasal hak ve işçi açısından güvence olan grev hakkının milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte görülmesi halinde ertelenebilmesi kurala bağlanmıştır…

20 Bakanlar Kurulu'nun 06.05.1993 Tarihli ve 93/4382 Sayılı Kararı.
21 Bakanlar Kurulu'nun 16.10.1995 Tarihli ve 95/7402 Sayılı Kararı.

Karar, Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları İşletmeleri Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde Selüloz – İş Sendikası tarafından uygulanmakta olan grevin milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte görülmesi sebebiyle alınmıştır.

... Söz konusu grevin 25.09.1995 tarihinden beri uygulanageldiği, aynı gün değişik işkollarında uygulanmakta olan grevlerin de ertelenmiş olması ve söz konusu grevin uygulandığı işyerlerinin ve yapılan işlerin niteliği de dikkate alındığında ertelenen grevin Kanun'da öngörülen anlamda milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bunun yanında, ... kanuni düzenleme gereği grevin ertelenmesi halinde erteleme süresi sonuna kadar tarafların anlaşamaması halinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'nca çözüleceği ve bu kurulun kararının kesin olması karşısında, alınan kararın grevin kesin olarak yasaklanması ve grev ve toplu pazarlık hakkının ortadan kaldırılması sonucunu doğurduğu açıktır.

Diğer yandan grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanıldığı sonucuna varılması halinde de Kanun'un 47. maddesi uyarınca grevin durdurulması ancak yetkili İş Mahkemesi kararı ile mümkündür.

Sonuç olarak ertelenen grevin milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte görülmemesi ve erteleme kararının grev ve toplu pazarlık hakkını ortadan kaldırır nitelikte olması, bu itibarla da 2577 sayılı Kanun'un 27. maddesinde öngörülen koşulların oluşması sebebiyle anılan kararın yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmesi gerektiği düşünülmektedir."

Danıştay Savcısı Metin Yüksel ise şu gerekçelerle yürütmenin durdurulması talebinin reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir:

"... Türkiye'de kâğıt üretiminin aksaması basın yayın kuruluşlarının yanı sıra ambalaj kâğıdı gereksinimi dolayısıyla ihracat sektörünü, ülkeye döviz girişini, yoksun kalınan döviz dolayısıyla milli güvenliğe ilişkin malzemeler de dâhil ülkemiz için gerekli ihtiyaç maddelerinin dışalımını baltalamaktadır. İhracata dönük üretim yapan çiftçi ve sanayicinin, dolayısıyla milli ekonominin göreceği zarar telafi

edilemez boyutlara yaklaşmış, milli güvenliği ve halkın genel sağlığını da etkilemiştir. Ücret anlaşmazlığının çözüm yeri de idari yargı değildir.

Bu sebeple Bakanlar Kurulu'nun kâğıt sektöründeki grev erteleme kararı yerinde olduğundan yürütmenin reddi isteminin reddi düşünülmüştür."

Gerekli görüşleri alan Danıştay 10. Dairesi, yürütmenin durdurulmasına ilişkin kararını vermiştir. 10. Daire, gerek Anayasa (m.54), gerekse 2822 sayılı Kanun'un (m.33) hükümlerine göre, bir anayasal hak ve işçi açısından güvence olan grev hakkının Kanun'da belirtilen sebepler dışında ertelenemeyeceğini ifade etmiştir (Selüloz - İş Sendikası Grevi, 1995).

2014 sonrasında ise Danıştay kararlarında işçi sendikaları aleyhine değişimler olduğunu görmekteyiz. Hatta Danıştay'ın önceki dönemlerde verdiği kararlarla çeliştiği görülmektedir. Örneğin, Danıştay 10. Dairesi bir kararında[22] "…davalı idarenin savunmasında öne sürülen ekonomik sebeplerin dava konusu kararın alınmasını yasal kılacak nitelikte olmadığını" ileri sürmüş ve Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının yürütülmesinin durdurulmasına oybirliği ile karar vermiştir. Yine Danıştay 10. Dairesi bir başka kararında[23] "… grev uygulanan işyerlerinde ülkemizin cam üretiminin % 90'ının gerçekleştirildiğini" ileri sürmüş ve Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının yürütülmesinin durdurulması talebini oyçokluğu ile reddetmiştir. Danıştay 10. Dairesi'nin 2 üyesi karara muhalif kalmıştır. Karşı oy yazan üyeler, ekonomik nedenler ile grevin ertelenmesinin hukuka aykırı olduğunu, Danıştay 10. Dairesi'nin ve Danıştay Dava Daireleri Genel Kurulu'nun eski kararlarından örnekler vererek, ertelenen grevin milli güvenlik ve genel sağlığı bozucu nitelikte olduğuna dair geçerli ve inandırıcı hiçbir kanıtın olmadığını vurgulamıştır (Çelik, 2015, s. 450). Danıştay 10. Dairesi'nin 2015 tarihli Birleşik Metal-İş Sendikası grevinde de benzer bir kararına rastlanmaktadır.

Dikkat edilecek olursa, 2014 sonrasında Danıştay'ın idarenin erteleme kararlarını destekler nitelikte kararlar verdiğini görmekteyiz. 2014-2015 grev ertelemeleri ile birlikte yargı kararlarında önemli bir değişim yaşanmaya başlamıştır.

[22] Danıştay 10. Dairesi'nin 12.01.2004 Tarihli ve E: 2003/6134 Sayılı Kararı.
[23] Danıştay 10. Dairesi'nin 16.07.2014 Tarihli ve E: 2014/3628 Sayılı Kararı.

Danıştay, yerleşik içtihatlarının aksine ekonomik gerekçeli grev erteleme kararlarını hukuka uygun bulmaya başlamıştır (Çelik, 2015, s. 431).

2.1.2. Grev Erteleme Kararlarının İptali Üzerine İşverenler ve İşveren Örgütlerinin Tutumu

Grev erteleme kararlarının "işveren örgütlerince" çeşitli bakanlıklara yazılan ve "ekonomik olarak" zor durumda olduklarını belirten taleplerin ardından alındığını görmekteyiz. Zira, 2003 ve 2004 yıllarında Kristal – İş Sendikası grevlerinin ertelenmesi amacıyla izlenen yol incelendiğinde, grev ertelemelerinin milli güvenlik ve genel sağlık gerekçelerine dayandırılmadığı; işverenlerin işveren derneklerine, işveren derneklerinin de çeşitli müdürlük ve bakanlıklara tamamen ekonomik kaygılar ile yazılar gönderdiğini görmekteyiz. Bunlara birkaç örnek vermek, aslında erteleme kararının alınış gerekçesini de belirgin şekilde ortaya koyacaktır (Kristal-İş Arşivi)[24]:

Kristal – İş Sendikası'nın 2003 yılında aldığı grev kararı üzerine OYAK – RENAULT Otomobil Fabrikaları A.Ş. tarafından Otomobil Sanayi Derneği'ne gönderilen talep mektubu şu şekildedir:

"27.10.2003 tarih ve 5/929-3939 referanslı yazısı ile Trakya Oto Cam Fabrikaları A.Ş.'den işletmelerinde yetkili olan Kristal-İş - Türk-İş tarafından "grev" kararı alındığını, adı geçen firmanın da bu karara karşılık olarak "lokavt" kararı almış olduğunu öğrenmiş bulunuyoruz.

Şirketimiz tarafından üretilen Clio ... ve Megan II... tarafından kullanılan camlar sadece Trakya Oto Cam tarafından üretilmekte olup, başka bir temin kaynağımız yoktur.

Her iki aracımız da yurt dışına ihraç edilmektedir ve greve çıkılması halinde yerli pazara ve ihracata yönelik angajmanlarımızı gerçekleştiremeyeceğimiz aşikârdır.

[24] Bu kaynaklar grev ertelemelerine yönelik makale ve kitap çalışmalarında Aziz Çelik tarafından da kullanılmıştır.

Diğer taraftan Trakya Oto cam firması Renault Grubunun en önemli imalatçısı olup, Slovenya'daki REVOZ ve Romanya'daki DACIA fabrikasına seri üretime yönelik sevkiyatlar yapmaktadır. Greve çıkılması durumunda bu fabrikaların üretimleri de duracaktır.

Bu konuda, Otomobil Sanayi Derneği nezdinde grevden etkilenen firmaların görüşleri de alınarak, "Başbakanlık nezdinde grevin ertelenmesi veya sona erdirilmesi açısından girişimde bulunmanız" için bilgilerinizi rica ederiz." (OYAK-RENAULT Otomobil Fabrikaları A.Ş., 2003).

Aynı şekilde Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.'nin Otomotiv Sanayi Derneği'ne gönderdiği talep mektubu da şu şekildedir:

"Bildiğiniz gibi otomotiv ana sanayimizin en önemli parça girdilerinden biri olan cam imalatçımız Trakya Cam firmasında grev kararı, yetkili sendika Kristal – İş tarafından tebliğ edilmiştir. Kanun'a göre de 60 gün içinde grev uygulamasına başlanabilecektir. Bu durum, tüm otomotiv sektörümüzü, ülkemiz tarihinin "ihracat rekorlarını kırmaya başladığı bir dönemde" çok büyük problemlerle karşı karşıya kalmasına neden olabilecektir. Ford Otosan olarak, sadece ülkemizde üretilip % 80 oranında tüm dünyaya ihraç ettiğimiz Transit Connect ve bu yıl üretimimizin % 40, önümüzdeki yıl ise % 70 oranını ihraç ettiğimiz Transit serisi ticari araçlarımızın üretim sevkiyatlarının durması riskini yaşamaktayız. Bildiğimiz kadarıyla Renault ve Toyota firmaları da aynı kaynaktan cam ikmallerini gerçekleştirdikleri için benzer risk içindedirler.

2004 yılında biz ve ülkemiz diğer otomotiv şirketlerinin ihracatlarını bu yıla oranla katlayacakları bir dönem arifesinde, ihracatımızın bu şekilde durmasının tüm dünyadaki müşterilerimizde yaratacağı memnuniyetsizlik ve daha da önemlisi yabancı ortaklarımızda ileriye yönelik projelerin ülkemize kaydırılma kararlarında yaratacağı olumsuz etki tüm ülkemiz için topyekün bir zarar yaratacaktır.

Üretim ve ihracat hamlesi içinde olduğumuz bir dönemde bu şekilde olumsuzluklar ile karşılaşmamak amacıyla Otomotiv Sanayi Derneği olarak hükümet ve sendika nezdinde gerekli girişimlerde bulunarak grev erteleme ve bu dönem içinde görüşme ve uzlaşma zemininin oluşturulması yönünde desteklerinizin çok faydalı olacağına inanmaktayız." (Ford Otomotiv Sanayi A.Ş., 2003).

Gerek Renault, gerekse Ford firmalarının girişimleri sonuç vermiş ve Otomotiv Sanayi Derneği tarafından girişimler başlamıştır. Otomotiv Sanayi Derneği'nin 10.11.2003 tarihinde dönemin Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı Mehmet Ali Şahin'e, Devlet Bakanı Kürşat Tüzmen'e, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu'na ve Sanayi ve Ticaret Bakanı Ali Coşkun'a gönderdiği ortak yazı şu şekildedir:

"Bilindiği gibi 2 yıl süren ağır kriz koşulları sona ermiş ve ekonomimiz yeniden bir düzelme sürecine girmiş bulunmaktadır. İç pazarda bu düzelme devam ederken ana ve yan sanayimizin ihracatındaki artış devam etmektedir… Burada özellikle maliyet ve kalite düzeyinde ulaşılan uluslararası rekabet gücümüzü vurgulamak isteriz.

Araçlarımızda kullanılan emniyet camları Şişe ve Cam Fabrikaları tesislerinde uzun süren ortak çalışmalar sonucunda uluslararası teknik mevzuata uygun olarak üretilebilir hale getirilmiştir. Bu ürünler yerli pazar yanında, tüm ihraç ürünlerimizde de başarı ile kullanılmaktadır. Aynı zamanda anılan ürünler, Türkiye'de üretim yapan Renault ve Ford fabrikalarının Avrupa'daki üretim tesislerine de doğrudan ihraç edilmeye başlanmıştır.

Ancak sanayimizin tek ikmal kaynağı olan Şişe Cam Fabrikaları A.Ş. ve Trakya Cam Sanayi tesislerinde 19. Dönem Grup Toplu Sözleşme görüşmelerinin arabulucu aşamasını geride bıraktığı ve ilgili sendikanın grev kararı aldığını öğrenmiş bulunmaktayız.

Araçlarda özellikle can güvenliği açısından önem taşıyan bu ürünler, her motorlu taşıt aracı için özel olarak üretilmektedir. Şu anda ürünlerin yurt dışından ithali "yüksek maliyetleri" bir yana, bu özel nitelikli emniyet camlarının ithali ancak 4-5 aylık bir hazırlık süresi içinde gerçekleştirilebilecektir. Öte yandan ihraç edilen araçların çoğu küresel pazarlar için yalnız ülkemizde üretilmesi nedeni ile bu araçlar için yurt dışından özel yapılı emniyet camı temini de büyük zaman alacak ve "ihracatımızı büyük oranda aksatacaktır."

Sonuç olarak, Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. tesislerindeki grev kararı, "üretimimizi ve özellikle ihracatımızı" tümü ile engelleyecek bir nitelik ve boyut kazanmaktadır. Bunun sonucu olarak sanayimizin zaten kısıtlı olan iç pazardan

doğan sıkıntılarına ek olarak, büyük çabalarla kazanılan ihraç pazarlarımız da kaybedilecek ve sanayimiz daha ciddi sorunlarla karşı karşıya kalacaktır." (Otomotiv Sanayii Derneği, 2003).

Otomotiv Sanayi Derneği'nin bu yazısı dikkatle okunduğunda, milli güvenlik ve genel sağlık gerekçelerine değinilmediği, tamamen ekonomik kaygıların ön planda olduğu görülmektedir.

Kristal – İş Sendikası'nın 2004 yılında aldığı grev kararının Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi ve Kristal – İş Sendikası tarafından tekrar grev kararı alınmasının gündeme gelmesi üzerine bazı ilaç firmalarının T.C. Sağlık Bakanlığı'na gönderdikleri talep mektupları ise şu şekildedir:

Fako İlaçları A.Ş. tarafından T.C. Sağlık Bakanlığı İlaç ve Eczacılık Genel Müdürlüğü'ne gönderilen talep mektubu şu şekildedir:

"Sayın Bakanlığınızca da bilindiği üzere Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. çalışanlarının vermiş olduğu grev kararı Bakanlar Kurulu kararıyla 2 ay ertelenmişti. Ancak bu sürenin sonuna gelinmiş olup grev kararının tekrar gündeme geldiğini duymaktayız. Firmamız, bu süreç içinde Şişe Cam'ın üretimlerine talep fazlalığı olduğundan, muhtemel grev süreci için stok yapamamıştır ve tesislerimizdeki makine hatlarının bu şişelere göre dizayn edilmiş olması dolayısıyla yurt dışından ithalatı da kısa sürede mümkün olamayabilir. Bu durumda yoğun üretimimizin olduğu şu günlerde bu grev kararı üretimimizi durduracağından firmamızı oldukça zor bir duruma düşürebilir. Ayrıca, ilaç endüstrisine hizmet veren bir firma olarak üretimimizin aksamasının, yaşanacak gecikmelerin de doğuracağı sonuçlar malumdur." (Fako İlaçları A.Ş., 2004).

Bilim İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş. tarafından T.C. Sağlık Bakanlığı İlaç ve Eczacılık Genel Müdürlüğü'ne gönderilen talep mektubu şu şekildedir:

"Bildiğiniz gibi ilaç üretimimizde kullanılmak üzere Anadolu Cam Sanayi A.Ş. / Şişecam'dan ambalaj malzemesi temin etmekteyiz. Bugünlerde gündemde olan Şişecam grevinin gerçekleşmesi durumunda ilaç üretimimiz ciddi oranda aksayacaktır." (Bilim İlaç San. ve Tic. A.Ş., 2004).

Poliforma İlaç Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin T.C. Sağlık Bakanlığı'na yazdığı talep mektubu şu şekildedir:

"Poliforma İlaç Sanayi olarak Sağlık Bakanlığı'ndan ruhsatlı serum üreticisiyiz. Türkiye Şişe Cam Sanayi'nin yapacağı grev dolayısıyla Türkiye'deki serum üreticileri mağdur olacaklardır. Bu konu ile ilgili olarak acil bir şekilde Bakanlar Kurulu'ndan bir karar çıkartılarak grevin önlenmesini rica etmekteyiz.

Sizlerin de bildiği gibi serum stratejik bir ürün olup hayati önem taşımaktadır ve Türkiye'deki bütün üreticiler serum şişelerini Türkiye Şişe Cam Sanayi'nden temin etmektedir." (Poliforma İlaç San. Tic. A.Ş., 2004).

Deva Holding A.Ş. tarafından T.C. Sağlık Bakanlığı'na gönderilen talep mektubu şu şekildedir:

"Fabrikalarımızda ürettiğimiz müstahzarların ambalajlarının büyük bir kısmında kullanılan muhtelif cam şişeyi tedarik ettiğimiz Anadolu Cam Sanayi A.Ş.'deki alınan grev kararının Hükümet tarafından ertelenmesi ile ilgili kararın Danıştay tarafından iptal edilmesinin başka bir üretici olmaması nedeniyle ilaç sanayini yakından etkileyeceği malumlarınızdır.

Halkın sağlığı ile yakından ilgili olan ilaç üretiminin aksamaması için gerekli merciilerce müdahalede bulunulmasını talep etmekteyiz." (Deva Holding A.Ş., 2004).

Yine, 2004 yılında Danıştay'ın Şişecam grevinin ertelenmesi kararını durdurması ve yeniden grev kararı alınacağı endişesi ile gıda firmaları tarafından Devlet Bakanı Kürşat Tüzmen'e gönderilen talep mektupları da grev ertelemesinin ekonomik nedenlere dayalı olduğunun tespiti yönünden önemlidir. Buna yönelik olarak da şu örnekleri verebiliriz:

Lio Yağ Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin Devlet Bakanı Kürşat Tüzmen'e yazdığı gönderilen talep mektupları şu şekildedir:

"Lio, zeytinyağı sektöründe faaliyet gösteren ve bu sektörde son beş yıldır ihracat birincisi olan bir firmadır.

Son yıllarda başta ABD olmak üzere ambalajlı ihracatımız hızla artış göstermektedir. Ambalajlı ihracatın içerisinde de cam şişenin önemli bir payı bulunmaktadır.

Bilindiği gibi cam şişe konusunda Şişecam Türkiye'de ihracatçının ihtiyaçlarını karşılayabilecek tek tedarikçi firma konumundadır. Danıştay'ın Şişecam grevinin ertelenmesi kararını durdurması ile firmamız faaliyetini sürdürmesi için gerekli olan şişeleri tedarik edememe durumuyla karşı karşıyadır.

Bu durum firmamızın tüm ihracat programını olumsuz yönde etkileyecektir. Cam şişe tedarik edilemeyeceği için alınan siparişlerin karşılanması imkânsız olacaktır. Bu nedenle müsteşarlığınız aracılığı ile Danıştay'ın bu kararına itiraz edilmesi konusunda yardımlarınızı beklemekteyiz." (Lio Yağ San. ve Tic. A.Ş., 2004).

Penguen Gıda Sanayi A.Ş.'nin Devlet Bakanı Kürşat Tüzmen'e gönderdiği talep mektubu şu şekildedir:

"Penguen Gıda Sanayi A.Ş., yurdumuzdaki tanıma dayalı sanayi kuruluşlarının başında gelmektedir. 15 yıla yakın 6000 çiftçi ailemize hizmet etmekte, üretim zamanlarında 2000'in üzerinde işçi çalışmaktadır. Bu süre içinde özellikle Avrupa ülkeleri başta olmak üzere tüm dünyaya ürettiklerini satmış, mamulleri her yerde aranır hale gelmiştir.

Şuanda, bir taraftan döviz kurlarındaki tüm olumsuzluklara rağmen önümüzdeki sezon ürünlerinin dış bağlantılarını yapmağa çalışırken, diğer taraftan da geçen sezondan kalan satış bağlantısı yapılan ürünleri üreterek ihraç ediyoruz.

Taahhütlerimizin geçekleşebilmesi imalatın yetiştirilmesine bağlıdır. Bunda ise; en önemli faktör takdir buyurulur ki tarım ürünleridir. Ancak ikinci unsurda, üretilen malların ihtiyacı olan cam kavanozdur. Bu karşılanmadığı takdirde, takdir buyurursunuz ki;

- *Taahhütlerimiz yerine getirilemeyecek, yıllarca bin bir zorluklar içinde elde ettiğimiz pazarlar rakiplerimize kaptırılacaktır.*

- *Çiftçimizin ürettiği mal değerlendirilmeyeceği gibi binlerce aile mağdur edilecek, fabrikamızda çalışanların işlerinden olma durumu ortaya çıkacaktır.*

Edindiğimiz bilgilere göre imalatımızın en önemli unsurunu, cam kavanozu üreten Şişe Cam Fabrikaları'nda greve gidilecektir.

Bu olay yalnız Şişe Cam çalışanlarının sorunu olmaktan ziyade Türk tarımının, çiftçimizin, bu dalda çalışan sanayicimizin, işçimizin ve nakliyecimizin, ambalaj sanayimizin sorunudur. Tabi bu arada yıllar yılı büyük zorluklarla kazanılan dış pazarın kaybedilmesi sorunudur.

Tüm bu mahzurların önlenmesi açısından, yapılması düşünülen grev konusunda çözüm getirilmesini, yaptığımız anlaşmalarla, görüşmeleri devam edenlerin sonuca bağlanabilmesi için acilen ilgi ve yardımlarınızı takdirlerinize arz ederi." (Penguen Gıda Sanayi A.Ş., 2004).

Su Ürünleri Sanayi Mamülleri İhracat, Ticaret A.Ş.'nin (SUSİTAŞ) Devlet Bakanı Kürşat Tüzmen'e gönderdiği talep mektubu şu şekildedir:

"Bizler tarım ürünleri işleyip ihraç eden ve Şişecam Fabrikaları'nın kavanozlarını kullanan firmalarız. Haberlerde, Şişecam Fabrikaları'nda grev haberleri duymaktayız.

Zor şartlar altında da olsa ihracata devam etmekteyiz. Şişecam işçilerinin grevi, hem ihracatımızı hem de üretmekte olduğumuz teslim edeceğimiz taahhütlerimizi durduracaktır.

Sektörümüzde asgari ücretle zor bela iş bulmuş binlerce çalışan işçimiz bu grevin tesiri ile işsiz kalacaktır. Sevkiyatlarımız aksayıp, üretim duracaktır.

Konunun önemini bildiğinizi biliyoruz. Olumlu kararlarınıza destek olacağını umduğumuz bu yazıyı, sektörümüz adına görev addederek bilgilerinize arz ederiz." (Su Ürünleri San. Mamulleri İhracat Tic. A.Ş. (SUSİTAŞ), 2004).

Selçuk Gıda Endüstri İhracat İthalat A.Ş. tarafından Devlet Bakanı Kürşat Tüzmen'e gönderilen talep mektubu ise şu şekildedir:

"Danıştay 10. Dairesi'nin, Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş.'ye bağlı işyerlerinde Kristal – İş Sendikası tarafından uygulanmakta olan grevin ertelenmesi konusunda yürütmeyi durdurma kararı verdiğini haber kaynaklarından ve Anadolu Cam A.Ş. yetkililerinden öğrenmiş bulunuyoruz. Ülkemizdeki cam ürün ihtiyacının tek tedarikçisi konumundaki Anadolu Cam A.Ş.'de meydana gelebilecek grevin, ekonomik verilerin olumlu bir şekilde devam ettiği şu günlerde büyük kayıplara neden olabileceği açıktır." (Selçuk Gıda Endüstri İhracat İthalat A.Ş., 2004).

Görüldüğü üzere, yukarıdaki yazışmalar da grev erteleme kararlarının ekonomik gerekçeli olduğuna işaret etmektedir. Nitekim, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 14. Genel Kurul Çalışma Raporu'nda (Çelik, 2016, s. 357): *"Grev ve lokavtın erteleme sebepleri genişletilmeli, kamu düzenine, kamu yararına ve genel ekonomik yarara aykırı noktaya geldiğinde Bakanlar Kurulu Tarafından ertelenebilmelidir. Ertelenen grevlerle ilgili toplu iş sözleşmeleri Yüksek Hakem Kurulu tarafından kesin olarak karara bağlanmalıdır"*, şeklinde görüş belirtilmiştir. Böylece, bir taraftan grev ve lokavt erteleme gerekçelerinin genişletilmesi önerilirken, diğer taraftan da kamu düzeni ve kamu yararı gibi kavramların yanına genel ekonomik yarar da eklenmiş ve sayılan gerekçelere aykırı grev ve lokavtların da Bakanlar Kurulu'nca ertelenmesi önerilmiştir. Ayrıca, TİSK'in 14. Genel Kurul Çalışma Raporu'nda ertelenen grevlerin YHK tarafından kesin olarak çözümlenmesi gerektiğine de dikkat çekilmiştir.

2.1.3. Grev Erteleme Kararlarına Karşı İşçi Sendikalarının Tutumu

Grev erteleme kararlarına karşı işçi sendikalarının da basın açıklamaları, hükümetlere yazılan mektuplar veya uluslararası kuruluşlara gönderilen şikâyet dilekçeleri yoluyla çeşitli tepkileri olmuştur. Kristal – İş Sendikası'nın 2001 – 2004 arasında ertelenen grevlerine yönelik bazı örnekleri aşağıda sunacağız.

Kristal – İş Sendikası'nın 2001 tarihli grevinin 2001/2492 karar sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenmesi üzerine, Kristal – İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Bağçeci Şişe-Cam'da uygulanan grevin işveren girişimleri ile ertelenmesini demokrasiye, grev hakkına ve sendika özgürlüğüne indirilmiş bir darbe olarak

nitelendirmiş ve bu kararın iptali için Danıştay'da dava açacaklarını belirtmiştir. Bağçeci'nin karara karşı basın açıklamasının bir kısmı şu şekildedir:

"24 Mayıs 2001 tarihinden buyana Şişe-Cam işyerlerinde uyguladığımız grev hükümetin bugünkü Resmi Gazete'de yayımlanan kararı ile "milli güvenliği bozucu" nitelikte bulunarak iki ay süreyle ertelendi. Bu karar demokrasiye, grev hakkına ve sendika özgürlüğüne indirilmiş bir darbedir. Hükümetin, 12 Eylül ürünü bir yasaya dayanarak grevimizi ertelemesinin hiçbir anlaşılır gerekçesi yoktur. Hükümet cam grevinin milli güvenliği nasıl bozduğunu yargı önünde izah etmek zorunda kalacaktır…" (Çelik & Aydın, 2004, s. 75).

Kristal – İş Sendikası Başkanı Bağçeci'nin 11.06.2001 tarihinde grev ertelemesi konusunda gazete yayın yönetmenleri ve köşe yazarlarına gönderdiği mektubunda belirttiği şu husus önemlidir:

"Erteleme kararnamesinde yer alan "milli güvenlik" gerekçesinin makul, mantıklı ve hukuksal hiçbir temeli yoktur. Hükümet, kararı grevimiz milli güvenliği bozduğu için değil, başta TÜSİAD ve TİSK olmak üzere (otomotiv, reçel, ilaç sektörü işverenlerinin) işveren lobisinin yaptığı baskı sonucu alınmıştır. Nitekim, işveren çevrelerinin basına yansıyan açıklamaları ve hükümete gönderdikleri mektuplar bu iddiamızı kanıtlamaktadır… Su bardağı, otomobil camı, meşrubat şişesi, pencere camı nasıl olur da Türkiye'nin milli güvenliğini bozabilir? Asıl böyle bir iddiada bulunmak ülkenin milli güvenliği üzerindeki kuşkuyu artırmaz mı ve ülkemizin prestijini zedelemez mi?... Öte yandan temel bir hak olan grev hakkının milli güvenlik kılıfı ile ertelettirilmesini işveren çevrelerinin, özellikle TÜSİAD'ın demokratikleşme söylemleri ile bağdaştıramıyoruz. MGK'nın rolünün azaltılmasını savunan TÜSİAD'ın, bu çifte standartı nasıl içine sindirdiğini merak ediyoruz…" (Çelik & Aydın, 2004, s. 80-81).

2003 tarihli Şişe-Cam grevinin "milli güvenliği" tehlikeye attığı gerekçesiyle ertelenmesi üzerine 15.12.2003 tarihinde yapılan basın açıklamasında şu ifadelere yer verilmiştir:

"Kristal – İş Sendikası, Şişecam grevinin "milli güvenliği" tehlikeye attığı gerekçesiyle 08.12.2003 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından 60 gün süreyle

ertelenmesine karşı bugün Danıştay'da dava açtı. Kristal – İş, yaptığı başvuruda kararın iptalini ve yürütmenin durdurulmasını istedi.

Danıştay'a yapılan başvuruda "grev erteleme kararının Anayasal bir hak olan grev hakkının ortadan kaldırılmasına yönelik bir karar olduğu belirtilerek" iptaline ve iptal kararı verilinceye kadar yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi talep edildi.

Öte yandan Kristal – İş Sendikası, ILO'ya da resmi şikâyet başvurusunda bulundu. ILO'ya yapılan başvuruda grev ertelemesinin grev hakkının ihlali anlamına geldiği ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin Sözleşmeye aykırılık taşıdığı belirtildi. ILO'ya yapılan resmi şikâyet başvurusunda grev ertelemelerin son yıllarda rutin bir uygulama haline geldiği ve grev hakkının fiilen ortadan kaldırıldığı vurgulandı…"

"Danıştay grev hakkını korudu" başlıklı 12.01.2004 tarihli basın açıklamasında ise Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının keyfiliğine vurgu yapılmıştır:

"…Bu kararla, hükümetin grev erteleme kararının dayanaksız ve keyfi olduğu yüksek yargı tarafından da tecil edilmiştir. Danıştay'ın bu kararı demokrasi ve hukuk devleti açısından çok önemli bir karardır. Umarız hükümet bundan sonra hukuka uygun ve grev hakkına daha saygılı davranır…" (Çelik & Aydın, 2004, s. 398).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne 29/2003 sayı ile "bireysel başvuru" amacıyla Kristal – İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Bağçeci'nin Kristal – İş Sendikası ve üyeleri adına gönderdiği ilk mektupta şu önemli ifadeler yer almıştır:

"… Türk mevzuatı, 60 günlük erteleme süresinin dolmasının ardından grevi yeniden başlatma olanağı tanımamaktadır. Bu nedenle sendikamız zorunlu olarak, grev hakkını kullanamadan bir toplu iş sözleşmesi imzalamıştır. İmzalanan toplu iş sözleşmesi ile üyelerimiz ve sendikamız önemli ekonomik kayıplara uğramıştır.

Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararına ilişkin esastan açmış olduğumuz dava Danıştay tarafından yaklaşık 2 yıl sonra 05.05.2003 tarihinde karara bağlanmış ve karar sendikamıza 04.08.2003 tarihinde tebliğ edilmiştir. Böylece tüm kanuni yollar kullanılmış ve tüketilmiştir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle Türkiye Cumhuriyeti hükümetinin grevimizi ertelemeye ilişkin kararının Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesini ihlal etmesi ve yine Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde öngörülen makul süre içinde yargılamanın tamamlanmaması nedeniyle, söz konusu işlemler nedeniyle gördüğümüz zararın giderilmesi ve işlemlerin Sözleşmeye aykırılığının tespiti amacıyla Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin tanımış olduğu bireysel başvuru hakkını sendika tüzelkişiliği ve temsil ettiği üyeleri adına kullanmak istiyorum." (Çelik & Aydın, 2004, s. 405-406).

İşçi sendikalarının greve gitmeden önce hükümetler veya ilgili Bakanlıklara gerekli bilgileri verdiğini görmekteyiz. Kristal – İş Sendikası'nın 19. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinin ardından bir sonuç alınamaması üzerine 30.01.2004 tarihinde grev kararı aldığını, ancak dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu'na durumu bildirdiğini görmekteyiz. "Şişe-cam Grevi Hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'na Bilgi" başlıklı 31/2003 sayılı yazıda şu ifadelere yer verilmiştir:

"Hiç arzu etmememize rağmen, işveren sendikasının son ana kadar yürüttüğümüz uzlaşma çabalarına karşılık vermemesi nedeniyle bugün Şişe-Cam'a bağlı 13 cam fabrikasında grev uygulamasını başlatmak zorunda kaldık…"

2.1.4. Grev Ertelemelerine Yönelik Anayasa Mahkemesi Kararları

Grev ertelemelerine yönelik olarak Anayasa Mahkemesi'nin önüne dört farklı dava gelmiştir. Bu davalardan ikisi iptal istemiyle açılmışken, ikisi de bireysel başvuru yolu ile Anayasa Mahkemesi'ne intikal etmiştir.

Grev ertelemelerine yönelik iptal istemi ile açılan davalardan biri Anayasa Mahkemesi tarafından 2014 yılında karara bağlanan 6356 sayılı Kanun'un 62. maddesinde yer alan grev yasakları ile 63. maddesinde düzenlenmiş olan grev ertelemelerinin iptali davasıdır. İptal talebi ile açılan bir diğer dava ise Anayasa Mahkemesi tarafından 2019 yılında karara bağlanan "büyükşehir belediyelerinin şehiriçi toplu taşıma hizmetleri" ile "bankacılık sektöründe ekonomik ve finansal istikrar" gerekçelerinin iptali davasıdır.

Kristal-İş Sendikası ve Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından bireysel başvuru yolu ile yapılan talepler ise Anayasa Mahkemesi'nin önüne getirilen diğer uyuşmazlıklardır.

2.1.4.1. İptal İstemi ile Açılan Davalar

Anayasa Mahkemesi'ne iptal istemi ile açılan davalardan biri Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde (TBMM) İzzet Çetin, Süleyman Çelebi ve 115 milletvekilinin 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun çeşitli maddelerinin 1982 Anayasası'na ve Türkiye Cumhuriyeti'nin onayladığı uluslararası sözleşmelere aykırı düştüğü iddiası ile açılan ve 22.10.2014 tarihinde karara bağlanan davadır. Diğeri ise Engin Altay, Özgür Özel, Engin Özkoç ve 113 milletvekilinin 01.02.2018 tarihli ve 7071 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun'un Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na ve Türkiye Cumhuriyeti'nin onayladığı uluslararası sözleşmelere aykırı düştüğü gerekçesiyle açılan ve 14.11.2019 tarihinde karara bağlanan davadır (Anayasa Mahkemesi, 2019).

Anayasa Mahkemesi'ne iptal istemiyle açılan ilk dava 22.10.2014 tarihinde karara bağlanmıştır (E.2013/1, K.2014/161). İptali istenen kanun maddeleri arasında çalışmamızla doğrudan ilgili olan 6356 sayılı Kanun'un "Grev ve Lokavt Yasakları" başlıklı 62. maddesi ile "Grev ve Lokavtın Ertelenmesi" başlıklı 63. maddesi de bulunmaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 62. maddesinin iptali istemiyle yapılan başvuru şu şekilde sonuçlanmıştır: 62/I'de yer alan; *".bankacılık hizmetlerinde"* ve *"...ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde..."* ibarelerinin Anayasa'ya aykırı olduklarına ve iptallerine oyçokluğuyla karar verilmişken; *"...cenaze işlerinde ve mezarlıklarda..."*, *"...doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde"* ve *"Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerlerinde..."* ibarelerinin Anayasa'ya aykırı olmadıklarına ve iptal istemlerinin reddine oyçokluğuyla karar verilmiştir (Anayasa Mahkemesi, 2014). Kanun'un 62.

maddesinde, hangi işlerde, hangi hizmetlerde ve hangi işyerlerinde grev ve lokavtın yasaklanabileceği düzenlenmiştir. Maddenin, *"bankacılık hizmetlerinde"* ve *"şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde"* grev ve lokavt yapılamayacağına ilişkin kısımları, dava konusu kuralları oluşturmaktadır. *"İptali istenilen kurallar ile bankacılık hizmetlerinde ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde getirilen yasağın grev ve lokavt hakkına müdahale niteliği taşıdığı açıktır. Söz konusu alanlarda getirilen yasak ulusal ekonomi ve kamu yararına yönelik olduğundan anayasal açıdan meşru bir amaca dayanmaktadır. Bununla birlikte, grevin yasaklanabileceği işler ve işyerleri geniş toplum kesimlerini ilgilendiren ve yaşamsal nitelik gösteren temel kamu hizmetleridir. Buna göre kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikteki hizmetler, insan sağlığını, milli savunma ve güvenliği ilgilendiren işler için grev ve lokavt yasaklanabilecektir. İptali istenilen kurallar ile getirilen yasak kamu düzeni ve toplum hayatını doğrudan etkileyen faaliyetler arasında yer almamaktadır"* denilerek oyçokluğuyla iptal edilmiştir. Ayrıca, demokratik bir toplumda temel hak ve özgürlüklere getirilen sınırlamanın, bu sınırlamayla güdülen amacın gerektirdiğinden fazla olamayacağı; kısıtlamaların, bu rejimlere özgü olmayan yöntemlerle yapılmaması ve belirli bir özgürlüğün kullanılmasını önemli ölçüde zorlaştıracak ya da ortadan kaldıracak düzeye vardırılmaması gerektiği de belirtilmiştir. Dolayısıyla, İtiraza konu olan bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde grev hakkını sınırlandırmak, hakkı tamamen ortadan kaldırmakta olduğundan ve kamu yararı ile bireylerin hak ve özgürlükleri arasında adil bir denge oluşturamadığından ölçülülük ilkesine de aykırı sayılmıştır. Bu nedenle, söz konusu yasaklar Anayasa'nın 13. ve 54. maddelerine aykırı bulunarak iptal edilmiştir. 62. maddeye ilişkin olarak iptal istenen bir diğer kural ise *can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'nca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye hizmetleri ve hastanelerde* getirilen yasağa ilişkindir. Anayasa Mahkemesi, söz konusu alanlarda getirilen yasağın, ulusal ekonominin, insan sağlığının ve millî güvenliğin korunmasına hizmet ettiğini ve anayasal açıdan meşru bir amaca dayandığını, getirilen yasakların gerekçesini yaşamsal ve stratejik öneme sahip olan kamusal çıkarların

oluşturduğunu, böyle bir nedene dayalı olarak kanun koyucunun belirli iş, işyeri ve hizmetler için grev ve lokavt yasağı getirilmiş olmasının demokratik toplum düzeninin gerekleriyle çelişmediğini, yürütülecek iş ya da hizmetin durmasının, nüfusun tümünün ya da bir kısmının yaşamını, can güvenliğini veya sağlığını tehlikeye atabilecekse, kısacası zorunlu ve temel hizmet niteliği ağır basıyorsa, grevin yasaklanabileceğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi, açıklanan nedenlerle kuralların, Anayasa'nın 13. ve 54. maddelerine aykırı olmadığına ve iptal isteminin reddine karar vermiştir.

6356 sayılı Kanun'un 62. maddesi ile getirilen grev yasaklarından şehir şebeke suyu, elektrik, kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye hizmetleri ve hastanelerde yürütülen hizmetler ILO SÖK tarafından temel hizmetler kapsamında sayılmaktadır. Bu hizmetlerde grev yapılması halkın tümünün ya da bir kısmının sağlık ve güvenliğini yakından ve kesin olarak tehdit etmekte olduğundan Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararının reddine ilişkin kararının isabetli olduğu kanaatindeyiz. Buna karşılık, büyükşehir dâhil şehiriçi taşımacılık, bankacılık, petrol sektörü, gaz sektörü gibi işler temel hizmetlerden sayılmamıştır. Ancak, SÖK kararları incelendiğinde temel hizmetler arasında yer almasa da bazı işkollarında halkın hayatı ve güvenliği için bir tehlike oluşturan işlerde yine grev ve lokavt yasağı öngörülebilecektir. Bu durumda, 6356 sayılı Kanun'da yer alan ve temel hizmetlerden sayılmayan *"bankacılık hizmetleri"* ve *"şehir içi toplu taşıma hizmetleri"* için getirilen grev yasağına ilişkin hükmün Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesinin de son derece isabetli olduğu kanaatindeyiz.

6356 sayılı Kanun'un "Grev ve Lokavtın Ertelenmesi" madde kenar başlıklı 63. maddesine yönelik olarak Anayasa Mahkemesi'nin hükümetlerin Anayasa'da yer alan kurallara bağlı kalmak koşuluyla grev ve lokavtları yasaklayabileceği veya erteleyebileceği, bu yetkinin grevi yasaklama olmadığı, 60 günlük süre ile sınırlandığı ve yargı denetimine tabi tutulduğu gerekçesiyle ve bunun grev hakkına yönelik ölçüsüz bir müdahale niteliği taşımadığı yönündeki kararının isabetli olmadığı kanaatindeyiz. Zira, Anayasa Mahkemesi bu kararında, "karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtın Bakanlar Kurulu tarafından ertelenebilmesi grev hakkına ve lokavta bir müdahale niteliğinde olup, bu durum "genel sağlığı" veya "millî güvenliği" bozucu niteliğe sahip uyuşmazlıkların önüne

geçilmesi amacını taşımakta olduğundan anayasal açıdan meşru bir amaca dayanmaktadır" şeklinde görüşünü bildirmiştir. Devamında ise "Bakanlar Kurulu'nca kullanılabilecek olan yetki, grevi yasaklama yetkisi olmadığı gibi süresiz bir yetki de değildir" denilerek Anayasa'nın 2., 5., 13. ve 54. maddelerine aykırı değildir ve iptal talebinin reddi gerekir yönündeki kararının da isabetli olmadığı kanaatindeyiz. Anayasa Mahkemesi bu kararında, ertelenen grevlerle yasak grevler arasında sonuç bakımından bir fark gözetmemiş; erteleme süresi sonunda uyuşmazlıkların YHK'nca kesin olarak sonuca bağlandığı üzerinde durmamıştır.

Anayasa Mahkemesi'ne iptal istemiyle açılan bir diğer dava ise 14.11.2019 tarihinde karara bağlanmıştır (E.2018/90, K.2019/85). 01.02.2018 tarihli ve 7071 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabul Edilmesine Dair Kanun'un 32. maddesiyle 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesinin değiştirilen (1) numaralı fıkrasının *"...büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı..."* bölümünün iptali istemiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuştur. İptal talebinin gerekçesinde; grev erteleme kararı verilmesi hâlinde erteleme süresi sonunda sendikanın grev uygulamasını yaşama geçirme imkânının bulunmadığı, kuralla grev hakkına demokratik toplum düzeni ile uluslararası sözleşmelere aykırı ve hakkın özünü zedeler biçimde aşırı ve ölçüsüz bir sınırlama getirildiği, yürütmeye ancak yargının kullanabileceği bir yetkinin verildiği, grev hakkının devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin çalıştığı kamu hizmetlerinde veya durması nüfusun tümünün veya bir bölümün yaşamını, güvenliğini ya da sağlığını tehlikeye düşürebilecek zorunlu veya temel hizmetlerde sınırlanabileceği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinin bu kapsamda olmadığı belirtilerek kuralın Anayasa'nın 51., 54. ve 90. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür. Anayasa Mahkemesi, bankacılık hizmetlerinde yapılacak bir grevin belli bir seviyede ekonomik ve finansal istikrarı etkileyeceğini, bununla birlikte anılan nedene dayalı olarak karar verilmiş veya başlanmış bir grevin ertelenmesine karar verilmesinin grev hakkının yaşama geçirilmesine engel oluşturacağını, demokratik bir toplumda temel hizmet sayılamayacak bir sektörde ekonomik kaygılarla Anayasa'nın tanıdığı grev hakkının

sınırlanmasının kabul edilemeyeceğini belirtmiştir. Bu itibarla dava konusu kuralla toplum için yaşamsal nitelikte olmayan büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinde karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grevin ertelenmesi yönünde getirilen sınırlamanın demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmadığı ileri sürülerek Anayasa'nın 13. ve 54. maddelerine aykırı görülmüş ve oybirliği ile iptal edilmiştir (Anayasa Mahkemesi, 2019).

Önce 6356 sayılı Kanun'un 62. maddesiyle grev yasakları arasında yer alan ve sonrasında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetleri, daha sonra Bakanlar Kurulu tarafından grev erteleme gerekçelerine dâhil edilmiş ve nitekim yine Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Hemen yukarıda 2014 tarihli Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararına ilişkin yorumumuzu burada da yinelemek mümkündür. Zira, söz konusu hizmetler temel hizmetler arasında yer almamaktadır. Temel hizmetler arasında yer almamakla birlikte halkın hayatı ve güvenliği için bir tehlike halini almış hizmetler arasında da değerlendirilemeyecektir. Bu nedenlerle Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğu iptal kararının doğru olduğu kanaatindeyiz.

2.1.4.2. Bireysel Başvuru Yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne İntikaller

Kristal-İş Sendikası'nın 20.06.2014 tarihli grevinin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi, grev erteleme kararına karşı Danıştay'a başvurulması ve Danıştay süreci Türk toplu iş hukukunda yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Zira, Danıştay kararına karşı Danıştay İdari Dava Daireleri'ne başvuru yapılmış ve henüz bir karar çıkmadan Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yolu ile yapılmıştır. Bunun üzerine Anayasa Mahkemesi, davacı Kristal-İş Sendikası lehine karar vermiştir. Bilindiği üzere grev erteleme sürecinde tek hukuki güvence Danıştay'da iptal davası açılması ve alınan erteleme kararına karşı yürütmenin durdurulması isteminde bulunulabilmesidir. Ancak, Danıştay'da zaman zaman istikrarsız kararlar verilmesi hak ihlallerine sebep olabilmektedir. İşte bu durumda, bireysel başvuru yolu, istikrarsız Danıştay kararlarının düzeltilebilmesine imkân tanıyabilmektedir. Nitekim, Anayasa Mahkemesi'nin Kristal-İş Sendikası grevinin ertelenmesine

yönelik verdiği karar, Birleşik Metal-İş Sendikası grevi için de ilham kaynağı olmuştur.

Çalışmanın bu bölümünde Kristal-İş Sendikası grevi ile Birleşik Metal-İş Sendikası grevlerine yönelik erteleme süreci tüm yönleriyle ele alınacak ve Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru süreci değerlendirilecektir.

2.1.4.2.1. Kristal-İş Sendikası Kararı

2.1.4.2.1.1. Bakanlar Kurulu'nun Grev Erteleme Kararı

Davaya konu olan, Kristal-İş Sendikası ile Cam İşverenleri Sendikası arasında yürütülen 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, 28.05.2014 tarihinde Kristal-İş Sendikası tarafından 6 ayrı şirkete[25] bağlı 10 işyerinde 5800 cam işçisi 20.06.2014 tarihinde greve gitmişlerdir. Bakanlar Kurulu, söz konusu grevi genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte görmüş ve 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesini gerekçe göstererek 60 gün süre ile ertelemiştir.[26]

2.1.4.2.1.2. Kristal-İş Sendikası'nın Danıştay'a Başvurusu ve Gerekçeleri

Kristal-İş Sendikası'nın Danıştay Başvurusunda Hukuki Dayanak (Kanunilik Bakımından)

Anayasal Dayanak

Kristal-İş Sendikası, 1982 Anayasası'nın 18. ve 54. maddelerini Anayasal dayanak olarak göstermiştir.

1982 Anayasası'nın "Zorla Çalıştırma Yasağı" madde kenar başlıklı 18. maddesi şu şekildedir:

[25] Grev uygulaması yapılan işyerleri şunlardır: Trakya Cam Sanayi AŞ., Paşabahçe Cam Sanayi AŞ., Anadolu Cam Yenişehir Sanayi AŞ., Cam Elyaf Sanayi AŞ., Anadolu Cam Sanayi AŞ., Trakya Yenişehir Cam Sanayi AŞ.
[26] Bakanlar Kurulu'nun 25.06.2014 Tarihli ve 2014/6524 Sayılı Kararı.

"Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır…"

1982 Anayasası'nın "Grev Hakkı ve Lokavt" madde kenar başlıklı 54. maddesi ise şu şekildedir:

"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçiler grev hakkına sahiptirler…"

Kristal – İş Sendikası, yukarıdaki Anayasa maddelerini koruyucu ve yol gösterici hükümler olarak görmüş ve gerekçelerini söz konusu maddeler ile güçlendirmiştir. Grevin Anayasa'da bir "hak" olarak düzenlendiğini; düzenleniş şekli ve amacı değerlendirildiğinde, bunun bir "temel hak" olduğunu ifade etmiştir (Kristal - İş Sendikası, 2014).

Kanuni Dayanak

Kristal-İş Sendikası, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58. ve 63. maddelerini ise kanuni dayanak olarak göstermiştir. 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesi "Grevin Tanımı" madde kenar başlığı ile şu şekildedir:

"İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti 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.

Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır."

6356 sayılı Kanun'un 63. maddesi daha önce değindiğimiz üzere "Grev ve Lokavtın Ertelenmesi" madde kenar başlığı ile ifade edilmektedir.

Davacı Kristal-İş Sendikası, 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesine her yönden uygun bir şekilde, yasal prosedürü eksiksiz tamamlayarak, dava konusu işletme ve

işyerleri için, kanuna uygun bir grev kararı alındığını belirtmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesine uygun bir şekilde, işçilerin sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını korumayı temin etmek için grev kararının alındığını ifade etmiştir.

Esas Bakımından

Kristal-İş Sendikası, kanuni bir grevin, kanuna uygun olmayan bir şekilde, Bakanlar Kurulu tarafından genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu görülerek ertelendiğini iddia etmiştir. Bakanlar Kurulu'nun bu tutumunun Anayasa ve hukuka aykırı olduğunu ve grev hakkını ortadan kaldırdığını ileri sürmüştür.

Diğer taraftan, davacı sendika, uygulanmakta olan grevin ertelendiği işletmelerde ve işyerlerinde, cam ve türevlerinin üretildiğini; üretilen malların genel sağlık ve milli güvenlikle ilişkilendirilemeyeceğini belirtmiştir. Ayrıca, Sağlık Bakanlığı, Milli Güvenlik Kurulu, Genel Kurmay Başkanlığı ve İçişleri Bakanlığı dâhil, Devlet'in hiçbir kurumunun genel sağlık ve milli güvenlikle ilgili olumsuz bir beyanı ve değerlendirmesi olmadığına işaret etmiştir (Kristal - İş Sendikası, 2014)

Kristal-İş Sendikası'nın dikkat çektiği bir konu da, grev uygulaması sırasında, işverenin, greve çıkan işçilerin yerine, işçi çalıştırmak suretiyle 6356 sayılı Kanun'a aykırı davranıldığıdır. Şüphesiz bu durum, 6356 sayılı Kanun'un 67. ve 68. maddelerine aykırıdır. 6356 sayılı Kanun'un "Kanuni Grev ve Lokavtın İş Sözleşmelerine Etkisi" madde kenar başlıklı 67. maddesi şu şekildedir:

"Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılamayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır…".

6356 sayılı Kanun'un "İşçi Alma ve Başka Bir İşe Girme Yasağı" madde kenar başlıklı 68. maddesi ise şu şekildedir:

"İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67. madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabilir. İşverenin bu

yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir…".

Davacı Sendika'nın belirtmiş olduğu gibi işverenin grevdeki işçilerin yerine başka işçi çalıştırması, kanaatimizce 6356 sayılı Kanun'a aykırılık teşkil etmektedir.

Davacı Sendika'nın Danıştay'a başvurusunda ileri sürdüğü bir iddia da, ertelemeden önce üretim yapılmak istenerek Kanun'a aykırı hareket edildiğidir. Yine, işçilerin herhangi bir suçları olmadığı halde bilerek davalar açıldığı ve tespit ve tedbir talebinde bulunulduğu ifade edilmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 65. maddesi "Kanuni Grev ve Lokavta Katılamayacak İşçiler" madde kenar başlığı ile şu şekildedir:*"Hiçbir surette üretim veya satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını veya işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin, hammadde, yarı mamul ve mamul maddelerin bozulmamasını ya da hayvan ve bitkilerin korunmasını sağlayacak sayıda işçi, kanuni grev ve lokavt sırasında çalışmak, işveren de bunları çalıştırmak zorundadır…"* Kanun hükmü dikkate alındığında, işverenin grev sırasında işyerinde üretime yönelik faaliyette bulunamayacağını söyleyebiliriz.

Yukarıda belirtilen sebeplerle davacı Sendika tarafından, Bakanlar Kurulu'nun 25.06.2014 tarih ve 2014/6534 sayılı, Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları AŞ. ve bağlı işyerlerinde Kristal-İş Sendikası tarafından uygulanan grevin, milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte görüldüğünden bahisle 60 gün süre ile erteleyen kararının iptali; yine, söz konusu erteleme kararının hukuk sistemimizde ve sendika ve üyeleri açısından telafisi güç veya imkansız zararlar doğuracağından yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi talep edilmiştir (Kristal - İş Sendikası, 2014).

2.1.4.2.1.3. Danıştay'da Yürütmenin Durdurulması İstemiyle Dava Açılması ve Danıştay Kararı

Bakanlar Kurulu'nun aldığı grev erteleme kararının iptal edilmesi için 30.06.2014 tarihinde Kristal-İş Sendikası tarafından Danıştay'a dava açılmış ve yürütmenin durdurulması talebinde bulunulmuştur. Talep, Danıştay 10. Dairesi tarafından 16.07.2014 tarihinde "oyçokluğu" ile reddedilmiştir. Karar gerekçesinde,

grev uygulanan işyerlerinde ülkemizin cam üretiminin % 90'ının gerçekleştirildiği ve davalı Bakanlar Kurulu'na gönderilen Ekonomi Bakanlığı'nın, Milli Savunma Bakanlığı'nın, Sağlık Bakanlığı'nın ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği'nin yazılarında, uygulanan grevin genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde görüş bildirildiği, bu nedenle Kristal – İş Sendikası'nın ileri sürdüğü hususların erteleme kararının yürütülmesinin durdurulmasını gerektirecek nitelikte görülmediği belirtilmiştir (Danıştay 10. Dairesi, 2014).

Karara muhalif kalan iki üye, uygulanmakta olan grevin milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu nitelikte olduğunu ortaya koyan geçerli ve inandırıcı kanıtların olmadığını; kararın kanunda öngörülmeyen ekonomik sebeplere dayalı olarak alındığını belirtmişlerdir. Muhalif üyeler: *"Grev hakkının yalnızca kanunda sayılan sebeplere dayanılarak ertelenebileceğini; ekonomik, siyasi ve başka bir gerekçe gösterilerek grev erteleme kararı alınmasının mümkün olmadığını, birçok temel hak ve hürriyetin kullanımının sınırlanmasına veya yasaklanmasına sebep olarak gösterilen milli güvenlik ve genel sağlık kavramlarına ilişkin bir tanım bulunmadığı, soyut ve belirsiz olan bu kavramların geniş yorumlanmasının bu gerekçelerle hemen hemen bütün grevlerin ertelenmesine yol açacağı, milli güvenlik kavramının Danıştay 10. Dairesi'nin bir kararlarında*[27] *yine genel sağlık kavramının da Danıştay 10. Dairesi'nin bir kararında tanımlandığı* (Danıştay 10. Dairesi, 1997), *anayasal bir hak ve işçi açısından güvence olan grev hakkının kullanılması nedeniyle üretimin bir süre durmasının milli güvenliği ve/veya genel sağlığı nasıl ve ne şekilde bozduğunun açık ve tereddüte yer bırakmayacak şekilde ortaya konulması ve bu yapılırken ölçülülük ilkesi ile demokratik toplum gereklerinin dikkate alınması gerekmektedir"* şeklinde değerlendirmede bulunmuşlardır.

Muhalif üyelerin sunduğu gerekçeleri incelediğimiz zaman, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının ekonomik nedenlere dayalı olarak alındığı görüşüne biz de katılmaktayız.

Kristal-İş Sendikası, yürütmenin durdurulması talebinin reddi üzerine 06.08.2014 tarihinde red kararına karşı Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na itiraz etmiştir. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 29.09.2014 tarihinde, *"İdari*

[27] Danıştay 10. Dairesi'nin 19.04.2006 Tarihli ve E: 2003/6134, K: 2006/2551 Sayılı Kararı.

işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmediğini" belirterek Kristal-İş Sendikası'nın başvurusunu reddetmiştir.

İtirazın reddine ilişkin karara iki üye muhalif kalmıştır. Muhalif üyeler şu gerekçeleri ileri sürmüştür: *"İtiraz tarihi itibariyle 60 günlük erteleme süresinin dolmuş olması nedeniyle 2577 sayılı Kanun'un 27. maddesinde belirtilen koşulların gerçekleşmemiş olduğunun ileri sürülebileceği, bununla birlikte grev ertelemesi kararı alındıktan sonra greve devam etme imkânının kalmadığı ve erteleme süresi sonunda taraflarca anlaşma sağlanamaması durumunda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'nca çözümleneceği göz önüne alındığında anayasal bir hak olan grev ve toplu sözleşme hakkının Bakanlar Kurulu kararı ile fiilen ve hukuken ortadan kaldırılacağı söylenebilir."* Muhalif üyeler bu gerekçelerle işlemin uygulanmasının devam etmesi nedeniyle telafisi güç zararlar doğması koşulunun gerçekleştiğini, diğer koşul olan işlemde açıkça hukuka aykırılık bulunup bulunmadığının incelenerek karar verilmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Anayasa Mahkemesi, 2015).

2.1.4.2.1.4. Kristal-İş Sendikası'nın Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvurusu ve Gerekçeleri

Bakanlar Kurulu'nun 27.06.2014 tarihli ve 2903 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan, uygulanmakta olan grevin genel sağlık ve milli güvenliği bozucu olduğu gerekçesiyle 60 gün süreyle erteleme kararına karşı Danıştay'da açılan E: 2014/3628 sayılı dava ile söz konusu kararın yürütmesinin durdurulması istenmiş ve bu talep Danıştay 10. Dairesi tarafından reddedilmiştir. Danıştay 10. Dairesi'nin kararına karşı Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na başvurulmuş ve Kurul tarafından 29.09.2014 tarihinde başvuru reddedilmiştir.

Erteleme kararına karşı başvurulacak yol, Danıştay'ın yürütmeyi durdurma kararı verebilmesidir. Danıştay 10. Dairesi, Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararının iptali ve yürütmesinin durdurulması yönündeki talebi reddetmiştir. Bunun üzerine Kristal-İş Sendikası Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na başvurmadan

önce ve itiraz sonucunu beklemeksizin Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yapmıştır.

Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yolu ilk defa 2010 Anayasa değişikliğiyle Türk hukukuna girmiştir. Buna göre, herkes, Anayasa'da güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurabilir. İhlale neden olduğu ileri sürülen işlem, eylem ya da ihmal için kanunda öngörülmüş olağan iç hukuk yollarının bireysel başvuru yapılmadan önce tüketilmiş olması gerekmektedir (Nohutçu, 2019, s. 384).

Türk Hukuku'nda, yürütme organının grev erteleme kararına karşı gidilebilecek tek kanun yolu Danıştay'da yürütmenin durdurulması istemiyle iptal davası açılabilmesi ve Danıştay kararına karşı da Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na başvurulabilmesidir. Bakanlar Kurulu kararı ile uyuşmazlık kapsamına giren işyerlerindeki grevler 60 gün süre ile ertelenmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesi gereği 60 gün içinde bir anlaşma sağlanamazsa, uyuşmazlık YHK intikal eder. YHK kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Bu nedenle Bakanlar Kurulu kararı, aslında grev erteleme değil, grev yasaklama anlamına gelmektedir. Kristal-İş Sendikası Danıştay yolunu denemiş olduğundan, olağan kanun yollarının tüketildiği söylenebilir.

Kristal-İş Sendikası, yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine aldıkları grev kararının Bakanlar Kurulu kararı ile ertelenmesi ve bu erteleme kararına karşı yaptıkları yürütmenin durdurulması talebinin Danıştay tarafından reddedilmesi nedeniyle sendika kurma, toplu sözleşme ve grev haklarının ihlal edildiğini ileri sürmüş ve tedbir talebinde bulunmuştur.[28]

[28] Kristal – İş Sendikası'nın Anayasa Mahkemesi'ne Yaptığı Bireysel Başvuru Dilekçesi.

Bakanlar Kurulu'nun Erteleme Kararına Karşı Kristal-İş Sendikası'nın Anayasa Mahkemesi'ne Sunduğu Gerekçeler

Kristal-İş Sendikası, uyuşmazlık kapsamında yer alan işyerlerindeki grevin 60 gün süre ile 24.08.2014 tarihine kadar ertelendiğini, 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesi gereğince bu tarihe kadar taraflar arasında anlaşma sağlanamaması veya tarafların aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme götürmemesi durumunda, 01.09.2014 tarihine kadar taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlığın YHK'nca çözüleceğini ifade etmiştir. Davacı Sendika, Anayasa'nın 54/4. maddesi gereğince YHK kararları kesin ve toplu iş sözleşmesi niteliğinde olduğundan, erteleme kararının fiili olarak yasaklama rejimine dönüştüğünü belirtmiştir.

Başvurucu Kristal-İş Sendikası, somut olayda etkili yolun Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararının yürütmesinin durdurulması olduğunu, fakat Danıştay'ın, bu yöndeki taleplerini reddettiğini belirtmiştir. Kristal-İş Sendikası'na göre, devam etmekte olan iptal davası etkili bir yol oluşturmamaktadır. Uyuşmazlığın 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinin öngördüğü hükümler çerçevesinde YHK'na taşınmasına kadar Danıştay'ın iptal davasını esastan karara bağlamasının mümkün olmadığını ve daha sonrasında verilecek yargı kararının, toplu iş sözleşmesi hükmündeki YHK kararına bir etkisi olmayacağını ifade etmiştir.

Kristal-İş Sendikası, Bakanlar Kurulu'nun erteleme gerekçesi olarak sunduğu genel sağlık ve milli güvenlik kavramlarını bazı yönlerden eleştirmiştir:

- Kristal-İş Sendikası, Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararında uygulanmakta olan grevin milli güvenliği ve genel sağlığı bozucu etkisine ilişkin hiçbir gerekçeye yer verilmediğini belirtmiştir. Bir idari işlem olan Bakanlar Kurulu kararında, kanunda yer alan soyut erteleme gerekçelerinin tekrar edilmesi yerine, somutlanması ve gerekçelendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.
- Bakanlar Kurulu'nun ileri sürdüğü sınırlama sebeplerinin özellikle 'hakkın kötüye kullanılması' bağlamında denetlenmesi gerektiği; bu noktada, Anayasa'nın 14. maddesine aykırılık yönünden söz konusu kararın incelenmesi gerektiği belirtilmiştir. Adı geçen madde, *"devlete (...) Anayasa ile tanınan temel hak ve hürriyetlerin yok edilmesini veya*

Anayasa'da belirtilenden daha geniş şekilde sınırlandırılmasını amaçlayan bir faaliyette bulunmayı mümkün kılacak şekilde yorumlanamaz", demektedir.

- Kristal-İş Sendikası, Bakanlar Kurulu kararında gerekçe olarak gösterilen milli güvenlik ve genel sağlık kavramının temel hak ve hürriyetlerin özünü ortadan kaldıracak şekilde geniş ve belirsiz değil, dar ve sınırlı yorumlanması gerektiğine de vurgu yapmıştır.[29] Gerçekten, daha önce belirttiğimiz üzere gerek yargı kararlarında, gerekse doktrinde genel kabul gören yaklaşım da bu yöndedir. Anayasa Mahkemesi'nin 1974/13 sayılı kararında, milli güvenlik kavramının geniş yorumlanmaması gerektiği; yine Danıştay'ın da yasal bir grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerektiği yönünde karar verdiğine daha önce değinmiştik.
- Kristal-İş Sendikası'nın dikkat çektiği bir konu da milli güvenlik ve genel sağlık gerekçeli grev ertelemelerinin gerçekte 'ekonomik gerekçeli' olduğudur. 2004 yılında yapılan cam grev ertelemesine ilişkin Bakanlar Kurulu'nun Danıştay'a sunduğu savunma, aslında Kristal – İş Sendikası'nın iddiasını desteklemektedir: *"Grev uygulanan Türkiye Şişe Cam Fabrikaları'nın işyerinin üretim kalemleri itibariyle kendi sektöründe sanayinin ikmal kaynağı olduğu, grevin ihracat gelirlerinde önemli azalmaya neden olacağı, bu durumun ise milli ekonomiye zarar vereceği, üretim yapılan cam fabrikalarının dur – kalk şeklinde çalışmasının olanaklı olmadığı, grev nedeniyle üretim dursa dahi fırınların normal üretim yapıyormuş gibi hammadde ile beslenmesinin sağlandığı, günümüzde 'milli güvenlik' kavramının güçlü bir ekonomiyi gerektirdiği ve kapsadığı, milli ekonomiye zarar verecek her girişimin ise milli güvenliğe zarar verdiği…"* (Danıştay 10. Dairesi, 2004).

[29] Kristal – İş Sendikası'nın Anayasa Mahkemesi'ne Yaptığı Bireysel Başvuru Dilekçesi.

2.1.4.2.1.5. Kristal – İş Sendikası Başvurusuna İlişkin Adalet Bakanlığı Görüşü

Kristal-İş Sendikası'nın 23.07.2014 tarihli ve 2014/12166 numaralı bireysel başvurusu Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü'nün 71. maddesi gereğince Adalet Bakanlığı'na gönderilmiş ve Bakanlıkça 15.10.2014 tarihinde söz konusu başvuruya ilişkin görüş bildirilmiştir.

Adalet Bakanlığı, başvurucu Sendika'nın şikâyetlerinin 1982 Anayasası'nın 51, 53 ve 54. maddelerinde tanımlanan ve AİHS'nin 11. maddesinde güvence altına alınan "sendika kurma", "grev hakkı" ve "toplu iş sözleşmesi yapma hakkına" ilişkin olduğunu değerlendirerek görüş hazırlamıştır.

Adalet Bakanlığı; sendika kurma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının ihlal edildiği iddiası ile ilgili hukuki değerlendirmesini "kabul edilebilirlik yönünden" ve "esas yönünden" yapmıştır (Adalet Bakanlığı Görüş Yazısı, 2014).

Adalet Bakanlığı'nın Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirmesi

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru, ikincil nitelikte bir kanun yolu olup, bu yola başvurulmadan önce olağan kanun yollarının tüketilmiş olması gerekmektedir. Temel hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği iddialarının öncelikle genel yargı mercilerine, diğer bir deyimle yetkili idari mercilere ve derece mahkemelerine usulüne uygun olarak iletilmesi, eldeki bilgi ve kanıtların zamanında bu mercilere sunulması ve bu süreçte dava ve başvurunun takip edilmesi için gerekli özenin gösterilmiş olması gerekmektedir.

Bakanlık, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 35/1. maddesinde iç hukuk yollarının tüketilmiş olmasının kabul edilebilirlik şartları arasında düzenlendiğini belirtmiştir. *"Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi de (AİHM), başvuruculaların ulusal hukukun yürürlükteki kurallarına ve usullerine uymak zorunda olduklarını, bunlara uymamaları halinde başvurularının AİHS'nin 35. maddesindeki şartı taşımayacaktır"* demek suretiyle, Adalet Bakanlığı, olağan denetim mekanizmaları önünde ileri sürülüp takip edilmeyen temel hak ve özgürlüklerin

ihlaline ilişkin iddiaların, Anayasa Mahkemesi önünde bireysel başvuru konusu yapılamayacağına dikkat çekmiştir.

AİHS'nin 35. maddesi gereğince, bir başvuran, var olan ve kendisine, öne sürdüğü ihlallerin giderilmesini sağlamaya yeterli olan başvuru yollarını kullanmalıdır. Bu başvuru yolları, hem teoride hem de uygulamada yeteri kadar kesin olmalıdırlar. Bunun aksi durumda ise, gereken etkililik ve erişebilirlik özelliklerinden mahrum olmaktadırlar.

Somut olayda, Kristal-İş Sendikası tarafından uygulanmakta olan grevin ertelenmesine ilişkin 25.06.2014 tarih ve 2014/6524 sayılı Bakanlar Kurulu kararının iptali ve yürütmesinin durdurulması istemiyle Danıştay 10. Dairesi'nin E: 2014/3628 sayılı dosyası üzerinde dava açıldığı, yürütmenin durdurulmasına dair istemin 16.07.2014 tarihli kararla reddedildiği, bu karara 06.08.2014 tarihli dilekçe ile Kristal-İş Sendikası tarafından Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na itiraz edildiği, dolayısıyla yargılamanın etkili ve erişilebilir nitelikte bir koruma sağlamadığı yönünde bir tespit olmadığı görülmektedir.

Adalet Bakanlığı, idari yargıda iptal kararı ile iptal edilen işlemin hukuk âlemindeki varlığına son verilir. Ayrıca, idari işlem ilk yapıldığı tarihten itibaren ortadan kalkar. Diğer bir deyimle, iptal kararı geriye yürümekte ve böylece idari işlem baştan itibaren hiç yapılmamış sayılmaktadır. Türk Hukuku'nda YHK tarafından verilen kararlar kesindir. Ancak, idari yargıda iptal kararı verilmesi halinde erteleme kararı hiç alınmamış gibi olacak ve eski hale dönülmesi için fiili ve hukuki eylemlerin icra edilmesi gerekecektir.

Adalet Bakanlığı, başvurucu Kristal-İş Sendikası'nın savunma hakkının ihlal edildiğine ilişkin şikâyetlerinin kabul edilebilirliğinin incelenmesinde, Anayasa Mahkemesi'nin yukarıdaki hususlara dikkat etmesi gerektiğini belirtmiştir (Adalet Bakanlığı Görüş Yazısı, 2014).

Adalet Bakanlığı'nın Esas Yönünden Değerlendirmesi

Daha önce değindiğimiz üzere, toplu çalışma ilişkilerinin üç temel kurumu vardır. Bunlar; *sendikal örgütlenme*, *toplu pazarlık* ve *grev'*dir. Bunlardan herhangi birinin varlık kazanamaması durumunda, diğerlerinin de işlevselleşemeyeceği görüşü egemendir (Makal, 2011, s. 267-268).

Adalet Bakanlığı, örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olan *"sendika kurma veya sendikalara üye olma özgürlüğünün"* AİHS'nin 11. maddesinde düzenlendiğini; AİHS'nin 11. maddesinin kişiyi maddedeki hakların kullanılması sırasında kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı korumayı amaçladığını; ancak, 11. madde ile görünürde bireyin kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı korunması hedeflense de, gerçekte devletlerin söz konusu haklardan yararlanmayı güvence altına almaya yönelik yükümlülüklerini yerine getirip getirmediklerinin denetlendiğini belirtmiştir. Sendikal haklar ile ilgili olarak AİHS'nin 11. maddesi, sendikaların kolektif eylemleri yoluyla sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma özgürlüğünü güvence altına almakta, devletlere bu kolektif eylemlere hem izin verme, hem de gelişmesini sağlama yükümlülüğü getirmektedir.

Adalet Bakanlığı, AİHS'nin 11. maddesinin, sendikaların taleplerinin dinlenmesini sağlayan usullerin seçiminde taraf devletlere takdir hakkı tanıdığını; ancak devletler, iç hukukta sendikalara kendi üyelerinin çıkarlarını korumak için 11. maddeye aykırı düşmeyecek şartlarda çalışma imkânı verilmesini sağlamak zorunda olduğunu; bir sendikaya sesini duyurma imkânı sağlayan *"grev hakkının"*, sendika üyelerinin çıkarlarının korunması açısından önemli olduğunu belirtmiştir.

Bakanlık, AİHM içtihatlarında ifade edilen demokratik toplumda zorunluluk kavramının, müdahale teşkil eden eylemin acil bir toplumsal ihtiyaçtan kaynaklanması ve takip edilen meşru amaç bakımından orantılı olması unsurlarını içermesi gerektiğini belirtmiştir. Gerçekten, AİHS'nin 11. maddesi çerçevesinde bir müdahale söz konusu olduğunda, AİHM, başvuruya konu müdahalenin demokratik toplumda gerekli olup olmadığına bakmaktadır.

AİHM, Devlet tarafından sendikaların, üyelerinin ortak çıkarlarını korumak için başvuracağı araçların ve bu araçlardan biri olan grev hakkının toptan

yasaklanmaması gerektiğini belirtmiştir. Zira, bir sendikaya sesini duyurma imkânı sağlayan grev hakkı, sendika üyelerinin çıkarlarının korunması açısından önemlidir. AİHM, grev hakkının, ILO'nun gözetim organları tarafından, Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme'nin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edildiğini belirtmiştir. AİHM, ayrıca Avrupa Sosyal Şartı'nın grev hakkını, toplu görüşme hakkının etkin işleyişini sağlamaya yönelik bir yöntem olarak kabul ettiğini belirtmiştir.

Aslında grev hakkı 11. maddenin zorunlu bir unsuru değildir. Ancak grev hakkına getirilen sınırlamalar genel bir yasak koyduğu ölçüde AİHM tarafından ölçüsüz kabul edilmektedir.

Somut olayda; 24. Dönem Cam Grup Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde uyuşma sağlanamaması nedeniyle Kristal – İş Sendikası tarafından 28.05.2014 tarihli kararla 20.06.2014 tarihinden itibaren başlatılmak üzere grev kararı alındığını; grev uygulamaya başladıktan sonra Bakanlar Kurulu'nun 25.06.2014 tarih ve 2014/6524 sayılı kararı ile 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre uygulanmakta olan grevin, genel sağlığı ve milli güvenliği bozduğu gerekçesiyle 60 gün süre ile ertelendiğini; Bakanlar Kurulu'nun grevin ertelenmesine ilişkin kararının yürütmesinin durdurulması ve iptali istemiyle Danıştay 10. Dairesi'nin E: 2014/3628 sayılı dosyası üzerinde açılan davada 16.07.2014 tarihinde verilen karar ile yürütmenin durdurulması isteminin reddedildiğini belirtmiştir.

Adalet Bakanlığı, başvurucunun şikâyetlerinde yukarıda açıklanan esasa ilişkin açıklamaların Anayasa Mahkemesi tarafından dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir (Adalet Bakanlığı Görüş Yazısı, 2014).

2.1.4.2.1.6. Anayasa Mahkemesi'nin Değerlendirmesi

Anayasa Mahkemesi, sendika hakkının örgütlenme özgürlüğünün bir parçasını oluşturduğunu ifade etmiştir. Yüksek Mahkeme, sendika hakkının, mensuplarının menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirdiğini; bu çerçevede ayrı bir hak grubu teşkil etseler de grev ve toplu sözleşme hakkının, üyelerinin menfaatlerini korumak için sendikaların

kullanabileceği en önemli yollardan biri olduğunu; bu nedenlerden dolayı Kristal – İş Sendikası'nın başvurusunun "sendika hakkı" kapsamında incelenmesi gerektiğini belirtmiştir. (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2015, s. 5).

Anayasa Mahkemesi'nin değerlendirmesine geçmeden önce, 1982 Anayasası'nda temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması rejimine de ayrı bir parantez açmamız gerekmektedir. Zira, sendika hakkı da bir temel hak ve özgürlüktür ve söz konusu hakka ilişkin Anayasa Mahkemesi'nin değerlendirmelerinin anlaşılabilmesi için temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması rejiminin tam olarak incelenmesi gerekmektedir.

1982 Anayasası'na Göre Temel Hak ve Özgürlüklerin Sınırlandırılması

1982 Anayasası'nın 13. maddesi temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasını düzenlemektedir. Buna göre:

"Temel hak ve özgürlükler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyet'in gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz."

Görüldüğü üzere 1982 Anayasası'nda temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması şu şartlara bağlanmıştır (Gözler, 2008, s. 139-145):

- Sınırlama kanunla olmalıdır,
- Sınırlama Anayasa'nın ilgili maddesinde belirtilen sebeplere bağlı olmalıdır,
- Sınırlama Anayasa'nın sözüne ve ruhuna uygun olmalıdır,
- Sınırlama demokratik toplum düzeninin gereklerine aykırı olmamalıdır,
- Sınırlama temel hak ve hürriyetlerin öz"üne dokunmamalıdır,
- Sınırlama laik Cumhuriyet'in gereklerine aykırı olmamalıdır,
- Sınırlama ölçülülük ilkesine aykırı olmamalıdır.

Çalışmamızla doğrudan ilgili olduğu için sınırlama sebeplerinden "kanunla sınırlama", "Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplerle sınırlama",

"demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluk", "ölçülülük ilkesine uygun sınırlama" ve temel hak ve hürriyetin öz'üne dokunmadan sınırlama" üzerinde ayrıca durmamız gerekmektedir.

Kanunla Sınırlama

Temel hak ve özgürlükler kanunla sınırlanabilir. Ancak, bu durum temel hak ve özgürlüklere ilişkin yürütme organının düzenleyici işlem yapamayacağı anlamına gelmemektedir. Zira, yürütme organı bir kanuna dayanarak temel hak ve özgürlüklere ilişkin düzenleme yapabilir. Yürütme organı, kanunun öngördüğü sınırlamaların teknik noktalarına ve ayrıntılarına ilişkin düzenlemeler yapabileceği için söz konusu sınırlamaları somutlaştırabilecektir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, idarenin düzenleyici işlemleri ile kanunun öngörmediği bir sınırlamanın yapılamayacağıdır (Uygun, 1992, s. 94).

Anayasa'nın İlgili Maddesinde Belirtilen Sebeplerle Sınırlama

1982 Anayasası'nın ilk haliyle temel hak ve özgürlükler hem genel sınırlama sebepleriyle, hem de Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplerle yani özel sınırlama sebepleriyle sınırlanmaktaydı. Anayasa'da 2001 yılında yapılan değişiklikle genel sınırlama sebepleri kaldırılmış ve yalnızca özel sınırlama sebepleriyle sınırlama ilkesi uygulanmaya başlanmıştır. Şüphesiz, hukuk devletinde temel hak ve özgürlüklere getirilecek her sınırlama belirli oranda hukuka zarar verebilecektir. Ancak bir sınırlama getirilecekse, en azından özel sınırlama nedenlerine dayanmalıdır.

2001 Anayasa değişikliği öncesi hem genel hem de özel sınırlama gerekçelerinin uygulandığını belirtmiştik. Genel sınırlama aracı olarak milli güvenlik, kamu düzeni, kamu yararı, genel sağlık, genel ahlak gibi gerekçeler kullanılmaktaydı. Gerçi, 1982 Anayasası'nın temel hak ve özgürlüklere ilişkin birçok maddesinde de özel sınırlama gerekçesi olarak bu kavramlara yer verilmektedir. Örneğin; özel hayatın gizliliği, konut dokunulmazlığı, haberleşme hürriyeti, toplantı

ve gösteri yürüyüşü düzenleme hakkı gibi. Söz konusu kavramların muğlaklığı ve net bir tarifinin olmaması, temel hak ve özgürlükler üzerinde büyük risk oluşturmaktaydı. Bu noktada en azından genel sınırlama gerekçeleri kaldırılarak bu risk belirli oranda azaltılmaya çalışılmıştır (Gözler, 2008, s. 140-141).

Ölçülülük İlkesine Uygun Sınırlama

2001 Anayasa değişikliği ile temel hak ve özgürlüklerin sınırlanmasında ölçülülük ilkesine uygun hareket edileceği kabul edilmiştir. Ölçülülük ilkesi, sınırlama aracının sınırlama amacını gerçekleştirmeye "elverişli" olmasını, bu aracın sınırlama amacı açısından "gerekli" olmasını ve araçla amacın ölçüsüz bir "oran" içinde olmamasını ifade etmektedir. (Özbudun, 2002, s. 104).

Temel Hak ve Özgürlüğün Öz'üne Dokunmadan Sınırlama

Temel hak ve özgürlüklerin sınırlanmasında "öze dokunma yasağı", ilk defa 1961 Anayasası'nın 11. maddesi ile Anayasa'da düzenlenmiştir. Bu ilkeye göre, bir temel hak ve özgürlük kural olarak sınırlandırılabilecektir. Ancak, sınırlanırken dahi, temel hak ve özgürlük tamamen ortadan kaldırılamayacaktır. Temel hak ve özgürlüğün sınırlandırılmamış bir "özü" daima kalacaktır (Gözler, 2008, s. 144-145).

"Hakkın özü" kavramı son derece belirsiz bir kavramdır. Zira, bir hakkın özünün nerede başlayıp, nerede bittiği objektif kriterlere göre tespit edilemez. Özbudun'a göre hakkın özü kavramı; *"Bir hak ve özgürlüğün özü, onun vazgeçilmez unsuru, dokunulduğu takdirde söz konusu özgürlüğü anlamsız kılacak olan asli çekirdeğidir* (Özbudun, 2002, s. 105).

Demokratik Toplum Düzeninin Gereklerine Uygun Sınırlama

Anayasa'nın 13. maddesinde temel hak ve özgürlüklerin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olarak sınırlanabileceği belirtilmiştir. Anayasa

Mahkemesi bazı kararlarında demokratik toplum düzeninin gerekleri" kavramını "hakkın özü" kavramı ile tanımlamıştır. Diğer bir deyimle, bu iki kavramı özdeşleştirmiştir. Doktrinde Anayasa Mahkemesi'nin bu tutumu olumlu bulunmuştur (Gözler, 2008, s. 144).

Anayasa Mahkemesi'nin Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirmesi

Etkili Başvuru Yolunun Tespiti

Adalet Bakanlığı'nın kabul edilebilirlik yönünden yaptığı değerlendirmede, Danıştay'ın iptal kararı vermesi halinde erteleme kararının hiç alınmamış gibi olacağı ve eski hale dönülmesi için idarenin fiili ve hukuki eylemleri icra etmesi gerekeceği; buna karşılık, yürütmenin durdurulması talebinin Danıştay tarafından reddedilmesi halinde dosyanın halen bu konudaki itirazı incelemek üzere Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu önünde olduğu belirtilmiştir (Adalet Bakanlığı Görüş Yazısı, 2014).

Kristal – İş Sendikası ise cevaben Danıştay tarafından verilecek grev ertelemesine yönelik iptal kararının, sendika ve grev hakkına yönelik ihlalin onarımını sağlamayacağını ve bu haklarını yeniden kullanamayacaklarını ifade etmiştir. Başvurucu Sendika, yürütmenin durdurulması talebi bakımından ise 2577 sayılı Kanun'un 27/7. maddesi hükmüne karşılık Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 7 gün içinde karar vermemesi nedeniyle 28.09.2014 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalamak zorunda kaldıklarını ve yürütmeyi durdurmanın reddine itirazın etkili yol olmaktan çıktığını iddia etmiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2015, s. 5).

Anayasa Mahkemesi'nin Kristal-İş Sendikası'nın bireysel başvurusuna ilişkin etkili başvuru yolunun tespiti ile ilgili görüşünün son derece isabetli olduğu kanısındayız. Zira Yüksek Mahkeme, *"Bireysel başvuruda bulunabilmek için ihlale neden olduğu iddia edilen işlem veya eylem için öngörülen idari ve yargısal başvuru yollarının tamamının tüketilmiş olması gerektiği; bu nedenle bireysel başvuru yoluna ancak kanunda öngörülen olağan yollar tüketilmesine rağmen ihlalin ortadan*

kaldırılmadığı durumlarda gidilebilir" şeklinde görüş bildirmiştir. Bununla birlikte AİHM, "İlhan/Türkiye" kararında, tüketilmesi gereken başvuru yollarının, başvurucunun şikâyetleri açısından makul bir başarı şansı sunabilecek ve bir çözüm sağlayabilecek nitelikte kullanılabilir ve etkili başvuru yolları olduğunu belirtmiştir. Ayrıca başvuru yollarını tüketme kuralına uygunluğun denetlenmesinde somut başvurunun koşullarının dikkate alınması gerektiğini; bu anlamda yalnızca hukuk sisteminde birtakım başvuru yollarının varlığının değil, aynı zamanda bunların uygulama şartları ile başvurucunun kişisel koşullarının gerçekçi bir biçimde ele alınması gerektiğinin altı çizilmiştir. Bu nedenle başvurucunun, kendisinden başvuru yollarının tüketilmesi noktasında beklenebilecek her şeyi yerine getirip getirmediğinin başvurunun özellikleri dikkate alınarak incelenmesi gerektiğini ifade etmiştir (AİHM Kararı, İlhan/Türkiye, 2000, s. 56-64).

Anayasa Mahkemesi, *"somut olayda Kristal – İş Sendikası, toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri sürerken üyelerinin menfaatlerini korumak amacıyla grev kararı almış, söz konusu grev, 25.06.2014 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile 60 gün süreyle ertelenmiştir. Bunun üzerine başvurucu Sendika, erteleme kararına yönelik olarak iptal davasıyla birlikte yürütmenin durdurulmasını da talep etmiştir. 60 günlük sürenin sonunda Sendika, yetkisinin düşmemesi için 6356 sayılı Kanun'un 63/3. maddesi gereğince uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvurmak veya toplu iş sözleşmesi imzalamak zorunda kalacaktır. Uyuşmazlığın YHK'nun önüne getirilmesi durumunda ise verilen karar, Anayasa'nın 54. maddesi uyarınca kesin ve toplu iş sözleşmesi niteliğinde olduğundan, bu aşamadan sonra idari dava kapsamında işin esasına yönelik olarak verilecek bir iptal kararı toplu iş sözleşmesindeki hakları korumak için yapılan grev hakkını canlandırmayacaktır"*, diyerek görüş bildirmiştir.

Anayasa Mahkemesi sonuç olarak, Kristal-İş Sendikası'nın başvurusuna ilişkin, grev hakkının engellendiği iddiası bakımından makul bir başarı şansı sunan ve bir çözüm sağlayabilecek başvuru yolunun, sendikanın grev kararını tekrar uygulamaya koymasına imkân sunan "yürütmenin durdurulması usulü" olduğuna karar vermiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2015, s. 6).

Kabul Edilebilirlik Değerlendirmesi

1982 Anayasası'nın 148/3. maddesine göre:

"Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir. Başvuruda bulunabilmek için olağan kanun yollarının tüketilmiş olması şarttır."

30.03.2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesi'nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 45/2. maddesine göre*:*

"İhlale neden olduğu ileri sürülen işlem, eylem ya da ihmal için kanunda öngörülmüş idari ve yargısal başvuru yollarının tamamının bireysel başvuru yapılmadan önce tüketilmiş olması gerekir."

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru, iddia edilen hak ihlallerinin derece mahkemelerince düzeltilmemesi halinde başvurulabilecek ikincil nitelikte bir kanun yoludur. Bireysel başvuru yolunun ikincil niteliği gereği Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunabilmek için olağan kanun yollarının tüketilmesi gerekmektedir. Buna göre, Kristal-İş Sendikası'nın, Anayasa Mahkemesi önüne getirdiği şikâyetini öncelikle ve süresi içinde yetkili idari ve yargısal mercilere usulüne uygun olarak iletmesi, bilgi ve kanıtlarını bu makamlara zamanında sunması ve aynı zamanda bu süreçte dava ve başvurusunu takip etmek için gerekli özeni göstermiş olması gerekir. Ayrıca 6216 sayılı Kanun'un 45/2. maddesine göre, ihlale neden olduğu ileri sürülen işlem, eylem ya da ihmal için kanunda öngörülmüş idari ve yargısal başvuru yollarının tamamının bireysel başvuru yapılmadan önce tüketilmiş olması gerekir. Bir başvuru yolu yoksa ya da olan başvuru yolları etkili değilse, Anayasa Mahkemesi somut olayın koşullarını dikkate alarak bir başvurunun incelenmesine karar verebilir.

Bu noktada Anayasa Mahkemesi tarafından, başvuru tarihi itibariyle başvuru yolları tüketilmeksizin başvuruda bulunulmuş olsa da, yürütmenin durdurulması talebinin reddi kararına karşı itirazın incelenmesinin bireysel başvuru süreci içinde tamamlandığı anlaşıldığından, somut olayın koşullarında başvuru yollarının tüketilmesinin kabul edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu nedenle, Anayasa

Mahkemesi, açık bir şekilde dayanaktan yoksun olmayan ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de söz konusu olmayan başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar vermiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2015, s. 6-8).

Anayasa Mahkemesi'nin Esas Yönünden Değerlendirmesi

Bakanlık görüş yazısında, AİHS'nin 11. maddesinin sendika üyelerinin mesleki çıkarlarını koruma ilkesini kapsadığını, devlet tarafından sendikaların üyelerinin ortak çıkarlarını korumak için başvuracağı araçların ve bunlardan birini oluşturan grev hakkının toptan ve genel olarak yasaklanmaması gerektiğini, grev hakkının sendika üyelerinin çıkarlarının korunması açısından önemli olduğunu, ancak grev hakkının AİHS'nin 11. maddesinin zorunlu bir unsuru olmadığını belirtmiştir (Adalet Bakanlığı Görüş Yazısı, 2014). Bu nedenle, grev hakkına bir müdahale olduğunda, söz konusu müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli olup olmadığının değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Kristal – İş Sendikası dilekçesinde, AİHM'nin çeşitli kararlarında grev hakkının Sözleşme'nin 11. maddesi tarafından açık bir biçimde korunduğunu ve grev hakkının, adı geçen maddenin ayrılmaz bir parçası olduğunu ileri sürmüştür.

Sendikalar, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek biraraya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasını oluşturmaktadırlar. Sendika hakkı da çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliği ile örgütlenme özgürlüğünün özel bir şekli olarak görülmektedir.

İddianın değerlendirilmesinde dayanak olarak, 1982 Anayasası'nın 51/1, 53/1 ve 54/1. maddeleri ile AİHS'nin 11. maddesi gösterilmiştir.

İstihdam alanında kendi üyelerinin menfaatlerinin korunmasını amaçlayan örgütler olan sendikalar bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kolektif oluşumlar meydana getirerek biraraya gelebilme özgürlüğü olan örgütlenme özgürlüğünün önemli bir parçasıdır. Sendika hakkı da çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini

gerektirmekte ve bu niteliği ile bağımsız bir hak değil, örgütlenme özgürlüğünün özel bir şekli olarak görülmektedir.

Diğer taraftan Sözleşmenin 11/1. maddesinde yer alan *"çıkarlarını korumak amacıyla"* ibaresi, gereksiz bir detay olmayıp, üyelerin mesleki menfaatlerini korumak amacıyla gerçekleştirecekleri sendikal faaliyetlerinin AİHS'nce korunduğunu açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu çerçevede 11. madde içerisinde açık bir şekilde ifade edilmemekle birlikte grev hakkı, sendika üyelerinin çıkarlarının korunmasına hizmet eden en önemli araçlardan biri olarak kabul edilmektedir. Toplu iş sözleşmesi hakkı ise sendika hakkının asli bir unsuru olarak değerlendirilmelidir (Gülmez, 2006, s. 11).

Anayasa'nın 51. maddesi, devlet için hem negatif, hem de pozitif yükümlülükler getirmektedir. Devletin, 51. madde çerçevesinde bireylerin ve sendikanın örgütlenme özgürlüğüne müdahale etmemesine yönelik yükümlülüğü, negatif yükümlülüktür. Sendika hakkının asıl amacı, bireyi kamu makamlarının keyfi müdahalelerine karşı korumak olsa da, bundan başka, korunan haklardan etkili bir şekilde yararlanmayı güvence altına almaya yönelik pozitif yükümlülükleri de ifade etmektedir. Devletin ister pozitif, isterse negatif yükümlülüğü söz konusu olsun, bireyin ve toplumun çatışan menfaatleri arasında adil bir denge kurulması gerekmektedir.

Sendika hakkı, Anayasa'da yer alan temel hak ve özgürlüklerin sınırlama rejimine tabidir. Anayasa'nın 51. maddesinin 2. ve izleyen fıkralarında sendika hakkına yönelik sınırlama sebeplerine yer verilmiştir. Ancak bu sınırlamaların da bir sınırının olması gerektiği açıktır. Temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında Anayasa'nın 13. maddesindeki ölçütler dikkate alınmak zorundadır (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2015, s. 8-10).

Bu açıklamalar ışığı altında, başvuru konusu olayda sendika hakkının ihlal edilip edilmediğinin değerlendirilmesinde öncelikle müdahalenin mevcut olup olmadığına, ardından da müdahalenin haklı sebeplere dayanıp dayanmadığına bakmak gerekmektedir.

Müdahalenin Mevcudiyeti

Kristal – İş Sendikası, almış olduğu grev kararının Bakanlar Kurulu kararıyla 60 gün süreyle ertelenmesinin sendika hakkına müdahale teşkil ettiğini ileri sürmüştür. Adalet Bakanlığı'nın görüş yazısında, başvurucunun iddiasına yönelik bir değerlendirmede bulunmamıştır.

Anayasa Mahkemesi ise, Kristal-İş Sendikası'nın sendikal faaliyet kapsamında uygulamaya koyduğu grev kararının ertelenmesi sonucunda sendika hakkına yönelik bir müdahale gerçekleştiğini ifade etmiştir.

Müdahalenin Haklı Bir Nedene Dayanıp Dayanmadığı

Anayasa Mahkemesi, müdahalenin Anayasa'nın 51. maddesinin ihlali sonucuna yol açıp açmadığına karar vermek için söz konusu müdahalenin; kanunilik, meşru amaç gütme, demokratik bir toplumda gerekli olma ve ölçülülük ilkesi açısından incelenmesi gerektiğine karar vermiştir.

- Kanunilik: Kanunilik şartı, hak ve özgürlüklere yönelik sınırlamaların yalnızca şekli anlamda kanunla düzenlenmesiyle sınırlı değildir, aynı zamanda bunların içerik olarak belirli bir amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalarına ilişkin gerekliliği de ifade etmektedir. Bir kanun uygulanmadan önce muhtemel etki ve sonuçları bakımından yeterli derecede öngörülebilir olmalıdır. Bununla birlikte kanun metninin tüm sonuç ve etkileri göstermesi her zaman beklenemez. Bu durumda aranan açıklığın ölçüsü ne olmalıdır? Açıklığın ölçüsü; metnin içeriği, düzenlemeyi hedeflediği alan, hitap ettiği kişinin statüsü ve büyüklüğü gibi faktörler dikkate alınarak belirlenebilir. Ayrıca, bu özelliklere sahip kanunun, aynı zamanda kolaylıkla erişilebilir nitelikte olması da gerekmektedir.

  Anayasa Mahkemesi, 6356 sayılı Kanun'un "Grev ve Lokavtın Ertelenmesi" madde kenar başlıklı 63. maddesinin kanunilik ölçütünü karşıladığı sonucuna varmıştır.

- Meşru Amaç: Sendika hakkına yapılan bir müdahalenin meşru olabilmesi için söz konusu müdahalenin Anayasa'nın 51/2. maddesinde belirtilen milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlakın korunması ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle yapılmış olması gerekmektedir.

Bakanlar Kurulu, erteleme kararını grevin genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte olması gerekçesine dayandırmıştır. Danıştay 10. Dairesi ise 'gelen yazılarda', grevin milli güvenliğe ve genel sağlığa aykırı görüldüğünün bildirilmesi üzerine, yürütmenin durdurulması talebinin reddine gerekçe olarak kabul etmiştir. Buna karşılık Danıştay, grevin ne şekilde genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu bir nitelik taşıdığına ilişkin değerlendirmede bulunmamıştır.

Anayasa Mahkemesi, *"grev erteleme kararının Anayasa'nın 51/2. maddesinde sayılan meşru amaçları hedeflediği kabul edilse bile, müdahalenin gerekliliği konusunda yapılması gereken değerlendirmeler göz önünde bulundurulduğunda, müdahalenin meşruluğu sorununu çözmenin somut başvurunun koşullarında gerekli olmadığını"* belirtmiştir.

- Demokratik Toplum Düzeninde Gerekli Olma ve Ölçülülük: Adalet Bakanlığı görüşünde, örgütlenme özgürlüğüne yönelik bir müdahalenin varlığı halinde söz konusu müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli olup olmadığına bakılacağı, yine demokratik toplumda gereklilik kavramının müdahale teşkil eden eylemin acil bir toplumsal ihtiyaçtan kaynaklanması ve meşru amaç bakımından orantılı olması unsurlarını içermesi gerektiği belirtilmiştir.

"Gerekli" kavramı, zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca işaret etmektedir. Öyleyse, örgütlenme özgürlüğüne ve sendika hakkına yargısal veya idari bir müdahalenin, toplumsal ihtiyaç baskısını karşılayıp karşılamadığına bakmak gerekir. Diğer taraftan, müdahalenin haklılığı için kamu makamlarının gösterdikleri gerekçeler konu ile ilgili ve yeterli olmalıdır.

Anayasa Mahkemesi somut olayda, grev erteleme kararına dayanak yapılan genel sağlık ve milli güvenlik gerekçelerinin zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca işaret etmelerinin mümkün olduğunu; ancak yürütmenin

durdurulması incelemesinin başvurucu Sendika'nın haklarının korunması bakımından taşıdığı önem dikkate alındığında bu zorlayıcı nedenin inandırıcı biçimde ve açık bir şekilde ret kararında ortaya konması gerektiğini belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi buna ek olarak, *"Benzer davalarda verilen yürütmenin durdurulması ve iptal kararlarının da, grevin bu davada neden genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte değerlendirildiğinin gerekçelendirilmesine olan ihtiyacı belirginleştirmiştir"* diyerek, Kanun'un soyut ve genel ifadesini tekrarlamak yerine söz konusu grevin milli güvenliği ve genel sağlığı neden ve nasıl bozduğunun açıklanması gerektiğine işaret etmiştir.

Anayasa Mahkemesi, Danıştay 10. Dairesi'nin ret kararında, ilgili kurumların milli güvenliğe ve genel sağlığa ilişkin görüşlerinin belirtilmesiyle yetinildiğini; Danıştay'ın bu konuda kendi değerlendirmesinin ne şekilde olduğuna yer vermediğini; diğer yandan, genel sağlık ve milli güvenlik hususunda yeterli açıklamanın yapılmamasıyla birleştiğinde grevin cam üretiminin % 90'ını gerçekleştiren işyerlerini kapsadığı ifadesinin, ekonomik gerekçelerin yürütmenin durdurulması talebinin reddine esas alındığı algısına da yol açabileceğini ifade etmiştir. Bu nedenle, *"Grevin ertelenmesi kararına karşı yapılan yürürlüğün durdurulması talebinin reddine ilişkin Danıştay kararındaki gerekçelerin ilgili ve yeterli olduğu söylenemez"* diyerek görüşünü belirtmiştir.

Bütün bu gerekçelerle grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığının ortaya konmadığı ve demokratik bir toplumda gerekli olmadığı sonucuna varan Anayasa Mahkemesi, başvurucu Kristal-İş Sendikası'nın Anayasa'nın 51. maddesi ile güvence altına alınan sendika hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin 6216 Sayılı Anayasa Mahkemesi'nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun Yönünden Değerlendirmesi

Başvurucu Kristal-İş Sendikası, tedbiren grev erteleme kararının durdurulmasına karar verilmesi talebinde bulunmuştur. Bu noktada Anayasa

Mahkemesi, 6216 sayılı Kanun'un "Kararlar" başlıklı 50/2. numaralı fıkrası yönünden de bir değerlendirme yapmıştır. Adı geçen Kanun maddesi şu şekildedir:

"Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvurucu lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir."

Görüldüğü üzere Anayasa Mahkemesi, "esas inceleme" sonucunda, başvurucunun hakkının ihlal edilip edilmediğine karar verir. Eğer başvurucunun hakkının ihlal edildiğine karar verirse, ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmeder. Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, söz konusu ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması ve yeniden yargılama yapılması için dosyayı ilgili mahkemeye gönderir. Ancak, yeniden yargılama yapılmasında hukuken bir yarar yoksa, başvurucu lehine tazminata hükmedebilir ya da genel mahkemelerde dava açılması yolunu öngörebilir.

2.1.4.2.1.7. Anayasa Mahkemesi'nin Hükmü

Yukarıda özetlemeye çalıştığımız gerekçelerle Anayasa Mahkemesi, başvurucu Kristal-İş Sendikası'nın sendika hakkının ihlal edildiği yönündeki iddialarının "kabul edilebilir" olduğuna; Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının "ihlal edildiğine"; Kristal-İş Sendikası tarafından ödenen harç, vekâlet ve yargılama giderlerinin başvurucuya ödenmesine karar vermiştir. Buna karşılık, Kristal-İş Sendikası, herhangi bir maddi ve manevi tazminat talep etmediğinden tazminata hükmedilmemiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2015, s. 14).

2.1.4.2.2. Birleşik Metal – İş Kararı

Birleşik Metal İşçileri Sendikası ile Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) arasında yürütülen grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine 20 işyeri için 14.01.2015 tarihinde alınan grev kararı 29.01.2015 tarihinde uygulamaya konulmuştur. Ardından, 18 işyerini daha kapsayacak şekilde 22.01.2015 tarihinde grev kararı alınmış ve bu kararın da 19.02.2015 tarihinde uygulamaya konulmasına karar verilmiştir (Danıştay 10. Dairesi, 2015, s. 14). Bakanlar Kurulu, grev uygulaması başlamış ve henüz başlamamış toplam 38 işyerinde 15.000'e yakın işçiyi kapsayan grevleri 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinde belirtilen *"milli güvenlik"* gerekçesiyle 60 gün süre ile ertelemiştir.[30]

2.1.4.2.2.1. Danıştay'ın Yürütmenin Durdurulması İstemine Karşı Vermiş Olduğu Karar

Birleşik Metal İşçileri Sendikası, kararın iptali ve yürütülmesinin durdurulması talebi ile 02.02.2015 tarihinde Danıştay 10. Dairesi'ne başvurmuştur. Yürütmenin durdurulması talebi Danıştay 10. Dairesi tarafından 05.03.2015 tarihinde oyçokluğu ile reddedilmiştir (Birleşik - Metal İşçileri Grevi ve Danıştay Kararı, 2015). Danıştay 10. Dairesi, yürütmenin durdurulması talebini şu gerekçelerle reddetmiştir:

"Ekonomi Bakanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği ve Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yazılarında, söz konusu grevin milli güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde somut verilere dayalı olarak görüş bildirmeleri ve ekonomik güvenliğin milli güvenliğin ayrılmaz bir parçası olduğu hususu da dikkate alındığında 29.01.2015 tarihli ve 2015/7251 sayılı Bakanlar Kurulu kararının Anayasa'nın 54. maddesine ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesine uygun olduğu değerlendirilmektedir. Davacı tarafından ileri sürülen iddialar, dava konusu Bakanlar Kurulu kararının yürütülmesinin durdurulmasını gerektirecek nitelikte görülmemektedir.

30 Bakanlar Kurulu'nun , 29.01.2015 Tarih ve 2015/7251 Sayılı Kararı.

Davanın durumu ve uyuşmazlığın hukuki niteliğine göre, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 27. maddesinde[31] *öngörülen koşulların bu aşamada gerçekleşmediği anlaşıldığından yürütmenin durdurulması isteminin reddine, bu kararın tebliğini izleyen günden itibaren 7 gün içinde İdari Dava Daireleri Kurulu'na itiraz edilebileceğinin davacıya duyurulmasına, 05.03.2015 tarihinde oyçokluğuyla karar verildi."*

Bunun üzerine Birleşik Metal İşçileri Sendikası, bu karara karşı Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na itirazda bulunmuş, 7 üyenin karşı oyuna karşın, 8 üyenin oyu ile itiraz reddedilmiştir (Birleşik Metal - İş Sendikası Grevi ve Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu Kararı, 2015).

Danıştay İdari Dava Kurulu'nda muhalif kalan üyelerin muhalefet şerhi şu şekildedir:

"Her ne kadar dava konusu grev erteleme kararı ile ilgili olarak, itiraz tarihi itibariyle 60 günlük erteleme sürecinin dolmuş olması nedeniyle 2577 sayılı Kanun'un 27. maddesinde belirtilen koşulların gerçekleşmemiş olduğu ileri sürülebilir ise de, yukarıda belirtilen 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre, grev ertelemesi kararı alındıktan sonra artık sendikanın greve devam etme imkânının kalmaması ve erteleme süresi sonunda taraflarca anlaşma sağlanamaması halinde uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'nca çözümleneceği göz önüne alındığında, dava konusu Bakanlar Kurulu kararı ile anayasal bir hak olan grev ve toplu sözleşme hakkı fiilen ve hukuken ortadan kaldırılmakta, uyuşmazlığın çözümü yukarıda aktarılan Kanun hükmü çerçevesinde apayrı mecraya yönlendirilmektedir.

Bu nedenle olayda, 2577 sayılı Kanun'un 27. maddesinde belirtilen koşullardan, işlemin uygulanmasının devam etmesi nedeniyle telafisi güç zarar bulunma koşulunun gerçekleştiği anlaşılmaktadır.

[31] 2577 sayılı Kanun'un 27. maddesinin 1 ve 2 numaralı fıkraları şu şekildedir: (1) Danıştay'da veya idari mahkemelerde dava açılması dava edilen idari işlemin yürütülmesini durdurmaz. (2) Danıştay veya idari mahkemeler, idari işlemin uygulanması halinde telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ve idari işlemin açıkça hukuka aykırı olması şartlarının birlikte gerçekleşmesi durumunda, davalı idarenin savunması alındıktan veya savunma süresi geçtikten sonra gerekçe göstererek yürütmenin durdurulmasına karar verebilirler. Uygulanmakla etkisi tükenecek olan idari işlemlerin yürütülmesi, savunma alındıktan sonra yeniden karar verilmek üzere, idarenin savunması alınmaksızın da durdurulabilir. …Yürütmenin durdurulması kararlarında idari işlemin hangi gerekçelerle hukuka açıkça aykırı olduğu ve işlemin uygulanması halinde doğacak telafisi güç veya imkânsız zararların neler olduğunun belirtilmesi zorunludur. …

Diğer koşul olan, işlemde açıkça hukuka aykırılık bulunup bulunmadığı yönünden değerlendirmeye gelince:

Yukarıda belirtilen mevzuat hükümlerinden de anlaşılacağı üzere, Bakanlar Kurulu'nca karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavtın, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte olduğunun saptanması halinde, kanuni grev ve lokavtın 60 gün süreyle ertelenmesi mümkündür. Başka bir ifade ile, bir anayasal hak ve işçi açısından güvence olan grev hakkı, ancak Kanun'da sayılan sebeplerle idari bir tasarrufla ertelenebilir. Ekonomik veya siyasi ya da başkaca bir sebeple kanuni bir grevin ertelenmesine yasal olanak bulunmamaktadır.

Türk Hukuku'nda, grev hakkının kullanılması da dâhil, birçok temel hak ve özgürlüğün kullanımının sınırlanmasına veya yasaklanmasına sebep olarak gösterilen milli güvenlik kavramına ilişkin bir tanım bulunmamaktadır. Soyut ve belirsiz olan bu kavramın çok geniş bir şekilde yorumlanması, hemen hemen bütün grevlerin sonuçları bakımından milli güvenliği bozabileceği sonucuna ulaşılmasına ve böylece bütün grevlerin ertelenmesine yol açacaktır.

İşçi ve işveren arasında başlayan toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanması üzerine kullanılan anayasal bir hak ve işçi açısından güvence olan grev hakkının; grevin uygulandığı işyerlerinin ve yapılan üretimin grev nedeniyle bir süre durmasının milli güvenliği nasıl ve ne şekilde bozduğunun açık ve tereddüte yer bırakmayacak şekilde ortaya konulması, bu saptama yapılırken de ölçülülük ilkesinin ve demokratik toplumun gereklerinin dikkate alınması gerekir.

Doktrinde, milli güvenlik, "Yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı devlet tüzelkişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması" şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre, kanuni bir grevin Kanun'da öngörülen anlamda milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerektiği belirtilerek milli güvenliğin tanımı yapılmıştır.

Yukarıda yapılan açıklama ve değerlendirme ışığında, davacı Sendika'ya bağlı işyerlerinde uygulanmakta olan grevin milli güvenliği bozucu nitelikte olduğunu ortaya koyan geçerli ve inandırıcı kanıtların bulunmadığı ve Kanun'da öngörülen

ekonomik sebeplere dayalı olarak alındığı anlaşılan dava konusu Bakanlar Kurulu kararı açıkça hukuka aykırıdır.

Diğer taraftan, Danıştay 10. Dairesi'nin 09.02.2015 günlü, E. 2015/294 sayılı 'davacı Sendika tarafından uygulanmakta olan ve uygulamaya konulacak olan grevlerin milli güvenliği bozucu nitelikte olduğunun açık ve tereddüte yer bırakmayacak şekilde açıklanmasının istenilmesi' yolundaki ara kararına davalı idarece verilen cevaplar grevin milli güvenliği ihlal edeceğini açıkça ortaya koymadığı gibi, konuya ilişkin görüşlerin alındığı bazı idarelerce yazılan yazıların da dava konusu işlemden sonra düzenlenmiş olması nedeniyle, işlemden önce milli güvenliğin ihlal edildiğine ilişkin yeterli bir araştırmanın yapılmadığını gösterdiğinden, dava konusu Bakanlar Kurulu kararının yürütülmesinin durdurulması gerektiği oyuyla, aksi yöndeki karara katılmıyoruz.

Muhalif üyelerin işlemin uygulanmasının devam etmesinin telafisi güç zararlar doğacağı yönündeki görüşleri son derece yerindedir. Zira, grev erteleme kararı alındıktan sonra greve devam edilemeyeceğinden, erteleme süresi sonunda da anlaşma sağlanamaması üzerine uyuşmazlık YHK'nca kesin olarak karara bağlanacağından, anayasal bir hak olan grev hakkı ortadan kaldırılmış olmaktadır.

Muhalif üyelerin hukuka uygunluk yönünden değerlendirmesinin de isabetli olduğu kanaatindeyiz. Grev hakkının ve başka birçok temel hak ve özgürlüğün sınırlanmasına ya da yasaklanmasına gerekçe olarak gösterilen "milli güvenlik" kavramının soyut ve belirsiz oluşu ve Bakanlar Kurulu tarafından geniş yorumlanması halinde bütün grevlerin ertelenme riski ile karşı karşıya kalmalarına yol açacaktır. İşte bu riskten kurtulmak için grevin uygulandığı işyerlerinin göz önünde bulunarak milli güvenliği nasıl ve ne şekilde bozduğunun açık bir şekilde ortaya konması gerekmektedir. Yukarıda ifade ettiğimiz gerekçelerle, muhalif üyelerin ileri sürmüş olduğu görüşlere katılmaktayız.

2.1.4.2.2.2. Anayasa Mahkemesi'nin Değerlendirmesi

Bakanlar Kurulu kararı ile uyuşmazlık kapsamına giren işyerlerindeki grevler, 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesine dayanarak ertelenmiştir. Bu nedenle Bakanlar

Kurulu kararı, aslında grev erteleme değil, grev yasaklama anlamına gelmektedir. Grev hakkına yönelik bu müdahaleye karşı tek yol ise Danıştay'ın kararın iptali ve yürütmesinin durdurulması yönündeki kararıdır. Birleşik Metal İşçileri Sendikası bu yolu denemiş, ancak hem Danıştay 10. Dairesi, hem de Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu yürütmenin durdurulması talebini reddetmiştir. Bu noktada, başvurucu Sendika'ya göre, sendikal hakkın ihlaline yönelik Anayasa'ya aykırılık Danıştay tarafından düzeltilmemiştir.

60 günlük süre içinde (erteleme süresi içinde) yürütmeyi durdurma kararı verilmediğinden, Birleşik Metal İşçileri Sendikası, yetkisinin düşmemesi için 03.04.2015 tarihinde YHK'na başvurmuştur (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2018, s. 5). Bunun üzerine YHK, toplu iş sözleşmesini kesin olarak bağıtlamıştır (Yüksek Hakem Kurulu Kararı, 2015). YHK kararları kesin olduğundan, Danıştay 10. Dairesi'nin esas incelemesi sonrasında vereceği karardan etkilenmeyecektir. Bu bakımdan davacı Sendika'nın tüketmesi gereken başvuru yollarının tamamı tüketilmiştir.

Anayasa Mahkemesi, daha önce benzer şikâyetlerin yapıldığı Kristal – İş Sendikası'nın başvurusunu "sendika hakkı" kapsamı içinde incelemiştir. Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nın başvurusunda da söz konusu içtihattan hareket edilmiştir. İddianın değerlendirilmesinde dayanak olarak, 1982 Anayasası'nın 51/1, 53/1 ve 54/1. maddeleri gösterilmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin değerlendirmesini kabul edilebilirlik, esas ve 6216 Sayılı Anayasa Mahkemesi'nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesi yönünden ele alabiliriz.

Anayasa Mahkemesi'nin Kabul Edilebilirlik Yönünden Değerlendirilmesi

Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından yürütmenin durdurulması talebi ile Danıştay 10. Dairesi'ne yapılan itiraz reddedilmiş, bu karara karşı Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na itiraz edilmiş, Kurul, bu başvuruyu reddetmiştir. Bunun üzerine davacı Sendika, yargılamanın esasına ilişkin sonucu beklemeden 27.08.2015 tarihinde Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunmuştur.

Anayasa Mahkemesi aynı nitelikteki Kristal-İş Sendikası kararında uyuşmazlığın esası hakkında derece mahkemeleri tarafından bir karar verilmeden, yapılan başvurunun "kabul edilebilirliğine" karar vermiştir. Böylece, Anayasal dayanağı olan ve kabul edilebilirliğine karar verilen başvurunun, sendika hakkının ihlali iddiasının kabul edilmesine karar verilmiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2018, s. 7). Nitekim, Anayasa Mahkemesi bunu şu şekilde ifade etmiştir:

"Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir."

Anayasa Mahkemesi'nin Esas Yönünden Değerlendirilmesi

Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nın sendikal faaliyet kapsamında uygulamaya koyduğu grev kararının ertelenmesi sonucunda sendika hakkına yönelik bir müdahale yapıldığı Anayasa Mahkemesi tarafından kabul edilmiştir. Yüksek Mahkeme, söz konusu müdahalenin Anayasa'nın 13. maddesinde belirtilen koşullara (temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması) aykırı olması durumunda, Anayasa'nın 51. maddesine de aykırı olacağını belirtmiştir. Bu itibarla Anayasa Mahkemesi'ne göre sınırlamanın;

- Anayasa'nın 13. maddesinde öngörülen ve somut başvuruya uygun düşen "kanunlar" tarafında öngörülmesi (kanunilik),
- Anayasa'nın ilgili maddesinde belirtilen nedenlere dayanması (meşru amaç),
- Demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olmaması gerekir.

Kanunilik

Anayasa Mahkemesi, Bakanlar Kurulu Kararı'nın 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesine dayandığını ve bu nedenle "kanunilik" koşulunun gerçekleştiğini belirtmiştir.

Müdahalenin Haklı Bir Nedene Dayanıp Dayanmadığı

Anayasa Mahkemesi, Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından uygulamaya konulan grev kararının ertelenmesine ilişkin Bakanlar Kurulu kararının Anayasa'nın 51/2. maddesinde yer alan "milli güvenliğin" korunması sebebine dayandığını belirtmiştir. (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2018, s. 8). Anayasa Mahkemesi, Kristal-İş Sendikası kararında, Danıştay 10. Dairesi'nin daha önce "milli güvenlik" sebebi ile bir grevin sınırlanması amacıyla geliştirdiği ölçütü, benzer nitelikteki başvurularda uygulayacağını belirtmiştir. Danıştay'ın geliştirdiği ölçüt şu şekildedir:

"Yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir" (Danıştay 10. Dairesi, 2004).

Anayasa Mahkemesi somut olaya konu olan Bakanlar Kurulu kararında grevin ertelenme sebebinin yalnızca zikredildiğini, ancak açıklanmadığını belirtmiştir. Ayrıca, ilk derece mahkemesi olan Danıştay 10. Dairesi'nin somut olayda ilgili kamu kurumlarının başvuru konusu grevin "milli güvenliği" bozucu etkisinin olduğu yönünde somut verilere dayalı görüş bildirdiğini ifade etmiş, buna karşın söz konusu somut verilerin neler olduğuna ve bu verilerin milli güvenlik ile ilişkisine dair bir açıklama yapmadığını belirtmiştir. Anayasa Mahkemesi, derece mahkemelerinin kararlarında grevin uygulandığı işyerlerinde üretimin bir süre durmasının "milli güvenliği" nasıl ve ne şekilde bozduğunun açıkça ortaya konulması gerektiğini belirtmiştir.

Anayasa Mahkemesi, 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre, "milli güvenlik" ve "genel sağlık" gerekçeleri ile grev erteleme kararı verilebileceğini, ancak "ekonomik güvenliğin" ise bir grev erteleme sebebi olarak sayılamayacağını belirtmiştir. İlk derece mahkemesinin, "ekonomik güvenliğin milli güvenliğin ayrılmaz bir parçası olduğu" şeklindeki görüşünün ise açıklanmaya muhtaç olduğunu; bu görüş akademik olarak savunulabilir olsa da, somut bir olayda temel bir hakkın sınırlanması sebebi olarak kabul edilebilmesi için idarenin ve mahkemelerin

ikna edici gerekçeler ortaya koyması gerektiğini ifade etmiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2018, s. 10).

Demokratik Toplum Düzeninin Gereklerine Uygunluk ve Ölçülülük

Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelen uyuşmazlık, Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nın aldığı grev kararının Bakanlar Kurulu Kararı ile ertelenmesi sonucu sendika hakkına yapılan müdahalenin demokratik bir toplumda gerekli ve ölçülü olup olmadığıdır.

Sendika hakkı, çalışanların bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla örgütlenme serbestisini gerektirmektedir. Bu nedenle sendika hakkı, bağımsız bir hak değil, örgütlenme özgürlüğünün bir şekli veya özel bir yönü olarak görülmektedir. Sendika hakkı, mensuplarının menfaatlerini korumak üzere yapılan sendikal faaliyetlere izin verilmesini de gerektirmektedir.

Anayasa Mahkemesi, sendika hakkının da 1982 Anayasası'nın 13. maddesinde yer alan temel hak ve hürriyetlerin sınırlama rejimine tabi olduğunu kabul etmektedir. Temel hak ve hürriyetler, istisnai hallerde ve özüne dokunmamak koşuluyla, demokratik toplum düzeninin sürekliliği için zorunlu olduğu ölçüde sınırlandırılabilmektedir.

Anayasa Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatlarını takip ederek "demokratik toplumda gereklilik" kavramının özellikle "zorlayıcı toplumsal ihtiyaca" işaret ettiğini kabul etmektedir. Buna göre, örgütlenme özgürlüğüne ve sendika hakkına yönelik idari veya yargısal müdahalenin yapılabilmesi, toplum düzeninin sürekliliği için zorunlu olmalı ve toplumsal ihtiyaç için gerekli olmalıdır. Eğer yapılan müdahale zorunlu bir toplumsal ihtiyaca cevap vermiyorsa, hak ve özgürlüğün kullanılmasını aşırı derecede güçleştiriyorsa veya tamamen durduruyorsa; sınırlama aracı ile amacı arasındaki denge bozuluyorsa, yani ölçülülük ilkesine aykırı sınırlama yapılıyorsa, söz konusu müdahale demokratik toplum düzenine aykırı kabul edilecektir.

Anayasa Mahkemesi, *"Dolayısıyla, derece mahkemelerinin kararlarında sendika hakkına yapılan müdahalenin toplumsal bir ihtiyaç baskısına tekabül ettiğinin ve bu sebeple de demokratik toplum düzeninin sürekliliği için gerekli olduğunun ilgili ve yeterli bir gerekçe ile gösterildiği söylenemez. Söz konusu kararlarda, yalnız başına grevin milli güvenlik gerekçesi ile ertelenmesine karar verildiğinin söylenmiş olması grev erteleme kararının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca dayandığının ve demokratik toplumda gerekli olduğunun gösterildiği şeklinde değerlendirilemez"*, diyerek, Bakanlar Kurulu'nun demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı davrandığını belirtmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin vurgu yaptığı bir konu da, grev hakkına getirilen kanuni sınırlamaların, kısıtlamaya konu işyerlerini mümkün olduğunca açık, sınırlayıcı ve ikna edici bir biçimde tanımlaması gerektiğidir. Somut olayda idare, MESS ile yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nın temsil ettiği 38 işyerinin tamamı için grev erteleme kararı almış ve bu kararı için ikna edici bir açıklama getirmemiştir.

Diğer taraftan, Anayasa Mahkemesi'nin dikkat çektiği bir konu da grev erteleme kararının tam da toplu iş sözleşmesi sürecine ilişkin yasal takvimin işlediği sırada alınmış olması ve Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nı YHK'na başvurmak zorunda bırakmasıdır. Şüphesiz bu erteleme kararı ile anayasal bir hak olan grev ve toplu sözleşme hakkının kullanılması fiilen mümkün olmayacaktır.

Anayasa Mahkemesi, yukarıda açıklanan gerekçelerle grevin ertelenmesine yönelik olarak derece mahkemelerinin kararlarında belirtilen gerekçelerin yeterli olmadığını, Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan "sendika hakkı"nın ihlal edildiğini belirtmiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2018, s. 8-11).

6216 Sayılı Anayasa Mahkemesi'nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. Maddesi Yönünden

30.03.2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesi'nin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. maddesi yönünden de Anayasa

Mahkemesi tarafından bir değerlendirme yapılmıştır. Söz konusu maddenin 1. ve 2. fıkraları şu şekildedir:

(1) Esas inceleme sonunda, başvurucunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir. Ancak yerindelik denetimi yapılamaz, idari eylem ve işlem niteliğinde karar verilemez.

(2) Tespit edilen ihlal bir mahkeme kararından kaynaklanmışsa, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak için yeniden yargılama yapmak üzere dosya ilgili mahkemeye gönderilir. Yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar bulunmayan hâllerde başvurucu lehine tazminata hükmedilebilir veya genel mahkemelerde dava açılması yolu gösterilebilir. Yeniden yargılama yapmakla yükümlü mahkeme, Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında açıkladığı ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldıracak şekilde mümkünse dosya üzerinden karar verir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2018, s. 11).

Söz konusu Kanun'un 50. maddesi ile başvurucunun hakkının ihlal edilip edilmediğine, esas incelemesi ile karar verilecektir. 50. maddenin ikinci fıkrasında ise ihlalin bir mahkeme kararından kaynaklandığı durumlarda, ihlali ve sonuçlarını ortadan kaldırmak amacıyla dosyanın ilgili mahkemeye gönderileceği; buna karşılık yeniden yargılama yapılmasında hukuki yararın bulunmadığı durumlarda başvurucu lehine tazminat verilmesi veya genel mahkemelerde dava açılması yolunun gösterileceği belirtmiştir.

2.1.4.2.2.3. Anayasa Mahkemesi'nin Hükmü

Anayasa Mahkemesi yukarıda açıklanan gerekçelerle; sendika hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın "kabul edilebilir olduğuna", Anayasa'nın 51. maddesinde güvence altına alınan sendika hakkının "ihlal edildiğine", başvurucu Birleşik Metal-İş Sendikası'na manevi tazminat ve yargılama giderlerinin ödenmesine "oybirliği" ile karar vermiştir (Anayasa Mahkemesi Kararı, 2018, s. 12). Dikkat edilecek olursa, Kristal-İş Sendikası tarafından tazminat talebi yapılmamış iken, Birleşik Metal İşçileri Sendikası tazminat talebinde bulunmuş ve Anayasa Mahkemesi ise bu talebe

olumlu yönde cevap vererek 50.000 TL tazminat ile 2.206,90 TL yargılama giderinin Birleşik Metal-İş Sendikası'na ödenmesine karar vermiştir.

2.1.4.2.3. Kristal – İş ve Birleşik Metal – İş Grevlerinin Ertelenmesine Yönelik Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi ve Önemi

Grev hakkının bir Anayasal hak olduğunu daha önce belirtmiştik. Söz konusu hakkın hangi sebeplerle ertelenebileceği 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Bakanlar Kurulu, erteleme kararı verirken bu sebepleri dikkate alması ve aynı zamanda keyfi olarak erteleme kararı vermemesi gerekmektedir. Aksi takdirde, sadece Anayasal bir hakkı ihlal etmiş olmayacak, aynı zamanda endüstri ilişkilerinin temel sac ayaklarından biri olan "grev hakkını" da yok etmiş olacaktır.

Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararlarına karşı Türk Hukuku'ndaki güvence mekanizması Danıştay'dır. Gerçekten, grevi ertelenen sendika iptal davası açarak ve yürütmenin durdurulması istemiyle Danıştay'a başvurabilmekte ve hak ihlalinin giderilmesini isteyebilmektedir. Grevi ertelenen sendikanın Danıştay'a başvurabilmesi "etkili" bir başvuru yolu olarak görülmektedir. Ancak, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararlarına karşı iptal davasının açılması ile idari işlemin yürütülmesi durdurulamamaktadır. Dolayısıyla, etkili yolun tek başına iptal davası açılması olmadığı açıktır. Bunun için aynı zamanda idari işlemin yürütmesinin durdurulmasının da istenmesi gerekmektedir. Zira, erteleme kararının yürütmesinin durdurulmaması durumunda davacı sendikanın önünde iki yol kalmaktadır. Ya işveren tarafı ile toplu iş sözleşmesi imzalayacak, ya da uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvuracaktır. Bilindiği üzere, YHK kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Bu iki yoldan hangisi tercih edilirse edilsin sonuçta erteleme rejimi bir bakıma yasaklama rejimine dönüşmüş olacaktır. Anayasa Mahkemesi, hemen yukarıda açıkladığımız olumsuzlukları dikkate alarak Kristal-İş Sendikası grevinin ertelenmesine yönelik olarak yapılan bireysel başvuruda etkili yolun iptal davasının esastan karara bağlanması değil, söz konusu Bakanlar Kurulu kararının yürütmesinin durdurulması olduğuna karar vermiştir. Aslında Danıştay'da açılan iptal davalarının 2-3 yıla kadar sürdüğü düşünüldüğünde, Anayasa Mahkemesi'nin son derece yerinde bir karar verdiği anlaşılmaktadır.

Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru yolu ile başvurabilmek için iç hukuk yollarının tüketilmiş olması gerekmektedir. Bu durumda Anayasa Mahkemesi, yapılan başvuruları "kabul edilebilirlik" yönünden incelerken, iç hukuk yollarının da tüketilmiş olup olmadığını incelemektedir. Ertelenen Kristal-İş Sendikası kararında, Anayasa Mahkemesi hukuki yönden oldukça önemli ve önemli olduğu kadar öğretici bir karar vermiştir. Kristal-İş Sendikası tarafından Danıştay'a başvurulmuş, Danıştay'ın red kararı vermesi üzerine Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na itirazda bulunulmuştur. Ancak, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na başvurulmadan iki hafta önce uyuşmazlık bireysel başvuru yoluyla Anayasa Mahkemesi'ne götürülmüştür. Diğer bir deyimle davacı Kristal-İş Sendikası, Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na itiraz hakkını kullanmasının "öncesinde" ve "itiraz sonucunu beklemeksizin" Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur. Başvuru tarihi itibariyle dava yolları tüketilmemiş olmasına rağmen, yürütmenin durdurulması talebinin Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından reddedilmesinden dolayı, başvurunun bireysel başvuru süreci içinde tamamlandığından bahisle Anayasa Mahkemesi, başvuru yollarının tüketildiğine karar vermiştir. Dolayısıyla, başvurunun kabul edilebilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Anayasa Mahkemesi esas yönünden yaptığı değerlendirmede ise, Adalet Bakanlığı'nın görüşünde belirttiği üzere, bir taraftan AİHS'nin 11. maddesine, diğer taraftan da 1982 Anayasası'nın 51/1, 53/1 ve 54/1. maddelerine göre hareket etmiştir. Bu maddelerden hareketle grev hakkına müdahale olup olmadığı ve müdahalenin haklı bir sebebe dayanıp dayanmadığına bakmıştır. Anayasa Mahkemesi, Kristal-İş Sendikası'nın Bakanlar Kurulu tarafından 60 gün süre ile ertelenen grevinde, sendika hakkına ve grev hakkına bir müdahale olduğu sonucuna varmıştır. Grev hakkına yönelik erteleme kararlarında müdahalenin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı konusunda ise Anayasa Mahkemesi "kanunilik" ve "meşru amaç" unsurlarına bakmıştır. 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesinde yer alan erteleme sebeplerinin kanunilik unsurunu karşıladığına hükmetmiştir. Ancak Yüksek Mahkeme, burada önemli bir konuya da işaret etmiştir. Zira, kanunilik şartının, yalnızca şekli anlamda kanunla düzenlemeyle sınırlı olmasına, bunların içerik olarak ve belirli bir amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalarına ilişkin gerekliliğe de vurgu yapmıştır. Yine bu özelliklere sahip kanunun, kolaylıkla erişilebilir olmasına da dikkat çekmiştir. Meşru

amaç ise, sendika hakkına yapılan müdahalenin Anayasa'nın 51/2.'nci maddesinde belirtilen milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlakın korunması ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması gerekçeleri ile sınırlanmasını ifade eder. Ertelenen Kristal-İş Sendikası grevinde hükümetin "milli güvenlik" ve "genel sağlık" sebepleriyle verdiği erteleme kararının 51/2. maddede belirtilen gerekçeleri karşıladığını, ancak Danıştay tarafından grevin ne şekilde milli güvenliği ve genel sağlığı bozduğunun belirtilmediğini ifade etmiştir. Anayasa Mahkemesi, grev erteleme kararının Anayasa'nın 51/2. maddesinde belirtilen meşru amaçları hedeflediği kabul edilse bile, müdahalenin meşruluğu sorununu çözmenin somut başvurunun koşullarında gerekli olmadığına hükmetmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin Kristal-İş Sendikası Davası'na yönelik olarak vermiş olduğu kararda dikkat edilmesi gereken bir konu da, grev hakkına müdahalenin demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olup olmadığıdır. Anayasa Mahkemesi, somut olayda demokratik toplum düzeninde gerekli olma kavramının zorlayıcı bir toplumsal ihtiyaca işaret ettiğini, müdahalenin toplumsal ihtiyaç baskısını karşılayıp karşılamadığını dikkate almak gerektiğini belirtmiştir. Grev erteleme kararının zorunlu bir toplumsal ihtiyaca dayandığının ortaya konmadığını ve demokratik toplumda gerekli olmadığını ifade etmiştir.

Şüphesiz, Anayasa Mahkemesi'nin Kristal-İş Sendikası grevine yönelik olarak verdiği karar, sonraki başvurular açısından bir milat olarak kabul edilecektir. Nitekim, Birleşik Metal-İş Sendikası grevine yönelik olarak verilen erteleme kararının Anayasa Mahkemesi önüne getirilmesinde, Kristal – İş Sendikası grevi dayanak noktası olmuştur.

Birleşik Metal – İş Sendikası grevinin ertelenmesi sonucu Danıştay'a başvurulması üzerine Danıştay 10. Dairesi'nin daha önce belirttiğimiz üzere "*…ekonomik güvenliğin milli güvenliğin ayrılmaz bir parçası olduğu hususu da dikkate alındığında…"* gerekçesiyle Sendika'nın başvurusunu reddi, Danıştay'ın önceki kararlarının tam zıttı yönde olmuştur. Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun oyçokluğu ile yine davacı Sendika aleyhine red kararı vermesi üzerine iç hukuktaki başvuru yolları tüketilmiştir. Bu karşılık, Kristal-İş Sendikası grevinde, grevin ertelenmesi kararına karşı yapılan yürütmenin durdurulması talebi Danıştay

10. Dairesi tarafından reddedilince, Sendika, talebin reddedilmesine karşı Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na itiraz hakkını kullanmasının "öncesinde" ve "itiraz sonucunu beklemeksizin" Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuruda bulunmuştur. Diğer taraftan, Birleşik Metal-İş Sendikası grevine yönelik bireysel başvuru yoluna gidilince, Sendika'nın yine Kristal-İş Sendikası grevinden farklı olarak tazminat talebi de olmuştur.

Gerek Kristal-İş Sendikası grevi, gerekse Birleşik Metal-İş Sendikası grevi Bakanlar Kurulu kararı ile temel hak niteliğinde olan grev hakkına yapılan müdahaleye karşı iç hukukta izlenecek yolların saptanması ve hak talebi bakımından oldukça öğretici olmuştur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. GREV ERTELEMELERİNİN ANALİZİ VE TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE ETKİSİ

3.1.275 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREVLERİN NİTELİKSEL VE NİCELİKSEL ANALİZİ

275 sayılı Kanun döneminde gerçekleşen grev ertelemelerini anlayabilmek için öncelikle dönem boyunca yaşanan grevlerin nitelik ve nicelik açısından analizinin yapılması gerekmektedir. Grevlerin arkasında yer alan sebepler tespit edilecek, böylece grev ertelemelerinin de sebepleri anlaşılmaya çalışılacaktır.

Yorgun'a göre bu dönemde gerçekleşen grevlerin sebeplerini iktisadi, siyasi ve sosyal olarak üç ana başlık altında toplamak mümkündür. Grevlerde bu üç sebep birlikte olabileceği gibi söz konusu sebeplerden yalnızca biri de greve yol açabilmiştir. Grevlerde yaşanan artış ile doğru orantılı olarak, grevlerin niteliğinde de değişim yaşanması, ekonomik sebeplerin yanı sıra siyasi ve ideolojik etkilerle (Yorgun, Delen , & Bektaş, 2018, s. 1906-1907) hak ve çıkar uyuşmazlıklarından kaynaklanan grevlerin de artmasına yol açmıştır (Millioğulları, 2007, s. 73). Gerçekten, 1970'li yıllardan itibaren grev sayılarında artışların olduğu, grevlerde siyasi etkilerin artmaya başladığı, 1975 yılından sonra ise özellikle 1980 yılına doğru ideolojik çatışma ve mücadelelerle iç içe geçmiş grev döneminin yaşandığı görülmektedir. Grev sayılarındaki artışın bir sebebi de 1967 yılında DİSK'in kurulmasıdır. TÜRK – İŞ'e bağlı sendikalar 1964 – 1980 döneminde 517 grev yaparken, DİSK'e bağlı sendikalar 500 grev yapmışlardır (Yorgun, Delen , & Bektaş, 2018, s. 1907-1908).

Bu dönemde yaşanan grevleri anlayabilmek için uygulanan ekonomi politikaları ve siyasi ve ideolojik yapıyı iyi analiz etmek gerekmektedir. Dönemin iktisat politikası "ithal ikameci sanayileşme"dir. İthal ikamesi süreci iç pazarın genişliği ve canlılığı üzerine kurulmuştur. Bu modelde ücretler işveren için bir maliyet unsuru olmakla birlikte, sermaye için yeniden üretim sürecini sürükleyen bir talep unsurudur. Bu sebeple ücretleri siyasi yöntemlerle baskı altında tutmak için bir zorunluluk görülmemektedir. Grev hakkını içeren toplu pazarlık sistemi ve yaygın

sendikalaşma, işçi sınıfının reel gelirlerinde zaman içinde sürekli artışları güvence altına almıştır. Özellikle kamu iktisadi teşebbüslerinde ücret taleplerine karşı gevşek davranma eğilimi egemen olmuştur. Kamu kesiminde izlenen bu özel kesimi de etkilemiştir (Boratav, 2018, s. 138-139).

1970'lerin sonlarına kadar süren korporatist uzlaşmacı siyasetin işçi sınıfına iki önemli getirisi olmuştur. Bunlardan biri, refah devletinin getirdiği sosyal ve ekonomik haklar, diğeri ise yönetimde, kısmi de olsa söz hakkı veren anlaşmalardır (Akpınar, 2018, s. 75).

1973 yılından itibaren sanayi sektörü içindeki emek sermaye mücadelesi, sendikal hareketin militanlaşması ile daha belirgin hale gelmiştir (Boratav, 2018, s. 155). Emekçi sınıfların, belirli bir kesiminin etkin sendikal muhalefeti ve buna bağlı olarak sürekli artan ücretler, sermaye sınıfı açısından bir tehdit olarak görülmüştür. Nitekim, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği'nin 1976 yılında yapmış olduğu bir açıklaması şu şekildedir (Akpınar, 2018, s. 81):

"İşçi – işveren ilişkilerinde bugün ortaya çıkan durum mevcut ve yeni yatırımları ve ekonomiyi uçuruma doğru sürüklemektedir… Ücretler ve yan ödemeler ölçüsüz artmakta… Grev ve lokavtlar, yasa dışı direnişler, azaltılan çalışma gün ve saatleri, toplu sözleşmelerin uzayan süreleri, … prodüktiviteyi ciddi şekilde düşürmektedir. Kıdem tazminatı uygulaması er geç hem kamu, hem de hür teşebbüs işletmelerini iflasa sürükleyecektir. Bu ise Türk ekonomisinin iflası demektir."

1977 – 1979 yıllarını da kapsayacak şekilde, dönemin sonlarına doğru, işçi sınıfının ekonomik mücadelesi başarılar elde etmeye ve geleneksel ekonomik dengeleri tehdit etmeye başlamıştır.

Grevler yüzünden kaybedilen işgünlerinin göreli ağırlığı 1977 – 1980 yıllarında, 1973 – 1976 yıllarıyla karşılaştırıldığında iki buçuk kat artmıştır. 1979 yılından itibaren büyük sermaye grupları bu duruma müdahale edilmesi gerektiğini belirtmişler, sermaye için gerekli güven ortamının yeniden yaratılmasının çağrılarını yapmaya başlamışlardır (Boratav, 2018, s. 162). Nitekim, "24 Ocak Kararları" diye bilinen istikrar programı, Özal tarafından Demirel'e böyle bir süreç sonunda sunulmuştur. Bu raporun en ilginç savlarından biri bu derece yüksek ücretlerle

ihracat yapılamayacağı idi. Bu nedenle ücretleri disiplin altına alacak yöntemler mutlaka bulunmalıydı (Boratav, 2018, s. 163).

1980 yılına gelindiğinde, ülkenin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda çok ağır bir siyasi bunalıma sürüklenmiş olduğu ve 12 Eylül rejimine geçişin resmi gerekçesi olarak ekonomik güçlüklerden çok anarşi ve terör, kısır parti çekişmeleri ve parlamentonun işlevsizleşmesi gibi siyasi sorunlar yaşandığı görülmektedir (Boratav, 2018, s. 156). Bu nedenle, 1980 sonrası serbest piyasaya geçilirken, kapitalizmin adının anılmadığını, "serbest piyasa eşittir demokrasi" gibi söylemlerin ön plana çıktığını görmekteyiz (Çelik, 2015b, s. 21).

1980 sonrasında ise birçok değişikliğin olduğunu görmekteyiz. Bu dönemde sosyo – ekonomik çatışmalar gerilemiştir. Ancak bu durum, emekçi sınıfların sosyo – ekonomik koşullarının iyileşmesi sonucu değil, işsizlik, düşük ücretler, güvencesiz işler, enformel sektör, sendikasızlaştırma gibi emeği doğrudan ilgilendiren koşullardaki kötüleşme sonucu oluşmuştur (Koray, 2012, s. 123).

1963 – 1980 döneminde kamu ve özel sektör işyerlerinde toplam 1.645 grev yaşanmıştır. Grevlere toplam 381.375 işçi katılmış olup, 21.132.210 işgünü kaybı yaşanmıştır (Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1963 - 1980).

1963 – 1980 döneminde daha önce belirttiğimiz üzere toplam 1.645 grev yaşanmıştır. Bu grevlerin büyük bir kısmı "Petrol-Kimya-Lastik-Plastik ve İlaç", "Gıda", "Metal", "Çimento, Toprak ve Cam" ve "Ağaç ve Kâğıt" işkollarının bileşiminden oluşan "İmalat Sanayii"ne yönelik olarak gerçekleşmiştir. Gerçekten, dönem içinde gerçekleşen grevlerin 1.029'unun "İmalat Sanayii"ine ait olduğu görülmektedir. İkinci sırada, "Belediyeler" ile "Konaklama ve Eğlence Yerleri" işyerlerini kapsayan "Hizmet" işkolu yer almaktadır. Bu işkolunda 219 grev yaşanmıştır. "Ticaret" işkolunda 112, "Maden İstihracı ve Taş Ocakları" işkolunda 107, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkolunda 55, "Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" işkolunda 43, "İnşaat" işkolunda 40, "Elektrik, Gaz, Su ve Sıhhi Tesisler" işkolunda 27 ve "Savunma" ve "Basın ve Yayın" gibi işkollarından oluşan "Genel İşler" işkollarında ise 13 grev yaşanmıştır (Topalhan, 1997, s. 70-103).

275 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönemde yaşanan grevler ekonomik, sosyal ve siyasal nedenlere dayalı olarak gerçekleşmiştir. Siyasal ve ideolojik grevlerin 1967 yılında DİSK'in kurulmasıyla önemli bir ivme kazandığını görmekteyiz. Devletin çıkartmış olduğu yasalarla işçi sendikaları üzerinde hegemonya kurması bir diğer dikkat çekici husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Yasalarla işçi sendikalarına ve dolayısıyla grevlere sınırlamalar getirilmiştir. Grev yasağı bulunmayan işkollarında ise grev erteleme müessesesi ile grevlerin önü kesilmiştir. Gerçekten, imalat sanayii içinde yer alan "petrol" işkolunda dönem içinde herhangi bir grev yasağı bulunmamasına rağmen, söz konusu işkolunda gerçekleşen her grevin özellikle milli güvenlik gerekçesiyle ertelendiğini görmekteyiz. Grevlerin altında yatan en önemli nedenlerden biri birtakım ekonomik kazanımlar elde etme isteğidir. Ancak, grevlerde kaybedilen işgünü sayısının giderek artması ve grevlerle sağlanan kazanımlar sonucunda ücretlerin oldukça şişkin hale gelmesi sonucu işveren çevrelerinin de etkisiyle grevlere müdahaleler artmıştır. En önemli müdahale aracı olarak da grev erteleme yoluna başvurulmuştur. Nitekim, grev erteleme gerekçesi olarak Bakanlar Kurulu'nun milli güvenlik veya memleket sağlığını öne sürerek gerçekte "ekonomik gerekçelere" dayalı olarak erteleme kararnamesi yayımlaması, görüşümüzü destekler niteliktedir.

3.2.275 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREV ERTELEMELERİ

Erteleme müessesesinin 275 sayılı Kanun ile hukukumuza girdiğini daha önce belirtmiştik. Bakanlar Kurulu'nca 275 sayılı Kanun'un 21. maddesine dayanarak 17 yıllık dönem içinde 252 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır (Çelik, 2016).

Bakanlar Kurulu erteleme kararlarını ya milli güvenlik, ya memleket sağlığı ya da milli güvenlik ve memleket sağlığı gerekçelerinin her ikisine dayanarak almıştır.

Çalışmamızın bu kısmında Bakanlar Kurulu'nun 275 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu 1963 – 1980 döneminde aldığı erteleme kararlarının niceliksel ve niteliksel olarak analizini yapacağız.

3.2.1. 275 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Niceliksel Analizi

3.2.1.1.Genel Olarak

275 sayılı Kanun dönemindeki kararnamelerin 155'i 30 gün, 2'si 29 gün süreyle grev kararlarını, 2'si ise 30 gün süreyle "lokavt" kararlarını ertelemiştir. 30 gün süreyle ertelenmesine karar verilen grevlerden 93'ü 60 gün daha ertelenmiştir.[32] Erteleme kararnamelerini yüzdesel olarak incelediğimizde, %63'ünün 30 gün, %37'sinin 60 gün süreye tekabül ettiğini görmekteyiz.

252 erteleme kararnamesinden 251'i gerekçe gösterilerek, 1'i ise gerekçe gösterilmeden yayımlanmıştır.[33] Diğer taraftan, 251 kararnamenin 153'ü "milli güvenlik", 43'ü "memleket sağlığı", 55'i de "memleket sağlığı ve milli güvenlik" gerekçeleriyle yayımlanmıştır. Gerekçe gösterilerek yayımlanan erteleme kararnamelerinin yüzdesel olarak incelenmesi durumunda; "milli güvenlik" gerekçesiyle ertelenen grev ve lokavtlar toplam ertelenen grev ve lokavtların %60,96'sını, "memleket sağlığı" gerekçesiyle ertelenen grev ve lokavtlar toplam ertelenen grev ve lokavtların %17,13'ünü, "memleket sağlığı ve milli güvenlik" gerekçesiyle ertelenen grev ve lokavtlar toplam ertelenen grev ve lokavtların %21,91'ini oluşturduğunu görmekteyiz.

Erteleme kararnameleri ile dönem içinde toplam 10.348 gün erteleme yapılmıştır. 275 sayılı Kanun döneminde 30 günlük ve 60 günlük erteleme süreleri öngörülmüştür[34]. Ancak dönem içinde 2 erteleme kararnamesinin 29 gün olarak gerçekleştiğini görmekteyiz. 30 gün süre ile yapılan ertelemelerin toplamı 4.710 gün, 60 gün süre ile yapılan ertelemelerin toplamı 5.580 gün, 29 gün süre ile yapılan ertelemelerin toplamı ise 58 gün olarak gerçekleşmiştir.

Erteleme kararnamelerinin işkolu bazında dağılımını yüzde olarak ifade edecek olursak; "Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç", "Gıda", "Metal", "Çimento, Toprak ve Cam", "Ağaç ve Kâğıt" işkollarının bileşiminden oluşan "İmalat Sanayi" 159 erteleme kararnamesi ile toplam grev ve lokavt ertelemelerinin neredeyse 2/3'ünü oluşturmaktadır. İmalat sanayinin yüzdesel olarak %63,09'luk bir orana sahip

32 Resmi Gazete tek tek incelenmiş ve bu verilere ulaşılmıştır.
33 Resmi Gazete tek tek incelenmiş ve bu verilere ulaşılmıştır.
34 275 sayılı Kanun iki aşamalı bir erteleme süresi öngörmüştür. Birinci aşamada 30 günlük bir erteleme (geciktirme) öngörülmüş, bu süre içinde tarafların anlaşamaması durumunda 60 gün daha grevin ertelenmesi öngörülmüştür.

olduğunu görmekteyiz. İmalat sanayi içinde "Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç" işkolu oldukça önemli bir yere sahiptir. Gerçekten, imalat sanayiine ait toplam 159 erteleme kararnamesinin 88'inin bu işkoluna ait olduğu görülmektedir. 88 erteleme kararnamesinin büyük kısmında "Petrol"ün yer alması dikkat çekicidir. Zira, daha önce belirttiğimiz üzere 275 sayılı Kanun'da "Petrol" işkoluna yönelik bir grev yasağı bulunmamasına rağmen, grev erteleme yoluyla söz konusu işkolundaki grevlere müdahale edilmiştir. "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkolu ise 51 erteleme kararnamesiyle ikinci sırada yer almaktadır. Bu işkolunda ertelenen grev ve lokavtların toplam ertelenen grevlere oranı %20,23'dür.

1964 – 1980 döneminde ertelenen grev ve lokavtların hükümetlere göre dağılımı incelendiğinde, en çok erteleme kararnamesinin Demirel hükümetleri döneminde gerçekleştirildiğini görmekteyiz. Dönem içinde 252 grev ve lokavt erteleme kararnamesinin 164'ü Demirel hükümetleri döneminde gerçekleşmiştir. Yüzdesel olarak ele alındığında oran %65,47'ye tekabül etmektedir. Ecevit hükümetleri döneminde 48 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Yüzdesel olarak ifade edildiğinde %18,65'tir. Geriye kalan 40 erteleme kararnamesi İnönü, Ürgüplü, Erim, Melen, Talu ve Irmak hükümetleri döneminde yayımlanmıştır (Çelik, Makal, & Koçak, 2016, s. 360).

1964 – 1980 döneminde yayımlanan erteleme kararnamelerinin konfederasyonlara göre dağılımı incelendiğinde, 183 erteleme kararnamesinin TÜRK-İŞ üyesi sendikalara yönelik olduğunu görmekteyiz. Bu sayı, toplam erteleme kararnamelerinin %72,61'lik kısmını oluşturmaktadır. 1967 yılında kurulmuş olan DİSK'e bağlı sendikalara yönelik 61 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Ertelenen grev sayısı, toplam erteleme kararnamelerinin %24,20'ye tekabül etmektedir. BAĞIMSIZ sendikalara ait 8 erteleme kararnamesi yayımlanmış olup %3,17'lik bir orana denk gelmektedir. Dönem içinde HAK-İŞ'e bağlı sendikalar tarafından grev gerçekleştirilmemiş olduğundan, herhangi bir erteleme kararnamesi yayımlanmamıştır. Buna karşılık, MİSK üyesi sendikalar tarafından 1978 – 1979 döneminde 10 grev gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, erteleme kararnamesi yayımlanmamıştır (Topalhan, 1997, s. 107).

3.2.1.2.275 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı

Çalışmamızın bu kısmında önce işkolları bazında yıllara göre ertelenen grev sayıları belirtilecek, sonrasında ise aynı yıl erteleme yapılan grevler o işkolunda gerçekleşen toplam grevlere oranlanacaktır.[35]

Tablo 1'de 1964 – 1980 dönemi grev ertelemelerinin işkollarına göre dağılımı görülmektedir. Bakanlar Kurulu 275 sayılı Kanun'un 21. maddesinin verdiği yetkiye dayanarak ilk erteleme kararnamelerini 1964 yılında yayımlamıştır. Bu yılda toplam 7 erteleme kararnamesi yayımlanmış olup, bu kararnamelerin 6'sı "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna, 1'i de "İmalat Sanayii"ne yönelik olmuştur. Aynı yıl "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkolunda herhangi bir grev yaşanmamıştır. "İmalat Sanayii"nde ise 69 grev yaşanmıştır.

1965 yılında 6 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerden 4'ü "İmalat Sanayii"ne, 1'i "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna, 1'i de "Diğer" işkollarına yöneliktir. Aynı yıl, "İmalat Sanayii"nde 34 grev, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkolunda 1 grev yaşanmışken, "Diğer" işkollarına yönelik herhangi bir grev yaşanmamıştır.

1966 yılında 8 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 3'ü "İmalat Sanayii"ne, 1'i "İnşaat" işkoluna, 1'i "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna ve 3'ü de "Diğer" işkollarına yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii"nde 27 grev, "İnşaat" işkolunda 6 grev, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkolunda 1 grev yaşanmışken, "Diğer" işkollarına yönelik herhangi bir grev yaşanmamıştır.

1967 yılında 3 erteleme kararnamesi yayımlanmış olup, 2'si "İmalat Sanayii"ne, 1'i ise "Diğer" işkollarına aittir. Aynı yıl "İmalat Sanayii"ne yönelik 39 grev yaşanmışken, "Diğer" işkollarına yönelik herhangi bir grev yaşanmamıştır.

1968 yılında toplam 59 grev yaşanmış olup, herhangi bir erteleme kararnamesi yayımlanmamıştır.

35 Verilere 1963 – 1980 Dönemi Çalışma Hayatı İstatistikleri incelenerek ulaşılmıştır; 1964 – 1980 dönemi Resmi Gazete verileri yıllar itibariyle incelenerek ertelenen grevlere ulaşılmıştır.

1969 yılında 9 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 6'sı "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna, 3'ü ise "İmalat Sanayii"ne yönelik olmuştur. Aynı yıl "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkolunda 3 grev yaşanmışken, "İmalat Sanayii"nde ise 46 grev yaşanmıştır.

1970 yılında 8 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 4'ü "İmalat Sanayii"ne, 3'ü "Elektrik, Gaz, Su ve Sıhhi Tesisler" işkoluna, 1'i ise "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii'nde 66 grev, "Elektrik, Gaz, Su ve Sıhhi Tesisler" işkolunda 20 grev, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkolunda ise 8 grev yaşanmıştır.

1971 yılında 14 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. "İmalat Sanayii'ne yönelik 7, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik 5, "Hizmet" işkoluna yönelik 2 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Aynı yıl "İmalat Sanayii"ne yönelik 62 grev, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik 13 grev, "Hizmet" işkoluna yönelik 4 grev yaşanmıştır.

1972 yılında 4 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu erteleme kararnamelerinin 2'si "İmalat Sanayii'ne, 1 erteleme kararnamesi "Hizmet" işkoluna, 1'i de "Maden İstihracı ve Taş Ocakları" işkoluna yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii"ne yönelik 9 grev, "Hizmet" işkoluna yönelik 3 grev yaşanmışken, "Maden İstihracı ve Taş Ocakları" işkoluna yönelik herhangi bir grev yaşanmamıştır.

1973 yılında 8 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 6'sı "İmalat Sanayii"ne, 2'si ise "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii"ne yönelik 14 grev yaşanmışken, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik herhangi bir grev yaşanmamıştır.

1974 yılında 3 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 1'i "İmalat Sanayii"ne, 2'si ise "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii"ne yönelik 25 grev, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik yalnızca 1 grev yaşanmıştır.

1975 yılında 7 erteleme kararnamesi yayımlanmış, tamamı "İmalat Sanayii"ne yönelik olmuştur. Aynı yıl söz konusu işkolunda 59 grev yaşanmıştır.

1976 yılında 22 erteleme kararnamesi yayımlanmış olup, erteleme kararnamelerinin 17'si "İmalat Sanayii"ne, 4'ü "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna, 1'i de "Hizmet" işkoluna yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii"ne yönelik 71 grev, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik 5 grev, "Hizmet" işkoluna yönelik 11 grev yaşanmıştır.

1977 yılında 32 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 24'ü "İmalat Sanayii"ne, 4'ü "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna, 2'si "Maden İstihracı ve Taş Ocakları" işkoluna, 2'si de "Elektrik, Gaz, Su ve Sıhhi Tesisler" işkoluna yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii"ne yönelik 106 grev, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik 3 grev, "Elektrik, Gaz, Su ve Sıhhi Tesisler" işkoluna yönelik 2 grev yaşanmıştır.

1978 yılında 18 erteleme kararnamesi yayımlanmış olup, bu kararnamelerin 13'ü "İmalat Sanayii"ne, 5''i de "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii'ne yönelik 99 grev, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik ise yalnızca 1 grev yaşanmıştır.

1979 yılında 32 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 17'si "İmalat Sanayii"ne, 10'u "Hizmet" işkoluna, 2'si "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna, 2'si "Diğer" işkoluna, 1'i de "Maden İstihracı ve Taş Ocakları" işkoluna yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii"ne yönelik 78 grev, "Hizmet" işkoluna yönelik 59 grev, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik 7 grev, "Maden İstihracı ve Taş Ocakları" işkoluna yönelik 21 grev yaşanmışken, "Diğer" işkollarına yönelik herhangi bir grev yaşanmamıştır.

1980 yılında 71 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 48'i "İmalat Sanayii"ne, 12'si "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna, 7'si "Hizmet" işkoluna, 2'si "Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" işkoluna, 1'i "Maden İstihracı ve Taş Ocakları" işkoluna, 1'i de "Hizmet" işkoluna yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii"ne yönelik 186 grev, "Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkoluna yönelik yalnızca 3 grev, "Hizmet" işkoluna yönelik 14 grev, "Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" işkolunda 2 grev, "Maden İstihracı ve Taş Ocakları" işkoluna yönelik 6 grev yaşanmıştır.

TABLO – 1: 275 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin İşkollarına Göre Dağılımı

YILLAR	İŞKOLLARI									
	Elektrik, Gaz, Su ve Sıhhi Tesisler	Hizmet • Belediye • Konaklama ve Eğlence Yerleri	İmalat Sanayi • Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç, Gıda Sanayi • Metal • Çimento, Toprak ve Cam • Ağaç ve Kâğıt	İnşaat	Maden İstihracı ve Taş Ocakları	Nakliye, Ambarlama ve Muhabberat	Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık	Ticaret	Diğer • Savunma • Basın ve Yayın	Toplam
1964	-	-	1	-	-	6	-	-	-	7
1965	-	-	4	-	-	1	-	-	1	6
1966	-	-	3	1	-	1	-	-	3	8
1967	-	-	2	-	-	-	-	-	1	3
1968	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1969	-	-	3	-	-	6	-	-	-	9
1970	3	-	4	-	-	1	-	-	-	8
1971	-	2	7	-	-	5	-	-	-	14
1972	-	1	2	-	1	-	-	-	-	4
1973	-	-	6	-	-	2	-	-	-	8
1974	-	-	1	-	-	2	-	-	-	3
1975	-	-	7	-	-	-	-	-	-	7
1976	-	1	17	-	-	4	-	-	-	22
1977	2	-	24	-	2	4	-	-	-	32
1978	-	-	13	-	-	5	-	-	-	18
1979	-	10	17	-	1	2	-	-	2	32
1980	-	7	48	-	1	12	2	-	1	71
TOPLAM	5	21	159	1	5	51	2	-	8	252

KAYNAK: Türker TOPALHAN, "Türkiye'de Grev Ertelemesi, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1997, ss.70 – 103 (Tablo tarafımızdan oluşturulmuştur.)

Grafik 1, 1964 – 1980 dönemi grev ertelemelerini, toplam grevlere işkolu bazında oranladığımız zaman hangi yüzdesel verilere ulaşacağımızı göstermektedir.

Dönem içinde "İmalat sanayii"ne yönelik 159 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Aynı dönem içinde "İmalat Sanayii"ne ilişkin 1.029 grev yaşanmıştır. Dolayısıyla, dönem içinde söz konusu sektörde gerçekleştirilen grevlerin %15,45'inin ertelendiğini söyleyebiliriz.

"Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat" işkolunda 55 grev yaşanmıştır. Bu işkolunda 51 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Söz konusu sektörde gerçekleştirilen grevlerin %92,72'si ertelenmiştir. Dikkat edilecek olursa, işkolundaki hemen hemen bütün grevler ertelenmiştir.

"Hizmet" işkolunda toplam 219 grev yaşanmıştır. Bu işkoluna ait 21 erteleme kararnamesi yayımlandığını görmekteyiz. Bu durumda, adı geçen işkolunda gerçekleştirilen grevlerin %9,58'inin ertelendiğini söyleyebiliriz.

“Maden İstihracı ve Taş Ocakları” işkolunda 107 grev yaşanmış olup, bu grevlerin 5’ine yönelik erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Ertelenen grevlerin toplam grevlere oranı %4,67 olmuştur.

“Elektrik, Gaz, Su ve Sıhhi Tesisler” işkolunda 27 grev yaşanmış olup, bu grevlerin 5’i ertelenmiştir. Ertelenen grevlerin toplam grevlere oranı %18,51 olmuştur.

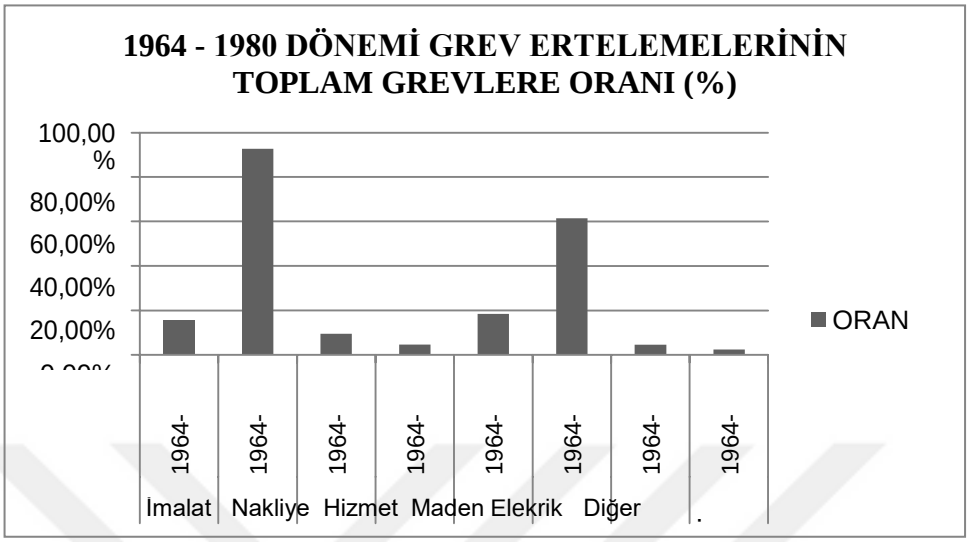
“Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık” işkolunda 43 grev yaşanmış olup, bu grevlerin 2’si ertelenmiştir. Ertelenen grevlerin toplam grevlere oranı %4.65 olmuştur.

“İnşaat” işkolunda 40 grev yaşanmış olup, bu grevlerin sadece 1’i ertelenmiştir. Ertelenen grevlerin toplam grevlere oranı %2,5 olmuştur.

“Ticaret” işkolunda 112 grev yaşanmış olup, herhangi bir erteleme kararnamesi yayımlanmamıştır.

Sonuç olarak, 1964 – 1980 döneminde gerçekleştirilen 1.645 grev yapılmış ve 252’de erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Ertelenen grevlerin gerçekleştirilen grevlere oranı %15,3’dir.

GRAFİK – 1: 275 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin Toplam Grevlere Oranı



KAYNAK: Türker TOPALHAN, "Türkiye'de Grev Ertelemesi, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1997, S.124-142; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri 1964 – 1980 Verileri. (Grafik tarafımızdan oluşturulmuştur.)

3.2.1.3.275 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Hükümetlere Göre Dağılımı, Erteleme Sayısı, Süresi ve Gerekçesi

Tablo 2, grev ertelemelerinin hükümetlere göre dağılımını göstermektedir. Grev ertelemelerinin hükümet dönemlerine göre dağılımı incelendiğinde, sağ ve muhafazakâr hükümetler döneminde yoğun bir grev ertelemesi yaşandığını görmekteyiz (Çelik, Makal, & Koçak, 2016, s. 360). Bu kuralın tek istisnası III. Ecevit hükümeti dönemidir.

Tablo incelendiğinde en çok erteleme kararnamesinin Demirel hükümetleri döneminde yayımlandığını görmekteyiz. Zira, Demirel hükümetleri (6 hükümet) döneminde toplam 164 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 75'i VI. Demirel hükümeti döneminde yayımlanmıştır. 24 Ocak kararlarının ardından yoğun grev ertelemelerinin meydana geldiğini belirtmek gerekmektedir (Çelik, Makal, & Koçak, 2016, s. 360).

Ecevit hükümetleri döneminde toplam 48 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 46'sı III. Ecevit hükümeti döneminde yayımlanmışken, II. Ecevit hükümeti döneminde erteleme kararnamesi yayımlanmamıştır.

İ. İnönü hükümeti döneminde 7 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bağımsız Cumhuriyet Senatosu hükümetlerini oluşturan, Ürgüplü, Erim, Melen, Talu ve Irmak hükümetleri döneminde ise 33 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır.

1964 – 1980 döneminde ertelenen grevlerin hükümetlere göre dağılımı incelendiğinde sağ hükümetler döneminde grev ertelemelerinin daha fazla gerçekleştiğini, 6 farklı hükümet kuran Demirel hükümetleri döneminde yoğun grev ertelendiğini görmekteyiz. Bu sonucun ortaya çıkmasında dönem içinde sağ hükümetlerin daha çok hükümet kurmuş olmasının da etkisi bulunmaktadır. Diğer taraftan, IV. Demirel hükümeti döneminde rekor sayıda grev ertelemesi gerçekleşmiştir. Bu dönemde yoğun erteleme yapılmasının altında ekonomik ve siyasal nedenlerin yattığı kanaatindeyiz. Aynı şekilde III. Ecevit hükümeti döneminde de yoğun erteleme kararnamesi yayımlanmasının ekonomik ve siyasal etkilerle gerçekleştiğini söyleyebiliriz.

TABLO – 2: 275 Sayılı Kanun Döneminde Grev Ertelemelerinin Hükümetlere Göre Dağılımı

YIL	HÜKÜMET	ERTELEME SAYISI			ERTELEME GEREKÇESİ			TOPLAM ERTELEME SÜRESİ
		30 Gün	60 Gün	Toplam	M.G.	M.S.	M.G./M.S.	
25.12.1963/20.02.1965	İ. İnönü (CHP)	5	2	7	7	-	-	270
20.02.1965/27.11.1965	H. Ürgüplü (C. SENATOSU)	3	2	5	5	-	-	210
27.11.1965/03.11.1969	I. S. Demirel (AP)	13	7	20	14	1	5	810
03.11.1969/06.03.1970	II. S. Demirel (AP)	1	1	2	-	-	2	90
06.03.1970/12.03.1970	III. S. Demirel (AP)	7	1	8	4	-	4	270
26.03.1971/11.12.1971	I. N. Erim (C. SENATOSU)	7	4	11	5	-	6	450
11.12.1971/22.05.1972	II. N. Erim (C. SENATOSU)	-	2	2	1	-	1	120
22.05.1972/15.04.1973	F. Melen (C. SENATOSU)	3	1	4	-	1	3	150
15.04.1973/26.01.1974	N. Talu (C. SENATOSU)	5	3	8	5	1	2	330
26.01.1974/27.11.1974	I. B. Ecevit (CHP)	1	1	2	-	-	2	90
27.11.1974/31.03.1975	S. Irmak (C. SENATOSU)	2	1	3	2 (**)	-	-	120
31.03.1975/21.06.1977	IV. S. Demirel (AP)	23	15	38	24	8	6	1.590
21.06.1977/21.07.1977	II. B. Ecevit (CHP)	-	-	-	-	-	-	-
21.07.1977/05.01.1978	V. S. Demirel (AP)	13	8	21	19	-	2	870
05.01.1978/12.11.1979	III. B. Ecevit (CHP)	30	16	46	30	9	7	1860
12.11.1979//12.09.1980	VI. S. Demirel (AP)	46	29	75	37	23	15	3.120
TOPLAM		159	93	252	153	43	55	10.348

TABLO AÇIKLAMALARI:

*2 erteleme kararnamesi 29 gün olarak yayımlanmıştır. (Biz 30 gün kısmında gösterdik, ancak hesaplamalar 29 gün üzerinden yapılmıştır.)
**1 erteleme kararnamesinde (06.01.1975 tarih ve 15.110 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Grev Erteleme Kararı) gerekçe gösterilmemiştir.

KAYNAK: Türker TOPALHAN, "Türkiye'de Grev Ertelemesi, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1997, S.106.

3.2.1.4.275 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı

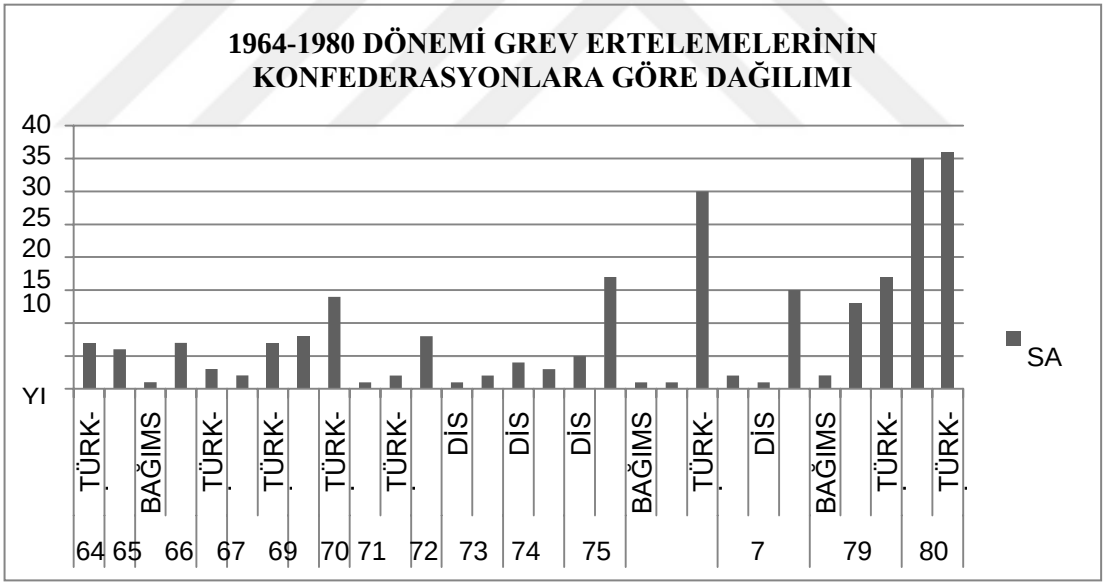
Grafik 2, grev ertelemelerinin konfederasyonlara göre dağılımını göstermektedir. Yapmış olduğumuz incelemeler sonucunda ertelenen grevlerin konfederasyonlara göre dağılımı ve yüzdesel rakamlar şu şekildedir:

Grafik incelendiğinde TÜRK-İŞ üyesi sendikalara ait 183, DİSK üyesi sendikalara ait 61 ve BAĞIMSIZ sendikalara ait 8 grevin veya grev kararının ertelendiği görülmektedir.

1967 yılında kurulan DİSK'in üye sayısı göz önünde bulundurulduğunda ertelenen grev sayılarının azımsanmayacak durumda olduğu görülmektedir. Hatta, 1980 yılı verileri göz önünde bulundurulduğunda, erteleme sayısının neredeyse TÜRK-İŞ ile aynı sayıda olduğu görülmektedir.

Grafik 2'de yüzdesel rakamlar, konfederasyonların ertelenen grevlerinin toplam ertelenen grevlere oranlanması sonucu elde edilmiştir. Buna göre: TÜRK-İŞ'e bağlı sendikaların ertelenen grevleri toplam erteleme sayısına oranlandığında %72,61, DİSK'e bağlı sendikaların ertelenen grevleri toplam erteleme sayısına oranlandığında %24,21 ve BAĞIMSIZ sendikaların ertelenen grevleri toplam erteleme sayısına oranlandığında %3,18 olarak bulunmaktadır.

GRAFİK – 2: 275 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin Konfederasyonlara Göre Dağılımı



KAYNAK: Türker TOPALHAN, "Türkiye'de Grev Ertelemesi, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1997, S.124-142; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Hayatı İstatistikleri. (Grafik tarafımızdan oluşturulmuştur)

3.2.2. 275 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Niteliksel Analizi

275 sayılı Kanun'a dayanarak Bakanlar Kurulu, erteleme kararları vermiştir. Kanun'un 21. maddesinde belirtilen erteleme gerekçeleri olarak milli güvenlik,

memleket sağlığı ya da her iki gerekçe birlikte kullanılmıştır. Şüphesiz, hangi grevin milli güvenliğe, memleket sağlığına ya da her iki gerekçeye aykırı olduğunu Bakanlar Kurulu saptayacaktır. Hatırlanacağı üzere ayrıntılı olarak incelediğimiz Bakanlar Kurulu kararlarında, ekonomik gerekçelerle grev kararı alınması, bazı erteleme kararlarında gerekçe gösterilmemesi, daha önce milli güvenlik gerekçesiyle verilen kararların Danıştay tarafından iptal edilmesi üzerine ikinci defa erteleme yoluna gidilmesi, Bakanlar Kurulu'nun keyfiliğe varabilecek kararlar verdiği sonucuna ulaşmamıza yol açmıştır. 275 sayılı Kanun'un 21. maddesinin TBMM'de görüşülmesi sırasında yukarıda belirttiğimiz risklere vurgu yapılmıştır. Dönem milletvekili Sadık Tekin Müftüoğlu bu riskleri şu şekilde ifade etmiştir (Topalhan, 1997, s. 119):

"... 20. maddede hangi hallerde ve nerelerde grev yapılamayacağını sarahaten tasrik ettik. Şimdi 20. maddeyi bu şekilde kabul ettikten ve Kanun vazı olarak bu şekilde çıkardıktan sonra icra vekilleri heyetine Kanun vazının bulunmadığı sebepler dışında, başka sebeplerle grev hakkını uzatmak ve geciktirmek yetkisinin verilmesi kanaatımca, grevi daha çok kısıtlamaktan başka bir şeye yaramayacaktır."

Dönemin Çalışma Bakanı Ecevit, eleştirilere cevap verirken yaptığı konuşmada: *"Burada önemli olan nokta memleketin güvenliği ve sağlığı terimine verilecek anlamdır. Çünkü bizim Anayasamıza göre icranın bütün kararları gibi hükümetin tehir kararı da Danıştay'ın denetimine tabidir. Hatta tasarıda, bu konuda o kadar titizlik gösterilmiştir ki, Danıştay'da kararların aylarca bekletilebileceği düşünülerek bu konudaki icranın tehir talepleri bir hafta içinde karara bağlanır denilmiştir. Milletlerarası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu hükümet tasarısı üzerine yazdığı mütalaada bazı parlamenter arkadaşlarımızdan daha insaflı davranmış ve bu kavram dar anlamda yorumlanırsa soğutma dönemi yerinde görülebilir, ayrıca dar anlamda alınması da garanti altına alınmalıdır. Yoksa bu gibi terimler hükümetçe kötüye kullanılabilir"*, demiştir. Bu garanti komisyonca sağlanmış ve Danıştay'ın bir hafta zarfında hükümet kararı hakkında hükmünü vermesi şartı konularak bu garanti sağlanmıştır.

Daha önce belirttiğimiz üzere doktrinde de erteleme nedenlerinin dar yorumlanması gerektiği yönünde görüşler vardır. Kutal'da milli güvenlik ve genel

sağlık kavramlarının dar yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. (Çelik, Makal, & Koçak, 2016, s. 342):

Erteleme kararının istisna, grev hakkının ise kural olduğunun unutulmaması gerektiği kanaatindeyiz. 275 sayılı Kanun döneminde birçok kez bu kuraldan sapıldığını görmekteyiz. Nitekim, 1964 – 1980 döneminde 252 erteleme kararnamesinin yayımlanmış olması kanımızı destekler niteliktedir.

Erteleme gerekçeleri zaman zaman gerçek anlamıyla da kullanılmıştır. Nitekim, 1974 yılında Kıbrıs Barış Harekâtı'ndan dolayı erteleme kararnamelerinde milli güvenlik gerekçe olarak gösterilmiştir (Topalhan, 1997, s. 122).

275 sayılı Kanun döneminde yayımlanan erteleme kararnamelerinin 160'ı 30 gün, 92'si ise 60 gün süre ile gerçekleşmiştir. Diğer bir deyimle, ilk erteleme kararından sonra uyuşmazlıkların büyük bir kısmının anlaşmayla sonuçlanamaması üzerine ikinci kez erteleme yoluna gidilmiştir.

Dönem içinde dikkat çeken bir husus da grevlerin yoğunlaştığı dönemlerde grev erteleme kararnamelerinin de artış göstermesidir. Nitekim, 1977 ve sonrası dönemde grev sayılarında yoğun artışlar görülmüş ve buna bağlı olarak grev erteleme kararnameleri de artmıştır.

3.3.2822 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREVLERİN NİTELİKSEL VE NİCELİKSEL ANALİZİ

Neoliberal dönüşümün çalışma ilişkileri alanına yansıması hem uluslararası hem de ulusal düzeyde, emek piyasalarının esnekleştirilmesidir. Üretim sürecinin hemen hemen bütün yönleri ile dönüştürülmesine yönelen ve adına esneklik denilen uygulama programının içeriğine ilişkin çalışmalar, çalışma ilişkilerinin piyasacı birikim doğrultusunda sermaye lehine yeniden kurgulanmasından ibarettir. Bu bağlamda, piyasa düzeni kurulurken devletin çalışma ilişkilerine müdahalesinin asgariye indiği ve emekçi sınıfların kendi kaderine bırakıldığı görüşü gerçekçi değildir. Gerçekten, devletin katı ve yoğun müdahalesinin olduğunu görmekteyiz. Devlet, işçilerin örgütlenmesini belirli kurallara bağlamakta, toplu iş sözleşmesi yapabilmenin koşullarını belirlemekte, grevleri yasaklamakta, asgari ücreti tespit

etmekte, günlük çalışma süresini belirlemekte, kısacası çalışma ilişkilerini her yönüyle düzenlemektedir (Akpınar, 2018, s. 108-110). Neoliberal düzenleme biçiminin egemenliğini başlatan 1978-1979 yıllarından itibaren dünya ekonomisi yaklaşık onar yıllık üç çevrimden geçmiştir. Çevrimler, özellikle çevre ekonomilerinin gelişme temposunu ve biçimini etkilemiş; bir önceki dönemin tepe noktasını izleyerek başlamış ve bir durgunlaşma, bir de canlanmayı içeren ikişer aşamadan oluşmuştur. Bu noktada birinci çevrim 1980 – 1988, ikinci çevrim 1989 – 1997, üçüncü çevrim ise 1998 – 2007 yıllarını kapsamıştır (Boratav, 2018, s. 190).

Türkiye'de 24 Ocak 1980 tarihinde yürürlüğe konan ve sonraki yıllara damgasını vuran neoliberal program "24 Ocak Kararları" olarak adlandırılmaktadır. Bu kararların dikkat çekici savlarından biri, Türkiye'nin bu kadar yüksek ücretlerle ihracat yapamayacağı, dolayısıyla işletmenin ayakta duramayıp batacağı görüşüdür. Bu bağlamda, 12 Eylül müdahalesinden hemen sonra Kenan Evren'in konuşmasında da yüksek ücretlerden şikâyet etmesi ilginç ve öğreticidir. 24 Ocak Kararları, yalnızca bir istikrar programı niteliği taşımamaktadır. Aynı zamanda sermayenin özellikle Dünya Bankası aracılığıyla pazarladığı ve içte ve dışa karşı piyasa serbestisi ile yerli sermayenin emeğe karşı güçlendirilmesi gibi iki önemli hedef etrafında oluşan bir yapısal uyum perspektifi de taşımaktadır (Boratav, 2018, s. 163-164).

Türk Endüstri İlişkileri Sistemi'nin 1980 sonrasında özellikle siyasi açıdan ortaya çıkan gelişmelerin etkisi altında kaldığını ve yeni bir yapılanma sürecine girdiğini görmekteyiz. 1980 sonrasında yapılan askeri darbe Türk Sendikacılığı açısından yeni bir dönemi beraberinde getirmiştir. Bu dönemde sendikacılık baskı altında tutulmuş ve fonksiyonlarını yerine getiremez hale gelmiştir (Şenkal, 1999, s. 249). 1980 – 1983 yılları askeri müdahalenin egemen olduğu, serbest toplu pazarlığın askıya alındığı (Yorgun, Delen , & Bektaş, 2018, s. 1909) toplu iş sözleşmelerinin YHK tarafından belirlenen kurallara uygun olarak uygulanıp uygulanmadığının belirlendiği bir dönem olmuştur (Akpınar, 2018, s. 93). Söz konusu dönemde toplu iş sözleşmelerinin kapsamı daraltılmış, reel ücretler ise gerilemiştir (Yorgun, Delen , & Bektaş, 2018, s. 1909).

Milli Güvenlik Konseyi, 1961 Anayasası'nı askıya almış, çalışma hayatını ilgilendiren 274 ve 275 sayılı kanunları da yürürlükten kaldırmıştır. DİSK ve MİSK gibi bazı konfederasyonların ve sendikaların faaliyetlerine son verilmiştir (Koç,

2010) (Şenkal, 1999, s. 249). Türk Endüstri İlişkileri açısından bir ara dönem olan 1980 – 1983 yılları arasında TÜRK-İŞ dışındaki tüm işçi konfederasyonlarının faaliyetleri durdurulmuştur (Uçkan, 2013, s. 173). TÜRK-İŞ'in işçi sınıfı aleyhine olacak şekilde tavizkar bir tutum takınması nedeniyle piyasacı dönüşüm kolaylaşmıştır. Yalnızca toplu iş sözleşmelerinin baskı altına alınması ile yetinilmemiş, grev ertelemeleri ve işçilerin kıdem tazminatlarının uzun vadeye yayılarak parça parça ödenmesi gibi başkaca yollara da başvurulmuştur. Böylece askeri rejim altında işçi sınıfı hareketi sindirilmiş ve gerekli olan temel yasal ve kurumsal altyapı oluşturulmaya başlanmıştır (Akpınar, 2018, s. 89-90).

Bu ara dönemden sonra sendikal faaliyetler serbest bırakılmış, ancak önceki döneme kıyasla, sendikacılığın sınırları yeni kanunlarla daha da daraltılarak yeniden belirlenmiştir (Akpınar, 2018, s. 95).

1982 Anayasası endüstri ilişkileri sistemimizin şekillenmesinde önemli bir rol oynamıştır (Şenkal, 1999, s. 250). Anayasa ve onu izleyen sosyal mevzuatın işgücü piyasalarının işleyişini emek aleyhine dönüştürmek amacıyla oluşturulan tüm öğeleri hükümetler tarafından kullanılmıştır. ANAP hükümeti sendika hareketinin yapısındaki zaafları etkili olarak kullanmıştır. 1988 yılına kadar sendikaların etkisiz durumda olduğunu görmekteyiz. Nitekim, bu durumun sonucu olarak reel ücretler 1988 yılında 1983 yılının da gerisine düşmüştür (Boratav, 2018, s. 168-169). Pazarlık gücünün zayıflığı yalnızca ücret artışı açısından değil, toplu sözleşmelere konu olan ve karlılık oranını doğrudan etkileyen kıdem tazminatı, prim ve ikramiye gibi parasal kalemler ile çalışma süresi ve ücretli izin gibi dolaylı olarak etkileyen kalemler açısından da söz konusu olmuştur (Akpınar, 2018, s. 99). 1988 yılına kadar süren bu dönemi, işgücü piyasası etrafındaki kurumsal çerçevenin, sendikal örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakları üzerindeki sınırlamalar sonucu sermaye lehine değişmesi olarak nitelemek mümkündür (Boratav, 2018, s. 181).

1989 – 1997 yılları, ANAP'ın parlamento çoğunluğuna dayalı tek parti iktidarının son bulmasından sonra DYP, SHP, ANAP ve Refah Partisi arasında dört koalisyonun yaşandığı dönem olmuştur (Boratav, 2018, s. 192).

İşçi sınıfı, yukarıda özetlemeye çalıştığımız siyasal ve hukuki düzenlemelerle sindirilmeye çalışılmış, ancak kendilerinden beklendiği gibi kayıtsız ve şartsız teslim

olmamıştır. İşçiler, 1987 yılından itibaren kitlesel direnişe geçmiş ve 1987 – 1992 arası dönemde toplam 1.588 grev yaşanmıştır (Akpınar, 2018, s. 104). Böylece önceki dönemin emek aleyhtarı politikalarına halk tabanından gelen iki tepkiden biri 1989 yılındaki işçi eylemleri olmuştur. Diğeri ise aynı yılın Mart ayında ANAP'ın yerel seçimlerde çok ağır yenilgiye uğraması olmuştur (Boratav, 2018, s. 192-193). İşçi eylemlerinin en dikkat çeken özelliği fiili sendikal tekel konumundaki TÜRK-İŞ'in işçiler üzerinde egemen denetimi kuramamış olmasıdır. İşçiler ya da üye sendikalar çoğu kez TÜRK-İŞ'ten bağımsız olarak eyleme gitmişlerdir. İşçi eylemlerinin bir diğer dikkat çeken özelliği ise işçilerin grev, iş yavaşlatma vb. bilindik hareketlerin dışında başkaca protesto yöntemlerine de başvurulmuş olmasıdır. Topluca sakal bırakmak, yalınayak yürüyüşler, saçları kazıtmak, gazetelere ve politikacılara toplu telgraflar çekmek, servis araçlarına binmemek, boş tencerelerle gösteri yapmak, topluca viziteye çıkmak gibi eylemler bu protesto yöntemlerine örnek olarak gösterilebilir. İşçiler, bu dönemde temel amaçları ücret artışı olan, eylemsel davranışlarının ödülünü almışlardır (Akpınar, 2018, s. 105-106). 1989 yılında kamu sektörü işçilerine % 142'lik bir zam verilmiştir; bunu memur zamları izlemiştir. Özel sektördeki toplu sözleşmeler ise daha düşük oranda ücret artışları ile sonuçlanmıştır. Bu artış, 1992 yılına kadar kesintisiz olarak sürdürülmüştür (Boratav, 2018, s. 193).

Neoliberal dönüşümün sonucu olan esneklik söyleminin, 1990'lı yılların başından itibaren Türkiye'de de dile getirilmeye başlandığını görmekteyiz. Bu söylemin temelinde ise işveren çevrelerinin ücret artışlarından duyduğu rahatsızlık yer almaktadır (Akpınar, 2018, s. 110). Gerçekten, 1991 yılında kamu kesiminde bağıtlanan yüksek zamlı toplu iş sözleşmeleri, özel sektör işyerlerini de etkilemiş ve genel ücret düzeyinin artmasına yol açmıştır. Hükümetler, kamu kesimindeki işgücü maliyetlerine karşı özelleştirme, taşeronlaşma ve fason üretim yöntemleri ve zorunlu emeklilik gibi yollarla önlemler geliştirmişlerdir. Özel sektör işverenleri ise işçi çıkarma, sendikasızlaştırma, taşeronlaşma ve fason üretim, yabancı işçilik, kayıt altındaki işçiler için esnek çalışma yöntemleri ile önlem almaya çalışmışlardır (Koç, 2007, s. 167). Aslında amaçlanan, işçilerin eline geçmiş olan ekonomik ve sosyal hakların olabildiği kadar büyük kısmının ondan alınması ve sermayeye devredilmesidir (Akpınar, 2018, s. 110). Bir taraftan işsizliğin artması, bir taraftan da

1994 bunalımı ve yaygın özelleştirme uygulamaları sendikalaşmaya büyük darbeler vurmuştur (Boratav, 2018, s. 194). Sendikaların etkisizleşmesiyle işçiler çok ağır hak kayıplarına uğramıştır. Zira, 1994 krizine bağlı olarak, özel imalat sektöründe ücretler % 23,5 oranında düşmüştür. (Akpınar, 2018, s. 117).

Bölüşüm ilişkilerinin sermaye aleyhine olduğu dönemlerin kar oranları ve birikim süreci üzerindeki olumsuz sonuçları ekonomik krizler tarafından düzeltilir. Nitekim, 1994 krizinde bölüşüm göstergelerinin hızlı bir şekilde emekçi sınıflar aleyhine dönüşmesi tesadüf değildir (Boratav, 2018, s. 208). 1994 krizi, Türkiye'nin 24 Ocak 1980 kararları ile resmileşen ve 12 Eylül darbesi ile uygulamaya konulan yeni liberal politikaların kurumsallaştırılması sürecinin de başlangıcı olmuştur (Müftüoğlu, 2010, s. 148). Kriz ortamında bazı şirketler, hukuki bir engelin de olmaması nedeniyle, 1994 – 1998 yıllarında işçileri toplu olarak ücretsiz izne çıkarmışlardır. Yine bu dönemde, çok sayıda işçi kalıcı olarak işten çıkarılmıştır (Akpınar, 2018, s. 118).

Türkiye'de 1995 yılında, bir önceki yıl yaşanan ekonomik kriz ve krize karşı alınan önlemler işçi sınıfının yaşam koşullarını aşırı derecede bozmuştur. Bunun sonucu olarak, 1995 yılı grevleri çok sayıda işçinin katıldığı grevler olmuştur. Bu tarihten sonra sendikaların güçsüzleştiğini ve grev eylemlerinde hızlı bir azalışın meydana geldiğini görmekteyiz (Akpınar, 2018, s. 122). 1990'lı yılların sonu ve 2000'li yıllar sendikacılık hareketinin kazanım ve kayıpları açısından "bir adım ileri, iki adım geri" olarak nitelendirilebilir (Sazak, 2007, s. 13). Bununla birlikte egemen sınıfların nazarında sendikalar, tamamen işlevsiz hale gelmiş değildir. İşçi sınıfı hareketine yön vermenin aracı olarak sendikalar, egemen sınıfların kendi ideolojik tutumlarını meşru hale getirmek işleviyle donatılmak istenmektedir (Akpınar, 2018, s. 133).

2000'li yıllarda Türkiye'de emek politikalarının iktisadi alanda iki önemli sacayağının bulunduğunu görmekteyiz. Bunlardan biri "güvencesizleştirme", diğeri ise "piyasalaştırma"dır. Güvencesizlik, iş güvencesizliği, istihdam biçimlerinin güvencesizliği, sosyal güvencesizlik ve gelir güvencesizliği gibi farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Piyasalaştırma veya metalaştırma ise emek piyasalarının kamu müdahalesinden arındırılması, piyasaya dönüştürülmesi ve kamunun

sorumluluğunda olan temel (sağlık, emeklilik, eğitim gibi) hizmetlerin piyasaya devredilmesi olarak ifade edilmektedir (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015, s. 76-77).

2000'li yıllar açısından ele alınması gereken bir diğer konu ise özelleştirmelerdir. 1990'lı yıllarda yoğun bir şekilde sürdürülen özelleştirmeler, 2002 yılından sonra hız kazanmıştır. Özellikle kamu sektöründe daha örgütlü olan sendikalar, özelleştirmeler sonucu üye kaybetmişler, toplu pazarlık güçleri gerilemiştir. Diğer taraftan, Türkiye emek piyasasında ücretler gerilerken emeğin verimliliği ve iş yoğunluğu artmıştır (Mütevellioğlu, 2010, s. 167-170). Şüphesiz, özelleştirme konusu birkaç cümle ile geçiştirilecek bir kavram değildir. Ancak, çalışmamızın amacından uzaklaşmamak adına bu kısa tespit ile yetineceğiz.

2002 yılında Ak Parti hükümetinin iktidara gelmesiyle birlikte çalışma yaşamına yönelik yeni yasalar hazırlanmış ve kabul edilmiştir. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, telafi çalışması ve kısa çalışma gibi çalışma biçimleri yasal hale getirilmiştir. Yine, ilki 1999 yılında ve ikincisi 2008 yılında yürürlüğe konulan sosyal güvenlik reformu ile çalışanların sosyal sigorta hakları düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme ile yaşlılık sigortasından yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları değiştirilmiştir. Bir taraftan yaşlılık aylığını elde etmenin maliyeti artırılırken, bir taraftan da miktarı düşürülmüş ve yararlanma süresi kısaltılmıştır (Akpınar, 2018, s. 118-119).

Mesut Yılmaz'ın azınlık hükümetinin Kasım 1998 yılında istifası üzerine Bülent Ecevit tarafından azınlık ve koalisyon hükümeti kurulmuştur. 1999 sonrasında Ecevit hükümeti ile birlikte Türkiye 10 yıllık bir IMF/Dünya Bankası vesayetine girmiştir. IMF bağlantısı 1999 – 2002 yıllarında Ecevit, 2005 yılında ise Erdoğan hükümetlerince imzalanan standby anlaşmaları IMF ile bağlantı devam etmiştir. Türkiye Ekonomisi böylece, 1998 – 2008 yılları boyunca kesintisiz olarak IMF programlarıyla yönlendirilmiştir. Yapısal reformlar olarak nitelendirilen bölüşüm bağlantılı düzenlemelerin büyük bölümü ise Dünya Bankası tarafından hazırlanmıştır. Yapısal uyum politikaları, 1998 yılında IMF'yi davet eden egemen sınıflar açısından büyük önem taşımaktadır. Devletin ekonomiden tamamen çekilmesi hedeflenmiştir. Nitekim, sosyal devlet uygulamalarının daraltılması, bu hizmetlerin mali yükünün hizmetten yararlananlarca üstlenilmesi, eğitim ve sağlığın

artan oranlarda ticarileşmesi ve özel sektör tarafından yürütülmesi bu hedefin birer adımları olmuştur (Boratav, 2018, s. 214-220).

Ak Parti iktidara geldiğinde, 1999 – 2001 krizini aşmak üzere hemen yukarıda belirttiğimiz üzere IMF ve Dünya Bankası'nın zorlaması ve desteği ile bir dizi iktisadi reformu miras almış ve bunlara bağlı kalarak enflasyonu ve kamu açıklarını düşürmüştür. Çok büyük oranda dış kaynak girişleri ile 2002 – 2007 döneminde hızlı bir ekonomik büyüme ve ciddi düzeyde istihdam artışı gerçekleşmiştir. Türkiye 2008 – 2009 yıllarında dünya krizinin yansımasıyla ekonomik daralma dönemine girmiştir. 2012 ve sonrasında ise ekonomide durgunluk belirtileri tekrar ortaya çıkmıştır (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015, s. 24-25).

Döneme niceliksel olarak bakıldığında şu verilere ulaşılmaktadır: 1995 sonrası dönemde hem grevlerin, hem de grev ertelemelerinin sayısında hızla azalış gözlenmiştir. 1995 sonrası grevlerde yalnızca kamu kesiminde değil, özel kesimde de ciddi derecede azalmalar olmuştur. Özellikle 2000'li yıllardaki azalma dikkat çekici bir düzeye ulaşmıştır. Yalnızca 1990 yılında gerçekleşen grevler dahi 2000 – 2012 yılları arasında kamu ve özel kesimde gerçekleşen grevlerin toplamından fazladır. 1984 – 2012 döneminde özel sektör grevleri, kamuda gerçekleşen grevlerden yaklaşık 7,5 kat fazladır. Buna karşın, kamu grevlerine katılan işçi sayısı özel sektör grevlerine katılan işçi sayısından daha fazla olmuştur. Bu dönemde kamu kesiminde gerçekleşen grevlere toplam 441.375 işçi katılırken, özel kesim grevlerine 381.129 işçi katılmıştır. 1984 – 2012 yılları arasında gerçekleşen grevlerde kaybolan işgünü sayısı kamuda toplam 11.692.169 gün iken, özel kesimde toplam 13.636.869 gün olmuştur. Dolayısıyla, dönem içinde kamu ve özel kesim olmak üzere toplam işgünü kaybı 25.329.038 gün olmuştur.

1984 – 2012 yılları arasında 2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönem içinde gerçekleşen grevlerin işkollarına göre dağılımı incelendiğinde; "Petrol, Kimya ve Lastik", "Gıda Sanayi", "Deri", "Ağaç ve Kâğıt", "Çimento, Toprak ve Cam", "Dokuma" işkollarından oluşan "İmalat Sanayi" 1.538 grev ile en çok grevin yaşandığı işkolu olmuştur. Bunu sırasıyla "Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama İşkolu", "Genel İşkolu", "Madencilik İşkolu", "Hizmet İşkolu", "Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık İşkolu", "Elektrik, Gaz ve Su İşkolu", "İnşaat ve Bayındırlık İşleri İşkolu" ve "Banka ve Sigorta İşkolu" takip etmiştir.

2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu makroekonomik ve siyasal ortamı kısaca ortaya koymaya çalıştık. Zira, dönem boyunca çalışma ilişkilerini anlamak ve yaşanan grevlerin geri planını görmek açısından bu durumun ortaya konulması son derece önemlidir. 1980 – 1983 döneminin neden grev yasağı dönemi olarak adlandırılması gerektiği; 1984 – 1988 döneminde grev eğilimlerinin neden giderek artan bir seri oluşturduğu; 1988 – 1998 döneminin ikinci yarısından itibaren grev eğiliminin hızla düşüşü; 1998 – 2008 döneminde kamu grevlerinin neredeyse bitme noktasına geldiği ancak bu şekilde anlaşılabilecektir.

2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönemde, ANAP ve Ak Parti hükümetleri dönemleri hariç, koalisyon hükümetlerinin kurulmasıyla ve sürekli olarak gerçekleşen iktidar değişikliklerinin etkisiyle istikrarsız bir siyasal ortam yaşanmıştır. Ekonomik yönden ise üç krizin yaşandığı (1994, 2001 ve 2008) bir süreç yaşanması, çalışma yaşamını da olumsuz olarak etkilemiştir. Güvencesizlik, esnekleştirme, emeğin piyasalaştırılması, yeni sözleşme tiplerinin çalışma yaşamına girmesi (kısmi süreli iş sözleşmesi, çağrı üzerine çalışma, uzaktan çalışma gibi), sendikaların özelleştirmeler sonucu yoğun olarak üye kaybına uğramaları bu sürecin sonunda ortaya çıkmıştır. Siyasal ve ekonomik ortam sosyal devlet uygulamalarının da daraltılmasına yol açmıştır.

3.4.2822 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREV ERTELEMELERİ

Bakanlar Kurulu 2822 sayılı Kanun'un 33. ve 34. maddelerine dayanarak erteleme kararnameleri yayımlamıştır. Daha önce değindiğimiz üzere Kanun'un 33. maddesinde karar verilmiş veya başlanmış olan grevlerin milli güvenlik ve genel sağlık ya da her iki sebebe dayanarak ertelenebileceği hükme bağlanmıştır. 275 sayılı Kanun erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamaması durumunda greve devam edilebileceğine ilişkin hükme yer vermişken, 2822 sayılı Kanun erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamaması durumunda uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulu'na diğer bir deyimle zorunlu tahkime intikalini öngörmüştür. Dolayısıyla, 275 sayılı Kanun gerçek bir erteleme müessesesini öngörmekteyken, 2822 sayılı Kanun ertelemeden ziyade yasaklama rejimini öngörmüştür.

Şimdi Bakanlar Kurulu'nun 2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönem içinde aldığı erteleme kararlarını niceliksel ve niteliksel olarak inceleyeceğiz.

3.4.1. 2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Niceliksel Analizi

3.4.1.1. Genel Olarak

2822 sayılı Kanun döneminde Bakanlar Kurulu'nca toplam 27 grev erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. 275 sayılı Kanun dönemi ile karşılaştırıldığında kararname sayısı az olmakla birlikte, kararnamelerin kapsadığı işyeri veya işletme sayısının oldukça fazla olduğunu görmekteyiz. (Çelik, 2016, s. 364), (Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1985 - 2005).

Erteleme kararnamelerinin 12'si alınmış olan grev kararlarına, 15'i ise uygulanan grevlere yönelik olmuştur.[36] Erteleme kararnamelerinin 13'ü yalnızca "milli güvenlik", 5'i yalnızca "genel sağlık", 7'si "genel sağlık ve milli güvenlik" gerekçeleriyle alınmışken, 2 kararnamede ise hiçbir gerekçe gösterilmemiştir. Gerekçe gösterilmeyen her iki işletmenin aynı olması dikkat çekicidir.[37]

Dönem boyunca alınan erteleme kararlarının yaklaşık 350.000 işçiyi etkilediğini söyleyebiliriz. Grev ertelemelerinde 1995 yılına kadar kamu kesiminin ağırlığını görmekteyiz. 1995 yılından sonra ise kamu kesiminde özelleştirmeler nedeniyle grev eğiliminin düşmesi sonucu, erteleme kararnamelerinin sayılarında da azalış karşımıza çıkmaktadır. 2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu 2000'li yıllarda ise 1 erteleme kararnamesi hariç, erteleme kararlarının tamamı özel sektör işyerlerine yönelik olmuştur. 2000'li yıllarda büyük ölçekli grevlerin gündeme geldiği özel sektör işyerlerinde grevler ertelenmiştir. Grev ertelemelerinde imalat sanayii, demir-çelik, kimya-lastik, çimento ve cam işkolları önemli bir yer tutmuştur (Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1985 - 2005), (Çelik, 2016, s. 364-365).

2822 sayılı Kanun döneminde gerçekleşen grev ertelemelerinin niceliksel analizinde dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de, erteleme kararlarından

36 Bu veriye Resmî Gazete'de yıllar itibariyle yayımlanan erteleme kararnamelerinin incelenmesi sonucu ulaşılmıştır.
37 Gerekçe gösterilmeyen her iki erteleme kararnamesi de Başbakanlık Basımevi Döner Sermaye İşletmesi'ne ait işyerlerine yönelik olarak alınmıştır.

etkilenen işyeri veya işletme sayısıdır. Bu dönemde Bakanlar Kurulu, erteleme kararnamelerini birden çok işyeri veya işletmeyi kapsayacak şekilde yayımladığından, sayısal analizlerde birtakım güçlükler ortaya çıkmaktadır. Örneğin, 1990 yılında 90/347 sayılı kararname ile Çitosan Genel Müdürlüğü'ne bağlı 17 işyerini kapsayacak şekilde erteleme kararı alınmıştır. Görüldüğü üzere yalnızca 1 erteleme kararnamesi olmasına rağmen, çok fazla işyeri ya da işletme kapsama alınmıştır. Yine, 1991 yılında Akbulut hükümeti döneminde 91/1413 sayılı kararname ile Körfez Krizi sırasında 260 işyerini kapsayacak şekilde erteleme kararı alınmıştır. Aslında 1 erteleme kararnamesi yayımlanmış olmasına rağmen, 260 işyeri söz konusu erteleme kararından etkilenmiştir. Bu kararnamelerin etkilediği işyeri sayısı tam saptanamamakla birlikte 600'ün üzerinde işyeri ya da işletmenin etkilendiğini söyleyebiliriz (Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1985 - 2005), (Çelik, 2016, s. 363-364).

Erteleme kararnamelerinde dikkat çeken bir diğer konu da bazı erteleme kararnamelerinde ertelemenin kapsamındaki işletme/şirket/kurum adları açıkça belirtilirken, bazı erteleme kararnamelerinde ise belirtilmemiştir. Kamu sektöründe yer alan işyerleri için alınan erteleme kararnamelerinde de benzer duruma rastlanmaktadır. Ancak, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD) ve Türkiye Denizcilik İşletmeleri (TDİ) gibi işletmelerde işyeri tespiti oldukça zordur (Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1985 - 2005), (Çelik, 2016, s. 363-364). Bu nedenle, erteleme kararnamelerinin kapsamına giren işyeri ya da işletme sayısını tam olarak tespit etmek mümkün olmamaktadır.

3.4.1.2.2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı

2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönem içinde yayımlanmış olan 27 grev erteleme kararnamesinin işkollarına göre dağılımı incelendiğinde; "Petrol, Kimya ve Lastik", "Gıda Sanayi", "Deri", "Ağaç ve Kâğıt", "Çimento, Toprak ve Cam", "Dokuma" işkollarından oluşan "İmalat Sanayii"ne yönelik 17 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. "İmalat Sanayii"ne yönelik erteleme kararnameleri, diğer işkollarına yönelik erteleme kararnamelerinin hemen hemen iki katıdır.

“Ziraat, Avcılık, Ormancılık ve Balıkçılık” işkolunda 1, “Madencilik ve Taş Ocakçılığı” işkolunda 2, “Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama” işkolunda 3 ve “Savunma”, “Belediye” ve “Basın, Yayın ve Gazetecilik” işkollarından oluşan “Genel İşler” işkolunda 4 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır.

2822 sayılı Kanun döneminde en çok erteleme kararnamesinin 1995 yılında yayımlandığını görmekteyiz. 1995 yılında 4’ü “İmalat Sanayii”, 3’ü “Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama” işkolu olmak üzere toplam 7 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. 1989, 1990 ve 2000 yıllarında 3’er erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. 1989 yılında yayımlanan 3 erteleme kararnamesi de “İmalat Sanayii”ne yönelik olmuştur. 1990 yılında “İmalat Sanayii”ne yönelik 2, “Genel İşler” işkoluna yönelik 1 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. 2000 yılında ise “İmalat Sanayii”ne yönelik 1, “Genel İşler” işkoluna yönelik olmuştur.

1992, 2003 ve 2004 yıllarında ise 2’şer erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. 1985, 1991, 1993, 2001, 2002 ve 2005 yıllarında 1’er erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. 1992 yılında yayımlanan 2 erteleme kararnamesinin biri “Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık” işkoluna; biri de “Genel İşler” işkoluna yönelik olmuştur. 2003 yılında “İmalat Sanayii”ne 2 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. 2004 yılında da 2 erteleme kararnamesi “İmalat Sanayii”ne yönelik olmuştur. 1985, 2001 ve 2002 yıllarındaki erteleme kararnamelerinin “İmalat Sanayii”ne yönelik olduğunu görmekteyiz.

Dönem içinde işkollarına göre ertelenen grevlerin, toplam ertelenen grevlere yüzdesel olarak oranlanması durumunda; “İmalat Sanayii”nde %62,97, “Genel İşler” işkolunda %14,82, “Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama” işkolunda %11,11, “Madencilik ve Taş Ocakçılığı” işkolunda %7,40, “Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık” işkolunda ise %3,70’lik bir oran elde edilmektedir (Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1985 - 2005).

TABLO – 3: 2822 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin İşkollarına Göre Dağılımı

YILLAR	İŞKOLLARI									
	Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık	Madencilik, ve Taş Ocakları	İmalat Sanayi • Ağaç ve Kâğıt • Çimento, Toprak ve Cam • Gıda Sanayi • Deri • Dokuma • Petrol, Kimya ve Lastik	Elektrik Gaz ve Su	İnşaat ve Bayındırlık İşleri	Hizmet • Konaklama ve Eğlence Yerleri • Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	Taşımacılık, Haberleşme ve Depolama	Banka, Sigorta ve Yardımcı İş Hizmetleri	Genel İşler • Savunma • Basın, Yayın ve Gazetecilik • Belediye İşleri	TOPLAM
1985	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
1986	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1987	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1988	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1989	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3
1990	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3
1991	-	1*	-	-	-	-	-	-	-	1
1992	1	-	-	-	-	-	-	-	1	2
1993	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1994	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	-	-	3	-	-	-	3	-	1	7
1996	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1997	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1998	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1999	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2000	-	-	1	-	-	-	-	-	2	3
2001	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
2002	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
2003	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
2004	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
2005	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
TOPLAM	1	2	17	0	0	0	3	0	4	27

TABLO AÇIKLAMALARI:
*Akbulut hükümeti döneminde 27.01.1991 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan ve 91/1413 sayılı karara dayanarak kamu ve özel sektöre ait 260 işyerini kapsayacak şekilde erteleme kararı alınmıştır. Tabloda "Madencilik" işkolu olarak gösterilse de "İmalat Sanayi" ve başka işkollarını da kapsayacak şekilde erteleme kararı alınmıştır.

KAYNAK: Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1985 – 2005.

Grafik 3'te grev ertelemeleri 1985 yılında başlatılmış olup, 2005 tarihinde sonlandırılmıştır. Bunun nedeni, 1984 – 2012 tarihleri arasında yürürlükte olan 2822 sayılı Kanun döneminde ilk erteleme kararnamesinin 1985 yılında ve son erteleme kararnamesinin ise 2005 yılında yayımlanmış olmasıdır.

Grafik 3, 2822 sayılı Kanun döneminde grev ertelemelerini, toplam grevlere işkolu bazında oranladığımızda hangi yüzdesel verilere ulaşacağımızı göstermektedir.

Dönem içinde "İmalat Sanayii"ne yönelik 17 erteleme kararnamesinin aynı dönem içinde "İmalat Sanayii"nde gerçekleşen toplam grevlere oranlanması sonucunda %1,10'luk bir orana ulaşılmaktadır. "İmalat Sanayii" kapsamında ise;

- Ağaç ve kâğıt,
- Çimento, toprak ve cam,
- Gıda sanayi,
- Deri,
- Dokuma,
- Petrol, kimya ve lastik yer almıştır.

"Genel İşler" işkoluna yönelik 4 erteleme kararnamesinin aynı dönem içinde "Genel İşler" işkolunda gerçekleşen toplam grevlere oranlanması sonucunda %2,09'luk bir oran elde edilmektedir. "Genel İşler" kapsamında ise;

- Savunma,
- Basın, yayın ve gazetecilik,
- Belediye işleri yer almıştır.

"Taşımacılık, Haberleşme ve Depolama" işkoluna yönelik 3 erteleme kararnamesinin aynı dönem içinde "Taşımacılık, Haberleşme ve Depolama" işkolunda gerçekleşen toplam grevlere oranlanması sonucunda %0,78'lik bir oran elde edilmektedir. Söz konusu işkolunda ise;

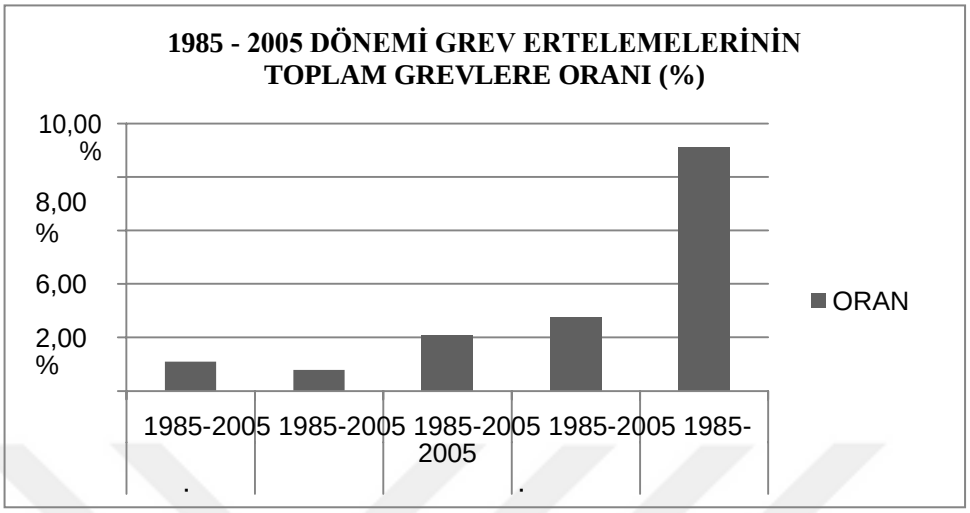
- Taşımacılık,
- Haberleşme,
- Depolama yer almıştır.

"Madencilik" işkoluna yönelik 2 erteleme kararnamesinin aynı dönem içinde "Madencilik" işkolunda gerçekleşen toplam grevlere oranlanması sonucunda %2,74'lük bir oran elde edilmektedir.

"Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" işkoluna yönelik 1 erteleme kararnamesinin aynı dönem içinde "Tarım ve Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık" işkolunda gerçekleşen toplam grevlere oranlanması sonucunda %9,09'luk bir oran elde edilmektedir. Söz konusu işkolunda ise;

- Tarım,
- Ormancılık,
- Avcılık,
- Balıkçılık yer almaktadır.

GRAFİK – 3: 2822 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin İşkolu Bazında Toplam Grevlere Oranı



KAYNAK: Aziz Çelik, Sınıf-Sendika-Siyaset (Türkiye Emek Tarihinden Kesitler), İmge Kitabevi, 1. Baskı, Ankara: 2016, ss.390-391(Grafik tarafımızdan oluşturulmuştur).

3.4.1.3.2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerden Etkilenen İşyerleri ve İşletmeler ile İşçi Sayıları

Tablo 4, 2822 sayılı Kanun döneminde ertelenen grevlerden etkilenen işyerleri ile işletmeleri ve işçi sayılarını göstermektedir. Kanun'un yürürlükte olduğu dönem içinde yayımlanan 27 erteleme kararnamesinin 18'i kamu kesimine, 9'u ise özel kesime yönelik olmuştur.[38]

275 sayılı Kanun döneminde erteleme iki aşamalı olarak gerçekleşmiştir. İlk ertelemede 30 günlük, ikinci ertelemede ise 60 günlük bir süre öngörülmüştür. Dolayısıyla toplam en fazla 90 günlük bir erteleme süresi öngörülmüştür. Buna karşın, 2822 sayılı Kanun tek aşamada 60 günlük bir erteleme süresi öngörmüştür (Topalhan, 1997, s. 123). Kanun'un yürürlükte olduğu dönem içinde, erteleme kararnameleri ile ertelemede geçen işgünü 1.620 gün olmuştur. Ancak, ertelemede geçen 1620 günü tek başına bir süre olarak ele almak yanlış olacaktır. Zira, her erteleme kararnamesinin sadece bir işyerini kapsadığı düşünülerek bu rakama ulaşılmaktadır. Oysa, birçok erteleme kararnamesi birden çok işyerini kapsayacak

38 Bu verilere Resmi Gazete'nin tek tek incelenmesi sonucu ulaşılmıştır.

şekilde yayımlanmıştır. Örneğin, 1991 yılında 91/1413 sayılı erteleme kararnamesi, grev uygulanan 160 işyeri ile grev kararı alınan 100 işyerini kapsayacak şekilde toplam 260 işyeri ya da işletmeye yönelik olarak yayımlanmıştır. Bu noktada söz konusu erteleme kararnamesi ile aslında ertelemede geçen işgünü 60 gün değil, (260x60=15.600) gün olmuştur. Şüphesiz, bu tür örnekleri artırmak mümkündür.

Bu dönemde yayımlanan erteleme kararnamelerinden 360.000'den fazla işçi etkilenmiştir.[39] Dönem içinde en çok işçinin etkilendiği erteleme kararnamesi, Akbulut hükümeti döneminde Körfez Krizi nedeniyle 1991 yılında yayımlanmıştır. 91/1413 sayılı bu kararname toplam 136.000 işçiyi etkilemiştir. Yine, 1992 yılında Ankara ve İstanbul Büyükşehir Belediyeleri, bu illerin ilçe belediyeleri, İzmir Konak Belediyesi, Bursa İznik Belediyesi ve Trabzon Belediyesi ile bu belediyelere bağlı işyerleri için toplam 45.038 işçinin etkilendiği erteleme kararnamesi de, dönem içinde oldukça fazla işçinin etkilendiği bir kararname olmuştur.

27 erteleme kararnamesinin 600'den fazla işyerini kapsadığını söyleyebiliriz. Zira, daha önce belirttiğimiz üzere bir erteleme kararnamesi çoğu zaman yalnızca bir işyeri ya da işletmeyi değil, birden çok işyeri ya da işletmeyi kapsayacak şekilde yayımlanmıştır. Çitosan Genel Müdürlüğü'ne bağlı 21 işyeri ile 22 özel sektör işyerini aynı anda kapsayan 1990 yılı erteleme kararnamesi; Ankara ve İstanbul Büyükşehir Belediyeleri, bu illerin ilçe belediyeleri, İzmir Konak Belediyesi, Bursa İznik Belediyesi ve Trabzon Belediyesi ile bu belediyelere bağlı işyerlerini kapsayan 2000 yılı erteleme kararnamesi; Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve bağlı işyerlerini kapsayan 2001, 2003 ve 2004 tarihli erteleme kararnameleri görüşümüzü destekler niteliktedir.

Tablo 4 incelendiğinde dikkat çeken bir husus da, 1995 yılından itibaren erteleme kararnamelerinin etkilediği işçi sayısının da hızla azaldığıdır. Gerçekten, 1995 yılından sonra erteleme kararnamelerinden toplam 44.050 işçi etkilenmiştir. 1995 yılından sonra toplam 10 erteleme kararnamesinin yayımlandığı dikkate alındığında, söz konusu kararnamelerden etkilenen işçi sayısının oldukça az olduğu görülecektir (Çelik, 2016, s. 390 - 391).

39 Çelik, dönem boyunca alınan grev erteleme kararlarından yaklaşık 350.000 işçinin etkilendiğini belirtmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, Aziz Sınıf-Sendika-Siyaset (Türkiye Emek Tarihinden Kesitler), İmge Kitabevi, 1. Baskı, Ankara: 2016, s.364.

TABLO – 4: 2822 Sayılı Kanun Döneminde Grev Ertelemelerinden Etkilenen İşyerleri-İşletmeler ve İşçi Sayıları

YILLAR	İŞYERİ/İŞLETME	GREV ERTELEMESİNDEN ETKİLENEN İŞÇİ SAYISI	ERTELEME KARARNAMELERİNİN SEKTÖREL DAĞILIMI VE GÜN SAYISI			
			KAMU	ÖZEL	TOPLAM	GÜN
1985	Koruma Tarım İlâçları Anonim Şirketi'nin İstanbul/Kartal-Maltepe'de Kurulu Formülasyon Tesisleri ile Kocaeli/Derince'de Kurulu Klor-Alkali Tesisleri İşyerleri	641	-	1	1	60
1989	1. Türkiye Demir Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile Karabük Müessese Müdürlüğü, İskenderun Müessese Müdürlüğü ve bağlı İşyerleri 2. Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü ile Bağlı İşyerleri	24.000 4.470	2	-	2	120
1990	1. Çitosan Genel Müd. Bağlı 21 İşyeri ile 22 Özel Sektör Çimento Fabrikası 2. Türkiye Süt Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğü ile Bağlı İşyerleri 3. Goodyear Lastik, Türk Pirelli Lastik, Brisa Lastik San. (Lassa),VBR, Tuslog, Aafes - Eur - Tuax	19.395 1.680 8.502	2*	1	3	180
1991	Körfez Krizi Sebebiyle Grev Uygulanan 160 İşyeri, Grev Kararı Alınan 100 İşyeri (Toplam 260 İşyeri-İşletme)	136.000	1	-	1	60
1992	1. Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri 2. Ankara ve İstanbul Büyükşehir Belediyeleri, Bu İllerin İlçe Belediyeleri, İzmir Konak Belediyesi, Bursa İznik Belediyesi ve Trabzon Belediyesi ile Bu Belediyelere Bağlı İşyerleri	8.979 45.038	2	-	2	120
1993	Başbakanlık Basımevi Döner Sermaye İşletmesi işyeri	210	1	-	1	60
1995	1. Türk Hava Yollan Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü ile Bunlara Bağlı İşyerleri 2. Başbakanlık Basımevi Döner Sermaye İşletmesi işyeri 3. Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Genel Müdürlüğü İşyerleri 4. T.C.D.D. İşletmesi Genel Müdürlüğü'ne Bağlı Haydarpaşa, Mersin, İzmir, İskenderun, Samsun, Bandırma ve Derince Limanları İşyerleri; T.C.D.D. İşletmesi Genel Müdürlüğü ve Bağlı Ortaklıkları Olan Türkiye Lokomotif Sanayii A.Ş. (TÜLOMSAŞ), Türkiye Vagon Sanayii A.Ş. (TÜVESAŞ), Türkiye Demiryolu Makinaları Sanayii A.Ş. (TÜDEMSAŞ) Genel Müdürlükleri'nin Demiryolu Taşımacılığı İşkoluna Giren İşyerleri 5. Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğü ve Bağlı Ortaklıkları İşyerleri 6. Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları İşletmeleri Genel Müdürlüğü (SEKA) ve Bağlı İşyerleri 7. Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İzmir İşletmesi, Tekirdağ, Giresun, Antalya, Hopa, Trabzon ve İstanbul Liman İşletmeleri ve Bağlı İskeleleri	10.500 208 35.881 3.836 7.657 6.569 2.461	7**	-	7	420
2000	1. Türk Pirelli Lastikleri A.Ş. Good-Year Lastikleri A.Ş. Bridgestone Sabancı Las. San. A.Ş. 2. İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı, Bayrampaşa Belediyesi Başkanlığı, Gaziosmanpaşa Belediyesi Başkanlığı, Güngören Belediyesi Başkanlığı, Üsküdar Belediyesi Başkanlığı, Konak Belediyesi Başkanlığı, Karşıyaka Belediyesi Başkanlığı, Buca Belediyesi Başkanlığı 3. İstanbul İli Ümraniye Belediyesi'ne Bağlı İşyerlerinde	5000 12.000	2	1	3	180
2001	Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve Bağlı İşyerleri	6000	-	1	1	60
2002	Türk Pirelli Lastikleri A.Ş., Good-Year Lastikleri A.Ş., Bridgestone Sabancı Las. San. A.Ş.	5000	-	1	1	60
2003	1. Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş. İşyerleri 2. Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine Bağlı İşyerleri	- 5758	-	2	2	120
2004	1. Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine Bağlı İşyerleri 2. Türk Pirelli Lastikleri A.Ş., Good-Year Lastikleri A.Ş., Bridgestone Sabancı Las. San. A.Ş.	4892 5000	-	2	2	120
2005	Erdemir Madencilik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketine Bağlı İşyerleri	400	1	-	1	60

TOPLAM		360.077	18	9	27	1.620

TABLO AÇIKLAMALARI:
(*) 1990 yılında 90/347 sayılı kararname ile ertelenen Çitosan Genel Müd. bağlı 21 işyeri kamu; 22 çimento fabrikası ise özel kesimde yer almaktadır. Tabloda kamu olarak gösterilmiştir.
(**) 1995 yılında 95/7401 sayılı kararname ile ertelenen MKEK Genel Müdürlüğü grevleri kamu; Taksan Takım Tezgâhları A.Ş. grevi ise özel kesimde yer almaktadır. Tabloda kamu olarak gösterilmiştir.

KAYNAK: Aziz Çelik, Sınıf-Sendika-Siyaset (Türkiye Emek Tarihinden Kesitler), İmge Kitabevi, 1. Baskı, Ankara: 2016, ss.390-391; Milliyet E Arşiv. (Tablo tarafımızdan oluşturulmuştur.); İlyas Köstekli, 1950 – 2000: 50. Yılında Petrol – İş, Petrol – İş Yayını, 2000. (Tablo tarafımızdan oluşturulmuştur.)

3.4.1.4.2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Hükümetlere Göre Dağılımı, Erteleme Sayısı ve Gerekçesi

Tablo 5'den 2822 sayılı Kanun döneminde toplam 27 erteleme kararnamesinin yayımlanmış olduğu anlaşılmaktadır. En çok erteleme kararnamesi 50. ve 51. Çiller hükümetleri döneminde olmuştur. Bu dönemde toplam 7 erteleme kararnamesinin 2'si milli güvenlik, 4'ü milli güvenlik ve genel sağlık, 1 kararname ise herhangi bir gerekçe gösterilmeden yayımlanmıştır. 57. Ecevit hükümeti döneminde 5 erteleme kararnamesinin 3'ü milli güvenlik, 2'si ise genel sağlık gerekçeleri ile yayımlanmıştır. 59. Erdoğan hükümeti döneminde 5 kararnamesinin 4'ü milli güvenlik, 1'i ise milli güvenlik ve genel sağlık gerekçeleri ile yayımlanmıştır. 47. Akbulut hükümeti döneminde 4 kararnamesinin 3'ü milli güvenlik 1'i ise genel sağlık gerekçesiyle yayımlanmıştır. 45. ve 46. Özal hükümetleri döneminde 3 erteleme kararnamesinin 1'i milli güvenlik, 1'i genel sağlık, 1'i de milli güvenlik ve genel sağlık gerekçesi ile yayımlanmıştır.

Erteleme kararnamelerinden en çok işçinin etkilendiği dönem ise 47. Akbulut hükümeti dönemi olmuştur. Akbulut hükümeti döneminde yayımlanan erteleme kararnamelerinden toplam 163.897 işçi etkilenmiştir.

Tabloda ayrıca erteleme gerekçelerinin dağılımı da görülmektedir. Buna göre, 13 erteleme kararnamesi "milli güvenlik", 5 erteleme kararnamesi "genel sağlık", 7 erteleme kararnamesi "milli güvenlik ve genel sağlık" gerekçeleriyle yayımlanmıştır. 2 erteleme kararnamesinde ise gerekçe gösterilmemiştir.

Akbulut, Ecevit ve Erdoğan hükümetleri döneminde erteleme kararnamelerinde daha çok "milli güvenlik" gerekçesi kullanılmıştır. Çiller hükümetleri döneminde ise "milli güvenlik ve genel sağlık" gerekçelerinin ön plana çıktığını görmekteyiz. Özal ve Demirel hükümetleri döneminde ise dengeli bir dağılım olmuştur.

İlk defa 18 Kasım 2002 yılında iktidara gelen Ak Parti döneminde toplam 9 hükümet kurulmuştur. 58. Ak Parti Hükümeti ile başlayan süreç kesintisiz olarak devam etmiş ve çalışmamızın yapıldığı dönem itibariyle 66. Ak Parti Hükümeti iktidarı olarak varlığını sürdürmüştür. 58. Ak Parti Hükümeti'nin Başbakanı Abdullah Gül'dür ve bu dönemde herhangi bir erteleme kararnamesi yayımlanmamıştır. 2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu 2012 yılına kadar Ak Parti Hükümetleri döneminde yayımlanan 5 erteleme kararnamesi 59. Erdoğan hükümetine aittir (Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1985 - 2005).

Görüldüğü üzere, 2822 sayılı Kanun döneminde bir önceki döneme göre yayımlanan erteleme kararnameleri çok daha azdır. Ancak, erteleme kararnamelerinden etkilenen işyeri ya da işletme sayısının oldukça fazla olduğunu söyleyebiliriz.

57. Ecevit koalisyon hükümeti dışında sağ hükümetlerin iktidarda olduğu dönem içinde toplam 22 grev erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu yönüyle 275 sayılı Kanun dönemine benzer bir durum karşımıza çıkmakta ve sağ hükümetler döneminde daha fazla erteleme kararı verildiğini görmekteyiz.

275 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi bu dönemde de grev ertelemelerinde milli güvenlik gerekçesi ön plana çıkmıştır.

TABLO – 5: 2822 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin Hükümetlere Göre Dağılımı

YAYIMLANDIĞI RESMİ GAZETE	KARARNAME NO	HÜKÜMET	ERTELEME GEREKÇESİ				ERTELEME SAYISI		
			M.G.	G.S.	M.G./G.S.	G.Y.	Kamu	Özel	Toplam
20.02.1985	1985/9137	T. Özal/45	-	1	-	-	-	1	1
22.03.1989	1989/13874	T. Özal/46	1	-	-	-	1	-	1
07.09.1989	1989/14885	T. Özal/46	-	-	1	-	1	-	1
12.04.1990	1990/347	Y. Akbulut/47	1	-	-	-	1 (*)	-	1
25.06.1990	1990/572	Y. Akbulut/47	-	1	-	-	1	-	1
10.08.1990	1990/740	Y. Akbulut/47	1	-	-	-	-	1	1
27.01.1991	1991/1413	Y. Akbulut/47	1	-	-	-	1 (**)	-	1
29.05.1992	1992/3090	S. Demirel/49	-	-	1	-	1	-	1
12.08.1992	1992/3331	S. Demirel/49	-	1	-	-	1	-	1
06.05.1993	1993/4382	S. Demirel/49	-	-	-	1	1	-	1
23.03.1995	1995/6543	T. Çiller/50	1	-	-	-	1	-	1
06.10.1995	1995/7346	T. Çiller/51	-	-	-	1	1	-	1
17.10.1995	1995/7378	T. Çiller/51	-	-	1	-	1	-	1
17.10.1995	1995/7379	T. Çiller/51	-	-	1	-	1	-	1
17.10.1995	1995/7401	T. Çiller/51	1	-	-	-	1 (***)	-	1
17.10.1995	1995/7402	T. Çiller/51	-	-	1	-	1	-	1
17.10.1995	1995/7404	T. Çiller/51	-	-	1	-	1	-	1
05.05.2000	2000/542	B. Ecevit/57	1	-	-	-	-	1	1
24.08.2000	2000/1164	B. Ecevit/57	-	1	-	-	1	-	1
11.09.2000	2000/1375	B. Ecevit/57	-	1	-	-	1	-	1
08.06.2001	2001/2492	B. Ecevit/57	1	-	-	-	-	1	1
22.05.2002	2002/4103	B. Ecevit/57	1	-	-	-	-	1	1
01.07.2003	2003/5816	R.T. Erdoğan/59	1	-	-	-	-	1	1
08.12.2003	2003/6479	R.T. Erdoğan/59	1	-	-	-	-	1	1
14.02.2004	2004/6782	R.T. Erdoğan/59	-	-	1	-	-	1	1
21.03.2004	2004/6998	R.T. Erdoğan/59	1	-	-	-	-	1	1
01.09.2005	2005/9306	R.T. Erdoğan/59	1	-	-	-	1	-	1
TOPLAM			13	5	7	2	18	9	27

TABLO AÇIKLAMALARI:

*Akbulut hükümeti döneminde 1990/347 sayılı kararname ile ertelenen grevler, kamu ve özel işyerlerini kapsamakta olup, Tabloda "kamu" kısmında gösterilmiştir.

** Akbulut hükümeti döneminde 1991/1413 sayılı kararname ile ertelenen grevler, kamu ve özel işyerlerini kapsamakta olup, Tabloda "kamu" kısmında gösterilmiştir

*** 51. Çiller hükümeti döneminde 1995/7401 sayılı kararname ile ertelenen grevler, kamu ve özel işyerlerini kapsamakta olup, Tabloda "kamu" kısmında gösterilmiştir.

KAYNAK: Aziz Çelik, Sınıf-Sendika-Siyaset (Türkiye Emek Tarihinden Kesitler), İmge Kitabevi, 1. Baskı, Ankara: 2016, ss.390-391; Türker Topalhan, Türkiye'de Grev Ertelemesi, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi, , Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1997, ss.124-141 (Tablo tarafımızdan oluşturulmuştur).

3.4.1.5.2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı

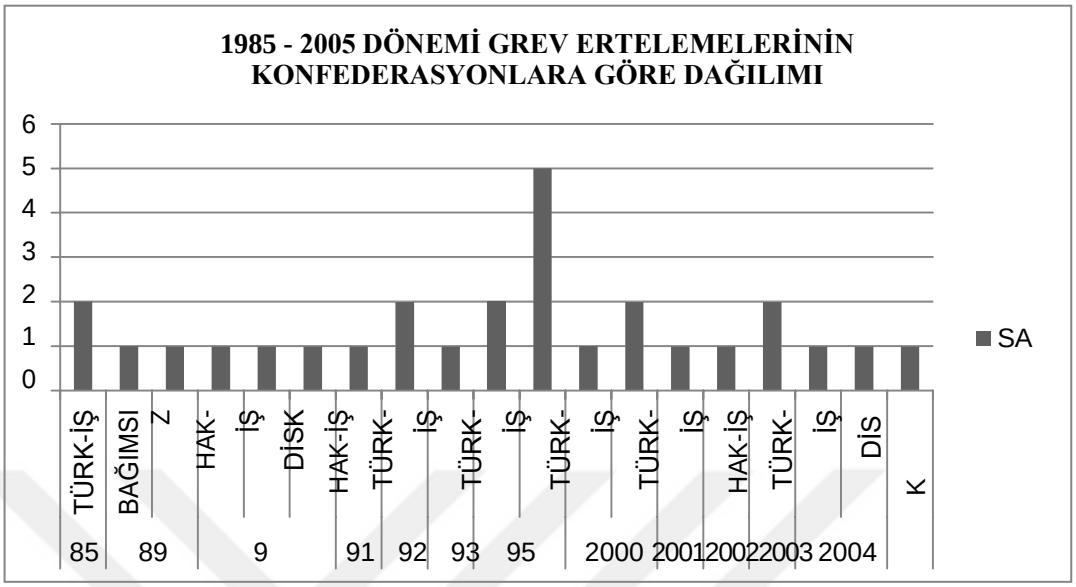
Grafik 4, 2822 sayılı Kanun döneminde ertelenen grevlerin konfederasyonlara göre dağılımını göstermektedir. Grafik incelendiğinde en çok erteleme kararnamesine maruz kalan konfederasyonun TÜRK-İŞ olduğunu görmekteyiz. Bu dönemde TÜRK-İŞ'e bağlı sendikalara yönelik toplam 18 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Aynı dönem içinde HAK-İŞ'e bağlı sendikalara yönelik 4 ve DİSK'e bağlı sendikalara yönelik 4 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Ayrıca, 1989 yılında Bağımsız Çelik-İş Sendikası'na yönelik 1 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır.[40]

Grev erteleme kararnamelerinin konfederasyonlara bağlı sendikaların özellikle "İmalat Sanayi" içinde yer alan "Demir-Çelik", "Kimya-Lastik", "Cam" ve "Çimento" işkollarında faaliyette bulunan işyerleri ve işletmelerinde yoğunlaştığını görmekteyiz.

Üye sayıları göz önünde bulundurulduğunda TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaların ertelenen grevlerinin fazla olması olağan bir durumdur.

40 Bu verilere dönem içinde grevleri ertelenen sendikaların bağlı oldukları konfederasyonlar tek tek tespit edilerek ulaşılmıştır.

GRAFİK – 4: 2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı



GRAFİK AÇIKLAMALARI:

*1990 yılında DİSK'e bağlı Laspetkim-İş Sendikası ile TÜRK-İŞ'e bağlı Türk Harb-İş Sendikası'nın grevleri aynı kararname ile ertelenmiş olduğundan toplam kısmında tek kararname olarak hesaplanmıştır.

**1991 grev erteleme kararnamesi (Kararname No:91/1413) 260 işyerini etkilemiştir. Bu nedenle tek kararname olsa da 18 sendikanın grevini etkilemiştir. Ancak grev kararı TÜRK – İŞ'e bağlı Tarım – İş Sendikası tarafından alındığından, erteleme kararnamesi TÜRK – İŞ'e yönelik olarak alınmıştır.

***1995 yılında toplam 7 erteleme kararnamesi yayımlanmış olmasına rağmen yayımlanan kararnamelerle birden çok işyeri ve dolayısıyla birden çok sendika etkilenmiştir. (Kararname No:95/7401, Kararname No:95/7402, Kararname No:95/6543; 95/7346; 95/7378; 95/7379; 95/7404) Bu nedenle erteleme kararnameleri birden çok konfederasyonu etkilese de yine tek kararname olarak değerlendirilmiştir.

KAYNAK: Aziz Çelik, Sınıf-Sendika-Siyaset (Türkiye Emek Tarihinden Kesitler), İmge Kitabevi, 1. Baskı, Ankara: 2016, ss.390-391 (Grafik tarafımızdan oluşturulmuştur).

3.4.2. 2822 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Niteliksel Analizi

2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönem içinde 1990'lı yıllar, grev eğiliminin giderek yükseldiği ve tepe noktasına ulaştığı yıllardır. 1995 sonrasında ise sert bir düşüş başlamıştır. Diğer taraftan, greve katılan işçi sayılarında da ciddi değişiklikler olduğu görülmektedir. 1985 – 1995 arası dönemde greve katılan işçi sayısı yıllık ortalama 60.000 iken, bu sayı 1995 – 2000 yılları arasında 9.000, 2000 sonrasında ise 5.000 civarına gerilemiştir (Çelik, 2015b, s. 183-184).

Bakanlar Kurulu, 2822 sayılı Kanun'un 33. ve 34. maddelerine dayanarak bazen "milli güvenlik", bazen "genel sağlık", bazen de "milli güvenlik ve genel sağlık" gerekçeleri ile grev ertelemesi yoluna gitmiştir.

İç hukukta bir taraftan Anayasa ile diğer taraftan da Kanunlar ile verilmiş bir hakkın yine Kanun ile ve yürütme organı kararı ile kullandırılmaması, endüstri ilişkilerine ve toplu iş ilişkilerine büyük zararlar vermektedir. Gerçekten, Anayasa'nın 54. maddesi, *"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip olduklarını"* belirterek, grev hakkını anayasal teminat altına almıştır. 1982 Anayasası'na paralel olarak hazırlanıp yürürlüğe konulan 2822 sayılı Kanun'un 25. maddesi, *"Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev, kanuni grevdir"* ifadesiyle grevi tanımlamıştır. Yine, Kanun'da grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve işyerleri ile geçici grev yasakları belirtildikten sonra, Kanun'un 33. maddesi ile grev ve lokavtın ertelenebileceği durumlar düzenlenmiştir. 2822 sayılı Kanun'un 33. maddesine göre, erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamaması üzerine uyuşmazlığın YHK tarafından çözüme kavuşturulabileceği belirtilmiştir. Bu durumda grev hakkı ortadan kalkmakta, zorunlu tahkim yolu ile uyuşmazlık çözümlenmektedir. Uyuşmazlığın zorunlu tahkim yoluyla çözümlenmesi, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmelerine aykırılık teşkil etmektedir. Nitekim, işçi sendikaları tarafından Kanun'un 33. maddesi şikayet konusu olarak ILO'ya götürülmüş ve sözleşmelerin uygulanmasını denetleyen Uzmanlar Komisyonu'nun raporuna dayalı olarak bu madde eleştiri konusu olmuştur (ILO, 1989, s. 317).

2822 sayılı Kanun'un grev ertelemesine ilişkin uygulamaları, SÖK'ün kabul ettiği "dar anlamda" kullanımın ötesine geçmiştir. Hatta zaman zaman hükümetler siyasi anlamda yıpranmamak için özellikle kamu kesiminde çalışan işçilerin grev hakkına müdahalelerde bulunmuşlardır (Topalhan, 1997, s. 155). Ağustos 1990, Ocak 1991 ve Ekim 1995 yıllarında yoğun ve çok sayıda işyerini kapsayan grev ertelemeleri yaşanmıştır. Bu grev ertelemelerinin tümünde milli güvenlik, bazılarında milli güvenliğe ek olarak genel sağlık gerekçeleri kullanılmıştır. Nisan 1990'da hem özel hem de kamu çimento fabrikalarında grevlerin milli güvenlik kapsamında değerlendirilmesini gerektirecek herhangi bir gelişme söz konusu değildir (Çelik, 2016, s. 365). 1995 yılında Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı ve bağlı işyerlerindeki grevin milli güvenlik gerekçesiyle, Türkiye Şeker Fabrikaları Genel

Müdürlüğü'ndeki grevin ertelenmesinin genel sağlıkla ilişkilendirilmesi, Bakanlar Kurulu'nca bu kavramların geniş anlamda kullanıldığını göstermektedir (Topalhan, 1997, s. 155).

1995 grev erteleme dalgasından sonra uzunca bir süre grev ertelemesi yaşanmamıştır. 2000 yılında tekrar başlayan grev ertelemeleri daha çok genel sağlık gerekçeli olmuştur. Gerçekten, 2000 yılındaki 3 erteleme kararnamesinin 2'si genel sağlık, 1'i de milli güvenlik gerekçesine dayandırılmıştır. Ertelenen grevlerin 1'i "Lastik", 2'si de "Genel İşler" işkolunda gerçekleşmiştir. "Lastik" işkolunda 2000, 2002 ve 2004 yıllarında toplu iş sözleşmesi döneminde milli güvenlik gerekçesi ile grev ertelemesi yaşanmıştır. Yine cam sektöründe 2001, 2003 yıllarında milli güvenlik gerekçeli, 2004 yılında ise milli güvenlik ve genel sağlık gerekçeli grev ertelemeleri yaşanmıştır. 2005 yılına gelindiğinde 1 erteleme yapıldığını ve bu ertelemenin "Madencilik" işkolunda ve milli güvenlik gerekçesi ile gerçekleştiğini görmekteyiz. (Çelik, 2016, s. 374), (Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1985 – 2005).

275 sayılı Kanun döneminde açıkladığımız sorunlar, 2822 sayılı Kanun döneminde de devam etmiştir. Şöyle ki, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararlarının bu dönemde de ekonomik gerekçelerle alındığı görülmektedir. Nitekim, grevi ertelenen sendikalar tarafından Danıştay'a yapılan başvurularda erteleme kararlarının ekonomik gerekçelerle alındığı vurgusu yapılmıştır. Diğer taraftan, gerek Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararı alması için, gerekse Danıştay süreci devam ederken işverenler ile işveren kuruluşlarının ciddi baskı yaptıkları görülmektedir. Bu baskıların Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararlarında etkili olduğu görülmektedir. Hatta zaman zaman Danıştay'ın dahi çelişkili kararlar almasına yol açtığı söylenebilir. Danıştay birçok kararında ekonomik gerekçeler ile grevin ertelenemeyeceğini belirtse de, bazı kararlarında ekonomik gerekçeler ile milli güvenlik arasında bağlantı kurmuştur.

Grev erteleme kararlarında Bakanlar Kurulu'nun geniş yorumlama yolunu tercih ettiğini görmekteyiz. Gerek yargı kararlarında, gerekse doktrinde grev erteleme gerekçelerinin dar yorumlanması gerektiği yönünde görüş birliği varken, Bakanlar Kurulu'nun aksi bir yolu tercih etmesi kanaatimizce son derece isabetsiz olmuştur. Dönemler ve yasalar değişmiş olmasına rağmen Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme tarzı değişmemiştir. Bu durum, uluslararası normlarla çelişmektedir.

3.5.6356 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREVLERİN ANALİZİ

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 6356 sayılı Kanun döneminde 2013 yılından 2018 yılına kadar yayımlanan Çalışma Hayatı İstatistikleri'ne göre, toplam 117 grev yaşanmıştır. Bu grevlere 43.816 işçi katılmış olup, işgünü kaybı 1.037.451 gün olmuştur. Dönem içinde özel sektörde yaşanan grevlerde ise işgünü kaybı 1.091.470 gün olmuştur (Çalışma Hayatı İstatistikleri: 2013 - 2018).

6356 sayılı Kanun'un çalışmamıza konu olan 6 yıllık döneminde en çok grevin yaşandığı işkolu "İmalat Sanayi" olmuştur. Bu dönemde "İmalat Sanayii"nde 86 grev yaşanmıştır. Bu rakam diğer işkollarında gerçekleşen grevlerin iki katından fazla bir rakama isabet etmektedir. Gerçekten, "Madencilik ve Taş Ocakları", "Hizmet", "Banka, Finans ve Sigorta", "Taşımacılık, Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk", "Genel İşler" işkollarında dönem içinde toplam 31 grev yaşanmıştır.

Türkiye'de 21. yüzyılın başlarında sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkından oluşan toplu çalışma haklarında çok ciddi bir aşınma yaşanmıştır. Aslında 1960 -1980 dönemi hariç, Türkiye tarihinin büyük bölümünde sendikal hakların yok sayıldığını veya ihlal edildiğini görmekteyiz (Çelik, 2015b, s. 157-158). 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren hızlanan bu süreç, 2000'li yıllarda da devam etmiştir. 6356 sayılı Kanun'un 07.10.2012 tarihinde yürürlüğe girmesi ile birlikte yeni Kanun döneminde de toplu çalışma haklarındaki kötüye gidiş devam etmiştir.

Grev etkinliğindeki azalma, esnek üretim politikalarının hak arama mücadelesini gerileten etkisi olarak okunmalıdır. Dünya'da grevlerdeki azalma ekonominin sektörel yapısındaki değişim ile ilgilidir. Madencilik ve imalat sanayii gibi alanların küçülmesi belirleyicidir. Bu işkolları geleneksel olarak sendikaların güçlü olduğu işkollarıdır. Hizmetler işkolu ise sendikasızdır ve bağlantılı olarak işçi sınıfının daha örgütsüz olduğu işkoludur (Belek, 2018, s. 247-248). İstihdamın yapısındaki dönüşüm, Türkiye'de sendikacılığın sosyolojik zeminini büyütmektedir.

1980 yılında %53 olan "tarımsal" istihdamın payı 2014 yılında %21'e gerilemiştir. "Sanayi" istihdamı oranında büyük bir değişiklik yaşanmazken, "hizmet" istihdamı 1980'lerde %26 iken TUİK'in 2014 verilerine göre %52'ye yükselmiştir. (Çelik, 2015b, s. 165). Dolayısıyla, hizmetler sektöründeki artış, sendikasız işçi kitlelerinin oluşumuna da kaynaklık etmiştir.

6356 sayılı Kanun'un 2013 – 2018 yılları arasını kapsayan 6 yıllık döneminde diğer dönemlerde olduğu gibi grevlerin altında siyasal, ekonomik ve sosyal nedenlerin yattığını söyleyebiliriz. Bu dönemde yaşanan grevlerin neredeyse %90 özel kesim işyerlerinde gerçekleşmiş, dolayısıyla kamu kesimi grevleri görece çok daha düşük seviyede kalmıştır. Özel ve kamu kesimi grevlerinin toplamı ise son derece düşük seviyelerde kalmıştır. Bu durumu Çelik'in deyimi ile "vesayet sendikacılığı" ile açıklamak yerinde olacaktır. Kamu kesiminde MEMUR-SEN ve özel kesimde ise TÜRK-İŞ resmi devlet politikasını benimsemişlerdir. Bu durum çatışmacı toplu iş uyuşmazlığı yerine, uzlaşmacı bir politika ile uyuşmazlıkların çözümlenmesi sonucunu beraberinde getirmiştir.

3.6.6356 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GERÇEKLEŞEN GREV ERTELEMELERİ

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra grev ertelemelerine yönelik üç önemli değişiklik meydana gelmiştir. Bu değişikliklerden birincisi, 24 Haziran 2018 tarihine kadar Bakanlar Kurulu'na, bu tarihten sonra ise Cumhurbaşkanı'na grev erteleme yetkisi tanınmış olmasıdır. İkincisi, 2016 yılına kadar "milli güvenlik" ve "genel sağlık" gerekçeleri ile grev ertelemesi yapılırken bu tarihten sonra "bankacılık sektöründe finansal ve ekonomik istikrar" ve "büyükşehir belediyelerinin şehiriçi toplu taşıma hizmetlerinin" de erteleme gerekçelerine eklenmesidir. Üçüncüsü ise, Anayasa Mahkemesi'nin 14.11.2019 tarihli kararıyla "bankacılık sektöründe finansal ve ekonomik istikrar" ve "büyükşehir belediyelerinin şehiriçi toplu taşıma hizmetleri" gerekçeleri ile grev ertelemelerini iptal etmesidir.

6356 sayılı Kanun'un 7 yıllık dönemini ele alarak, bu dönem içinde yaşanan grev ertelemelerinin niceliksel ve niteliksel boyutuna aşağıda değineceğiz.

3.6.1. 6356 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Niceliksel Analizi

6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanun döneminde geçerli olan erteleme müessesesini benimsemiş olup, 60 günlük erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamaması durumunda zorunlu tahkim olarak YHK kararı ile toplu iş sözleşmesinin bağıtlanması prensibini benimsemiştir. Çalışmamızı hazırladığımız 2020 Haziran ayına kadar ise toplam 11 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır.

Aşağıda erteleme kararnamelerinin niceliksel analizi yapılırken söz konusu erteleme kararnamelerinin işkollarına göre dağılımı ele alınacak, erteleme kararnamelerinden etkilenen işyeri ve işletme sayısı ile işçi sayılarına değinilecektir. Hemen sonrasında erteleme kararnamelerinin hükümetlere ve konfederasyonlara göre dağılımı incelenecektir.

3.6.1.1.6356 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı

Tablo 6'da 2014 – 2019 dönemi grev ertelemelerinin işkollarına göre dağılımı görülmektedir. 6356 sayılı Kanun döneminde hükümet tarafından ilk erteleme kararnamesi 2014 yılında yayımlanmıştır. 2014 yılında toplam 2 erteleme kararnamesi yayımlanmış olup, bu kararnamelerin 1'i "İmalat Sanayii"ne, 1'i de "Madencilik ve Taş Ocakları" işkoluna yönelik olmuştur. Aynı yıl "İmalat Sanayii"nde 8, "Madencilik ve Taş Ocakları" işkolunda ise 2 grev yaşanmıştır.

2015 yılında yalnızca 1 erteleme kararnamesi yayımlanmış olup, bu erteleme kararnamesi "İmalat Sanayii'ne yöneliktir. Aynı yıl "İmalat Sanayii"nde 19 grev yaşandığı görülmektedir.

2016 yılında herhangi bir erteleme kararnamesi yayımlanmamıştır.

2017 yılında toplam 5 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu erteleme kararnamelerinin 4'ü "İmalat Sanayii"ne, 1'i ise "Banka, Finans ve Sigorta" işkoluna yöneliktir. Aynı yıl "İmalat Sanayii"nde 19, "Banka, Finans ve Sigorta" işkolunda ise 1 grev yaşandığı görülmektedir.

2018 yılında toplam 2 erteleme kararnamesi yayımlanmış olup, bu erteleme kararnamelerinin ikisi de "İmalat Sanayii"ne yöneliktir. Aynı yıl "İmalat Sanayii"nde 8, "Madencilik ve Taş Ocakları" işkolunda 1, "Taşımacılık, Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk" işkolunda 2, "Genel İşler" işkolunda ise 1 grev yaşanmıştır.

2019 yılında 1 erteleme kararnamesi yayımlanmış olup, bu erteleme kararnamesi "Taşımacılık, Gemi Yapımı ve Deniz Taşımacılığı, Ardiye ve Antrepoculuk" işkoluna yöneliktir. Çalışmamızın hazırlanması sırasında 2019 yılı Çalışma Hayatı İstatistikleri verileri yayımlanmadığından aynı yıl yaşanan grevlere değinilmemiştir.

2014 – 2019 yılları arasında ertelenen grevlerin diğer kanunlar döneminde olduğu gibi büyük oranda "İmalat Sanayii"ne yönelik olduğunu görmekteyiz. Ertelenen grevler "İmalat Sanayii" içinde daha çok "Petrol", "Metal" ve "Cam" işkollarına yöneliktir.

TABLO – 6: 6356 Sayılı Kanun Dönemi (2014 – 2019) Grev Ertelemelerinin İşkollarına Göre Dağılımı

YILLAR	İŞKOLLARI						TOPLAM
	İmalat Sanayi • Petrol, Kimya, Lastik, Plastik ve İlaç • Gıda Sanayi • Metal • Çimento, Toprak ve Cam Sanayi • Ağaç ve Kâğıt • Dokuma, Hazır Giyim ve Deri	Madencilik ve Taş Ocakları	Hizmet • Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar • Konaklama ve Eğlence Yerleri	Banka, Finans ve Sigorta	Taşımacılık, Gemi Yapımı ve Deniz Taş., Ardiye ve Antrepoculuk	Genel İşler • Savunma • Basın, Yayın ve Gazetecilik • Belediye İşleri	
2013	-	-	-	-	-	-	-
2014	1	1	-	-	-	-	2
2015	1	-	-	-	-	-	1
2016	-	-	-	-	-	-	-
2017	4	-	-	1	-	-	5
2018	2	-	-	-	-	-	2
2019	-	-	-	-	1	-	1
TOPLAM	8	1	-	1	1	-	11

KAYNAK: 2014 – 2019 Yıllarına Ait Resmi Gazete Verileri (Tablo tarafımızdan oluşturulmuştur.)

3.6.1.2.6356 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerden Etkilenen İşyerleri ve İşletmeleriyle İşçi Sayıları

6356 sayılı Kanun'un 7 yıllık döneminde yayımlanan 11 erteleme kararnamesinin yaklaşık 850 işyerini etkilediğini görmekteyiz. Bu erteleme kararnamelerinin 10'u özel sektör işyerlerine, 1'i kamu sektörüne yöneliktir. Özellikle, 2017 yılındaki Akbank grevinin ertelenmesi sonucu yaklaşık 600 şube söz konusu erteleme kararnamesinden etkilenmiştir. Yine, 2018 yılında ertelenen MESS Grup Toplu İş Sözleşmesinden 179 işyeri etkilenmiştir. 2015 yılında ertelenen MESS Grup Toplu İş Sözleşmesi ise 38 işyerini etkilemiştir. 2017 yılında ertelenen EMİS Grup Toplu iş sözleşmesi 13 işyerini, 2014 yılında ertelenen Şişecam grevi 10 işyerini, 2017 yılında ertelenen Şişecam grevi 7 işyerini etkilemiştir. Görüldüğü üzere, yalnızca bir erteleme kararnamesiyle bazen yüzlerce, bazen de onlarca işyeri veya işletme etkilenmiştir.

Erteleme kararnamelerinde kaybolan işgünü sayısı bakımından, 2822 sayılı Kanun ile benzer bir tablo ortaya çıkmaktadır. Zira, bir erteleme kararnamesi ile 60

günlük işgünü kaybı yaşanmış gibi görünse de, gerçekte birden çok işyerinin etkilendiği düşünüldüğünde bu rakamın çok daha fazla olduğu görülecektir. 11 erteleme kararnamesi ile işgünü kaybı 660 gün olarak görünmesine rağmen, gerçekte çok daha fazladır. Zira, sadece Akbank grevinin ertelenmesi ile 600 şube bu erteleme kararnamesinden etkilendiğinden, işgünü kaybı (600x60) = 36.000 gün olmuştur. Benzer örnekleri MESS, EMİS ve Şişe-Cam grevlerini dikkate alarak çoğaltmak mümkündür.

Bu dönemde 11 erteleme kararnamesi yaklaşık 177.000 işçiyi etkilemiştir. 2018 yılında MESS Grup Toplu İş Sözleşmesine yönelik olarak yayımlanan erteleme kararnamesi 130.000 işçiyi etkilemiştir. Yine, 2015 yılında MESS Grup Toplu İş Sözleşmesine yönelik olarak yayımlanan erteleme kararnamesinden 15.000 işçi etkilenmiştir. 2017 yılında Akbank'ın yaklaşık 600 şubesindeki grevlere yönelik yayımlanan erteleme kararnamesinden ise 14.000 işçi etkilenmiştir. Geriye kalan 8 erteleme kararnamesinden 17.984 işçi etkilenmiştir.

TABLO – 7: 6356 Sayılı Kanun Döneminde Grev Ertelemelerinden Etkilenen İşyerleri-İşletmeler ve İşçi Sayıları

YILLAR	İŞYERİ/İŞLETME	GREV ERTELEMESİNDEN ETKİLENEN İŞÇİ SAYISI	ERTELEME KARARNAMELERİNİN SEKTÖREL DAĞILIMI VE ERTELEMEDE GEÇEN GÜN SAYISI			
			KAMU	ÖZEL	TOPLAM	GÜN
2014	1. Şişecam (6 İşletme-10 İşyeri)	5.800	-	2	2	120
	2. Çayırhan ve Çöllolar Kömür İşl. (3 İşletme)	1.152				
2015	MESS Grup TİS (38 İşyeri)	15.000	-	1	1	60
2017	1. Asil Çelik	600	-	5	5	300
	2. EMİS Grup TİS Kapsamı (13 Fabrika)	2.200				
	3. Akbank (600 Şube)	14.000				
	4. Şişecam (4 İşletme-7 İşyeri)	6.500				
	5. Mefar İlaç	500				
2018	1. MESS Grup TİS (179 İşyeri)	130.000	-	2	2	120
	2. Soda Kromsan-Şişecam	890				
2019	İzmir Banliyö Sistemi A.Ş. (İZBAN)	342	1	-	1	60
TOPLAM		176.984	1	10	11	660

KAYNAK: 2014 – 2019 Yıllarına Ait Resmi Gazete Verileri (Tablo tarafımızdan oluşturulmuştur.)

3.6.1.3.6356 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Hükümetlere Göre Dağılımı, Erteleme Gerekçesi ve Erteleme Sayısı

Tablo 8, grev ertelemelerinin hükümetlere göre dağılımını göstermektedir. 6356 sayılı Kanun döneminde yayımlanan bütün erteleme kararnameleri Ak Parti Hükümetleri'ne aittir. 61, 62, 63, 64, 65 Ak Parti Hükümetleri döneminde ve Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi döneminde 11 erteleme kararnamesinin yayımlandığını görmekteyiz.

Hatırlanacağı üzere 59. Erdoğan hükümeti döneminde ertelenen 5 grev, 2822 sayılı Kanun dönemine rastlamaktadır. 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Kanun döneminde grev ertelemelerine 2014 yılından itibaren başlanmıştır. 2014-2019 yılları arasındaki toplam 11 erteleme kararnamesinin 7'si "milli güvenlik", 1'i "genel sağlık", 1'i "genel sağlık ve milli güvenlik", 1'i "ekonomik ve finansal istikrar" ve 1'i de "şehiriçi toplu taşıma hizmetleri" gerekçesi ile yayımlanmıştır.

2014 yılında 61. Erdoğan hükümeti döneminde 2 grev ertelenmiştir. Erteleme kararnamelerinin biri "milli güvenlik", biri de "genel sağlık ve milli güvenlik" gerekçeleri ile yayımlanmıştır. 2015 yılında yalnızca 1 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararname 62. Davutoğlu hükümeti döneminde yayımlanmış olup, erteleme gerekçesi olarak "milli güvenlik" gösterilmiştir. 2017 yılında 65. Yıldırım hükümeti döneminde 5 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 3'ü "milli güvenlik", 1'i "genel sağlık", 1'i de "ekonomik ve finansal istikrar" gerekçelerine yönelik olmuştur. 2018 yılında 65. Yıldırım hükümeti döneminde 2 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Her iki erteleme kararnamesi de "milli güvenlik" gerekçesine dayandırılmıştır. 2019 yılında Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi döneminde 1 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararname "şehiriçi toplu taşıma hizmetleri" gerekçesine dayandırılmıştır.

Tablo 8'e yönelik ele alınması gereken bir konu da grevlerin kamu ve özel sektör işyerlerine göre dağılımıdır. 61. Erdoğan, 62. Davutoğlu, 65. Yıldırım hükümetleri dönemi ile Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi döneminde 2014 – 2019 yılları arasında yayımlanan erteleme kararnamelerinin 10'u özel sektör, 1'i ise kamu sektörüne yönelik olmuştur.

Tablo 8, 7 yıllık dönem içinde gerçekleşen erteleme kararnamelerinin dağılımını göstermektedir. Burada ele alınması gereken en önemli husus tabloda gösterilen 7 yıllık döneme yansıyan 11 erteleme kararnamesi değil, bu

kararnamelerle tabloda gösterilmeyen ne kadar işyeri veya işletmenin söz konusu erteleme kararnamesinden etkilendiğidir. Zira, bir erteleme kararnamesi birden fazla işyeri ya da işletmeyi etkilemiştir. Örneğin, 2014/6524 karar sayılı erteleme kararnamesinde, *"Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde"* denilmek suretiyle erteleme kararı alınmıştır. Yalnızca 1 işletme için alınmış gibi görünen bu erteleme kararnamesi gerçekte Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş.'nin 6 ayrı şirketine bağlı 10 işyerinde uygulanmasına başlanmış grevi ertelemiştir. 2014/6691 sayılı 1 erteleme kararnamesi üç ayrı işyerini (Park Teknik Elektrik Madencilik Turizm Sanayi ve Ticaret A.Ş.'ye ait Çöllolar, Çayırhan ve Tunçbilek) etkilemiştir. 2015/7251 sayılı 1 erteleme kararnamesi, grev uygulanmasına başlanmış 20 işyeri ile grev kararı alınmış 18 işyerini etkilemiştir. Diğer bir deyimle, yalnızca 1 erteleme kararnamesi ile 38 işyeri bu erteleme kararnamesinden etkilenmiştir. Örnekleri artırmak mümkündür. Özet olarak 11 erteleme kararnamesi 850 işyeri veya işletmeyi etkilemiştir. Dolayısıyla, erteleme kararnamelerinin az olması etkilenen işyeri veya işletme sayılarının da az olduğu anlamına gelmemektedir.

TABLO – 8: 6356 Sayılı Kanun Dönemi Grev Ertelemelerinin Hükümetlere Göre Dağılımı

YAYIMLANDIĞI RESMİ GAZETE	KARARNAME NO	HÜKÜMET	ERTELEME GEREKÇESİ					ERTELEME SAYISI		
			M.G.	G.S.	G.S./M.G.	EFİ.	ŞİTT.	Kamu	Özel	Toplam
29043	2014/6524	R.T.Erdoğan (61)	1	-	-	-	-	-	1	1
29070	2014/6691	R.T.Erdoğan (61)	-	-	1	-	-	-	1	1
29252	2015/7251	A.Davutoğlu (62)	1	-	-	-	-	-	1	1
29952	2017/9744	B.Yıldırım (65)	1	-	-	-	-	-	1	1
29954	2017/9752	B.Yıldırım (65)	1	-	-	-	-	-	1	1
30013	2017/10038	B.Yıldırım (65)	-	-	-	1	-	-	1	1
30073	2017/10327	B.Yıldırım (65)	1	-	-	-	-	-	1	1
30087	2017/10430	B.Yıldırım (65)	-	1	-	-	-	-	1	1
30303	2018/11225	B.Yıldırım (65)	1	-	-	-	-	-	1	1
30429	2018/11832	B.Yıldırım (65)	1	-	-	-	-	-	1	1
556 Sayılı C.başkanlığı Kararı	2019/556	C.başkanlığı Hükümet Sistemi	-	-	-	-	1	1	-	1
TOPLAM	-	-	7	1	1	1	1	1	10	11

KAYNAK: 2014 – 2019 Yıllarına Ait Resmi Gazete Verileri (Tablo tarafımızdan oluşturulmuştur.)

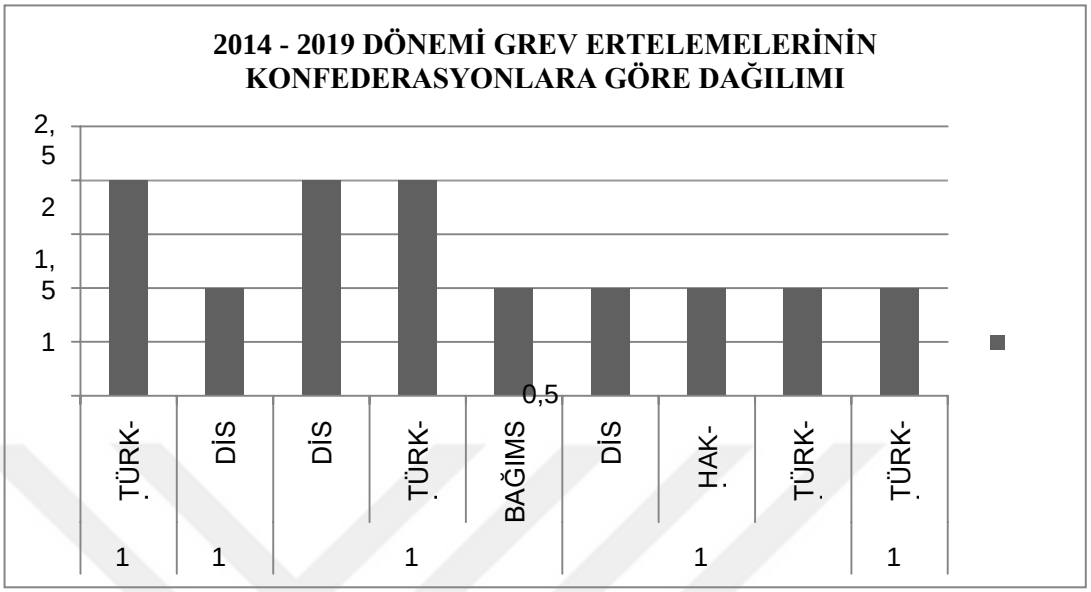
3.6.1.4.6356 Sayılı Kanun Döneminde Ertelenen Grevlerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı

Grafik 5, 2014 – 2019 yılları arasında yayımlanan erteleme kararnamelerinin konfederasyonlara göre dağılımını göstermektedir. Grafik incelendiğinde TÜRK-İŞ üyesi sendikalara yönelik 6, DİSK üyesi sendikalara yönelik 4 ve BAĞIMSIZ sendikalara yönelik 1 erteleme kararnamesi yayımlandığını görmekteyiz. 1 erteleme kararnamesi TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ konfederasyonlarına bağlı sendikalara yönelik olarak (Türk Metal, Birleşik Metal ve Çelik-İş) MESS Grup TİS görüşmelerinin olumsuz sonuçlanması üzerine alınan grev kararına yönelik olarak 2018 yılında yayımlanmış olup, grafikte yalnızca DİSK bünyesi içinde gösterilmiştir.

Grafik 5 konfederasyonların ertelenen grevlerinin, toplam erteleme kararnamelerine yüzdesel olarak oranlanması ile elde edilmiştir. Buna göre, TÜRK – İŞ'e bağlı sendikalara yönelik 6 erteleme kararnamesinin dönem içindeki toplam erteleme kararnamelerine oranlanması sonucunda %54,55'lik; DİSK'e bağlı sendikalara yönelik 4 erteleme kararnamesinin dönem içindeki toplam erteleme kararnamelerine oranlanması sonucunda %36,36'lık; BAĞIMSIZ sendikalara yönelik 1 erteleme kararnamesinin dönem içindeki toplam erteleme kararnamelerine oranlanması sonucunda %9,09'luk bir orana ulaşılmaktadır.

Grafik 5 incelendiğinde dikkat çeken husus, 6356 sayılı Kanun döneminde de önceki dönemlerde olduğu gibi daha az üyeye sahip olan DİSK'in ertelenen grevlerinin TÜRK-İŞ ile sayısal olarak birbirine yakın çıkmasıdır. Bünyesinde en çok işçiyi barındıran TÜRK-İŞ'in toplu iş uyuşmazlıklarında izlediği uzlaşmacı anlayışın böyle bir tablonun ortaya çıkmasında etkili olduğu kanaatindeyiz. HAK-İŞ ise resmi devlet ideolojisini benimsediğinden MESS Grup TİS hariç herhangi bir grev ertelemesi ile karşı karşıya kalmamıştır.

GRAFİK – 5: 6356 Sayılı Kanun Döneminde Grev Ertelemelerinin Konfederasyonlara Göre Dağılımı



TABLO AÇIKLAMALARI:
*2018 yılında MESS Grup bünyesi içinde alınan grev kararı üç konfederasyonu ilgilendirmekte (TÜRK – İŞ, HAK – İŞ ve DİSK) olup, grafikte toplam erteleme kararnameleri içinde yalnızca DİSK baz alınmıştır.
KAYNAK: 2014 – 2019 Yıllarına Ait Resmi Gazete Verileri (Tablo tarafımızdan oluşturulmuştur.)

3.6.2. 6356 Sayılı Kanun Döneminde Gerçekleşen Grevlerin Niteliksel Analizi

Hatırlanacağı üzere, neoliberal dönüşümün çalışma ilişkileri alanına yansıması, hem ulusal hem de uluslararası düzeyde, emek piyasalarının esnekleştirilmesi söylemine dayanmaktadır. Adına "esneklik" denilen uygulama programının kapsamına ilişkin çalışmalar, bunun, aslında çalışma ilişkilerinin piyasacı birikim doğrultusunda sermayenin lehine olacak şekilde yeniden kurgulanmasından ibaret olduğunu ortaya koymaktadır (Akpınar, 2018, s. 108-109). Nitekim, Türkiye'de de 10.06.2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun gerekçesinde esneklik, "küresel rekabetin" zorunlu olarak gündeme getirdiği bir olgu olarak ifade edilmiştir. (Özveri, 2015, s. 127). 2010 yılında göreve gelen TÜSİAD başkanı Ümit Boyner, esnek istihdama vurgu yapmıştır. Esnek istihdam işçilerin yalnızca kıdem tazminatı, ücretten alınan vergiler, kısa süreli iş sözleşmeleri vb. üzerinde etkili olmamakta, aynı zamanda sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev haklarını da olumsuz yönde etkilemektedir. ILO, tüm dünyada yayılmakta olan bu istihdam şeklini

"güvencesizleştirme" olarak adlandırmaktadır (Sönmez, 2010, s. 192). Güvencesizliği yalnızca iş güvencesizliği olarak değil, aynı zamanda istihdam biçimlerinin güvencesizliği ve gelir güvencesizliği olarak anlamak gerekmektedir (Bağımsız Sosyal Bilimciler, 2015, s. 73-75). Hatta güvencesizliği, sosyal güvencesizlik, sendikal güvencesizlik, demokratik güvencesizlik, irade güvencesizliği diye arttırmak mümkündür. Sendikal güvencesizliği, iş güvencesizliği ve istihdam biçimlerinin güvencesizliği ile birlikte düşünmek gerekmektedir. Türkiye'de iş güvencesinin olmaması, sendikalaşma önünde en önemli engellerden biridir. Türkiye'de son dönem kapitalist emek süreci düzenlemeleri, "Japon Modeli", "insan kaynakları yönetimi" ve "toplam kalite yönetimi" gibi farklı adlandırmalarla, sendikayı tümüyle süreç dışında bırakmayı hedeflemektedir. Böylece artık sınıf temelli toplumsal kutuplaşmaya ve sınıflar arasındaki çatışmaya dayalı örgütlenmenin sona erdiği, bunun yerine toplumsal çıkar grupları arasında uzlaşmaya ve dayanışmaya dayalı bir ekonomik ve siyasal yapının gelişmekte olduğu ileri sürülmektedir (Yücesan Öztürk, 2014, s. 40-46).

Hemen yukarıda ifade ettiğimiz "uzlaşmaya ve dayanışmaya dayalı çalışma ilişkileri" Ak Parti Programı'nda da kendisine yer bulmuştur. Programın "çalışma hayatı" bölümünde, *"Çalışma barışının sağlanması, çalışma hayatının sağlıklı ve dengeli bir biçimde sürdürülebilmesi için işçi, işveren ve hükümetten oluşan üçlü bir yapı içinde sosyal diyaloğun en ileri seviyelere taşınması ve sorunların uzlaşma ortamında çözülmesi en önemli hedeflerimizdendir"* denilmektedir. Aynı şekilde çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın çağdaş standartlara uygun ve demokratik katılımı sağlayacak şekilde yeniden gözden geçirileceği; taraflar arasında sağlıklı ilişkilerin gelişmesine imkân sunacak tedbirlerin alınacağı belirtilmektedir (Çelik, 2015b, s. 159).

Endüstri ilişkilerinin üç aktöründen biri devlettir. Devletin denge ve uzlaşma sağlama rolü ön plana çıkmaktadır. Aynı zamanda devletin en temel rolünün çalışma yaşamını düzenlemeye yönelik yasal çerçeveyi hazırlamak olduğu unutulmamalıdır. Bu noktada, 6356 sayılı Kanun döneminde oluşturulan yasal düzenlemeler, denge ve uzlaşma politikalarının da etkisiyle grevlerin ve grev sayılarının ciddi derecede azalmasına yol açmıştır. Bu denge ve uzlaşma politikaları grev ertelemelerine de yansımış görünmektedir. Zira, yalnızca 7 yıllık bir dönemde 11 erteleme kararnamesi

yayımlanması çatışma yolu ile değil, uzlaşma yolu ile anlaşmazlıkların çözümlenmesi yönünde siyasi iktidarın izlemiş olduğu politikaya işaret etmektedir. Diğer taraftan, siyasal iktidarların izlemiş oldukları ekonomi politikalarının da çalışma yaşamına etkileri kaçınılmazdır. Dolayısıyla, neoliberal bir politika takip eden Ak Parti hükümetinin uzlaşmacı bir toplu uyuşmazlık sistemini benimsemiş olması ve daha çok sermayeden yana tavır sergilemesi ile de açıklanabilir.

6356 sayılı Kanun dönemini diğer dönemlerden ayrı tutmak gerekmektedir. Zira, hem 275 sayılı hem de 2822 sayılı Kanunlar döneminde birden fazla hükümet kurulmuş ve bu hükümetler söz konusu yasaların ilgili maddelerine dayanarak grev erteleme kararnameleri yayımlamışlardır. Buna karşılık, 2002 yılından günümüze kadar ülkemizde Ak Parti hükümetlerinin ülke yönetimini sağladığını görmekteyiz. Dolayısıyla, 2822 sayılı Kanun'un 33 ve 34. maddelerine dayanarak ve 6356 sayılı Kanun'un 63. maddesine dayanarak tek başına iktidar olan Ak Parti hükümeti tarafından erteleme kararnameleri yayımlandığını görmekteyiz. Ak Parti hükümetleri döneminde toplam 18 yıllık dönemde 16 grev erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Bu kararnamelerin 11'i 6356 sayılı Kanun dönemine tekabül etmektedir.

6356 sayılı Kanun'un 63. maddesine dayanarak yayımlanan iki erteleme kararnamesi oldukça önemli bir yere sahiptir. Çalışmamızın önceki bölümlerinde değindiğimiz 2014 tarihli Kristal-İş Sendikası grevinin ertelenmesi ve sonrasında Danıştay ve Anayasa Mahkemesi süreci hukuk tekniği açısından sendikalara yol gösterici olmuştur. Bir diğer önemli erteleme kararnamesi ise Birleşik Metal-İş Sendikası grevine yönelik olmuştur. Birleşik Metal-İş Sendikası'nın başvuru süreci, Kristal-İş Sendikası'nın izinden giden ancak tazminat talepleri konusunda ondan ayrılan bir süreci temsil etmektedir.

3.7. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN AKTÖRÜ OLARAK DEVLET MÜDAHALESİ, GREV ERTELEMELERİNİN TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

3.7.1. Endüstri İlişkilerinin Aktörleri ve Devlet Müdahalesi

Endüstri ilişkileri birbiriyle doğrudan ilişki içinde olan işçiler ve işverenler ya da örgütleriyle (sendikalarıyla), ekonomik ve sosyal politikanın gereği olarak düzenleyici, hakem ve işveren olarak sistemin içinde yer alan devletten oluşan üç taraflı bir yapıya sahiptir (Erdut, 1992, s. 18). Gerçekten, endüstri ilişkilerinin işçiler ve işçi sendikaları, işverenler ve işveren sendikaları ve devlet olmak özere üç aktörü bulunmaktadır.

Endüstri ilişkileri kolektif ilişkiler temeline dayandığı için işçiler ağırlıklı olarak sendikalar tarafından temsil edilmektedir. İşçiler, verimlilik ve işgücü maliyetleri bakımından işverenleri etkilerken, istek ve beklentileriyle de sendikaların taleplerini şekillendirmektedir. Buna karşılık, sendikalar ise örgütlü işgücünün temsilcisi olarak hem toplu pazarlıklar yolu ile hem de yasama organını kullanarak işveren ve devletle birlikte çalışma koşullarının belirlenmesinde söz sahibi olmaktadırlar.

Endüstri ilişkileri aktörü olarak işveren, çalışma koşullarının oluşmasında işçi sendikalarıyla pazarlık yapan, çalışma hayatına yönelik yasal düzenlemelerin hazırlanmasında devlete baskı yaparak kendi çıkarlarını gerçekleştirmeye çalışan kişidir. İşverenler tek başına endüstri ilişkilerine taraf olabilecekleri gibi, sendikaları vasıtasıyla da sistemde yer alabilmektedirler. İşverenler sendikalar dışında kurdukları odalar ve dernekler ile siyasal iktidarı kendi istekleri doğrultusunda baskı altına da alabilmektedirler (Kağnıcıoğlu, 2013, s. 5-6).

Devlet doğrudan veya dolaylı müdahaleler ile endüstri ilişkileri sistemi içinde birden çok rolü temsil edebilmektedir. Her ülkenin kendine özgü tarihsel, kültürel ve geleneksel uygulamaları ile biçimlenen endüstri ilişkilerinde devlet müdahalesi de ülkeden ülkeye değişebilmektedir (Erdut, 1992, s. 18-19).

3.7.1.1. Endüstri İlişkilerine Devlet Müdahalesinin Amaçları

Devlet kamu işletmeleri vasıtası ile işveren rolüne sahiptir (Kağnıcıoğlu, 2013, s. 6). İşveren olarak devlet, farklı çalışma koşullarına ve haklara sahip çalışanlar istihdam etmekte, böylece istihdam politikasının şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır. Diğer taraftan, devlet kamu sektöründe işveren olarak yaptığı toplu sözleşmeler ve kendine bağlı olarak çalışanlara ücret, sosyal haklar ve çalışma koşulları sunarak, özel sektördeki toplu iş sözleşmelerini ve çalışma koşullarını etkilemektedir. Bu anlamda, ücret ve fiyatları düzenleyen girişimlerine tanık olunmakta, böylece devletin endüstri ilişkilerine müdahalesinin amacı değişerek işçileri korumaya yönelik müdahaleler, ekonomik ve sosyal dengeyi sağlamak amacıyla toplumsal düzeni korumaya yönelebilmektedir. Dolayısıyla, bu yeni anlayış zaman zaman devletin işçiler aleyhine sonuçlar doğuracak müdahalelerinin bir gerekçesini oluşturmaktadır (Erdut, 1992, s. 19-21).

Devlet müdahalesinin en yoğun olduğu alanı toplu iş uyuşmazlıkları oluşturmaktadır. Sosyal tarafların toplu iş uyuşmazlıkları sonucu grev ve lokavta başvurmaları ekonomik, sosyal ve siyasal bakımdan olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sonuçları önlemek, tarafsız hakem niteliği ile kamu çıkarlarını korumak zorunda olan devlete düşmektedir. Bu amaçla devlet, sosyal taraflar arasında arabulucu ve/veya hakem rolünü üstlenmektedir. Bazı durumlarda ise, grevleri yasaklamakta veya durdurabilmektedir (Erdut, 1992, s. 20).

Devlet, çalışma yaşamında işveren, koyduğu kurallar ve yasalar ile çalışma yaşamını düzenleyen ve denge unsuru olarak taraflar arasında adeta tampon görevi gören en önemli aktördür. Diğer bir deyimle, bünyesinde aynı anda birden çok rolü barındıran aktördür. Denge unsuru olarak devlet, çalışma yaşamına yaptığı müdahalelerle tartışma konusu olabilmektedir. Bir özel hukuk dalı olan Borçlar Hukuku'nda eşitlik ilkesi vardır. Alacaklı ve borçlu eşittir ve kanunun eşit korumasından yararlanırlar. Dolayısıyla, bir sözleşme yapıldığında taraf eşitliği kabul edilmiştir. Ancak, Borçlar Hukuku'ndaki eşitlik ilkesini karma nitelikte bir hukuk dalı olan İş Hukuku'nda uygulayamayız. Zira, taraflar arasında eşitlik değil, işveren tarafının üstün olduğu bir ilişki söz konusudur. Nitekim, İş Hukuku'nun temel ilkelerinden olan ve Bireysel İş Hukuku'nda özellikle uygulama alanı bulan

“işçinin korunması ilkesi”nin altında yatan temel düşünce tarzı da buna işaret etmektedir. İşte bu noktada toplu iş hukuku yönünden de bu ilke göz ardı edilmemelidir. Gerçi Bireysel İş Hukuku asgari çalışma şartlarını belirlerken, Toplu İş Hukuku, bunun üzerindeki geniş bir çıkar alanını temsil etmektedir. Bununla birlikte, toplu iş uyuşmazlıklarına sürekli olarak işveren lehine devletçe yapılan müdahaleler, bu alanı da asgari seviyeye çekecek ve Bireysel İş Hukuku’na indirgeyecektir. Devlet, denge unsuru olarak toplu iş uyuşmazlıklarına müdahale ederken sözleşmelerde taraf eşitliğini kabul ederse, bu müdahale uyuşmazlığın hak ve çıkar temin etmeye çalışan işçi tarafınca daha ağır hissedilebilecektir. Buna karşılık, işçi tarafının haklarını korumak isterken işveren tarafı aleyhine olacak şekilde ağır müdahaleler yaparsa, işyeri veya işletmenin varlığını tehlikeye atabilecektir. Sonuç olarak, devlet denge sağlarken bu hassas durumları göz önünde bulundurmak ve taraflarca en az hissedilir tarzda müdahalesini yapmak zorundadır.

3.7.1.2. Endüstri İlişkilerine Devlet Müdahalesinin Şekli

Endüstri ilişkilerine devlet müdahalesinin şekli, her ülkenin kendine özgü özelliklerine ve endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişimine bağlı olarak değişmektedir. Devletlerin bu müdahalelerinin dayanağı aynı türden ekonomik, teknik ve sosyal sorunlarla karşılaşmalarıdır. Karşılaşılan en önemli sorunlar enflasyon, işsizlik, artan devlet harcamaları ve işletmelerin ulusal ve uluslararası rekabete uygun bir ortam yaratma kaygısıdır. Dolayısıyla, tüm bu sorunlar nedeniyle devletler endüstri ilişkilerine giderek artan biçimde müdahale etmeye başlamışlardır (Erdut, 1992, s. 20-21).

Devletin endüstri ilişkilerine müdahale şekilleri işveren devlet, düzenleyici devlet ve hakem devlet işlevleri yönünden incelenebilir.

İşveren olarak devletin endüstri ilişkilerindeki rolü, özellikle istihdam politikası ile kamu sektöründeki sendikalar ile yapılan toplu sözleşmelerin özel sektördeki toplu sözleşmelerin sonuçları üzerinde yaptığı etki nedeniyle önem kazanmaktadır. Daha önce belirttiğimiz üzere, devletin bir işveren olarak kamu sektöründe yaptığı toplu iş sözleşmeleri ve kendisine bağlı olarak çalışanlara

sağladığı ücret ve iş koşulları özel sektördeki toplu iş sözleşmelerini etkilemekte ve yönlendirebilmektedir. Zira, kamu sektörü ile özel sektördeki işveren ve işçilerin sorunları arasında bir paralellik vardır (Erdut, 1992, s. 22).

Devlet sosyal mevzuat ile sendikacılık ve toplu pazarlık olup olmamasına bakılmaksızın çalışma koşullarının asgari standartlarını, bazen azami standartlarını getirerek çalışma hayatının temel çerçevesini oluşturmuştur. Böylece çalışanların toplu pazarlık yoluyla yapacakları çıkar mücadelelerinin belirli bir yasal temel üzerinde oluşmasını sağlamıştır. Diğer bir deyişle devlet, asgari çalışma koşullarını yasalar yolu ile oluşturmuş, bunun üzerinde geniş bir çıkar mücadelesi sahası bırakmıştır. Devletin koyduğu bu yasal standartlar kanunlarla kazanılmış hakları oluşturduğundan, bunların altına düşülmesi veya bazen üstüne çıkılması durumunda yasalar çiğnenmiş olacaktır. İşte bu standartların oluşturulması "bireysel iş hukukunun" konularını oluştururken, bu standartların üstündeki çıkarların elde edilebilmesi ise, sendikacılık ve toplu pazarlık konularını düzenleyen "toplu iş hukukunun" yasal kurallarını meydana getirmektedir. Devlet yasal asgari çalışma koşullarını kurarken ve ekonomik-sosyal yönden dengeye getirdiği toplu ilişkiler düzeninin işlemesini sağlarken, büyük ölçüde bu mekanizmadan uzaklaşmakla beraber, söz konusu sahadan da tamamen kopmamıştır (Ekin, 1987, s. 15).

Devletin çalışma yaşamındaki en temel rolü çalışma yaşamını düzenlemeye yönelik yasal çerçeveyi hazırlamasıdır (Kağnıcıoğlu, 2013, s. 6). Hemen her ülkede kapsamı ve içeriği farklı olmakla beraber devlet, bireysel ve toplu iş ilişkileri alanında yasal düzenlemeler ile endüstri ilişkilerinin hukuksal çerçevesini çizmekte, tarafların endüstri ilişkileri içindeki rollerini belirlemekte, taraflar arasındaki ilişkileri düzenlemekte, endüstri ilişkileri sisteminin temellerini oluşturmaktadır (Tokol, 2017, s. 19-20). Ülkemizde ise devlet, çok sayıda ve kısa süreler içinde değişen yasal metinlerle endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini yönlendirmektedir (Ekin, 1979, s. 156). 1982 Anayasası sistemin temel kurumları olan özgür sendikacılık, toplu pazarlık ve grev hakları ile lokavtı güvence altına alırken, bir Anayasa'dan beklenmeyecek ölçüde ayrıntılı hükümler getirmiştir. İş Kanunu da dâhil, devletin hemen her alanı yasal metinlerle düzenlemeye çalıştığı görülmektedir. Bu bağlamda düzenleyici devlet, toplu pazarlığa taraf sendikanın belirlenmesinden iş uyuşmazlıklarını barışçı yollarla çözmeye kadar hemen her konuyu ilgilendiren

kurallar koymuştur. Ayrıca devlet, yetkili makamlarına çeşitli ve geniş yetki ve görevler vermiştir. (Erdut, 1992, s. 24).

1983 yılında devlet, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar ile sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkını düzenlerken, daha çok 1980 öncesi dönemi göz önünde tutmuş, ekonomik ve siyasal açmazların sorumlusu olarak sistemin temel kurumlarını görmüş ve bu nedenle birçok sınırlama getirmiştir (Erdut, 1992, s. 24-25). 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar sendikal hareketi bir taraftan örgütlenme, bir taraftan da toplu pazarlık aşamasında zayıflatan çok sayıda yasal düzenleme getirmişlerdir (Şenkal, 1999, s. 257). Bu arada, devletin getirdiği yasal düzenlemelerin ILO normlarına, özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelere uygunluğu tartışmalara yol açmıştır. Özellikle işçi sendikalarının yakınmalarına konu olan düzenlemeler arasında grev hakkının sınırlanması, grevin yasak olduğu işler ve işyerleri ile grevin ertelenmesi halinde zorunlu tahkime gidilmesi gibi konular yer almıştır (Erdut, 1992, s. 24-25). Bununla birlikte, devletin düzenleyici rolü zamanla değişmeye başlamıştır. Birçok ülkede esneklik politikaları çerçevesinde sendikaları ve endüstri ilişkilerini güçlendirmeye yönelik düzenlemeler yürürlükten kaldırılmış veya kapsamı daraltılmıştır. (Tokol, 2017, s. 19-20).

Devlet, endüstri ilişkileri tarafları arasında dengeleyici rol oynamaktadır. Düzenleyici rolü çerçevesinde oluşturduğu yasal düzenlemeler ile uzlaştırma, arabuluculuk, gönüllü ve zorunlu tahkim sistemleri gibi uyuşmazlıkları çözüm mekanizmalarını düzenlemekte, toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümlenmesi için çaba harcamaktadır (Tokol, 2017, s. 20).

Toplu iş uyuşmazlıklarında devlet müdahalesi daha çok arabuluculuk, tahkim ve grevleri durdurmak biçiminde ortaya çıkmaktadır. Grevlerin durdurulması, devlet müdahalesinin en etkin hissedildiği alandır. Grevlere yönelik yoğun devlet müdahalesinin nedeni, grevlerde kaybolan gün sayılarının her ülke için ekonomik ve sosyal sorunlar yaratmasıdır. Yürürlükteki Türk Endüstri İlişkileri mevzuatı ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde tarafların grev ve lokavt gibi ağır ekonomik ve sosyal sonuçlara yol açan çatışmasal ilişkilere başvurmalarını önlemek üzere önemli bazı kurumlar getirilmiştir. Devlet, grev ve lokavtın arzu edilmeyen sonuçlarından kurtulmanın çözümünü aramış ve bunu sağlamak için (Erdut, 1992, s. 25-26) yasalarda yer alan mekanizmalara yönelik kurumlar oluşturmuş ve bu kurumların

etkin bir şekilde işlemesini sağlamaya çalışmıştır. (Tokol, 2017, s. 20). Endüstri ilişkilerinin gelişimi içinde benimsenen kurumlar, bazı aksaklıkların ortaya çıkması nedeniyle değişime uğramıştır. Gerçekten, 1963-1980 yılları arasında uygulamada kalan uzlaştırma, zorunlu ve özel tahkim kurumları; 1983 sonrası arabuluculuk, zorunlu ve özel tahkim kurumları şeklinde devam etmiştir. Ancak zorunlu tahkime, zamanla yasal düzenlemelerde daha çok yer verilmiştir (Erdut, 1992, s. 25-26).

1990 sonrası hükümetlerin işçi-işveren ilişkilerinde işveren tarafına bakış açısı daha olumlu ve taraflı olduğundan, söz konusu iki grup arasındaki güç dengesinin bozulmasına yol açmıştır. Aslında işçi ve işveren arasındaki dengeye müdahale 1980 sonrasında başlamıştır. Bu dönemde askeri darbe ve izlenen ekonomi politikaları bu dengeyi önemli ölçüde etkilemiştir. Bu dönemden sonra hem kamu, hem de özel kesimde, grev ve lokavt alanında getirilen yeni düzenlemelerde işverenlerin ağırlığı rahatça görülmektedir (Şenkal, 1999, s. 258). 2000'li yıllarda da devletin işveren tarafına olumlu ve taraflı bakışının devam ettiğini görmekteyiz.

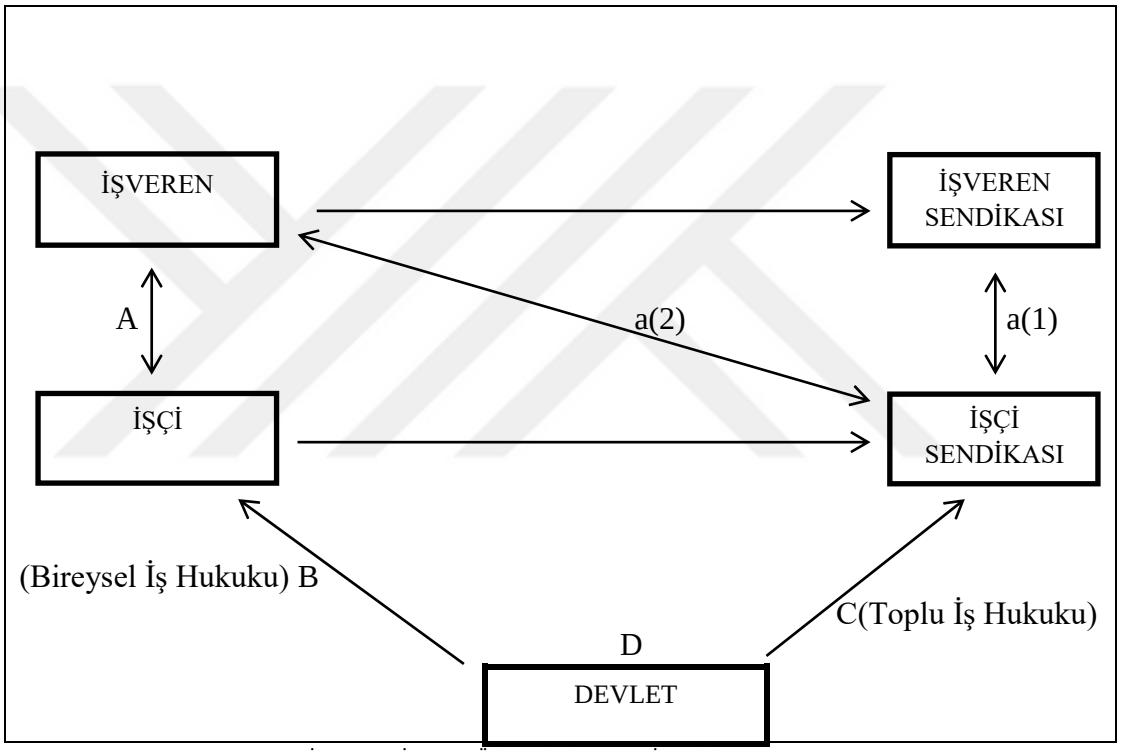
Refah devletinin gelişme döneminde, çalışma hakkı sosyal haklar arasında yer almış ve refah devletlerinde vatandaşlık, emek statüsü ile tanımlanmıştır. Emek içerisinde yer almak toplumun bir üyesi olmak için öncelikli şart sayılmıştır. Çalışma hakkı, toplumu bir arada tutan, servetin vatandaşlar arasında dağıtımını sağlayan ve onları kontrol eden unsur olmuştur. Çalışma hakkı bugün bu yeteneğini kaybetmiş görünmektedir. Emek piyasaları toplumsal uyumu sağlamak yerine, toplumu farklı gruplara bölmektedir. İş sahibi olanlar ve olmayanlar; iş sahibi olanlar arasında koruma standartları iyi olan işlere sahip olanlar ve olmayanlar; koruma standartları iyi olan işlerde çalışanlar arasında ise bu işi kaybetme tehlikesiyle yaşayanlar ve iş güvencesine sahip olanlar şeklindedir. Refah devletinin gelişme döneminde bir istisna olan güvencesizlik bugün standart iş ilişkisini ifade etmektedir (Perez, 2016). Bunun sonucu olarak hem uluslararası sistemde, hem de Türk Endüstri İlişkileri Sistemi'nde giderek "prekaryalaşan" (Standing, 2015, s. 21) bir sınıf oluşturulmaktadır.[41]

Devletin endüstri ilişkilerine etkilerinin şekli dikkate alındığında şu sonuçlara ulaşmak mümkündür: Birincisi, devlet işveren sıfatıyla kamu sektöründeki

41 Prekarya, 'precarious' (güvencesiz) sıfatı ile 'proletariat (proletarya) isminin birleşmesiyle oluşan yeni bir terimdir.

sendikalarla toplu sözleşme imzalarken, özel sektörde imzalanacak toplu iş sözleşmelerine de referans teşkil etmektedir. İkincisi, devlet düzenleyici rolüyle çalışma yaşamına yönelik asgari kurallar koymakta ve bunlara uyulup uyulmadığını denetlemektedir. Dolayısıyla, bireysel ve toplu ilişkiler alanına etki edebilmektedir. Üçüncüsü, düzenleyici devlet rolüyle oluşturduğu arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim gibi müesseseler yardımıyla çalışma yaşamına müdahale edebilmekte ve bu barışçı çözüm yollarıyla taraflar arasında dengeleyici bir rol oynayabilmektedir.

ŞEKİL – 1: Devlet Müdahalesinin Dinamik Gelişimi



KAYNAK: Nusret Ekin, "Endüstri İlişkileri", İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 1987, s.16.

Şekil 1, yukarıda ifade ettiğimiz endüstri ilişkilerine devlet müdahalesini göstermektedir. Devlet öncelikle, çıkartmış olduğu yasalarla bir taraftan Bireysel İş Hukuku alanında işçi ve işveren arasındaki ilişkilere, diğer taraftan da Toplu İş Hukuku alanında işçi sendikaları ile işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işverenler arasındaki ilişkilere müdahale edebilmektedir.

Şekil aynı zamanda, işçi tarafı ile işveren tarafı arasında denge unsuru olarak devlete de işaret emektedir. Bir toplu iş uyuşmazlığı sırasında işçi sendikası ile işveren sendikası veya işveren arasındaki görüşmelere, uyuşmazlığın tarafsız bir aktörü olarak müdahil olabilmesini de göstermektedir.

3.7.2. Grev Erteleme Süreci ve Türk Endüstri İlişkilerine Etkileri

Grev; işçileri, sendikaları, işletmeleri ve toplumu çeşitli şekillerde etkilemektedir. Gerçekten, greve katılan işçiler iş görme, işverenler edimini de ücret ödeme borcunu yerine getirmediklerinden işçiler grev süresince ücret ve sosyal yardımlardan yararlanamazlar. Bazı ülkelerde sosyal güvenlik kuruluşlarının ve devletin gelir kaybı durumunda yaptığı ödemelerden greve katılan işçiler de yararlanabilmektedirler. (Makal, 1987, s. 46). Grev, sendikalar açısından belirli bir maliyet oluşturmaktadır. Greve katılan işçilere, grev sırasında mağdur olmalarını önlemek ve grevin devamlılığını sağlamak amacıyla üye oldukları sendika tarafından, ücretlerinin belli bir oranında ödeme yapılmaktadır. Bu ödemeler grev fonundan karşılanmaktadır. Grev, işletmeler açısından piyasa ve kar kaybı anlamına gelmektedir. Özellikle rekabetin yüksek olduğu işkollarında işletmeler grevden daha fazla etkilenmektedir. Grevin toplum üzerindeki etkisi ise grevin türüne, süresine, işkolunun niteliğine, katılım düzeyine ve diğer faktörlere göre değişebilmektedir (Tokol, 2017, s. 125-127).

Grevin yukarıda belirtilen etkileri nedeniyle devletlerce müdahale edilmesine yol açmaktadır. Söz konusu müdahale yöntemlerinden biri de "grev ertelemeleridir".

Endüstri ilişkilerinin işveren, hakem ve düzenleyici aktörü konumunda olan devlet, idari bir kararla greve müdahale edebilmektedir. Bu müdahalenin düzeyi ülkeden ülkeye değişebilmektedir. Zira, daha önce belirttiğimiz üzere İngiltere gibi bazı ülkelerde ulusal düzeyde acil bir durumun varlığı halinde greve idari bir kararla müdahale edilebilmekte; Fransa gibi ülkelerde halkın genel yaşantısını ve kamu düzenini tehlikeye soktuğunda greve müdahale edilebilmekte; Japonya gibi ülkelerde bazı temel hizmetlerde idari bir kararla iş mücadelesine müdahale edilebilmekte ve Almanya gibi bazı ülkelerde ise olağanüstü durumlarda dahi idari bir kararla greve müdahale edilememektedir.

İlk defa 1961 yılında Anayasal güvenceye kavuşan "grev hakkı", işçilerin çalışma yaşamında işverenlere isteklerini kabul ettirebilmeleri ve ekonomik ve sosyal yönden çalışma şartlarını geliştirebilmeleri için kullanabilecekleri etkili yolların

başında gelmektedir. Ancak, 1961 Anayasası ile güvence altına alınan bu hak, sonradan devlet tarafından çıkarılan yasalarla budanmıştır. 275 sayılı Kanun döneminde, grev hakkına yönelik olarak getirilen önemli sınırlamalardan biri de "grev erteleme" mekanizmasıdır. Söz konusu Kanun döneminde grev erteleme, gerçek anlamıyla kullanılmış, bir soğutma dönemi öngörülmüş ve önce 30 günlük, sonrasında bir 60 günlük ve nihayetinde en çok 90 günlük süre sonunda tekrar greve gidilebilmiştir. Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararlarına karşı açılan iptal ve yürütmenin durdurulması kararları da bir haftalık süre içinde karara bağlanabilmiştir. 1982 Anayasası ve sonrasında çıkarılan 2822 sayılı Kanun ile yeni bir süreç başlamıştır. Zira, "grev erteleme" artık gerçek anlamından uzaklaşmış, "grev yasaklama" aracı olarak kullanılmıştır. 2822 sayılı Kanun, erteleme süresini 60 gün olarak benimsemiş, bu süre içinde tarafların anlaşamaması durumunda, taraf işçi sendikasına ya işveren ile anlaşma, ya da uyuşmazlığı Yüksek Hakem Kurulu'na götürme imkanı tanınmıştır. YHK zorunlu tahkim olarak devreye girmekte olup, verdiği kararlar kesindir ve toplu iş sözleşmesi niteliğindedir. Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararlarına karşı Danıştay'da iptal ve yürütmenin durdurulması istemiyle dava açılabileceği belirtilmiş, ancak süre öngörülmemiştir. Dolayısıyla, Danıştay'ın uyuşmazlık YHK.'na intikal edene ve Kurul tarafından toplu iş sözleşmesi bağıtlanana kadar başvuruya ilişkin karar vermeme riski hep olmuştur. Nitekim, uygulama örnekleri de bunu destekler niteliktedir. Halen yürürlükte bulunan 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanun ile çok benzer özellikler taşımaktadır. Bu nedenle, her iki Kanun'un benimsediği yöntem grev erteleme değil, grev yasaklama rejimidir.

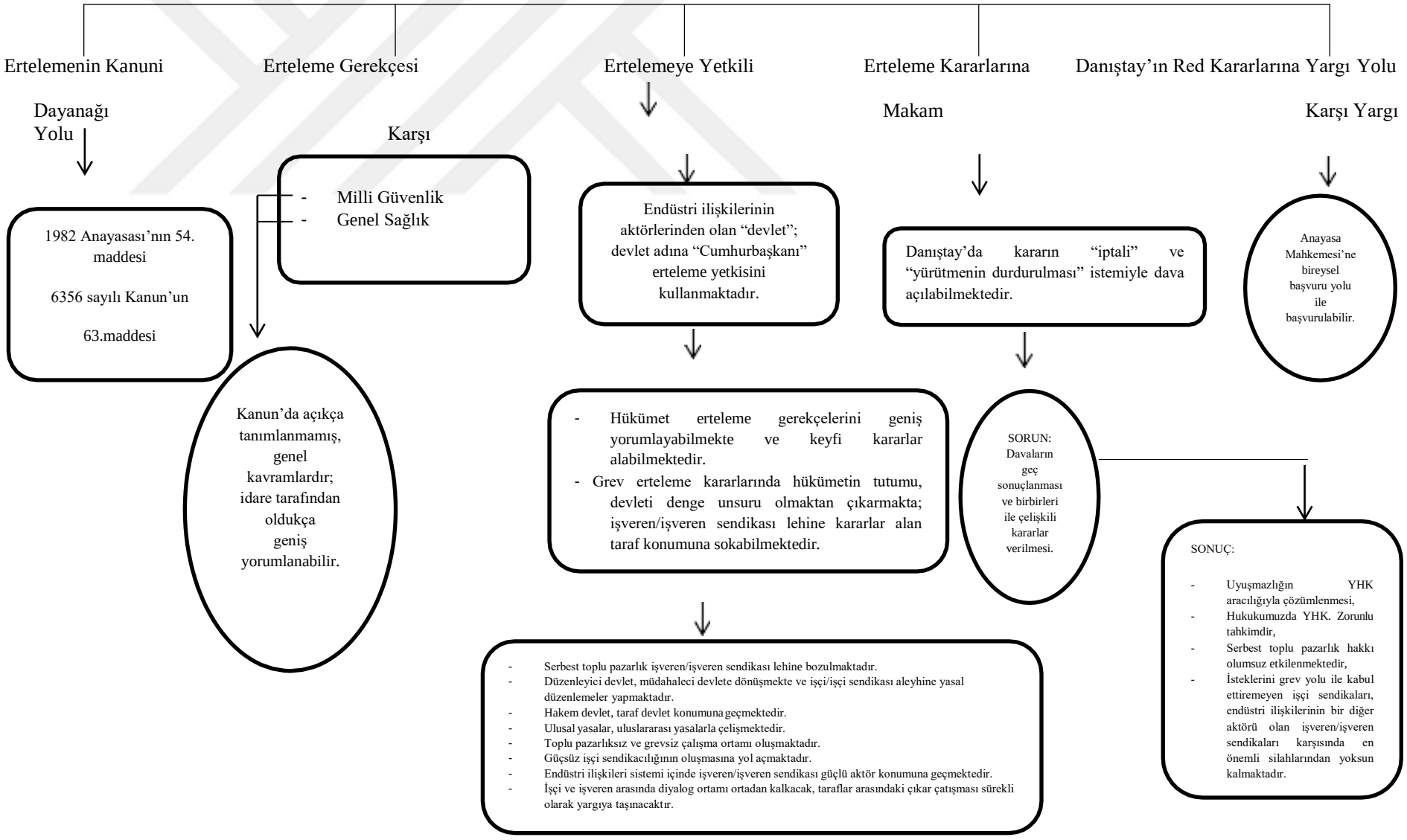
6356 sayılı Kanun'un grev erteleme yetkisini Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) verdiğini daha önce belirtmiştik. Grev ertelemeye yetkili makam Kanun'un 63. maddesinde açıkça ifade edilmektedir. Aynı madde de grev erteleme gerekçeleri de belirtilmiştir. 2016 yılına kadar "milli güvenlik" ve "genel sağlık" erteleme gerekçesi olarak kullanılmışken, 2016 yılında bu iki gerekçeye "büyükşehir belediyelerinin şehiriçi toplu taşıma hizmetleri" ve "bankacılık sektöründe finansal ve ekonomik istikrarı sağlama" gerekçeleri de eklenmiştir. 4857 sayılı İK. m. 63'e 2016 yılında eklenen bu iki gerekçe, hatırlanacağı üzere Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Bugün için grev ertelemelerinde milli güvenlik ve genel sağlık gerekçeleri esas alınmaktadır. Milli güvenlik ve genel sağlık gerekçeleri büyük

riskler taşımaktadır. Zira, söz konusu kavramlar idare tarafından geniş yorumlanmaya müsaittir. Endüstri ilişkilerinin temel aktörlerinden olan "devlet" ve dolayısıyla devlet adına Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) grev erteleme yetkisini kullanırken gerekçeleri geniş yorumlayacak ve grev erteleme usulünü sistematik hale getirecek olursa, istisnai olarak kullanılacak yetki, grevleri yok etme aracına dönüşecektir. Bu durumun hemen aşağıda sıralayacağımız şu sonuçları olacaktır:

- Endüstri ilişkilerinin aktörü olarak devlet denge unsuru olmaktan çıkacak, işveren/işveren sendikası lehine kararlar alan taraf konumuna geçecektir.
- Hakem devlet rolü, taraf devlet rolüne dönüşecektir.
- Devlet tarafından oluşturulan yasalar, uluslararası normlarla çelişir hale gelecektir.
- Serbest toplu pazarlık işveren/işveren sendikası lehine bozulacaktır.
- İşveren/işveren sendikası toplu pazarlıkta isteklerini dirençle karşılaşmadan işçilere ve işçi sendikalarına kabul ettirebilecektir.
- Toplu pazarlıksız ve grevsiz çalışma ortamı oluşacaktır.
- İşçi sendikacılığı güçsüz konuma geçecek, üye kaybına uğrayabilecektir.
- Sistematik grev ertelemeleri, işçi-işveren ilişkilerinde sosyal diyalog zeminini ortadan kaldıracak ve işçi-işveren ilişkileri sürekli olarak yargıya taşınacaktır.

Grev ertelemelerinin sonuçları incelendiğinde, endüstri ilişkileri aktörlerinin herbirinin ayrı ayrı etkilediğini görmekteyiz.

ŞEKİL – 2: Grev Erteleme Süreci ve Türk Endüstri İlişkilerine Etkileri (Şekil tarafımızdan oluşturulmuştur)



3.7.2.1. Grev Ertelemelerinin Endüstri İlişkilerinin Aktörlerine Etkisi

3.7.2.1.1. Grev Ertelemelerinin İşçiler ve İşçi Sendikaları Üzerindeki Etkisi

Endüstri ilişkilerinin aktörü konumunda olan işçiler, grev erteleme müessesesinin grev yasaklama rejimine dönüşmesiyle ve bireysel ve toplu iş hukuku mevzuatının aşınmasıyla çalışma yaşamında giderek güçsüz konuma sokulmaktadır. İş güvencesizliği, esnek çalışma, istihdamın yapısındaki değişimler güçsüz konumdaki işçi sınıfını endüstri ilişkilerinin daha da güçsüz aktörü haline getirmektedir.

Grev hakkı, işçilerin sendikaları aracılığı ile işverenlere isteklerini kabul ettirebilmelerinin en etkin yollarından biridir. Grev erteleme usulü ise 2822 ve 6356 sayılı Kanunlar anlamında yasaklama rejimine dönüştüğünden, endüstri ilişkilerinin aktörü olarak işçi/işçi sendikasını, diğer bir aktör olan işveren/işveren sendikası karşısında en önemli silahından yoksun bırakacaktır.

Sistematik grev ertelemeleri, işçi ve işveren arasındaki diyalog zeminini ortadan kaldırmaktadır. İş kanunlarında açıkça belirtildiği üzere, işçi işveren karşısında ekonomik, teknik ve hukuki yönden bağımlı konumdadır. İşçinin güçsüz konumunu düzeltmek, yasalarla işçinin korunması ilkesinin devreye sokulmasıyla mümkün olabilmektedir. Güçlü konumda olan işvereni çıkarılacak yasalarla daha da güçlü konuma getirmek, endüstri ilişkilerinin bir aktörünü diğer aktörüne feda etmek anlamına gelecektir. Dolayısıyla, grev erteleme müessesesini sürekli hale getirmek, işverenin isteklerini işçilere kolayca kabul ettirebilmesi anlamını da taşıyacaktır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda "genel işlem koşulları" adı altında bir düzenleme bulunmaktadır. Genel işlem koşulları, düzenleyenin benzer nitelikteki çok sayıda sözleşmede kullanmak amacıyla önceden tek başına hazırlayıp karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir. Diğer bir deyimle, özel hukukta uygulanan bu hükümler hazırlanırken, karşı tarafın görüşüne başvurulmadan tek taraflı olarak kaleme alınır. İşte, sistematik grev erteleme yoluyla işçi ve işveren arasındaki diyalog ortamını öldürmek, karma hukuk dalı olmasına rağmen iş hukuku ve toplu iş hukukunda da benzer hükümlerin oluşturulması anlamını taşıyacaktır. İşverenler tek taraflı olarak hükümler hazırlayıp, işçilere bu hükümleri kabul ettirebileceklerdir.

Toplu iş hukukunda işçileri işverenler karşısında sendikaları temsil etmektedir. Temsil kabiliyetine sahip bir sendikanın en büyük başarısı ise işçilerin isteklerini işverene kabul ettirebilmesidir. Toplu iş sözleşmesi sürecinde işçi sendikasının en büyük kozu greve gidebilme gücüdür. Bu nedenle, toplu görüşme sürecinde masaya oturduğunda, isteklerinin kabul edilmemesi durumunda işçi sendikasının grev kararı alabilme ihtimali dahi işveren tarafını istek kabulü noktasında zorlayabilecektir. Buna karşılık, devletin gerek mevzuatla, gerekse grev erteleme mekanizması ile bu hakkı kullanılamaz hale getirmesi, işçi sendikasını masada güçsüz konuma getirecektir. Bu durum bir taraftan işçi sendikasının etkinliğini kıracak, bir taraftan da üye kayıplarına yol açacaktır.

3.7.2.1.2. Grev Ertelemelerinin İşverenler ve İşveren Sendikaları Üzerindeki Etkisi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde işveren, işçi çalıştıran gerçek veya tüzelkişi ya da tüzelkişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere işverenler gerçek veya tüzelkişi olabileceği gibi tüzelkişiliği olmayan kurumlar dahi işveren olabilmektedir.

Toplu iş hukukunda işçiler ancak işçi sendikaları aracılığıyla temsil edilebilirken, işverenler kendi başlarına veya işveren sendikaları aracılığı ile hareket edebilmektedirler. Endüstri ilişkilerinin bir diğer aktörü konumunda olan işverenler/işveren sendikaları grev ertelemeleri ile güçlü konuma gelmektedirler. Gerçekten, Cumhurbaşkanı (eskiden Bakanlar Kurulu) grev erteleme rejimine çok sık başvurması işverenler lehine toplu pazarlık sisteminin bozulmasına yol açacaktır. Bu durum, işverenlerin isteklerini kolaylıkla işçilere kabul ettirebilmesine zemin hazırlayacaktır. İşverenler veya işveren sendikaları dirençle karşılaşmadan isteklerini işçilere kabul ettirebileceklerdir.

İşverenlerin bireysel olarak veya sendikalarının yardımı ile kararlar almaları, çalışma yaşamını tek yönlü olarak yönlendirebilmeleri zamanla çalışma isteği azalmış, verimliliği düşmüş, gelecek kaygısı yaşayan işgücü piyasası oluşturacaktır.

Kısa vadede kazanç olarak görülen bu durum, uzun vadede işveren aleyhine olacaktır.

Ülkemizde işverenlerin, özellikle işveren örgütleri aracılığı ile hükümetler üzerinde grev ertelemeleri konusunda baskı kurduğunu belirtmiştik. Hem 1963-1980 döneminde, hem 1984-2012 döneminde, hem de 2013-2019 döneminde oldukça fazla örneklerini gördüğümüz işveren örgütlerinin baskısı sonucu birçok grev ertelenmiştir. Çalışmamızda da değindiğimiz üzere Kristal – İş Sendikası'nın 2001-2004 arası dönemde ertelenen grevlerinde ilaç firmalarının, gıda firmalarının, otomobil firmalarının Bakanlıklara gönderilen şikâyet mektuplarında, başlanmış veya alınmış olan grev kararlarının ertelenmesi konusunda telkinlerini görmekteyiz. Daha ileri boyutta dernekleri vasıtasıyla da aynı telkinleri yinelediklerini görmekteyiz. Bu anlamda, endüstri ilişkileri aktörü olarak işverenler grevlerin ertelenmesi noktasında ciddi bir baskı grubu konumundadırlar.

3.7.2.1.3. Grev Ertelemelerinin Devlet Üzerindeki Etkisi

Endüstri ilişkilerinin en önemli aktörü devlettir. Zira, koymuş olduğu bireysel ve toplu iş hukuku kurallarıyla düzenleyici olarak doğrudan sisteme müdahale eden; taraflar arasında denge unsuru görevini yerine getiren; aynı zamanda işveren sıfatıyla kamuda istihdam sağlayan aktör devlettir.

Türkiye'de düzenleyici rolü ile devlet, grev hakkını ilk defa 1961 Anayasası ile anayasal bir hak olarak tanımış olmakla birlikte, gerek 275 sayılı Kanun ile gerek 2822 sayılı Kanun ile gerekse 6356 sayılı Kanun ile "grev erteleme" müessesesi yoluyla söz konusu hakkı belirli dönemlerde ertelemiş veya tamamen yasaklamıştır. Daha önce değindiğimiz üzere devlet, 1980 sonrası dönemde mevzuatı daha çok piyasa ekonomisine uygun hale getirmiş, bireysel çalışma yaşamında güvencesiz ve esnek çalışma alanının, toplu iş yaşamında otoriter çalışma alanının yaygın hale gelmesine yol açmıştır. Grev ertelemesi uygulaması, otoriter toplu çalışma yaşamının en güzel örneği olarak karşımızda durmaktadır.

Türkiye'de grev hakkı hem Anayasal, hem de yasal anlamda vardır, ancak uygulamada yoktur. Zira, grev ertelemeleri ile söz konusu hak yalnızca kağıt

üzerinde kullanılabilmektedir. Böyle bir durumun uluslararası normlarla çatışmaya yol açacağı da açıktır.

Endüstri ilişkileri sisteminin aktörü olarak devletin hakem rolü de bulunmaktadır. Bu noktada devlet, uzlaştırma, arabuluculuk vb. yollarla denge unsuru olarak sistem içinde yer almaktadır. Sistematik grev ertelemeleri ise, devleti denge unsuru olmaktan çıkaracak ve taraf haline getirecektir.

Devlet, işveren sıfatıyla da endüstri ilişkileri içinde yer alabilmektedir. İstihdamın sektörel dağılımı içinde özelleştirme uygulamaları ve kamu kesiminin küçülmesiyle birlikte devletin işveren rolü azalmış olsa da tamamen ortadan kalkmış değildir. Dolayısıyla devlet, işveren sıfatıyla yer aldığı kamu sektöründe sistematik bir grev ertelemesi ile orantısız bir güç kullanmış olacaktır. Oysa devlet, kamu kesiminde bağıtladığı toplu iş sözleşmeleriyle özel sektör işyerlerine de örnek teşkil etmiştir ve edecektir. Grev erteleme yoluyla kamu kesimindeki grevleri sistematik olarak ortadan kaldıran devlet, özel kesim açısından da özendirici olabilir.

3.7.2.1.4. Grev Ertelemelerinin Hukuksal Etkileri

Grev erteleme müessesesi Amerikan Hukuku'ndan hukukumuza girmiştir. 275 sayılı Kanun döneminde gerçek anlamıyla grevleri erteleme ve soğutma amacıyla kullanılmış olsa da, 2822 ve 6356 sayılı Kanunlar ile asıl amacından uzaklaşmış ve yasaklama aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Çalışmamızın önceki kısımlarında değindiğimiz üzere, 1982 Anayasası'nın 54/II. maddesinde, *"Grev ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz."* hükmüne yer verilmiştir. Anayasa'nın bu hükmü asla genel bir yorumlamaya imkân tanımaz. Zira işçi sendikası, üyeleri adına işveren veya işveren sendikası ile çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla greve başvurduğunda, söz konusu grevi gerek anayasal gerekse yasal gerekçelerle sürekli olarak ertelemek ve hatta yasaklamak, Anayasa'ya aykırı davranmak anlamına gelecektir. Diğer taraftan ILO, 87 ve 98 sayılı Sözleşmeler ile grev hakkını, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını oldukça önemsemektedir. Grev hakkına yönelik sistematik bir erteleme, aynı zamanda bu sözleşmeler ile çelişmek

anlamına da gelecektir. Bu durumda, 1982 Anayasası'nın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklik hükmü dikkate alınmalı ve temel hak ve özgürlüklere yönelik uluslararası antlaşmalar ile kanun hükmünün çelişmesi durumunda uluslararası antlaşma hükmünün geçerli olacağı kabul edilmelidir.

1982 Anayasası'nın 13. maddesinde temel hak ve özgürlüklerin sınırlanma sebepleri düzenlenmiştir. Bu maddede aynı zamanda sınırlamanın ölçülü olması ve demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluğu da hüküm altına alınmıştır. Nitekim, Anayasa Mahkemesi gerek Kristal-İş, gerekse Birleşik Metal-İş grevlerinin Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmesi üzerine yapılan bireysel başvuruyu karara bağlarken bu ilkelere de değinmiştir. Grev ertelemelerinde Cumhurbaşkanı'nın (eskiden Bakanlar Kurulu), demokratik toplumda ertelemenin gerekli olup olmadığına dikkat etmelidir. Aksi takdirde, erteleme kararları Anayasa'nın 13. maddesiyle de çelişecektir.

Cumhurbaşkanı'nın (eskiden Bakanlar Kurulu) grev erteleme müessesesini istisnai değil, genel bir yöntem olarak uygulaması, aynı zamanda AİHS'nin 11. maddesinde güvence altına alınmış olan "grev hakkının" ihlali anlamına da gelecektir.

Ülkemizde grev erteleme kararlarına karşı Danıştay'da iptal ve yürütmenin durdurulması istemiyle dava açılabilmektedir. Sık sık ertelenen grevler sonucu bir idari yargı mercii olan Danıştay'a başvurulması, Danıştay'ın iş yükünü de artıracaktır.

3.7.2.1.5. Grev Ertelemelerinin Ekonomik Etkileri

Grev ertelemelerinin aynı zamanda ekonomik boyutu da bulunmaktadır. Gerçekten, erteleme kararnamelerinin ekonomik boyutu bağlamında karşımıza çıkan ilk sonuç, erteleme de geçen gün sayısıdır. Çalışmamızın önceki kısımlarında belirttiğimiz üzere, 275 sayılı Kanun döneminde toplam 252 erteleme kararnamesi yayımlanmış, bu kararnamelerin 155'i 30 gün, 2'si 29 gün ve 93'ü de 60 gün süre ile grevleri ertelemiştir. 2 erteleme kararnamesi ise 30 gün süre ile lokavtları ertelemiştir. Erteleme kararnameleriyle dönem içinde toplam 10.348 gün erteleme

yapılmıştır. Ancak bir erteleme kararnamesinin birden çok işyeri veya işletmeyi kapsadığı düşünülecek olursa, ertelemede geçen gün sayısı çok daha fazla çıkacaktır. 2822 sayılı Kanun döneminde 27 erteleme kararnamesi yayımlanmış olup, 275 sayılı Kanun'daki düzenlemeden farklı olarak iki aşamalı değil, tek aşamada 60 günlük bir erteleme yapılmıştır. Dönem içinde erteleme kararnameleriyle 1.620 gün erteleme yapılmıştır. Ancak, erteleme kararnamelerinin 600'ün üzerinde işyeri ve işletmeyi etkilediği düşünüldüğünde, ertelemede geçen gün sayısının çok daha fazla süreye tekabül edeceği görülecektir. 6356 sayılı Kanun'un 2013 – 2019 yıllarını kapsayan döneminde 11 erteleme kararnamesi yayımlanmıştır. Söz konusu erteleme kararnameleri ile toplam 660 gün erteleme yapılmıştır. Ancak, erteleme kararnameleri yaklaşık 850 işyerini etkilediğinden, erteleme gün sayısının çok daha fazla olacağı söylenebilir.

Grevlerin ertelenmesinin bir diğer ekonomik etkisi, ertelenen grevlerden etkilenen işçi sayısı bakımından karşımıza çıkmaktadır. 2822 sayılı Kanun döneminde 360.000'den fazla işçi grev ertelemelerinden etkilenmiştir. 6356 sayılı Kanun döneminde ise yaklaşık 180.000 işçi erteleme kararnamelerinden etkilenmiştir.

Grev ertelemelerinin ekonomik etkilerinden biri de işletmelerin rekabet gücünü kırmasıdır. Grevlere özgü bir özellik olan işletmelerin rekabet güçlerinin kırılması, grev ertelemeleri için de söz konusu olacaktır. İşverenler, grevlerin ertelenmesi ile işçi sınıfı karşısında kısa vadede isteklerini kabul ettirebilecekleri için kazançlı bir konuma gelecek; uzun vadede ise mutsuz, verimi ve iş kalitesi düşük çalışanlar grubu ile karşı karşıya kalacaklardır. Dolayısıyla, ekonomik yönden çok daha büyük kayıplar yaşayabileceklerdir.

SONUÇ

İlk defa 1961 Anayasası ile anayasal bir hak haline gelen grev hakkı, 1982 Anayasası ile de anayasal bir hak olarak varlığını korumuştur. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu grev hakkına yönelik düzenlemelerin yapıldığı özel kanunlardır. Anayasal güvence altındaki bu hak, çıkarılan özel kanunlar ile korunabilmiş midir? Diğer bir deyişle, özel kanunlar grev hakkını budamış mıdır? 1982 Anayasası bağlamında ele alacak olursak, Anayasa'nın 13. maddesiyle temel hak ve özgürlüklerin sınırlanabileceği haller açıkça belirtilmiştir. Söz konusu madde ile "temel hak ve özgürlüklerin özlerine dokunulmadan" sınırlanabileceği belirtilmiştir. Nitekim, 275 sayılı Kanun döneminde, önce 30 gün ertelenen grevler, en fazla 60 gün daha ertelenmiş, sonrasında uyuşmazlık sağlanamaması durumunda greve devam edilebilmiştir. Amerikan Taft Hartley Kanunu'nu referans noktası olarak alan 275 sayılı Kanun, erteleme kavramının sözlük anlamına uygun hareket etmiş, soğutma süresi sonunda anlaşma sağlanamaması durumunda greve devam edilebilmiştir. Buna karşın, hem 2822 sayılı Kanun döneminde, hem de 6356 sayılı Kanun döneminde grev erteleme, grev yasaklama rejimine dönüşmüştür. Her iki kanun döneminde de, erteleme süresi 60 gün olarak uygulanmış ve anlaşma sağlanamaması durumunda uyuşmazlık YHK'nca çözülmüştür. YHK, zorunlu tahkim sıfatıyla toplu iş sözleşmelerini bağıtladığından, 60 günlük süre sonunda tekrar greve devam edilememiştir. Öyleyse, bir bakıma "grev erteleme" müessesesi, "grev yasaklama" haline dönüşmüştür.

275 ve 2822 sayılı Kanunlar döneminde Bakanlar Kurulu'na, 6356 sayılı Kanun döneminde 24 Haziran 2018 yılına kadar Bakanlar Kurulu'na, bu tarihten sonra ise Cumhurbaşkanı'na tanınan grev erteleme yetkisi zaman zaman gerçek anlamda "milli güvenlik" ve/veya "genel sağlık" için tehdit oluşturduğu gerekçesiyle ertelense de, çoğu zaman asıl amacından uzaklaşıp, sistematik olarak kullanılmıştır. Tek tek incelediğimiz ve çalışmamızın "ek" kısmına koyduğumuz ertelenen grevler, 275 sayılı Kanun döneminde 252, 2822 sayılı Kanun döneminde 27 ve 6356 sayılı Kanun'un 2019 yılı sonuna kadar olan döneminde 11 defa gerçekleşmiştir. Hükümetlerin erteleme kararı vermeden önce görüş aldığı Bakanlıkların ve

kurumların gösterdikleri gerekçeler incelenmiştir. Zaman zaman işverenler ve işveren kuruluşlarının Bakanlıklara yazmış oldukları yazılar da irdelenmiştir. Elde edilen tüm bu veriler sonucunda hükümetlerin göstermiş oldukları "milli güvenlik" ve "genel sağlık" gerekçelerinin grev erteleme kararının asıl nedeni olmadığı, gerçekte çoğu zaman ekonomik gerekçelerle grevlerin ertelendiği görülmüştür. Hem öğreti hem de yüksek yargı kararlarında vurgulandığı üzere, grevin ekonomik etkileri dikkate alınarak grev erteleme kararı verilmesi hukuka aykırı olacaktır.

Grev ertelemelerine yönelik uygulama örnekleri incelendiğinde ertelemenin istisna, grev hakkının ise asıl olduğu görüşünden çoğu zaman uzaklaşıldığı görülmüştür. 275, 2822 ve 6356 sayılı Kanunlar döneminde ertelenen birçok grevde grev erteleme kural, grev hakkı ise istisna haline gelmiştir. Bu durum ILO normlarıyla çelişmektedir.

Hükümetlerin keyfi erteleme kararı verip vermediği de bir diğer önemli konudur. Gerçekten, 275 sayılı Kanun döneminde yalnızca iki gerekçeye dayanarak grevler ertelenebilmiştir. Bu gerekçelerden biri "milli güvenlik", diğeri ise "memleket sağlığı" olmuştur. Aynı şekilde 2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönem içinde de yine "milli güvenlik" ve "genel sağlık" gerekçeleri ile grev erteleme yoluna gidilmiştir. 6356 sayılı Kanun'da da 2016 yılına kadar yine erteleme gerekçesi olarak "milli güvenlik" ve "genel sağlık" gösterilmiş, 2016 yılında iki yeni erteleme gerekçesi 63. maddeye eklenmiştir. Bu gerekçelerden biri "bankacılık sektöründe ekonomik ve finansal istikrarı sağlamak", diğeri ise "büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri" olmuştur. Daha sonra 2019 tarihli Anayasa Mahkemesi kararı ile bu iki gerekçe iptal edilmiştir.

"Milli güvenlik" ve "genel sağlık" geniş yoruma müsaittir. Şüphesiz, bu riskler erteleme kararı alınan grev örneklerine bakılınca, grev hakkının idari bir kararla ortadan kaldırılması noktasında fazlasıyla karşımıza çıkmıştır. Bu gerekçeleri kullanan hükümetler ertelenen grevin neden ve nasıl "milli güvenliği" ve "genel sağlığı" bozduğunu birçok kararında açıklamamıştır. Daha önce ifade ettiğimiz üzere Danıştay bir kararında "Yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir" şeklinde görüş bildirmiştir. Yine, Anayasa Mahkemesi bir kararında "Oysa milli güvenlik ve

kamu düzeni uygulayıcıların kişisel görüş ve anlayışlarına göre genişleyebilecek, öznel yorumlara elverişli, bu nedenle de keyfiliğe dek varabilir çeşitli ve aşamalı uygulamalara yol açacak genel kavramlardır" demek suretiyle söz konusu kavramların keyfi olarak kullanılmaya müsait olduğunu belirtmiştir. Çelik'in ifade ettiği gibi 275 sayılı Kanun döneminde gübre fabrikalarındaki grevlerin, Diyarbakır Et Kombinası grevinin, İstanbul'daki 6 değirmende Türkiye Gıda İşçileri Sendikası tarafından uygulanan grevlerin, Emek Turistik Tesisleri Ltd. Şti'ye bağlı Büyük Ankara, Stad ve Marmara otellerinde OLEYİS sendikası tarafından alınan grev kararının milli güvenlik gerekçesiyle ertelenmesi, hükümetler tarafından keyfi yönde grev erteleme müessesenin kullanıldığı yönündeki görüşümüzü destekler niteliktedir. Benzer örneklere 2822 sayılı Kanun döneminde de rastlanmaktadır. 1990 yılında özel ve kamu çimento fabrikalarındaki bütün grevlerin milli güvenlik gerekçesiyle ertelenmesi, 1991 yılında Körfez Savaşı sırasında 260 grevin ertelenmesi, 1995 yılında Selülöz-İş ve Liman-İş sendikalarının grevlerinin ertelenmesi, lastik işkolunda 2000, 2002 ve 2004 yıllarında grevlerin ertelenmesi, 2001, 2003 ve 2004 tarihli cam işkolundaki grevlerin ertelenmesi özellikle milli güvenlik kavramının ne derece keyfi kullanıldığının ciddi örnekleridir. 6356 sayılı Kanun döneminde de benzer nitelikteki örneklere rastlanmaktadır. 2014, 2015, 2017 ve 2018 yılındaki grevlerde de milli güvenliği gerektiren bir durumun olmadığı görülmektedir.

Hükümetlerin erteleme kararlarına karşı, iptal davası açılabilmekte ve yürütmenin durdurulması talebi ile Danıştay'a başvurulabilmektedir. Danıştay'ın verdiği kararlara karşı ise Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'na itiraz edilebilmektedir. Özellikle 2822 ve 6356 sayılı Kanunlar döneminde İdari Dava Daireleri Kurul'u yapılan itirazları, YHK toplu iş sözleşmesini bağıtladıktan sonra karara bağladığından, itirazların etkinliği ortadan kalkmıştır.

Türk hukukunda Anayasa Mahkemesi'ne "bireysel başvuru yolu" ile başvurulabilmesi imkânı bulunmakla birlikte, erteleme kararlarına yönelik çözüm merciinin Danıştay olduğu unutulmamalıdır. Bireysel başvurunun ve Anayasa Mahkemesi'nin başvuruyu sonuçlandırmasının belirli bir zamanı gerektirmesi, erteleme kararlarının etkilerinden kurtulma noktasında sorun teşkil etmektedir.

Yukarıda özetlemeye çalıştığımız grev erteleme kararlarının olumsuz etkilerinden kurtulmak için çözüm ve önerilerimiz şunlardır:

- Grev erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanamaması durumunda uyuşmazlığın YHK tarafından çözümlenmesi yerine, 275 sayılı Kanun döneminde uygulanan usul benimsenmeli, soğutma dönemi sonrasında anlaşma sağlanamaması durumunda tekrar greve devam edilebilmelidir. Diğer bir deyimle, grev erteleme gerçek anlamıyla kullanılmalı ve yasaklama rejimine dönüşmemelidir.
- Grev erteleme kararı vermeye yetkili makam 275, 2822 kanunlar döneminde Bakanlar Kurulu, 6356 sayılı Kanun döneminde 24 Haziran 2018 tarihine kadar Bakanlar Kurulu, bu tarihten sonra ise Cumhurbaşkanı'dır. Devletin, endüstri ilişkilerinin bir aktörü olduğu düşünülecek olursa, erteleme kararı vermeye yetkili makam bakımından sorun ortaya çıkmaktadır. Bu riski azaltmak adına, A.B.D.'nde Taft Hartley Kanunu'nun benimsemiş olduğu bir sistem getirilebilir. Cumhurbaşkanı erteleme kararı vermeden önce, bir "Araştırma Kurulu" kurularak, greve devam edilmesi halinde gerçekten Kanun'da belirtilen erteleme gerekçelerine uyan bir durumun olup olmadığı araştırılmalıdır. Diğer bir deyimle, grevin gerçekten milli güvenlik, genel sağlık, bankacılık sektöründe ekonomik ve finansal istikrar veya şehir içi toplu taşıma hizmetleri bakımından risk oluşturup oluşturmadığı araştırılabilir. Araştırma Kurulu, Danıştay'da İdari Davalara bakmakla görevli bir hâkimin başkanlığında, biri Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri diğeri de hukuk fakültelerinde İş Hukuku Anabilim Dalı'nda görevli öğretim üyeleri arasından olmak üzere 2, en çok üyeye sahip iki işçi konfederasyonlarından 2 ve en çok üyeye sahip bir işveren konfederasyonundan 2 olmak üzere toplam 7 üyeden kurulabilir.
- Alınan erteleme kararları genellikle birden çok işyeri veya işletmeyi kapsar niteliktedir. Yalnızca bir erteleme kararnamesiyle bazen onlarca, bazen de yüzlerce işyeri erteleme kararından etkilenmiştir. İşyeri veya işletme sayısı arttıkça grevden etkilenen işçi sayısı da ciddi şekilde artmaktadır. Bu nedenle, belirli bir işyeri veya işletme için alınması gereken grev erteleme kararı o işkollarındaki tüm işyerlerini kapsayacak nitelikte olmamalıdır.
- Erteleme kararlarının yargıya taşınmasından önce tamamen tarafsız ve bağımsız bir "Üst Kurul" kurulmalı ve en çok 2 işgünü içinde erteleme

kararlarının önce Kanun'un lafzına uygunluğunu, sonrasında da Kanun'un anlamına uygunluğunu denetleyebilmelidir. Yapmış olduğu denetim sonucunda hükümete ve taraflara çözüm önerileri de sunabilmelidir. Üst Kurul, 1 başkan ve 2 üye olmak üzere 3 kişiden teşekkül ettirilebilir. Başkan TBMM'nce nitelikli bir çoğunlukla gösterilecek 4 aday arasından; üyelerden biri en üst işçi teşekkülünün göstereceği 4 aday arasından; biri de en üst işveren teşekkülünün göstereceği 4 aday arasından Cumhurbaşkanı'nca seçilmelidir.

- Grev erteleme kararlarının yargıya taşındığı durumlarda, Danıştay'da iptal ve yürütmenin durdurulması talebi ile dava açılabilmektedir. Danıştay süreci hak ihlallerine yol açabilmektedir. Zira Danıştay'ın vermiş olduğu kararların itiraz yoluyla Danıştay İdari Dava Daireleri'ne götürüldüğü durumlarda, genellikle 60 günlük erteleme süresi içinde karar verilmemekte, uyuşmazlığa taraf işçi sendikası, yetkisinin düşmemesi için ya işveren tarafı ile anlaşma ya da zorunlu tahkim olarak uyuşmazlığı YHK'na intikal ettirmektedir. YHK ise toplu iş sözleşmesi ile uyuşmazlığı bağıtlamaktadır. Bu nedenle, öncelikli olarak Danıştay'ın iptal ve yürütmenin durdurulması istemlerini en çok 30 gün içinde karara bağlamasını sağlayacak ve karara yapılan itirazların en çok bir hafta içinde sonuçlandırılmasını sağlayacak etkin bir yargı düzenlemesinin yapılması gerekmektedir.
- Hak ihlali olduğu gerekçesiyle yargı yoluna başvuran ve bu yolla ihlali gideremeyen işçi sendikasının, şu anda var olan "bireysel başvuru yolu" ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurabilme hakkı mutlak olarak korunmalıdır. Zira, gerek Kristal-İş Sendikası'nın 2014 tarihli başvurusunda, gerekse Birleşik Metal-İş Sendikası'nın 2015 tarihli başvurusunda Anayasa Mahkemesi'nin etkinliği göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

1. Kitaplar

Akpınar, Taner (2018). Sendikaların Dönüşümü. İstanbul: H2O Kitap.

Aktay, A. Nizamettin, Kadir Arıcı, Emine Tuncay Senyen/Kaplan. (2013). İş Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi.

Aktay, Nizamettin (1993). Sendika Hakkı. Ankara: Kamu İş Yayını.

Aydemir, Murteza (2001). Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları. İstanbul: Selüloz-İş Sendikası Yayınları.

Aydın, Zafer (2010). Kanunsuz Bir Grevin Öyküsü: KAVEL 1963. Sosyal Tarih Yayınları.

Bağımsız Sosyal Bilimciler. (2015). AKP'li Yıllarda Emeğin Durumu. İstanbul: Yordam Kitap.

Baycık, Gaye (2019) "Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler", Ankara, ILO.

Belek, İlker (2018). Esnek Üretim Derin Sömürü. İstanbul: Yazılama Yayınevi.

Boratav, Korkut (2018). Türkiye İktisat Tarihi. Ankara: İmge Kitabevi.

Bowers John, Simon Honeyball (1990). Textbook on Labour Law. London: Blackstone Press.

Çelik, Aziz, Zafer Aydın. (2004). Kristal - İş Sendikası 14. Genel Kurul: Olağanüstü Bir Dönemden Belgeler 2000 - 2004. İstanbul: Kristal - İş.

Çelik, Aziz (2010a). Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık. İstanbul: İletişim Yayınları.

Çelik, Aziz (2010b). Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu, Selda Çağlar, Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları içinde, Beta Yayınları.

Çelik, Aziz (2015a). Grev Ertelemelerinin 30 Yılı veya 'Isıtmayan Su' ve 'Yakmayan Ateş' (1985 – 2015), Alpaslan Savaş, Aşkın Süzük, Canan Koç, Yıldız Koç, Emek Yıllığı 2015 içinde, İstanbul: Yazılama Yayınevi.

Çelik, Aziz (2015b). AKP Döneminde Sendikal Haklar: Sendikasız-Grevsiz Kaynaşmış Bir Kitleyiz!, Meryem Koray, Aziz Çelik, Himmet, Fıtrat, Piyasa içinde 157-193), İstanbul: İletişim Yayınlar.

Çelik, Aziz (2016). Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri: 1963 – 2005, Ahmet Makal, Aziz Çelik, M. Hakan Koçak Koçak, Sınıf, Sendika, Siyaset içinde (337-395), Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Çelik, Nuri (1996). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: BETA Basım-Yayım-Dağıtım.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat. (2015). İş Hukuku Dersleri. İstanbul: BETA Basım-Yayım-Dağıtım.

Çetik, Mete, Yüksel Akkaya. (1999). Türkiye'de Endüstri İlişkileri. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Demir, Fevzi (2014). En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması. İzmir: Albi Yayınları.

Demircioğlu, A. Murat, Tankut Centel. (2005). İş Hukuku. İstanbul: BETA Basım-Yayım-Dağıtım.

Ekin, Nusret (1979). Endüstriyel İlişkiler: "Türkiye'de Endüstri İlişkilerini Etkileyen Faktörler. İstanbul: MESS Yayını.

Ekin, Nusret (1987). Endüstri İlişkileri. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.

Ferner, Anthony, Richard Hyman (1992): "Industrial Relations in the New Europe". Oxford: Blackwell.

Gözler, Kemal (2008). Türk Anayasa Hukuku Dersleri. Bursa: Ekin Basım-Yayın-Dağıtım.

Gülmez, Mesut (1988). Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye. Ankara: TODAİE Yayınları.

Gülmez, Mesut (2006). Anayasa'nın 90. Maddesi, TİS ve Grev Hakkı. Ankara: KESK Konferansı Kitabı.

Güzel, M. Şehmus (2016). Türkiye'de İşçi Hareketleri: 1908-1984. Ankara: İmge Kitabevi.

Ingles, Jose D. (2018, 12 14). Study of Discrimination in Respect of the Right of Everyone to Leave Any Country, Including His Own, and to Return to His Country. New York, Amerika Birleşik Devletleri.

Kabakçı, Mahmut (2004). Toplu Pazarlık Sürecinde Ortaya Çıkan Uyuşmazlıkların Çözüm Aracı Olarak Grev ve Lokavt. İstanbul: EMO Yayınevi.

Kaboğlu, Ö. İbrahim (1989). Kollektif Özgürlükler. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Yayını.

Kağnıcıoğlu, Deniz (2013). Endüstri İlişkileri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Kocabaş, Fatma (2013). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Koç, Yıldırım (2007). Türkiye'de Sendikacılık: Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Fikret Sazak, Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar içinde (s.157-207), Ankara: Epos Yayınları.

Koray, Meryem (2012). Sosyal Politika. Ankara: İmge Kitabevi.

Köstekli, İlyas (2000). 1950 – 2000: 50 Yılında Petrol-İş, Petrol-İş Yayını.

Kutal, Metin, Orhan Tun. (1962). Grev Hakkı: Başlıca Meseleleri ve Memeleketimiz Bakımından Tanzimi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.

Makal, Ahmet (1987). Grev, Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar. Ankara: V Yayınları.

Makal , Ahmet (1999). Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946. Ankara: İmge Kitabevi.

Makal, Ahmet (2002). Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963. Ankara: İmge Kitabevi.

Makal, Ahmet (2011). Ameleden İşçiye. İstanbul: İletişim Yayınları.

Müftüoğlu, Özgür (2006). Kriz ve Sendikalar, Fikret Sazak, Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar içinde (s.117-155), Ankara: Epos Yayınları.

Mütevellioğlu, Nergis (2010). Özelleştirmelerin Krizine Karşı Toplumsal Olanı Savunmak, Gökhan Bulut Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi içinde (s.159-181), Ankara: Nota Bene.

Narmanlıoğlu, Ünal (2016). İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri. İstanbul: BETA Basım-Yayım-Dağıtım.

Nohutçu, Ahmet (2018). İdari Yargı. Ankara: Savaş Kitap ve Yayınevi.

Nohutçu, Ahmet (2019). Anayasa Hukuku. Ankara: Savaş Kitap ve Yayınevi.

Oğuzman, Kemal (1967). Hukuki Yönden Grev ve Lokavt. İstanbul: Fakülteler Matbaası.

Özbudun, Ergun (2002). Türk Anayasa Hukuku. Ankara: Yetkin Yayınları.

Özveri, Murat (2012). Sendikal Haklar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Özveri, Murat (2015). Ak Parti Döneminde İş Hukukunda Güvencesizliğin Kurumsallaşması, Meryem Koray, Aziz Çelik, Himmet, Fıtrat, Piyasa içinde (125-156) İstanbul: İletişim Yayınları.

Perez, J. L. Rey (2016). 21. Yüzyılda Karl Polanyi'yi Okumak: Çalışma Hakkı Toplumsal Dışlanma Yolu mu? Çalışma Hakkı Güvencesi Olarak Temel Gelir. (Çev. A. Buğra, K. Ağartan). İstanbul: İletişim Yayınları.

Reisoğlu, Seza (1986). 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi. Ankara: Ayyıldız Matbaası.

Savcı, Bahri (1980). Yaşam Hakkı ve Boyutları. Ankara: Ankara Üniversitesi SBF. Yayını.

Sazak, Fikret (2007). Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar. Ankara: Epos Yayınları.

Sönmez, Mustafa (2010). Asyalaşma, Güvencesizleşme ve Kamu Müdahalesi, Gökhan Bulut, Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi içinde (183-197), Ankara: Nota Bene.

Standing, Guy (2015). Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf. (Çev. E. Bulut). İstanbul: İletişim Yayınları.

Sur, Melda (2015). İş Hukuku Toplu İlişkiler. Ankara: Turhan Kitabevi.

Şenkal, Abdulkadir (1999). Sendikasız Endüstri İlişkileri. Kamu-İş: Ankara.

Talas, Cahit (1979). Sosyal Ekonomi. Ankara: S Yayınları.

Tanör, Bülent (1969). Siyasi Düşünce Hürriyeti ve 1961 Anayasası. İstanbul: Öncü Kitabevi.

Tayanç, Tunç (1987). Türkiye'de Yapılan Grevlerin Nicel ve Nitel Değerlendirmesi: 1963-1980. İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası Yayını.

Tokol, Aysen (2017). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. Bursa: DORA Basım-Yayın-Dağıtım Ltd. Şti.

Topalhan, Türker (2003). 275 ve 2822 Sayılı Yasalar Döneminde Grev Ertelemelerinin Mukayeseli Analizi. Kamu-İş, 1-25.

Tuncay, A. Can, F. Burcu Kutsal Savaş (2016). Toplu İş Hukuku. İstanbul: BETA Basım-Yayım-Dağıtım AŞ.

Tunçomağ, Kenan (1985). İş Hukuku Cilt II. İstanbul.

Tunçomağ, Kenan, Tankut Centel (2003). İş Hukuku'nun Esasları. İstanbul: BETA Basım-Yayım-Dağıtım.

Türk-İş (1964). Sendikalar, Grev ve Lokavt Hakları. Ankara: Türk-iş Yayını.

Uçkan, Banu (2013). Endüstri İlişkileri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Uçkan, Banu (2013). Türkiye'de Kamu Görevlileri Sendikacılığı. Eskişehir: Legal Yayıncılık.

Uşan, M. Fatih, Cemil Kaya (2011). Danıştay Kararları Işığında Bakanlar Kurulu'nun Grev Ertelemesi. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan içinde (s. 1721-1741). İstanbul: BETA Basım-Yayım-Dağıtım.

Uygun, Oktay (1992). 1982 Anayasası'nda Temel Hak ve Özgürlüklerin Genel Rejimi. İstanbul: Kazancı Yayınları.

Yıldırım, H. Okan (2018). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: DOC Akademi Yayınevi.

Yıldırım, H. Okan (2020). Adli Hâkimlik İş Hukuku. Ankara: Savaş Kitap ve Yayınevi.

Yıldırım, Kadir (2013). Osmanlı'da İşçiler (1870-1922). İstanbul: İletişim Yayınları.

Yücesan Öztürk, Gamze (2014). İnatçı Köstebek. İstanbul: Yordam Kitap.

2. Makaleler, Bildiriler, Diğer Basılı Yayınlar

Aksoy, Muammer (1971). "1961 Anayasası'na Göre Memurların Grev Hakkı". Siyasal Bilim ve Hukuk, 1-71.

Aybay, Rona (1978). "Milli Güvenlik Kavramı ve Milli Güvenlik Kurulu". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 59-82.

Caniklioğlu, Nurşen (2013). "6356 Sayılı Kanun'a Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi". Çalışma ve Toplum, 289-316.

Çelik, Aziz (2008). "Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri". 10. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi. Çalışma ve Toplum. s. 87-132.

Dereli, Toker (1979). "Amerikan Çalışma İlişkileri Sistemi: Hukuk ve Uygulama". İstanbul Üniversitesi İş Hukuku Enstitüsü Konferansı. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. Yıl: 1993. Sayı: 39. s. 85-125.

Dereli, Toker (2013). "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu". Çalışma ve Toplum, 41-64.

Duran, Lütfi (1970). "Sosyal Hareketler ve Milli Güvenlik". İktisat ve Maliye, 165-172.

Erdut, Zeki (1992). "Avrupa Topluluğuna Üye Ülkeler ve Türkiye'de Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü". Çimento İşveren Dergisi, 18-29.

Gülmez , Mesut (2013). "1924'ten 1982'ye Anayasal Sendikal Haklar ve Ulusalüstü Kurallarla Uyumlu Yeni Anayasa İçin Öneriler". V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu. Bursa: Uludağ Üniversitesi İİBF ÇEEİ. 67-98

Gürsel, İlke (2016). "İdari Kararla Greve Müdahale". Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 617-653.

Koç, Yıldırım (2010). "30. Yıldönümünde 12 Eylül Darbesi ve İşçi Sınıfı". Mülkiye. Cilt 34-Sayı 268. 43-74

Koçak, M. Hakan (2008). "50'leri İşçi Sınıfı Oluşumunun Kritik Bir Uğrağı Olarak Yeniden Okumak". Çalışma ve Toplum. 2008/3. 69-85.

Koçak, M. Hakan (2014). "Salonlardan Meydanlara Doğru 50'lerden 60'lara İşçi Hareketi Grev Hakkının Peşinde". Toplumsal Tarih Dergisi. 22-26.

Kutal, Metin (1968). "Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Yollarla Çözümlenmesi". Sosyal Siyaset Konferansları. İstanbul: 1968. 219-253.

Kutal, Metin (1972). "Hükümetin Greve Müdahalesi". Sosyal Siyaset Konferansları. İstanbul. 45-62.

Kutal, Metin (1977). "Bakanlar Kurulu Tarafından Ertelenen Grevler". İktisat ve Maliye Dergisi. Cilt 13-Sayı 12.

Kutal, Metin (1984). “2822 Sayılı Yasada Hükümetin ve İşçilerin Grev Hakkının Kullanılmasına Müdahaleleri”. İktisat ve Maliye. s. 291.

Kutal, Metin (2013). “Kamu Görevlilerinin Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakları”. V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu. Bursa: Uludağ Üniversitesi İİBF ÇEEİ. 157-178

Kutal, Metin (2018). “Grev Ertelemelerinde Yürütme Organının Yetkisinin Sınırlanması”. İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Dergisi. s. 1-25.

Kutal, Metin (2019). “ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi’nin Grev Hakkına İlişkin Önemli Bazı Kararları”. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 1-19.

Polat, H. İbrahim, (1999). “Türkiye’de Toplu İş Sözleşmelerinin Ücretler Üzerindeki Etkisi ve Ekonomik Analizi: 1980 – 1997”, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:2, Haziran, 111-118.

Özerkmen Necmettin (2003). “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarda Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, Sayı 43/1, 239-257.

Tayanç, Tunç (1980). “Geciktirilen Grevler Üstüne Bir Değerlendirme”. ODTÜ Gelişme Dergisi, 7, 1-2 1980.

Tosun, Sevcan (2011). “87, 98 ve 151 Sayılı ILO Sözleşmelerine Göre Kamu Görevlilerinin Sendikal Hakları”. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 76-86.

TBMM Tutanak Dergisi. (2012, “10 18). 197 Sıra Sayılı Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı”. Ankara, Ankara, Türkiye.

Yorgun, Saim, Meltem Delen, Hakan Bektaş (2018). “1963 - 1994 Yılları Arasında Türkiye'de Gerçekleşen Grevleri Etkileyen Faktörlere İlişkin Ekonometrik Bir Model Önerisi”. Çalışma ve Toplum, 1903 - 1920.

Zararsız, M. Emin (1991). “Grevin İdari Kararla Ertelenmesi ve Bunun Yargısal Denetimi”. Çimento İşveren Dergisi, 3-15.

Zararsız, M. Emin (1992). “1982 Anayasası'na Göre Grev Hakkı ve Sınırları”. Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 115-148.

3. Danışma Kaynakları – Ansiklopedi Maddesi

Balcıoğlu, Şebnem Gökçe (1996). Grev. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını. Cilt: 1. 488-492.

Çelik , Aziz (2013). Kristal-İş Sendikası'nın Talebi İle Danıştay'a Sunulmak Üzerine Grev Ertelemeleri Konusunda Hazırlanan Bilimsel Görüş Yazısı. İstanbul.

Demircioğlu, Murat (1996). Grev Ertelemesi. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. Cilt: 1. 497-500.

Deniz, Umut (1996). Grev Hakkı. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını. Cilt: 1. 505-506.

Ekin, Nusret (1996). Endüstri İlişkileri, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı. Cilt: 1. 376-377

Keskinoğlu, İrvem (1996). Türkiye'de Grevler. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayını. Cilt: 1. 492-496.

4. Rapor

BIT. (1988). BIT, Rapport De La Cummission de'experts. Geneva: ILO.

Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1963 – 1980.

Çalışma Hayatı İstatistikleri: 1985 – 2005.

Çalışma Hayatı İstatistikleri: 2013 – 2018.

ILO. (1989). Rapport de la Commission d'experts pour L'application des Conventions et recommandotions 76 e session. Geneva: ILO.

ILO. (2006). Freedom of Association Digest of Decisions and Principles and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body, Fifth (revised)edition. Geneva: ILO.

ILO Freedom of Association Committee. (2004). Report No: 335, Case No: 2303. Geneva: ILO.

5. Tez

Millioğulları, Özgün (2007). Türkiye'de 1960 - 1980 ve 1980 - 2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Kaşılaştırılması. (Yayınanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara, Türkiye: Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi.

Topalhan, Türker (1997). Türkiye'de Grev Ertelemesi, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: T.C. Yükseköğretim Kurulu Dokümantasyonu.

6. Kanunlar

1961 Anayasası

1982 Anayasası

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Yönetmeliği

7. Yargı Kararları

Anayasa Mahkemesi'nin 25.04.1974 Tarihli ve E. 1973/41, K.1974/13 Sayılı Kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 22.10.2014 tarihli ve E. 2013/1, K. 2014/161 Sayılı Kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 02.07.2015, 4014/12166 Sayılı Kararı.
Anayasa Mahkemesi'nin 09.05.2018 Tarihli ve 2015/14862 Sayılı Kararı.

Anayasa Mahkemesi'nin 14.11.2019 Tarihli ve E. 2018/90 K. 2019/85 Sayılı Kararı.

AİHM'nin 27.07.2000 Tarihli ve 22277/93 Sayılı Kararı.

Danıştay Dava Daireleri Kurulu'nun 09.01.1976 Tarihli ve E. 1975/101, K. 1976/1 Sayılı Kararı

Danıştay 10. Dairesi'nin 26.02.1991 Tarihli ve K. 1991/399 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 30.12.1994 Tarihli ve E. 1993/1874, K. 1994/5569 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 20.11.1995 Tarihli ve E. 1995/6508 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 15.10.1997 Tarihli ve E. 1995/6498, K. 1997/3776 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 15.10.1997 Tarihli ve E. 1995/6497, K. 1997/3777 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 19.11.1999 Tarihli ve E. 1998/212, K. 1999/1098 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 26.06.2000 Tarihli ve E. 2000/2369 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 09.10.2002 Tarihli ve E. 2002/2369, K. 3678 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 05.05.2003 Tarihli ve E. 2001/1713, K. 2003/1501 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 12.01.2004 Tarihli ve E: 2003/6134, E. 2003/6134 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin E. 2003/3050 ve K. 2006/2447 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 19.04.2006 Tarihli ve E. 2003/6134, K. 2006/2551 Sayılı Kararı

Danıştay 10. Dairesi'nin 16.06.2006 Tarihli ve E. 2004/2197 ve K. 2006/3982 Sayılı Kararı

Danıştay 10. Dairesi'nin 16.07.2014 Tarihli ve E: 2014/3628 Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 05.03.2015 Tarihli ve E. 2015/294 Sayılı Kararı.

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun 19.11.1999 Tarihli ve E. 1998/212 ve K. 1999/1098 Sayılı Kararı.

Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun 05.05.2000 Tarihli ve E. 2000/197, K. 2000/725 Sayılı Kararı.

Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu'nun 30.04.2015 Tarihli ve 2015/354 Sayılı Kararı.

Yüksek Hakem Kurulu 12.05.2015 Tarihli ve E. 2015/37, K. 2015/63 Sayılı Kararı.

8. Yazışma ve Mektuplar

Aziz Çelik'in Kişisel Arşivi – Kristal-İş Arşivi:

Bilim İlaç San. ve Tic. A.Ş. (14.01.2004). Anadolu Cam Sanayi A.Ş. Grevi. İstanbul, Levent, Türkiye.

Deva Holding A.Ş. (14.01.2004). Anadolu Cam Sanayii A.Ş. Grevi. İstanbul, Levent, Türkiye.

Fako İlaçları A.Ş. (14.01.2004). Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. Grevi. İstanbul, Şişli, Türkiye.

Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. (11.06.2003). Trakya Cam Sanayi A.Ş.'de Alınan Grev Kararı. İstanbul, Üsküdar, Türkiye.

Kristal - İş Sendikası. (30.06.2014). Kristal - İş Sendikası'nın Danıştay'a Yürütmenin Durdurulması İstemiyle Gönderdiği Yazı. İstanbul, Şişli, Türkiye.

Lio Yağ San. ve Tic. A.Ş. (14.01.2004). Danıştay'ın Şişecam Grevinin Ertelenmesi Kararını Durdurması. İzmir, Türkiye.

OYAK-RENAULT Otomobil Fabrikaları A.Ş. (06.11.2003). Şişecam Fabrikaları A.Ş. Grevi. İstanbul, Beşiktaş, Türkiye.

Otomotiv Sanayii Derneği. (10.11.2003). Şişecam Fabrikaları A.Ş. Grevi . Ankara, Üsküdar, Türkiye.

Penguen Gıda Sanayi A.Ş. (14.01.2004). Şişecam Fabrikaları Grevi. Bursa, Türkiye.

Poliforma İlaç San. Tic. A.Ş. (14.01.2004). Türkiye Cam Sanayi Grevi. İstanbul, Bayrampaşa, Türkiye.

Selçuk Gıda Endüstri İhracat İthalat A.Ş. (14.01.2004). Danıştay'ın Şişecam Grevi'nin Ertelenmesi Kararınına Karşı Yürütmeyi Durdurma Kararı Vermesi. İzmir, Türkiye.

Su Ürünleri San. Mamulleri İhracat Tic. A.Ş. (SUSİTAŞ). (14.01.2004). Şişecam Fabrikaları Grevi. İzmir, Çiğli, Türkiye.

EK – 1: 275 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GECİKTİRİLEN GREVLER[42]

Geciktirme Sayısı	Geciktirme Yılı	Karar Sayısı	İşyeri/İşletme	Sendika	Gerekçe	Geciktirme Süresi
(1)	1964	6/2556	Mersin'de Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi (Ataş) Rafinerisi	Anadolu Rafineri İşçileri Sendikası	M.G.	30 Gün
(2)	1964	6/3458	Denizcilik Bankası T.A.O. Şehir Hatları İşletmesi	İstanbul Şehir Hatları Deniz Taşımacılığı İşçileri Sendikası	M.G.	30 Gün
(3)	1964	6/3649	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü'nün (Deniz Taşımacılığı İşkoluna giren) Bazı İşyerlerinde,	Türkiye Deniz Taşımacılığı İşçi Sendikaları Federasyonu	M.G.	30 Gün
(4)	1964	6/3730	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi'nin Haydarpaşa, Derince ve Samsun Limanları, Haydarpaşa Gar, İstanbul Mağazası, Teslim Alma ve Yollama Müdürlükleri İşyerleri	Türkiye Liman ve Kara Tahmil ve Tahliye İşçileri Sendikası (LİKAT – İŞ)	M.G.	30
(5)	1964	6/3789	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesinin Demiryol Taşımacılığı İşkolunda	Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu	M.G.	30
(6)	1964	6/3842	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesinin Haydarpaşa, Derince ve Samsun Limanları, Haydarpaşa Gar, İstanbul Mağazası, Teslim Alma ve Yollama	LÎKAT - İŞ	M.G.	60 Gün

42 Kaynak: Türker TOPALHAN, "Türkiye'de Grev Ertelemesi, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1997; Resmi Gazete verileri (1964-1980); Tunç TAYANÇ, "Türkiye'de Yapılan Grevlerin Nicel ve Nitel Değerlendirmesi (1963-1980).

			Müdürlükleri İşyerleri			
(7)	1964	6/3922	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesinin Demiryol Taşımacılığı İşkolunda	Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu	M.G.	60 Gün
(8)	1965	6/4672	Mersin'de Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi (Ataş) Rafinerisi	Anadolu Rafineri İşçileri Sendikası	M.G.	30 Gün
(9)	1965	6/4702	Türk Petrol Anonim Ortaklığı Batman Rafinerisi İşyeri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(10)	1965	6/4781	Mersin'de Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi (Ataş) Rafinerisi	Anadolu Rafineri İşçileri Sendikası	M.G.	60 Gün
(11)	1965	6/4901	Türk Petrol Anonim Ortaklığı Batman Rafinerisi İşyeri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(12)	1965	6/5350	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı İşyerleri	LİKAT-İŞ	M.G.	30 Gün
(13)	1965	5552	Müşterek Savunma Tesislerinden; Gemlik - Şahintepe Radar Üssü Trabzon Radar Üssü	Türkiye Millî Savunma, Uluslararası ve Yabancı Askerî İşyerleri İşçi Sendikası (TUNATOS)	M.G.	30 Gün
(14)	1966	6/5766	Müşterek Savunma Tesislerinden; İzmir Çiğli Hava Üssü. İzmir Motorlu Araçlar Bakım Servisleri	TUNATOS	M.G.	30 Gün
(15)	1966	6/5768	Müşterek Savunma Tesislerinden; Gemlik - Şahintepe Radar Üssü Trabzon Radar Üssü	TUNATOS	M.G.	60 Gün
(16)	1966	6/5889	Müşterek Savunma Tesislerinden; İzmir Çiğli Hava Üssü.	TUNATOS	M.G.	60 Gün

			İzmir Motorlu Araçlar Bakım Servisleri			
(17)	1966	6/6293	Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikaları İşyerleri	Türkiye Şişe-Cam ve Kristal San. İşçileri Sen.	M.S.	30 Gün
(18)	1966	6/7070	Batman-İskenderun Arası Boru Hattı (Pipe-Line)İnşaatı Gaziantep Bölgesi İşyeri	Yapı İşçileri Sendikası	M.G.	30 Gün
(19)	1966	6/7225	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığının Batman Bölge Müdürlüğüne Bağlı (Rafineri, İdare, Garaj Nakliyat, İnşaat Bakım ve Kontrol, Merkez Atelye) İşyerleri ile Malatya Akaryakıt Deposu İşyeri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(20)	1966	6/7388	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığının Batman Bölge Müdürlüğüne Bağlı (Rafineri, İdare, Garaj Nakliyat, İnşaat Bakım ve Kontrol, Merkez Atelye) İşyerleri ile Malatya Akaryakıt Deposu İşyeri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(21)	1966	6/7456	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları işletmesinin Haydarpaşa Liman, Haydarpaşa Gar, İstanbul Teslim Alma ve Yollama, İstanbul Mağaza Müdürlüğü ile Derince, Mersin, İskenderun ve Samsun Limanları İşyerleri	LİKAT-İŞ	M.G.	30
(22)	1967	6/7650	Petrol Ofisi'nin İstanbul'daki Kuruçeşme, Çubuklu ve Ambarlı	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün

			(Haramidere) İşyerleri			
(23)	1967	6/7815	Petrol Ofisi'nin İstanbul'daki Kuruçeşme, Çubuklu ve Ambarlı (Haramidere) İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(24)	1967	6/8868	The TUMPANE COMANY INC. İşyeri	Ankara NATO-İş İzmir EGE HARB-İŞ İzmir NATO-İŞ Adana HARB-İŞ Diyarbakır HARB-İŞ Samsun HARB-İŞ İstanbul HARB-İŞ	M.G.	30 Gün
(25)	1969	6/11237	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığının Şehirhatları İşletmesine Bağlı Gemilerin İstanbul ve Marmara'da Yolcu ve Yük Nakliyatı Sebebiyle Yanaşıp Kalktığı Bütün İskele İşyerleri	Deniz Taşımacılığı İşçileri Sendikası (DENİZ TAŞIT-İŞ)	M.S./M.G.	30 Gün
(26)	1969	6/11295	Denizcilik Bankası T.A.O. Şehirhatları İşletmesi Gemileri ve Merkez Büroları	DENİZ TAŞIT-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün
(27)	1969	6/11374	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığının Şehirhatları İşletmesine Bağlı Gemilerin İstanbul ve Marmara'da Yolcu ve Yük Nakliyatı Sebebiyle Yanaşıp Kalktığı Bütün İskele İşyerleri	DENİZ TAŞIT-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün
(28)	1969	6/11421	Denizcilik Bankası T.A.O. Şehirhatları İşletmesi Gemileri ve	DENİZ TAŞIT-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün

			Merkez Büroları			
(29)	1969	6/11873	Mersin ATAŞ Rafinerisi İşyeri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(30)	1969	6/12229	Ereğli Demir Çelik Sanayi Fabrikaları İşyeri	Ereğli Demir Çelik San. İşçileri Sendikası	M.G.	30 Gün
(31)	1969	6/12388	Ereğli Demir Çelik Sanayi Fabrikaları İşyeri	Ereğli Demir Çelik San. İşçileri Sendikası	M.G.	60 Gün
(32)	1969	6/12543	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı Şehirhatları İşletmesine Bağlı Gemilerde ve Bu Gemilerin İstanbul ve Marmara'da Yolcu ve Yük Nakliyatı Sebebiyle Yanaşıp Kalktığı Bütün İskele İşyerleri ve İşletmenin Büroları	DENİZ TAŞIT-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün
(33)	1969	6/12650	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı Şehirhatları İşletmesine Bağlı Gemilerde ve Bu Gemilerin İstanbul ve Marmara'da Yolcu ve Yük Nakliyatı Sebebiyle Yanaşıp Kalktığı Bütün İskele İşyerleri ve İşletmenin Büroları	DENİZ TAŞIT-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün
(34)	1970	7/68	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı İstanbul Şehirhatları İşletmesi, İstanbul Liman, İzmir, Trabzon ve Giresun İşletmeleri Kılavuzluk ve Taşıtlar Servisi ve Denizyolları İşletmesi Çanakkale - Eceabat Arabalı Vapurları ile Bunların Yanaşıp Kalktığı Bütün İskele İşyerleri ve Büroları	DENİZ TAŞIT-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün

(35)	1970	7/458	İstanbul'da Ayvansaray, Hasköy, Sütlüce, Beşiktaş, Balat ve Yenipakun Olmak Üzere 6 Değirmen	Türkiye Gıda Sanayii İşçileri Sendikası	M.G.	30 Gün
(36)	1970	7/589	Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün Bazı İşyerleri	GES-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün
(37)	1970	7/627	Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün Bazı İşyerleri	GES-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün
(38)	1970	7/1185	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilâtı İşyerleri	BESİN-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün
(39)	1970	7/1351	Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün Bazı İşyerleri	TES-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün
(40)	1970	7/1233	İstanbul Petrol Rafinerisi Anonim Şirketi (İPRAŞ) İşyerleri	Türkiye Petro Kimya Sanayi İşçileri Sendikası (PETKİM-İŞ)	M.G.	30 Gün
(41)	1970	7/1399	İstanbul Petrol Rafinerisi Anonim Şirketi (İPRAŞ) İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.G.	60 Gün
(42)	1971	7/1878	Ataş Anadolu Tasfiyehanesi A. Ş., BP Petrolleri A. Ş., K. C. A., Mobil Oil Türk A.Ş.,Mobil Exploration Mediterranean Inc., The Shell Company of Turkey Ltd., N . V. Turkse Shell, Mobil Gaz Mobil Petrol Gazları A. Ş., Ankara Gaz, Ahmet Ethem Gacır İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(43)	1971	7/2211	Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğü'ne ve Bu Kurum'un Makina Sanayii Müessesesi ve Top ve Otomotiv	Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makina, Metalden Memul Eşya ve Oto Sanayii İşçi Sendikaları	M.G.	30 Gün

			Sanayii Müessesesine Bağlı Bütün İşyerleri	(Metal-İş) Federasyonu İç Anadolu Bölgesi Metal-İş, Kırıkkale Metal-İş, Kırıkkale Barut-İş Elmadağ Barut-İş Ankara Ağaç-İş Sendikaları		
(44)	1971	7/2342	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD) İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün, Demiryolları Taşımacılığı İşkoluna Giren, İşyerleri	Ankara, Adana, Karabük, Haydarpaşa D.D.Y. Kuzeybatı Bölgesi, Malatya, Çan kırı, Erzurum, Eskişehir, Bilecik, Kayseri, Yerköy, Balıkesir, Adapazarı, Afyon, Nazilli, İskenderun, İzmir, Konya, Sivas ve Samsun Demiryolu İşçileri Sendikaları	M.S./M.G.	29 Gün
(45)	1971	7/2413	T.C.D.D.Y. İşletmesi Genel Md.'nün Demiryolu Taşımacılığı İşkoluna Giren Sirkeci-Edirne Hattındaki İşyerleri	İstanbul Demiryolu İşçi Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün
(46)	1971	7/2440	Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğü'ne ve Bu Kurum'un Makina Sanayii Müessesesi ve Top ve Otomotiv Sanayii Müessesesine Bağlı Bütün İşyerleri	Türkiye Metal, Çelik, Mühimmat, Makina, Metalden Memul Eşya ve Oto Sanayii İşçi Sendikaları (Metal - İş) Federasyonu İç Anadolu Bölgesi Metal - İş, Kırıkkale MetalİŞ, Kırıkkale Barut-İş Elmadağ Barut-İş Ankara	M.S./M.G.	60 Gün

				Ağaç-İş Sendikaları		
(47)	1971	7/2531	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları (TCDD) İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün, Demiryolları Taşımacılığı İşkoluna Giren, İşyerleri	Ankara, Adana, Karabük, Haydarpaşa D.D.Y. Kuzeybatı Bölgesi, Malatya, Çan kırı, Erzurum, Eskişehir, Bilecik, Kayseri, Yerköy, Balıkesir, Adapazarı, Afyon, Nazilli, İskenderun, İzmir, Konya, Sivas ve Samsun Demiryolu İşçileri Sendikaları	M.S./M.G.	60 Gün
(48)	1971	7/2574	ATAŞ Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi'nin İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(49)	1971	7/2754	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün Demiryolları Taşımacılığı İşkoluna Giren Sirkeci - Edirne Hattı Kesimindeki İşyerleri	İstanbul Demiryolu İşçi Sendikası	M.S./M.G.	60 Gün
(50)	1971	7/2814	ATAŞ Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi'nin İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(51)	1971	7/3298	Denizcilik Bankası Deniz Nakliyatı Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'nün Deniz Taşımacılığı İşkoluna Giren Merkez Büroları ve Ambarları ile Bütün Gemileri	İstanbul DENİZ ULAŞ-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	29 Gün
(52)	1971	7/3404	Denizcilik Bankası Genel Müdürlüğü'nün Merkez Teşkilâtı, Malzeme Müdürlüğü Merkez Büroları, Bankacılık Merkez ve	Türk BÜRO-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün

			Şubeleri İşyerleri			
(53)	1971	7/3454	Sümerbank Konya Krom Mağnezit Tuğla Sanayii Müessesesi işyerleri	Türkiye Çimento, Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası (ÇİMSE-İŞ)	M.G.	30 Gün
(54)	1971	7/3559	Denizcilik Bankası Genel Müdürlüğü'nün Merkez Teşkilâtı, Malzeme Müdürlüğü Merkez Büroları, Bankacılık Merkez ve Şubeleri İşyerleri	Türk BÜRO-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	60 Gün
(55)	1971	7/3579	Sümerbank Konya Krom Mağnezit Tuğla Sanayii Müessesesi işyerleri	ÇİMSE-İŞ	M.G.	60 Gün
(56)	1972	7/4758	Kayseri Belediyesi Temizlik ve Fen İşleri İşletmeleri İşyerleri	Kayseri GENEL-İŞ Sendikası	M.S.	30 Gün
(57)	1972	7/5223	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Merkez ve Taşradaki Bütün İşyerleri	BESİN-İŞ Sendikası TEK GIDA-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün
(58)	1972	7/5325	Ereğli Kömürleri İşletmesi Müessesesi ve Garp Linyitleri İşletmesi Müessesesi İşyerleri	Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu	M.S./M.G.	30 Gün
(59)	1972	7/5331	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Merkez ve Taşradaki Bütün İşyerleri	BESİN-İŞ Sendikası TEK GIDA-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	60 Gün
(60)	1973	7/6365	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığının İstanbul Liman İşletmesi Kılavuzluk ve Taşıtlar Servislerinin İstanbul, Kocaeli ve Çanakkale İllerindeki İş Merkezleri ile	İstanbul Limanı Deniz Taşımacılığı İşçileri Sendikası (LİDİS)	M.S./M.G.	30 Gün

			Gemilerden Teşekkül Eden Bütün İşyerleri			
(61)	1973	7/6670	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığının İstanbul Liman İşletmesi Kılavuzluk ve Taşıtlar Servislerinin İstanbul, Kocaeli ve Çanakkale İllerindeki İş Merkezleri ile Gemilerden Teşekkül Eden Bütün İşyerleri	LİDİS	M.S./M.G.	60 Gün
(62)	1973	7/6589	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(63)	1973	7/6751	Türkiye Süt Endüstrisi Kurumunun İstanbul Süt ve Mamulleri Sanayii Müessesesi	PETROL-İŞ	M.S.	30 Gün
(64)	1973	7/6928	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(65)	1973	7/6936	Gübre Fabrikaları Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğüne bağlı Yarımca ve İskenderun Gübre Fabrikaları	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(66)	1973	7/7363	Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. İşyerleri	MADEN-İŞ Sendikası	M.G.	30 Gün
(67)	1973	7/7597	Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. İşyerleri	MADEN-İŞ Sendikası	M.G.	60 Gün
(68)	1974	7/8246	D. B. Deniz Nakliyatı Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'nün Deniz Taşımacılığı İşkoluna Giren Merkez Büroları, Ambarları ve Bütün Gemileri	İstanbul DENİZ ULAŞ-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün

(69)	1974	7/8439	D. B. Deniz Nakliyatı Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'nün Deniz Taşımacılığı İşkoluna Giren Merkez Büroları, Ambarları ve Bütün Gemileri	İstanbul DENİZ ULAŞ-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(70)	1974	7/9112	İstanbul Petrol Rafinerisi Anonim Şirketi (İPRAŞ) İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.G.	30 Gün
(71)	1975	7/9252	İstanbul Petrol Rafinerisi Anonim Şirketi (İPRAŞ) İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.G.	60 Gün
(72)	1975	7/9251	T.P.A.O.'ya Bağlı İzmir Rafinerisi Bölge Müdürlüğü ve Buna Bağlı Rafineri Müdürlüğü, Rafinerideki İdari Müdürlükler, Buruncuk İçme Suyu Tesisleri, İzmir İrtibat Bürosu	PETKİM-İŞ	M.G.	30 Gün
(73)	1975	7/10316	Shell Grubu Şirketlerinin İstanbul Merkez Teşkilâtı, Ambarlı, Derince, İskenderun ve Kuşadası tesisleri, Yeşilköy Uçak Servisi, Ankara, Adana, İstanbul ve İzmir Bölge Müdürlükleri, Ankara Temsilciliği, Mersin Deposu, Türkse Shell'in Ankara Merkezi ve Diyarbakır Arama ve İstihsal Merkezleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(74)	1975	7/10317	MKE Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı Antalya Kuru Pil Fabrikası İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.G.	30 Gün
(75)	1975	7/10525	MKE Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı Antalya Kuru Pil Fabrikası İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.G.	60 Gün

(76)	1975	7/10526	Shell Grubu Şirketlerinin İstanbul Merkez Teşkilâtı, Ambarlı, Derince, İskenderun ve Kuşadası tesisleri, Yeşilköy Uçak Servisi, Ankara, Adana, İstanbul ve İzmir Bölge Müdürlükleri, Ankara Temsilciliği, Mersin Deposu, Türkse Shell'in Ankara Merkezi ve Diyarbakır Arama ve İstihsal Merkezleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(77)	1975	7/10600	Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. İşyerleri	MADEN-İŞ Sendikası	M.G.	60 Gün
(78)	1976	7/11395	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) Genel Müdürlüğü ile Genel Müdürlüğe Bağlı İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(79)	1976	7/11541	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) Genel Müdürlüğü ile Genel Müdürlüğe Bağlı İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(80)	1976	7/11559	Akdeniz Gübre Sanayii Anonim Şirketi Mersin Fabrikası	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(81)	1976	7/11729	«Mobil Exploration Mediterranean Inc.» Şirketine Ait Batman Şelmo Ham Petrol İstihsal Sahası ve Ankara İşyeri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(82)	1976	7/11803	PTT İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün İstanbul Telefon Başmüdürlüğü ve Adana PTT. Bölge Başmüdürlüğü İşyerleri	Yeni HABER-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün
(83)	1976	7/11846	HEKTAŞ Ticaret T.A.Ş.'nin, Zirai Mücadele İlâcı Üreten İstanbul	PETKİM-İŞ	M.S.	30 Gün

			Kartal, Maltepe, Tugay Yolu Cevizli'deki Fabrika İşyeri			
(84)	1976	7/12053	ATAŞ Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi'nin İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(85)	1976	7/12054	«Mobil Exploration Mediterranean Inc.» Şirketine Ait Batman Şelmo Ham Petrol İstihsal Sahası ve Ankara İşyeri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(86)	1976	7/12055	PTT İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün İstanbul Telefon Başmüdürlüğü ve Adana PTT. Bölge Başmüdürlüğü İşyerleri	Yeni HABER-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün
(87)	1976	7/12078	Ankara Fırın İşyerleri	TEK GIGA-İŞ	M.S.	30 Gün
(88)	1976	7/12107	ATAŞ Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi'nin İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(89)	1976	7/12193	Ankara Fırın İşyerleri	TEK GIGA-İŞ	M.S.	60 Gün
(90)	1976	7/12291	Mersin'de kurulu Anadolu Cam Sanayi A. Ş., İstanbul'da kurulu Topkapı Şişe Sanayii A. Ş.(Teknik Cam Sanayii A. Ş., Hasan Gökyigit Oğulları Tic. ve San. Ltd. Şirketi ve Gebze'de kurulu Çayırova Cam Sanayii A. Ş., Cam Elyaf Sanayii A.Ş. ve T. Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş.'ne ait Cam İşletme Tesisi İşyerleri	HÜR-CAM-İŞ	M.S.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(91)	1976	7/12305	D.B. Deniz Nakliyatı Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'nün Kara İşyerleri ile (Merkez Büroları ve	İstanbul DENİZ ULAŞ-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün

			Ambarları Dâhil) Bütün Gemileri			
(92)	1976	7/12357	D.B. Deniz Nakliyatı Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'nün Kara İşyerleri ile (Merkez Büroları ve Ambarları Dâhil) Bütün Gemileri	İstanbul DENİZ ULAŞ-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	60 Gün
(93)	1976	7/12370	Azot Sanayii T.A.Ş.'nin Genel Müdürlük, İstanbul Satın Alma Müdürlüğü ile Kütahya, Samsun, Elazığ (Sivrice) ve Ulukışla İşletmeleri İşyerleri	PETROL-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün
(94)	1976	7/12472	Azot Sanayii T.A.Ş.'nin Genel Müdürlük, İstanbul Satın Alma Müdürlüğü ile Kütahya, Samsun, Elazığ (Sivrice) ve Ulukışla İşletmeleri İşyerleri	PETROL-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün
(95)	1976	7/12720	YAYKUR Programlarına Kayıtlı Öğrencilerin Sınav Değerlendirilmelerinin Yapıldığı Ankara-Kavaklıdere Cinnah Caddesinde Hacettepe Vakıflarına Bağlı (Sistem, Sıralama, Araştırma, Geliştirme) SİSAG Şirketi İşyeri	SOSYAL-İŞ	M.G.	30 Gün
(96)	1976	7/12812	Yem Sanayii Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İstanbul Yem Fabrikası İşyeri	TEK GIDA-İŞ GIDA-İŞ	M.S.	30 Gün
(97)	1976	7/12818	KORUMA Tarım İlaçları A.Ş. İzmit Derince İşyeri	PETROL-İŞ	M.S.	30 Gün
(98)	1976	7/12868	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İşyerleri	BESİN-İŞ	M.G.	30 Gün

(99)	1976	7/12947	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İşyerleri	TEK GIDA-İŞ	M.G.	30 Gün
(100)	1977	7/12981	Yem Sanayii Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İstanbul Yem Fabrikası İşyeri	TEK GIDA-İŞ GIDA-İŞ	M.S.	60 Gün
(101)	1977	7/12985	Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı'nın Tüm İşyerleri	Türkiye Sivil Havacılık Sendikası (HAVA-İŞ)	M.G.	30 Gün
(102)	1977	7/12986	Çukurova Elektrik Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'ne Bağlı Bütün İşyerleri	TES-İŞ Çukurova ve Havalisi Enerji İşçileri Sendikası	M.G.	30 Gün
(103)	1977	7/13074	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İşyerleri	BESİN-İŞ	M.G.	60 Gün
(104)	1977	7/13083	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İşyerleri	TEK GIDA-İŞ	M.G.	60 Gün
(105)	1977	7/13106	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü Diyarbakır Et Kombinası İşyeri	Türkiye Gıda-İş	M.G.	30 Gün
(106)	1977	7/13111	Türk Hava Yollan Anonim Ocaklığının Tüm İşyerleri	HAVA-İŞ	M.G.	60 Gün
(107)	1977	7/13118	Çukurova Elektrik Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'ne Bağlı Bütün İşyerleri	TES-İŞ Sendikası	M.G.	60 Gün
(108)	1977	7/13124	HABAŞ Sınai ve Tıbbî Gazlan İstihsal Endüstrisi A. Ş. ile ASGAZ Anadolu Sınaî Gazları A.Ş.'nin Kocaeli, Köseköy ve Ankara Asfaltı Kenarında Kurulu İşyerleri	PETROL-İŞ	M.S.	30 Gün
(109)	1977	7/13203	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü Diyarbakır Et Kombinası	Türkiye Gıda-İş	M.G.	60 Gün

			İşyeri			
(110)	1977	7/13231	Şark Linyitleri İşletmesi Aşkale İşyeri	DEV-MADEN-İŞ	M.G.	30 Gün
(111)	1977	7/13620	Ereğli Demir-Çelik T.A.Ş. Bazı İşyerleri	MADEN-İŞ	M.G.	30 Gün
(112)	1977	7/13624	MKE Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı Elmadağ'da Kurulu Elmadağ Barut Fabrikası İşyerleri	BARUT-İŞ	M.G.	30 Gün
(113)	1977	7/13626	MKE Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı Ankara da Makina Sanayi Müessesesi ve Genel Müdürlük Merkezi, Etimesgut'da Tekstil Makinaları Fabrikası, Gazi Fişek Fabrikası, Mamak'da Gazmaske Fabrikası, Kayaş'da Kapsül İmlâ Fabrikası, Ankara'da İstanbul Caddesindeki Hurda İşletme Merkezi, Kırıkkale'de Silah ve Tüfek Fabrikası. Çelik Çekme Boru Fabrikası, Bölge Müdürlüğü ve Kuvvet Merkezi Müdürlüğü, İstanbul'da Silahtarağa'da Av Fişek Fabrikası ve Galata'daki İstanbul Şubesi Müdürlüğü İşyerleri	TÜRK-METAL	M.G.	30 Gün
(114)	1977	7/13625	MKE Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı Kırıkkale'de Top ve Otomotiv Sanayi Müessesesi Müdürlüğü, Mühimmat Fabrikası, Pirinç Fabrikası ve Çelik Fabrikası İşyerleri	YENİ METAL-İŞ	M.G.	30 Gün

(115)	1977	7/13627	MKE Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı Ankara-Etimesgut'taki Marangoz Fabrikası İşyeri	AĞAÇ-İŞ	M.G.	30 Gün
(116)	1977	7/13861	Ereğli Demir-Çelik T.A.Ş. Bazı İşyerleri	MADEN-İŞ	M.G.	60 Gün
(117)	1977	7/13890	MKE Kurumu Genel Müdürlüğü'ne bağlı Kırıkkale'de Top ve Otomotiv Sanayi Müessesesi Müdürlüğü, Mühimmat Fabrikası, Pirinç Fabrikası ve Çelik Fabrikası İşyerleri	YENİ METAL-İŞ	M.G.	60 Gün
(118)	1977	7/13924	Aladağ ve Çakılpınar Maden Ocağı İşyerleri	DEV-MADEN-İŞ	M.G.	30 Gün
(119)	1977	7/13932	T.C. Devlet Demir Yolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ile Müesseseleri İşyerlerinde (Limanlar ve Trenlerdeki Yemekli İşletme İşyerleri Hariç)	DYF-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün
(120)	1977	7/13944	Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş.'nin İştiraki Bulunan Çukurova Çimento Sanayii T.A.Ş.'ne Ait Adana Çimento Fabrikası İşyerleri	Türkiye Çimento Toprak ve Seramik Sanayii İşçileri Sendikasınca (ÇİTOŞ-İŞ)	M.G.	30 Gün
(121)	1977		N.V. Turkse SHELL Şirketi ile Bağlı Petrol Arama ve Üretim Şirketi, Dağıtım ve Pazarlama Şirketi	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(122)	1977	7/13953	T.C.D.D.Y. İşletmesi Genel Müdürlüğü ve Müesseseleri İşyerleri (Tren ve Limanlardaki Yemekli İşletme İşyerleri Hariç)	DYF-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün

(123)	1977	7/13982	N.V. Turkse Shell Şirketine bağlı K.C.A. Driling (U.K.) Ltd. Şirketi İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(124)	1977	7/13983	Mobil-Oil Türk A.Ş., Mobil Gaz-Mobil Petrol Gazlan A. Ş. ve Ankara Gaz Anonim Şirketi İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(125)	1977	7/14189	Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş.'nin İştiraki Bulunan Çukurova Çimento Sanayii T.A.Ş.'ne Ait Adana Çimento Fabrikası İşyerleri	ÇİTOŞ-İŞ	M.G.	60 Gün
(126)	1977	7/14261	B.P. Petrolleri Anonim Şirketi'ne Ait Tüm İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(127)	1977	7/14262	N.V. Turkse SHELL Şirketi ile Bağlı Petrol Arama ve Üretim Şirketi, Dağıtım ve Pazarlama Şirketi	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(128)	1977	7/14293	N.V. Turkse Shell Şirketine bağlı K.C.A. Driling (U.K.) Ltd. Şirketi İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)

(129)	1977	7/14294	Mobil-Oil Türk A.Ş., Mobil Gaz-Mobil Petrol Gazlan A. Ş. ve Ankara Gaz Anonim Şirketi İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(130)	1977	7/14300	Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları Genel Müdürlüğüne Bağlı İzmit Seka İşyerleri, İstanbul, İzmir Alım Satış ve Ankara Büro Müdürlükleri ile Bölge Tedarik Amirlikleri, Çaycuma, Dalaman ve Aksu Müesseseleri İşyerleri	Türkiye Selüloz ve Kâğıt Mamülleri İşçileri Sendikasınca (SELÜLOZ-İŞ)	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(131)	1977	7/14304	B.P. Petrolleri Anonim Şirketi'ne Ait Tüm İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(132)	1978	7/14579	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü ile Genel Müdürlüğe Bağlı İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(133)	1978	7/14582	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü ile Genel Müdürlüğe Bağlı İşyerleri	İŞVEREN	M.G.	30 Gün (Lokavt Ertelemesi)
(134)	1978	7/14739	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü ile Genel Müdürlüğe Bağlı İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(135)	1978	7/15166	Akdeniz Gübre Sanayii Anonim	PETROL-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün

			Şirketi Genel Müdürlüğü ile Anılan Genel Müdürlüğe Bağlı Tüm İşyerleri			(Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(136)	1978	7/15255	Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü ile Anılan Genel Müdürlüğe Bağlı Bütün Yurtiçi ve Yurtdışı Meydan Tesisleri, Şehir Terminalleri ve Büroları	HAVA-İŞ	M.G.	30 Gün
(137)	1978	7/15402	Gübre Fabrikaları Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğüne bağlı Yarımca ve İskenderun Gübre Fabrikaları İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(138)	1978	7/15261	Akdeniz Gübre Sanayii Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü ile Anılan Genel Müdürlüğe Bağlı Tüm İşyerleri	PETROL-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(139)	1978	7/15660	Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü ile Anılan Genel Müdürlüğe Bağlı Bütün Yurtiçi ve Yurtdışı Meydan Tesisleri, Şehir Terminalleri ve Büroları	HAVA-İŞ	M.G.	60 Gün
(140)	1978	7/15691	Gübre Fabrikaları Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğüne bağlı Yarımca ve İskenderun Gübre Fabrikaları İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(141)	1978	7/15879	Türkiye Demir-Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü ve Bağlı Tüm	Türkiye Çelik Sanayi İşçileri Sendikası	M.G.	30 Gün

			İşyerleri			
(142)	1978	7/15977	T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğünce işletilen Samsun, Haydarpaşa, Bandırma, Mersin, İskenderun, Derince Limanları ile Maltepe, Zeytinburnu İskeleleri İşyerleri	LİKAT-İŞ	M.G.	30 Gün
(143)	1978	7/16088	Türkiye Demir-Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü ve Bağlı Tüm İşyerleri	Türkiye Çelik Sanayi İşçileri Sendikası	M.G.	60 Gün
(144)	1978	7/16144	T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğünce işletilen Samsun, Haydarpaşa, Bandırma, Mersin, İskenderun, Derince Limanları ile Maltepe, Zeytinburnu İskeleleri İşyerleri	LİKAT-İŞ	M.G.	60 Gün
(145)	1978	7/16244	D.B. Deniz Nakliyatı Türk Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'nün Kara İşyerleri (Merkez Büroları ve Ambarları Dâhil) ile Bütün Gemileri	İstanbul DENİZ ULAŞ-İŞ Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün
(146)	1978	7/16376	ATAŞ Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi'nin İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(147)	1978	7/16643	ATAŞ Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi'nin İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile

						Yapılmıştır.)
(148)	1978	7/16934	Karadeniz Bakır İşletmeleri Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'ne Bağlı Samsun İşletme Müdürlüğü İşyeri	TÜRK-METAL	M.G.	30 Gün
(149)	1978	7/16945	İçel Merkez Soda Sanayii Anonim Şirketi İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.S.	30 Gün
(150)	1979	7/17045	İçel Merkez Soda Sanayii Anonim Şirketi İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.S.	60 Gün
(151)	1979	7/17092	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İşyerleri	TEK GIDA-İŞ Türkiye GIDA-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün
(152)	1979	7/17141	OYAK-Renault Firmasının Genel Dağıtıcısı Olan Motorlu Araçlar İmal ve Satış Anonim Şirketi (MAÎS)'nin Genel Müdürlüğü (İstanbul) ile Bursa Ana Depo ve Genel Dağıtım Şubesi ve İstanbul, Ankara ve İzmir Satış Şubeleri İşyerleri	BANK-SEN	M.G.	30 Gün
(153)	1979	7/17092	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İşyerleri	TEK GIDA-İŞ Türkiye GIDA-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün
(154)	1979	7/17442	İzmir Belediyesi İşyerleri	GENEL-İŞ	M.S.	30 Gün
(155)	1979	7/17488	İstanbul Darphane ve Damga Matbaası Müdürlüğü İşyerleri	BASIN-İŞ	M.G.	30 Gün
(156)	1979	7/17492	İmar ve İskân Bakanlığı'na Bağlı İşyerleri	TEZ-BÜRO-İŞ AĞAÇ-İŞ	M.G.	30 Gün
(157)	1979	7/17539	İzmir Belediyesi İşyerleri	GENEL-İŞ	M.S.	60 Gün
(158)	1979	7/17650	İstanbul Darphane ve Damga Matbaası Müdürlüğü İşyerleri	BASIN-İŞ	M.G.	60 Gün
(159)	1979	7/17645	İmar ve İskân Bakanlığı'na Bağlı İşyerleri	TEZ-BÜRO-İŞ AĞAÇ-İŞ	M.G.	60 Gün

(160)	1979	7/17731	Antalya Belediyesi İşyerleri	GENEL-İŞ	M.S.	30 Gün
(161)	1979	7/17746	Kocaeli - İzmit Belediyesi İşyerleri	GENEL-İŞ	M.S.	30 Gün
(162)	1979	7/17818	Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş. Çimento Fabrikaları	ÇİMSE-İŞ	M.G.	30 Gün
(163)	1979	7/17992	N.V. Türkse Shell Şirketi'ne Bağlı İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(164)	1979	7/17994	Mobil Oil Türk A.Ş. ve Ortakları Mobil Gaz ve Ankara Gaz Şirketleri'nin (İstanbul, İzmir, Ankara, Antalya, Adana, İskenderun, Mersin, Konya, Kayseri, Samsun, Batman ve İzmit-Yarımca) İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(165)	1979	7/17993	The Shell Company Of Turkey Ltd. Şirketine Bağlı İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(166)	1979	7/17996	T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ile Müesseseleri İşyerlerinde (İdmanlar ve Trenlerdeki Yemekli İşletme İşyerleri Hariç)	DYF-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün
(167)	1979	7/17999	Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş.'nin Afyon, Aşkale, Balıkesir, Bartın, Çorum, Elazığ, Gaziantep, Kars, İskenderun, Niğde, Pınarhisar, Söke, Trabzon ve Van Çimento Fabrikaları İşyerleri	ÇİMSE-İŞ	M.G.	60 Gün
(168)	1979	7/18057	İçel İli Gülnar Belediyesi	GENEL-İŞ	M.S.	30 Gün
(169)	1979	7/18059	Mobil Exploration Mediterranean Inc. Şirketine Ait (Ankara Genel Müdürlük, Batman ve Adana-	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı

			Bulgurdağ) İşyerleri			Kararname ile Yapılmıştır.)
(170)	1979	7/18071	Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü Alpagut-Dodurga Linyitleri İşletmesi Müessesesi (ADL), Afşin-Elbistan Linyitleri İşletmesi Müessesesi (AEL) ve Kömür Satış ve Tevzii Müessesesi Müdürlüğü (KST) İşyerleri	Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu	M.G.	30 Gün
(171)	1979	7/18045	The Shell Company of Turkey Limited Şirketi ile N.V. Turkse Shell Şirketine Ait Tüm İşyerleri	İŞVEREN	M.G.	30 Gün (Lokavt Ertelemesi)
(172)	1979	7/18099	T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ile Müesseseleri İşyerlerinde (Limanlar ve Trenlerdeki Yemekli İşletme İşyerleri Hariç)	DYF-İŞ	M.S./M.G.	60Gün
(173)	1979	7/17828	Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı Elmadağ Barut Fabrikası ile Roket İmal Merkezi Müdürlüğü İşyerleri	Elmadağ BARUT-İŞ	M.G.	30 Gün
(174)	1979	7/18169	İçel İli Gülnar Belediyesi	GENEL-İŞ	M.S.	60 Gün
(175)	1979	7/18217	Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı Elmadağ Barut Fabrikası ile Roket İmal Merkezi Müdürlüğü İşyerleri	Elmadağ BARUT-İŞ	M.G.	60 Gün
(176)	1979	7/18218	Siirt İli Batman Belediyesi	GENEL-İŞ	M.S.	30 Gün
(177)	1979	7/18216	Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş.'nin İştiraki Bulunan Adana Çimento Sanayi T.A.Ş. İşyerleri	KERAMİK-İŞ	M.G.	30 Gün

(178)	1979	7/18373	Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları İşletmesi Genel Müdürlüğüne Bağlı İzmit, Dalaman, Çaycuma, Aksu Müesseseleri ile İstanbul, İzmir ve Ankara Abm Satım Müdürlüğü İşyerleri	SELÜLOZ-İŞ	M.G.	30 Gün
(179)	1979	7/18377	Mardin Çimento Sanayii T.A.Ş. İşyerleri	ÇİMSE-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(180)	1979	7/18380	Siirt İli Batman Belediyesi	GENEL-İŞ	M.S.	60 Gün
(181)	1979	7/18570	Mardin Çimento Sanayii T.A.Ş. İşyerleri	ÇİMSE-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(182)	(1980)	8/143	Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü ile Anılan Genel Müdürlüğe Bağlı Bütün Yurtiçi ve Yurtdışı Meydan Tesisleri, Şehir Terminalleri ve Büroları	HAVA-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün
(183)	(1980)	8/153	Eskişehir'de İç Anadolu Fırın İşverenler Sendikasına Bağlı 30 Ekmek Fabrikası ve Fırın İşyerleri	TEK GIDA-İŞ	M.S.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(184)	(1980)	8/165	Akdeniz Gübre Sanayii Anonim Şirketi'nin Mersin'de Kurulu Suni	PETROL-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt

			Gübre Fabrikaları ve Ankara İrtibat Bürosu İşyerleri			Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(185)	(1980)	8/156	Kocaeli Ekmek Sanayii Anonim Şirketine Bağlı Fırınların Bütün İşyerleri	TEK GIDA-İŞ	M.S.	30 Gün
(186)	(1980)	8/345	Sivas İli Merkez İlçesindeki Modern Un İrmik Makarna Sanayii T.A.Ş. İşyerleri	TÜRK GIDA-İŞ	M.S.	30 Gün
(187)	(1980)	8/367	Akdeniz Gübre Sanayii Anonim Şirketi'nin Mersin'de Kurulu Suni Gübre Fabrikaları ve Ankara İrtibat Bürosu İşyerleri	PETROL-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(188)	(1980)	8/368	Kocaeli Ekmek Sanayii Anonim Şirketine Bağlı Fırınların Bütün İşyerleri	TEK GIDA-İŞ	M.S.	60 Gün
(189)	(1980)	8/537	Sakarya İl Merkezinde Fırın İşverenleri Sendikasına Bağlı 49 Fırın İşyeri	EKMEK-İŞ	M.S.	30 Gün
(190)	(1980)	8/538	Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS)'na Bağlı Tekfen Endüstri ve Ticaret Anonim Şirketi (TEKFEN) ile Birleşik Aydınlatma Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi (BASTAŞ)'nin Tüm Fabrika İşyerleri	TÜRKİYE MADEN-İŞ	M.G.	30 Gün
(191)	(1980)	8/544	MARSA Margarin Sanayii Anonim Şirketi İşyerleri	Türkiye Gıda Sanayi Sendikası	M.S.	30 Gün
(192)	(1980)	8/685	General Elektrik Anonim Şirketi'nin,	TÜRKİYE MADEN-İŞ	M.G.	30 Gün

			İstanbul-Topkapı'da Kurulu İşyerleri			
(193)	(1980)	8/694	Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS)'na Bağlı Tekfen Endüstri ve Ticaret Anonim Şirketi (TEKFEN) ile Birleşik Aydınlatma Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi (BASTAŞ)'nin Tüm Fabrika İşyerleri	TÜRKİYE MADEN-İŞ	M.G.	60 Gün
(194)	(1980)	8/740	MARSA Margarin Sanayii Anonim Şirketi İşyerleri	Türkiye Gıda Sanayi Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün
(195)	(1980)	8/796	SİMKO Ticaret ve Sanayii A.Ş. Kartal Fabrikası	TÜRKİYE MADEN-İŞ	M.G.	30 Gün
(196)	(1980)	8/805	Uçak Servisi Anonim Şirketinin Bütün İşyerleri (USAŞ)	HAVA-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(197)	(1980)	8/812	Türkiye Elektrik Kurumu Genel Müdürlüğü'ne Bağlı Ankara - Yenimahalle Macun Köyde Kurulu Çelik Kafes Direk ve Galvaniz Fabrikası ile Aynı Fabrikanın Montaj ve Makina Müdürlüğü İşyerleri	TÜRKİYE MADEN-İŞ	M.G.	30 Gün
(198)	(1980)	8/813	PFİZER İlâçları A. Ş., ABFAR İlâç ve Ticaret A.Ş. ile FAKO İlâçları A.Ş. Fabrikaları İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.S.	30 Gün
(199)	(1980)	8/821	General Elektrik Anonim Şirketi'nin, İstanbul-Topkapı'da Kurulu İşyerleri	TÜRKİYE MADEN-İŞ	M.G.	60 Gün
(200)	(1980)	8/881	PAKSOY A.Ş. Yağ Fabrikası İşyeri	TEK GIDA-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün
(201)	(1980)	8/900	MARSA Margarin Sanayii Anonim	Türkiye Gıda Sanayi	M.S./M.G.	60 Gün

			Şirketi İşyerleri	Sendikası		
(202)	(1980)	8/899	SİMKO Ticaret ve Sanayii A.Ş. Kartal Fabrikası	TÜRKİYE MADEN-İŞ	M.G.	60 Gün
(203)	(1980)	8/930	PERFEKTÜP Ambalaj Sanayi A.Ş.	MADEN-İŞ	M.S.	30 Gün
(204)	(1980)	8/898	Uçak Servisi Anonim Şirketinin Bütün İşyerleri (USAŞ)	HAVA-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(205)	(1980)	8/1027	ATAŞ Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi'nin İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(206)	(1980)	8/934	PFİZER İlâçları A. Ş., ABFAR İlâç ve Ticaret A.Ş. ile FAKO İlâçları A.Ş. Fabrikaları İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.S.	60 Gün
(207)	(1980)	8/1074	Emek Turistik Tesisler İşletme Limited Şirketine bağlı Büyük Ankara, Stad ve Marmara Otelleri İşyerleri	Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası (OLEYİS)	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(208)	(1980)	8/1079	Türkiye Petrolleri A.O. Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(209)	(1980)	8/1077	PTT İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün Bütün İşyerleri	YENİ HABER-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt

						Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(210)	(1980)	8/1078	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı İzmir-Aliağa Rafinerisi Bölge Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(211)	(1980)	8/1016	PAKSOY Yağ Fabrikası İşyeri	TEK GIDA-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün
(212)	(1980)	8/1153	İstanbul-Topkapı'da Kurulu Paşabahçe Cam Sanayi A.Ş. İşyeri	HÜR CAM-İŞ	M.S.	30 Gün
(213)	(1980)	8/1171	Kahramanmaraş-Elbistan Belediyesi İşyerleri	GENEL-İŞ	M.S.	30 Gün
(214)	(1980)	8/1198	İzmir Belediyesi İşyerlerinde (Elektrik-Su-Havagazı İşletmeleri Hariç)	GENEL-İŞ	M.S.	30 Gün
(215)	(1980)	8/1213	ATAŞ Anadolu Tasfiyehanesi Anonim Şirketi'nin İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(216)	(1980)	8/1223	PERFEKTÜP Ambalaj Sanayi A.Ş.	MADEN-İŞ	M.S.	60 Gün
(217)	(1980)	8/1243	Ege Gübre Sanayii Anonim Şirketinin İzmir-Yeni Foça'da Kurulu Ege Gübre Fabrikası İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(218)	(1980)	8/1273	Ünye Çimento Sanayii ve Ticaret A.Ş.'nin Ünye'de Kurulu Çimento	ÇİMSE-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt

			Fabrikası İşyerleri			Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(219)	(1980)	8/1275	Ankara-Yenimahalle Macunköy'de Kurulu Çelik Kafes Direk ve Galvaniz Fabrikası ile Aynı Yerde Bulunan Montaj ve Makina Müdürlüğü İşyerleri	TÜRKİYE MADEN-İŞ	M.G.	30 Gün
(220)	(1980)	8/1289	Gübre Fabrikaları T.A.Ş. Genel Müdürlüğü'nün Yarımca ve İskenderun Fabrikaları İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(221)	(1980)	8/1274	T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ile Müesseseleri İşyerleri (Limanlar ve Trenlerdeki Yemekli İşletme İşyerleri Hariç)	DYF-İŞ Türk Taşıt Kamu İşverenleri Sendikası (TÜTİS)	M.S./M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(222)	(1980)	8/1271	PTT İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün Bütün İşyerlerinde	YENİ HABER-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(223)	(1980)	8/1272	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı İzmir - Aliağa Rafinerisi Bölge Müdürlüğü ve Bağlı İşyerlerinde	PETKİM-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(224)	(1980)	8/1280	Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün

			Genel Müdürlüğü'ne Bağlı			(Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(225)	(1980)	8/1309	Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü ile Anılan Genel Müdürlüğe Bağlı Bütün İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(226)	(1980)	8/1393	Bandırma Boraks ve Asit Fabrikaları İşletmesi Müessesesi İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün
(227)	(1980)	8/1396	T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü'nün (Haydarpaşa, Derince, Samsun, Mersin, İskenderun ve Bandırma) Liman ve İskele İşyerleri	LİKAT-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(228)	(1980)	8/1397	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü İşyerleri	LİKAT-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(229)	(1980)	8/1406	Elazığ Ferrokrom Tesis Müdürlüğü İşyerleri	TÜRK-METAL	M.G.	30 Gün
(230)	(1980)	8/1394	Kahramanmaraş-Elbistan Belediyesi İşyerleri	GENEL-İŞ	M.S.	60 Gün
(231)	(1980)	8/1395	İzmir Belediyesi İşyerleri (Elektrik-Su- Havagazı İşletmeleri Hariç)	GENEL-İŞ	M.S.	60 Gün
(232)	(1980)	8/1430	Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü'ne Bağlı Sosyal	PETROL-İŞ	M.S.	30 Gün

			Sigortalar Kurumu İstanbul İlâç Fabrikası İşyerleri			
(233)	(1980)	8/1441	Diyarbakır Belediyesi İşyerleri	GENEL-İŞ	M.S.	30 Gün
(234)	(1980)	8/1431	Ege Gübre Sanayii Anonim Şirketinin İzmir-Yeni Foça'da Kurulu Ege Gübre Fabrikası İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(235)	(1980)	8/1444	Ankara-Yenimahalle Macunköy'de Kurulu Çelik Kafes Direk ve Galvaniz Fabrikası ile Aynı Yerde Bulunan Montaj ve Makina Müdürlüğü İşyerleri	TÜRKİYE MADEN-İŞ	M.G.	30 Gün
(236)	(1980)	8/1445	Gübre Fabrikaları T.A.Ş. Genel Müdürlüğü'nün Yarımca ve İskenderun Fabrikaları İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(237)	(1980)	8/1443	T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğü ile Müesseseleri İşyerleri (Limanlar ve Trenlerdeki Yemekli İşletme İşyerleri Hariç)	DYF-İŞ TÜTİS	M.S./M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(238)	(1980)		Petrol Ofisi Genel Müdürlüğü ile Anılan Genel Müdürlüğe Bağlı Bütün İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(239)	(1980)	8/1507	Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu	Yeraltı MADEN-İŞ	M.G.	30 Gün

			Genel Müdürlüğü'ne Bağlı Güneydoğu Anadolu Asvaltit ve Linyit İşletmesi Şirnak, Silopi ve Cizre İşyerleri			(Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(240)	(1980)	8/1509	HABAŞ Sınaî ve Tıbbî Gazlar İstihsal Endüstrisi A. Ş. ile Mezkur Gazların Dağıtım ve Satışlarını Yapan MERTAŞ Nakliyat ve Ticaret A.Ş.'ne Ait İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.G.	30 Gün
(241)	(1980)	8/1554	Birleşik Alman İlaç Fabrikaları Türk Limited Şirketi İşyerleri	PETKİM-İŞ	M.G.	30 Gün
(242)	(1980)	8/1544	Bandırma Boraks ve Asit Fabrikaları İşletmesi Müessesesi İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(243)	(1980)	8/1545	T.C. Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğünün (Haydarpaşa, Derince, Samsun, Mersin, İskenderun, Bandırma) Liman ve İskele İşyerleri	LİKAT-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(244)	(1980)	8/1546	Denizcilik Bankası Türk Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü İşyerleri	LİKAT-İŞ	M.S./M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(245)	(1980)	8/1574	Türkiye Şeker Fabrikaları Anonim Şirketi Genel Müdürlüğü'ne Bağlı Bütün İşyerleri ile Genel Müdürlüğe Ait Olan Adapazarı, Amasya, Konya, Kayseri ve Kütahya Şeker Fabrikaları İşyerlerinde ve Bu İşyerlerinin	Türkiye Şeker Sanayi İşçileri Sendikası	M.S./M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)

			Mütemmim ve Müteferriği Durumunda Bulunan İşyerleri			
(246)	(1980)	8/1547	Elazığ Ferrokrom Tesis Müdürlüğü İşyerleri	TÜRK-METAL	M.G.	60 Gün
(247)	(1980)	8/1575	D.B. Deniz Nakliyatı T.A.Ş. Genel Müdürlüğünün Kara İşyerleri ve (Merkez Büroları ve Ambarları Dâhil) Bütün Gemileri	İstanbul DENİZ ULAŞ-İŞ	M.S./M.G.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(248)	(1980)	8/1553	Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü'ne Bağlı SSK İstanbul İlaç Fabrikası İşyerleri	PETROL-İŞ	M.S	60 Gün
(249)	(1980)	8/1552	Diyarbakır Belediyesi İşyerleri	GENEL-İŞ	M.S.	60 Gün
(250)	(1980)	8/1598	Söğüt Seramik A.Ş.'nin Bilecik İli Söğüt İlçesinde kurulu Söğüt Seramik Sanayii Fabrikası İşyeri	KERAMİK-İŞ	M.G.	30 Gün
(251)	(1980)	8/1605	Amasya-Kazanasmaz Tohum Yetiştirme İşletmesi İşyerleri	DEV TARIM-SEN	M.S.	30 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(252)	(1980)	8/1606	Ankara Orta Anadolu Bölge Ziraî Araştırma Enstitüsü, Ankara Tohumluk Kontrol ve Sertifikasyon Enstitüsü ile Tarım Alet Makinaları Tarımsal Tesisler Araştırma ve Test Merkezi Müdürlükleri İşyerleri	DEV TARIM-SEN	M.S.	30 Gün
TOPLAM	-	-	-	-	-	252

EK – 2: 2822 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE ERTELENEN GREVLER[43]

Erteleme Sayısı	Erteleme Yılı	Karar Sayısı	İşyeri/İşletme	Sendika	Gerekçe	Erteleme Süresi
(1)	1985	85/9137	Koruma Tarım İlâçları Anonim Şirketi'nin İstanbul/Kartal-Maltepe'de Kurulu Formülasyon Tesisleri ile Kocaeli/Derince'de Kurulu Klor-Alkali Tesisleri İşyerleri	PETROL-İŞ	G.S.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(2)	1989	89/13874	Türkiye Demir Çelik İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile Karabük Müessese Müdürlüğü, İskenderun Müessese Müdürlüğü ve bağlı İşyerleri	Bağımsız ÇELİK-İŞ Sendikası Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(3)	1989	89/14485	Et ve Balık Kurumu Genel Müdürlüğü ile Bağlı İşyerleri	ÖZ GIDA-İŞ	G.S./M.G.	60 Gün
(4)	1990	90/347	Çitosan Genel Müd. Bağlı 21 İşyeri ile 22 Özel Sektör Çimento Fabrikası	T. ÇİMSE-İŞ	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(5)	1990	90/572	Türkiye Süt Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğü ile Bağlı İşyerleri	ÖZ GIDA-İŞ	G.S./M.G.	60 Gün
(6)	1990	90/740	Goodyear Lastik Türk Pirelli Lastik	LASPETKİM-İŞ T. HARB-İŞ	M.G.	60 Gün

43 Kaynak: Aziz Çelik, Sınıf-Sendika-Siyaset (Türkiye Emek Tarihinden Kesitler), İmge Kitabevi, 1. Baskı, Ankara: 2016; Resmi Gazete verileri (1985-2005).

			Brisa Lastik San. (Lassa) VBR, Tuslog, Aafes - Eur - Tuax			
(7)	1991	91/1413	Körfez Krizi Sebebiyle Grev Uygulanan 160 İşyeri, Grev Kararı Alınan 100 İşyeri (Toplam 260 İşyeri-İşletme)	İlgili İşyerlerinde T.İ.S. Yapmaya Yetkili Sendika	M.G.	60 Gün (Grev ve Lokavt Ertelemesi Aynı Kararname ile Yapılmıştır.)
(8)	1992	92/3090	Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri	TARIM-İŞ	G.S./M.G.	60 Gün
(9)	1992	92/3331	Ankara ve İstanbul Büyükşehir Belediyeleri, Bu İllerin İlçe Belediyeleri, İzmir Konak Belediyesi, Bursa İznik Belediyesi ve Trabzon Belediyesi ile Bu Belediyelere Bağlı İşyerleri	Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikasınca (BELEDİYE-İŞ)	G.S.	60 Gün
(10)	1993	93/4382	Başbakanlık Basımevi Döner Sermaye İşletmesi işyeri	Türkiye Basın Yayın, Grafiker ve Ambalaj Sanayi İşçileri Sendikası (BASIN-İŞ)	GEREKÇE YOK	60 Gün
(11)	1995	95/6543	Türk Hava Yollan Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğü ile Bunlara Bağlı İşyerleri	HAVA-İŞ	M.G.	60 Gün
(12)	1995	95/7346	Başbakanlık Basımevi Döner Sermaye İşletmesi işyeri	BASIN-İŞ	GEREKÇE YOK	60 Gün
(13)	1995	95/7378	Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Genel Müdürlüğü İşyerleri	ŞEKER-İŞ	G.S./M.G.	60 Gün
(14)	1995	95/7379	T.C.D.D. İşletmesi Genel Müdürlüğü'ne Bağlı Haydarpaşa,	Türkiye Liman ve Kara Tahmil-Tahliye İşçileri	G.S./M.G.	60 Gün

			Mersin, İzmir, İskenderun, Samsun, Bandırma ve Derince Limanları İşyerleri; T.C.D.D. İşletmesi Genel Müdürlüğü ve Bağlı Ortaklıkları Olan Türkiye Lokomotif Sanayii A.Ş. (TÜLOMSAŞ), Türkiye Vagon Sanayii A.Ş. (TÜVESAŞ), Türkiye Demiryolu Makinaları Sanayii A.Ş. (TÜDEMSAŞ) Genel Müdürlükleri'nin Demiryolu Taşımacılığı İşkoluna Giren İşyerleri	Sendikası (LİMAN-İŞ) Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikası (DEMİRYOL-İŞ)		
(15)	1995	95/7401	Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu Genel Müdürlüğü ve Bağlı Ortaklıkları İşyerleri	Türk Metal Sendikası PETROL-İŞ ÖZÇELİK-İŞ	M.G.	60 Gün
(16)	1995	95/7402	Türkiye Selüloz ve Kâğıt Fabrikaları İşletmeleri Genel Müdürlüğü (SEKA) ve Bağlı İşyerleri	SELÜLOZ-İŞ AĞAÇ-İŞ	G.S./M.G.	60 Gün
(17)	1995	95/7404	Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. Genel Müdürlüğü'ne Bağlı İzmir İşletmesi, Tekirdağ, Giresun, Antalya, Hopa, Trabzon ve İstanbul Liman İşletmeleri ve Bağlı İskeleleri	LİMAN-İŞ	G.S./M.G.	60 Gün
(18)	2000	2000/542	Türk Pirelli Lastikleri A.Ş. Good-Year Lastikleri A.Ş. Bridgestone Sabancı Las. San. A.Ş.	Türkiye Petrol, Kimya ve Lastik Sanayii İşçileri Sendikası (LASTİK-İŞ)	M.G.	60 Gün
(19)	2000	2000/1164	İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı Bayrampaşa Belediyesi Başkanlığı	BELEDİYE-İŞ GENEL-İŞ	G.S.	60 Gün

			Gaziosmanpaşa Belediyesi Başkanlığı Güngören Belediyesi Başkanlığı Üsküdar Belediyesi Başkanlığı Konak Belediyesi Başkanlığı Karşıyaka Belediyesi Başkanlığı Buca Belediyesi Başkanlığı			
(20)	2000	2000/1375	İstanbul İli Ümraniye Belediyesi'ne Bağlı İşyerlerinde	BELEDİYE-İŞ	G.S.	60 Gün
(21)	2001	2001/2492	Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. ve Bağlı İşyerleri	KRİSTAL-İŞ	M.G.	60 Gün
(22)	2002	2002/4103	Türk Pirelli Lastikleri A.Ş. Good-Year Lastikleri A.Ş. Bridgestone Sabancı Las. San. A.Ş.	LASTİK-İŞ	M.G.	60 Gün
(23)	2003	2003/5816	Petlas Lastik Sanayi ve Ticaret A.Ş. İşyerleri	PETROL-İŞ	M.G.	60 Gün
(24)	2003	2003/6479	Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine Bağlı İşyerleri	KRİSTAL-İŞ	M.G.	60 Gün
(25)	2004	2004/6782	Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketine Bağlı İşyerleri	KRİSTAL-İŞ	M.G.	60 Gün
(26)	2004	2004/6998	Türk Pirelli Lastikleri A.Ş. Good-Year Lastikleri A.Ş. Bridgestone Sabancı Las. San. A.Ş.	LASTİK-İŞ	M.G.	60 Gün
(27)	2005	2005/9306	Erdemir Madencilik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketine Bağlı İşyerleri	Türkiye Maden İşçileri Sendikası	M.G.	60 Gün
TOPLAM	-	-	-	-	-	27

EK – 3: 6356 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE ERTELENEN GREVLER[44]

Erteleme Sayısı	Erteleme Yılı	Karar Sayısı	İşyeri/İşletme	Sendika	Gerekçe	Erteleme Süresi
(1)	2014	2014/6524	Şişecam	Kristal-İş (TÜRK-İŞ)	MG	60 Gün
(2)	2014	2014/6691	Çayırhan ve Çöllolar Kömür İşl.	T.Maden-İş (TÜRK-İŞ)	GS + MG	60 Gün
(3)	2015	2015/7251	MESS Grup TİS	Birleşik Metal-İş (DİSK)	MG	60 Gün
(4)	2017 (OHAL)	2017/9744	Asil Çelik	Birleşik Metal-İş (DİSK)	MG	60 Gün
(5)	2017 (OHAL)	2017/9752	EMİS Grup TİS Kapsamı	Birleşik Metal-İş (DİSK)	MG	60 Gün
(6)	2017 (OHAL)	2017/10038	Akbank	Banksis (BAĞIMSIZ)	EFİ	60 Gün
(7)	2017 (OHAL)	2017/10327	Şişecam	Kristal-İş (TÜRK-İŞ)	MG	60 Gün
(8)	2017 (OHAL)	2017/10430	Mefar İlaç	Petrol-İş (TÜRK-İŞ)	GS	60 Gün
(9)	2018 (OHAL)	2018/11225	MESS Grup TİS	Türk Metal, Birleşik Metal, Çelik-İş (TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ)	MG	60 Gün
(10)	2018 (OHAL)	2018/11832	Soda Kromsan-Şişecam	Petrol-İş (TÜRK-İŞ)	MG	60 Gün
(11)	2019	2019/556	İzmir Banliyö Sistemi A.Ş. (İZBAN)	Demiryol-İş (TÜRK-İŞ)	ŞİTT	60 Gün
TOPLAM	-	-	-	-	-	11

44 Kaynak: Resmi Gazete verileri (2014-2019).

ÖZGEÇMİŞ

İlkokulu Ataşehir Yahya Kemal Beyatlı İlkokulu'nda tamamladım. Ortaokulu önce Ataşehir Halil Atamavcı Ortaoku'nda başladıktan sonra babamın Bakanlık Müfettişliği görevi nedeni ile Mardin Cumhuriyet Ortaokulu'nda devam ederek tamamladım. Lise eğitimimi ise İstanbul Kadir Has Lisesi'nde tamamladım. 1996 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü'nde üniversite eğitimime başladım. 1999 yılında İstanbul Üniversitesi'nin aynı bölümüne yatay geçiş yaparak üniversite eğitimimi tamamladım. Yüksek lisans eğitimimi Kadir Has Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda yaptım. Prof. Dr. Metin KUTAL'ın danışmanlığını yaptığı "Dünya'da ve Türkiye'de Çocuk İşçiliği ve Özel Bir Örnek Olarak İstanbul İlinde Otomotiv Sanayii'nde Çalışan Çocuk İşçi ve Çıraklar" tez çalışması ile 2009 yılında yüksek lisansımı tamamladım. 2014 yılında Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı Sosyal Politika Bölümü'nde ise doktora eğitimime başladım. Danışmanlığını Prof. Dr. Abdulkadir ŞENKAL'ın yaptığı "Türkiye'de Grev Ertelemeleri ve Türk Endüstri İlişkileri'ne Etkileri" üzerine yazdığım tez çalışması ile doktora eğitimimi tamamlamış bulunmaktayım.

2003 yılından itibaren KPSS, SMMM, Hâkimlik, İcra Müdür Yardımcılığı ve Açıköğretim sınavlarına yönelik olarak kurs ve dershanelerde 17 yıllık bir süre ile müdürlük, usta öğreticilik ve öğretmenlik sıfatları ile çeşitli görevlerde bulundum. Bu süreç içinde Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik (SMMM) sınavlarına yönelik sahibi olduğumuz yayınevi bünyesinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ticaret Hukuku, Borçlar Hukuku, Vergi Hukuku ile ilgili konu kitapları ve soru bankaları kitaplarını yazdım. Yine yayınevimiz bünyesi içinde Haziran 2020 yılında SMMM Staj Başlatma Hukuk Soru Bankası kitabını hazırladım. Ayrıca, Savaş Kitap ve Yayınevi bünyesi içinde hâkimlik sınavlarına yönelik olarak 2019 yılında Adli Hâkimlik İş Hukuku kitabı; 2020 yılında Hâkimlik Kampı serisinin İş Hukuku ve Hâkimlik Külliyat serisinin İş Hukuku kitaplarını yazdım.