Araştırma Makalesi

Türkiye ve Rusya'da Sağlık Çalışanlarının Grev Hakkı Üstüne Bir Değerlendirme

Najiba RAFIZADE[1]
ORCID: 0000-0002-8750-3916

DOI: 10.54752/ct.1241247

Öz: Grev, 19. yüzyıldan itibaren işçilerin çalışma hayatında hak ve çıkarlarının ihlaline karşı mücadele yolu olarak görülmüştür. Böylece, sosyal ve ekonomik hakların en önemli bir parçası olan grev hakkının sağlanması işçileri, çalışma hayatında oluşabilecek her türlü hak ihlallerinden korumaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye ve Rusya'da sağlık çalışanlarının grev hakkının olup olmadığını incelemek ve eğer var ise grev hakkını kullanma düzeyini araştırmaktır. Çalışmada sağlık çalışanlarının katıldıkları grevlere ve eylemlere dair istatistikî verilere ulaşılamadığı için her iki ülkede de sağlık çalışanlarının greve ve eylemlere katılma oranı aktarılamamıştır. Araştırma dokümanter ve betimleyici bir yöntemle hazırlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre her iki ülkede sağlık çalışmaların grev hakkı farklı yasal düzenlemeler ile sınırlanmaktadır. Bu yasal düzenlemeler, ilk bakışta sağlık hakkı açısından kamu yararını koruyucu karakter taşımaktalar ise de irdelendiklerinde, başta grev hakkı olmak üzere bir dizi insan haklarını ihlal ettikleri söylenebilir. Çalışmada kamu sağlığının korunması amacıyla sağlık çalışanlarının greve katılmalarının tümüyle yasaklanması değil, bu hakkının kullanımının uygun ve dengeli biçimde düzenlenmesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Grev hakkı, sağlıkta grev, sağlık çalışanlarının grev hakkı, hekimlerin grevi, sağlık personelinin grevi

An Assessment on the Right to Strike of Healthcare Workers in Turkey and Russia

Abstract: Since the 19th century, the strike has been seen as a way of fighting against the violation of the rights and interests of workers.

[1] Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sosyal Politika Programı doktora öğrencisi rafizade_najiba@yahoo.com

RAFIZADE, N. (2023), "Türkiye ve Rusya'da Sağlık Çalışanlarının Grev Hakkı Üstüne Bir Değerlendirme", Çalışma ve Toplum, C.1, S.76. s.431-454

Makale Geliş Tarihi:17.03.2021-Makale Kabul Tarihi:01.01.2023

Thus, this right protects the industrial and labour rights of workers and prevents any violations of rights that may occur in work-life. The aim of this study is to examine labour rights of healthcare workers in Turkey and Russia, to investigate their strike rights and the level of exercising the right to strike. Since the statistical data on the activities in which healthcare professionals took part could not be reached in both countries, the participation rate of healthcare workers in strikes have not been reflected. The study was conducted by the documentary-descriptive method. According to the findings of this study, the right of healthcare workers to strike in both countries is restricted by different legal regulations. Although these legal norms appear to be protective at first glance, upon examination it can be said that they violate a number of human rights and first of all, the right to strike. In order to protect public health, it is recommended that healthcare workers are not being prohibited from participating in strikes, but that this participation is managed in a planned manner.
Keyword: Right to strike, strike in the healthcare, right of healthcare workers to strike, strike of physicians, strike of health personnel

Giriş

19. Yüzyıldan itibaren grev, endüstri ilişkileri çerçevesinde meydana gelen hak ve çıkarların ihlaline karşı işçilerin dayanışma halinde başvurdukları son çözüm yoludur. Bu dayanışmanın sağlanmasında sendikaların vazgeçilmez bir rolü vardır (Taş, 2012: 62; Koç, 1991: 47-48). Artan işçi hareketlerinin yönetilmesi ve işçi haklarının korunması beraberinde üretimin aksamaması ve endüstrinin çökmemesini sağlamak amacıyla ister ulusal, isterse de uluslararası düzeyde hukuksal düzenlemeler kabul edilmekte ve organizasyonlarda yeni yönetsel araçlar uygulanmaktadır. Uluslararası düzeyde işçilerin haklarını koruyan araçlar içinde Avrupa Sosyal Şartı (1961), Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966) ve Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) kabul ettiği çeşitli sözleşmeler gösterilebilir. Toplanma özgürlüğü hakkı ve işçilerin kendi haklarının korunması amacı ile uygun araçların kullanılması hakkı kapsamında ele alınan grev hakkı açısından 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması ve 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı ILO Sözleşmeleri büyük önem taşımaktadır (Gülmez, 1988: 35, 54, 57). Gerçi bu Sözleşmelerin grev hakkını sağlayıp sağlamadığı büyük bir tartışma doğurmuştur (Regenbogen, 2012: 388). Grev hakkının bu iki temel ILO sözleşmesinde açık bir şekilde görülmemesi şaşırtıcı olabilir. Bununla birlikte, bu hakkın açık bir şekilde ILO standartlarında yansımaması, onun göz ardı edilebileceği ve koruyucu çerçeve içine alınmayacağı anlamına gelmez. Grev de dâhil olmak üzere sendikal hakların yaranmasından önce

sendika kurma hakkının yaranması gerekmektedir. Şöyle ki, örgütlenme ve toplu pazarlığın yasal dayanağa sahip olması işçilerin, grev de dâhil olmak üzere birçok alanda önünü açmaktadır. Böylece, 97 sayılı ILO sözleşmesinin kabulü sırasında işverenlerin onu "sözleşme" olarak değil de daha çok tavsiye niteliğinde görme istekleri tesadüfî değildir (Gülmez, 1988: 74). Her halükarda, 1998 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen temel ilkeler ve haklara dair ILO kararına göre üye ülkeler her hangi bir sözleşmeyi kabul etmedikleri halde bile, üyelikten doğan yükümlülükten dolayı temel haklara ilişkin ilkelere saygı duymaları ve bunları en iyi şekilde sağlamaları gerekir. Bunun yanında ister 1952 yılına kadar Sendika Özgürlüğü Komitesi, isterse de 2012 yılında gerçekleşen Çalışma Kongresinde grev hakkı serbest toplaşma hakkının bir parçası olarak ele alınmıştır. 2004 tarihli Demir ve Baykara-Türkiye kararına Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, kamu görevlilerinin 87 ve 98 No'lu ILO Sözleşmesine göre grev haklarının olduğunu bildirmiştir (Gernigon ve diğerleri, 2000: 3, 7, 9, 11-13, 17; ITUC, 2014: 5, 7-8; Gülmez, 2010: 20-21).

Yukarıda da belirtildiği gibi ILO Sözleşmelerinde grev hakkının net bir tanımlanması yoktur (Gernigon ve diğerleri, 2000: 12, Gülmez, 1988: 221). Grevi bir "paradoks" olarak adlandıran Haiven ve Haiven (2002: 20) grev hakkına ilişkin çalışmalarında şöyle demektedir:

> Çalışma şartlarını korumak veya iyileştirmek için işçiler çalışmayı reddederler. Ücret ve istihdam güvenliğini artırmak için onlar ücretsiz ve işsiz kalmayı göze almaktadırlar. Ve bunu zorluklara rağmen, dahası bu zorluklara tepki olarak yaparlar.

Grev hakkını iki uluslararası sözleşme tanımıştır. Bunlardan biri Birleşmiş Milletler, diğeri ise Avrupa Konseyi tarafından kabul edilmiştir. Bunların yanı sıra, Gönüllü Uzlaştırma ve Hakem Tavsiyesi (1951), Zorunlu Çalışmanın Kaldırılması Sözleşmesi (1957), Sendikal Haklar ve Sivil Özgürlüklerle İlişkileri Kararı (1970) olmak üzere grev hakkına değinen ve onu sağlayan üç ILO belgesi de mevuttur. Görüldüğü gibi, grev hakkına sadece sözleşmelerde değil, aynı zamanda tavsiye ve karalarda da yer verilmiştir. Ayrıca, grev hakkı bölgesel ve sektörel ILO belgelerinde de yer almaktadır. Belirtmek gerekir ki, grev hakkını uluslararası düzeyde bir hak olarak tanıyan ve bununla da oldukça büyük ehemmiyete sahip olan iki uluslararası sözleşme mevcuttur: bunlar, Avrupa Sosyal Şartı (1961) ve Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesidir (1966) (Gülmez, 1988: 221-222, 224-226).

Grev kavramına yaklaşım ve onun algılanması ülkeden ülkeye değişiklik gösterdiği gibi, işçilerin haklarının korunma boyut ve mekanizmaları da farklılıklar göstermektedir. Bundan başka hangi işlerde çalışanların grev hakkının olup olmadığında ulusal mevzuatla düzenlenmektedir (Warneck, 2007: 7-8). Örneğin,

sağlık hizmetlerinin de dâhil olduğu temel hizmetlerde grev hakkının yasaklanması oldukça yaygındır (Gülmez, 1988: 237, 240). Böylece, sağlık sektörü gibi bazı sektörlerde çalışanların greve katılması etik dışı olarak kabul edilmektedir ve hatta yasaklanmaktadır. Şöyle ki, sağlık çalışanlarının grev hakkı çelişkili bir etik tartışmayı beraberinde getirmektedir. Bir yandan toplum üyelerinin tehlikeye bırakılmadan uygun sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı, öte yandan ise bu hizmeti sağlayan kişilerin uygun ve dayatılmayan iş koşulları talep etme hakları (Haimer and Haimer, 2002: 1) söz konusudur.

Bazı çalışmalar, sağlık çalışanlarının grev hakkının olumlu yönlerini de göstermektedir. Örneğin, 1976 yılında Kolombiya'da sağlık çalışanlarının 52 gün süren grevi gerçekleşmiştir ve bu süre içinde sadece acil sağlık hizmeti faaliyeti sürdürülmüştür. Bu grevin sağlığa etkisi incelendiğinde mortalitenin yüzde 32'ye düştüğü saptanmıştır. 1973 yılında İsrail hekimleri işi yavaşlatmaya grevi gerçekleştirdi. Hekimler bir ay içinde sadece her onuncu hastayı tedavi etmekteydiler. Bu dönemde hekimlerin sadece onuncu hastayı kabul etmeleri nedeniyle hastaneye yatırılma, yani yatılı hasta tedavisi yüzde 89, hastanede gözlemlenen mortalite ise önemli ölçüde azalmıştır (Shvets, 2014: 6163).

Bu çalışmada hastaların uygun tıbbi yardım alma hakları bağlamında sağlık çalışanlarının endüstriyel eylem hakları irdelenmiştir. Bunu yaparken coğrafi açıdan birbirine yakın ve aralarında güçlü ilişkiler olan iki ülke olan Türkiye ve Rusya ele alınmıştır. İki ülkenin mevzuatı karşılaştırılmış ve bu mevzuatın uluslararası norm ve standartlara uygunluğu incelenmiştir. Çalışmanın amacı iki ülkede sağlık çalışanlarının grev hakkının olup olmadığını araştırmak ve var ise bunun (greve katılım düzeyi) hacmi ve sınırlarını öğrenmektir. Çalışmada istatistik verilere ulaşılamadığı için her iki ülkede de sağlık çalışanlarının greve (eylemlere) katılma oranı aktarılamamıştır.

Grev Hakkı: Türkiye ve Rusya'ya Genel Bakış

Rusya tarihinde en büyük grev 1835 yılında Kazan şehrinde İvan Osokin'in kumaş fabrikasında (Osokin fabrikası) baş verdi (Uslu, 2014: 5, 7, 21; Growley, 2009: 519; Kanpman, 2009: 7, 18-21; Economic Definition, 2019). Batı'dan Doğu'ya yayılan işçi hareketi Türkiye'yi de etkiledi. Türkiye'de gerçekleşen ilk işçi eylemlerinin tarihi 19. yüzyılın ortalarına Osmanlı dönemine uzanmaktadır, fakat işçi örgütlenmelerine yönelik uygulanan yasaklamalardan dolayı başta gayri formel ve kaotik nitelik taşımaktaydı. İlk işçi kuruluşu olarak "Ameleperver Cemiyeti" (1866) genel olarak kabul edilse de, aslında daha çok hayır kuruluşu olarak faaliyet göstermiştir. 1908 yılından sonra işçi kuruluşlarının hem sayısı arttı, hem de nitelik olarak daha gelişmiş hal aldı. Bu gelişim, işçi örgütlenmelerinin sadece işyeri düzeyinde değil de, bir üst düzey kuruluşların bünyesinde birleşmelerinde tezahür etmektedir. Osmanlı İmparatorluğunda işçi hareketleri, grevlerle ilgili düzenleyici yasanın 1845'nci yılda

kabulünden sonra 1870 yıllarında ortaya çıkmaya başlamıştır. İmparatorlukta grevlerle ilgili en önemli düzenleyici gelişme olarak 1909 yılında Ta'til-i Eşgal Kanunu Yasasının kabulü gösterilebilir. Bu Yasanın terim anlamına bakıldığında "grev" anlamı taşıdığı görülmektedir. Yasa kapsamına kamu görevlileri girmekteydi ve Yasa kapsamına giren işyerlerinde sendika yasağı getirilmiştir. Bu dönem sendikalar, daha çok dernek niteliği taşımaktaydı. Ta'til-i Eşgal Kanunu işçi ile işveren arasında barış sağlanmadığı durumda, işçilere iş bırakma (terk-i hizmet) hakkı sunmuştu. (Makal, 1997: 241, 243, 254-255, 272-274, 345; Yıldırım, 2013: 100, 208-209, 323-324, 335). Yasanın sağlamış olduğu grev özgürlüğü uzun sürmemiştir ve 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile son bulmuştu (Makal, 1999: 294, 400-401). Bu dönem incelendiğinde, 1923 Türkiye'si geniş mikyaslı grev dalgalanmaları ile akıllarda kaldı. Grevler, Karadeniz, Marmara ve Ege bölgelerini sardı (Sülker, 1975: 33). 1946-1953 yıllarda grevlere yönelik yasaklara rağmen, düzensiz (yasal olmayan) grevler gerçekleştirilmiştir (Makal, 2002: 312).

Türkiye'de Anayasa'nın 54. maddesine bir hak olarak yansıyan grev, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (*bundan sonra* Kanun*)* 58. maddesiyle aşağıdaki gibi açıklanmıştır:

> "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."

Bu tanımlama Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde yer alan kolektif hareket etme hakkına dayanmakta ve bir ucu da Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin (*bundan sonra* AİHS) 11. Maddesi ile10'ncumaddesinde belirlenen ifade özgürlüğü etme hakkına gitmektedir (Al, 2018: 58, 62). Türkiye'nin de katıldığı 87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmelerinde yer alan kolektif hareket veya sendikalaşma hakkı grev hakkının temelini oluşturmakta ve tamamlayıcı rol taşımaktadır (Regenbogen, 2012: 389-390). Şöyle ki, kanuni şekilde işçilerin birleşmesinden doğan bir kurum vasıtasıyla yapılmayan bir eylem grev olarak tanımlanamaz (Caniklioğlu, 2013: 293, 298). Koç, grevi *işçi sınıfının örgütlü mücadelesinin 'üretimi durdurma' alanındaki adı* olarak tanımlamıştır (1999: 47).

Grev kavramı genelde sendikal hareket ve toplu pazarlık kavramları ile beraber değerlendirmektedir (Şafak, 2008: 40). Gülmez'in (2010: 9, 12) de saptadığı gibi grev, toplu pazarlık ve sendikal özgürlük arasında organik bir bağ mevcuttur. Bu "organik bağ" İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi (İHAK) kararlarının İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin (İHAS) 11.maddesinin (*toplantı ve dernek kurma özgürlüğü)* ihlaline ilişkin kararlarının incelenmesi (örneğin Demir/Baykara) sonucunda meydana çıkmıştır. Gerçekten de sendikal özgürlüğü grev ve toplu pazarlık gibi iki temel sendikal haktan ayrı görmek imkânsızdır. Tesadüfî değil ki,

AİKM de sendikal haklara ilişkin şikâyetlere İHAS'ın 11.maddesi kapsamında bakmaktadır (Gülmez, 2010: 12, 18, 29-21). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 60'ıncı maddesinde kanuni grev ve lokavt kararının alınması ve uygulamaya konulması hususları açıklanmıştır. Buna göre, toplu iş uyuşmazlıklarında anlaşma sağlanmadığı halde karşı tarafa bildirilmek suretiyle grev kararı alınabilir. Toplu iş uyuşmazlıklarının meydana çıkması için toplu iş sözleşmesi ve toplu pazarlığın varlığı önemlidir. İlk kez 1891 yılında Beatrice Webb tarafından kullanılan "toplu pazarlık" terimi 6356 Sayılı Kanunda belirlenen taraflar arasında istihdam koşullarının müzakere süreci olarak ifade edilmektedir (Doelgast and Benassi, 2014: 1).

Günümüz Türkiye'sinde sendikal haklar, toplu pazarlık ve grev hakkı gibi temel hakların korunması 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 4886 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ile sağlanmaktadır (Özmen, 2014: 5-6; Güneş, 2013: 67). Bunun yanı sıra, yukarıda da belirlendiği gibi Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Sözleşmeler de bu hakların korunmasında ister yerel, isterse de uluslararası alanda bir araçtır(Tüysüz, 2010: 34, 41). Belirtmek gerekir ki, kamu görevlilerinin uluslararası düzeyde sendikal haklara sahip olmaları uzun süre ve devasa çalışmalar gerektirdi. Fakat sendikal hakların çekirdeği, olmazsa olmazı, kamu görevlilerinin grev hakkının tanınması çoğu zaman aşılmaz engeller ile karşı karşıya kaldı (Gülmez, 1988: 111-112, 118)

Sendikal hak ve özgürlüklerin yanı sıra kanun koyucu tarafından bazı yasak ve sınırlamalar da mevcuttur ki, bunlar daha çok grev hakkını kapsamaktadır. Çalışanların greve katılma hakkı toplumun sağlık ve bu gibi menfaatlerini zedeleme durumu düşünüldüğünde sınırlanabilir. Örneğin, Türkiye'de 1963-1980 yılları arasında ertelenen 252 grevden 42'si toplum sağlığı (yürürlükte olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre *memleket sağlığı*), 55'i ise hem toplum sağlığının korunması, hem de milli güvenlik nedenleriyle ertelenmiştir. Bakanlar Kurulunun grev ertelemesi kararnamesine göre ertelenen 27 grevin 7'si genel sağlık ve milli güvenlik, 5'i sadece genel sağlık gerekçesiyle yapılmıştır. (Çelik, 2008: 105, 109). Sayın Prof. Dr. Aziz Çelik'in (2008: 109) belirttiği gibi kararname sayısının önceki döneme göre az olması, ertelenen grevin az olması anlamına gelmiyor. Şöyle ki, bu kararnameler 600'ü aşkın işyerini kapsamaktadır. Böylece, toplum sağlığının korunması gerekçesi ile tekçe 2000-2006 yılları arasında 9 (dokuz) önemli grev ertelenmiştir (Çelik, 2006: 48). 2015 yılına kadar yapılan incelemeler, önceki yıllara göre sadece sağlık gerekçesiyle yapılmış olan erteleme kararnamesinde değişiklik olmadığını fakat genel sağlık ve milli güvenlik gerekçesiyle 1 grev kararnamesinin eklendiğini göstermektedir. Böylece 1985-2016 yılları arasında grev ertelenmesine yönelik 30 kararnamenin 5'i genel sağlık, 8'i ise genel sağlık ve milli güvenlik gerekçesine dayanmaktadır (Çelik, 2015: 437). Prof. Dr. Aziz Çelik'in derlemesine istinaden, 2015-2022 yılları arasında 11 grev ertelemesi kararnamesinin

2'si sağlık sebebi içermektedir, bunlardan 1'i genel sağlık, diğeri ise genel sağlık ve milli güvenlik gerekçesi taşımaktadır. Bunun yanı sıra bazı işyerleri ve faaliyetlere grev yasağı getirilmiştir. Örneğin kamu sendikacılığını "grevsiz sendikacılık" olarak tanımlamak yerine düşer (Çelik, 2018: 41). Bu husus sadece Türkiye'de kanun koyucu tarafından belirlenmemiştir, ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi (*bundan sonra* Komite) ile de öngörülmüştür. Komite grevin yasaklanmasını yasal kabul eden iki durum veya iki alandan bahsetmektedir. Bunlar; *kesintiye uğraması halinde halkın yaşamını, kişisel güvenliğini veya nüfusun tamamının veya bir kısmının sağlığını tehlikeye sokma sonucunu doğuracak esaslı hizmetler ve devlet adına otorite icra eden kamu görevlilerinin çalıştığı kamu hizmetleridir.* Komite "esaslı hizmetler" veya "zorunlu hizmetler" terimi ile hastaneler başta olmak üzere elektrik, su, tedarik, telefon ve hava trafik kontrolleri gibi hizmetleri açıklamaktadır (ILO, 2018: 158-159). Türk kanun koyucusu da hastanelerde grev ve bu gibi eylemlerin gerçekleşmesini yasaklamıştır fakat 2012 yılından itibaren 6356 sayılı Kanunun kabulü ile sağlık çalışanlarının greve katılmasına bir esneklik getirilmiştir. Böylece aşı ve serum imal eden müesseseler, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili iş yerleri yasak kapsamından çıkarılmıştır (Caniklioğlu, 2013: 299-302, 304). Belirtmek gerekir ki, Türkiye'de sendikal haklarının gerçekleşmesinde dönem dönem yaşanan yasaklayıcı uygulamalar çoğu kez siyasi dalgalanmalara maruz kalarak ya daha da sert biçim almış, ya da gevşetilmiştir. Böylece, iktidara gelmek isteyen siyasi partiler, grev hakkından istifade etmekten de çekinmemişler (Akgöz, 2014; 123-124).

Rusya'da "zabastovka" (забастовка) olarak adlandırılan grevin kökeninde İspanyolca ve İtalyancada kullanılan "basta" sözcüğü vardır ki, bu da "yeter" anlamına gelmektedir ("Solidarnost" Gazetesi, 2019). Grev, iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde her hangi bir anlaşma elde edilmediğinde başvurulan yollardan biridir. Rusya'da (o zaman RSFSC) iş uyuşmazlıkları ile ilgili mevzuat 1980'li yıllarının sonunda oluşmaya başladı. Bu tarihten önce, bu sosyalist ülkede her hangi bir sosyal-ekonomik temelli uyuşmazlığın olabileceği kabul edilmemekteydi. Ancak 1989 yılında ülkeyi bürüyen madenci hareketleri bu konuya yeni bakış açısı getirdi. Böylece 9 Ekim 1989 tarihinde Toplu İş Uyuşmazlıklarının (Çatışmalarının) Çözümlenmesi Hakkında SSCB Yasası (*Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»*) kabul edildi. Bu yasa işçilerin haklarını korumaktan çok sınırlamaktaydı, çünkü bu yasayla birlikte birçok çalışma alanına grev yasağı getirildi. Örneğin, 1995 yılında Rusya Federasyonunun Anayasa Mahkemesi kararında, havacılık alanında çalışanlarının sırf bu alanda çalışmalarından dolayı grev haklarının sınırlanmasını Anayasal hukuklarının bozulması olarak değerlendirildi ve Yasanın bu düzenlemesi değiştirildi. 1990'lı yıllardan itibaren bu alanda kabul edilen yasal uygulamalar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Sosyal Ortaklık ve Kolektif İş Uyuşmazlıklarının (Çatışmalarının) Çözümlenmesi Hakkında RSFSC Cumhurbaşkanının Kararnamesi (1991);
- Anayasaya kolektif iş uyuşmazlığı hakkında hükümlerin yerleştirilmesi ve işçilerin kolektif iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi hakkının Anayasada tanınması (1993);
- Kolektif İş Uyuşmazlıklar Hakkında 175-ФЗ No'lu Federatif Yasanın kabulü (1995);
- 30 Haziran 2006 tarihli, 90-ФЗ No'lu Yasa gereği 175-ФЗ No'lu Yasa tamamen İş Kanununa (RFİK) aktarıldığından yürürlükten kaldırılmıştır ve iş uyuşmazlıkları RFİKRFİK'le düzenlenmeye başlanmıştır (2006).

Böylece, grev hakkı da 30 Aralık 2001 tarihli, 191-ФЗ No'lu RFİK'te yer almaktadır ve bunun yanı sıra RF Anayasasının 37'inci maddesiyle korunmaktadır. RFİK'in410-415'inci maddeleri grev hakkına ilişkin hükümleri içermektedir. Bu Kanun'un 398'inci maddesi ise grevin açıklanmasını içermektedir. Buna göre *grev, kolektif iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi amacı ile işçinin (tam veya kısmi) çalışma görevlerinin icrasından gönüllü bir şekilde geçici olarak imtina etmesidir* (Golovina ve Mitin, 2008: 121-122, 125). Belirtmek gerekir ki, Rusya da 87 ve 98 No'luILO Sözleşmelerini onaylamıştır (Chernyaeva, 2008: 86, 90).

Yukarıda gösterilen yasal düzenlemelere rağmen, Rusya'da toplu iş sözleşmesi uyuşmazlıklarının çözümüne dair toplu pazarlık ve grevlerin gerçekleşmesi pek yaygın değildir. Diğer taraftan da mevcut durumun yeterince aydınlatılmamış olması, örneğin medya tarafından veya istatistiklerde gerçek rakamların yansımaması Rusya'daki verilerin düşük görünmesinin nedeni olabilir. 1991-2001 yılları arasında Rusya'da farklı iş alanlarında binlerce grev yapılırken 2001'den itibaren Devlet Federal İstatistik Hizmetleri Kurumu (Федеральная Служба Государственной Статистики, *bundan sonra* Rosstat) verilerine göre grevlerde azalma söz konusudur. 2006 yılından sonra ilgi çekici bir durum yaşanmaya başladı, bu da ülke çapında grev sayısının önceki yıllara göre fazla olmamasıdır. Örneğin, 1992 yılında Rusya genelinde 357.600 katılımcı ile 6273 kuruluşta, 2000 yılında 30.900 katılımcı ile 2575 kuruluşta grev gerçekleşmiştir. 1997'nci yıl, 17007 yeddi kuruluş kapsayarak 887.300 katılımcı ile grevin en çok görüldüğü yıl ise, 2010 ile 2019'ncu yıllar grevin hiç görülmediği yıllardır (Rosstat, 2019: 105; Rosstat, 2020: 109; Kozina: 2009: 16). 2021 yılı ile 2022 yılına ilişkin resmi istatistik veriler henüz yayımlanmamıştır. 2006 yılından itibaren grevlerin sayısında gözlemlenen düşüş, istatistik verilere yalnız yasal (düzenli) grevlerin aktarılmasına dair uygulamanın kabul edilmesi ile ilgilidir (Shakenko, 2013: 428).

Genelde bu gibi düşüş, ülkede refah düzeyinin artmasının göstergesi olabilir. Fakat ister 2008-2009, isterse de 2014-2015 krizleri ülkede işsizliği, ücret düşüşlerini ve bir sıra olumsuz faktörleri beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda Rosstat'ın

aktardığı verilerin gerçeği yansıtmadığı söylenebilir. Rosstat'ın bunu kasıtlı yaptığını söylemek yanlış olurdu, çünkü Rosstat işverenlerin sunduğu raporlara dayanarak veri hazırlamaktadır. İş hayatı ile ilgili diğer önemli veri kaynağı Emek ve İstihdam üzere Federal Hizmet Bürosudur (Федеральная Служба по Труду и Занятости, *bundan sonra* Rostrud). İş uyuşmazlıkları ile ilgili bilgiler, kamu görevlileri tarafından Rostrud'un bölgesel şubelerine gönderilmektedir ve bu şubeler de sonda verileri genel merkeze göndermektedir. Rosstat ile Rostrud'un verileri incelendiğinde aralarında çelişki olduğu görülmektedir. Verilere ulaşılmakta kullanılabilecek üçüncü kaynak Yargıtay Kararlarıdır (Gerasimova, 2016: 53, 56-58).

Başka araştırmalar da Rusya'da işçi sınıfının durumunun kötüleşmesinin, onlarda sınıf anlayışının oluşmasına ve yitirilmiş hakların geri kazanılması için eylem ve grevlere başvurarak işçi hareketinin başlatılamadığını göstermektedir (Germanov, 2010: 138). İşçilerin greve başvurmalarındaki düşüşü etkileyen diğer faktörler de önemlidir. Bu faktörler aşağıdaki başlıklar altında sıralanabilir:

1) Kanun koyucunun toplu iş uyuşmazlıklarına dair prosedür ve grevin başlatılması sürecini oldukça zor yasal taleplere tabi kılması,

2) Ulusal yasaların bir sıra hakların, özellikler de serbest toplanma özgürlüğünün ihlal edilmesi ve bu nedenle de uluslararası normlara uygun olmaması,

3) Bazı kategorilere ait işçilerin grev haklarının eskiyle kıyaslanırsa, daha çok sınırlanması ve bunun uluslararası normlarda öngörülmüş sınırlamaları aşması,

4) Grevlere kanun koruyucu organlarının sert müdahalesi,

5) Rusya'da toplu pazarlık kültürünün oldukça düşük olması, toplu iş uyuşmazlıklarının bu yol ile çözümlenmesini ve son aşama olarak da greve başvurulmasını engellemektedir (Gerasimova, 2016: 60-62).

Ancak tüm bu yukarıda gösterilen nedenlere rağmen, son araştırmalar işçilerin protesto ve grev eylemlerine katılma isteklerinde artış gözlemlendiğini ve buna istekli olduklarını göstermektedir (Germanov, 2010: 142)

Türkiye ve Rusya'da Sağlık Çalışanlarının Sendikal Hakları Bağlamında Grev Hakkının Sağlanması

Sağlık çalışanlarının sendikal haklarını incelemeden önce sağlık çalışanı kavramını açıklamak ve sağlık çalışanlarının sendikal haklarının hangi kanun kapsamına girdiğini bilmek gerekir. Dünya Sağlık Örgütü'nün önerisine göre sağlık çalışanı kavramı, başlıca amacı sağlığı geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunan kişi olarak açıklanmaktadır (WHO, 2006: 1). Farlex ücretsiz çevrimiçi sözlüğün tıbbi tanımlamalar bölmesinde yer alan tanımlamaya göre sağlık çalışanı veya sağlık uzmanı, bir uzmanlık alanına veya disipline bağlı olarak bir hastaya sağlık hizmeti

sağlama konusunda düzenleyici kurumca yetkilendirilmiş kişidir (Medical Dictionary, 2012). Türkiye'de "sağlık çalışanı", "sağlık personeli" kavramlarının net bir açıklaması yoktur fakat Sağlık Bakanlığının 2014 yılında 29007 sayılı Resmi Gazete'de yayımladığı Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelikte (*bundan sonra* Yönetmelik) sağlık meslek mensupları ile sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensuplarının iş ve görev tanımlarını düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 4.maddesine göre:

> b) Sağlık meslek mensupları: Tabip, diş tabibi, eczacı, hemşire, ebe ve optisyen ile 1219 sayılı Kanunun ek 13 üncü maddesinde tanımlanan diğer meslek mensuplarını,
> c) Sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensupları: Sağlık meslek mensubu olmadığı halde, sağlık hizmet sunumu çerçevesinde özgün görevi olan ve bu alanda çalışan diğer meslek mensuplarını,
> ifade eder.

Sağlık çalışanları kamu veya özel sektörde istihdam edilmektedirler. Bu bağlamda sağlık çalışanı kamu veya özel sektör olmak üzere sağlığın geliştirilmesinde istihdam olunan ve bunun için uzmanlaşmış eğitim görmüş nitelikli işçiler olarak tanımlanabilir. Kamu ve özel sektör ayrımı dışında sağlık çalışanları 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca "işçi" ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gereği "memur" kadrolarında istihdam edilmektedirler. Bu bağlamda, sağlık personelinin 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu kapsamına girdikleri açıktır. Bu ise, ister adı geçen kanunlar, isterse de yukarıda açıklanan uluslararası sözleşmeler çerçevesinde olsun sağlık personelinin örgütlenme hakkının bulunduğunu göstermektedir. Sağlık çalışanları işçi örgütleri ve kamu görevlileri örgütleri kurabilir ve bu örgütlere üye olabilirler (Kablay, 2012: 175, 180). Bunun yanı sıra, kamu sektöründe sendikalaşma oranına göre sağlık çalışanları ön sıradadır. Türkiye'de sağlık sektöründe ilk sendika 1961 yılında İzmir'de Türkiye Sağlık İşçileri ve Müstahdemleri Sendikası adıyla kurulmuştur (Yeşiltaş, 2015: 133, 137). Günümüzde, 4688 sayılı Kanuna göre, memur ve işçi sendikası olmak üzere sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda 46 kamu görevlileri, 6356 sayılı Kanuna göre ise 16 işçi sendikası bulunmaktadır (TCÇSGB, 2023; RG, 2022: 31900).

Kamu görevlileri sendikalarının yanı sıra 6356 Sayılı Kanun kapsamına giren Sağlık-İş, Dev Sağlık-İş vb. sendikalar da faaliyetlerini sürdürmektedirler. Böylece, yazılanlardan da görüldüğü gibi Türkiye'de sağlık çalışanlarının sendikal hakları yasalarca korunma altına alınmıştır ve üyeleri özgür faaliyette bulunabilirler ve bununla da 87 Sayılı ILO Sözleşmesinin 11.maddesinde yer alan;"…*hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi, çalışanların ve*

işverenlerin örgütleme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür" hükmü sağlık çalışanları açısından sağlanmaktadır.

Bilindiği üzere sendikal hakların önemli parçasını toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarında başvurulan barışçıl ve mücadeleci çözüm yolları oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarının toplu iş sözleşmesi imzalama hakkı ve uyuşmazlıkların çözümünde yasalarca belirlenen çözüm yollarına başvurma hakkı kuşkusuz surette tanınmıştır. Yukarıda grev yasağının uygulandığı alanlardan bahsedilmiştir ve bu gibi uygulamaların uluslararası sözleşmelere aykırılık teşkil etmediği de vurgulanmıştır. Hatırlatmak gerekir ki, bu gibi kısıtlamaların uygulanması için başlıca koşul "can ve mal" sağlığı olarak belirlenmiştir. Grevin gerçekleşmesinde mekânsal anlamda bizzat yasak kapsamına giren yer olarak hastaneler de gösterilmiştir ve 6356 Sayılı Kanun'un 65'inci maddesinin 1. kısmında bu şekilde ifade edilmiştir:

> 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; bankacılık hizmetlerinde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve **hastanelerde** (vurgu yapılmıştır) grev ve lokavt yapılamaz.

Fakat bu hüküm sağlık çalışanlarını iş bırakma eylemlerden alıkoymamıştır ve uygulamada ister konfederasyonlar, isterse de sendikalarca iş bırakma eylemleri yapılmaktadır ve bu durumda da sağlık hizmetlerinin etkili bir şekilde organizasyonunu sağlamak ve halk sağlığı açısından tehlikesiz ortam yaratmak amacıyla acil servis ve yoğun bakım ünitelerinde çalışma sürdürülmektedir. Kamu görevlilerinin sendikal faaliyette bulunmakları ile ilgili aldıkları disiplin cezası açısından öğretmenin Manisa ilinde açtığı davaya dikkat çekmek gerekir. "*Öğretmen olan davacının, bağlı olduğu sendikanın aldığı karar uyarınca bir gün göreve gelememesi eylemi sendikal faaliyet kapsamında olduğundan, bu eyleminden dolayı aylıktan kesme cezası ile cezalandırılamayacağı*" hükmünün yer aldığı Danıştay 12. Dairesinin 20.12.2004 tarihli E: 2004/4209, K: 2004/4148 sayılı karar, kamu görevlilerinin sendikal haklarının koruyabilmesi açısından önem taşımaktadır (Kablay, 2012: 182). Bu gibi diğer emsal kararlar da önemlidir. Örneğin, Adapazarı'nda aile hekimlerine hafta sonu nöbetle ilgili yaptıkları grevden dolayı Sağlık Bakanlığınca verilen cezayı Sakarya 2. İdare Mahkemesi iptal etmiştir (Karar No: 2015/861). Şunu da belirtmek gerekir ki, adı geçen mahkeme kararı tek değildir, benzerleri de vardır (Türk Sağlık-Sen, 2018). Şöyle ki, Adana ilinde aile hekimine verilen ceza, hekimin sendikal faaliyete katılma

gerekçesi ile mahkeme tarafından iptal edilmiştir (Karar No: 2017/1014). Belirtmek gerekir ki, her iki vakada sağlık çalışanı Sağlık-Sen sendikası üyesi olmak üzere sendika tarafından mahkemede temsil edilmiştir. Bu, sendikal gücün çalışanın menfaat ve çıkarlarının korunmasında ne kadar etkili olduğunu bir kez daha göstermektedir. Hali hazırda sağlık çalışanları sendikalarının genel amacı; üyelerinin sendikal haklarının kullanılmasında yasak ve yaptırımlara uğramamalarıdır. Bu konuda uluslararası tecrübeye başvurmakta yarar vardır. Şöyle ki, bir sıra gelişmiş ülkede sağlık çalışanlarının grev hakkı yasalarca koruma altına alınmıştır ve grev zamanı sağlık hizmetinin etkili sunumu açısından sağlık yönetiminin planlandırılması başarılı bir şekilde gerçekleştirilmektedir.

Rusya'da sağlık çalışanlarının sendikal hakları yasalarca korunmaktadır. Ülkede 1990 yılında RF Tıp İşçileri Sendikası kurulmuştur, sendika aynı yıl ismini değiştirerek, RF Sağlık Çalışanları Sendikası olarak adlandırılmıştır. Sendikanın resmi web sayfasından 1 Ocak 2022 yılı itibarıyla yer alan verilere göre, sendikanın toplam 2,021888 sağlık çalışanı üyesi vardır (O Profsoyuze, 2023). Bunun yanı sıra sağlık çalışanları 2012 yılında kurulmuş hareket olarak çevrilen "Deystviye" (Действие) Sendikasında birleşerek RFİK'de öngörülen haklarının korunmasını sağlamaktadırlar (O Profsoyuze Deystvie, 2019). Sağlık çalışanlarının sendikal haklarının sağlanması, onların grev hakkını rahatça kullanmaları anlamına gelmemektedir. RFİK'unun 13'üncü maddesinin "b" bendine göre grev hakkı, *ülkenin savunulması ve devletin, yaşamın ve insan sağlığının güvenliği için bir tehdit yarattığı durumunda* nüfusun yaşamsal fonksiyonlarını sağlayan kurum ve kuruluşlarda yasaklanabilir. Bu tür kuruluşlar listesine hastaneler de eklenmiştir

Sağlık çalışanlarının grev hakkının sınırlanmasına değinmişken belirtmek gerekir ki, 2004 tarihli 79-ФЗ No'lu Rusya Federasyonu Kamu Sivil Hizmeti Yasasının 17'inci maddesinin 15. Kısmına göre kamu sivil hizmetçileri (kamu görevlileri/memurlar) *toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi amacıyla iş bırakma eylemine başvuramaz*. Ancak akademisyen ve hukukçuların bir kısmı Yasa'da direkt "grev" sözcüğünün geçmemesinden dolayı, herhangi bir yasaktan söz edilemeyeceğini belirtmektedirler. Burada ileri sürülen bir diğer argüman da Yasa'da bireysel iş uyuşmazlığından bahsedilmesi, toplu iş uyuşmazlığı hakkında ise her hangi bir sınırlama olmamasıdır (Minnigulova, 2010: 215-216). Altını çizmek gerekir ki, 79-ФЗ No'lu Yasa'nın düzenlediği ilişkiler Türk Yasasında yer alan kamu görevlileri anlayışını içermemektedir ve "kamu çalışanlarına" özel bir statü vermektedir. Böylece, kamu sağlık tesislerinde çalışan tıp işçilerinin kamu çalışanı (memur) olup olmamaları tartışılabilir. Bir yandan, adı geçen Yasa'nın 13'üncü maddesine göre memur, Yasa'da öngörülen koşulları sağlayarak atanan ve devlet bütçesinden maaş alan kişidir, öte yandan ise Yasa'da sıralanan mesleklerin net açıklanması olmadığı gibi, tıp çalışanlarının da adı geçmemektedir, yalnız onları uzman olarak nitelendirerek yorumlamak mümkündür. Tüm bu muğlâklık ışığında tıp

çalışanlarının kamu sivil hizmetçileri (memur) olup olmamalarını anlamanın en doğru yolu, kamu sağlık tesislerinin yönetimini icra eden ve sağlık sisteminde (Bakanlık ve Bakanlığa bağlı idari kuruluşlar) idari iş icra eden sağlık çalışanlarının memur olarak adlandırılmasıdır. Bu yaklaşım aslında uygulamada kabul görmektedir ve yönetimde yer alan kişiler memur olarak adlandırılmaktadır. Fakat bunun yasal düzenlemesi mevcut değildir (Borshevski, 2018: 18, 22).

Rusya'da sağlık çalışanlarının en yaygın şekilde başvurdukları grev türü *İtalyan grevidir*. İtalyan grevi, çalışanların iş normlarına tam uymasını ve çalışma yönetmeliğinin çizdiği kurallar dışına kesinlikle çıkmamasını öngörmektedir (Çatskaya, 2015: 108). Rusya kanun koyucusu grevin farklı olabileceğini kabul etse de, başta İtalyan grevi olmak üzere dünyada yaygın olan birçok türü grev olarak değerlendirmemektedir. İtalyan grevinin grev olarak algılamamasının başlıca nedeni, burada işin çalışan tarafından bilerek ve gönüllü şekilde yavaşlatılması veya durdurulması değil de, tam tersine aşırı titizlikle yapılması söz konusudur (Golovine ve Mitin, 2008: 125). Bazen grev olarak tanımlanmayan eylemlerin gerçekleşmesi nedeniyle çalışan sorumlu tutulabilir (Chernyaeva, 2008: 88-89). Bu açıdan İtalyan grevine katılmaktan dolayı da işçi idari ceza alabilir. Fakat bu durumda işçinin açtığı ve doğru savunma stratejisinin seçildiği mahkeme davası sonucunda, işverenin kendisi suçlu duruma düşebilir.

Sağlık Çalışanlarının Grev Hakkının Etik Boyutları

İnsan hakları, özellikle bunların işçi haklarıyla birleştirilmesi veya iç içe geçmesi, uzun ve derin tartışmaların konusudur (Kumar, 2014: 128). Yakından incelendiğinde, bu iki alanın pratikte çok sık örtüştüğü görülebilir (Atkinson, 2020: 13). Bu nedenle, bu iki hukuk dalının bir biriyle ilişkili şekilde gözden geçirilmesi yeni veya olağandışı bir olgu değildir. Sendika ve grev hakkını da ihtiva eden işçi haklarının insan hakkı olarak değerlendiren ekol ile buna karşı çıkan araştırmacılar da mevcuttur (Mantouvalou, 2012: 151-152). Sağlık çalışanlarının işçi haklarına gelindiğinde ise onların insan haklarının temeli olan sağlık hakkı ve onun da bir uzantısı olan hasta haklarıyla çakıştığı durumların olduğunu gözlemlemek mümkündür.

İster hekimlik mesleği olsun, isterse de sağlık çalışanın mensup olduğu diğer meslekler, birçok faktör açısından etik ilkelerin son derece ön planda olduğu meslek gruplarıdır. Etik karar alma seçimi her bir sağlık çalışanının karşısına gün içinde birkaç kez çıkmaktadır. Burada ilk bakışta basit gözükebilen hasta ve sağlık personeli ilişkilerinden başlayarak daha zor olduğu kabul edilen ölüm kalım konularına dek her alanda sağlık çalışanı etik norm ve kuralları göz önünde bulundurarak karar vermek zorundadır. Etik karar alma süreci kültürel farklılıklar göstermek üzere ülkeden ülkeye değişebilir. Fakat çoğu zaman onaylanmış uluslararası sözleşmeler ülkeleri aynı hükümlere tabi tutar. Bu açıdan bazı etik

kuralların evrenselliğinden bahsetmek mümkündür. Zira çoğu ülkede ötenazi hem yasalarca yasak hem de gayri insani ve etik dışı olarak kabul edilmesine rağmen, bazı ülkelerde ve ilginç olarak da, gelişmiş ülkelerde yasal olarak uygulanmaktadır. Her gün etik karar alma zorunda kalan sağlık personelinin önünde bir zor soru da sendikal haklarının kullanılması sürecinde etik dışı hareket etmemek çabasının olduğu söylenebilir. Birçok araştırmacı *"doktorlar grev yapmalı mı?"*sorusuyla yola çıkmışlardır. Bu soruyu soran Park ve Murray doktorların 2012 yılında Britanya'da gerçekleştirdikleri grevi değerlendirerek bu soruya herhangi bir net yanıtın olmadığını bildirseler de grev sırasında en çok mağdur kalan kişilerin hastalar olduğunun altını çizerek konuyla ilgili daha çok etik tartışmaların yapılmasını önermişlerdi (Park ve Murray, 2014: 341-342). Birleşmiş Krallığın endüstri ilişkileri tarihine baktığımızda 1990'lı yıllara kadar yürütülen "grevsiz" kamu hizmeti politikası 1988'de hemşireler tarafından gerçekleşen grev dışında sağlık çalışanlarını bu gibi eylemlerden uzak tutma noktasında başarılı olmuştur (Chadwick ve Thompson, 2000: 487-488).

Sağlık çalışanlarının greve katılmasının etik boyutlarına ilişkin endişeler diğer ülkelerde de görülmektedir. Özellikle de az gelirli ülkelerde sağlık çalışanlarının greve katılımında yaşanan artım, sosyo-ekonomik faktörlerin tıp etiğinin sınırlarını zorlayan negatif bir etken ve bir alarm olarak değerlendirilebilir (Russo ve diğerleri, 2019: 460, 462, 464). Örneğin Kenya'da 2013 yılında kamu politikalarında gerçekleşen değişiklikler sonucunda sağlık personeli tarafından kısa aralıklarla çok sayıda grev yapılmıştır. Bu grevlerin içinde en çok göze çarpan 2016-2017 yılı arasında hekimlerin 100, hemşirelerin ise 150 günlük grevleri idi. Grevlerin gerçekleşmesi sırasında en çelişkili ve zor seçim, hekimlerin Hipokrat yeminini yerine getirerek hastaya yardım etmek gibi manevi borçları ile çalışma hayatlarında karşılaştıkları sorunları arasında hangisinin ağır bastığına dair karar verme süreci ve verecekleri kararın etik boyutları olduğu söylenebilir(Irimu ve diğerleri, 2018: 1, 3). Yani, hekimin endüstriyel hakları ile vazifesi, dolayısıyla da hasta hakları arasındaki seçim.

Sağlık çalışanlarının grev hakkı ABD yasalarınca da koruma altına alınmıştır ve bu hakkın kullanılmasında yasal engeller bulunmamaktadır. ABD'de sağlık çalışanlarının greve katılma kararı verildiğinde, onlar on gün önceden karşı tarafı uyarmak zorundadırlar. Aksi halde grev gerçekleşemez. ABD tarihinde hatta acil servis ünitelerinde çalışan sağlık personelinin yaptığı grevler de yer almaktadır. Fakat bu grevlerin halk sağlığı üzerine yaptığı etkilere yönelik araştırmalar grev dönemlerinde mortalitenin (ölümle sonuçlanan vakaların) göze çarpıcı şekilde arttığını aktarmıştır. Çoğu araştırmacı bu gibi eylemleri Hipokrat yeminiyle çelişki taşıdığı için etik dışı bulmaktadır. Fakat diğer araştırmacılar hasta hekim veya piyasa ekonomisi bağlamında müşteri ve hizmet sağlayıcısı arasında kısa vadede müşteri kaybı ve buna benzer olumsuz sonuçlar gösterse de, sağlık personelinin yaptıkları

grevlerin uzun vadede genel sağlık sistemini iyileştirmeye yönelik olduğunu vurgulamışlardır (Thompson ve Salmon, 2006: 336, 343, 346; Neiman, 2011: 597-598).

Sonuç

Dünyada sağlık çalışanlarının grev hakkı ve bu hakkın etik değerlere ve hukuk kurallarına ne kadar uygun olduğu açısından tartışmalar devam ederken Türkiye ve Rusya'da sağlık çalışanlarının sendikal haklar kapsamında grev hakkının tanınması konusu gündeme gelmektedir. Sağlık çalışanlarının greve katılmaları durumu her zaman olumsuz olarak algılanmıştır, fakat görülüğü gibi bir dizi çalışmalar bunun tersini göstermektedir. Sağlık çalışanlarının toplu pazarlık uyuşmazlıklarında başvuracakları çözüm yollarında grev, halk sağlığı açısından kısıtlanmaktadır. Bu gibi kısıtlayıcı ve yasaklayıcı normların ileride sağlık sisteminde yaranabilecek kaosun engellenmesi gereği uygulanmakta olduğu düşünülebilir. Fakat hasta ile hekim veya hasta ile sağlık personeli ilişkisi değerlendirildiğinde sağlık personelinin sendikal haklardan istifade etmesi yönünde meslek ayrımcılığının yapılması, bu ilişkinin temeline güvensizlik getirdiği söylenebilir. Grev yapan sağlık çalışanlarına empati gösterilmemesi ve grev zamanı hasta açısından oluşabilecek zararların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların yapılmaması bu güvensizliklerin temel nedenlerinden biri olabilir.

Belirtmek gerekir ki, hangi iş alanında olursa olsun, grevlerin yasaklanması grevin ve buna benzer eylemlerin önüne geçemez (Haimer ve Haimer, 2002: 1, 7). Demek ki, daha etkin grev yönetimi ve yeni yasal düzenlemeler gereklidir. Fikrimizce sağlık çalışanlarına yönelik grev kısıtlamalarının ortadan kaldırılmasıyla sağlık sisteminde ileriye doğru büyük bir adım atılabilir. Bu anlamda grev süresi boyunca sağlık hizmetinin yönetimi ve hastalara acil hizmet gösterilmesi gibi uygulamaların gerçekleştirilmesi önem taşımaktadır. Sağlık çalışanlarının yasal grev yapmasına yönelik yeşil ışık yakılmalı ve grev sırasında aşağıdaki öneriler göz önünde bulundurulmalıdır:

1) Acil hizmetlerde çalışmanın kesintisiz sürdürülmesi ve acil servis ünitelerinde yapılan grevler sırasında hekim ve diğer sağlık personelinin kendi arasında yaptığı anlaşmaya uygun olarak nöbet yapması,
2) Acil servis ünitelerinde hayata geçirilen renkli alan veya triyaj uygulaması kapsamında "kırmızı alan"[2] hastalarına mutlak şekilde hizmetin sunulması,

[2]Türkiye'de acil serviste triaj uygulamasına göre *kırmızı alan*, öncelikli acil (ağır hastalık ve yaralanma) veya hayatı tehdit eden ve hemen bakım gereken hastalar; *sarı alan*, geciktirilebilir veya kalıcı bir hasarı önlemek için hekim bakımı gereken fakat bir süre bekleyebilecek hasta grubu; yeşil *alan*, hafif hastalık ve yaralanma veya hekim bakımı gerekli

3) Hastanelerde mavi kod[3] uygulanması sırasında hemen müdahale etmek için sağlık personelinin hazır olması,
4) Ameliyat ve diğer spesifik müdahale sonrası rehabilitasyona ihtiyacı olan hastalara hizmetin sunulmasında kesintiye yol verilmemesi,
5) Yoğun bakım ünitelerinde sağlık personeli kendi arasında yaptığı anlaşmaya uygun olarak nöbet yapması,
6) Grev zamanı sağlık sendikası ve işveren tarafından sağlık hizmetlerinin organizasyonuna dair planlamayı teşkil edecek uzmanların ayrılması.

Sağlık çalışanlarının endüstriyel haklarını işçi haklarının bir parçası olarak, yani bir bütün olarak ele almakta fayda vardır. Bu kapsamda emeğin karşılığında bir ücret alan işçiden daha az hakkının olmadığını söylemek mümkündür. Fakat mesleği gereği, insan hayatı ve sağlığı gibi daha büyük bir sorumluluk taşıması başta hekim olmak üzere sağlık çalışanlarının endüstriyel haklarına bir sıra kısıtlamalar getirmektedir. Sağlık çalışanlarının greve katılmasının yasalara net bir şekilde yansıtılması ve bu süreçte sağlık organizasyonunun halk sağlığına büyük hasarlar vermeyecek şekilde planlanması gereklidir. 87 ve 98 No'lu ILO Sözleşmelerinde grev hakkının net açıklanmaya kavuşmaması bu hakkın olmaması anlamına gelmemektedir, tam tersi grev hakkı, bu sözleşmelerde öngörülen serbest toplanma özgürlüğü ve işçilerin haklarının uygun araçlarla koruma hakkı kapsamına girmektedir. Ülkelerde sağlık çalışanlarının grevlere katılmalarını engelleyen veya sınırlayan yasal düzenlemelerin kabulü sözleşmelerde öngörülen hak ve ilkelerin ihlali anlamına gelmektedir.

Extended Summary

Since the 19th century, the strike has been the last solution resorted to by workers against the violation of rights and interests within the framework of industrial relations. A strike is one of the ways to resolve labour disputes by collective organized termination of work in an organization or enterprise aimed at getting an employer or government to fulfil workers' requirements. In order to manage the growing movement of workers and protect the rights of workers, to ensure that production is not disrupted and the industry does not collapse, legal regulations are being adopted both nationally and internationally, and new administrative tools are being applied in organizations. These regulations, sometimes accompanied by strike bans and postponements, provide the right to strike when a peaceful solution is not reached after all peaceful solutions have first been exhausted. The concept of strike is generally evaluated together with the concepts of trade union movement and collective bargaining, which is a part of the freedom of assembly

olsa da, uzun bir süre bekleyebilir

[3] Tüm dünyada acil müdahale gerektiren acil durumları ifade eden renk.

(freedom of assembly and association according to the European Convention on Human Rights). Therefore, the violation and prohibition of the right to strike can be seen as a restriction on the freedom of assembly and, consequently, as a violation of human rights. Most countries have prohibitive regulations regarding the participation of healthcare workers in strikes. Although the main (visible) reason for these regulations is the protection of public health, they have negative consequences in terms of industrial relations and the protection of labour rights of healthcare workers. This study examined whether health workers have the right to strike in Turkey and Russia, and if they have this right, the extent to which this right is exercised. Since granting the right to strike to health workers entails a controversial ethical discussion, in addition to protecting the labour rights of health workers, the ethical aspects of the participation of health workers in the strike has been examined in the study, as well as mentioned the positive and negative aspects of this. When it comes to the rights of healthcare workers, it can be seen that there arise situations where healthcare professionals are in conflict with the right to healthcare, which is the basis of human rights, and the patient's rights, which is its extension. A factor that causes ethical disputes is the contradiction between the physicians' performance of their duty and the protection of their labour rights (if one interferes with the other). Concerns about the ethical dimensions of healthcare workers' participation in strikes are evident in many countries. Increasing mortality with the participation of healthcare workers, especially emergency medicine unit workers in strikes, increases this concern. In particular, the increase in the participation of healthcare workers in the strike in low-income countries can be considered as a negative factor and an alarm pushing the boundaries of socio-economic factors of medical ethics. Although the participation of healthcare workers in strikes has always been perceived negatively, a number of studies show the opposite. While discussions regarding the right to strike of healthcare continue worldwide, the issue of recognizing the right to strike of healthcare workers within the scope of trade union rights comes to the fore in Turkey and Russia. The study provides a brief overview of the history of the strike movement in Russia and Turkey, explains modern legal practice and the organization of the strike. According to the findings of the study, although the right to strike of healthcare workers is officially recognized in Russia, this right is limited by different legal norms in both countries. Since statistical data on the strikes and actions attended by health workers could not be reached, the rate of participation of health workers in strikes and demonstrations in both countries could not be reported in the study. Nevertheless data on the trade union movement of healthcare workers are given. It should be noted that the general purpose of healthcare workers' trade unions is protect their members of being the subject to prohibitions and sanctions in exercising their trade union rights. According to the results of the study, among the

remedies that healthcare workers resort to in collective bargaining disputes, the strike is restricted in terms of public health. It can be thought that such restrictive and prohibitive norms are being implemented as a necessity to prevent the chaos that may arise in the health system in the future. However, when the relationship between the patient and the doctor or the patient and the health personnel is evaluated, it can be said that occupational discrimination in favour of infringing on the union rights of the health personnel brings unreliability to the basis of these relationships. Instead of restricting the healthcare professionals' right to strike, planned organizational tactics should be implemented to regulate the practice of strikes in order to eliminate this mistrust and protect the health of the population as well as the industrial rights of healthcare workers. Proposals contributing to the improvement of the organization of healthcare and the protection of the labour rights of healthcare workers were provided based on the results of the study.

Beyan

"Türkiye ve Rusya'da Sağlık Çalışanlarının Grev Hakkı Üstüne Bir Değerlendirme" başlıklı makalemde herhangi bir kişi veya kurumla çıkar çatışmasının bulunmadığını beyan ederim.

KAYNAKÇA

AKECH, Samuel, BARASA, Edwine, TSOFA, Benjamin, ENGLİSH, Mike (2018). *Tackling Health Professionals' Strikes: an Essential Part of Health System Strengthening in Kenya.* BMJ Global Health, Vol: 3, No: 6, pp. 1-5.

AKGÖZ, Görkem (2014). *İşçiler Greve Karşı: 1947 Sendikacılığının İlk Yıllarında Grev Tartışmaları.* Mülkiye Dergisi, Cilt: 38, No: 4, ss. 121-158.

AL, Dursun (2018). *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Normları ve Uluslararası Sözleşmeler Açısından Toplu Eylem Hakkı.* ECONDER International Academic Journal, Cilt: 2, No: 1, ss.56-72.

BORSHEVSKI, Georgiy Aleksandrovich (2018) Gosudarstvennaya Otraslevaya Politika i Effektivnost Gosudarstvennoy Slujbı (Na Primere Otrasli Zdravooxraneniya), Upravlencheskoe Konsultirovanie, No: 99, ss.11-18. *Orijinal:* БОРЩЕВСКИЙ, Георгий Александрович, *Государственная Отраслевая Политика и Эффективность Государственной Службы (На Примере Отрасли Здравоохранения),* Управленческое Консультирование, No: 9, сс.11-28.

CANİKLİOĞLU, Nurşen (2013). *6356 sayılı Kanuna göre grev yasakları ve grevin ertelenmesi.* Çalışma ve Toplum, Cilt: 39, No: 4, ss.289-316.

CHADWICK, Ruth ve THOMPSON, Alison (2000). *Professional Ethics and Labor Disputes: Medicine and Nursing in the United Kingdom.* Cambrige Quarterly of Healthcare Ethics, Special Section: RightsandStrikes, Vol: 9, No: 4, pp.483-497.

CHATSKAYA, Ekaterina Alexandrovna (2015). *Dnevnik Vraça: İtalyanskaya Zabastovka v Deystvii:* ORGZDRAV: Novosti, Mnenie, Obuchenie, Vestnik VŞOUZ. *Orijinal:* ЧАЦКАЯ, Екатерина Александровна (2015). *Дневник Врача: Итальянская Забастовка в Действии,* ОРГЗДРАВ: Новости, Мнение, Обучение, Вестник ВШОУЗ, No: 1 (1), сс.108-115.

CHERNYAEVA, Darya Vladimirovna (2008). *Teoreticheskie Problemy Pravovogo Regulirovaniya Zabastovok i Lokautov v Rossiyskoy Federatsii,* Zhurnal Vysshey Shkoly Ekonomiki Pravo, Rossiyskoe Pravo: Sostoyanie, Perspektivı, Kommentarii. *Orijinal:* ЧЕРНЯЕВА, Дарья Владимировна. *Теоретические Проблемы Правового Регулирования Забастовок и Локаутов в Российской Федерации,* Журнал Высшей Школы Экономики Право, Российское Право: Состояние, Перспективы, Комментарии, No: 2, сс.86-95.

ÇELİK, Aziz (2006). Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası. SAZAK, Fikret (Der.). *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (ss.17-74). Ankara: Epos Yayınları.

ÇELİK, Aziz. (2008). *Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri*, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 3, No: 18, ss. 87-132.

ÇELİK, Aziz. (2015). Grev Ertelemelerinin 30 Yılı veya 'Islatmayan Su' ve 'Yakmayan Ateş' (1985-2015). Emek Yıllığı. Ed.: Alpaslan Savaş, Aşkın Süzük, Canan Koç, Yıldız Koç. Yazılama Yayınevi. İstanbul.

ÇELİK, Aziz (2018). *Sembiyotik İlişkiler ve Otoriter Korporatizm Kıskacında 2010'lu Yıllarda Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Eğilimleri.* Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi, CEEİK, 2018 Özel Sayısı, ss.39-69.

DEMİR, Fevzi (1999). Sendikalar Hukuku. 4.Basım, Birleşik Matbaa, İzmir.

DEMİR, Fevzi (2006). Sorularla Toplu İş Hukuku. Sorularla Hukuk Dizisi 3, II.cilt, Türkiye Barolar Birliği Sayıları No: 99, Ankara.

DEMİR, Fevzi (2013). *Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi.* Çalışma ve Toplu, Cilt: 39, No: 4, ss.17-42.

DEMİR, Mehtap (2018). *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye'de Uygulanabilirliği.* Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, Ankara.

DOELGAST, Virginia and BENASSI, Chiara (2014). *Collective Bargaining.* In the book "Edward Elgar Handbook of Employee", eds. AdrianWilkinson, Jimmy Donoghey, Tony Dundon and Richard Freeman.

DUMAN, Doğan ve BAYBURT, Berrin (2018). *Türkiye İşçi Tarihine Kısa Bir Bakış ve İşçilerin İlk Kitlesel Yürüyüşü: Çorum Belediye İşçilerinin Yürüyüşü.* Belgi, Cilt: 2, No: 16, Prof.Dr.Halil İNALCIK özel sayısı, ss.944-960.

Economic Definition (2019). *Забастовка (Strike)* – это: *История Появления Забастовок, Причины и Последствия Забастовок в Современном Мире* http://economic-definition.com/Business/Zabastovka_Strike__eto.html (Erişim tarihi: 20/12/2019)

ESENER, Turhan (1978). *İş hukuku.* Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınlar, No: 43, Sevinç Matbaası, Ankara.

Gazeta "Solidarnost" (2019). *Profsoyuznyy Slovar Zabastovka.* Газета «Солидарность» *Профсоюзный Словарь: Забастовка .* http://www.przrf.ru/for_activist/detail/dlya_profaktivista1/Profsoyuznyj-slovar-Zabastovka/ (Erişim tarihi: 25/12/2019).

GERASIMOVA, Elena Sergeevna (2016). Kollektivnıe Trudovıe Spori, Zabastovki i Protestı v Rossii: Vliyanie Zakonodatelstva i Pravoprimenitelnoy Praktiki na İkh Rasprostrennost i Primenenie. Trudovoe Pravo i Pravo Sotsialnogo Obespecheniya. *Orijinal:* ГЕРАСИМОВА, Елена Сергеевна (2016). *Коллективные Трудовые Споры, Забастовки и Протесты в России: Влияние Законодательства и Правоприменительной Практики на Их Распространенность и Применение,* Трудовое Право и Право Социального Обеспечения, No: 9 (237), сс.55-66.

GERMANOV, İgor Anatolyevich (2010). Determinanty Sotsialnogo Protesta Rabochikh. Vestnik Permskogo Universiteta: Filosofiya, Psikhologiya, Sotsiologiya. *Orijinal:*ГЕРМАНОВ, Игорь Анатольевич (2010). *Детерминанты Социального Протеста Рабочих,* Вестник Пермского Университета: Философия, Психология, Социология, No: 1 (1), сс.138-145.

GOLOVINA, Svetlana Yuryevnaand MITIN, Alexandr Nikolaevich (2008). *Orijinal:* ГОЛОВИНА, Светлана Юрьевна и МИТИН, Александр Николаевич. *Коллективные Трудовые Споры в Форме Забастовки,* Российский Юридический Журнал, No: 6, cc.121-130.

GROWLEY, Mark J. (2009). *Ed.* Immanuel Ness. *Britain, Trade Union Movement.* International Encyclopedia of Revolutionand Protest, Blackwell Publishing, pp.519-526.

GÜLMEZ, Mesut (1988). Sendikal Hakların Uluslararası Kuralları ve Türkiye: ÜÇO/İLO Sözleşme ve İlkeleri. Türkiye ve Orta Doğu AMME İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 223, Cilt 1, Ankara.

GÜLMEZ, Mesut (2010). Sendikal Hakların Bölünmezliği: "Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur". *Çalışma ve Toplum,* Cilt: 3, No: 26, ss.9-50.

GÜNEŞ, Hamza (2013). *Sendikal Haklar ve Ülkemizde Kamu Görevlileri Sendikacılığının Gelişimi.* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dairesi Başkanlığı, Personel Dairesi Başkanı, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt: 1, No: 1, ss.62-79.

ILO (2018). *Örgütlenme Özgürlüğü.* Örgütlenme Özgürlüğü Karaları Derlemesi, Çeviren: Doç. Dr. Çağla ÜNLÜTÜRK ULUDAĞ, Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre.

IRIMU, Grace, OGERO, Morris, MBEVİ, George, KARİUKİ, Celia, GATHARA, David,

KABLAY, Sebiha (2012). *Grev Hakkının Türkiye'de Geçmişi ve Sağlık Çalışanlarının Grev Hakkı.* Türk Tabipler Birliğinin Yayın Organı, Toplum ve Hekim Dergisi, Sağlık Emekçilerinin Grevleri, Cilt: 7, No: 3, ss.174-183.

KNAPMAN, Keneth (2009). *A Short History of the British Working Class Movement to the 1926 General Strike.* Workers' Resporce Centre, London. In the book "Working Class Movement UK – 1800-1926 and beyond", by John Harsfield, 2017, Hearts and Minds Media.

KOÇ, Yıldırım (1991). Temel Sendikal Eğitim: El Kitabı. Karvan Ajans Yayıncılık Ltd. Ankara.

KOÇ, Yıldırım (2000). Türkiye'de İşçiler ve Sendikalar (Tarihten Sayfalar). Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları, Ankara.

KOZAK, İbrahim Erol (1998). *İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği.* Sosyal Siyaset Konferansları, 37-38. Kitaplar. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi yayını, İstanbul, ss.63-81.

KOZINA, I.M. (2009). Zabastovka v Sovremennoy Rossii. Ekonomicheskaya Sotsiologiya, Issledovatelskiy Proekt No: 08-01-0049, ss.12-24. *Orijinal:* КОЗИНА, И.М. Забастовка в Современной России. Экологическая Социология, Исследовательский Проект No: 08-01-0049, cc.12-24.

KUMAR, Vidya (2014). Rethinking the Convergence of Human Rights and Labour Rights in International Law: Depoliticisation and Excess. In the book "*Law in Transition: Human Rights, Development and Transitional Justice*" by Ruth Buchanan and Peer Zumbansen (Eds.) (pp. 127–140). London: Hart Publishing. Retrieved August 12, 2022, from http://dx.doi.org/10.5040/9781474201841.ch-007

MAHİROĞULLARI, Adnan (2011). Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık. EKİN Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

MAKAL, Ahmet (1997). Osmanlı İmparatorluğu'bda Çalışma İlişkileri: 1850-1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi. 1. Baskı, *İmge Kitabevi*, Ankara.

MAKAL, Ahmet (1999). Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946. 1. Baskı, *İmge Kitabevi*, Ankara.

MAKAL, Ahmet (2002). Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963. 1. Baskı, *İmge Kitabevi*, Ankara.

MANTOUVALOU, Virginia (2012). *Are Labour Rights Human Rights?* European Labour Law Journal, Vol: 3, No: 2, pp. 151-172

Medical Dictionary (2012). *Healthcare Professional,* The Free Dictionary by FARLEX, https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/healthcare+professional (Erişim tarihi: 19/12/2019).

MINNIGULOVA, Dinara Borisovna (2010). *Problem Regulirovaniya Prava na Zabastovku Gosudarstvennikh Sluzhashikh,* Otraslevye Problemy Yuridicheskoy Problemy i Praktiki, Vestnik Nizhegorodney Akademii. *Orijinal:* МИННИГУЛОВА, ДинараБорисовна. *Проблемы Регулирования Права на Забастовку Государственных Служащих,* Отраслевые Проблемы Юридической Проблемы и Практики, Вестник Нижегородной Академии, No: 2 (13), сс.215-217.

NEIMAN, Paul (2011). *Nursing Strikes: an Ethical Perspective on the US Healthcare Community.* Nursing Ethics, Vol: 18, No: 4, pp.596-605.

O Profsoyuze (2023). Professionalnıy Soyuz Rabotnikov Zdravooxraneniya Rossiyskoy Federatsii *Orijinal:* О Профсоюзе. Профессиональный Союз Работников Здравоохранения Российской Федерации, http://www.przrf.ru/about/ (Erişim tarihi: 02/01/2023).

O Profsoyuze Deystvie (*erişim 2019).* Professionalnıy Soyuz "Deystvie". О Профсоюзе Действие (*доступ* 2019). Профессиональный Союз «Действие», http://medrabotnik.org/about (Erişim tarihi: 21/11/2019).

ÖZMEN, Özlem (2014). *Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı, Uluslararası Belgeler ve Ülke Uygulamalar Çerçevesinde Değerlendirme.* T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.

ÖZVERİ, Murat (2006). Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar. SAZAK, Fikret (Der.). *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar* içinde (ss.75-116). Ankara: Epos Yayınları.

PARK, John J. Ve MURRAY, Scott A. (2014). *Should Doctors Strike?* Journal of Medical Ethics, Vol: 40, No: 5, pp.341-34,.

RG (2022). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince İşkolundaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2022 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ. *Resmi Gazete,* No: 31900, 22/07/2022, Erişim adresi: https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/07/20220722-12.pdf

Rosstat (2019). Rossiya v Tsifrakh: Kratkiy Statisticheskiy Sbornik. Ofitsialnoe İzdanie, Federalnaya Sluzhba Gosudarstvennoy Statistiki, Moskva. *Orijinal:* Росстат (2020). Россия в Цифрах: Краткий Статистичкский Сборник. Официальное Издание, Федеральная Служба Государственной Статистики, Москва.

Rosstat (2020). Rossiya v Tsifrakh: Kratkiy Statisticheskiy Sbornik. Ofitsialnoe İzdanie, Federalnaya Sluzhba Gosudarstvennoy Statistiki, Moskva. *Orijinal:* Росстат (2020). Россия в Цифрах: Краткий Статистичкский Сборник. Официальное Издание, Федеральная Служба Государственной Статистики, Москва.

RICCIARDELLI, Fabrizio (2018). *Ed.* James A. Tyner. *The Idea of Violence".* Kent State University European Studies Peer-Reviewed Book Series, Viella, Roma.

RUSSO, Giuliano, XU, Lihui, MCISSAC, Michelle, MATSIKA-CLAQUI, Marcelle Diane, DHILLON, Ibadat, McPAKE, Barbara and CAMPBELL, James (2019). *Health Workers' Strikes in Low-Income Countries: the Avaible Evidence.* Bull World Health, Vol: 97, No: 7, pp.460-467.

ŞAFAK, Can (2008). *Türkiye'de Grup Toplu Pazarlığı.* Çalışma ve Toplum, Cilt: 19, No: 4, ss.39-105

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012). Kanun no: 6356, *Resmi Gazete,* No: ,8460, tarih: 07/11/,01.

SHAKENKO, V.N. (2013). *Trudovie Konflikty v Rossii Nachala XXI Veka: Monitoring i Analiz.* XIII Mezhdunaronie Likhachevskie Chteniya, Sektsiya 3: Sotsialno-Trudovie Konflikty na Prostranstve SNG: Monitoring, Analiz, Prognozirovanie. *Orijinal:* ШАЛЕНКО, В.Н. (2013). *Трудовые Конфликты в России Начала XXI Века:Мониторинг и Анализ.* Международные Лихачевские Научные Чтения. «Диалог Культур: Ценности, Смыслы, Коммуникации», Материалы Секционных Занятий и Дискуссий XIII Международных Лихачевских Чтений, Секция: 3, Социально-Трудовые Конфликты на Пространстве СНГ: Мониторинг, Анализ, Прогнозирование, сс.428-432.

SHVETS, Yuriy Yuryevich (2014). *Sootnoshenie Kolichestvennykh Pokazeteley s Kachestvom Okazyvaemoy Meditsinskoy Pomoshi,* XXII Vserossiyskoe Soveshshanie po Problemam Upravleniya (VSPU), İnstitut Problem Upravleniyaim.V.A.Trapeznikova, RAN, Doklad, Moskva. *Orijinal:* ШВЕЦ, Юрий Юрьевич (2014). *Соотношение Количественных Показателей с Качеством Оказываемой Медицинской Помощи,* XXII Всероссийское Совещание по Проблемам Управления (ВСПУ), Институт Проблем Управления им. В.А.Трапезникова, РАН, Доклад, Москва, сс.6161-6169.

SÜLKER, Kemal (1975). Sendikalar ve Politika. May Yayınları, İstanbul.

T. C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (*erişildi* 2020). *Hizmet Kollarına Göre Kamu Görevlileri Sendikaları: 4688 Sayılı Kanuna Göre Faaliyet Gösteren Kamu Görevlileri Sendikaları.* https://ailevecalisma.gov.tr/sendikalar/hizmet-kollarina-gore-kgs/(Erişim tarihi: 20/12/2020).

TCÇSGB (*erişildi 2023). Hizmet Kollarına Göre Kamu Görevlileri Sendikaları: Sağlık ve Sosyal Hizmetler.* Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. https://www.csgb.gov.tr/sendikalar/hizmet-kollarina-gore-kgs/ (Erişim tarihi: 09/01/2023).

THOMPSON, Stephen L. and SALMON, J.Waren (2006). *Strikes by Physicians: a Historical Perspective Towardan Ethical Evaluation.* International Journal of Health Series, Vol: 36, No: 2, pp.331-354.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). *Resmi Gazete,* No: 17863, tarih: 09/11/198,.

Türk Sağlık-Sen (2018). *Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlar Döner Sermaye Ek Ödeme Yönetmeliği,* Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetleri Kamu Görevlileri Sendikası, https://www.turksagliksen.org.tr/mahkemeden-israrli-karar-is-birakma-sendikal-bir-faaliyettir-ceza-verilemez_3,50.html (Erişim tarihi: 27/12/2019).

TÜYSÜZ, Cemre (2010). *Uluslararası Belgelerde Sendika Hakkı.* T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

USLU, Ateş (2014). *Avrupa'da Erken Dönem Sosyalist Teori Ve İşçi Harekâtları (1830-1840).* Akademik İncelemeler Dergisi, Cilt: 9, No: 1, ss.1-,4.

WHO (2006). *The World Health Report 2006: Working Togetherfor Health.* World Health Report, World Health Organization, Geneva.

YEŞİLTAŞ, Aysun (2015). *Sağlık Sektöründe Kamu Sendikalaşması.* Çalışma ve Toplum, Cilt: 47, No: 4, ss.131-150.

YILDIRIM, Kadir (2013). Osmanlı'sa İşçiler (1870-1922). Araştırma İnceleme Dizisi No: 315, *İletişim Yayınları,* İstanbul.

Mahkeme Kararları:

T.C.Adana, 3.İdare Mahkemesi, Esas No: 2017/893, Karar No: 2017/1014

T.C.Sakarya, 2. İdare Mahkemesi, Esas No: 2015/255, Karar No: 2015/861