

TÜRKİYE'DE GREV HAKKI VE GREV ERTELEMELERİ*

RIGHT TO STRIKE AND POSTPONEMENT OF THE STRIKE IN TURKEY

Hasan Ejder TEMİZ**, Ömer ÜNAL***

ÖZ

Grev hakkı, Anayasa'nın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler bölümünün 54. maddesinde koruma altına alınan sosyal bir haktır. Bu hak anayasal güvencenin yanında Türkiye tarafından onaylanan uluslararası belgelerle de güvence altına alınmıştır. Anayasa ile koruma altına alınan hakkın kısıtlama yetkisi kanuna bırakılmış olmakla beraber, kanun koyucuya bu sınırlama yetkisi sınırsız ve keyfi biçimde kullanma yetkisini de vermemektedir. Bununla birlikte 1963 yılından itibaren çıkarılan 275, 2822 ve 6356 sayılı kanun dönemlerinde grev hakkının kısıtlanmasına yönelik uygulamalarının başında grev ertelemeleri gelmektedir. İşçi sendikası tarafından alınan grev kararının grev erteleme uygulaması ile kısıtlanması grev hakkının özgür biçimde kullanılmadığını da açıkça göstermektedir. Bu çalışmada, Türkiye'de grev erteleme gerekçesi olarak kullanılan kavramlar tanımlanmakta ve 1963 yılından itibaren gerçekleştirilen grev ertelemeleri dönemsel olarak incelenmektedir. Çalışmada ayrıca, grev ertelemelerine yönelik işçi sendikalarının mücadeleleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün grev hakkının kısıtlanmasına yönelik görüşleri de değerlendirilmektedir.

Anahtar sözcükler: grev hakkı, grev ertelenmesi, toplu hak uyuşmazlığı, işyeri pazarlık gücü.

ABSTRACT

The right of strike is a social right, protected under Article 54 of the “Social and Economic Rights and Duties section” of the Constitution. In addition to the constitutional guarantee, these rights are guaranteed by the international instruments ratified by Turkey as well. Although the restriction power of the right protected by the Constitution is left to the law, it does not give the legislator the authority to use this restriction power in an unlimited and arbitrary manner. However, in the periods of law no. 275, 2822 and 6356, which started to be enacted since 1963, strike delays are among the most important practices for restricting the right to strike. The restriction of the strike decision taken by the trade union with the application of strike postponement clearly shows that the right of strike cannot be implemented freely. In this study, the concepts used as a justification to postpone strikes in Turkey are defined and strike delays performed since 1963 are periodically examined. Also in this study, the struggles of trade unions for strike-offs and the views of the International Labour Organization on the restriction of the right to strike are evaluated.

Keywords: right of strike, postponement of strike, collective right disputes, workplace bargaining power.

* Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü tarafından 19-20 Ekim 2017 tarihinde gerçekleştirilen 10.Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'nde özet olarak sunulmuş olan tebliğin genişletilmiş, gözden geçirilmiş ve yeniden düzenlenmiş biçimidir.

** Doç.Dr., Mersin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Mersin-Türkiye, hejdertemiz@mersin.edu.tr, ORCID : 0000-0002-2020-3193

*** Mersin Üniversitesi, SBE, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi, Mersin-Türkiye, omerunal1925@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9819-1703

1. GİRİŞ

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden günümüze uzanan süreçte emek piyasaları tüm dünyada ulusal hükümetler eliyle yeniden şekillendirilmiştir. Yeni liberal diye tabir edilen bu dönemde, kapitalizm ekonomiyi, toplumsal yapıyı, medyayı, siyaseti ve son olarak hukuku kendi egemenliğini daha da güçlü kılabilmek için birer araç olarak kullanmaktadır (Erdut, 2004: 31-32). Yeni liberal politikalar ile birlikte sendikaları güçsüzleştirme - işçileri sendikasızlaştırma - çabaları, esnek istihdam modellerinin yaygınlık kazanması ve ulus devletlerin talep yanlı müdahalesinden giderek vazgeçmesi yeni liberal dönüşümün başlıca göstergeleri arasında yer almaktadır.

Küresel ölçekteki değişim dalgasına benzer biçimde Türkiye’de de yeni liberal dönüşümünün sonucu olarak kazanılmış sosyal haklara ve özellikle de grev hakkına karşı kısıtlamalar veya ihlaller her geçen gün artmaktadır. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu’nun (ITUC) 2019 yılında yayımlanmış olduğu “Küresel Haklar Endeksi Raporunda” yer alan ülkelerin yüzde 85’inin grev hakkını ihlal etmesi bu durumun bir göstergesidir (ITUC, 2019: 28). Grev hakkının kısıtlanmasına yönelik yakın dönemde verilecek örneklerden biri 2017 yılında Kanada’da gerçekleşen yasa değişikliğidir. Bu bağlamda, Kanada’da 175 bin inşaat işçisinin çıktığı grevin sona erdirilmesi için yerel hükümet tarafından “işe geri dönüş yasası” kabul edilmiş ve grev sona erdirilmiştir¹.

Grev hakkına yönelik kısıtlamalar küresel ölçekte artan biçimde devam ederken Türkiye’de Anayasal sosyal hakların kısıtlanması konusunda hassas olunması gerekirken ülkemizde eleştirilere konu olan ertelemeleri söz konusu olmaktadır. Türkiye’de “Metal, Bankacılık, Cam, İlaç, Kimya ve Taşıma” işkollarında yapılacak grevlere yönelik erteleme adı altında fiili ve yasaklayıcı uygulamalarla karşılaşılmaktadır.

Çalışmada öncelikli olarak, Türkiye’de grev hakkının anayasal çerçevesi incelenmiş ve grev ertelemelerine yönelik kullanılan “milli güvenlik, genel sağlık, şehir içi toplu taşıma ve bankacılık sektöründe ekonomik finansal istikrar” kavramları irdelenmiştir. Daha sonra Türkiye’de grev hakkının yasal olarak tanındığı 1963 yılından itibaren gerçekleşen grev ertelemelerinin dönemsel olarak analizi yapılmış ve son dönem grev ertelemelerine yönelik işçi sendikalarının mücadele yöntemleri incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise Uluslararası Çalışma Örgütü’nün grev hakkının kısıtlanmasına ilişkin sendika özgürlük komitesinin görüşleri değerlendirilmiştir.

2. TÜRKİYE’DE GREV HAKKININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

2.1. 1961 Anayasası

27 Mayıs 1960 askeri darbesi sonrasında hazırlanan Anayasa 9 Temmuz 1961 tarihinde gerçekleştirilen referandum sonrası kabul edilmiştir. 1921 ve 1924 anayasalarında grev hakkına yer verilmemesine karşın askeri yönetim tarafından hazırlanan 1961 Anayasası grev hakkına yer veren ilk Anayasa olma özelliğini de taşımaktadır (Aydemir, 2001: 66). Anayasa’da, Grev hakkı, “Sosyal Haklar” başlığının 47. maddesinde “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir” hükmü ile yer almıştır². 1961 Anayasası, grev hakkını düzenleme yetkisini ise kanun koyucuya devretmiştir. Kanun koyucu tarafından gerekli çalışmalar yapılmış ve 274 Sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu (TİSGLK) 15 Temmuz 1963 tarihinde kabul edilmiştir. 274

¹ Bkz. <https://www.wsws.org/en/articles/2017/05/31/queb-31.html>; <https://globalnews.ca/news/3488125/quebec-passes-back-to-work-law-to-end-construction-strike> (Erişim Tarihi: 19.04.2020).

² <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm> (Erişim Tarihi 20.04.2020)

Sayı SK ve 275 Sayılı TİSGLK, kabul edildiği 15 Temmuz 1963 tarihinden 12 Eylül 1980 Askeri darbesine kadar yürürlükte kalmıştır.

2.2. 12 Eylül 1980- 1982 Askeri Dönem

12 Eylül 1980 tarihinde gerçekleşen askeri darbe sendikal hareket üzerinde gerek uzun gerek kısa vadede son derece ağır etkiler yaratmıştır. Askeri darbe sonrası tüm yasal yetkinin toplandığı Milli Güvenlik Konseyi kısa bir süre sonra sendikal faaliyetleri önemli ölçüde kısıtlamıştır. 12 Eylül'ün işçi haklarına yönelik ilk yasaklaması 24 Ocak kararları doğrultusunda dayatılan toplu sözleşmelere yönelik çıkılan grevleri sonlandırmak olmuştur (Tayanç, 1980: 69). 14 Eylül 1980 günü Resmi Gazete'de yayımlanan Milli Güvenlik Konseyi 3 numaralı bildiriyle "tüm grev ve lokavtlar ikinci bir karara kadar ertelenmesine" karar verilmiştir³. İkinci olarak, 27 Aralık 1980 tarihinde yayımlanan 2364 sayılı "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun" düzenlemesiyle Yüksek Hakem Kurulu (YHK) toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü noktasında tek yetkili belirlenmiştir. 1980-1983 yıllarında Yüksek Hakem Kurulu'nun bağıtladığı toplu sözleşmeler de reel ücretlerde aşınma veya erime meydana gelmiştir (Koray,2012:133). IMF'nin Türkiye için yapısal uyum programları adı altında önermiş olduğu 24 Ocak kararları esasen 12 Eylül askeri darbesinin de işçi sınıfı yeniden şekillendirmesinde etkili olmuştur.

2.3. 1982 Anayasası

Grev hakkı 1961 Anayasasında olduğu gibi 1982 yılında kabul edilen Anayasada da temel bir hak olarak düzenlemiş; Anayasasının "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" bölümünün 54.maddesinde açıklanmıştır. Bu düzenleme ile işçilere tanınan grev hakkının yanında işverenlere lokavt hakkı da anayasal güvence altına alınmıştır (Aydemir,2001: 66-68). Anayasa'da grev ertelemelerinin, 60 günlük erteleme süresi sonrasında greve kalındığı yerden devam etmesi yerine, uyuşmazlıkların Yüksek Hakem Kurulu'na çözüleceği ve YHK tarafından toplu sözleşmenin bağtlanması da yer almıştır (1982 Anayasası, m.54).

1982 Anayasasının 54.maddesinin ilk paragrafında "*toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler*". Bu düzenleme ile grev hakkının sadece işçilere (memurlar grev hakkından yoksun bırakılmıştır) tanınmış olduğu ve toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkabilecek uyuşmazlık durumlarında işçilerin greve çıkılabileceği belirtilerek 1963-1980 yılları arasından geçerli olan "hak" grevinin de önüne geçilmiştir. Bu dönemde grev türü olarak sadece "menfaat" grevine yer verilmiştir. 1982 Anayasasının halk tarafından kabulünden (18.10.1982) sonra hazırlanan 2821 Sendikalar Kanunu (SK) ve 2822 Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) 5 Mayıs 1983 tarihinde kabul edilmiştir. 12 Eylül 1980 askeri darbesinin işçi sınıfına ağır bir miras olarak bıraktığı 2821 ve 2822 sayılı kanunlar bütün eleştirilere rağmen yaklaşık 30 yıl yürürlükte kalmıştır. 2821 SK ve 2822 TİSGLK' nin yerine hazırlanan ve halen yürürlükte olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ise 7 Kasım 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Çelik, 2018: 772).

3. CUMHURBAŞKANLIĞININ GREV ERTELEME YETKİ VE GEREKÇELERİ

Grev hakkı endüstri ilişkilerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Ancak bazı istisnai durumlarda veya sektörlerde greve müdahale hakkının da olabileceği ifade edilmektedir. Grev hakkı ve bu hakkın sınırlandırılmasını içeren müdahale hakkı dünyada ilk kez 1947 tarihli Taft Hartley yasası ile birlikte ABD başkanına tanınmıştır. ABD başkanına tanınan grev erteleme yetkisi

³ 11 Eylül tarihinde grevde bulunan 55 bin işçi, MGK'nın 3 numaralı kararıyla 15 Eylül 1980 Pazartesi günü işbaşı yapacakları açıklandı (Koç,1989: 55, vurgular tarafımıza aittir).

Türk yasa koyucular tarafından da dikkate alınmış ve bu bağlamda idareye “genel sağlık ve milli güvenlik” gerekçeleriyle grev erteleme yetkisi tanınmıştır (Gündüz, 2007: 87; Çelik, 2008: 90; Kutal, 2004: 183). Türkiye’de kanun koyucu grev hakkının sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemeyi ABD’nin Taft Hartley yasası ile aynı doğrultuda hazırlamış ve 275 sayılı Kanun döneminde grev ertelemeleri zaman kazanma için kullanılırken, gerek 2822 ve gerekse 6356 sayılı yasa dönemlerinde erteleme kararları fiili yasaklayıcı müdahaleler şekline dönüşmüştür.

3.1. Genel Sağlık Kavramı

Genel Sağlık kavramı tanımlanması oldukça zor olan bir kavramdır. Nurşen Canıklıoğlu, “genel sağlık” kavramını anayasal bir hak olarak belirtmiş ve açıklanmasını ve sınırlandırılmasını da yine anayasal çerçevede yapmıştır: “1982 Anayasasında temel hakların sınırlandırılma sebepleri arasında sayılan (AY. m.20/II, m.21, m.22, m.33/III, m.51/II) genel sağlık kavramı öğretilde tüm bireylerin bulaşıcı ve salgın hastalıklardan korunması, genel yaşantının sağlık koşulları içerisinde devam ettirilmesi biçiminde tanımlanmaktadır (Canıklıoğlu, 2013: 311)”. Genel Sağlık kavramının tanımlanması konusunda genellikle başvurulan (Aydemir, 2001: 161; Topalhan, 1999: 27) 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 1. maddesinde ise genel sağlık kavramı şu şekilde açıklanmaktadır:

“Memleketin sıhhi şartlarını ıslah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair muzır amillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin sıhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbi ve içtimai muavenete mazhar eylemek umumi devlet hizmetlerindedir” (Resmi Gazete, 1489: 8895).

Türkiye’de halk sağlığını ilgilendirecek işyerleri veya işkolları grev yasakları kapsamı içerisinde yer almaktadır (6356/62-1). Yasak kapsamında olan ve halk sağlığını ilgilendirebilecek konularda veya belirli ağır hastalık durumlarındaki (sanatoryumlarda gerçekleşebilecek grev) işyerleri ve/veya işkollarında gerçekleştirilecek grevlerin genel sağlığı olumsuz yönde etkileyebileceği bilinmektedir. Cumhurbaşkanı genel sağlığı bozucu nitelikte gördüğü grevleri yetkisini kullanarak erteleyebilmektedir. Gerçekleştirilecek ertelemelerin halk sağlığını ilgilendirecek işkolları veya işyerlerinde olması büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde anayasal güvence altına alınmış olan grev hakkının ihlal edilmesi söz konusudur.

3.2. Milli Güvenlik Kavramı

Milli Güvenlik kavramı, hukuk literatüründe sıkça kullanılan bir kavram olmasına karşılık tanımına ilişkin net bir açıklamaya rastlanmamaktadır. Nitekim Türkiye’de çıkarılmış olan toplu iş sözleşmelerine ilişkin tüm yasalarda milli güvenlik kavramına yer verilmiş olsa da kavramın tanımı yapılmamış ancak kullanılmaya da devam edilmiştir (Urhan & Çelik, 2010: 126). Milli güvenliğin tanımına ilişkin genel kabul gören 17 Nisan 1963 tarihinde yayımlanan Milli Güvenlik Kurulu (MGK) Genel Sekreterliği Yönetmeliğinin 3. Maddesinde, milli güvenlik kavramı şu şekilde tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 11422: 1; Çelik, 2008: 90; Urhan & Çelik, 2010: 126):

“Dışardan ve içerden yapılacak her çeşit taarruzlara, bozguncu teşebbüslere, tabi afetler ve büyük yangınlara azimle karşı koyabilmek. Devlet otoritesini muhafaza ve devam ettirmek ve bir savaştan galip çıkabilmek için, bütün milli kudret, gayret ve faaliyetlerin tam olarak kullanılmasıdır”.

1983 tarihine kadar yürürlükte kalan söz konusu yönetmeliğin yerini alan 9 Kasım 1983 tarihli MGK Genel Sekreterliği Yönetmeliğinde Milli Güvenlik kavramı yeniden tanımlanmıştır. 1983 tarihli MGK Genel Sekreterlik Yönetmeliğinin 1. Maddesinin (a) bendinde “milli güvenlik” kavramı şu şekilde tanımlanmıştır:

“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 kollanması” şeklinde açıklanmıştır (Resmi Gazete,18216: 3; Çelik, 2008: 92; Urhan & Çelik, 2010: 127).

Milli Güvenlik kavramı sadece mevzuat türünde yorumlanmamış Danıştay’ın 1969 yılında vermiş olduğu bir kararda milli güvenlik kavramı tekrardan tanımlanmıştır. Danıştay Dava Daireleri Genel Kurulu: *milli güvenlik tanımını “yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı Devlet tüzel kişiliğinin savunma ve güvenlik altına alınması”* şeklinde tanımlanmıştır (Urhan & Çelik, 2010: 127; Topalhan, 1999: 27).

Milli Güvenlik, grev ertelemelerine gerekçe olarak gösterilen unsurların başında gelmektedir. Danıştay Dava Daireleri Genel Kurulunun 1969 yılındaki kararında tanımlanmış olduğu milli güvenlik kavramı, 1980 yılından sonra grev erteleme kararlarına karşı işçi sendikaları tarafından açılan yürütmeyi durdurma ve iptal davalarında emsal teşkil etmiştir. Danıştay tarafından incelenen grev erteleme uygulamaları karara bağlanmış ve ertelemelerin ülke içini ve dışını tehdit edici ve bozucu unsur olmadığına karar verilerek erteleme kararlarının yürütmesini durdurma kararı verilmiştir (Çelik, 2008: 110-117).

Milli güvenlik kavramı ulusal güvenlik ve kamu güvenliği esas alınarak hazırlanmış ve bir ülkenin savunma tedbiri olarak doğal karşılanabilmektedir. Ancak, Milli Güvenlik kavramının muğlak anlamlar içermesi ve yurt içinde gerçekleşecek bir grevin ertelenme gerekçesi olarak kullanılması çıkılacak her grevin milli güvenliği “tehdit ve/veya bozucu” gerekçe olarak gösterilme ihtimali grev özgürlüğünü sınırlandırmaktadır.

3.3. Ekonomik veya Finansal İstikrar ve Şehir İçi Toplu Taşıma Kavramları

Türkiye’de grev hakkının tanındığı 1963 yılından itibaren grev erteleme gerekçeleri olarak gösterilen “Milli Güvenlik ve Genel Sağlık” kavramlarına ek olarak 2016 yılında yapılan düzenleme ile “büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini ve bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı” bozucu görülen grevleri erteleme yetkisi Bakanlar Kurulu’na tanınmıştır (Resmi Gazete, 29896: 379). Bakanlar Kurulu bu yetkiye dayanarak ilk olarak, Akbank Türk Anonim Şirketi(T.A.Ş) grevini ekonomik ve finansal istikrarı bozucu niteliği gerekçesiyle ertelenmiştir. İkinci olarak, toplu taşıma hizmetlerine yönelik ise 2019 yılında İzmir Banliyö Taşımacılığına (İZBAN) grevi ertelenmiştir. Önce Bakanlar Kurulu ardından yeni hükümet sistemi ile Cumhurbaşkanlığı devredilen bu düzenleme 13 Şubat 2020 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilmiştir. Ekonomik veya Finansal İstikrar ve Şehir İçi Toplu Taşıma hizmetlerine yönelik bu sektörlere ait grev erteleme uygulamalarının olması nedeniyle her iki kavram gerekçeleri ile birlikte aşağıda daha ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir.

3.3.1. Ekonomik veya finansal istikrar

Bankacılık sektöründeki grev yasağı, 12 Eylül sonrası hazırlanan ve 5 Mayıs 1983 tarihinde kabul edilen 2822 sayılı TİSGLK’ nin 29.maddesinin 4. bendinde arasında yer almıştır. Yasanın yürürlükte kaldığı 30 yıllık süre içerisinde de grev yasakları arasındaki yerini korumuştur. 2821 sayılı SK ve 2822 sayılı TİSGLK yasaları yerine ‘çağdaş normlara’ göre hazırlanan 6356 Sayılı yasanın 62. Maddesinde yer alan grev yasakları kapsamında değişikliği gidilmemiş ve bankacılık sektöründeki grev yasağı devam etmiştir. Ancak 6356 sayılı yasa döneminde Anayasa Mahkemesi’nde yasanın iptal edilmesine ilişkin açılan davanın sonuç kararıyla bankacılık sektöründeki grev yasağı düzenlemesi kaldırılmıştır⁴.

⁴Daha ayrıntılı incelemek için bkz. Anayasa Mahkemesi 11 Kasım 2015 tarihli basın duyurusu: <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/9d7ecb1c-70c5-4b01-9484-5d6b172a18aa?excludeGereke=False&wordsOnly=False> , (Erişim Tarihi: 27.04.2020).

Bankacılık sektöründeki çalışanlara verilen “grev hakkı” hukuki düzeyde dahi uzun süre varlığını koruyamamıştır. Nitekim 22 Kasım 2016 tarihinde çıkarılan “678 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname” (KHK) ile Bakanlar Kurulu’na “bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte” olan grev veya lokavtları altmış gün süre ile erteleme yetkisi tanınmıştır. 678 sayılı KHK ile birlikte yürürlüğe giren bu düzenlemenin ardından Bakanlar Kurulu bu yetkisini ilk olarak Akbank T.A.Ş işyerlerinde ilan edilen grev kararı sonrasında kullanmıştır.

Söz konusu Akbank grevinin ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte olduğuna katılmak mümkün değildir. Zira bankacılık sektörü 2001 ekonomik krizi sonrası Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumunun kontrolleri ve sektörün yeniden yapılandırılması sonucu ilerlemesini ve istikrarlı bir biçimde gelişimini sürdürmüştür. Bu doğrultuda aşağıdaki tablo da bankacılık sektörünün 2001 ekonomik krizi sonrasındaki ilerlemesini ve istikrarlı gelişimini göstermektedir.

Tablo 1. Bankalar Arası Çalışan Başına Kar Oranları (2016 Yılı)

Bankalar	Aktif Toplam (Bin TL)	Net Kar (Bin TL)	Çalışan Sayısı	Çalışan Başına Düşen Net Kar (Bin TL)
Akbank	271.016.470	4.528.710	13.843	327
Ziraat Bankası	357.761.365	6.576.420	25.015	263
Garanti Bankası	284.155.400	5.070.549	19.689	258
Türkiye İş Bankası	311.625.913	4.701.206	24.756	190
Vakıfbank	212.539.905	2.703.042	15.615	173
Yapı Kredi	252.819.538	2.932.795	18.366	160
Halk bank	231.440.818	2.558.265	16.956	151
Denizbank	103.158.827	1.409.281	12.938	109
TEB	79.727.390	941.799	9.640	98
QNB	101.503.054	1.203.410	12.451	97
Toplam	2.205.748.680	32.625.479	169.269	193

Kaynak: <http://www.hurriyet.com.tr/calisan-basina-kar-rekoru-akbankin-40385033> (E.T. 10.05.2020)

2016 yılı “Çalışan Başına Kar Oranları Tablosu” incelediğinde Akbank T.A.Ş bankacılık sektöründe çalışan başına düşen net kar sıralamasında ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Aktif Toplam sıralamasında ise dördüncü sırada yer almaktadır. Akbank T.A.Ş ile Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası (BANKSİS) sendikası arasında sürdürülen toplu pazarlık sonucu anlaşmanın sağlanamaması sonucunda yetkili işçi sendikası BANKSİS tarafından grev kararı alınmış ancak getirilen söz konusu yeni düzenleme ile Akbank grevi 60 gün süre ile ertelenmiştir.

İşçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek ve refahını arttırmak amacıyla çıktıkları bir grevin ekonomik veya finansal istikrar gerekçesine dayanılarak ertelenmesi esasen bankacılık sektöründe çalışanların grev hakkının zedelenmesi anlamına gelmektedir. Bankacılık sektörünün 2001 yılından itibaren içine girdiği istikrarlı büyüme süreci şube ve personel sayısının artışı ile birlikte gerçekleşmiştir⁵. Grev ertelemesinin gerçekleştiği işyerlerinde sendikalı personelin son yıllarda yoğun bir biçimde sendikasıylaştırma uygulamalarına maruz kalması⁶ ve 17. dönem toplu iş sözleşme sürecinde işçi sendikasının önerdiği tekliflerin banka yönetimi tarafından göz ardı edilmesinin gerekçesi olarak ekonomik

⁵ Banka, Finans ve Sigorta işkolunda çalışan sayısı 290 bin 706 kişi olarak istatistiklere yansımıştır. Türkiye Bankalar Birliği 2020 Ocak ayı verilerine göre Türkiye’de Faaliyet gösteren bankalarda çalışan sayısı ise 188 bin 164 kişi olarak tespit edilmiştir. Sendikalaşma oranı tüm sektörde yüzde 34,24 iken sadece bankacılık verisi dikkate alındığında yüzde 52,8 oranına yükselmektedir.

⁶ Bkz. <http://www.banksis.org.tr/duyurular/192-akbank-ta-sendika-umudu>: (Erişim Tarihi: 12.05.2020)

ve finansal sıkıntılar dile getirilmiştir. Bankacılık sektörüne getirilmiş olan geçici grev erteleme uygulaması bankacılık sektöründe bulunan sendikaların toplu pazarlık gücünün zayıflamasına ve sendikaların bu süreçte etkisizleştirilmesine neden olmuştur. Anayasa Mahkemesi tarafından açıklanan son hüküm ile birlikte bankacılık sektörüne tanınan grev hakkının bir kez daha anayasal bir hak olduğu vurgulanmıştır.

3.3.2. Toplu taşıma hizmetleri

Anayasa Mahkemesi'nin toplu taşıma hizmetlerine tanıdığı grev özgürlüğü 678 sayılı KHK sonrasında getirilmiş olan yeni düzenleme ile toplu taşıma hizmetlerinde yapılacak grevlerin ertelenebilmesine olanak sağlamıştır. Bu bağlamda şehir içi toplu taşıma hizmetlerine yönelik ilk grev erteleme İZBAN grevine yönelik gerçekleşmiştir. 7 Ocak 2019 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanan Cumhurbaşkanlığının 556 sayılı kararı ile Türkiye Demiryolu İşçileri sendikasının aldığı grev kararı "Toplu Taşıma Hizmetlerini Bozucu Nitelikte" görülerek ertelenmiştir (Resmi Gazete, 30649: 3).

4. TÜRKİYE'DE GREV ERTELEMELERİNİN DÖNEMSEL İNCELEMESİ

4.1. 275 Sayılı Yasa Dönemi (1963-1980 Dönemi)

1961 Anayasası grev hakkını düzenleme yetkisini kanun koyucuya bırakmıştır. Kanun koyucunun hazırlamış olduğu 274 sayılı SK ve 275 sayılı TİSGLK 15 Temmuz 1963 tarihinde kabul edilmiştir. Kabul edilen 275 sayılı TİSGLK'nda grev hakkının sınırlandırılmasına ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. Bu kapsamda, 275 Sayılı Kanunun 20. maddesinde grev yasakları ve 21. maddesinde ise grev ertelemeleri düzenlenmiştir. Buna göre grev ertelemeleri şu şekilde açıklanmaktadır:

"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 otuz gün süreyle geciktirebilir" Bakanlar Kurulu, geciktirme kararını ilân eder etmez, Yüksek Hakem Kurulundan, geciktirilen grev veya lokavtın niteliği hakkında istişare mütalâasını ister. Bu mütalâanın en geç 1 inci fıkrada söz konusu otuz günlük sürenin bitiminden önce verilmesi gereklidir. Bakanlar Kurulu, Yüksek Hakem Kurulunun mütalâasını inceledikten sonra, geciktirme süresini en çok altmış gün daha uzatabilir. Bu konudaki kararname, yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Bu doğrultuda Bakanlar Kuruluna "memleket sağlığını ve/veya millî güvenliği bozucu nitelikte" olduğu gerekçesiyle grevleri erteleme yetkisi tanındığı anlaşılmaktadır. Bakanlar Kurulu yasanın yürürlüğe girdiği tarihten 12 Eylül 1980 dönemine kadar toplam 252 grev erteleme kararı vermiştir (Topalhan, 1999: 29). Grev veya lokavt ertelemeleri "memleket sağlığı ve/veya milli güvenliği" bozucu gerekçelere dayandırılmıştır. Söz konusu dönemde yaşanan grev ertelemelerinin 159 tanesi devlet işletmelerine yönelik, geri kalan 93 tanesi ise özel işyerlerine ve/veya işletmelere yönelik olmuştur. Grevlerin 154 tanesi "Millî Güvenliği" bozucu niteliğinden, 42 tanesi "Memleket Sağlığı"ni bozucu, 55 tanesi ise "Memleket Sağlığı ve Millî Güvenliği" bozucu niteliğinden dolayı ertelenmiş ve son olarak 1 ertelemenin ise gerekçesinin bile yazılmadığı tespit edilmiştir. Ertelemelerin 159 tanesi ilk geciktirme süresi olan 30 günlük ertelemeler, geriye kalan 93 erteleme ise Yüksek Hakem Kurulu(YHK) mütalâası sonucu 60 günlük ikinci ertelemelerdir (Topalhan, 1999: 29- 30)⁷.

⁷ "Başbakan Yardımcısı Kemal Satır, demiryolu grevi için sendika yöneticileri ile yaptığı görüşmede anlaşma için 10 gün süre istemişti, toplantının ertesi günü demiryolu grevi 30 gün süreyle ertelenmişti. Satır, grev ertelemesini, greve müsaade edersek hükümetten düşeriz sözleriyle savunmuştu" (Çelik, 2010: 480). Bu durum 1963-1980 döneminde gerçekleşen grev ertelemelerinin dönemin siyasi otoritesi tarafından keyfi biçimde gerçekleştirilmiş olduğunu yansıtmaktadır. Hükümet yetkililerinin gerçekleşmesi beklenen etkili bir grevin siyasi otoriteyi sarsma endişesinden, 275 sayılı yasanın kendilerine verdiği yetkiyi kullanarak, grevleri önce 30 gün, ardından 60 günlük geciktirmelerle grevlerin yaratacağı tepkiyi 90 gün süreyle etkisiz hale getirmeyi veya anlaşmanın gerçekleşmesini amaçlamıştır.

Bu dönemde gerçekleştirilen grev ertelemeleri sektörel düzeyde değerlendirildiğinde 1960-1980 döneminin kalkınma modeli olan ithal ikameci sanayileşmenin büyük bir atılım sergilediği imalat sanayi sektöründe gerçekleştiği görülmüştür. İmalat sanayi sektörü toplam 155 grev ertelemesi ile sektörler arasında ilk sırada yer almıştır. İmalat sanayi sektörünün en önemli stratejik işkollarından biri olan petrol sektörüne yönelik grev ertelemeleri 84 adet grev ertelemesi ile ilk sırada yer almıştır. “Nakliye, Ambarlama ve Muhaberat” sektörü 48 adet grev ertelemesiyle ikinci sırada yer almıştır. Bu döneme ait diğer ertelemeler sırasıyla: Hizmet sektörü 21 erteleme, Elektrik, Gaz, Su Tesisleri 8 erteleme, Maden sektörü 9 erteleme, Ticaret 3 erteleme, Tarım ve Kolları 2 erteleme, İnşaat 1 erteleme, geri kalan 5 erteleme ise diğer işyerlerine ait ertelemelerden oluşturmaktadır (Topalhan, 1999: 30).

1963 yılından 1 Ocak 1980’e kadar geçen 16 yıllık dönemde gerçekleşen grev erteleme sayısı 181 olmuştur. Altıncı Demirel hükümetinin (12 Kasım 1979-12 Eylül 1980) görevde olduğu bu dönemde grev ve grev ertelemelerinin peşi sıra geldiği görülmektedir. Bu dönemde, artan grevlerin ve grev ertelemelerin temel gerekçesi 24 Ocak kararları ile uygulanmak istenen IMF “yapısal uyum” programları çerçevesinde emekçi kesime yönelik iş yoğunlaştırmaları ve reel ücret kayıpları yol açacak sözleşmelerin uygulanmak istenmesidir (Özveri,2013: 199-200). 24 Ocak kararları doğrultusunda kamu sektörü işyerlerinde yürütülen toplu sözleşmelerde tarafların uzlaşmaz tutum sergilemeleri sonrası kamu ve özel işyerlerinde 1980 öncesi dönemde gerçekleşen toplam grevlerin yüzde 15,3’e karşılık gelen 220 adet grev gerçekleşmiştir (ÇSGB, 2000: 51-71). Grev eğiliminin artması karşısında Bakanlar Kurulu’nun grev erteleme yetkisi kullanma eğilimi bu dönem de hızlı artış göstermiştir. Zira Bakanlar Kurulu bu dönemde de 71⁸ grev ertelemesi (toplam ertelemelerin %28,1) kararı almıştır (Özveri, 2013: 199-200).

Özetle, bu dönemi, özgür sendikacılık, örgütlenme ve grev hakkının etkin kullanıldığı bir dönem olarak nitelendirmek mümkün olmakla birlikte 275 sayılı kanunda yer alan grev erteleme yetkisinin keyfi biçimde kullanıldığını söylemek de mümkündür. Zira il ve ilçe belediyelerinde uygulanacak grevlerin, margarin, soda, otel, değirmen, TCDD, deniz yolu ulaşımı, Et ve Balık işletmelerinde⁹ (Tayanç,1980: 71-77; Topalhan, 1999: 29-32; Çelik, 2008: 105-108) çalışan işçilerin çıkacağı grevlerin milli güvenliği ve/veya genel sağlığı tehdit unsuru oluşturmayacağı açıktır. Grev ertelemelerin temel gerekçesi dönemin Başbakan Yardımcısı Kemal Satır’ın “*hükümetten düşeriz*” sözleri esasında ertelemelerin temel gerekçesini açıklamakta ve ertelenen grevlerin siyasi otoritenin gücünün kırılmaması amacıyla kullanıldığına da işaret etmektedir.

4.2. 2822 Sayılı Yasa Dönemi (1983-2012 Dönemi)

12 Eylül 1980 - 1983 Askeri Dönemi başlığı altında 12 Eylül askeri darbesi sonrası işçi sınıfına yönelik kısıtlamalar incelenmiştir. Türkiye’nin küresel ekonomiye eklenmesi sürecinde IMF’nin “yapısal uyum” programları çerçevesinde dayatmış olduğu uygulamaların, 1980 öncesi dönemin özgün karakterine uygun şekillenmiş olan 274 ve 275 sayılı kanunların varlığı halinde hayata geçirilemeyeceği de anlaşılmıştır. Bu doğrultuda 274 ve 275 sayılı kanunların değiştirilmesi gereği doğmuş ve bu kanunların yerine 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) 5 Mayıs 1983 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir.

⁸ VI. Demirel / 43.Hükümet göreve başladığı 12 Kasım 1979 tarihinden 12 Eylül 1980 tarihi arasında 75 erteleme kararna imza atmıştır (Topalhan, 1999: 32). 43.Hükümet tarafından 12 Kasım 1979 tarihinden 1 Ocak 1980 tarihi arasında toplam 4 grev erteleme kararı çıkarılmıştır. Bununla beraber Resmi Gazete verileri incelendiğinde 5 adet grev erteleme kararı yayımlanmıştır. Ancak, bu grev erteleme kararlarından biri 42.Hükümete ait olup 1 ay gecikmeli olarak yayımlanmış olan grev erteleme kararıdır.

⁹ Daha geniş bilgi için bkz. Devlet Arşivleri: <https://katalog.devletarsivleri.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 11.04.2020)

1983 sonrası çalışma yaşamına ilişkin olarak gerçekleşen yasal düzenlemeler *sendikalaşmayı zorlaştıran, grev yasaklarını arttıran* ve hak grevini yasaklayan bir niteliğe bürünmüştür. Bu bağlamda grev salt toplu görüşmeler sırasında ortaya çıkan uyuşmazlığın barışçıl yollarla çözüme kavuşturulamaması durumunda başvuru ve menfaat grevi olarak nitelendirilen bir özelliğe dönüştürülmüştür (Koray, 2012: 133). Menfaat grevi ile şekillenen bu dönemde grev ertelemeleri sonrası Yüksek Hakem Kurulu'nun devreye girmesi sağlanarak işçi sendikaların greve devam edebilmelerinin önüne geçilmiştir. Bu durum esasen sendikal özgürlüğe yönelik önemli bir kısıtlama olarak değerlendirilmelidir.

2822 Sayılı TİSGLK döneminde işçilerin yasal hakların en çok sınırlandırıldığı konuların başında grev ertelemeleri gelmektedir. 2822 Sayılı kanunun 33. Maddesinde grev ertelemelerine aşağıdaki şekilde yer verilmiştir:

“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 almış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar”.

275 Sayılı kanun döneminde olduğu gibi 2822 Sayılı Kanun döneminde de Bakanlar Kuruluna “grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte” gördüğü grevleri ve/veya lokavtları erteleme/fiili yasaklama yetkisine sahip olmuştur. Bakanlar Kurulu, 2822 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönem (05.05.1983- 18.10.2012) boyunca toplam 27 grev erteleme kararnamesi çıkarmıştır. Bu dönemde 13 erteleme Milli Güvenliği bozucu, 5 erteleme Genel Sağlığı bozucu, 7 erteleme Milli güvenliği ve Genel Sağlığı bozduğu gerekçesiyle çıkarılmış ve 2 erteleme kararında ise herhangi bir gerekçe gösterilmemiştir (Çelik, 2008: 108-109).

2822 sayılı TİSGLK döneminin ilk erteleme kararı 20 Şubat 1985 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan Koruma Tarım İlâçları A.Ş.’ye ait işyerlerinde Petrol-İş sendikasının aldığı grev kararı ve işveren tarafının aldığı lokavt kararına ilişkin olmuştur (Resmî Gazete, 18672: 19). Erteleme gerekçesi olarak alınan grev ve lokavt kararının “genel sağlığı” bozucu niteliği ileri sürülmüştür.

2822 sayılı kanun döneminde salt milli güvenliği tehdit edici özelliği nedeniyle grev ertelemelerine ilişkin 13 adet kararname çıkarılmıştır. Çıkarılan kararnamelerin 8’i özel işyerlerine, 2’si kamu işletmelerine ait olup, diğer 3 kararname hem özel işyerlerinde hem de kamuya ait işletmelerde gerçekleşen grevlere yönelik ertelemeleri içermektedir (Çelik, 2008: 130-132).

Türkiye’nin 1980 sonrası uygulamış olduğu ihracata dayalı ekonomik büyüme modelinin tıkanıdığı, bir yandan işsizliğin arttığı diğer yandan ise reel ücretlerin düştüğü bir dönem olan 1989 baharında, “*işçi sınıfı tabanından başlayan bir direnme dalgasını izleyen hareketlenmelerin*” (Boratav, 2016: 175) gerçekleştiği bilinmektedir. Bu dönemde işçilerin greve çıkma eğilimleri artarken, grevlere yönelik grev erteleme uygulamalarının genişlediği bir döneme de girildiği dikkat çekmektedir.

Bu dönemde tek kararname ile birden çok işyerini etkileyen ertelemeler gerçekleşmiştir. İlk toplu erteleme kararı, 10 Ağustos 1990 tarihinde yayımlanmıştır. Resmî Gazete’de yayımlanan erteleme kararnamesinde sadece 4 işyeri belirtilmesine rağmen ertelemeler 100 işyerini etkilemiştir (Çelik, 2008: 130).

Birden çok işyerini etkileyen diğer bir erteleme kararı ise 27 Ocak 1991 tarihli 91/1413 numaralı kararname ile gerçekleştirilmiştir. 27 Ocak 1991 tarihli 91/1413 sayılı kararnamede “Körfez Savaşı” gerekçe gösterilerek karar verilmiş 100 grev ve Resmî Gazete’de liste halinde yayımlanan 160 işyerinde uygulanacak grevler veya lokavtlar milli güvenliği bozucu

ve tehdit edici gerekçesiyle ertelenmiştir (Çelik, 2008: 110)¹⁰. 27 Ocak 1991 tarihli grev erteleme kararına konu olan 160 işyeri incelendiğinde 121 grev erteleme kararının “metal” sektörünü ait olduğu anlaşılmaktadır. Metal sektörünü sırasıyla Petrol (9 erteleme) ve Dokuma (7 erteleme) işkolları takip etmiştir (Resmî Gazete, 20768: 4-8).

2822 sayılı yasa döneminde genel sağlığı bozucu niteliği gerekçesiyle 5 grev erteleme gerçekleşmiştir. Ertelemelere yönelik kararnamelerin 3 tanesi birden çok il ve ilçe belediyelerini kapsarken, 1 erteleme imalat sanayine yönelik ve diğer 1 erteleme kararı ise ziraat işkoluna ait grev erteleme kararı şeklinde göze çarpmaktadır (Topalhan, 1999: 36).

Bu dönemde “Millî Güvenliği ve Genel Sağlığı” bozucu niteliği gerekçe gösterilerek grevlerin ertelenmesine yönelik çıkarılan kararname sayısı ise 7 olmuştur. 17 Şubat 2004 tarihli Şişecam grev erteleme dışında, geri kalan 6 erteleme kararnamesi kamuya ait işyerlerinde gerçekleşen grevlere yönelik erteleme kararlarını kapsamaktadır. Grev ertelemelerinin gerçekleştiği işyerleri/işletmeler incelendiğinde ise; şeker, demiryolu taşımacılığı, kâğıt sanayi faaliyetleri olarak öne çıkmaktadır (Çelik, 2008: 130-132).

1993 ve 1995 yıllarında “Başbakanlık Basımevinde” yetkili Basın-İş Sendikası tarafından yürütülen 2 toplu pazarlık sürecinde anlaşma sağlanmaması nedeniyle çıkılan iki grev gerekçe dâhi gösterilmeden ertelenmiştir. Ertelemelerin 2822 sayılı kanunun 33. maddesi gereğince gerçekleştirildiği ifade edilmekle beraber ertelemenin dayandırılması gereken, “bozucu” niteliğin ne olduğu belirtilmemiştir (Çelik, 2008: 109).

Yaklaşık 30 yıl yürürlükte kalan 2822 Sayılı TİSGLK döneminde gerçekleşen grev ertelemeleri genel hatlarıyla değerlendirilecek olursa; 12 Eylül askeri darbesinin ardından gerçekleşen yasal düzenlemelerin işçi sınıfı üzerindeki etkilerinin son derece ağır olduğu sonucuna varılabilir. Bu bağlamda, 2821 ve 2822 sayılı yasalar aracılığıyla sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev hakkı önemli ölçüde kısıtlanırken işçi sınıfının büyük ölçüde bu haklardan yararlanması engellenmiştir. 1989 Baharının ardından başlayıp 1992 yılına kadar süren yüksek grev yoğunluğu, dönemin hükümetleri tarafından grev erteleme kararlarıyla birlikte zayıflatılmak istenmiştir (ÇSGB, 2000: 51-71). 1995 yılında tekrardan başlayan mücadelecî tavır ekonomik, sosyal ve siyasal pek çok faktörün etkisiyle aynı yıl son bulmuştur. 1995 yılı sonrası kamu teşebbüslerinin yeni liberal ideoloji bağlamında ve ülkede uygulanan ekonomik politikaları özelinde özelleştirilmesi, Türkiye’de sendikacılığın bel kemiğini oluşturan kamu sendikacılığının olumsuz yönde etkilenmesine ve bunun sonucunda grev ve grev erteleme kararlarının kamu sektörü niteliği yerine özel sektör niteliğinin ön plana çıkmasına neden olmuştur (Çelik, 2008: 113).

1983-2012 yılları arasından gerçekleşen grev erteleme kararlarına yönelik iptal davaları incelendiğinde ise; işçi sendikası veya işçi sendikasının bağlı olduğu konfederasyonlar¹¹ tarafından Danıştay’a açılan yürütmeyi durdurma ve iptal davaları kabul görmüş ve Danıştay tarafından yürütme durdurma kararı birçok kez uygulanmıştır. Danıştay’ın grev ertelemelerine yönelik verdiği yürütmeyi durdurma ve iptal kararlarının gerekçeleri incelendiğinde ise; iktidar tarafından talep edilen grev ertelemelerinin “millî güvenliği ve/veya genel sağlığı bozucu” niteliğinin veya başka bir ülkede yaşanan savaşın gerekçe gösterilmesinin hukuka uygun olmadığı sonucuna varılmış ve grev erteleme kararlarını bozulmuştur (Çelik, 2008: 110-117).

4.3. 6356 Sayılı Yasa Dönemi (2012-2020 Dönemi)

¹⁰ 27 Ocak 1991 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 91/1413 sayılı kararnamede 160 işyerinin ismi yer alırken, çıkarılan kararnameye dayanak olarak 100 işyerinde alınan grev kararları da millî güvenliği bozucu niteliklerinden dolayı ertelemeye konu olmuştur (Çelik, 2008: 130).

¹¹ 27.01.1991 Resmî Gazete’de yayımlanan ve 260 işyerini kapsayan grev erteleme kararnamesinin iptal davası Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından açılmıştır (Çelik, 2008: 110).

Çağdaş normlara uyum sağlamak amacıyla hazırlanan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 7 Kasım 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir¹². Yürürlükte kaldığı süre boyunca pek çok eleştiriye konu olan 2821 SK ve 2822 TİSGLK 6356 sayılı yasada birleştirerek yürürlükten kaldırılmıştır (Çelik, 2018: 772).

6356 sayılı Kanunun 2821 ve 2822 sayılı yasalara nazaran getirdiği yeni bir takım sendikal kazanımlar da bulunmaktadır. Örneğin, işçilerin “E-Devlet” üzerinden sendikaya üye olma ile işçilerin noter aracılığıyla üye olma sürecine son verilmiştir. Bir diğer düzenleme ise sendikal üyeliği olumsuz etkileyen işkolu barajının yüzde 10 oranından yüzde 3’e indirilmesidir (Yorgun, 2013: 373). “6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunu” ile birlikte Ekonomik Sosyal Konsey üyesi sendikaların işkolu barajı yüzde 1 oranına çekilmişse de (Hekimler, 2015: 28) ilerleyen süreçte Anayasa Mahkemesinin verdiği karar ile yüzde 1 işkolu barajının tüm sendikalar için geçerli olmasına karar verilmiştir (Çelik, 2017: 180). 2822 sayılı yasa döneminde eleştirilere konu olan grev ertelemesine ilişkin düzenlemeler yeni yasada da korunmuştur. 6356 Sayılı Kanunun 62.Maddesinde grev yasakları ve 63. maddesinde grev ertelemeleri yer almaktadır. Grev ertelemeleri yasanın 63. maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır:

“Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt; genel sağlığı veya millî güvenliği, bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı¹³ bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar”¹⁴.

Önceki yasa dönemlerinde olduğu gibi 6356 sayılı yasa döneminde de grev erteleme yetkisi Bakanlar Kurulu’na tanınmıştır. Ancak yeni hükümet sisteminin devreye girmesiyle beraber 2 Temmuz 2018 tarihli düzenleme ile Bakanlar Kurulu kaldırıldığından grev ertelemesine ilişkin yetki ve sorumluluğu Cumhurbaşkanlığına devredilmiştir. Bu düzenleme ile Cumhurbaşkanlığı, karar verilmiş olan grev veya lokavtı “genel sağlık ve/ veya milli güvenliği” bozucu niteliğinden dolayı erteleme” yetkisine sahip kılınmıştır.

6356 Sayılı yasa döneminde grev veya lokavt ertelemelerine yönelik çeşitli düzenlemeler de gerçekleşmiştir. Anayasa Mahkemesi tarafından grev yasakları arasında yer alan bankacılık sektörü ve toplu taşıma hizmetlerindeki grev yasağı iptal edilmiştir. İptal kararı 678 sayılı KHK’da düzenlenmiştir. Buna göre “büyükşehir belediyelerinin “toplular taşıma hizmetleri ve bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu” niteliğinin varlığı halinde grev veya lokavtların erteleme kapsamına alınması olanaklı kılınmıştır.

678 sayılı KHK ile birlikte getirilen “büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ve bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu” şeklindeki düzenleme muhalefet tarafından Anayasa Mahkemesi’ne taşınmıştır. Anayasa Mahkemesi tarafından bu düzenleme incelenmiş ve iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal gerekçesi ise;

“Bankacılık hizmetleri ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen toplum için yaşamsal nitelik taşıyan kamu hizmetleri arasında yer almadığını, demokratik bir toplumda temel hizmet sayılamayacak bir sektörde iktisadi kaygılarla Anayasa’nın tanıdığı grev hakkının sınırlandırılması kabul edilemez. Bununla birlikte itibarla dava konusu kuralla toplum için yaşamsal nitelikte olmayan büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ile bankacılık hizmetlerinde karar verilmiş

¹² 6356 Sayılı yasanın Türkiye Büyük Millet Meclisinde hazırlık sürecinde Avrupa Sosyal Şartı ve ILO normlarına uygun olarak hazırlandığı ifade edilmesinden dolayı çağdaş normlar kelimesi kullanılmıştır (Çelik, 2018: 752).

¹³ “2 Temmuz 2018 tarihli düzenleme ile “Bakanlar Kurulu” ibaresi “Cumhurbaşkanı” şeklinde değiştirilmiştir”.

¹⁴ 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 1 Haziran 2020 tarihinde geçerli olan metni esas alınmıştır.

veya başlanmış olan kanuni bir grevin ertelenmesi yönünde getirilen sınırlama demokratik toplum düzeninin gerekleriyle bağdaşmamaktadır” şeklindedir¹⁵.

6356 sayılı yasanın kabulünden 1 Temmuz 2020 tarihine kadar toplam 11 grev ertelemesi gerçekleşmiştir. Gerçekleştirilen grev erteleme kararlarının 7’si milli güvenliği, 1’i genel sağlığı, 1’i milli güvenliği ve genel sağlığı, 1’i bankacılık hizmetlerine yönelik finansal istikrarı ve bir diğeri ise şehir içi toplu taşıma hizmetlerine yönelik gerçekleşmiştir.

6356 sayılı yasa dönemi içerisinde en çok erteleme kararının çıktığı yıl ise 2017 yılı olmuştur. 2017 yılında toplam 5 grev erteleme kararı alınmıştır. Gerçekleşen bu grev erteleme uygulamalarından toplam 23 bin 874 işçi etkilemiştir. Söz konusu bu grev erteleme uygulamalarından etkilenen işçi sayısı, son 13 yıl boyunca greve katılan (yıl esas alınır) işçi sayısından yüksek olmuştur. 2007 yılında gerçekleşen Türk Telekom (2007 yılı içinde greve çıkan işçi sayısı 25920’dir) grevi hariç tutulursa son 25 yıl içerisinde gerçekleşen grevlere katılan işçi sayısının da üzerine çıkmıştır (ÇSGB, 2000: 51-71; AÇHB: 2018).

Tablo 2. 6356 Sayılı Yasa Döneminde Gerçekleşen Grev Ertelemeleri

Yıl	İşyeri/İşletme	Gerekeç	İşçi Sayısı	Sendika	İşkolu
27.06.2014	Şişecam	MG	5.800	Kristal-İş	Cam
24.07.2015	Çayırhan Kömür İşletmeleri	MG + GS	1.500	Türkiye Maden-İş	Maden
30.01.2015	MESS Grup TİS	MG	15.000	Birleşik Metal-İş	Metal
18.01.2017	Asil Çelik	MG	674	Birleşik Metal-İş	Metal
20.01.2017	EMİS Grup TİS	MG	2.200	Birleşik Metal-İş	Metal
20.03.2017	Akbank	EFİ	14.000	Banksis	Banka
22.05.2017	Şişecam	MG	6.500	Kristal-İş	Cam
05.06.2017	Mefar	GS	500	Petrol-İş	İlaç
26.01.2018	MESS Grup TİS	MG	130.000	Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal-İş, Çelik-İş,	Metal
23.05.2018	Soda Sanayisi	MG	542	Petrol-İş	Kimya
08.01.2019	İzmir Banliyö (İZBAN)	TT	320	Demiryolu-İş	Taşımacılık
TOPLAM	11 Adet Grev Ertelemesi	MG:7; MG+GS:1 EFİ:1, GS:1, TT:1	177.036		

MG: Milli Güvenlik, **GS:** Genel Sağlık, **EFİ:** Ekonomik ve Finansal İstikrar, **TT:** Toplu Taşıma, **TİS:** Toplu İş Sözleşmesi, **MESS:** Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası **Kaynak:** Çelik, 2017, DİSK, Çalışma Raporu 2017, <http://www.hurriyet.com.tr/bakanlar-kurulu-petrol-icin-soda-sanayi-grevin-40845393>, <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/izbandaki-grev-karari-ertelendi-41076064> ve Resmi Gazete’den derlenmiştir.

2018 yılında ise son 30 yılın en kapsamlı grevi olabilecek niteliğe sahip olan ve 130 bin işçiyi ilgilendiren “Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi” görüşmeleri Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal-İş Sendikası, Çelik-İş Sendikası ile işveren tarafını temsil eden Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) arasında gerçekleşmiştir. İşçi sendikaları ve MESS arasında gerçekleştirilen görüşmelerde herhangi bir sonuç alınamaması nedeniyle uzlaşa sağlanamamıştır¹⁶. Arabulucu görüşmelerinin sonunda uzlaşa sağlanamaması nedeniyle grev gitme kararı alınmıştır. Bazı işyerleri de grev kararına karşı lokavt kararı olarak çözümün tıkanmasına neden olmuştur. Greve çıkma hazırlığı içinde olan sendikaların ve lokavta

¹⁵Anayasa Mahkemesi’nin 14/11/2019 Tarihli ve E: 2018/90, K: 2019/85 Sayılı Kararı, Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/02/20200213-6.pdf> (Erişim Tarihi 20.05.2020).

¹⁶ Türk Metal Dergisi 2017 yılı Kasım-Aralık Aylık Dergisi ss. 12-15.

hazırlanan işverenlerin 26 Ocak 2018 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 2018/11225 sayılı kararname ile grev ve lokavt kararları ertelenmiştir. “Metal Grup Toplu İş” sözleşmesinde ilan edilen grev ve lokavt kararı milli güvenlik gerekçe gösterilerek ertelenmiştir.

Son grev erteleme kararı ise İZBAN grevine yönelik gerçekleşmiştir. 7 Ocak 2019 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanlığının 556 sayılı kararı ile Türkiye Demiryolu İşçileri Sendikasının aldığı grev kararı “şehir içi toplu taşıma hizmetlerini bozucu nitelikte” olduğu gerekçesi ile ertelenmiştir (Resmi Gazete, 30649: 3).

5. 6356 SAYILI KANUN DÖNEMİNDE GREV ERTELEMELERİNE YÖNELİK SENDİKALARIN MÜCADELELERİ

Araştırma kapsamında sendikaların, grev ertelemelerine yönelik sendikalar tarafından uygulanan 4 farklı yöntem tespit edilmiştir. Bu yöntemler; Danıştay’a iptal davası, toplu sözleşme masasına geri dönme, işletme/ işyeri düzeyi mücadele ve Yüksek Hakem Kurulu’na başvurma biçiminde sıralanabilir.

Öncelikle, aldığı grev kararı ertelenen işçi sendikası Danıştay’a yürütmeyi durdurma ve iptal davası açabilmektedir. Grev ertelemelerine yönelik açılan yürütmeyi durdurma ve iptal davalarına ilişkin Danıştay’ın karar verme süresi 6356 Sayılı yasa da belirtilmemiştir. İş yoğunluğu nedeniyle Danıştay’ın bu davalara ilişkin karar verme süresi zaman zaman 60 günlük süreyi aşabilmektedir¹⁷. Danıştay ilgili dava hakkında kararını açıklayana kadar işçi ve işveren tarafları arasında anlaşma sağlanması durumunda veya YHK tarafından bağitlanan toplu iş sözleşmesinin Danıştay tarafından yürütmeyi durdurma kararı verilse dahi yeniden greve çıkılması söz konusu olmayacaktır. Danıştay 60 günlük grev ertelemesi süresi içerisinde yürütmeyi durdurma kararı verdiği takdirde, sendika ile işveren arasında anlaşma sağlanmamış ise işçi sendikası greve devam edebilme hakkına sahiptir.

İkinci yöntem ise toplu sözleşme masasına yeniden dönmektir. Örneğin 6356 sayılı yasa döneminde Petrol- İş sendikası tarafından grev kararı alınan “Mefar” işletmelerinde olduğu gibi toplu pazarlık süreci yeniden başlatılmış ancak anlaşma sağlanamamış ve grev kararı alınmıştır. Mefar grevi, Bakanlar Kurulunun 6356 sayılı kanununun 63.maddesine göre 5 Haziran 2017 tarihli Resmi Gazete yayımlanan karar ile 60 gün süreyle ertelenmiştir. 60 günlük süre içinde taraflar yeniden toplu sözleşme masasına dönmüş ve anlaşma (7 Haziran 2017 tarihinde) sağlanmıştır¹⁸.

Üçüncü yöntem, yetkili sendika tarafından alınacak mücadele ¹⁹ yöntemidir. 2017 yılı içinde ilk mücadele kararı Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından alınmıştır. 20 Ocak 2017 tarihinde yayımlanan Resmi Gazete’de, Birleşik Metal-İş Sendikası’nın Endüstriyel Metal İşverenleri Sendikasının (EMİS) bağlı olduğu işyerlerinde aldığı grev kararı Bakanlar Kurulu kararıyla milli güvenliği bozucu niteliği gerekçe gösterilerek ertelenmiştir. Birleşik Metal-İş sendikası tarafından alınan karar sonucu EMİS grubu işyerlerindeki işçiler tarafından 2

¹⁷ 30 Ocak 2015 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Birleşik Metal-İş sendikasının MESS grup toplu iş sözleşmesi grevi, milli güvenliği bozucu niteliği gerekçe gösterilerek ertelenmiştir. Birleşik Metal-İş Sendikasının bu karara karşı Danıştay’a açtığı dava 60 günlük erteleme süresi içinde sonuçlandırıl(a)mamıştır (Çelik, 2017: 209).

¹⁸ Mefar İlaç’ta TİS İmzalandı. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/mefar-ilacta-tis-imzalandi-11098> (Erişim Tarihi: 25.04.2020)

¹⁹ Beverly Silver, Emeğin Gücü (2015: 70-106) kitabında “İşyeri Pazarlık Gücü” kavramına yer vermiştir. Silver, ABD, Batı Avrupa, Güney Afrika ve Brezilya’da metal, maden, otomotiv sektörlerinde çıkılan grevlerin etkili olmasını, üretimin yapıldığı işyerlerinin yığın üretim yapan ve sektörel olarak önemli işyerleri olmasına bağlamaktadır. Kritik öneme sahip işyerlerinde alınan grev kararının etkili olacağını ve işçilerin olumlu kazanımlar elde edebileceğini belirtmektedir. Emeğin Gücü (2015) kitabında, otomotiv sektörünün yıllar içerisinde üretim yerlerinin değiştiğini ama üretimin yeni başladığı ülkelerde belirli zaman sonrasında grevlerin gerçekleşebileceğini ve etkili olacağını belirtmektedir. Çalışmamız da grev ertelemesi sonrası mücadele yöntemi benimsenen Cam ve Metal sektörlerinde üretimin yapısı ve yapılan işin gereği iş durdurma gibi uygulamalar işletmelerde grev etkisi yaratabilmektedir. Bu bağlamda, Kristal-İş ve Birleşik Metal-İş Sendikalarının grev erteleme kararı sonrası mücadele yöntemini seçme nedeni esasen işyeri pazarlık düzeylerinin yüksek olmasıdır.

günlük fiili grev uygulanmış ve grev erteleme kararına rağmen grevlerini devam ettirmişlerdir (Çelik, 2017: 211). Birleşik Metal-İş Sendikası ve EMİS bu süre zarfında toplu görüşmeleri yeniden başlatma kararı alarak bu görüşmeler sonrasında toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır²⁰.

²⁰ Daha geniş bilgi için: http://www.birlesikmetal.org/etkinlik/etkinlik_2017_1.htm (Erişim Tarihi: 25.04.2020)

Tablo 3. 6356 Sayılı Yasa Döneminde Grev Ertelemelerine Yönelik Sendikaların Mücadeleleri

Erteleme Tarihi	İşyeri/İşletme	Sendika	İşçi Sayısı	Mücadele Yöntemi	Yargıya Başvurma Sonucu	TİS İmzalayan Taraf	TİS İmzalanma Tarihi
27.06.2014	Şişecam	Kristal-İş	5.800	Mahkeme-Direnış	RET	Kristal-İş	28.08.2014
24.07.2014	Çayırhan Kömür İşletmeleri	Türkiye Maden-İş	1.500	Mücadele/ Direniş (Toplu iş bırakma)	Bilinmiyor	YHK	Bilinmiyor
30.01.2015	MESS Grup TİS	Birleşik Metal-İş	15.000	Mahkeme- Mücadele/ Direniş	Cevap Yok - (Süre aşımı sonrası RET)	YHK	28.05.2015
18.01.2017	Asil Çelik	Birleşik Metal-İş	674	Mahkeme	RET	YHK	18.05.2017
20.01.2017	EMİS Grup TİS	Birleşik Metal-İş	2.200	Mücadele/ Direniş	Başvuru Yok	Birleşik Metal-İş	23.01.2017
20.03.2017	Akbank	Banksis	14.000	YHK Hazırlanma	Başvuru Yok	YHK	22.06.2017
22.05.2017	Şişecam	Kristal-İş	6.500	Mücadele/ Direniş	Başvuru Yok	Kristal-İş	08.06.2017
05.06.2017	Mefar	Petrol-İş	500	Masaya Geri Dönme	Başvuru Yok	Petrol-İş	07.06.2017
26.01.2018	MESS Grup TİS	Birleşik Metal-İş, Çelik-İş, Türk Metal Sendikası	130.000	Mücadele/ Direniş Kararı	Başvuru Yok	Birleşik Metal-İş, Çelik-İş, Türk Metal Sendikası	30.01.2018
23.05.2018	Soda Sanayii	Petrol-İş	542	Mücadele/ Direniş	Başvuru Yok	Petrol-İş	05.08.2018
08.01.2019	İZBAN	Demiryolu-İş	320	Masaya Geri Dönme	Başvuru Yok	Demiryolu-İş	10.01.2019
TOPLAM	11 Grev Ertelemesi		177.036				

TİS: Toplu İş Sözleşmesi, **YHK:** Yüksek Hakem Kurulu, **MESS:** Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası

Kaynak: Çelik, 2017, DİSK, Çalışma Raporu 2017; <http://www.madenis.org.tr/haber-duyuru-1/grevi-ertelenen-ve-direnen-park-iscilerine-ziyaret-393.html>; <http://www.madenis.org.tr/tr/haber-duyuru-4/grev-hakkimiz-engelleniyor-532.html>; <http://www.kristalis.org.tr/yeni/?p=12880>; <https://www.petrol-is.org.tr/haber/mefar-ilactatis-imzalandi-11098>; <http://banksis.org.tr/>; “Grev Yasağına Rağmen, Grevle Kazandık”; http://www.birlesikmetal.org/etkinlik/etkinlik_2017_1.htm; <http://mess.org.tr/tr/haberler/messin-teklifiyle-uzlasma-saglandi-kazanan-turkiye-oldu/>; Resmi Gazete’den derlenmiştir,

Bir diğ er örnek ise, 2017 yılı içinde bir diğ er mücadele kararı ise Şişecam fabrikalarında gerçekleşmiştir. Kristal-İş Sendikasının, Şişecam A.Ş ile yürüttüğü toplu pazarlık sürecinin sonunda Kristal-İş Sendikası tarafından grev kararı alınmıştır. Kristal-İş Sendikası tarafından alınan grev kararı 22 Mayıs 2017 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararınca Milli Güvenliğı bozucu niteliğı gerekçe gösterilerek 60 gün süre ile ertelenmiştir. İşçi sendikası grev ertelemesinin ardından örgütlü oldukları fabrikalarda mücadele kararı almıştır. Sendika ve işçilerin ortak kararıyla işçiler her vardiya değışiminde 1 saat üretimi durdurma, vardiya sonrası fabrikayı terk etmeme, fabrika içi slogan atma (“şalter inecek bu iş bitecek”) gibi mücadele yöntemleri uygulamıştır. Kristal-İş Sendikası üyesi işçilerin 12 günlük mücadelesi sonrası uyuşmazlık tarafların anlaşması son bulmuştur²¹.

Yukarıda sözü edilen örneklerden sendikaların mücadele kararı almasının temel nedeninin esasen; tahmini olarak 4-5 ay boyunca yürütülen toplu pazarlık sürecinde anlaşma yanlısı olmayan işverene karşı grev silahına benzer bir yöntemle mücadele etmektir. Sendikaların işverenlere sunduğı tekliflere karşı anlaşmazlık tavrından vazgeçirilerek anlaşmanın en hızlı biçimde çözümlenmesi hedeflenmiştir.

Grev ertelemelerine karşı işçi sendikalarının uyguladığı/zorunlu kaldığı yöntem ise Yüksek Hakem Kurulu’na başvurmaktır. 2015 yılında MESS grup toplu iş sözleşmesi ve 2017 yılında Akbank ve Asil Çelik grevlerinin ertelemesinde olduğu gibi toplu pazarlık yetkisi bulunan Birleşik Metal-İş ve Banksis sendikaları toplu pazarlık dönemi ve 60 günlük erteleme süresi sonunda işveren gruplarıyla anlaşma sağlanamamış ve erteleme süresinin sonunda yetki kaybı olmaması için işçi sendikaları YHK’na başvurmak zorunda kalmışlardır.

6. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ’NÜN GREV HAKKININ SINIRLANDIRILMASINA YÖNELİK GÖRÜŞÜ

Ulusal ve uluslararası düzenlemeler bağlamında güvence altına alınmış olan grev hakkı sınırsız bir hak değildir. Grev hakkının bazı koşullarda sınırlandırılabilceğı veya kullanılmasının sakıncalı olabileceğı ve bu sınırlandırmanın da taraflarca makul bulunması gerektiğı kabul edilmektedir (Talas, 1997: 365-366; Gülmez, 2013: 89). Grev hakkının kısıtlanması konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sendika Özgürlüğü Komitesi; zorunlu hizmetler kapsamına alınan işyerleri veya işkollarında grev hakkının sınırlandırılabilceğini kabul etmektedir. Bu bağlamda hastane hizmetleri, elektrik hizmetleri, su temin hizmetleri, telefon hizmetleri, polis ve silahlı kuvvetler, itfaiye hizmetleri, okul çağındaki çocuklara yemek temini ve okulların temizliğı, hava trafik kontrol hizmetleri Sendika Özgürlük Komitesi tarafından zorunlu hizmetler kapsamında değerlendirmektedir (Çelik, 2008: 97; Sur, 2016: 1027). ILO Sendika Özgürlük Komitesi zorunlu hizmetler kapsamı dışında kalan işkolları veya işyerlerinde grev yasaklamalarının ve sınırlandırmalarının kolektif sendika özgürlüğü hakkını ihlal edeceğı ve engelleyeceğı görüşünden hareket etmektedir.

ILO konferanslarında, Türkiye’de kapsamı son derece geniş olan grev yasakları ve adeta fiili yasaklama halini alan grev erteleme uygulamaları sıkça eleştiri konusu olmaktadır (Gülmez, 2011: 323). Üstelik çağdaş normlara uyum ve ILO’ nun bu konudaki eleştirileri dikkate alınarak hazırlandığı ifade edilen 6356 sayılı kanun döneminde de bu konuya ilişkin eleştirilerde bir değışiklik olmamıştır. Zira 2821 sayılı kanunda yer alan grev ertelemesine ilişkin hükümler 6356 sayılı yasanın kabulü sırasında da varlığını korumuştur. Öyle ki; 6356 sayılı kanunda grev hakkı üç aşamalı biçimde kısıtlanmaktadır. Bu kısıtlamalar; sürekli grev yasakları (m.62/1), geçici grev yasakları (m.62/2), Cumhurbaşkanlığı kararıyla grev erteleme (m.63) biçimde sıralanabilir.

²¹ “Zafer Direnen Emekçinin Oldu” , <http://www.kristalis.org.tr/yeni/?p=13592>, (Erişim Tarihi: 03.04.2020).

6356 Sayılı Kanununun 62.maddesinde ILO' nun zorunlu hizmetler kapsamına aldığı iş kolları veya işyerlerinin tamamına yakını grev yasakları bölümünde yer almaktadır. Yasak kapsamında olmayan “doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri” ise ILO Sendika Özgürlük Komitesi tarafından belirtilen zorunlu hizmetler kapsamına girmemektedir.

Grev hakkını sınırlandıran bir diğer müdahale aracı olan grev ertelemeleri ülkemizde gerçekleşen Cam, Lastik, Metal işkollarındaki grev ertelemelerine yönelik eleştirilere konu olmuştur²². ILO Sendika Özgürlük Komitesi 98 Sayılı Sözleşme çerçevesinde örgütlenmeyi ve grev hakkının kullanılabilmesini savunmaktadır. ILO grev erteleme uygulamasını gerçekleştirecek güç olarak ise siyasi otorite yerine sosyal tarafların üzerinde uzlaşma sağlamış olduğu bağımsız bir kurul tarafından alınması gerektiğine vurgu yapmaktadır (Çelik, 2008: 98).

7. SONUÇ

Türkiye’de grev hakkı bazı yıllarda kesintiye uğramakla beraber 1961 yılından itibaren anayasal bir hak olarak varlığını korumaktadır. Grev hakkını düzenlemek için çıkarılmış olan 275, 2822 ve 6356 sayılı yasa dönemlerinde bu hakkı sınırlayan ve kısıtlayan pek çok hüküm yer almıştır. Üç yasa döneminde de grev hakkını kısıtlayan düzenlemelerin başında grev erteleme uygulamaları gelmektedir. Bu bağlamda işçi sendikası tarafından alınmış olan grev kararı yasa koyucu tarafından yasada yer alan gerekçelere dayanarak kimi zaman kısıtlamaya maruz bırakılmıştır.

İthal ikameci büyüme politikalarının uygulandığı 1963-1980 dönemlerinde yüksek ve istikrarlı büyüme oranlarına bağlı olarak sosyal alanda da önemli gelişmeler kaydedilmiştir. İstikrarlı büyüme çalışanların bir yandan daha yoğun bir biçimde sendikalaşmasına diğer yandan ise gelirden daha adil bir biçimde pay almalarına da olanak tanımıştır. Bu dönemde verimlilik artışı ile ücret artışı neredeyse eş değer düzeyde gerçekleşmiştir. 275 sayılı TİSGLK’nın uygulandığı bu dönemde dönemin ekonomik ve sosyal politikaların doğal sonucu olarak yüksek grev yoğunluğu ve grev ertelemeleri söz konusu olmuştur. 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile yeni bir ekonomik sürece giren Türkiye’de bu ekonomik yapı ile uyumlu bir sosyal yapı gereksinimi toplu iş hukuku alanında yeni bir yasal düzenlemeyi zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda 1983 yılında yürürlüğe girmiş olan 2822 sayılı kanun bir önceki 275 sayılı kanun ile karşılaştırıldığında grev kararı almayı zorlaştıran ve grev erteleme uygulamalarının kapsamını genişleten bir nitelik kazanmıştır. Bu gelişmenin temel gerekçesi ise 2822 sayılı kanunun sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev hakkının kullanımına yönelik kısıtlayıcı hükümler içermesidir. Bu dönemin diğer bir özelliği ise grev ertelemelerine yönelik çıkarılan kararnamelerin birden çok işyerlerini/işletmelerini kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesidir. Yeni liberal politikaların çalışma ilişkileri alanına ilişkin en önemli etkisi 2822 sayılı kanun ile ifade edilebilir. Bir başka ifade ile bu yasa dönemi ekonomik, sosyal ve siyasal dönüşümü de yansıtmaktadır. 1980’li yılların ortasından itibaren gündeme gelen özelleştirme politikaları ve sendikasızlaştırma uygulamaları grev erteleme kararlarına yansımıştır. Nitekim özelleştirmeler sonucu Türkiye’de sendikal hareketin ağırlıkta bulunduğu kamu sendikacılığı güç kaybederken özelleştirilen işyerlerinde/işletmelerde sendikasızlaştırma uygulamaları da hız kazanmıştır. Bu doğrultuda 2000’li yıllardan itibaren grev ertelemelerinin de özel sektör ağırlıklı niteliği ön plana çıkmıştır.

Grev ertelemelerine gerekçe olarak gösterilen, milli güvenlik ve genel sağlık (büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ve bankacılık hizmetlerinde

²² Kristal İş Sendikası, Şişecam grev ertelemesini ILO’ ya taşımış ve ILO da gerekli çalışmaları yaparak hak ihlali sonucuna ulaşmıştır. Daha ayrıntılı incelemek için bkz. “ILO sendikamızın ertelenen grevi konusunda hükümeti haksız buldu: Erteleme hak ihlali” (<http://www.kristalis.org.tr/yeni/?p=13016> Erişim tarihi 05.04.2020)

ekonomik veya finansal istikrarı bozucu) kavramlarının muğlak anlamlar taşıması nedeniyle hukuki düzeyde pek çok tartışmaya neden olduğu da bilinmektedir. Nitekim milli güvenlik ve/veya genel sağlığı bozucu nitelik taşımayan grevlerin de (grev ertelemelerine konu oluşturmayan) ertelendiği, Danıştay tarafından verilen yürütmeyi durdurma kararlarında da kabul edilmiştir. Bunun da ötesinde Anayasa Mahkemesi tarafından grev hakkının tanınmış olduğu taşımacılık ve bankacılık sektöründeki çalışanların grev hakkının 678 sayılı KHK ile yeniden grev erteleme kapsamına alınmış olması bu hakkın kullanımını kısıtlamış ve Anayasa Mahkemesinin bu konuya ilişkin yeni bir karar almasına yol açmıştır. Bu doğrultuda Anayasa Mahkemesi her iki işkolunda da grev erteleme kararının verilemeyeceği hükmünü bir kez yinelemiştir.

Son yıllarda ise aldıkları grev kararı ertelenen işçi sendikaları Danıştay'a dava açmak ve/veya açmış oldukları yürütmeyi durdurma davasının sonucunu beklemek yerine mücadele yöntemini tercih etmektedir. Benzer biçimde işçi sendikasının grev kararı aldığı işyeri/işletme özelliklerine göre üretimden gelen güçlerini kullanarak, fiili grev, vardiya durdurma ve protesto şeklinde farklı mücadele yöntemlerine yöneldiklerine de sıklıkla rastlanmaktadır.

ILO Sendika Özgürlük Komitesi bir yandan grev hakkının bir sosyal hak olduğu güvence alırken diğer yandan bu hakkın bazı işyeri ve sektörler ile sınırlı kalmak koşuluyla sınırlandırılabilirliğini/kısıtlanabilirliğini de kabul etmektedir. Sendika Özgürlük Komitesi'nin bu kısıtlamaların herkesin etkilenebileceği zorunlu/temel hizmetler içerisinde yer alması gerekliliğine de vurgu yaptığını belirtmek gerekir. Grev hakkını sınırlandırabilecek kurulun ise işçi sendikaları, işveren/işveren sendikaları ve devlet temsilcilerinden oluşan *bağımsız bir* yapıya sahip olması gerekliliği de vurgulanmaktadır. Bağımsız bir yapıya sahip olmayan ve işçi sendikalarının temsil edilmediği bir kurul tarafından alınabilecek grev erteleme kararının, greve çıkmış olan işçi sendikalarının grev hakkının ihlal edilmesi ve işveren karşısındaki pazarlık gücünün zayıflatılması söz konusu olacaktır.

KAYNAKÇA

- Anayasa Mahkemesi [AYM]. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Kararına İlişkin Basın Duyurusu. [URL: <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/9d7ecb1c-70c5-4b01-9484-5d6b172a18aa?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>] internet adresinden 27 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Anayasa Mahkemesi [AYM]. 14/11/2019 Tarihli ve E: 2018/90, K: 2019/85 Sayılı Kararı. [URL: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/02/20200213-6.pdf>] internet adresinden 20 Mayıs 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Aydemir, M. (2001). *Grev Hakkı ve Lokavtın Sınırları*, İstanbul: Selüloz-İş Yayını.
- Banksis. (2017). [URL: <http://www.banksis.org.tr/duyurular/192-akbank-ta-sendika-umudu>] internet adresinden 12 Mayıs 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Birleşik Metal-İş. (2017). Grev Yasağına Rağmen, Grevle Kazandık. [URL: http://www.birlesikmetal.org/etkinlik/etkinlik_2017_1.htm] internet adresinden 25 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Boratav, K. (2016). *Türkiye İktisat Tarihi: 1908-2009*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Caniklioğlu, N. (2013). 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 289-316.
- Çelik, A. (2008). Milli Güvenlik Gerekeçeli Grev Ertellemeleri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 87-132.
- Çelik, A. (2010). *Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, A. (2017). Zarf Değiştirdi Mazruf Aynı Kaldı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye'de İşçi Sendikacılığı, A. Makal ve A. Çelik (Eds.), *Zor Zamanlarda Emek Türkiye'de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları* içinde (ss. 149-215). Ankara: İmge Kitabevi.

- Çelik, N. (2018). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- ÇSGB. (2000), Çalışma Hayatı İstatistikleri 2000. [URL: https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/1282/2000_26-kitap.zip, Grev Yıllar 1. Bölüm] internet adresinden 23 Mart 2020 tarihinde edinilmiştir.
- DİSK. (2017). “Olağanüstü Hal ve Çalışma Yaşamı. [URL: <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2017/07/OHAL-ve-C%CC%A7al%C4%B1s%CC%A7ma-Hayat%C4%B1-DISK-RAPOR-SON.pdf>] internet adresinden 10 Mayıs 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Erdut, Z. (2004). Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 11-37.
- Gülmez, M. (2013). 1924’ten 1982’ye Anayasal Sendikal Haklar ve Ulusalüstü Kurullarla Uyumlu ‘Yeni’ Anayasa İçin Öneriler. *V. Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu, Bursa*, İstanbul: Petrol İş Yayınevi, 67-98.
- Gülmez, M. (2011). *Uluslararası Sosyal Politika*, Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Gündüz, S. & Demir, Ö. (2007). Türkiye’de Grev Ertelemelerinin Yasal Düzeni, *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 5(2), 87-89.
- Global News. (2017). [URL: <https://globalnews.ca/news/3488125/quebec-passes-back-to-work-law-to-end-construction-strike>] internet adresinden 19 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Hekimler, B.U. (2015). Anayasa Mahkemesi’nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirmesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 11-34.
- Hürriyet. (5 Mart 2017). [URL: <http://www.hurriyet.com.tr/calisan-basina-kar-rekoru-akbankin-40385033>] internet adresinden 10 Mayıs 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Hürriyet. (23 Mayıs 2018). [URL: <http://www.hurriyet.com.tr/bakanlar-kurulu-petrol-isin-soda-sanayi-grevin-40845393>] internet adresinden 20 Mart 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Hürriyet. (8 Ocak 2019). [URL: <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/izbandaki-grev-karari-ertelendi-41076064>] internet adresinden 20 Mart 2020 tarihinde edinilmiştir.
- ITUC. (2019). 2019 ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX The World’s Worst Countries For Workers. [URL: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>] internet adresinden 29 Mart 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Koç, Y. (1989). *Günümüzde İşçi Sınıfı ve Sendikalar*, İstanbul: Metis Yayınları.
- Koray, M. (2012). *Sosyal Politika*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Kristal-İş. (2014). 24. Dönem Cam Grup Toplu İş Sözleşmesi İmzalandı. [URL: <http://www.kristalis.org.tr/yeni/?p=12880>] internet adresinden 8 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Kristal-İş. (2015). Erteleme Hak İhlali. [URL: <http://www.kristalis.org.tr/yeni/?p=13016>] internet adresinden 8 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Kristal-İş. (2017). Zafer Direnen Emekçinin Oldu. [URL: <http://www.kristalis.org.tr/yeni/?p=13592>] internet adresinden 3 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Kutal, M. (2004). Türk Toplu Çalışma İlişkilerinin Hukuksal Çerçevesinden Kaynaklanan Bazı Sorunlar. *Yaşam Boyu Sosyal Koruma, I. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 22-24 Ocak 2004, Ankara*, Ankara: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, 178-184.
- Maden-İş. (2014). Grevi Ertelenen ve Direnen Park İşçilerine Ziyaret. [URL: <http://www.madenis.org.tr/tr/haber-duyuru-4/grevi-ertelenen-ve-direnen-park-iscilerine-ziyaret-538.html>] internet adresinden 20 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Maden-İş. (2014). Grev Hakkımız Engelleniyor. [URL: <http://www.madenis.org.tr/tr/haber-duyuru-4/grev-hakkimiz-engelleniyor-532.html>] internet adresinden 20 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- MESS. (2018). MESS’in Teklifiyle Uzlaşma Sağlandı. [URL: <http://mess.org.tr/tr/haberler/messin-teklifiyle-uzlasma-saglandi-kazanan-turkiye-oldu>] internet adresinden 30 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Özveri, M. (2013). *Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara: Legal Yayıncılık.

- Petrol-İş. (2017). [URL: <https://www.petrol-is.org.tr/haber/mefar-ilacta-tis-izalandi-11098>] internet adresinden 23 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Resmi Gazete. (07 Haziran 1963). Sayı numarası: 11422. [URL: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11422.pdf>] internet adresinden 23 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Resmi Gazete. (20 Şubat 1985). Sayı numarası: 18672. [URL: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18672.pdf>] internet adresinden 23 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Resmi Gazete. (10 Ağustos 1990). Sayı numarası: 20601. [URL: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20601.pdf>] internet adresinden 23 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Resmi Gazete. (27 Ocak 1991). Sayı numarası: 20768. [URL: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20768.pdf>] internet adresinden 23 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Resmi Gazete. (11 Kasım 2015). Sayı numarası: 29529. [URL: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/11/20151111.pdf>] internet adresinden 25 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Resmi Gazete. (22 Kasım 2016). Sayı numarası: 29896. [URL: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161122-2.htm>] internet adresinden 25 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Silver, B. (2015). *Emeğin Gücü*. İstanbul: Yordam Kitap.
- Sur, M. (2016). Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgari Hizmet, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74, 1025-1042.
- Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi*, Ankara: İmge Kitabevi.
- Tayanç, T. (1980). Geciktirilen Grevler Üstüne Bir Değerlendirme, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 7 (1-2), 67-97.
- Topalhan, T. (1999). Türk İş hukukunda Grev Ertelemesi ve Uygulamaları, *Gazi Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 17-39.
- Urhan, B. & Çelik, S. (2010). Türkiye’de Sistemin “Milli Güvenlik” Algısı ve Bunun İşçi Hareketleri Ve Sendikacılık Faaliyeti Üzerindeki Etkisi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 109-140.
- World Socialist Web Site. (31 Mayıs 2017). [URL: <https://www.wsws.org/en/articles/2017/05/31/quebm31.html>] internet adresinden 19 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- Yorgun, S. (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 357-380.
- 1961 Anayasası. (1961). [<https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1961-anayasasi>] internet adresinden 20 Nisan 2020 tarihinde edinilmiştir.
- 1982 Anayasası. (1982). [<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>] internet adresinden 21 Mart 2020 tarihinde edinilmiştir.