

Türk Hukuku'nda Grev Yasakları ve İLO Normları

Alptekin GÜNEY*
Kemale ASLANOVA**

Özet: Grev hakkı anayasal bir hak olmasına karşın, sınırsız bir hak değildir. Grev hak olarak getirilip güvence altına alınırken bir taraftan da birtakım yasaklamalara ve sınırlamalara tabi tutulmuştur. Grevin yasaklanmasına ve ertelenmesine ilişkin olarak Anayasa'da düzenlenen esaslar çerçevesinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda birtakım düzenlemeler getirilmiştir. Türk çalışma hukukunu İLO sözleşmeleri ile uyumlu hale getirmeyi ve uygulamada karşılaşılan çeşitli sorunları çözmeyi amaçlayan bu yeni kanun bazı olumlu düzenlemeler içermesine rağmen ulusal ve uluslararası forumlarda yönetilecek eleştirilerin devam etme ihtimali vardır. Bu kapsamda, yapılan çalışmada grev yasakları ve İLO normları değerlendirilmiştir.

Anahtar kelimeler: 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Kanunu, İLO Normları, Grev Hakkı, Grev Yasakları

Strike Bans in the Turkish Law and ILO Norms

Abstract: The right to strike is a constitutional right. Although strike is a constitutional right, it is not a limitless right at all. While it is deemed to be a right and thus secured, it is subject to several restrictions and limitations. The Labor Unions and Collective Agreements Act. numbered 6356 was regulated within the framework of the procedural basis in the Constitution regarding the prohibition and suspension of the strike. Aiming to bring the labor relations law of Turkey into conformity with ILO norms on freedom of association as well as to find solutions to practical problems of implementation, the Act numbered 6356 carries various positive provisions. Despite the introduction of various positive elements, the new Act is likely to continue being challenged in national and international forums. Within this framework, strike bans and ILO norms will be assessed in this study.

* Öğr. Gör. İstanbul Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Öğrencisi

** Öğr. Gör. Marmara Üniversitesi SBE Özel Hukuk Doktora Öğrencisi

Key Words: The Labor Unions and Collective Agreements Act numbered 6356, ILO Norms, Right to Strike, Strike Bans

Giriş

Grev, demokratik toplumlarda ekonomik yarar ve çıkarların korunması ve muhafaza edilmesi için bir denge unsurudur. Grev hakkı, özgürlükçü ve demokratik toplumlarda temel hak olarak tanınmış, Anayasa ve kanunlar ile koruma altına alınmıştır.

Grev hakkı, en temel sosyal ve ekonomik haklardan biri olarak demokratik düzenin ayrılmaz bir parçasıdır (Ünsal, 2011:429). Bu sebeple tanınması ve korunması kural, sınırlanması ve yasaklanması ise istisna olmalıdır.

Türk hukukunda 1961 Anayasasının kabulü sonrasında Anayasa'nın özgürlükçü yapısına uygun olarak, 15 Temmuz 1963 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile işçilere grev hakkı tanınmıştı. 1982 Anayasasının kabulü sonrasında grev hakkı tamamıyla yasaklanmıştır. 2822 sayılı kanun (Kabul tarihi: 5.5.1983) ile işkollarının önemli bir bölümüne grev yasağı getirilmiştir.

2822 sayılı “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” grev hakkına getirdiği yasaklar nedeniyle eleştirilmekte ve İLO (Uluslararası Çalışma Örgütü) normlarına aykırılığı her fırsatta dile getirilmekteydi. Grev hakkına getirilen yasakların yanı sıra birçok düzenlemesi ile İLO normlarına aykırılığı ileri sürülen 2822 sayılı kanun, 18.10.2012’de kabul edilen 7.11.2012’de resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ile yürürlükten kaldırılmıştır.

6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, adından da anlaşılacağı üzere 2821 sayılı “Sendikalar Kanunu” ve 2822 sayılı “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu”ndaki hükümleri tek bir kanun içinde toplamıştır. Yeni kanunun genel gerekçesinde “İLO normlarının hazırlık safhasında dikkate alındığı ve grev ve lokavt yasaklarının sınırlandırıldığı” belirtilmiştir. Ancak yeni kanunda öngörülen grev yasakları, eski düzenlemeye oranla sınırlanmış olsa da, İLO normlarına aykırılığı ortadan kaldırmamıştır.

2822 sayılı Kanunda grevin yasak olduğu işler, yerler ve geçici grev yasaklarını düzenleyen üç madde (m. 29, 30 ve 31) 6356 sayılı yeni kanunda tek madde olarak düzenlenmiştir. Maddede yasak kapsamında olan işlerde bazı değişiklikler yapılmış, noterlik hizmetleri, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ile huzurevleri, hastane dışındaki sağlıkla ilgili işyerleri (örn. Eczaneler, klinik, dispensar, sanatoryum, prevantoryum) ve 2012 yılında 6321 sayılı Kanunla 29. maddeye eklenen havacılık hizmetleri grev yasağı kapsamından çıkarılmıştır. Grev yasaklarını sınırlandıran bu kanunun akabinde ise 6.12.2012 tarihinde kabul edilen 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu’nda grev ve lokavta ilişkin yeni bir yasak düzenlenmiştir.

ILO'nun grev hakkı ile ilgili özel bir düzenlemesi, sözleşmesi veya tavsiye kararı yoktur. Ancak Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1996 yılında yayımladığı raporunda Grev Hakkı ile ilgili temel bir çerçeve çizmiştir. Buna göre grev yasakları toplum için yaşamsal olan can ve mal kurtarma, güvenlik güçleri, ordu, itfaiye gibi alanlar için düzenlenebilir ve ancak temel hizmet sayılacak hizmet kollarında grev yasağı düşünülebilir (Ünsal, 2011:429).

Bu bağlamda, çalışmada 6356 sayılı kanun ile yeniden düzenlenen grev yasakları, grev yasaklarına ilişkin ILO normları, yeni düzenlemenin ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun ile düzenlenen grev yasağının ILO normlarına aykırılığı değerlendirilecektir.

Grev hakkı ve grev yasakları

Kavramsal Olarak Grev ve Grev Hakkı

Grev sözcüğünün kökeni Paris'teki "Place de la Grève" yani "Greve Alanı"ndan gelmektedir. Bu alan 1789 Fransız Devrimi'nden sonra, işsiz kalan işçilerin toplanıp oturduğu, işverenlerinde bu meydana gelerek işçi seçtikleri, Paris'deki Siene nehri kenarındaki meydandır. İş bulmanın zor olduğu o yıllarda işçi ile işveren arasında pazarlık yapılarak anlaşma sağlanırdı. Anlaşma sağlanmasına rağmen ücret ve koşullarından memnun kalmayan işçiler yeniden bu meydana dönerek başta ücret olmak üzere, daha iyi bir iş teklifi yapılması için eylem yaparlardı (Siro, 2002:10). O dönemde işçilerin daha iyi ücret ve çalışma koşullarına ilişkin taleplerini belirtmek için yaptıkları bu eylemler, yapıldıkları meydandan esinlenerek grev adını almış ve 19. yüzyılın başından itibaren bu günkü "işçilerin çeşitli menfaatler sağlamak amacıyla toplu veya iradi şekilde işe ara vermeleri" anlamını kazanmıştır (Sur, 1984:7).

Temel hak ve özgürlükler arasında yer alan grev hakkı işçilere, işverenler karşısında sendikaların aracılığıyla pazarlık gücü sağlayan ve işverene taleplerini kabul ettirilmesi için kullanılan bir ekonomik yaptırımdır (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2004:208).

Endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinden biri olan sendikaların, işverenlerle olan ilişkilerinde taleplerini kabul ettirmeleri için başvurdukları baskı araçlarından biri olan grevin önemi ve etkinliği, diğer faaliyetlere göre daha örgütlü olmaları, bilinçli bir stratejinin parçaları olmaları ve rahatsızlık göstergeleri içerisinde büyük paya sahip olmalarından kaynaklanır (Çetik ve Akkaya, 1999:153).

İngilizce'de "strike", Almanca'da "streik", Fransızca'da "grève" olarak ifade edilen grev en basit tanımı ile; ücretlilerin, çalışma ve ücret koşullarını düzeltmek amacıyla, hep birlikte işi durdurma eylemi anlamına gelmektedir.

Grevin sosyolojik tanımı ise; Bir meslek grubunun muhalif olduğu bir durum veya karar karşısında işi bırakmak suretiyle direnmesi şeklinde yapılmaktadır. Bu tanıma göre, bir işverene bağlı olmaksızın çalışan serbest meslek mensuplarının (örneğin doktorların, eczacıların, avukatların) da iş bırakma eylemleri grev

kapsamındadır. Ancak bu eylemlerin hedefi yürütme veya yasama organının bir takım tasarruflarıdır, yani genel anlamda bu tür grevler siyasi bir niteliğe sahip olmaktadır (Sur, 1987:8). Grevin hukuki tanımı ile sosyolojik tanımı arasındaki fark ise bu noktada ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, bağımlı çalışanların yaptıkları grev hukuki tanıma göre grev kapsamındayken, bağımsız çalışanların yaptıkları, sosyolojik tanımdaki grev, hukuki anlamda ancak boykot ya da toplantı ve gösteri yürüyüşü niteliğindedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 58/1 de grevi *“İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmaması için verdiği karara uyarak işi bırakmaları”* olarak tanımlamaktadır. Türkiye’de hukuki açıdan greve ancak, bir işverene iş ilişkisiyle bağlı olan işçiler başvurabilir. Kanunun ilgili maddesinde yer alan tanım uyarınca grevin ilk unsuru, işçiler tarafından işin bırakılmasıdır. İş Kanununa göre işçi sayılmayan kişilerin, örneğin çırak veya serbest meslek erbabının işi bırakmaları, grev sayılmayacaktır. Grevin tanımında yer alan diğer unsur ise işçilerin topluca çalışmamak suretiyle işin bırakılmasıdır (Narmanlıoğlu, 1990:54-55). Burada topluca işi bırakmanın, işyerinde işi veya üretimi ve böylece de çalışma barışını önemli ölçüde aksatmış bulunup bulunmaması önem taşımaktadır. Tek bir işçinin işi bırakması, grev olamaz; çünkü grev, toplu bir harekettir. Grevden söz edebilmek için, işçilerin topluca işi bırakmış bulunmaları gereklidir fakat tek başına yeterli değildir, o işyerinde işi tamamen durdurma veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatma amacının da bulunması gerekmektedir (Tunçomağ ve Centel, 2003:463). Grevin üçüncü unsuru ise, işçilerin aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun (sendikanın) aynı amaçla verdiği bir karara uyulmasıdır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 58/2 kanuni grevi *“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyumsuzluk çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev”* olarak tarif etmektedir. Bu tanıma göre toplu iş görüşmesi sırasında çıkan uyumsuzluk dışında bir nedenle greve gidilmesi kanunsuz grev olarak adlandırılabilir.

Türkiye’de Grev Yasakları

Tarihi gelişim

Dünyada 19. yüzyıl sonrası demokratik toplumlarda mesleki yararların korunması için bir denge unsuru olarak toplu bir özgürlük ve hak şekline dönüşen grev; giderek de Anayasalarda temel haklar arasında yer almıştır (Caniklioğlu, 2010:2).

Osmanlı’da İkinci Meşrutiyetin ilanından önce yasaklar olmasına rağmen 23 grev yapılmıştır. Yapılan bütün grevlerin temelinde Kasımpaşa tersanesi işçilerinin 1873 yılı boyunca ücret alamamaları örneğinde olduğu gibi ücretlerin uzun süre ödenmemesi vardır (Talas, 1997:360).

İkinci Meşrutiyetin ilanı ile ortaya çıkan özgürlük havasıyla 1980 yazında başta Rumeli ve Balkanlar olmak üzere tüm Osmanlı'yı grevler kaplamıştır. Kısa sürede grevlerin tüm ülkeyi sarması zamanın hükümetini önlem almaya sevk etmiştir. Hükümet 1908 yılında Tatili Eşgal Kanunu kararname olarak çıkarılmış, 1909 yılında ise meclisten geçirilerek kanun haline getirilmiştir (Ökçün, 1982:1). Bu kanun ile kamu hizmeti niteliğinde görülen alanlarda grev yapmak yasaklanmıştır.

Tatili Eşgal Kanunu'na rağmen 1909, 1910 ve 1911 yıllarında kamu hizmeti niteliği taşıyan işyerlerinde grevler devam etmiştir. 1911 den sonra yaşanan savaşlar ve Kurtuluş Savaşı grev hareketlerini büyük ölçüde durdurmuştur. Cumhuriyetin ilanından sonra iç güvenlik sorunları dikkate alınarak 1925 yılında Taktirî Sükûn Kanunu ile hükümete kurumları ve toplu hareketleri denetim altına alma ve yasaklama yetkisi verilmiştir (Talas, 1997:361). Bu kanun doğrudan grevleri yasaklamamakla birlikte grevlerin ve sendikalaşmanın önlenmesinde etkin olarak kullanılmıştır.

1936 yılında ise 3008 sayılı İş Kanunu ile birlikte tanımı da yapılan grev yasaklanmış ve suç sayılmıştır. Aynı şekilde 1947 tarihinde çıkarılan İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile sendikaların grev yapmaları, üyelerini greve teşvik etmeleri ve greve teşebbüs etmeleri yasaklanmıştır (Narmanlıoğlu, 1990:37).

1961 Anayasası ile birlikte grev anayasal bir hak niteliğine bürünmüştür. 1963 yılında çıkarılan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile de grev hakkı ayrıntılarıyla düzenlenmiştir, 1980 sonrası çıkarılan 24.12.1980 tarihli 2324 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun'un yürürlüğü süresince ise grev tekrar yasaklanmıştır. Halk oylamasıyla kabul edilip yürürlüğe giren 1982 Anayasası'na kadar bu durum devam etmiştir.

Halen yürürlükte bulunan 1982 Anayasası'nın 54. maddesinde ise, "*Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tabrip edecek şekilde kullanılamaz*" ifadesi yer almaktadır. Maddenin 4. fıkrası uyarınca grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir. Bu çerçevede, 2822 sayılı kanun ile ve 2822 sayılı kanunu yürürlükten kaldıran 6356 sayılı kanun ile grev yasakları düzenlenmiştir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Düzenlenen Grev Yasakları

Yürürlükten kalkan 2822 sayılı kanun, 1961 Anayasası döneminde yürürlükte bulunan 275 sayılı kanundaki yasakları oldukça artıran ve genişleten düzenlemelere yer vermişti. Ayrıca, kanunda grev yasakları niteliklerine uygun bir biçimde ayrı maddeler içinde gruplandırılmışlardı. 2822 sayılı kanunun 29. maddesinde grev yasağının sürekli olduğu işler, 30. maddesinde grev yasağının sürekli olduğu işyerleri ve nihayet 31. maddesinde ise geçici grev yasakları düzenlenmişti. 2822 sayılı bu kanunun grev hakkına getirdiği yasaklar eleştirilmekte ve İLO normlarına aykırılığı her fırsatta dile getirilmekteydi.

18.10.2012'de kabul edilen 7.11.2012'de resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 2822 sayılı kanunda yer alan grev yasaklarının kapsamı daraltılmıştır. Ancak 2822 sayılı kanuna İLO normlarına aykırılığı nedeniyle getirilen eleştiriler, 6356 sayılı yeni kanunda da haklılığını korumaktadır.

6356 sayılı yeni kanunun “Grev ve Lokavt Yasakları başlıklı maddesine göre; *“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 Sabil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.”* Ayrıca maddenin 3. fıkrasına göre; *“Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.”* Buna göre;

Sürekli Grev Yasakları

Can ve mal kurtarma işlerinde

2822 sayılı kanunda olduğu gibi 6356 sayılı kanunda da can ve mal kurtarma işlerinde grev yapılması yasaklanmıştır. İşin niteliğine göre şayet ortada bir can ve mal kurtarma işi varsa, o işi yapanların grev yapmaları yasaktır (Mollamahmutoglu, 1993:67).

Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda

Cenaze işlerinde ve mezarlıklarda 2822 sayılı kanunda olduğu gibi 6356 sayılı kanunda da grev yapılması yasaklanmıştır. Söz konusu hizmetlerin kamu veya özel sektör eliyle yürütülmesi arasında herhangi bir fark gözlemlenmemiştir.

Şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde

Bu düzenleme de 2822 sayılı kanunda yer alan düzenlemeyle paralellik göstermektedir. 2822 sayılı kanunda ilgili düzenleme “Su, elektrik, havagazı, termik santralleri besleyen linyit üretimi, tabii gaz ve petrol sondajı, üretimi ve tasfiyesi, dağıtımı, üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petrokimya işleri” şeklindeydi. Düzenleme kapsamından termik santralleri besleyen linyit üretimi işlerinin çıkarıldığı görülmektedir. Bu işler kamu kuruluşları veya özel kişiler eliyle yürütülmesine bakılmaksızın grev yasağına tabidir (Centel, 2013:9).

Bankacılık hizmetlerinde

2822 sayılı kanun uyarınca “banka ve noterlik hizmetlerinde” grev yapılması yasaklanmıştır. 6356 sayılı kanunda noterlik hizmetleri grev yasağı kapsamından çıkarılmıştır. Ancak bankacılık işlerine ilişkin yasak devam etmektedir (Centel, 2013:9). Kamu bankaları gibi özel kanunlarla kurulan bankalar da grev yasaklarına dahildir (Aktay, Arıcı, ve Kaplan, 2013:618).

Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde

Kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerindeki grev yasağı 2822 sayılı kanun ile paralellik arz etmektedir. Bu hizmetlerin yasak kapsamında değerlendirilebilmesi için kamu kuruluşlarınca yürütülmeleri gerekmektedir. Söz konusu işler özel sektör tarafından görüldüğü takdirde, grev ve lokavt yasağı söz konusu değildir. Ayrıca yasak kapsam olarak sadece şehir içi toplu taşıma hizmetleri için geçerlidir.

Hastanelerde yapılacak greve getirilen yasak ise kapsam olarak 2822 sayılı kanundan farklıdır. 2822 sayılı kanunda sağlıkla ilgili işyerlerinde genel bir grev yasağı söz konusuydu. Buna göre ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde grev yasaklanmıştır. Yeni düzenleme ile sağlıkla ilgili işyerlerinde öngörülen grev yasağı hastaneler ile sınırlanmıştır. Ayrıca madde metninin lafzından hastaneler ile getirilen grev yasağının ayrıca kamu kuruluşlarınca işletilen hastaneler olarak sınırlandırıldığı anlaşılmaktadır. Ancak bu husus yeni olan kanunun doktrinde tartışılması ve uygulamaları ile netleşecektir. Fakat söylemek gerekir ki, aşı ve serum imal eden müesseselerle, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde grev yasağı kalkmış olsa da, bu grevler genel sağlığı etkilediği takdirde Bakanlar Kurulunun 63. madde uyarınca grevi erteleme imkanı devam etmektedir.

Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde

Bu düzenleme de 2822 sayılı kanun ile paralel bir düzenlemedir. Bu yasağın uygulanabilmesi için ilgili işyerlerinin, Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca “doğrudan” işletilmesi gerekmektedir.

Yukarıda ayrıntılı olarak bahsedilenler dışında, 2822 sayılı kanunun 30. maddesinde düzenlenen, eğitim ve öğretim kurumları, çocuk bakım yerleri ve huzurevlerinde öngörülen grev yasağı ve sivil havacılık işkoluna yönelik grev yasağı 6356 sayılı yeni kanun kapsamına alınmamıştır.

Geçici Grev Yasakları

Geçici grev yasakları, yasal grev kararının alınmasını veya önceden alınmış bir yasal grev kararının uygulanmasını geçici bir süre önleyen yasaklardır (Narmanlıoğlu, 1990:184). Geçici yasaklarda yasal grev kararı uygulanmayacağı gibi alınmaz da (Cengiz (Urhanoglu) ve Manav, 2011:236) (Aksi görüş için bkz. Reisoglu, 1986:288,295; Çelik, 2012:653).

2822 sayılı kanunda geçici yasaklar 31. maddede “*Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlik süresince grev ve lokavt yapılamaz. Yangın, su baskını, toprak veya çığ kayması veya depremlerin sebebiyet verdiği ve genel hayatı felce uğratan felaket hallerinde Bakanlar Kurulu, bu hallerin vuku bulunduğu yerlere inhisar etmek ve bu hallerin devamı süresince yürürlükte kalmak*

üzere, gerekli gördüğü işyerleri veya işkollarında grev ve lokavtın yasak edildiğine dair karar alabilir.” şeklinde düzenlenmişti. Bu düzenleme 6356 sayılı yeni kanunda yer almamaktadır. Ancak söz konusu hallerde Bakanlar Kuruluna tanınan geçici grev ve lokavt yasakları getirme yetkisi 2822 sayılı eski yasaya paralel biçimde devam etmektedir (Dereli, 2013:61). Çünkü 6356 sayılı yeni kanunun “Grev ve Lokavtın Ertelemesi” başlıklı 63. maddesi ile Bakanlar Kurulunun, söz konusu hallerde, grev ve lokavtları geçici olarak erteleyebilme yetkisi devam etmektedir. Kanunun ilgili maddesi şöyledir; “*Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar.*” Bu bağlamda söz konusu hallerde yapılacak grev genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte kabul edilip ertelenebilir.

2822 sayılı kanun döneminde de mevcut olan bu hüküm, çeşitli tartışmalara konu olmuştu. Doktrinde bu düzenleme, serbest toplu pazarlık hakkını sınırladığı ve grev hakkına müdahale olduğu gerekçesiyle eleştirilmekteydi (Kabakçı, 2004:86-87). Ayrıca söz konusu hüküm, Türkiye'nin İLO tarafından da eleştirilmesine neden olan hükümlerin başında gelmekteydi (Dereli, 2013:61).

Söz konusu hüküm 2822 sayılı kanunda şu şekilde düzenlenmişti; “*Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı bir kararname ile altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararnamenin yayımı tarihinde işlemeye başlar. Bakanlar Kurulunun erteleme kararları aleyhine Danıştay'da iptal davası açılabilir ve yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir. Olağanüstü halin ilan edildiği bölgelerde grev ve lokavt ertelenmesi kararlarına ilişkin davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemez.*”

6356 sayılı yeni kanun grev ertelemesini eleştirilen şekliyle tekrarlamakla birlikte, 2822 sayılı yasada açık tutulan yargıya başvurma (Danıştay'da açılacak iptal ve yürütmeyi durdurma davası) yoluna da değinmemektedir (Dereli, 2013:62).

Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev yasağı

Geçici grev yasağı kapsamında değerlendirilen, 63. maddenin 3. fıkrasında yer alan bu yasağı, 2822 sayılı kanunda yer alan düzenleme ile paralel bir şekilde düzenlenmiştir. Düzenlemenin amacı, seyahat halinde bulunan kişileri grev ve lokavtın olumsuz etkilerinden korumak ve bu araçlarda güvenliği sağlamaktır (Kabakçı, 2004:138).

6356 sayılı yeni kanunun 63. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenleme şu şekildedir; “*Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.*”

Ulaştırma araçlarındaki yasağı, yolculuk süresiyle sınırlıdır. Kanunda yer alan “varış yeri” kavramı, yurt dışına yapılan seferlerde Türkiye'deki yolculuğa başladığı limana veya istasyona varmasını, yurt içindeki seferlerde ise aracın o sefer için öngörülen en son varacağı noktayı ifade etmektedir (Kabakçı, 2004:138). Yolculuk devam ederken uğranılan istasyon, iskele veya limanlar varış mahalli olarak kabul

edilemez ve bu yerlerde grev yapılamaz. Ayrıca kanunda yer alan “yolculuk” deyimini sadece insanların bir yerden diğer bir yere götürülmesi olarak değil, ulaştırma araçlarında insan, hayvan ve eşya taşınmasını da kapsar şekilde anlamak gerekir (Saymen ve Ekonomi, 1967:262).

6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununda Düzenlenen Grev Yasağı

6.12.2012 tarihinde kabul edilen 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun 137. maddesinde "Bu kanun uyarınca kurulan ve faaliyet gösteren borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi tarafından yürütülen hizmetlerde grev ve lokavt yapılamaz" hükmü düzenlenmiştir. Bu hüküm uyarınca, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası ve İstanbul Altın Borsası'nın yerine kurulan "Borsa İstanbul"da, Vadeli İşlem ve Opsiyon Borsası'nda, Merkezi Kayıt Kuruluşu'nda grev yasaklanmıştır.

ILO Normları Çerçevesinde Grev Yasakları ve ILO Normlarına Aykırı Olarak Düzenlenen 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Grev Yasakları

ILO Normları

ILO normları (Uluslararası Çalışma Normları); çalışanların yararının gözetilmesi ve korunması amacıyla, uluslararası düzeyde kabul edilen ilke ve kurallardır.

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra artan sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve bu reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamak amacıyla imzalanan Versay Barış Anlaşması ile 1919 yılında kurulan ILO, uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesinde önemli bir role sahiptir (Uçkan, 2002:5).

ILO'nun esas olarak; sosyal adalet ve evrensel barışın sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uluslar arası rekabet eşitliğinin sağlanması olmak üzere üç adet amacı vardır. ILO Anayasası'na göre “Herhangi bir ülkenin, emeğin insani koşullarını benimsememesi, kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel teşkil edecektir.” (Uçkan, 2002:6).

ILO Anayasası çalışma koşullarıyla ilgili olarak; çalışma sürelerinin düzenlenmesi, günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin belirlenmesi; işçilerin iş alım süreci, işsizlikle mücadele; asgari bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret ve şartların güvence altına alınması; iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek zararların etkilerinin azaltılması; kadınların, gençlerin ve çocukların korunması; sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması; sendikal özgürlüklerin güvence altına alınması; mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi; göçmen işçilerin haklarının korunması; eşit işe eşit ücret ilkesinin sağlanması ve benzeri önlemler belirlemiştir (Bu konuda ayrıntılı

bilgi için bkz. Centel, 2004). İLO bu amaçlar doğrultusunda birçok sözleşme ve tavsiye kararı düzenlemiştir.

Çalışma kapsamında değerlendirilen grev hakkı ve grev yasakları ile ilgili ise, örgütün açık bir sözleşme veya tavsiye kararı olmasa da, grev hakkının, Türkiye'nin de 1993 yılında onayladığı Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı Sözleşmesi kapsamında korunduğu bilinmektedir.

İLO sözleşmelerinde veya tavsiye kararlarında grev hakkı ve grev yasakları ile ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak bu durum grev hakkının tanınmamış veya ihmal edilmiş olduğu anlamına gelmez. İki İLO Genel Kurul kararı (International Labor Conference) İLO politikalarına ve grev hakkı anlayışına ışık tutacak mahiyettedir; Birincisi 1957 tarihli İLO Üyesi Ülkelerde Sendika Karştı Yasaların Yürürlükten Kaldırılması Kararıdır. Bu kararla, *“işçilerin grev hakkını da içerecek biçimde etkili ve eksiksiz sendikal haklarını kabul eden yasaların çıkarılması”* İLO üyelerine tavsiye edilmiştir. İkincisi ise 1970 tarihli karardır. Kararda Yönetim Kuruluna, İLO Genel Direktörünü *“grev hakkına özel atıf yaparak en geniş biçimi ile saygı duyulması için gerekli çalışmaya yönlendirmesi”* çağrısında bulunulmuştur. 1948 tarihli ve 87 no.lu Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi grev hakkından söz etmese de 10. maddesinde *“işçilerin ve işverenlerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek”* hükmünü kabul etmiştir. Bu hükme dayanarak İLO'nun Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi birçok kez grevin işçiler ve örgütleri için bir temel hak olduğunu vurgulamışlardır (Ünsal, 2011:421; Kutal, 2010:328).

Grevle ilgili Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin de vermiş olduğu bazı kararlar bulunmaktadır. Bu kararlardan biri 27.03.2007 tarihli Karaçay davası ile ilgilidir. AIHM, bu kararda sendikacı Erhan Karaçay'a sendika eylemine katıldığı için verilen cezayı haksız bulmuş ve Türkiye'yi mahkum etmiştir¹.

AIHM, 2008'de Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası'yla ilgili aldığı kararında ise, "toplu sözleşme hakkı yoksa, sendikal haklar işe yaramaz" diyerek, Türkiye'de memurların toplu sözleşme hakkının olduğunu ortaya koymuştur².

İLO Normları Çerçevesinde Grev Hakkı ve Grev Yasakları

İLO'nun grev hakkı veya grev yasakları ile ilgili sözleşmesi veya tavsiye kararında açık bir düzenleme olmamasına rağmen İLO Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komisyonu'nun rapor ve kararları, ilke olarak çalışanlar için grev hakkının 87 sayılı Sözleşme tarafından güvence altına alındığını ortaya koymaktadır (Gülmez, 2001:15). Uzmanlar Komisyonu bu görüşünü, 87 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde yer alan *“çalışanların ve işverenlerin örgütleri, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.”* ifadesine dayandırmaktadır (Kutal, 2003:151).

¹ bkz. http://www.yargitay.gov.tr/aihm/upload/6615_03.pdf

² bkz. <http://www.yargitay.gov.tr/aihm/upload/34503-97.pdf>

ILO'nun denetim organlarının grev hakkı ile ilgili olarak kabul ettiği ilkeler grev eyleminin ve nasıl uygulanacağı ve hangi hallerde kısıtlanabileceğinin tanımı da yapmaktadır. Sendika Özgürlüğü Komitesi işyeri işgallerinin, işi yavaşlatmanın ve kurallara göre çalışmanın, şiddete başvurulmadan yapıldığı takdirde, kabul edilebilir eylem türleri olduğuna karar vermiştir (Ünsal, 2011:423).

ILO'nun denetim organlarına göre, ancak kamu görevlerindeki ve temel hizmetlerdeki grevler kısıtlanabilir. Buradaki temel hizmetlerin, kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte hizmetler olduğu kabul edilmektedir (Gülmez, 1990:209).

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1996 yılında yayımladığı raporunda grev hakkı ile ilgili temel bir çerçeve çizmiştir. Bu rapora göre; radyo-televizyon, maden, petrol, genel ulaştırma, limanlar, soğutma, bankacılık, otel, bilgisayar hizmetleri, inşaat, mağazalar, otomotiv, parklar, uçak onarım, metal sektörü, gıda temin ve dağıtım, devlet matbaaları, eğitim, kamuya ait alkol, tuz ve şehir içi ulaştırma, tütün tekelleri, posta, darphane hizmetleri temel hizmetlerden değildir ve grev yasağı kapsamına alınmaz (Freedom of Association, 120). Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi raporunda, hastaneleri, elektrik üretim, dağıtım hizmetlerini, şehir suyu şebeke hizmetlerini ve telefon hizmetlerini ise temel hizmet olarak nitelendirmiştir (Gülmez, 1990:209; Freedom of Association, 120). Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi bu rapor ile grev yasaklarına çok dar bir çerçeveye çizmiştir. Bunun sebebi ise kuşkusuz grev hakkının 87 sayılı Sözleşme'nin 3. maddesinde yer alan *“Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.”* ifadesi ile temellendirilmesi ve korunması yatmaktadır. Çalışanlara sözleşmeyle tanınan bu hak elbette ki ancak sınırlı bir çerçevede yasaklara maruz kalmalıdır.

6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'ndaki Grev Yasaklarının İLO Normlarına Aykırılığı

6356 sayılı yeni kanunun “Grev ve Lokavt Yasakları” başlıklı maddesine göre grev yasaklarının kapsamı şu şekilde düzenlenmiştir; *“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 Sabil Güvenlik Komutanlığına doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarının yürütülen ifaiye ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde ve hastanelerde grev ve lokavt yapılamaz.”*

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1996 yılında yayımladığı rapora göre; 6356 sayılı yeni kanunun ile grev yasağı getirilen, can ve mal kurtarma işleri, hastaneler, elektrik üretim, dağıtım hizmetleri, şehir suyu şebeke hizmetleri temel hizmetlerdendir ve grev yasağı getirilmesi İLO normlarına aykırılık teşkil etmemektedir. Zira hizmetler, kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte hizmetlerdir.

Bu kapsamda değerlendirilmesi gereken bir husus da, kanalizasyon hizmetlerinin ve su arıtma tesislerinin şehir şebeke suyu hizmetleri kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususudur. 2822 sayılı eski kanun kapsamında da bu hususlarda kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak Yargıtay, kanunda açık bir hüküm bulunmadığı ve bu hususların su işleri kapsamında değerlendirilemeyeceği sebebiyle grev yasağı kapsamına alınamayacağı görüşündeydi³. Kanımızca 6356 sayılı yeni kanunun kapsamında da kanalizasyon hizmetlerinin ve su arıtma tesisi hizmetlerinin, şehir şebeke suyu hizmetleri kapsamına alınarak, grev yasaklarına dahil edilmesi mümkün değildir. Zaten bu hizmetlerin, İLO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesinin 1996 yılında yayımladığı raporu uyarınca, temel hizmetler kapsamında değerlendirilmesi de mümkün değildir.

6356 sayılı yeni kanununla grev yasağı getirilen cenaze işleri ve mezarlıklar, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri; bankacılık hizmetleri; ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinin ise İLO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1996 yılında yayımladığı rapor uyarınca temel hizmetler kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir (Özveri, 2012:170). Zira ilgili raporda petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinin; bankacılık hizmetlerinin; ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinin temel hizmet olarak kabul edilemeyeceği açıkça belirtilmiştir. Cenaze işleri ve mezarlıklar ve doğalgaz üretimi, dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri ise ilgili raporda açıkça belirtilmese de, temel hizmet ölçütü olan, “kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte hizmet” tanımında değerlendirilemeyeceğinden temel hizmetlerden değildir (Özveri, 2012:170). Bu bağlamda, bu hizmetlere getirilen grev yasakları İLO normlarına aykırılık teşkil etmektedir.

6.12.2012 tarihinde kabul edilen 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununda grev ve lokavta ilişkin düzenlenen yasakta İLO normlarına aykırılık teşkil eden bir düzenleme getirmiştir. Düzenleme uyarınca, borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi tarafından yürütülen hizmetlere grev yasağı getirilmiştir⁴. Söz konusu hizmetlerin İLO normları kapsamında, kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte hizmetler olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Temel hizmet niteliği olmayan bu hizmetlere

³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 21.12.1990, Esas No: 1990/14029, Karar No: 1990/14208., Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Tarih: 05.12.2002, Esas No.2002/23171, Karar No: 2002/20586.

⁴ Bu konu ile ilgili Anayasa Mahkemesi 14.11.2013 tarihinde yürütmeyi durdurma kararı vermiştir. Karara ulaşmak için bkz. http://www.kararlar.anayasa.gov.tr/kararYeni.php?l=manage_karar&ref=show&action=karar&id=10000642&content=

getirilen grev yasağı da İLO normlarına aykırılık teşkil etmektedir. Ayrıca bu yasak, çeşitli kurum ve kuruluşların kendi kanunlarına grev yasağı hükmü eklemesiyle devam edebilecek ve İLO normlarına aykırı grev yasaklarının da önünü açmış olacaktır.

Kanaatimizce 6356 sayılı kanun ile kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye hizmetlerine getirilen grev yasağı ise İLO normlarına aykırılık teşkil etmemektedir. Zira bu hizmet kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte hizmetlerdendir.

6356 sayılı yeni kanunun 63. maddesinin 2. fıkrasındaki, başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarına getirilen grev yasağı da İLO normlarına aykırı görülmemektedir. Zira düzenlemenin amacı, seyahat halinde bulunan kişileri grev ve lokavtın olumsuz etkilerinden korumak ve bu araçlarda güvenliği sağlamaktır ve geçici niteliktedir.

Sonuç olarak “kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte hizmet” tanımını esas alırsak 6356 sayılı kanunda belirtilen; cenaze işleri ve mezarlıklar ve doğalgaz üretimi, dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri, bu tanım kapsamında değerlendirilemeyeceğinden temel hizmetlerden sayılmayacaktır. Bu bağlamda, bu hizmetlere getirilen grev yasakları İLO normlarına aykırılık teşkil etmektedir. Yukarıda da değindiğimiz üzere, (6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca) borsalar ve teşkilatlanmış diğer pazar yerleri, merkezî takas kuruluşları, merkezî saklama kuruluşları ile Merkezi Kayıt Kuruluşu Anonim Şirketi tarafından yürütülen hizmetlere grev yasağı getirilmesi, kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte hizmetler olarak değerlendirilmesi mümkün olmadığından, bu hizmetlere getirilen grev yasağı da İLO normlarına aykırılık teşkil etmektedir.

Sonuç

İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun verdiği karara uyarak işi bırakmaları anlamına gelen grev, en temel sosyal ve ekonomik haklardan ve anayasal güvenceye sahiptir. Anayasal güvencenin yanı sıra ulusal ve uluslararası düzenlemelerle de korunmaktadır. Grev hakkının tanındığı ve korunduğu uluslararası belgelerden biride İLO normları ve özellikle İLO'nun 87. sayılı Sözleşmesi'dir.

2822 sayılı eski Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu grev hakkına getirdiği yasaklar nedeniyle eleştirilmekte ve İLO normlarına aykırılığı dile getirilmekteydi. 2822 sayılı bu kanun, 18.10.2012'de kabul edilen 7.11.2012'de resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yürürlükten kalkmıştır. Ancak kanunun genel gerekçesinde İLO normlarına dikkat edildiği belirtilmiş olsa da, grev yasakları konusunda iç açıcı bir tablo sergilememektedir.

İLO'nun denetim organlarına göre, ancak kamu görevlerindeki ve temel hizmetlerdeki grevler kısıtlanabilir. Buradaki temel hizmetler, kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte hizmetlerdir. Ancak eski kanuna göre kapsamı daraltılmış olsa da, 6356 sayılı yeni kanunda da temel hizmet kapsamında olmayan hizmet kollarına yönelik grev yasağı, İLO normlarına aykırı olarak varlığını devam ettirmektedir. 6356 sayılı yeni kanundaki cenaze işleri ve mezarlıklar, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri; bankacılık hizmetleri; ve şehir içi toplu taşıma hizmetleri İLO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi 1996 yılında yayımladığı rapor uyarınca temel hizmetler kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayan hizmetlerdendir ve bu hizmetlere getirilen grev yasakları İLO normlarına aykırılık teşkil etmektedir.

İLO Çalışma Konferansı'nda her sene sorunlar yaşayan ülkemiz bu düzenlemeler dolayısıyla gündemde kalmaya devam edecektir. Daha da önemlisi bu düzenlemeler ile anayasal ve evrensel bir hak olan grev hakkına, evrensel bakış açısının tersine geniş kısıtlamalar getirilmektedir. Bu bağlamda söz konusu hizmetlere getirilen grev yasaklarının kanun kapsamından çıkarılmaları ve 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu gibi, kurum ve kuruluşların kendi kanunlarına grev yasağı hükmü eklemesiyle devam edecek, keyfi grev yasaklarının önüne geçilmelidir.

KAYNAKÇA

- AKTAY, A. N., ARICI, K. Ve KAPLAN, SENYEN, T. (2013) **İş hukuku**, Ankara: Gazi Yayınevi.
- AKYİĞİT, E. (2013) **İş Hukuku**, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- CANİKLİOĞLU, N. (2010) “Siyasi Grev ve Benzeri Eylemlerin Yasaklanmasına İlişkin Anayasal Düzenlemenin Kaldırılması ve Sonuçları”, **İşveren Dergisi**, Mayıs, 2010.
- CENGİZ (URHANOĞLU), İ. ve MANAV, E. (2011) “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Nisan, 2011.
- CENTEL, T. (2004) **Türkiye’nin Onayladığı İLO Sözleşmeleri**, İstanbul.
- CENTEL, T. (2013) “Grev Yasak ve Sınırlamaların Topluca Bakış”, **TİSK Akademi**, 15, 6-21.
- ÇELİK, N. (2012) **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Çetik M. ve Akkaya Y. (1999) **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**, İstanbul: Tarih Vakfı Yayını.
- DERELİ, T. (2013) “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, 2013/1.
- GUBBELS, R. (1962) **La Greve, Phenomene de Civilisation**, Bruxelles.
- GÜLMEZ, M. (1990) **Memurlar ve Sendikal Haklar**, Ankara: İmge Kitabevi.
- GÜLMEZ M. (2001) “Aykırlıklarla Dolu Kamu Görevlileri Sendikaları Yasası”, **Amme İdaresi Dergisi**, C. 34, S. 3.
- GÜZEL, A., CANİKLİOĞLU, N. ve OCAK, S. **İş Mevzuatı**, Beta Yayınevi.
- KABAKÇI, M. (2004) **Grev ve Lokavt**, İstanbul: EMO Yayıncılık.
- KUTAL, M. (2003) “Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sendikal Örgütlenme Hakları”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 45. Kitap, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını.
- KUTAL, M. (2010) “Uluslararası Çalışma Normları Karşısında 1982 T.C. Anayasa’sının Grev Hakkına İlişkin Hükümleri”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Kamu-İş Yayınları, 325-330.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H. (1993) **Türk Hukukunda Lokavt**, Ankara.
- NARMANLIOĞLU, Ü. (1990) **Grev**, Ankara: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- ÖKÇÜN, A. G. (1982) **Ta’til-i Eşgal Kanunu 1909 Belgeler-Yorumlar**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- ÖZKAN, C. *Yasal Grevde Amaç Unsuru*, cahitozkan.av.tr/Makaleler.php (11.07.2013).
- ÖZVERİ, M. (2012) **Sendikal Haklar**, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- PIROU, G. (1940) **Traite d’Economie Politique**, Paris.

- REİSOĞLU, S. (1986) **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi**, Ankara: Ayyıldız Matbaası.
- SAYMEN, H. F. ve EKONOMİ, M. (1967) **Türk İş Hukuku Dersleri**, İstanbul.
- SİROT, S. (2002) **La Greve En France, Une Histoire Sociale**, Paris.
- SUR, M. (1987) **Grev Kavramı**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- TUNÇOMAG, K. ve CENTEL, T. (2003) **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul: Beta Yayınları.
- UÇKAN, B. (2002) “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”, **ÇMİS, Çimento İşveren Dergisi**, 16/6.
- UÇKAN B. ve KAĞNICIOĞLU D. (2004) **Endüstri İlişkileri**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- ÜNSAL, E. (2011) “Grev Hakkının Geleceği”, **TBB Dergisi**, 92.
- ZAIM S. (1997) **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Filiz Kitabevi.

İNTERNET KAYNAKLARI

- FREEDOM OF ASSOCIATION - Digest of Decisions And Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO - http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_090632.pdf (Erişim Tarihi : 30.07.2013)
- http://www.yargitay.gov.tr/aihm/upload/6615_03.pdf (Erişim tarihi: 01.01.2014)
- <http://www.yargitay.gov.tr/aihm/upload/34503-97.pdf> (Erişim tarihi: 01.01.2014)