

OLAĞANÜSTÜ HAL KOŞULLARINDA GREV HAKKI RAPORU

HAK İNSİYATİFİ İSTANBUL

23.04.2018

HAK İNSİYATİFİ ADINA

Nur Şirin Büyükcoşkun

Doğu Korkmaz

Rabia Kahraman

Saim Erođlu

Suna Kahraman

İÇİNDEKİLER

Giriş	3
Uluslararası Belgeler	4
Türk Hukukunda Kanuni Grev	5
Grev Yasakları	7
Grev Ertelemesi	8
2017-2018 Grev Ertelemeleri	11
Değerlendirme Ve Sonuç	16

GİRİŞ

Grev hakkı tarihsel kazanımlarla sosyal ve ekonomik bir hak olarak tanınmış ve gerek uluslararası hukukta tarafı olduğumuz belgelerle gerekse Anayasamızın 54. Maddesinde koruma altına alınmış bulunmaktadır. Bu hakka bazı sınırlandırmalar getirilmesi mümkündür. Ancak AY m. 13 gereği bir hakkın sınırlandırılmasının da bazı sınırları vardır. Bunlardan bazıları sınırlamanın kanunla yapılması, durumun gerektirdiği ölçülülükte ve sebebe bağlı olması, sınırlamanın hakkın özüne dokunmaması¹, demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun olması'dır². Bunun yanında Türkiye' nin taraf olduğu sözleşme ve bağlı olduğu normlar da hakkın sınırlandırılmasıyla ilgili bazı ölçütler ve sınırlar getirmektedir.

Bu raporda ilk olarak grev hakkının Türkiye'de kullanımının kısa tarihçesi ve Türkiye ' yi bağlayan uluslararası normlara uygunluğu incelenecek, ikinci olarak da 2017-2018 döneminde Olağanüstü Hal koşullarında verilen grev erteleme kararları ve OHAL in grev hakkının kullanımına etkisi olup olmadığı ile ilgili saha görüşmeleri değerlendirilecektir.

1 "Hakkın özü", Anayasa Mahkemesi' nce bir hakkın amacına uygun şekilde kullanılmasını son derece zorlaştıran veya onu kullanılamaz hale getiren kayıtların; özgürlükleri yok eden, temel hakların kullanılmasını ciddi bir biçimde güçleştiren, amacına ulaşmasına engel olan ve etkisini ortadan kaldırıncı niteliğe sahip sınırlamalar olarak tanımlanmıştır. (Burcu Ezer, Grev Hakkına İlişkin Sınırlama ve Yasaklar, 2016, Sayfa 60, Seçkin, Ankara)

2 Anayasa Mahkemesi bu konuda verdiği kararlarda demokrasi anlayışı olarak Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi içtihatlarını esas almıştır. (Ezer, a.g.e.)

ULUSLARARASI BELGELER

1989 yılında ülkemizde yürürlük kazanan Avrupa Sosyal Şartı'nın 5 ve 6. Maddeleri sendika, toplu pazarlık ve grev hakkını düzenlemektedir ancak Türkiye bu maddelere çekince koymuştur. Grev hakkına getirilebilecek kısıtlamaların sınırı ise, 31. madde ile Sosyal Şarta Ek'in ikinci bölümünde açıklanmış ve ancak kanunla getirilebilecek bu sınırlamanın ölçütleri belirtilmiştir.¹ Ayrıca 1996 yılında imzaya açılan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 6/4. maddesinde çalışanlara grev hakkının tanınması konusunda taraf devletlere yükümlülük getirilmiştir. Hüküm uyarınca, "menfaat uyumsuzluğunun doğması hâlinde, çalışan ve işverenlere grev hakkı da dâhil olmak üzere toplu eylem hakkının sağlanması gerekir".²

BM Genel Kurulu tarafından çıkarılan ve Türkiye'ce 2003 tarihinde onaylanan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, grev hakkını kısaca tanımlayarak taraf devletlere, ülkenin iç hukukundaki yasalar çerçevesinde kullanılan grev hakkını güvence altına alma yükümlülüğü yüklemiştir. Ancak "iç hukuktaki yasalar" denilmesi grev hakkını tanıma yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır, zira Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ILO)' nün 87 sayılı sözleşmesine de taraf olan devletlerin bu sözleşmede tesis edilen teminatlara aykırı şekilde iç hukuk düzenlemeleri yapmasına müsaade verilmemiştir.³ Türkiye'nin de 1993 yılında iç hukukta yürürlüğe koyduğu 1948 tarihli ve 87 no.'lu Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi

1 Erhan Tural, "Türk Hukukunda Grev Hakkı ve Uluslararası Belgelerde Görünümü", Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, 2013/4, Sayı 15

2 İlke Gürsel, İdari Kararla Greve Müdahale, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 4, Yıl: 2016, sayfa: 617-653.

3 Gürsel, a.g.e.

grev hakkından direkt söz etmese de 10. Maddesinde "işçilerin ve işverenlerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek" hükmünü kabul etmiştir. Ayrıca hakkın kapsamını ve mahiyetini açıklayan iki ILO Genel Kurul Kararı bulunmaktadır. Bu hükümlere dayanarak ILO'nun Sendika Özgürlüğü Komitesi ve Uzmanlar Komitesi birçok kez grevin işçiler ve örgütleri için bir temel hak olduğunu vurgulamışlardır.⁴

2012 de yeni kanun ile yürürlükten kalkan 2822 sayılı Kanundaki (m. 33-34) grev ertelemesine ilişkin yapı, yeni 6356 sayılı Kanun m. 63'de büyük ölçüde korunmuştur. Grev erteleme yöntemi ve başvurulma sıklığı doktrin tarafından eleştirilmekte ve grev ertelemesinin bu şekliyle bir nevi grev yasağı hâline getirildiği savunulmaktadır.⁵ ILO Sendika Özgürlüğü Komitesinin de cam sektöründe alınan grev erteleme kararlarıyla ilgili kendisine yapılan şikâyetlerde işaret ettiği üzere, grev ertelemeyi düzenleyen hükmün kendisi aslında sendika özgürlüğü ilkelerine aykırı değildir; sorun hükmün uygulanışından kaynaklanmaktadır. Erteleme sebeplerinin amacından saparak bu kadar geniş yorumlanması grev hakkının sistematik olarak ihlaline neden olmaktadır.⁶

4 Alptekin Güney; Kemale Aslanova, "Türk Hukukunda Grev Yasakları ve İLO Normları", Çalışma ve Toplum, 2014, Sayı 1

5 Gürsel, a.g.e.

6 2003 yılındaki grevinin ertelenmesi üzerine, Kristal-İş Sendikası ILO Sendika Özgürlüğü Komitesine şikâyetinde bulunmuştur. ILO'nun 2303 nolu dosya üzerinde gerçekleştirdiği değerlendirme ve ulaştığı sonuçlar için bkz. ILO, Report No 335, November 2004, Case No 2303 (Turkey); Kristal-İş'in 2014 yılında yaptığı bu yöndeki bir diğer başvuru için bkz. ILO, Report No 374, March 2015, Case No 3084 (Turkey) (Gürsel, a.g.e.) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908304 (çevrimiçi) 12.03.2018

TÜRK HUKUKUNDA KANUNİ GREV

Anayasanın “Grev Hakkı ve Lokavt” başlıklı 54. maddesinde toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda işçilerin grev hakkına sahip oldukları, usul ve şartlarının ise kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ nun 58. maddesinin 1. fıkrasında grev kavramı şöyle tanımlanmıştır: “İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir”. Ardından 2. fıkrada kanuni grev de şu şekilde açıklanmıştır: “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, 6356 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir” Yani her grev “kanuni grev” sayılmamaktadır. Hukukumuz açısından işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler kanuni grev sayılmamakla birlikte doğrudan kanun dışı grevin sonuçları da uygulanmayarak öğretide genelde “grev benzeri” olarak anılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Sendika Özgürlüğü Komitesince kanuni grevin sadece toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlandırılması uygun bulunmamaktadır.¹ Kanundaki düzenlemelere göre kanuni bir grevin unsurları şöyle sınıflandırılabilir.²

-Mesleki Amaca Uygunluk: Grevin “işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla” yapılması

1 Nurşen Caniklioğlu, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum, 2013, Sayı 4.

2 Öğretiden şu sınıflandırma baz alınmıştır: Caniklioğlu, 2013.

gerekir. Bu amaç dışındaki eylemler “grev” olarak sayılsa da “kanuni grev” şartları oluşmuş olmadığından kanundışı grev olacaktır. İşçilerin zaten kanundan doğan haklarını kullanmak –örneğin ücretlerin zamanında ödenmesi- amacıyla çalışmaktan kaçınmaları ise mesleki amaç unsurunun bulunmaması nedeniyle grev olarak nitelendirilemeyecektir.^{3 4}

-İşçi Sendikasının Kararına Dayanması: Kanunda grev kararı alma ve uygulama hak ve yetkisi yalnızca o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi kazanmış sendikaya tanınmıştır. İşçiler anlaştıktan sonra mutlaka 6356 sayılı Kanunun usulüne uygun olarak bir grev kararı alınması ve bildirilmesi gerekmektedir.

-İşçilerin Topluca İş Bırakması: İşin bırakılması, işin durdurularak işçilerin fiilen iş yapılan alandan ayrılmalrı demektir (STİSK m. 64/1). Çalışmadan iş yerinde kalmak, örneğin “oturma grevi” yapmak kanuni tanıma uymaz, dolayısıyla da hukukumuz açısından kanuni grev olarak kabul edilmez.⁵

-Toplu menfaat uyuşmazlığı bulunması: 6356 sayılı Kanuna göre greve ancak toplu iş sözleşmesi görüşmeleri neticesinde çıkacak bir uyuşmazlık üzerine gidilebilir (6356 SK m. 58/2). Hak uyuşmazlıklarının çözüm yeri mahkemedir, kanuni greve ancak toplu menfaat uyuşmazlığı halinde başvurulabilir. ILO(Uluslararası Çalışma Örgütü) Sendika Özgürlüğü Komitesi kanuni grevin toplu iş sözleşmesi yapılması

3 Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 2013, 9. Baskı, Seçkin Yayınları.

4 Ünal Narmanlıoğlu, Grev, DEU Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi, 1990, No: 14, Ankara

5 Yarg. 9. HD. 02.05.1995, E. 4318, K. 14310

sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlandırılmasını kabul etmemektedir.⁶

-Barışçı Yolların Denenmiş Olması: İşçi sendikasının, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene karşı yürüttüğü toplu görüşme aşamasından bir sonuç alınamamış olması ve ardından Kanunda gösterilen arabuluculuk aşamasından geçmiş olması gerekmektedir.

-Kanundaki Diğer Şartlara Uygunluk: Bu unsurların yanında Kanunda sayılan "grev yasakları" ndan birinin bulunmaması gerekir. 6356 sayılı Kanun, 2822 sayılı Kanun döneminde eleştirilere neden olan işler ve işyerlerinden bazılarını grev yasağı kapsamında çıkarmıştır.

6 Murat Özveri, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı ve Sendikal Haklar, 2012, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul

GREV YASAKLARI

6356 sayılı Kanun' da grev yasakları sürekli ve geçici yasaklar olarak ayrılmıştır. Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işleri ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğalgaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; bankacılık hizmetlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye ve toplu taşıma hizmetleri ve hastanelerde; Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı' nca doğrudan işletilen işyerlerinde sürekli olarak grev yasaktır.

Geçici grev yasakları ise yasal grev kararının alınmasını veya önceden alınmış yasal grev kararının uygulamaya konmasını geçici bir süre önleyen yasaklardır. ¹ Bunlardan ilki Kanunun 62. Madde 2/F fıkrasında Bakanlar Kurulu' na verilen, genel yaşamı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde gerekli göreceği işyerlerinde grev yapılmasını yasaklama yetkisidir ki bu yasak söz konusu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla getirilebilir. İkincisi 3. Fıkra da bahsedilen "başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz" kuralıdır ki bu da yolculuk süresini kapsar. Üçüncü yasak Sıkıyönetim Kanunu 3. madde f bendinde sıkıyönetim uygulanan bölgelerde sıkıyönetim komutanına verilen grev uygulamayı durdurma veya izne bağlama yetkisidir ki bu da en fazla sıkıyönetim halinin devamı süresince kullanılabilir. Bu yasaklara ek olarak 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun 137. Maddesi uyarınca, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası ve İstanbul Altın Borsası'nın yerine kurulan "Borsa İstanbul" da, Vadeli İşlem ve Opsiyon Borsası'nda, Merkezi Kayıt Kuru-

¹ Alptekin Güney; Kemale Aslanova, "Türk Hukukunda Grev Yasakları ve İLO Normları", Çalışma ve Toplum, 2014, Sayı 1.

luşu'nda grev yasaklanmıştır.

ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi' nin 1996 yılında yayımladığı 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 ifade edilmiştir. Cenaze işleri ve mezarlıklar ve doğalgaz üretimi, dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işleri ise adı geçen raporda açıkça belirtilmese de, temel hizmet ölçütü olan, "kesilmesi halinde toplumun ciddi ölçüde zarara uğrayabileceği yaşamsal nitelikte hizmet" tanımına dahil edilemeyeceğinden bu haliyle ILO normlarına aykırılık teşkil eder. ²

² Murat Özveri, Sendikal Haklar, 2012, Sayfa 170, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul. Aktaran: Alptekin Güney; Kemale Aslanova, 2014

GREV ERTELEMESİ

Grev kararı alındıktan sonra grevin mahkeme kararı veya idari kararlar da durdurulması mümkündür. Anayasa 54/IV bazı hallerde kanuni bir grev yasağı söz konusu olduğu halde grevin idari kararlarla "ertelenebileceğini" ve bu hallerin kanunla düzenleneceğini öngörür. Bu grev yasağından farklı, idari bir yoldur. 6356 sayılı kanunun 63. Maddesi Bakanlar Kurulu'na, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise grev veya lokavtı almış gün süre ile erteleme yetkisi vermiştir. Kamuoyunda grev erteleme sık sık grev yasakları ile karıştırılmaktadır. Bunun nedeni ise erteleme fiilen grev yasağı gibi işlenmesidir.

Grev erteleme kararının yürürlüğe girmesiyle arabulucunun devreye girerek, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı göstermesi öngörülür. Ayrıca erteleme süresince taraflar aralarında anlaşarak arabulucuyu beklemeksizin uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür, aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer. (6356 SK m. 63/1,2,3) Yüksek Hakem Kurulu' nun verdiği karar toplu iş sözleşmesi yerine geçer. Yani erteleme süresi sonunda bir nevi zorunlu tahkim uygulaması getirilerek erteleme yasaklamaya dönüştürülmüştür. (Bu düzenleme Türkiye'nin uzun yıllar Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından eleştirilmesine neden olmuştur. ^{1 2)}

1 Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 2013, Yenilenmiş 26. Baskı, İstanbul, Sayfa 2 "ILO Sendika Özgürlüğü Komitesine göre, Türk Anayasası m. 54'deki düzenleme nedeniyle, tüm grev erteleme vakıalarının zorunlu tahkim ile sona erdirilmesinin garanti altına alındığı yönünde bir izlenim uyanmaktadır (Report No 374, Case No 3084, par. 870). Komite zorunlu tahkimin bir çözüm yolu olarak

Türk Hukukunda kanunlarımızda "millî güvenlik" ve "genel sağlık" kavramları tanımlanmamış olup Danıştay' ın güncel içtihatları referans alınmaktadır. Ancak anayasaya göre iç hukukta usulüne uygun yürürlüğe giren uluslararası belgelerin getirdiği yükümlülüklerin bağlayıcılık bakımından kanunların dahi üstünde yer aldığını hatırlatmak gerekir. (AY m. 90)

AY.m.125' deki, "idarenin tüm eylem ve işlemlerinin yargısal denetime açık olması" ilkesi dolayısıyla, erteleme kararı aleyhine Danıştay'a iptal davası açılabilir ve açılan davada yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi istenebilir ancak 668 sayılı KHK'nın 38. maddesi ile OHAL süresince yayımlanan kanun hükmünde kararnameler kapsamında alınan kararlar ve yapılan işlemler nedeniyle açılan davalarda yürütmenin durdurulmasına karar verilemeyeceği düzenlenmiştir. Bu durumda dava açılabilir fiilen yine uzun bir süre grev yapılamayacak ve işçiler mevcut durumlarına mahkum olacaklardır. Anayasa'nın 125. maddesi OHAL dönemlerinde yürütmenin durdurulması kararı verilmesinin sınırlanabilmesine izin vermiştir ancak bunun kanunla düzenlenmesi gerekliliğini getirmiştir, kanun hükmünde kararname ile yapılmasının anayasaya ve anayasa mahkemesi içtihatlarına uygun

varlığını yadsımamakta; ancak başvurulabileceği durumları belirli hâllerle sınırlandırmaktadır. Şöyle ki, uyuşmazlığın her iki tarafı zorunlu tahkim talebinde bulunduğu yahut grevin kısıtlandığı hatta yasaklandığı durumlar söz konusu olduğunda (örneğin, devlet adına otorite kullanan kamu görevlilerinin ifa ettiği kamu hizmetleri ya da zorunlu hizmetler yahut ağır bir ulusal kriz var olduğunda), taraflar arasındaki toplu iş uyuşmazlığını sona erdirmek için zorunlu tahkime gidilmesi kabul edilebilir bulunmaktadır (Report No 374, Case No 3084, par. 871)" (Gürsel, a.g.e.)

olmadığını burada şerh düşmemiz gerekir.³

Erteleme gerekçesi olan “milli güvenlik” ve “genel sağlık” kavramlarının hukukumuzda ve uygulamadaki içeriğine bakacak olursak..

Danıştay’a göre, “Yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için, toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden veya buna bağlı olarak sosyal bakımdan ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması, giderilmesi olanaksız kayıp ve zararların söz konusu olması gerekir. Yine bir grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için de, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerekmektedir”.⁴ Yine Danıştay’ın istikrar kazanan bu yaklaşımına göre salt ekonomik sebeplerden hareketle bir grevin milli güvenliği tehlikeye attığını ileri sürmek mümkün değildir.⁵ Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu 2005 yılında verdiği bir kararında “Anayasal hak ve işçi açısından güvence olan grev hakkının yasada belirtilen sebepler dışında ertelenebilmesine olanak bulunmadığı, yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden ciddi tehlikeyle karşı karşıya kalması ve bu sakıncanın anayasal hakkın süreli de olsa kullanılmasını engelleyen geciktirme yetkisini kullanılmasından başka bir

3 <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/blog/olaganlastrlmamas-gereken-olaganustu-hal-kriz-zama/> (çevrimiçi) 12.03.2018

4 Danıştay 10. Dairesi, 15.10.1997 tarih ve E. 1995/6497, K. 1995/3777; Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu, 14.04.2005 tarih ve E. 2003/271, K. 2005/273

5 Kristal-İş Sendikasının Aralık 2003’te başlattığı grevin ertelenmesi üzerine Danıştay 10. Dairenin 12.01.2004 tarihinde verdiği 2003/6134 E. sayılı yürütme-yi durdurma kararında “grevin yapıldığı işyerlerinin ve yapılan işin niteliği dikkate alındığında ertelenen grevin yasada öngörülen anlamda milli güvenliği bozucu nitelikte olmadığı” vurgulanmış ve “davalı idarenin savunmasında öne sürülen ekonomik sebeplerin dava konusu kararın alınmasını yasal kılacak nitelikte bulunmadığı” hükmü verilmiştir. (İlke Gürsel, “İdari Kararla Greve Müdahale”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016, Cilt 18, Sayı 4, Sayfa 617-653)

yolla giderilmesinin mümkün olmaması gerektiği...” şeklinde toplumun ciddi bir kesimini tehlike altına sokan güncel bir sağlık tehdidi olması halinde ve ancak bir son çare olarak ertelemeye başvurulabileceğini vurgulamıştır.⁶

Yine grev ertelemede milli güvenlik gerekçesi kavramı yasalarda tanımlanmış olmayıp Milli Güvenlik Kurulu ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Kanunu m. 2(a) gereğince, 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. Danıştay kararlarında milli güvenlik kavramı açıklanırken “yurt ölçüsünde beliren iç ve dış tehlikelere karşı devlet tüzel kişiliğinin savunulması ve güvenlik altına alınması” şeklinde bir tanımlamaya yer verilmiş ve bir grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için, “ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması” gerektiğine vurgu yapılmıştır.⁷ Ancak bu tanımlar uygulamadaki keyfiyet ve esnekliğe engel olamamaktadır.

2000’li yıllardan beri alınmış grev erteleme kararlarına bakıldığında, çoğunlukla milli güvenliğin erteleme sebebi olarak ileri sürüldüğü görülmektedir. Buna göre, Lastik-İş Sendikasının Mayıs 2000’de uyguladığı grev ile Mayıs 2002 ve Mart 2004’te aldığı grev kararları milli güvenlik sebebiyle ertelenmiştir. Yine, lastik sektöründe milli güvenlik gerekçesiyle alınan bir diğer grev erteleme kararı, Petrol-İş Sendikasının Temmuz 2003’de aldığı grev kararına ilişkindir. Grev erteleme kararlarının yoğunlukta olduğu bir başka sektör olan cam sektöründe ise Kristal İş Sendikasının Mayıs 2001 ve Aralık 2003’te uygulamaya başladığı grevler aynı gerekçe ile ertelenmiştir. Hatta, Kristal-İş’in Aralık 2003’te aldığı grev kararının ertelenmesine dair Bakanlar Kurulu kararının Danıştay tarafından yürütmesi durdurulmuş ve bunun üzerine

6 Aziz Çelik, “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”, Çalışma ve Toplum, 2008/3, Sayı 18

7 Gürsel, a.g.e.

Sendikanın Ocak 2004'te başlattığı grev bu kez milli güvenliğin yanına genel sağlık sebebi eklenmek suretiyle Şubat 2004'te yeniden ertelenmiştir. Haziran 2014 tarihinde, Kristal-İş Sendikasının uygulamakta olduğu grev hakkında bir kez daha genel sağlık ve milli güvenlik üzerinde oluşacak tehlike nedeniyle erteleme kararı alındığı görülmüştür. Maden sektöründe ise, Türkiye Maden İşçileri Sendikasının Ağustos 2005'teki grev kararı milli güvenlik; Temmuz 2014'teki grev kararı genel sağlık ve milli güvenlik sebebiyle ertelenmiştir. Yine Ocak 2015'de grup toplu iş sözleşmesinin taraflarından olan Birleşik Metal-İş Sendikasının yirmi işyerinde uygulamasına başladığı ve on sekiz işyeri bakımından da karar aldığı grevin ertelenmesinde bu gerekçeye dayanılmıştır.⁸⁹

Grev erteleme kararlarının Bakanlar Kurulu tarafından keyfi uygulamasının aksine, Danıştay çoğunlukla gerekçelerin amacına uygun bir içtihat oluşturmaya çalışmıştır. Ancak, son dönemde Kristal-İş Sendikasının Haziran 2014'de ve Birleşik Metal-İş Sendikasının Ocak 2015'de başlattığı grevlerin ertelenmesinin ardından yürütmenin durdurulması talebiyle açılan davalarda Danıştay'ın 10. Dairesi önceki tutumundan farklı bir tavır sergilemiştir. Ekonomi Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği gibi kurumların görüşlerine tamamen bağlı kalmış, anılan görüşleri somut olay yönünden değerlendirmeden karar verdiği şeklinde yorumlanmıştır. Yine Danıştay'ın Kristal-İş Sendikası hakkında verdiği kararındaki bu tutum Anayasa Mahkemesince 02.07.2015 tarihli ve 2014/12166 başvuru no'lu bireysel başvuru kararında eleştiri konusu yapılmıştır.¹⁰

Ne yazık ki özellikle son 10-15 yılda her iki gerekçe de keyfi şekilde yorumlanarak, gerekçelerin somut olarak altı doldurulmadan sadece "milli güvenlik" veya "genel sağlık" kavramı olarak anan çok fazla grev erteleme kararı uygulanmıştır. Bu husus doktrinde ve Danıştay

8 Gürsel, a.g.e.

9 Aziz Çelik, "Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri", Çalışma ve Toplum, 2008/3, Sayı 18, <http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/691/milli-guvenlik-gerekceli-grev-ertelemeleri#.WqPh6ujFLIU> (çevrimiçi) 10.03.2018

10 Gürsel, a.g.e.

10. Dairenin 16.07.2014 tarihli ve 2014/3628 E. sayılı kararının karşı oy yazısında da "grevin uygulandığı işyerlerinin ve yapılan üretimin grev nedeniyle bir süre durmasının milli güvenliği ve/veya genel sağlığı nasıl ve ne şekilde bozduğunun açık ve tereddüte yer bırakmayacak şekilde ortaya konulması" gerektiği belirtilerek eleştirilmiştir.¹¹ Erteleme kararını verme yetkisine Bakanlar Kurulu'nun haiz olması bizatihi, grev hakkı bağlamında bağımsız ve tarafsız bir organ olmaması nedeniyle ILO tarafından eleştirilmektedir.¹²

AKP DÖNEMİNDE GREV ERTELEMELERİ (YASAKLAMALARI) 2003-2018					
192 Bin İşçinin Grevi Yasaklandı					
Yıl	İşyeri/İşletme	Gerekçe	İşçi Sayısı	Sendika	İşkolu
2003	Petlas A.Ş.	MG	350	Petrol-İş	Lastik
2003	Şişecam	MG	5.000	Kristal-İş	Cam
2004	Şişecam	GS+MG	5.000	Kristal-İş	Cam
2004	Pirelli, Good Year, Brisa	MG	5.000	Lastik-İş	Lastik
2005	Erdemir Madencilik AŞ	MG	400	T. Maden-İş	Maden
2014	Şişecam	MG	5.800	Kristal-İş	Cam
2014	Çayırhan ve Çöllolar Kömür İşl.	GS+MG	1.500	T. Maden-İş	Maden
2015	MESS Grup TİS	MG	15.000	Birleşik Metal-İş	Metal
2017	Asil Çelik	MG	600	Birleşik Metal-İş	Metal
2017	EMİS Grup TİS Kapsamı	MG	2.200	Birleşik Metal-İş	Metal
2017	Akbank	Efİ	14.000	Banksis	Bankacılık
2017	Şişecam	MG	6.500	Kristal-İş	Cam
2017	Mefar İlaç	GS	500	Petrol-İş	İlaç
2018	MESS Grup TİS	MG	130.000	Türk Metal, Birleşik Metal-İş Çelik-İş	Metal

Grev Erteleme Kararname Sayısı: 14 Erteleme Kapsamındaki İşçi Sayısı: 191.850

Kısaltmalar: MG-Milli Güvenlik, GS-Genel Sağlık, Efİ-Ekonomik ve Finansal İstikrar, TİS-Toplu İş Sözleşmesi

Hazırlayan: Aziz ÇELİK

Tablo1: 2003-2018 arası grev ertelemeleri

11 Gürsel, a.g.e.

12 ILO, Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, 2006, Gözden Geçirilmiş 5. Baskı, Geneva: International Labour Office, Sayfa 116.

2017-2018 GREV ERTELEMELERİ

ASIL ÇELİK

SENDİKA	BİRLEŞİK METAL-İŞ
TARİH	17 OCAK 2017
SÜREÇ	<p>Asil Çelik firması yönetimi ile Birleşik Metal-İş Sendikası arasında süren toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması üzerine, 18 Ocak'ta grev kararı alınmıştır. Grev kararı şirket yönetimi tarafından KAP' a şu şekilde bildirilmiştir: "Şirketimiz ile Birleşik Metal-İş Sendikası arasında yürütülmekte olan toplu iş sözleşmesi sürecinde Birleşik Metal-İş Sendikasının grev kararı alarak 16 Aralık 2016 tarihinde işyerlerimizde ilan ettiği, 16.12.2016 tarihli Özel Durum Açıklaması ile kamuoyunun bilgisine sunulmuştur. Birleşik Metal-İş Sendikası, 30.12.2016 tarih ve 375 sayılı kararı ile işyerlerimizde 18 Ocak 2017 tarihi itibarıyla grev kararının uygulamaya konulacağını ilan etmiştir. Yasal süreç devam etmektedir."</p> <p>18 Ocak 2017'de başlayacak grev Bakanlar Kurulu kararıyla ertelendi, 17 Mayıs 2017 tarihinde Yüksek Hakem Kurulunun kararıyla anlaşma sağlandı.</p>

GEREKÇE

GEREKÇE Bakanlar Kurulu kararı: "Asil Çelik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi'ne bağlı işyerlerinde Birleşik Metal İş Sendikası tarafından uygulanmakta olan grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden ertelenmesi hakkındaki ekli kararın yürürlüğe konması 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 63'üncü maddesine göre Bakanlar Kurulunca 17/1/2017 tarihinde kararlaştırılmıştır."

KAYNAKLAR

<https://www.evrensel.net/haber/304471/asil-celikte-bugun-baslayacagi-ilan-edilen-grev-yasaklandi>

<http://sendika62.org/2016/12/asil-celike-grev-karari-asildi-394433/>

<http://sendika62.org/2017/03/grevleri-yasaklanan-asil-celik-iscileri-bakana-taleplerini-ilettiler-410765/>

<http://www.sozcu.com.tr/2017/gundem/son-dakika-haberi/asil-celik-te-isciler-18-ocakta-greve-gidiyor-1604651/>

<https://140journos.com/birlesik-metal-is-isçiler-pazartesi-gününe-kadar-isbaşı-yapmayacaktır-7ce1d4a7f6a7>

<https://www.evrensel.net/haber/320084/asil-celik-iscilerine-yuksek-hakem-kurulundan-darbe>

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/18.5.20179744.pdf>

EMİS GRUP TİS

SENDİKA	BİRLEŞİK METAL-İŞ
TARİH	20 OCAK 2017
SÜREÇ	Metal işçileri sendikaları, patron sendikası MESS ile Toplu İş Sözleşmelerinde anlaşamaması üzerine grev kararı almıştır. Grev, Bakanlar Kurulu Kararıyla aynı gün ertelense de fiili olarak işçiler tarafından devam ettirilmiştir. Çalışma Bakanlığı grevin ertelenmeye rağmen devam ettirilmesi üzerine 23 Ocak akşamı EMİS ile Birleşik Metal-İş'i Ankara'da toplantıya çağırmıştır, EMİS'in toplantı şartı olarak grevin bırakılmasını talep etmesi üzerine bu talep yerine getirilmiş ve daha sonra gerçekleşen toplantıda anlaşma sağlanmıştır. Anlaşma ABB, Schneider Enerji, Schneider Elektrik ve General Elektrik'e bağlı fabrikalarda çalışan 2200 işçiyi kapsamaktadır.
GEREKÇE	Bakanlar Kurulu ilgili grevin milli güvenliği bozucu görüldüğü gerekçesiyle grevi ertelemiştir.

KAYNAKLAR

<http://sendika62.org/2017/01/hukümet-firtinanin-onunu-almaya-calisiyor-metal-iscisine-2-grev-yasagi-400023/>

<http://sendika62.org/2017/01/emis-ile-birlesik-metal-is-yonetimi-anlasti-metal-grevi-sonlandi-400339/>

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/18.5.20179752.pdf>

AKBANK

SENDİKA	BANKSİS
TARİH	20 MART 2017
SÜREÇ	Banka ve Sigorta İşçileri Sendikasının (BANKSİS) örgütlü olduğu Akbank'ta çalışanları yöneticinin keyfi tutumuyla işten atma yaşanmaması, toplu sözleşmeden herkesin yararlanması ve bir buçuk yıldır verilmeyen zam ve sosyal haklarını ödenmesi taleplerinin karşılanmaması üzerine grev kararı alınmıştır. Grev Bakanlar Kurulu Kararıyla ertelenmiştir ve ardından Akbank'ın talebiyle konuyla ilgili haber ve bildiri yasağı getirilmiştir.
GEREKÇE	Bakanlar Kurulu Kararı: "Akbank Türk Anonim Şirketine bağlı işyerinde Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası tarafından alınan grev kararının ekonomik ve finansal istikrarı bozucu nitelikte görüldüğünden ertelenmesi hakkındaki kararın yürürlüğe konulması; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63 üncü maddesine göre; Bakanlar Kurulu'nca 20/03/2017 tarihinde kararlaştırılmıştır."

KAYNAKLAR

<https://www.evrensel.net/haber/313086/akbank-grevi-akpnin-yasakladigi-11-grev>

<http://www.diken.com.tr/akbankta-greve-iliskin-ilan-ve-haberler-mahkemece-yasaklandi/>

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/18.5.201710038.pdf>

ŞİŞECAM

SENDİKA	KRİSTAL-İŞ
TARİH	24 MAYIS 2017
SÜREÇ	Kristal-İş Şişecam, Trakya Cam ve Anadolu Cam'a ait toplam 7 fabrikada Toplu İş Sözleşmelerindeki anlaşmazlık sebebiyle grev kararı almıştır ancak sözleşme süreci grev kararı alınmasına rağmen devam ettirilmiştir. 24 Mayıs 2017 günü başlatılacak olan 10 Mayıs günü ilan edildikten sonra 16 Mayıs 2017 günü Bakanlar Kurulu Kararıyla ertelenmiştir. Grevin ertelenmesinin ardından işçiler vardiya değişiminde fabrikaları terk etmeyerek eylem yaparak tepki göstermişlerdir. Üretimi durdurma ve fabrikayı terk etmeme eylemleri sonucunda İşverenlerin talebi üzerine yeniden görüşmeler yapılmış ve 8 Haziran 2017 günü anlaşma sağlanmıştır.
GEREKÇE	Bakanlar Kurulu, milli güvenliği bozucu olduğu gerekçeyle 16 Mayıs 2017 tarihli karar ile grevi ertelenmiştir.

KAYNAKLAR

<http://ilerihaber.org/icerik/davutpasa-patlamasinda-yasamini-yitiren-isciler-anildi-81665.html>

<https://www.birgun.net/haber-detay/grevi-yasaklanan-sisecam-iscileri-eylemlere-basladi-isciler-fabrikalari-terk-etmedi-161114.html>

<https://www.birgun.net/haber-detay/hakkini-arayan-cam-iscisine-ohal-engeli-185996.html>

<http://t24.com.tr/haber/sisecamin-7-fabrikasinda-grev-karari-metal-iscilerinin-actigi-yoldan-yurumeliyiz,403590>

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/18.5.201710327.pdf>

MEFAR İLAÇ

SENDİKA	PETROL-İŞ
TARİH	10 HAZİRAN 2017
SÜREÇ	Petrol-İş'in örgütlü olduğu İstanbul Pendik'teki Mefar ilaç fabrikasında toplu sözleşme görüşmelerinden sonuç alınamaması üzerine 1 Haziran günü fabrikada yapılan oylama ile 20 Haziran 2017'de greve çıkma kararı alınmıştır. Ertelemenin ardından 7 Haziran 2017 günü Toplu İş Sözleşmesi imzalanarak anlaşma sağlanmıştır.
GEREKÇE	Bakanlar Kurulunun 5 Haziran tarihli kararıyla Mefar İlaç Sanayi Anonim Şirketine bağlı işyerlerinde Petrol-İş Sendikası tarafından alınan grev kararı genel sağlığı bozucu nitelikte görüldüğünden altmış gün süreyle ertelenmiştir.

KAYNAKLAR

<https://www.evrensel.net/haber/322441/mefar-ilac-iscilerinin-grevi-de-yasaklandi>

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/18.5.201710430.pdf>

MESS GRUP TİS

SENDİKA	TÜRK METAL, BİRLEŞİK METAL-İŞ, ÇELİK-İŞ
TARİH	2 Şubat 2018
SÜREÇ	Mess grup sözleşmesinin anlaşma sağlanamaması üzerine Birleşik Metal-İş 2 Şubat 2018 tarihinde greve çıkma kararı almıştır. Karar açıklanırken grev ertelenmesi durumunda erteleme kararını tanımayacaklarını duyuran Sendika, grevin 24 Ocak 2018 tarihli Bakanlar Kurulu kararıyla ertelenmesinin ardından Türk Metal Sendikası 30 Ocak 2018 tarihi itibarıyla Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ile toplu iş sözleşmesinde anlaşmaya vardıklarını duyurmuştur. Yapılan anlaşmada ücretlere, sosyal haklar hariç yüzde 24.63 zam yapıldığı belirtilmiştir.
GEREKÇE	Bakanlar Kurulu Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal İşçileri Sendikası ve Çelik-İş Sendikası olmak üzere 3 farklı sendika tarafından alınan grev kararını "milli güvenliği bozucu nitelikte" olduğu gerekçesiyle ertelemiştir.

KAYNAKLAR

<https://www.evrensel.net/haber/344193/metal-grevi-yasaklandi>

<https://www.evrensel.net/haber/343863/birlesik-metal-is-ve-celik-is-de-2-subatta-greve-cikiyor>

<http://m.t24.com.tr/haber/turk-metal-sendikasi-mess-ile-anlasti,547898>

<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/18.5.201811225.pdf>

2017 Ocak' tan 2018 Ocak sonuna kadar grevi ertelenen işyerleri ve sendikaları yukarıda verilmiştir. Bu sendikaların yetkilileri ile grev erteleme süreci ve grev hakkının OHAL' deki durumu hakkında gerçekleştirdiğimiz görüşmelerin özeti aşağıda verilmiştir.

PETROL İŞ SENDİKASI - ERHAN KAPLAN (Eğitim Uzmanı)

Mefar İlaç Fabrikası ile anlaşmazlık sonucu alınan grev kararında işveren talep edilen maddeleri kabul ettiği için grev aşamasına gelmeden sözleşme imzalandığını ve sonuç itibarıyla işçilerin bir zararı olmadığını ifade etti. OHAL grev hakkının kullanımını etkiledi mi sorusuna ise doğrudan bir etkisi olmadığını, sadece işçilerin rahat bir şekilde eylem yapamaması şeklinde etkilediği şeklinde cevap verdi. Mefar İlaç Fabrikası için verilen grev erteleme kararında gösterilen, grevin "genel sağlığı bozucu" nitelikte olması gerekçesinin subjektif ve bu fabrikanın ürettiği ilaçlar bakımından toplum sağlığına olacak etkisi değerlendirilmeden alınmış bir karar olduğu görüşünü belirtti.

KRİSTAL İŞ SENDİKASI - CANER GÜNEŞ (Eğitim Uzmanı)

OHAL' in grev erteleme kararlarına bir etkisini gözlemlemediğini (yasaya yeni eklenen bankacılık sektörüne ilişkin grev yasaklaması dışında) fakat işverenlerin gözündeki grev erteleme kararının normalleştiği algısının daha da yerleştiğini ifade etti. Bu grev erteleme özelinde grev erteleme sonrası iş bırakma kararı almaları sonucunda hiç yoktan sosyal haklar, ücret talebi ve idari maddeler açısından erteleme kararının sendika ve işçiler lehine bir rol oynadığını belirtti.

BİRLEŞİK METAL İŞ SENDİKASI – EYÜP ÖZER (Uluslararası İlişkiler Sorumlusu)

Grev ertelemelerinin son yıllarda artmasının OHAL etkisinden ziyade greve gitme sayısındaki artıştan kaynaklandığını belirtti. Alınan grev erteleme kararları OHAL e özgü bir yasakla değil zaten Bakanlar Kurulunun yetkisi olan erteleme kararı ile uygulanmakta. Ertelenen grevlerde gerekçe olarak çoğunlukla milli güvenlik gerekçesinin gösterildiğini, ancak bu işyerlerinde üretilen malların piyasada ikamesi olmayan

mallar olmadığı ve milli güvenliğe bir tehdit oluşturmadıklarını ifade etti. Ayrıca küçük ölçekli işyerlerinde grevin önemli bir tehdit olarak görülmeyerek ertelenmediğini gözlemlediğini belirtti. Örneğin EMİS (2.200 işçi), Asil Çelik (600 işçi), MESS (sendikamızın temsil ettiği 8.000 civarı, toplamda ise 130.000 işçi) gibi Birleşik Metal İş Sendikasının yetkili olduğu işyerlerinde grev ertelenirken BEKARD ve TEKNOMA-KOTEYL (60-70 civarı işçi) işyerlerinde ise alınan grev kararı ertelenmemiştir. Özer işverenler açısından OHAL' in müzakere ile çözülebilecek uyuşmazlıklarda dahi "nasılsa ertelenir" diyerek uzlaşmama şeklinde bir rahatlık meydana getirdiğini savundu. (Hatta Birleşik Metal İş Sendikası MESS' te henüz işveren ile işçiler müzakereleri tamamlamadan, grev kararı ilan edilmeden grev ertelenmiştir.) Bu durumun OHAL' de protesto, basın açıklaması ve direnişlere müdahale edilmesiyle birlikte dezavantajlı bir durum oluşturduğunu ifade etti.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

2015 yılına doğru zaten düşüşe geçmiş olan işyeri temelli¹ her türlü eylem ve alternatif hak arama yollarına başvuru sayısı 15 Temmuz Darbe Girişimi' nin ardından ilan edilen OHAL ile daha da sert bir düşüş yaşamıştır.² 1 Ocak – 15 Temmuz arasında işyeri temelli direniş, basın açıklaması vb tüm eylemlerin %5'ine müdahale gerçekleşmişken, OHAL sonrasında 16 Temmuz – 31 Aralık arasında bu oran %22'ye çıkmıştır.³ 2016' nın ikinci altı ayında işyeri temelli eylem sayısı ortalaması 40 iken 2017' nin ilk altı ayında yavaş yavaş yeniden yükselişe geçerek 47 olmuştur.

Grev hakkının OHAL dönemine nasıl bir eğilimle geldiğini görmek için son 3-4 yıldaki verilere bir göz atmak gerek. 2015 yılında 915 işyeri temelli eylemin %17'si olan fiili grev oranı 2016' da 529 eylemde %19 a çıkmış⁴, izin verilen yasal grev ise 27 grev ile⁵ % 4 iken 2016 da 21 ile⁶ % 2 ye düşmüştür. Aziz Çelik' in paylaştığı verilere göre 2004-2005 yıllarında erteleme nedeniyle grev hakkı engellenen toplam işçi sayısı 10.400 iken 2014-2015 yıllarında 22.300 olmuş ve sırf 2017 yılında 23.800 kişi

1 "İşyeri temelli eylem" kavramı için bkz: 2016 İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu
2 <http://emekcalisma.org/Raporlar/ISCI%20EYLEMLERİ%20RAPORU%202016.pdf>, sayfa 7

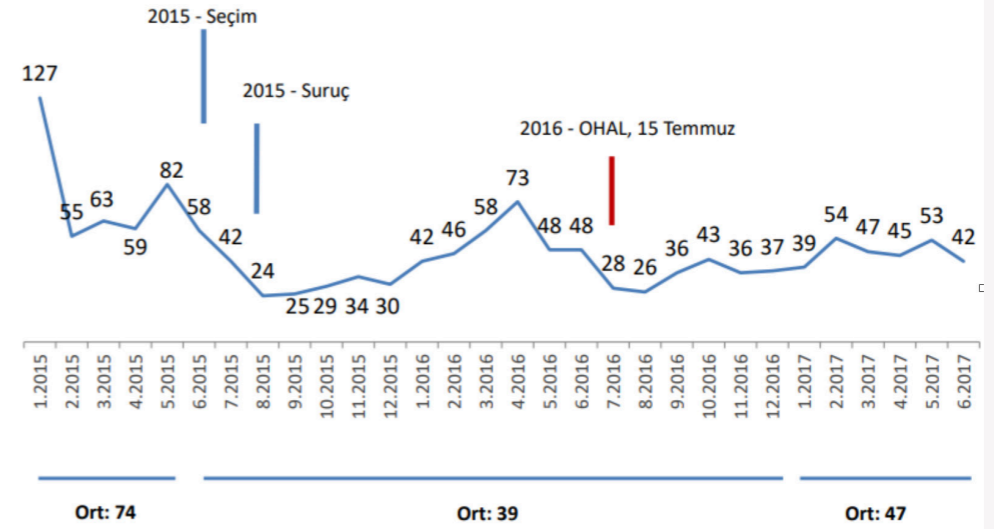
3 Emek Çalışmaları Topluluğu, 2016 İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, Sayfa 30
<http://emekcalisma.org/Raporlar/ISCI%20EYLEMLERİ%20RAPORU%202016.pdf> (çevrimiçi) 26.03.2018

4 <http://emekcalisma.org/Raporlar/ISCI%20EYLEMLERİ%20RAPORU%202016.pdf> (çevrimiçi) 18. 04.2018 sayfa 17

5 <https://www.csgb.gov.tr/media/3247/grev.pdf> (çevrimiçi) 18.04.2018 sayfa 6

6 <https://www.csgb.gov.tr/media/7516/2016-%C3%A7ali%C5%9Fma-hayati-%C4%B0stat%C4%B0st%C4%B0kler%C4%B0.pdf> (çevrimiçi) 18.04.2018 sayfa 28

2017 6 Ay



2015 ort: 52,3
2016 ort: 43,4
2017 ort: 46,7

Tablo2: 2015- 2017 ilk 6 ay arası İşyeri Temelli Eylemler⁷

olarak tespit edilmiştir.

2017-2018 döneminde verilen grev erteleme kararlarının hepsi gerekçelerinin altı doldurulmadan ve işyeri bazında değerlendirme yapılmadan verilmiştir. Bu haliyle grev erteleme kurumu 4-5 yıldır fiilen

7 Emek Çalışmaları Topluluğu, "2017 İşçi Sınıfı Eylemleri 6 Aylık Taslak Raporu", http://emekcalisma.org/Raporlar/ECT_2017_1stRapor.pdf (çevrimiçi) 10.03.2018

yasaklama gibi işlemekte ve objektif kriterler olmaksızın anayasayla korunan grev hakkının özüne dokunacak şekilde ve Uluslararası Çalışma Örgütü kararları başta olmak üzere uluslararası normlara aykırı şekilde sınırlanmaktadır.

OHAL koşullarında ise, yasada olağanüstü hal koşullarında başvuru- labilecek bir grev yasağı tanımlanmışken bu yasağa başvurulmayıp, fiili yol haline gelen grev ertelenmesi uygulamasının devam ettirilmesi tercih edilmiştir. İşyerlerindeki menfaat uyuşmazlıkları ve grev kararı sayılarında artış görülmüş ve grev ertelemeleri de buna bağlı olarak artış göstermiştir. OHAL' e özgü olarak erteleme eğiliminde bir artış olup olmadığı sorusuna ise sendikacılar genellikle olumsuz görüş bildirmişlerdir. Artışın ve yaşanan ertelemelerin OHAL' den önce başladığını ifade etmişlerdir. Ancak grev yolunun tıkalı olması nedeniyle işvereni ikna için başvuru alternatif meşru hak arama yollarının da OHAL nedeniyle tıkalı olması ve müdahalelerin artması grev hakkını kullanmayı fiilen daha fazla zorlaştırmaktadır. Erteleme kararının bu kadar "de facto" veriliyor olması da işverenlerde uzlaşmama eğilimine yol açabilmektedir. Bazı durumlarda ise erteleme sonrası arabuluculuk sürecinin olumsuz sonuçlanmasından sonra Yüksek Hakem Kurulu' nun işçi sendikası ile işveren sendikasının arasını bulacak şekilde tesis ettiği toplu iş sözleşmesi, işverenin uzlaşmaz ve hiçbir talebi kabul etmez tutumunun yanında işçilere hiç yoktan iyi bir kazanım olarak gelmektedir. Nitekim şartlarını iyileştirmek için başvurabilecekleri diğer araçlardan yoksun durumdadırlar.