



Araştırma Makalesi

Yüzüncü Yılında Cumhuriyet'in Grev Rejimlerinin Hukuksal Tasnifi: Grev Özgürlüğü, Grev Yasağı, Grev Hakkı

Feyza TURGAY¹

ORCID: 0000-0001-7327-1854

Öz

Endüstri ilişkilerinin en netameli konuları olan toplu işçi hakları ve özellikle grev, Cumhuriyet tarihi boyunca farklı eğilimlere sahip siyasi iktidarların temkinli ve mesafeli yaklaşıtları bir konu ola gelmiştir. Türkiye tarihinde greve ilişkin tartışmalar 1960'lara kadar grevin yasal olarak tanınması, 1960 sonrası ise grev hakkının kapsamına ilişkin olmuştur. 1960'lara kadar Türkiye'de yasak olan grev, bu tarihten sonra hem anayasa ile hem de özel yasalarla güvence altına alınmıştır. Hukuk öğretisinde *grev yasağı*, *grev özgürlüğü* ve *grev hakkı* olarak tasnif edilen üç farklı grev rejimi, Cumhuriyet tarihinin farklı dönemlerinde uygulanmıştır. Çalışmada, öğretilerdeki üç grev rejiminin her birinin Cumhuriyet tarihi boyunca hangi dönemlere denk düştüğüne yasal düzenlemeler ışığında bakılacaktır. Türkiye'de endüstri ilişkileri alanında greve ilişkin farklı yaklaşımlar ve farklı grev rejimleri hukuksal olarak tasnif edilmeye ve dönemin koşulları ile bağlantılı olarak ele alınmaya çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: Cumhuriyet'in yüzüncü yılı, grev yasağı, grev özgürlüğü, grev hakkı, Türkiye.

Legal Classification of the Republic's Strike Regimes in the Centenary: Freedom to Strike, Prohibition of Strike and Right to Strike

Abstract

Collective labour rights and especially right to strike, which are the most contentious issues in industrial relations, have been approached cautiously and distantly by governments with different tendencies throughout the history of

1. Dr. Arş. Gör., Kocaeli Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, feyzaturgay@gmail.com



the Republic. Thorough the Turkish republican history the debates on strikes in Turkish history have been about the legal recognition of strikes until the 1960s and the scope of the right to strike following 1960s. Strikes, which were prohibited in Turkey until the beginning of 1960s, have been guaranteed by both the constitution and specific laws since then. Three different strike regimes in the legal doctrine, which are classified as prohibition of strike, freedom to strike and right to strike, were enforced in different periods of the Republican history. In this study, each of the three strike regimes will be analysed in the light of the legislation. Different approaches to strikes and different strike regimes in the field of industrial relations in Turkey will be tried to be classified legally and discussed in connection with the conditions of the period.

Keywords: centenary of the Republic, prohibition of strike, freedom to strike, right to strike, Turkey.

Giriş

Grev toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde yaşamsal öneme sahip evrensel kabul görmüş bir haktır. Türkiye’de Cumhuriyet dönemi toplu çalışma ilişkilerine grev rejimleri açısından baktığımızda toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde birbirinden oldukça farklı düzenlemelere rastlarız. Cumhuriyet’in yüz yılı boyunca geçirdiği dönüşüm pek çok boyutuyla endüstri ilişkilerine de yansımıştır. Yüz yıllık Cumhuriyet tarihinde greve ilişkin düzenlemeler doğrusal değil zikzaklı bir seyir izlemiştir. Osmanlı’nın son döneminden Cumhuriyet’in ilk yıllarına dek süren kısmen liberal yaklaşımla yapılan hukuki düzenlemeler, 1930’larda otoriter ve devletçi zihniyetin hukuk sistemiyle yer değiştirmiş, 1960’lara geldiğinde ise önceki dönemlerden tümüyle farklı, özgürlükçü ve sosyal devlet anlayışına dayalı bir hukuk sistemine geçilmiştir.

İşçilerin en önemli mücadele araçlarından biri olan grev, Cumhuriyet tarihi boyunca endüstri ilişkileri alanının en çok tartışılan meselelerinden biri olmuştur. Bu çalışmanın kapsamını 1908 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ile başlatmamızın nedeni Tatil-i Eşgal Kanunu’nun grev de dahil olmak üzere pek çok maddesinin Cumhuriyet dönemine sarkarak 1936 tarihli İş Kanunu çıkana kadar yürürlükte kalmış olmasıdır. Bilindiği gibi grev rejimleri hukuk öğretisinde üç ayrı kategoride değerlendirilmektedir. Bunlar aşağıda detaylı olarak inceleyeceğimiz *grev yasağı*, *grev özgürlüğü* ve *grev hakkı* rejimleridir. Türkiye’de 1908 tarihli Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat (1909’da Tatil-i Eşgal Kanunu olmuştur) ile 3008 sayılı ilk İş Kanunu’nun çıktığı tarih olan 1936 arası dönemi kısmen *grev özgürlüğü* rejimi olarak adlandırmak mümkündür. 1930’lu yıllarda giderek otoriterleşmeye başlayan tek parti iktidarı, kendi siyasal ve ekonomik rejimine uygun bir İş Kanunu yaparak toplu işçi haklarını yasakçı bir anlayışla düzenlemiştir. 3008 sayılı İş Kanunu’nda grevin açık bir biçimde yasaklanmasıyla



Türkiye'de *grev yasağı* rejimine geçilmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu ile başlayan ve 1961 Anayasası'na kadar olan dönem Türkiye'de *grev yasağı* dönemidir. 1961 yılında önce Anayasa'yla, 1963 yılında ise 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile güvence altına alınan grev, bir hak olarak düzenlenmiş ve Türkiye'de *grev hakkı* rejimine geçilmiştir.

Bu çalışmada hukuki yönden grev rejimlerinin Cumhuriyet tarihi boyunca geçirdiği dönüşüm yasal düzenlemeler çerçevesinde değerlendirilecektir. Çalışmanın kapsamı hacim sorunları nedeniyle Türkiye'de grev hakkı rejimine geçilen 1963 yılında çıkan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile sınırlandırılmıştır. 1983 yılında çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalar ile başlayan ve günümüzde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile devam eden dönem teknik olarak aşağıda detaylı olarak incelediğimiz hukuki tasnife göre grev hakkı rejimi olarak adlandırmak mümkün olsa da gerek 12 Eylül 1980 askeri darbesinin ürünü olan 2821-2822 sayılı yasalar ile ve gerek 2012 yılında çıkan 6356 sayılı yasa ile kapsamı geniştilen grev yasakları ve sistematik bir grev yasağına dönüşen grev erteleme mekanizması grev hakkı rejimini kağıt üzerinde bırakmış ve grev adeta idari izne bağlı hale gelmiştir. Çalışma Cumhuriyet'in 100 yılında grev rejimlerinin hukuksal tasnifiyle sınırlı olup dönemin grev uygulamaları ve grev uygulamalarına ilişkin ayrıntılar bu çalışmanın kapsamı dışındadır. Grev rejimlerine denk düşen grev uygulamalarına sınırlı bir şekilde yer verilecektir.

Grev Rejimlerinin Hukuksal Tasnifi ve Türkiye'deki Durum

Toplu iş uyuşmazlıklarının en önemli çözüm araçlarından ve işçilerin en temel hak arama yöntemlerinden biri olan grev, tarihsel, toplumsal ve siyasal koşullara bağlı olarak farklılıklar göstermiştir. Genel olarak işçilerin üretimden gelen güçlerini birlikte kullanarak sermaye sahiplerine karşı topluca iş bırakmak suretiyle haklarını aramalarının aracı olarak tanımlanan grev, hukuk öğretisinde üç ana rejimde tasnif edilmektedir. Oğuzman grev rejimlerini grev yasağı rejimi, grev hürriyeti rejimi ve grev hakkı rejimleri olarak tasnif ederken (1967: 14); Talas (1979: 308-309) yasaklama, tanıma ve düzenleme şeklinde tasnif etmiştir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda yapılan bir başka tasnif de şu şekildedir: Özgürlükçü Sistem (Serbestlik Sistemi), Yasakçı (Zorunlu) Sistem, Karma Sistem (Uçkan Hekimler, 2012:166-167).

Grev yasağı rejimi toplu işçi hareketlerinin tümüyle yasaklandığı, suç olarak tanımlandığı ve cezai hükümlere bağlandığı rejimdir. 19. yüzyılın başlarında sanayileşmiş ülkelerin hemen hepsinde görülen bu rejim ağırlıklı olarak liberalizmin bireyci felsefesinin hakim olduğu dönemlerde uygulanmıştır. Grev yasağı rejimi sendika ve birleşme yasağı rejimleri ile paralel bir gelişme ve onun doğal bir sonucu olarak uygulanmıştır. Oğuzman'a göre bir diğer grev yasağı rejimi totaliter devletlerde görülür. Özel sermaye bulunmasına rağmen, totaliter devletlerde bütün ferdi ve toplu menfaatlerin üstünde genelin (umumun) menfaatini



temsil eden devlet, her türlü uyuşmazlıkları kendi çözmek ister ve sınıf mücadelesine yer vermez (Oğuzman: 1967: 15). Nazi Almanyası ve Faşist İtalya bunun örnekleri olarak verilebilir. Erken Cumhuriyet tarihinde Türkiye’de grev hakkının açık biçimde kanunlarla yasaklandığı, çalışmanın devamında detaylarıyla anlattığımız, greve çıkmanın ve dahası greve teşebbüs etmenin suç sayılarak cezai hükümlere tabi olduğu 1936-1963 yılları arasındaki dönem *grev yasağı rejimi* olarak adlandırılır. Türkiye’de tek parti iktidarının giderek otoriterleşmeye başladığı 1930’lu yıllar, devletin hem işveren hem düzenleyici olarak ücretli emeğin karşısında yer aldığı, sınıf mücadelelerini reddederek her türlü uyuşmazlığın devletin hakemliği ile çözülebileceği yaklaşımının egemen olduğu yıllardır. Bu anlayış bir *rejim kanunu* olarak çıkarılan 1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunu’nuyla getirilen grev yasağı ile pekiştirilmiş ve 1960’ların başlarına kadar Türkiye endüstri ilişkileri sisteminin omurgasını oluşturmuştur.

Öğretide greve ilişkin rejimlerden bir diğeri *grev özgürlüğüdür*. Grev özgürlüğü rejiminde artık grev yasağı yoktur. Yasak kaldırılmıştır. Grev bir hak olarak tanınmamış ancak cezalandırılmamış bir mücadele aracı haline gelmiştir. Devlet grevi cezalandırmazken, greve çıkan işçileri de işverene karşı korumaz. Ancak bu rejimde işçilerin greve çıkmaları, işverenleriyle kurdukları çalışma ilişkisini düzenleyen bireysel iş sözleşmelerinden kaynaklanan “verilen işi yapma borcu”na aykırıdır. O nedenle greve başvuran işçiler, sonrasında işverenin kendilerine iş vermemesi tehlikesi ile karşı karşıya kalabilirler (Oğuzman: 1967: 15-16). Gülmez’e göre bu durumda “grev, iş sözleşmesinin işçinin iradesiyle bozulması anlamına gelmektedir. İşveren, sözleşmeye aykırı davranan, greve giderek işi görme borcuna uymayan işçileri işten çıkarabilmektedir” (1995:71). Grevin yasaklanmadığı, suç sayılmadığı ancak yasal bir hak olarak da tanınmayarak işverene greve çıkan işçiyi cezalandırma imkânı veren sistemlere *grev özgürlüğü rejimi* adı verilir. Türkiye çalışma ilişkileri tarihine baktığımızda 1908’den 1936 yılına kadarki dönem teknik olarak *grev özgürlüğü rejimi* olarak adlandırılabilir. Aşağıda detaylandırdığımız 1908 tarihli Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat ve 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu, kapsamına giren işyerlerinde anlaşmazlık çıkması halinde bir uzlaştırma süreci sonunda işçilerin *terk-i hizmette muhtar* (iş bırakmakta özgür) olduklarını ifade ediyordu. Yani greve çıkmak serbestti fakat buna ilişkin başka bir düzenleme yapılmamıştı. Dahası bu işyerlerinde sendika yasağı söz konusu olduğu için grev kolektif değil bireysel bir hak olarak tanınmamıştı. Tatil-i Eşgal Kanunu’ndan 1936 tarihli İş Kanunu’na kadar grev hakkına ilişkin doğrudan bir düzenleme veya yasak olmadığı için ve 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu 1936 tarihli İş Kanunu çıkana kadar yürürlükte kaldığı için, 1908-1936 arası dönem *grev özgürlüğü rejimi* olarak adlandırılabilir.²

2. 1845 Polis Nizamı’nın 12. maddesi ile grev yasaklanmış olsa da bu hükmün Osmanlı’da o dönem zaten rastlanmayan grevleri yasaklama amacından daha ziyade Fransız mevzuatından çeviri yoluyla aktarıldığı görüşüne (Gülmez, 1984; Makal, 1997; Koç, 2019) katılıyoruz ve Gülmez’in (1984:130) vurguladığı gibi söz konusu hükmün pek önemsenmesi ve büyütülmemesi görüşündeyiz. Öte yandan Tatil-i Eşgal Kanunu hükmü karşısında Polis Nizamı daha alt bir hukuk kuralı olması sebebiyle ihmal edilebilir niteliktedir. Aynı



Greve ilişkin hukuk rejimlerinin bir diğeri ise grev hakkı esasına dayalıdır. Bu rejimde grev bir hak olarak anayasa veya yasalarla tanınmaktadır. Grev, işçiler için cezalandırılmayan bir eylem olmanın ötesinde, işçiler için işverene karşı olan borçlarını ifa etmekten kaçınmalarına olanak sağlayan bir hak niteliğindedir. Greve çıkan işçiler çalışmadıkları için işten çıkarılmazlar ve tazminat ödemezler (Oğuzman: 1967: 16). Grevin yasal bir hak olarak tanınması, greve giden işçilerin iş yapma borcuna aykırı davranmış olmaları ya da bu nedenle işten çıkarılmaları söz konusu değildir. Aksine, iş sözleşmelerinden doğan hak ve borçları grev süresince askıya alınır. Sözleşmenin grev süresince askıda kalması, grevin yasal bir hak olarak tanınması aşamasında gerçekleşen önemli bir kazanımdır. Greve çıkan işçilerin işveren karşısındaki durumları güvence altına alınarak grev hakkının kullanımı kolaylaşmıştır (Gülmez, 1995: 71). Bazı anayasalarda grev bir hak olarak tanınmış olmasına rağmen, hakkın kullanılmasına ilişkin düzenlemeler özel kanunlara bırakılmıştır.³ Nitekim Türkiye'de de böyle olmuştur. Grevin anayasayla güvence altına alındığı 1961 yılından grevin yasalarla düzenlenerek grev hakkı rejimi döneminin fiilen başladığı 1963 yılı arasında iki senelik bir zaman dilimi vardır. Bu iki sene aşağıda ayrıntılı olarak anlatıldığı gibi sendikaların ve işçilerin grev hakkının yasalaşması için verdiği mücadelelerle geçmiştir.

Hukuki gelişim evresi içinde grev rejimleri genellikle yasak dönem, serbest dönem, tanıma (hak) dönemi şeklinde bir seyir gösterirken Türkiye'de bu evrelerin farklı sırayla ve zikzaklı olarak ilerlediği görülür. Cumhuriyet tarihinde grev rejimi sistemleri sırasıyla grev özgürlüğü rejimi (1908-1936), grev yasağı rejimi (1936-1963) ve grev hakkı rejimi (1963) şeklinde bir gelişme göstermiştir. 1983 sonrası teknik olarak grev hakkı rejimi olmasına rağmen bunun kağıt üzerinde kaldığı ve grev hakkını ciddi biçimde sınırlayan yasakların ve bir yasak mekanizmasına dönüşen grev erteleme uygulamasının⁵ grev hakkını ciddi biçimde sınırladığı söylenebilir. Bu dönem *grev hakkı ihlali* rejimi olarak ifade edilebilir (Çelik, 2015: 463).

1909 Tatil-i Eşgal Kanunu: Sendikasız Grev Özgürlüğü Rejimi

23 Temmuz 1908 tarihinde ilan edilen II. Meşrutiyet'in hemen ardından Osmanlı devletinin belirli şehirlerinde grev, boykot gibi çeşitli eylem türleri yaygın-

şekilde 1867 tarihli Memaliki Mahsusa Demiryollarının Usulü Zabitasına Dair Nizamname grev sayılabilecek hareketleri yasaklasa da (Koç, 2019: 49) bunun kısmi bir yasak olduğu ve daha sonra çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu açısından tartışmalı olduğu söylenebilir.

3. Fransa'nın 1946 tarihli 4. Cumhuriyet Anayasası başlangıç kısmında grevi bir hak olarak kabul ederken bu hakkın kanunlar çerçevesinden kullanılacağını vurgular. 1947 tarihli İtalyan Cumhuriyeti Anayasasının 40. Maddesine göre grev hakkı bunu düzenleyen kanunlar çerçevesinde kullanılır.

4. Anayasa Mahkemesi, İş Kanunu'nun grevi yasaklayan 72. maddesini Anayasa'ya aykırılık sebebiyle iptal etmesine rağmen iptal kararının yürürlüğe girme tarihini 6.9.1963 olarak belirlemiştir (15 Mayıs 1963 tarih ve 11404 sayılı Resmî Gazete). 24.7.1963 tarihinde yürürlüğe giren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hükümleri ise iptal kararından önce yürürlüğe girmiştir. Bu nedenle Oğuzman, grev yasağı rejiminden grev hakkı rejimine fiilen geçişin 275 sayılı Kanun'la gerçekleştiğini belirtir (1967: 18-19).

5. Grev erteleme uygulamalarının ayrıntıları için bkz: Çelik, 2008; Çelik, 2015; Topalhan, 1999.



laşmaya başlamıştır. Hürriyetin ilânı ile oluşan görece siyasi özgürlük ortamında pek çok alanda kitlesel eylemler yapılmış, toplumsal talepler gösterilerle, mitinglerle, kurulan cemiyetlerle dile getirilmeye başlanmıştır. Toplumsal ve siyasi yaşamdaki bu canlanmayla çeşitli toplumsal kesimler ve sınıflar çıkarları için örgütlenmeye ve mücadele etmeye başlamıştır. Bu kitlesel eylemlilikler özellikle Ağustos ve Eylül aylarında işçilerin yaygın grevleri şeklinde ortaya çıkmıştır (Çetinkaya, 2004: 45-46). Özellikle Anadolu ve Rumeli Demiryollarında baş gösteren grevler Osmanlı Hükümetini iş uyuşmazlıklarının çözümü, grevler ve sendikalar gibi toplu iş ilişkileri alanında birtakım önlemler almaya itmiştir. Gülmez'in *ilân-ı hürriyet grevleri* olarak da tanımladığı bu grevler, toplu çalışma ilişkileri alanında henüz doğrudan bir yasal düzenlemenin bulunmadığı bir dönemde toplu sözleşme dışında tüm öğeleri yani sendika, uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözülmesi ve grev ile ilgili kuralları içeren ilk yasal düzenlemenin yapılmasına yol açmış olması bakımından Türkiye sendikacılık ve işçi hareketi tarihinde önemli bir yere sahiptir (1996: 175).

II. Meşrutiyet'in ilanından sadece iki ay sonra Osmanlı Hükümeti grevlerin önünü almak için 8 Ekim 1908'de Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat adıyla geçici bir kanun çıkarmıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu'nun yükselen işçi eylemlerini sınırlamayı amaçlayan bir kanun olduğunu, işçi eylemlerine bir yanıt olduğunu söylemek mümkündür. 15 Ekim 1908'de yürürlüğe giren ve tatil-i eşgal cemiyetlerinin (sendika) amaç ve faaliyetlerine sınırlamalar getiren bu geçici kanunla iki aydır süren grev hareketlerinde önemli bir azalma görülmüştür. Ancak grev hareketlerinin tümüyle önünü almak isteyen hükümet, bu kanunu genişleterek bazı önemli değişikliklerle 9 Ağustos 1909 tarihinde Tatil-i Eşgal Kanunu olarak yasalaştırmıştır (Ökçün, 1982: xi). Gülmez'e göre toplu iş ilişkileri alanında devleti hem düzenleyici hem de yasakçı ve baskıcı bir aktör olarak ön plana çıkaran bu kanun (1991: 297) liberal ve bireyci dönemin toplu çalışma ilişkilerini barışçı bir uzlaştırma mekanizması ile düzenlemeyi amaçlayan doğrudan ilk yasasıdır.

Tatil-i Eşgal Kanunu, Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde toplu iş ilişkileri alanında doğrudan düzenlemeler yapan ilk kanun olma özelliğini taşır. Kanun'un çıkış tarihi Cumhuriyet öncesi döneme denk gelse de, grev hakkını da içeren bazı düzenlemeleri Cumhuriyet dönemine sarktığı için çalışmamız içerisinde değerlendirilecektir. 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu'nun greve ilişkin hükümleri 1936 tarihli ve 3008 sayılı ilk İş Kanunu'na kadar yürürlükte kalmıştır.

Bir kavram olarak "tatil-i eşgal" için bırakılması (terk-i hizmet) anlamına gelir. Günümüz endüstri ilişkileri terimleriyle ifade edecek olursak bu ifadeyi karşılayan kavramın "grev" olduğunu söylemek mümkündür (Makal, 1997: 271). 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu grev, sendikalar, iş uyuşmazlıkları gibi toplu iş ilişkilerine ilişkin konularda ilk kez doğrudan düzenlemeler yapan Kanun olması nedeniyle Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde özel bir öneme sahiptir. Kanun'un greve ilişkin



düzenlemelerini anlatmadan önce kanunun kapsamına ilişkin bilgi vermek yerinde olacaktır. Çünkü Kanun, tüm bağımlı çalışanları kapsamına almamaktadır. Tatil-i Eşgal Kanunu 1. maddesinde kapsamına aldığı çalışanları şöyle belirtmiştir: “umuma müteallik bir hizmet ile mükellef bulunan her nevi müessesat ile müstahdem ve amele”. Yani kanun kapsamına yalnızca “kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlarda çalışanlar” girmektedir. Yine 1. maddede demiryolu, tramvay, liman, aydınlatma işleri (umur-ı tenviriyeye) kapsama giren kuruluşlara örnek olarak gösterilmiştir. Kanun kapsamına giren, dönemin kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlarının ortak özelliği ağırlıklı olarak yabancı sermayeye ait olmaları ve çok sayıda işçi çalıştırıyor olmalarıdır (Makal, 1997: 272).

Tatil-i Eşgal Kanunu'nun greve ilişkin hükümlerine geçmeden önce sendikal örgütlenmeyi açık bir biçimde yasakladığını belirtmeliyiz. Kanun'un 8. maddesi “Umuma müteallik hidemat ifa eden müessesatta sendika teşkili memnudur” diyerek kapsamına giren işyerlerinde sendika kurulmasını yasaklar ve kuranlar hakkında da cezai yaptırımlar getirir. Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulmuş olan sendikaların da yasanın 11. maddesi ile kapatılmasına hükmedilmiştir.

Tatil-i Eşgal Kanunu'nun sendikal örgütlenmeyi yasaklarken, iş uyuşmazlıkları ve grev konusunda yaptığı düzenlemeler, onu Türkiye çalışma ilişkileri tarihinin en tartışmalı kanunlarından biri haline getirmiştir. İlk kez Tatil-i Eşgal Kanunu ile düzenlenen iş uyuşmazlıklarının barışçı çözüm mekanizmalarından biri olan uzlaştırma kurumu (Heyet-i İtilâfiye) kapsama giren işyerlerinde işçiler ile işverenler arasında çıkan uyuşmazlıkları çözmekle görevlendirilmiştir. İşçi ile işveren arasında uyuşmazlık çıkması halinde üç işçi, üç işveren ve tarafsız bir bakanlık memurunun oluşturduğu yedi kişilik Heyet-i İtilâfiye anlaşmazlık üzerinde görüşmelere başlar. Bu görüşme sürecinin nasıl işleyeceği kanunun ilk beş maddesinde açıklanmıştır. Oy hakkı olmayan bakanlık memuru görüşmeler yoluyla iki taraf arasında çıkan iş uyuşmazlıklarının ortadan kaldırılmasına çalışır. Eğer oy birliği ile anlaşmaya varılırsa karar bağlayıcı olur ve uyuşmazlık ortadan kalkar. Ancak taraflar anlaşamazlarsa o zaman işçi tarafı “terk-i hizmette muhtar” yani “iş bırakmada özgür” olacaktır (madde 6). Makal'ın da belirttiği gibi günümüz terimleriyle ifade edecek olursak uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümü için yapılan görüşmelerde bir anlaşma sağlanamaması durumunda işçiler greve gitme özgürlüğüne sahiptirler (1997: 274). Ancak bu özgürlük mutlak bir grev özgürlüğü değildir. Tatil-i Eşgal Kanunu'nun 6. ve 8. maddelerinde grev özgürlüğüne bazı sınırlamalar getirilmiştir. 6. maddenin son fıkrası “Serbesti-i a'mâle mugayir her bir fiil ve hareket ika ve nümayiş icrası kat'iyyen memnudur.” diyerek çalışma özgürlüğünü ortadan kaldıracak her türlü eylem ve gösteriyi yasaklamaktadır. 8. madde ise “...diğerlerinin çalışmasını men eyleyen ve tahrikat ve igfalât icra veya tehdidat ika ve cebir ve şiddet istimal ederek hizmetin ta'tiline sebebiyet veren kimseler” için yani çalışmak isteyen işçilere yönelik korkutma, cebir, şiddet kullanma gibi, greve zorlama suçu niteliğindeki eylemler için hapis ve para cezası getirmektedir.



Ersoy'a göre bu sınırlamalar aslında grevi yasaklamaya yönelik sınırlamalar değildir. 6. ve 8. maddelerde sayılan ve cezai yaptırımları olan suçlar bugünkü anlamı ile "çalışma hürriyetine karşı suç" kategorisine girmekte ve "çalışmak isteyen bir kimseyi işi bırakmaya zorlamak suç sayılarak cezalandırılmaktadır" (1973:68). Yani kanun grev yapılmasını değil greve zorlamayı cezalandırır. Tatil-i Eşgal Kanunu'nun 10. maddesi ise hukuken tanınan grev özgürlüğünü, pratikte tamamen ortadan kaldıracak niteliktedir. Yasaya göre, "genel hizmetlerde istikrarı sağlamak için, gerekli olduğu takdirde, kamu güçlerinin kullanılacağı, savaş veya savaş tehlikesi durumlarında hükümetin işçi taleplerini incelemeyi ertelemesi veya tamamen vazgeçmesinin mümkün olduğu konusu düzenlenmektedir" (Makal, 1997: 274).

1909 Tatil-i Eşgal Kanunu ile çalışanlara getirilen "grev özgürlüğü" konusunda çeşitli görüşler ve tartışmalar bulunmaktadır. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi öğretim üyeleri Orhan Tuna ve Metin Kutal'ın birlikte kaleme aldıkları 1962 tarihli *Grev Hakkı - Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi* adlı çalışmada Tatil-i Eşgal Kanunu'nun grev düzenlemesine ilişkin şu ifadeler yer almaktadır: "Türkiye'de grev hakkı 1908 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ile ortadan kaldırılmıştır." (1962: 9). Yine Kemal Sülker de benzer bir yorumla 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ile grev yasağı ilan edildiğini söyler (2004: 34). Cahit Talas ise yasanın "bir tür eylemsel grev yasağı" getirdiğini ifade etmektedir (1992: 42). Mesut Gülmez ise yasanın grev yasağı getirmediğini, *grev özgürlüğü* dönemini açtığını belirtir. Gülmez'e göre grev özgürlüğü rejimi grev yasağının olmadığı bir dönemdir: "1909 Tatil-i Eşgal Yasası, düzenlediği yalın uzlaşma sürecinin başarısız kalması durumunda işçilerin işi bırakabileceklerini açıkça kabul ederek, grev rejimi açısından 1936 İş Yasası'nın çıkarılmasına değin süren 'grev özgürlüğü' dönemini açmıştır." (1991:320). Ancak dönemin demokratik olmayan, çalışma ilişkilerinin taraflarının örgütlenmesine dahi izin verilmeyen ve hak ihlali durumunda itiraz merci olmayan yapısı içinde yasayla tanınan grev özgürlüğünün pratikte nasıl uygulama alanı bulabileceği konusu tartışmalıdır. Nitekim Gülmez sözlerinin devamında şunları ekler (1991: 320): "...grevin özünde 'toplu' nitelikli bir eylem biçimi olduğu, tüm gücünü bu özelliğinden aldığı göz önüne alınırsa 1909 yasasınca [sendikalar] yasaklanmış olması dolayısıyla, daha başında etkisizliğe ve başarısızlığa mahkûm edilmiş olduğu kendiliğinden anlaşılır."

Bir yasa maddesinin ancak yasanın bütünselliği içinde anlam taşıyabileceğini söyleyen Zafer Toprak ise, "terk-i hizmet" ifadesinin toplu olarak iş bırakma ya da grev anlamına gelip gelmeyeceğinin tartışmalı olduğunu ifade eder. Toprak, özellikle yasanın çıkarılış amacının 1908 grevlerinin önünü almak olduğu düşünüldüğünde yasa koyucunun "terk-i hizmet"i grev anlamında kullanmadığını, uzlaşmazlık durumunda bireysel olarak çalışmama ya da Meşrutiyet'in gündeme getirdiği "serbesti" ortamında emek gücünü satıp satmamada özgür oluşu olarak



yorumlar ancak yine de kanunun ilgili maddesinin yeterince berrak olmadığına da altını çizerek (2016: 154-158). Öğretideki bu farklı görüşlere rağmen 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu'nun 6. maddesi ile bir uzlaştırma sürecinin ardından anlaşmazlık durumunda "...müstahdem ve amele terk-i hizmette muhtar olup..." ifadesi ile greve ilişkin bir yasaklama değil bir serbestlik olduğu görüşüne katılmak mümkündür. Dönemin siyasal atmosferi ve kanunun diğer maddeleri greve çıkmayı pratikte oldukça zorlaştırırsa da kanun metni açık biçimde bir grev yasağından söz etmez.

Tatil-i Eşgal'in bir başka tartışmalı yönü toplu işçi haklarına ilişkin izlediği sıralamadır. Makal'ın da ifade ettiği şekliyle çalışma ilişkilerinin gelişim çizgisi içerisinde sendika kurma özgürlüğü çoğunlukla grev özgürlüğünden daha önce gelmiştir (1997: 275-276). Tatil-i Eşgal Kanunu ise bu çizginin dışına çıkarak işçilere greve çıkabilme özgürlüğü tanımış ancak sendikaları mutlak bir biçimde yasaklamıştır. Sendikal örgütlenmenin kanunla yasaklanması daha baştan Mehmed Cavid Bey'in de dediği gibi "amelenin kollarını ve ayaklarını bağlamak"tır (Ökçün, 1982:151). Birbiriyle uyum içerisinde olmayan bu çelişkili maddeleri nedeniyle Tatil-i Eşgal Kanunu, Türkiye çalışma ilişkileri tarihinin en çok tartışılan kanunlarından biri olmuştur. Yasanın çıkarılış amacının II. Meşrutiyet'in ilanı ile birlikte kamuya yönelik işletmelerde artan işçi hareketlerini engellemek olduğunu yukarıda belirtmiştik. 1909-1915 tarihleri arasında ağırlıklı olarak yasa kapsamı dışında kalan işletmelerin bulunduğu dokuma, gıda, sanayi ve madencilik işkollarında toplam 38 grev düzenlenmiştir. Savaşlar, sıkıyönetim ve İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin (İTC) otoriter tutumunun etkileriyle 1912 ve 1913 yıllarında üçer grev ve 1914-1915 yıllarında ise birer grev gerçekleşmiştir (Güzel, 2016: 65-66). Savaş yılları olan 1915 ve 1919 yılları arasında ise grev hareketine rastlanmamıştır. 1919 yılında yeniden grev hareketlerinde artış görülmüş ve 1919-1922 yılları arasında demiryolu taşımacılığı başta olmak üzere toplam 19 grev tespit edilmiştir (Güzel, 2016: 109).

1908 Nisan ayından II. Meşrutiyet'in ilan edildiği 1908 Temmuz ayına kadar dört ay içinde toplam 29, 1908 Temmuz ayından 8 Ekim 1908'de Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat çıkana kadar ise toplam 103 grev tespit edilmiştir (Güzel, 2016: 35-35). Buna karşılık 1909-1915 yılları arasında ise 38 greve rastlanmıştır. Kuşkusuz Güzel'in de ifade ettiği gibi (2016:66) döneme ilişkin birincil kaynakların incelenmesiyle bu sayıların artma olasılığı vardır. Ancak II. Meşrutiyet'in ilan edildiği 1908 Temmuz ayından 8 Ekim 1908'de Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat çıkana kadarki dört ay ve Kanun çıktıktan sonraki 6 yıl içinde tespit edilebilen grev sayılarına baktığımızda grev sayılarında oransal olarak ciddi bir düşüş yaşandığı yorumunu yapabiliriz. Bu yönüyle baktığımızda 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu'nun, işçilerin örgütlenbilmesi ve toplu hareket edebilmesi için gerekli olan sendikaları yasaklayarak, grevi daha baştan etkisiz hale getirdiğini söylemek mümkündür.



Tatil-i Eşgal Kanunu'nun greve ilişkin hükümleri 1936 tarihli ve 3008 sayılı ilk İş Kanunu kabul edilene kadar yürürlükte kalmış olmasına rağmen tek parti yönetiminin çalışma hayatına yönelik baskıcı tutumu 1936'ya kadar yapmış olduğu bazı düzenlemeler ile kendini göstermeye başlamıştı. Bunlardan biri 1925 yılında kabul edilen Takrir-i Sükûn Kanunu'dur.⁶ Makal'ın tek parti yönetiminin oluşmasında önemli dönüm noktalarından biri olarak tarif ettiği bu kanun (1999: 161), hükümete ülkenin sosyal düzeni ile huzur ve sükûnunu ve güvenlik ve asayişini bozan ya da bozmaya yeltenerek tüm örgüt kuruluş, yayın, gösteri ve eylemleri Cumhurbaşkanı onayıyla yasaklama yetkisi veriyordu.⁷ 1925 tarihli Takrir-i Sükûn Kanunu, doğrudan çalışma ilişkileri alanına yönelik düzenlemeler yapmasa da yürürlükte kaldığı dört yıl boyunca hükümete verdiği olağanüstü yetkiler, özellikle 1923-1925 yılları arasında İstanbul'da canlı olan işçi hareketlerinin bastırılması amacıyla kullanıldı. Hükümetin politikalarına destek vermesine rağmen *Aydınlık*, *Yoldaş* ve *Orak-Çekiç* gibi sol ve muhalif yayınlar kapatıldı ve *Aydınlık* çevresinden çok sayıda kişi Ankara İstiklal Mahkemesi'nde yargılanarak mahkum edildi (Makal, 1999: 336; Quataert ve Zürcher, 1998: 140). 1929'a kadar yürürlükte kalan Takrir-i Sükûn Kanunu ile yaratılan baskı dönemi sendikal faaliyetleri sınırlandırdı. Dönemin siyasal iklimi nedeniyle işçi örgütlenmeleri ve grevler zayıfladı.

3008 Sayılı İş Kanunu ile Başlayan Grev Yasağı Rejimi

1925 tarihli Takrir-i Sükûn Kanunu'nun baskıcı hükümlerine rağmen Tatil-i Eşgal'in greve ilişkin hükümleri 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu çıkana kadar yürürlükte kalmıştır. Tatili Eşgal'in yürürlükte olduğu bu dönemde, 1923-1936 yılları arasında özellikle yabancı sermaye elinde bulunan işletmelerde çok sayıda grev örgütlenmiştir. 1923-1936 yılları arasında gıda, ulaşım ve dokuma işkolları başta olmak üzere toplam 94 greve rastlanmıştır (Akkaya, 2010: 91). Bu veriler tek parti rejiminin baskıcı yıllarında dahi grev hakkının kısmen kullanılabilirdiğini göstermesi açısından önemlidir. 3008 sayılı İş Kanunu'nun 147. maddesi: "Bu kanunun meriyete girdiği tarihten itibaren, 1325 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu'nun İş Kanunu hükümlerine muhalif olan hükümleri mülgadır." demektedir. Bu ifade grevi kesin bir şekilde yasaklayan 3008 sayılı İş Kanunu ile çelişen 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu'nda yer alan greve ilişkin düzenlemelerin artık hukuken geçerli olmadığını açıkça belirtir. Türkiye çalışma ilişkileri tarihinin en önemli

6. 13 Şubat 1925 tarihinde Doğu Anadolu'da başlayan Şeyh Said İsyanını bastırmak için iki yıl süreyle çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu, 1927'de iki yıl daha uzatılarak 1929 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. Kabul tarihi: 4.3.1925, Resmî Gazete: 4.3.1925, Sayı: 87.

7. Üç maddeden oluşan Kanunun ilk maddesi şöyleydi: "İrticaa ve isyana ve memleketin nizam-ı ictimaisini ve huzur ve sükûnunu ve emniyet ve asayişini ihlale bâis bilumum (teşkilât ve tahrikat ve teşvikat ve teşebbûsat ve neşriyatı, Hükümet, Reiscumhurun tasdikıyla ve re'sen ve idareten men'e mezundur. İş bu ef'al erbabını Hükümet, İstiklâl Mahkemesi'ne tevdi edebilir."



hukuksal düzenlemelerinden biri olan 3008 sayılı İş Kanunu, ülkemizde emek evrenini bütünsel olarak düzenleyen ilk yasadır.⁸ Dönemin emek ve sermaye ilişkilerini siyasal ve iktisadi rejimin temel çizgileri çerçevesinde belirleyen yasa, Makal'ın vurguladığı gibi (1999: 387) bireysel iş ilişkileri alanında koruyucu, toplu iş ilişkileri alanında ise otoriter bir yaklaşıma sahiptir. Yasanın bu ikili karakteri dönemin devletçilik ve halkçılık ekseninde şekillenen ideolojisinin bir yansımasıdır.⁹ 3008 sayılı İş Kanunu'nun "Grev ve lokavt yasaklığı ve iş ihtilâflarının halli" başlıklı beşinci faslı (72-90. maddeler) toplu çalışma ilişkilerini ele almaktadır.

Yasanın 72. maddesinde yer alan " 'Grev' ve 'lokavt' yasaktır." hükmü ile grev ve lokavt açıkça yasaklanmıştır. Yasanın 73. maddesinde ise grev kapsamına giren fiiller ayrıntılı bir biçimde şöyle tanımlanmıştır:

"Elli kişiden az işçi bulunan işyerlerinde on işçinin ve elliden itibaren beş yüz kişiden az işçi çalışan işyerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar sayıda işçilerin ve beş yüz kişi ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştırılan işyerlerinde ise, en az yüz işçinin, gerek iş mukaveleleriyle önceden taahhüt etmiş olan [belirlenmiş olan] ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden [dayanarak] mer'i bulunan [yürürlükte olan] umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya bir kaç yerine, kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını işverene kabul ettirmek veyahut muayyen ve mer'i iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikına aid usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdile, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmaları 'Grev' dir.

Birinci fıkrada yazılı nisabları [sınırları] doldurmamakla beraber, aynı maksadlardan biri için, Her hangi bir işyerinde, en az üç işçinin dahi, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları yüzünden o işyerindeki faaliyet tamamen veya işin mahiyetine göre ehemmiyetli derecede kısmen atalete uğrarsa, bu hale sebep olan işçilerin işbu hareketleri de 'Grev' sayılır.

Çalıştıkları iş yerindeki iş şartlarına itirazları olmayıp da mahza [ancak] başka bir iş yerinde çıkan "toplulukla iş ihtilâfı,, nın oradaki işçiler lehine kotarılmasını sağlamak maksadile, yukarıda yazılı nisablarda işçilerin, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmaları dahi 'Grev' hükmünde tutulur."

Buna göre işyerindeki işçi sayısına göre belirli sayıda işçinin gerek daha önceden iş sözleşmeleri ile belirlenmiş çalışma koşullarını gerekse işin mahiyetine ve çalışma koşullarına veya yasal düzenlemelere dayanarak yürürlükte olan özel veya genel çalışma koşullarını veya bunların uygulanmasına ilişkin yöntemleri

8. Kabul Tarihi: 8.6.1936, Resmî Gazete: 15.6.1936, Sayı:3330.

9. 3008 sayılı İş Kanunu'nun kabul edildiği dönemin siyasal ve ekonomik yapısının yasaya yansımaları ve yasanın hükümlerinin çalışma ilişkileri açısından kapsamlı bir değerlendirmesi için bkz: Makal, 1999: 353-410.



kendi çıkarları doğrultusunda değiştirmek amacı ile grev yapmaları yasaklanmıştır. Görüldüğü gibi işçilerin birlikte iş bırakmalarının grev sayılması için aranan oran yaklaşık beşte bir olarak ifade edilmektedir. Diğer bir ifade ile işçilerin iş bırakma eylemi işin tamamıyla ve büyük oranda durmasına yol açmasa da işçilerin fiili grev olarak kabul edilmektedir. Yasa ikinci fıkrası ile birinci fıkranın getirdiği sayısal eşikleri ortadan kaldırarak aynı gerekçelerle en az üç işçinin hep birlikte ve birdenbire iş bırakmaları yüzünden işyerindeki faaliyetin tamamen veya önemli derece durmasına sebep olan eylemleri de grev sayarak en basit protestoları dahi yasaklamıştır. Üçüncü fıkra ise grev kapsamını daha da genişleterek başka bir işyerinde çıkan toplulukla iş ihtilafına destek vermek için kendi işyerinde iş bırakan işçilerin (bunu dayanışma grevi veya sempati grevi olarak adlandırmak mümkündür) eylemlerini de grev kapsamına alarak dayanışma grevlerini yasaklamıştır.

3008 sayılı İş Kanunu'ndaki bu grev yasağı çoğunlukla genel/mutlak bir grev yasağı olarak tanımlansa da kanunun kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçiler ile sınırlı bir yasak olduğuna ilişkin görüşler de mevcuttur.¹⁰ Yasanın, 2. maddesinin A fıkrası "Bu kanun, mahiyeti itibarile yolunda işliyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmağı icab ettiren işyerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların işverenlerine tatbik olunur." diyerek kanunun uygulama alanını günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren işyerleri ile sınırlıyordu. Teknik/lafzi yorumla İş Kanunu kapsamı dışındaki işyerlerinde veya kanunun grev saydığı eylemler dışındaki iş bırakmaların serbest olduğu söylenebilir. Ancak dönemin tek parti iktidarının işçi hareketlerine karşı aldığı otoriter ve baskıcı tutum Kanun'dan bir grev serbestliği yorumu çıkarmayı zorlaştırmaktadır. Diğer taraftan dönemin artan sanayileşmesiyle işçilerin yoğun olarak çalıştığı ve greve çıkma ihtimallerinin yüksek olduğu işyerleri hali hazırda İş Kanunu kapsamındadır. Dolayısıyla grev yasağının İş Kanunu kapsamı dışındaki işyerleri için geçerli olmadığına ve buralarda grev serbestliği olduğuna ilişkin yorumlar kanunun lafzi ile sınırlı olup, kanun koyucunun amacı ile dönemin toplumsal, siyasal ve ideolojik ortamı dikkate alındığında pratikte gerçekçi değildir. Nitekim Oğuzman da (1967: 17-18) "...grevin asıl söz konusu olacağı endüstri iş yerlerinin İş Kanunu'nun şumulüne girdiği düşünülürse, bu kanunla açılan devri tam bir grev yasağı devri olarak vasıflandırmanın kabil olduğu" yani grev yasağının kapsamının daraltılamayacağı görüşündedir.

Bu görüş Kanun'un 75. maddesi ile de pekişmektedir. 3008 sayılı İş Kanunu'na göre işçi, "Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan" kimsedir (madde 1). Bu maddeye göre İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışan ancak işçi tanımına girmeyen kişilerin greve çıkması halinde ne olacağı konusu da Kanun'un 75. maddesi ile açıklığa kavuşturulmuştur: " 'Grev' ve 'Lokavt' hallerine müteallik 73 ve 74 üncü maddelerin hükümleri, işbu kanunun tatbik olunduğu işyerlerinde, 1 inci maddenin 'işçi' tarifi

10. Makal, 2002: 257; Saymen, 1954: 344-345; Talas, 1961: 320.



çevresine girmeyecek tarz ile çalışmakta olan müstahdemler hakkında dahi caridir.” Bu madde ile İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışan ancak işçi tanımına girmeyen çalışanların da greve çıkması yasaklanmıştır. Böylece Kanun’un amacının mutlak bir yasak olduğunu söylemek olanaklıdır.

Kanun’un 127-130. maddelerinde ise greve katılanlara ve ön ayak olanlara uygulanacak cezai ve hukuki yaptırımlar düzenlenmiştir. Greve çıkanlara çalıştıkları kurumun mahiyetine ve grevde verdikleri zarara göre farklı oranlarda para ve hapis cezası öngörülmüştür. Böylece 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu ile başlayan sınırlı bir grev özgürlüğü rejiminden grevin açık bir biçimde yasaklanarak cezai yaptırımların öngörüldüğü grev yasağı rejimine geçilmiştir (Makal, 1999: 400-401).

Bireysel iş ilişkileri alanındaki koruyucu düzenlemelerine karşılık toplu iş ilişkileri alanındaki otoriter ve yasağcı düzenlemeleri ile CHP Genel Sekreteri Recep Peker’in “bir rejim kanunu”¹¹ olarak nitelendirdiği 1936 tarihli İş Kanunu, Gülmez’e göre devletin çalışma ilişkileri alanında da temel aktör olarak yer almak istemesinin bir belgesiydi (1998: 89-90). 1931 CHP Kurultay’ında siyasal düzenin tek partili bir rejim olduğu belirtilmiş ve “Türkiye Cumhuriyeti halkının ayrı ayrı sınıflardan mürekkep” olmadığı, “sınıf mücadelesi yerine içtimai nizam ve tesanüt temin” etmeyi amaçladığı ifade edilmiştir.¹² Bu yaklaşıma göre işveren, bir evladı olarak gördüğü işçisini bireysel iş ilişkileri alanında koyduğu koruyucu düzenlemeler ile koruyacak ve haksız yere baskı yapamayacaktı. Grev ve lokavt ise yasaklanmıştı çünkü işçi ve işverenler arasında çıkacak uyuşmazlıklar devletin hakemliği ile çözülecekti (Makal, 1999: 367-368). Bu yaklaşım yukarıda grev yasağı rejimlerinin uygulandığı sistemlerin özelliklerinden bahsederken belirttiğimiz yaklaşımla birebir örtüşmektedir.

Grevi yasaklayan 3008 sayılı İş Kanunu iş uyuşmazlıklarının çözümü için zorunlu tahkim sistemi getiriyordu (madde 76-90). Kanun’un 77. maddesinde “tek başlı iş ihtilafları” ve “toplulukla iş ihtilafları” şeklinde iki şekilde düzenlenen iş uyuşmazlıkları, grev yasağı rejiminin hüküm sürdüğü 1936-1963 yılları arasında işçilerin en önemli hak arama yollarından biri olmuştur. “Tek başlı iş ihtilafları” işçilerin ayrı ayrı kendi menfaatleri için işverenle aralarında çıkan bireysel iş uyuşmazlıklarına verilen addır. “Toplulukla iş ihtilafları” ise Kanun’daki ifadesiyle “herhangi bir işyerindeki umum işçi sayısının on kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlık[k]”tır. Kanun’un 78. maddesine göre işyerindeki işçi sayısına göre seçilecek işçi temsilcileri ile işverenler arasında anlaşma sağlanamaması halinde uyuşmazlık İl Hakem Kurulu’na taşınır. Taraflar, İl Hakem Kurulu’nun vereceği karara itiraz etme hakkına sahiptir. Tarafların itirazı durumunda ise uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu’na (YHK) taşınır. YHK’nin kararları kesindir ve karar Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girer. 3008 sayılı İş Kanunu’nun özgün halinde iş ihtilafı çıkarma hakkı yalnızca işçi temsilci-

11. TBMM Zabıt Ceridesi, Cilt:12, 75. İçtima, 8.6.1936, s.83.

12. CHF Nizamnamesi ve Programı, 1931, s.32.



lerine verilmişti. CHP iktidarının son aylarında çıkarılan 1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla¹³ İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle (78. madde) iş ihtilafı çıkarma yetkisi işçi temsilcileri yanında sendikalara da tanındı. Bu değişiklikle aynı zamanda işçi temsilcilerine görevleri nedeniyle işten çıkarılmaları halinde iş güvencesi de getirilmiştir.¹⁴ Bu iki değişiklik hem sendikaların etkinlik alanını artırmış hem de işçi temsilcilerine getirdiği iş güvencesi nedeniyle uyuşmazlık çıkarma sürecinde daha özgür davranmalarını sağlamıştır. Nitekim bu değişikliklerin ardından 1950 sonrası çıkan iş ihtilaflarının sayısında önemli bir artış yaşanmıştır. 1936-1950 arası dönemde Yüksek Hakem Kurulu'na ulaşan uyuşmazlık sayısı 42 iken, 1951-1963 yılları arasında bu sayı 1509'a yükselmiştir (Akçay, 2010: 46).

5018 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Çok Partili Dönemde Grev Tartışmaları

3008 sayılı İş Kanunu ile başlayan grev yasağı dönemi 1947 tarihli ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun¹⁵ ile devam etmiştir. 5018 sayılı Kanun, Türkiye Cumhuriyeti dönemi çalışma ilişkileri tarihinde sendikal örgütlenme hakkını doğrudan düzenleyen ilk yasadır. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu¹⁶ ile getirilen "sınıf adına ve esasına dayalı" dernek kurma yasağı 1946 yılında 4919 sayılı Kanun'la¹⁷ yapılan bir değişiklikle kaldırıldı. Yasağın kalkmasıyla çok sayıda sendikanın kurulduğu *sendika özgürlüğü rejimi* dönemi Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde 1946 *Sendikacılığ*¹⁸ olarak anılır. Bu altı aylık *sendika özgürlüğü rejimi* döneminde sendikaların ulaştıkları örgütlenme düzeyi ve sosyalist partilerle kurdukları ilişkiler CHP iktidarında bir tedirginlik yaratmış ve Cemiyetler Kanunu dışında sendikaların kuruluşlarını ve faaliyetlerini düzenleyerek yasal çerçeveye oturtan özel bir sendikalar kanunu yapılması gerekliliği gündeme gelmiştir. 5018 sayılı Kanun'un çıkmasıyla *sendika özgürlüğü rejimi* döneminden *sendika hakkı rejimi* dönemine geçilmiştir (Makal, 2002: 223).

5018 sayılı Kanun, sendika hakkını düzenlerken, grev konusunda 3008 sayılı İş Kanunu'nda yer alan yasağı ağırlaştırmıştır. 5018 sayılı Kanun ile, 3008 sayılı Kanun'da yer alan grev yasağına ilişkin yaptırımlar daha da ileri götürülerek greve teşvik ve teşebbüs de cezai yaptırıma bağlanmıştır (madde 7):

13. Kabul Tarihi: 25.1.1950, Resmî Gazete: 31 Ocak 1950, Sayı: 7420.

14. "İl hakem kurulunca temsilci işçinin işinden çıkarılmamasına karar verilirse uyuşmazlık tarihinden başlamak üzere ve kanuni temsilcilik süresinin devamınca iş gördürülmemiş olsa bile, temsilci işçinin ücreti ve sair bütün hakları işveren tarafından ödenir." (5518, 78/B)

15. Kabul Tarihi: 20.02.1947, Resmî Gazete: 26.02.1947, Sayı: 6542.

16. Kabul Tarihi: 5.6.1946, Resmî Gazete: 10.6.1946, Sayı: 6329.

17. 4919 sayılı Kanun, Kabul Tarihi: 5.6.1946, Resmî Gazete: 10.6.1946, Sayı: 6329.

18. "1946 Sendikaları/Sendikacılığı terimi Cemiyetler Kanunu'nda Haziran 1946'da yapılan değişikliğin ardından Türkiye Sosyalist Partisi (TSP) ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (TSEKP) tarafından örgütlenen ve önemli bir bölümü 16 Aralık 1946'da İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı tarafından kapatılan sendikaları ve bu sendikaların anlayışını ifade etmek için kullanılmaktadır." Çelik, 2010: 86. 1946 Sendikacılığı hakkında detaylı bir değerlendirme için bkz: Çelik, 2010: 85-112.



“...sendika yönetim kurulu üyeleriyle sendika idaresinde ödevli olanların İş Kanunu'na göre suç sayılan grev, lokavt fiillerine teşvikte bulunmaları veya bu fiillere teşebbüs edilmesi hallerinde bu hareketlerin istilzam ettiği ceza hükümleri mahfuz kalmak şartıyla sendika, mahkeme kararıyla, üç aydan bir seneye kadar geçici veya devamlı olarak kapatılır.”

5018 sayılı Sendikalar Kanunu sendikaların kurulmaları ve faaliyet göstermelerini hukuki güvence altına almış olsa da gerek devam ettirdiği ve ağırlaştırdığı grev yasağı ile gerek kurulacak olan örgütlerin faaliyetlerine getirilen sınırlamalar¹⁹ ile dönemin, sınıfların varlığını yeni kabul eden fakat sınıf mücadelesi fikrini reddeden ve işçi ve işveren uyuşmazlıklarında devletin hakemliğini esas alan paternalist/vesayetçi yapısına uygun bir nitelik göstermektedir. Nitekim dönemin Çalışma Bakanı Sadi İrmak 5018 sayılı Kanun'da grev yasağının devam etmesini şu sözlerle savunmaktadır (Çalışma, Sayı:15, 1947: 58-59):

“Arkadaşlar gerek grev gerek lokavt bir bakımdan bir sınıfın kendi vasiyetiyle ihkakı hak²⁰ etmesi demektir. Yani amele sınıfı, sayısına, patron ise sermayesinin azametine güvenerek fikirlerini ve emellerini muhalif tarafa empoze etmeleri manasına gelir. Bu, şüphesiz liberal ekonomi rejimlerinde belki yerinde bir tedbirdir. Çünkü liberal rejimlerde malumunuz olduğu veçhile devlet ekonomik ve sosyal faaliyetlere aktif olarak müdahale etmez. Sınıflara kendi aralarında davalarını halletmek imkanını verir. Memleketimizde de liberal bir rejim takip etseydik bu rejimin tabii haklarını tanımamız icab ederdi. Fakat biz devletçi bir rejime sahibiz, gerek Cumhuriyet Halk Partisinin ana prensibinde, gerekse muhterem muhaliflerimizin programlarında da devletçilik ana prensip olarak yer tutmuş bulunuyor, böylece, bu görüşle grevin memnuiyetini devam ettirmekte bir hak ve mantık vardır. Çünkü devlet, burada sınıflar arasında çıkan ihtilaflarda hakem olmayı kabul etmiş bulunuyor. Biliyorsunuz ki İş Kanununda uzlaştırma ve tahkim etme hükümleri vardır. Uzlaştırma yaptık, olmadı, bunun üzerinde tahkim çaremiz vardır. Bu tahkim mecburidir. Evvela, vilayetlerde hakem kurullarımız vardır, bunlar karar verirler ve nihayet, Ankara'daki Yüksek Hakem Kurulu kati kararını verir. Yani, Devlet birçok menfaatleri tevzin etmeği bir vazife olarak, İş Kanununda kabul etmiş bulunuyor.”

19. Bu yasak ve sınırlamalar yasanın 5. maddesinde belirtilmiştir: “İşçi ve işveren sendikaları, sendika olarak, siyasetle, siyasi propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle iştigal edemezler ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamazlar. Sendikalar milli teşekküllerdir. Milliyetçiliğe ve milli menfaatlere aykırı hareket edemezler. Bakanlar Kurulu kararıyla her türlü milletlerarası teşekküllere iştirak edebilirler.”

20. Vurgu bize aittir. İlhak-ı Hak kişinin hakkı gördüğü şeyi kendi kendine, bazen zorla ve şiddet kullanarak alması anlamına gelmektedir.



Sadi Irmak grevi *ihkak-ı hak* olarak tabir ederken, 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki uzlaştırma sürecine dikkat çekiyor, devletin hakemliğini esas aldıklarının altını çiziyor ve grevin liberal rejimlere özgü olduğunu savunuyordu.

Çelik, grev yasaklı sendikalaşmanın bir hak olarak tanındığı 1947 *sendikacılığ*ı dönemini, 1960'lara kadar önce Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) sonra Demokrat Parti (DP) tarafından şekil verilen bir sendikal anlayışla uzun yıllar Türkiye sendikal hareketine damga vuracak vesayet sendikacılığının inşa dönemi olarak tarif eder (2010: 192-193). Türkiye'de grev 1960'lara kadar yasak olmasına rağmen, grev tartışmaları 1940'ların sonları ve 1950'ler boyunca hem siyasetin hem de sendikal hareketin gündeminde önemli bir yer tutmuştur. Bu dönem grev meselesi CHP ve DP arasındaki temel ayrışma noktalarından biridir. CHP döneminde kabul edilen ve grev yasağını koruyan ve genişleten 5018 sayılı Sendikalar Kanunu mecliste görüşülürken, DP milletvekilleri grev yasağına karşı çıkarak, sınırları yasayla belirli bir grev hakkının tanınması gerektiğini savunmuşlardır. DP İstanbul milletvekili Fuad Köprülü meclis konuşmasında demokratik bir sendikacılık için grev hakkının tanınması gerektiğini, grevsiz bir Sendikalar Kanunu'nun "gösterişten ibaret" olacağını söylemektedir:²¹

"Bugün hiçbir demokratik memleket yoktur ki, sendika dendiği zaman grev hakkı, amelenin elinde müdafaa vasıtası olarak kullandığı grev hakkı kabul edilmiş olmasın. (...) Bugün biliyoruz ki, gerek serbest bir iktisat sistemi takip eden Amerika'da gerek sosyalist bir rejimi olan İngiltere'de ve gerekse dünkü ve bugünkü Fransa'da grev hakkı mevcuttur. Ve bu hak tanınmadıkça orada demokratik manada sendika ve amele hürriyetinin mevcut olduğu asla iddia edilemez. (...) Eğer grev hakkı tanımıyorsak, kabul etmiyorsak, Sendikalar Kanununun hikmeti vücudu olamaz. Bu sadece gösterişten ibaret kalır, mantıksızlıktan ibaret kalır."

Demokrat Parti'nin grev hakkı savunuculuğu parti programında da yer bulur. DP, 1949 yılında parti programının 7. maddesini: "Bütün bu meslek ve tesanüt şekillerinin manevi şahsiyet olarak her türlü siyasi tesir ve maksatlar dışında kalmaları şartıyla, işçi sendikalarının grev hakkının tanınması fikrindeyiz" şeklinde değiştirerek grev hakkına programında yer vermiştir (Türkiye'de Siyasi Dernekler II, 1950: 170). Kanun'un meclis görüşmeleri sırasında DP'nin grev hakkı savunusuna CHP'li vekiller, komisyon sözcüleri ve Çalışma Bakanı Sadi Irmak şiddetle karşı çıkıyor ve grevin yasak olmasının sendika hürriyetine aykırı olmadığını söylüyordu. Grev yasağını savunan gerekçeler büyük ölçüde, Irmak'ın yukarıda alıntılıdığımız, grevi *ihkak-ı hak* olarak gören devletçilik yaklaşımı etrafında toplanıyordu.²²

21. TBMM Tutanak Dergisi, Dönem VIII, Cilt:4, Toplantı:1, Kırk Yedinci Birleşim, 20 Şubat 1947, s.306.

22. 1947 tarih ve 5018 sayılı Sendikalar Kanunu görüşmeleri esnasındaki tartışmalara ilişkin kapsamlı bir



Demokrat Parti'nin 1950 öncesinde muhalefetteyken grev hakkının tanınmasına ilişkin sergilediği olumlu tutum, 1950 seçimleriyle iktidara geldiğinde değişmeye başlamıştı. DP iktidar olduğu on yıllık dönem içerisinde (1950-1960) bireysel işçi haklarına ilişkin kimi düzenlemeler yaparken, sendikal haklar konusunda ise CHP'nin *devletçi* yaklaşımını sürdürmüştür. DP hükümete geldikten sonra, CHP'nin iktidardayken öne sürdüğü iddialarla grev hakkına karşı çıkıyor ve DP Çalışma Bakanı Hayrettin Erkmén "Grev hakkının tüm kapıları açacak bir anahatar olduğuna kani değiliz" diyordu (Gece Postası, 29.4.1953). 1950 öncesi dönemde grev hakkına parti programında yer veren DP, 1950 sonrasında ve özellikle 1954 sonrası dönemde grev hakkını tanımak bir yana işçi hareketlerini denetim ve baskı altına alacak pek çok girişimde bulunmuştur.²³

1953 yılına gelindiğinde ise iki parti arasındaki roller tamamen değişmiş gibiydi. Demokrat Parti'de grev aleyhine dönen yaklaşım, CHP'de grev lehine dönmüştü. 1950'ye kadar grev yasağını savunan, sınıfların ve sınıf mücadelelerinin varlığını reddeden CHP, 1950'den sonra muhalefet konumuna geldiğinde artık değişik toplum kesimlerine kulak verme zorunluluğu hissediyordu (Makal, 2002: 79). Timur'un ifadesiyle "CHP çok partili hayatta çeşitli sınıf ve zümreleri kazanmak için DP ile çetin bir rekabete girmişti." (1994: 63). CHP'nin 22 Haziran 1953'te toplanan Onuncu Kurultay'ında kabul edilen parti programında bu konuda çeşitli adımlar atıldığı görülmektedir. Ekonomik ve sosyal sorunlara ağırlık verilen programda o güne kadar şiddetle karşı çıkılan grev hakkı (madde 38) da yer alıyordu (Makal, 2002: 80):

"Partimiz işçi haklarının korunmasını ve ihtilaflarının hallini sağlayacak tedbirlere önem verir. Bu meyanda, tahkim müessesinin geliştirilmesi lüzumuna kanidir. İşçi ile işveren arasındaki anlaşmazlık tahkim kurullarında hal olunamazsa; vatan müdafasını ve geniş ölçüde vatandaş sağlığını ve memleket asayişini bozmamak kayı ve şartları altında işçiye grev, buna karşılık da işverenlere iş kanunları hükümleri dairesinde lokavt hakkını tanır."

CHP 1950'ler boyunca grev konusunda yeni girişimlerde bulunmuştur.²⁴ 1956 yılında İİSB'yi ziyareti sırasında İsmet İnönü, grev hakkının geç kalınmış meselelerden biri olduğunu ve CHP'nin grev hakkının tanınması için çalışacağı taahhüdünü veriyordu (Çelik, 2010: 206). İnönü 1956 yılında bütçe görüşmeleri sırasında grev hakkını vermenin zamanı geldi diyerek bu konudaki net tutumunu ortaya koymuştur (CHP, 1958: 17). Yine İsmet İnönü'nün 18 Kasım 1958'de yaptığı

değerlendirme için bkz: Gülmez, 1995: 248-287.

23. Demokrat Parti döneminde sendika ve sendikacılara yönelik baskılar İstanbul Üniversitesi İktisat ve İktisadiyat Kürsüsü tarafından 1948 yılında başlatılan Sosyal Siyaset Konferanslarının engellenmesine kadar varmıştır. DP'nin iktidarı boyunca sendikalar ve sendikacılarla ilişkilerine ilişkin kapsamlı bir değerlendirme için bkz: Çelik, 2010: 212-233.

24. Bu girişimler için bkz: Turgay, 2012: 39-47.



bir basın toplantısında “Grev hakkı... gibi medeni dünyaca kabul edilmiş insan hakları Türk vatandaşlarına sağlanmalıdır.”, “grevsiz sendika kötürümdür” gibi beyanları (Güzel, 1993: 213-214), CHP'nin grev hakkına ilişkin tutumundaki değişimi görmemiz açısından önemlidir. Son olarak CHP 1959 yılında hazırladığı İşçi ve İşveren Mesleki Teşekkülleri Kanunu Projesi ile grev ve lokavtı sendikaların faaliyetleri arasında sayıyordu (CHP, 1959: 53).

Grev hakkı 1950'ler boyunca çalışma ilişkilerinin en çok tartışılan meselelerinden biri olmuştur. 1960'a kadar süren Demokrat Parti hükümeti dönemi boyunca 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki grev yasağı rejimi devam etmiş ve grev bir hak olarak tanınmamıştır. Grev yasağı rejimi dönemi boyunca işçiler, iş uyuşmazlıklarını çözmek için 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki uzlaştırma sürecine sık sık başvurmuşlardır. Koçak'ın da vurguladığı gibi “Bu ihtilafları çıkarmak ve yürütmek sonucundaki maddi kazanımlar hangi boyutta olursa olsun örgütlü işçiler için muazzam bir eğitim ve özgüven sağlamıştır.” (2008: 77). Özellikle 1950'ler, işçilerin iş ihtilafı çıkarma mekanizması aracılığıyla elde ettikleri kazanım ve tecrübelerle grev hakkına ilişkin farkındalık geliştirdikleri bir dönemdir.

1930'lardan sonra dönemin tek parti iktidarının giderek otoriterleşmesi, “rejim kanunu” olarak nitelendirilen 3008 sayılı İş Kanunu'nun grevleri yasaklaması, II. Dünya Savaşı koşullarının yarattığı 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu'nun²⁵ etkisi ile işçi hareketleri çok azalmış ancak yine de 1937-1959 yılları arasında 51 grev tespit edilmiştir. 1936 sonrası grevlerden 17'si 1937-1950 yılları arasında CHP iktidarı döneminde; 34'ü ise 1951-1959 DP iktidarı döneminde gerçekleşmiştir.²⁶ Cumhuriyet'in kuruluşundan grev yasaklı rejimin sonu olan 1959 tarihine kadar ise toplam 145 grev gerçekleşmiş,²⁷ bu grevlerin 94'ü 1923-1936 tarihleri arasında olmuştur (Akkaya, 2002: 168). Makal, bu dönem içerisinde gerçekleşen grevleri, yasal bir nitelik taşımadıkları için istatistiksel olarak saptamaya dönük çalışmalar olmadığı için en önemli birinci el bilgi kaynağının günlük gazeteler olduğunu söyler (2002: 315). Ancak Karpat'ın 1946-1950 dönemi için belirttiği gibi “o tarihlerde basın, işçi grevleri gibi ‘tehlikeli’ olayları bildirmek konusunda çekingen davrandığı için bu konuda güvenilir bilgi elde etmek bir hayli güçtür.” (2010: 399). Bu saptama Demokrat Parti'nin iktidar ol-

25. Kabul Tarihi: 18.1.1940. Resmî Gazete: 26.1.1940, Sayı: 4417. 1940-1945 döneminin en önemli iktisadi kanunu olan Milli Korunma Kanunu (MKK), “Fevkalade hallerde Devletin bünyesini iktisad ve milli müdafaa bakımında takviye maksadile” çıkarılmıştı. Bakanlar Kurulu'na geniş yetkiler veren bu kanun sayesinde iktisadi hayatın farklı alanlarına yönelik düzenlemeler yapıldı. MKK'nin çalışma ilişkileri açısından önemi, çalışanları koruyucu pek çok hükmü askıya alarak İş Kanunu'nun pek çok maddesinin uygulanma imkanını ortadan kaldırmış olmasıdır. MKK'nin çalışma hayatına etkilerine ilişkin kapsamlı bir değerlendirme için bkz: Makal, 2007: 163-207.

26. 15 Temmuz 1954 günü altı yüzden fazla liman işçisinin ücretlerine zam yapılmadığı gerekçesiyle greve gittiği İzmir Liman İşçileri Grevi dönemin en önemli grevlerinden biridir. Grev yaptıkları gerekçesiyle 557 işçinin yargılanmasına ve sendikalarının kapatılmasına neden olan grev sonrası, işçiler ve sendikalar grev hakkı kampanyalarını yükseltmişlerdir. 1954 İzmir Liman İşçileri Grevi için bkz: Makal, 2007:294.

27. 1923-1960 arası dönemde gerçekleşen grevlerin işkollarına göre yapılmış bir sınıflandırması için bkz: Akkaya, 2002: 173.



duğu, grevin komünistlik ve vatan hainliğiyle eş değer tutulduğu 1950'li yıllar için de geçerli olsa gerektir. Tüm bu nedenler göz önüne alındığında grev yasağı rejiminde işçilerin tespit edilenden daha fazla greve çıkmış olma ihtimalleri oldukça yüksektir.

Greve Anayasal Güvence

1960 yılı Türkiye'de hem siyasal özgürlükler hem de ekonomik ve sosyal haklar bakımından dönüm noktası sayılabilecek bir yıldır. Türkiye'de sosyal politikanın ve çalışma ilişkilerinin gelişimine ivme kazandıran en önemli olgulardan biri olan ve 1961 Anayasası ile hukuk teorisinde "ikinci kuşak haklar" olarak bilinen "sosyal haklar"a geniş biçimde yer verilmiştir. Sosyal hakların doğrudan Anayasa ile tanınması sosyal hak yasalarının çıkarılması işini bir anayasal yükümlülük haline gelmesi demektir (Tanör, 1978:146). 1961 Anayasası ile toplu haklar dediğimiz sendika, grev ve toplu sözleşme hakkı ilk kez birlikte tanınarak sendikal hakların kurumsallaşması yolunda önemli bir adım atılmıştır. Grevli, toplu sözleşmeli sendika hakkı Anayasal güvence altına alınmış böylece Türkiye'de grev hakkı rejimi dediğimiz dönem başlamıştır. 1961 Anayasası 46. maddesi ile ayrımsız bütün çalışanlara (memurlar dahil) sendikalaşma hakkı tanıyarak Türkiye'de sendikalaşma hakkına kapsamlı bir anayasal güvence getirmiştir. Toplu sözleşme ve grev hakkı ise Anayasa'nın 47. maddesi ile düzenlenmiş ve ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve düzenlemek amacıyla işçilere özgülenmiştir:

"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."

Anayasada grevin kapsamı, sendikalaşma hakkının aksine, kişi ve amaç yönünden sınırlandırılmıştır. Tüm çalışanlara değil yalnızca işçilere tanınan grev hakkı, işçilerin işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla yapılabilecektir. Diğer taraftan grev hakkına açıkça yer verilen Anayasada lokavt yer almamış, madde metninde yalnızca "işverenlerin hakları" ifadesi ile yetinilmiştir.²⁸ Bu nüans, Anayasa'nın liberal perspektiften uzak, işçiyi koruyucu bir yaklaşım benimsediğinin göstergesidir. 1961 Anayasası ile güvence altına alınan sendikal hakların yasal bir düzenlemeye dönüşmesi iki yıllık bir gecikmeyle gerçekleşmiştir. 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir.²⁹ 275 sayılı Yasa'nın detaylarına girmeden önce Anayasa'nın yürürlüğe girdiği 1961 ile sendi-

28. Anayasa hazırlık görüşmeleri sırasında Temsilciler Meclisi tasarılarında lokavta ilişkin tartışmalar için bkz: Turgay, 2012:98-106.

29. Kabul Tarihi: 15.07.1963, Resmî Gazete: 24.07.1963, Sayı: 11462. Bu çalışmanın kapsamı gereği 274 sayılı Kanun'un detaylarına girilmeyecektir ancak 274 sayılı Kanun'un sendikal örgütlenme özgürlüğü bakımından 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'na göre oldukça özgürlükçü ve kapsayıcı bir yaklaşıma sahip olduğunu belirtmek gerekir. 274 sayılı Kanun'un kapsamlı bir değerlendirmesi için bkz: Talas, 1992:155-166.



kal yasaların çıktığı 1963 tarihleri arasında gerçekleşen işçi eylemlerine bakmak, Türkiye işçi sınıfının yıllardır beklediği grev hakkının yasal olarak tanınması için gösterdiği mücadeleyi anlamamız açısından önemlidir.

Grev Yasağı - Grev Hakkı Muğlaklığında İşçi Eylemleri: 1961-1963

Grev hakkının 1961 yılında Anayasa ile tanınması ile 1963 yılında yasal düzenlemeye kavuşması arasında geçen iki yıllık zaman dilimi, işçilerin ve sendikaların grev hakkının bir an önce müdahalesiz bir biçimde yasalaşması için verdikleri mücadelelerle geçmiştir. Bu dönem bir yandan 3008 sayılı İş Kanunu'ndaki grev yasağı rejiminin devam ettiği bir yandan da Anayasa ile grev hakkının tanındığı ilginç bir dönemdir. Ancak Anayasal güvence işçilerin mücadelelerini yükseltmelerine ve siyasallaşmalarına olanak vermiş ve Çelik'in ifadesiyle "Türkiye işçi sınıfı tarih sahnesine çık[mıştır]" (2010: 363). Düşük ücretler ve kötü çalışma koşulları yanında grev yasasının bir an önce çıkarılması bu dönem işçi eylemlerinin odağındaydı. Fişek'in araştırmasına göre sendikal yasalar çıkmadan 1961-1963 döneminde 10 grev, 6 oturma grevi, 7 sakal grevi, 12 sessiz yürüyüş, 5 miting ve gösteri gerçekleştirilmiştir (1969: 57).

Bu eylemler arasında en çok iz bırakan ve Türkiye işçi sınıfı tarihinde bir dönüm noktası olarak anılan Saraçhane Mitingi'dir. İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB) tarafından Saraçhanebaşı'nda yapılan, TİP'li sendikacıların da etkin rol aldığı ve yaklaşık 100 bin kişinin katıldığı miting, doğrudan siyasal iktidara yönelik ve siyasal taleplerin dile getirildiği, işçi sınıfının iktisadi bir kategori olmanın ötesinde sosyal ve siyasal olarak sınıf haline gelmekte olduğunu ortaya koyan bir miting olmuştur (Koçak ve Çelik, 2016: 655). Saraçhane Mitingi işçilerin anayasada yer alan toplu sözleşme ve grev haklarının yasal düzenlemeye kavuşmasını sağlamak için yaptıkları eylemlerin en önemli ve kitlesel olanıdır (Ünsal, 2002: 72). İİSB Başkanı Avni Erakalın'ın miting kararının alınma gerekçesi için yaptığı açıklama mitingin siyasal yönünü anlamak açısından önemlidir (Öncü, 3 Aralık 1961):

"Hükümet programında en mühim işçi konusu olan grev hakkının tahditsiz ve kısa zamanda kanunlaşacağına dair kesin bir ifade bulunmadığını dikkate alarak yeni hükümetin çalışmalarına ışık tutmak amacıyla 31 Aralık Pazar günü taksim meydanında³⁰ bir açık hava mitingi yapmaya karar vermiş bulunuyoruz."

Miting "hükümet çalışmalarına ışık tutmak amacıyla" gerçekleştirilmek istenmekte yani doğrudan iktidarı hedef almaktaydı. 31 Aralık 1961'de onbinlerce işçinin katılımıyla gerçekleşen kitlesel mitingde, işçiler "sosyal adalet istiyoruz", "göbeğimiz yok ki kemer sıkalım", "maaş 350, kira 150 halimiz belli" gibi iktisadi talepler yanında "şartsız grev istiyoruz", "lütuf değil hak istiyoruz", "grevsiz sen-

30. İlk önce Taksim'de yapılmak istenen miting dönemin valisi Refik Tulga'nın engellemeleriyle Saraçhane'de yapılmıştır. Ayrıntıları için bakınız Koçak ve Çelik, 2016.



dika silahsız askere benzer”, “grevi suç sayan zihniyet suçludur” gibi grev hakkının bir an önce koşulsuzca yasalaşmasına ilişkin taleplerin yazdığı dövizler taşıyorlardı (Koç, 1998: 567). Bu dövizler arasında “kendilerine kötü sözler, yazılar yöneltilmesin diye” yani vatan hainliği ile suçlanmamak için “komüniste aramızda yer yok”, “komünizme düşmanız” gibi dövizler de yer alıyordu (Öncü, 1 Ocak 1962). Miting kürsüsünden seslenen Maden İş Sendikası Genel Başkanı Kemal Türkler: “...Vaatlere inanmıyoruz, tatbikat istiyoruz. Grev en tabii hakkımızdır, vermezlerse biz almasını biliriz.” (Koç, 1998: 567) diyerek işçi sınıfının kararlılığını dile getiriyordu.

Türkiye işçi sınıfı tarihinde bir dönüm noktası olan Saraçhane Mitingi ile işçiler “ilk defa ve böylesine azametli bir topluluk halinde bir araya toplanmış, davasını kendine yaraşır ağırbaşlılık içinde ortaya atıp, dağılmıştı.” (Kim, 3 Ocak 1962). İşçiler, politik bilinçlerinin sınırlılığına rağmen ilk defa bu kadar kitlesel bir biçimde taleplerini ortaya koyarak Türkiye’de işçi hareketinin yükselişini başlatmışlardır.

25 Kasım 1961 tarihinde 5 bine yakın Sümerbank işçisinin yalınayak yürüyüşü, 3 Mayıs 1962’de 5 bine yakın işsizın Ulus Meydanı’ndan TBMM’ye yürüdüğü Açların Yürüyüşü, 12-13 Ağustos 1962 tarihlerinde Yapı-İş Sendikasının Zonguldak Ereğlisi’nde düzenledikleri miting ve işten atmalara karşı protestolar ve 28 Ocak 1963’te başlayan Kavel Grevi³¹ dönemin belli başlı işçi eylemleridir (Fişek, 1969: 57). Çalışmanın kapsamı gereği dönemin bütün eylemlerine ayrıntılarıyla yer verilemeyecektir.³² Ancak bu tarihten itibaren sendikaların genel işçi eylemleri konusunda da oldukça cesur davrandıkları ve grev hakkının yasalaşması için genel greve varacak direniş örnekleri sergiledikleri görülmektedir (Çelik, 2010: 365).

275 Sayılı Kanun: Grev Hakkı Rejimi

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile Türkiye’de toplu pazarlığın neredeyse bütün unsurlarıyla kullanılabilir hale geldiği yeni bir dönem başlamıştır. 275 sayılı Kanun, 3008 sayılı İş Kanunu’nda yer alan grev yasağını kaldırmış ve Anayasa ile güvence altına alınan grev hakkını ayrıntılarıyla düzenlemiştir. Böylece Türkiye’de *grev yasağı rejimi* döneminden *grev hakkı rejimi* dönemine geçilmiştir. Kanun bu olumlu özellikleri yanında Anayasa’da yer almayan lokavt kurumuna yer vermesiyle dikkat çekmektedir (madde 18). Böylece Lokavt ülkemiz hukuk sisteminde ilk kez yasal güvenceye kavuşmuş oluyordu. 275 sayılı Kanun toplu iş sözleşmesinin nasıl yapılacağını, uyuşmazlık çıkması halinde bu uyuşmazlığın nasıl çözüleceğini, grev ve lokavtı düzenlemektedir. Yasa, toplu iş sözleşmesi görüşmelerini detaylı bir şekilde düzenlemiş (madde 1-13), bu görüş-

31. Dönemin hem niteliği hem de sonuçları itibarıyla en çok iz bırakan eylemlerinden biri Kavel grevidir. Grevin Anayasaya göre hak, kanuna göre yasak olduğu bir dönemde gerçekleşen bu grev, işçilerin ve sendikaların da vurguladığı gibi yasa dışı ancak anayasa içidir. 28 Ocak 1963’te başlayan grev 36 gün sürmüştür, “kanunsuz” bir grev olsa da kamuoyu desteği sayesinde meşru bir grev olarak benimsenmiştir. Grevin 275 sayılı yasanın kabulünü hızlandırdığı yönünde değerlendirmeler vardır. Kavel grevinin detayları için bkz: Aydın, 2010.

32. 1961-1963 dönemi işçi eylemlerinin kapsamlı bir değerlendirmesi için bkz: Turgay, 2017: 253-263.



meler sonunda anlaşma sağlanamaması durumunda önce bir uzlaştırma aşaması (madde 15-16), anlaşmazlığın devam etmesi halinde de greve çıkılabileceğini hükme bağlamıştır (madde 17-34). Grev iş uyuşmazlıklarının çözümünde en son başvurulacak yoldur. Yasa grevi şöyle tanımlamaktadır (madde 17):

“İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmaması için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.”

İşçilerin işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla ve bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve, kanuni grev; bu amacın dışında veya bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan greve, kanun dışı grev denilir.”

Yasa bu hükme uygun olarak yapılan grevleri kanuni grev, bu hükme ve hükümdeki mesleki amaca uygun olmayan grevleri ise kanun dışı grev olarak nitelmiştir. Yani siyasi ve dayanışma grevi gibi 275 sayılı Kanun'da yer almayan grevler, Yasa'ya göre grev sayılacak ancak kanun dışı grev hükümlerine tabi olacaktır.³³ Yasa yalnızca toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında çıkan uyuşmazlıklara ilişkin menfaat grevlerini değil, sözleşmenin uygulanması sırasında meydana gelebilecek uyuşmazlıklarda çıkan hak grevlerine de izin vermektedir (madde 19/2).³⁴

275 sayılı Kanun'a göre bazı hallerde ve bazı işyerlerinde grev yasaklanmıştır. Bu yasaklar Yasa'nın 20. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre savaş, genel ve kısmi seferberlik hallerinde grev yapılması yasaklanmıştır. Hastane, klinik, senatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane, aşı ve serum imal eden sağlıkla ilgili işyerlerinde (m.20/3), can ve mal kurtarma işleri, kamu tarafından yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtım işlerinde (m.20/4 ve 5) ve noterlik hizmetleri, eğitim-öğretim kurumları ve çocuk bakımevlerin-

33. 275 sayılı Kanun'da kanun dışı grevlerin sonuçları 29. maddede düzenlenmiştir. “1. Kanun dışı grev yapılması halinde, işveren, böyle bir grevin yapılması kararına katılan, böyle bir grevin yapılmasını teşvik eden, böyle bir greve katılan veyahut devam eden veya böyle bir greve katılmaya veyahut devamı teşvik eden işçilerin hizmet akitlerini, feshin ihbarına lüzum olmaksızın ve herhangi bir tazminat ödemeye mecbur bulunmaksızın feshedebilir. Kanun dışı bir grev yapılması halinde, bu grev veya bu grevin yönetim ve yürütümü yüzünden işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi teşkülü veya kanun dışı grev herhangi bir işçi teşekkülünce kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır.”

34. Kanun tasarisına ait Millet Meclisi Geçici Komisyon Raporunda hak grevinin serbest bırakılmasına ilişkin yapılan şu açıklama Komisyon'un işçileri koruyucu yaklaşımını görmek açısından önemlidir: “Mevcut bir hakkın tanınması amacıyla mahkemeye müracaat yolundan sonuç alınması çok uzun sürebileceği cihetle, bu, işverenlerin türlü suiistimallerine yol açabilir ve açmaktadır. Bu suiistimleri önlemek, ancak grev hakkının bu şıkta da mevcut olmasıyla mümkündür. Ancak, diğer taraftan, hak izharı fonksiyonu bir yargı fonksiyonu olduğuna göre, grev hakkını Türk mahkemelerinin yargı yetkisinin üzerinde bir hak olarak telakki etmeye de imkân yoktur. Bu itibarla, komisyonumuz, bu şıkta grev hakkını tanıması; ancak, mahkemeye de grevi durdurma hakkını tanımasıdır.” Akt. Oğuzman, 1967: 47-48.



de (m.20/7 ve 8) grevin yapılamayacağını hükme bağlamıştır. Bu sınırlamalar dışında Yasa'nın 21. maddesi, bir grev memleket sağlığını veya milli güvenliği bozacak nitelikte ise Bakanlar Kurulu'na bir kararname ile grevi en çok otuz gün süre erteleme imkânı veriyordu. Yüksek Hakem Kurulu'nun görüşü alınarak erteleme süresi Bakanlar Kurulu tarafından altmış gün daha uzatılabiliyor böylece grev toplamda doksan gün askıya alınabiliyordu. Tarafların yürütmeyi durdurma talebiyle Danıştay'da dava açma hakları vardı. Danıştay'ın yürütmeyi durdurma taleplerini bir hafta içinde karara bağlaması gerekiyordu. Bu süre içinde devreye giren Yüksek Uzlaştırma Kurulu tavsiye kararlarını taraflarla paylaşır, anlaşma sağlanamazsa süre sonunda greve devam edilebilirdi. Böylece 275 sayılı Kanun ile getirilen grev erteleme rejimi 1947 tarihli ABD Taft-Hartley Kanunu'ndan esinlenen bir soğutma mekanizmasıydı. Grev bu soğutma dönemi sonunda devam edebilecekti. Ancak Yasa'nın bu amacına rağmen grev ertelemeleri 275 sayılı Kanun döneminde keyfi biçimde kullanılmıştır (Tayanç, 1980; Çelik, 2008: 432).

Talas, bir ülkedeki her yasal düzenleme gibi 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nu da rejim yasası olarak niteler (1992: 172). Gerçekten de 1961 Anayasası, Cumhuriyet tarihinin en özgürlükçü, ekonomik ve sosyal haklara en geniş biçimde yer veren ve toplumsal yaşamda hukukun üstünlüğü ilkesini savunan bir anayasadır. Bu yönüyle bakıldığında 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile birlikte, 1961 Anayasası'nın ilkelerine uygun olarak Cumhuriyet tarihinin sendikalaşma, grev ve lokavt haklarını en özgürlükçü ve kapsayıcı biçimde düzenleyen yasalarıdır.

275 sayılı Kanun'un çıkmasının ardından ilk yasal grev Kasım 1963'te Bursa Belediyesi otobüs işçileri tarafından başlatılmıştır (Keskinoğlu, 1998: 494). Bu tarihten sonra yasal grevlerin sayısında yaşanan artış eğilimi 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile yasaklanana kadar devam etmiş ve 1963-1980 yılları arasında 1405 yasal grev yapılmıştır (Tablo 1).



Tablo 1: Yıllara Göre Grevler ve Grevde Geçen İşgünü Sayısı (1963-1980)

Yıl	Grev	Grevde Geçen İşgünü	Yıl	Grev	Grevde Geçen İşgünü
1963	8	19.739	1972	48	659.362
1964	83	238.261	1973	55	671.135
1965	46	336.836	1974	110	1.109.401
1966	42	430.104	1975	116	668.797
1967	101	350.037	1976	58	325.830
1968	54	174.905	1977	59	1.397.124
1969	77	235.134	1978	87	426.127
1970	72	220.189	1979	126	1.147.721
1971	78	476.116	1980	185	5.408.618

Kaynak: 1963-1979 arası veriler için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, 1995:51; 1980 yılı verileri için Tayanç, 1987:34. 1980 yılına ilişkin resmi grev verileri tartışmalıdır (Çelik, 2023). Bu nedenle Tayanç'ın verileri esas alınmıştır.

275 sayılı Kanun ile ete kemiğe bürünen grev hakkı rejimi, 275 sayılı Kanun'un 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile askıya alınmasına kadar devam etmiştir. Gerek 1982 Anayasası ve 1983 yılında çıkarılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gerekse 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu lafzi olarak/teknik olarak grev hakkı rejimini devam ettirse de gerek grev prosedürüne ilişkin ağır sınırlamalar, gerek grev yasaklarının genişlemesi ve gerekse grev erteleme rejiminin adeta bir grev yasağı rejimine dönüşmesi nedeniyle bu dönemi daha çok *grev hakkı ihali* (grev vesayeti) dönemi olarak adlandırmak mümkündür.³⁶ 1982 Anayasası ve 2822 ile başlayan ve grev hakkı rejimini fillen ortadan kaldıran bu grev vesayeti dönemi ayrı bir yazı konusudur.

Sonuç

100 yıllık Cumhuriyet tarihinde temel işçi haklarından biri olan grev hakkı konusunda birbirinden oldukça farklı *grev yasağı*, *grev özgürlüğü*, *grev hakkı* olarak tanımlanan grev rejimleri söz konusu olmuştur. 100 yıllık Cumhuriyet tarihi boyunca grev hakkı doğrusal değil, çelişkili ve inişli çıkışlı bir seyir izlemiştir. 1908-1936 arası dönem *grev özgürlüğü rejimi* dönemi, 1936-1963 arası dönem *grev yasağı rejimi* dönemi, 1963 sonrası dönemse *grev hakkı rejimi* dönemi olarak anılır. İkinci Meşrutiyet'in ilanının ardından yükselen grev dalgasının önünü

35. 1980 (9 ay) yılına ait Bakanlık verilerine göre grev sayısı 220, grevde geçen işgünü ise 1,3 milyondur. Ancak DİSK-AR'a göre (2020: 47) bu dönem grevlere katılan işçi sayısı ve ortalama grev uzunluğu dikkate alındığında Bakanlık verileri tutarlı değildir.

36. 1982 Anayasası ile 2822 ve 6356 sayılı yasalar döneminde grev hakkına ilişkin sınırlandırmalar için bakınız: Özveri, 2012; Çelik, 2008; Çelik, 2015.



almak için 1908'de önce geçici kanun olarak çıkarılan 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu, Cumhuriyet dönemine sarkarak, Türkiye'de 1936 tarihli İş Kanunu'na kadar sürecek *grev özgürlüğü rejimi* dönemini açmıştır. Bu dönem teoride bir grev serbestisi getirirse de, savaş yılları, Takrir-i Sükun Kanunu ve tek parti iktidarının giderek artan otoriter baskıcı yapısı Tatil-i Eşgal Kanunu'ndaki bu serbestliğin pratikte gerçek bir grev özgürlüğü olarak kullanımına izin vermemiş ve dönem boyunca yapılan grevlerin sayısında 1909 öncesi dönemle kıyaslandığında anlamlı bir düşüş yaşanmıştır. Nihayetinde siyasal iktidarın sınıf farklarını ve mücadelesini yok sayan paternalist zihniyeti, 1936 tarihinde çıkarılan ve *rejim kanunu* olarak adlandırılan 3008 sayılı İş Kanunu ile bu özgürlük dönemine son vererek açık bir *grev yasağı rejimi* dönemini başlatmıştır. Grevi *ihkak-ı hak* olarak tabir eden tek parti iktidarının Çalışma Bakanı Sadi İrmak, "Türk işçisinin en hakiki ve büyük koruyucusunun Büyük Millet Meclisi" (Çalışma, Ocak 1947) olduğunu söylemekteydi. Bu yaklaşım sınıfların mücadelesini reddeden ve uyuşmazlıkların çözümünde devletin hakemliğini esas alan devletçi/paternalist zihniyetin bir ürünü olarak uzun yıllar Türkiye endüstri ilişkileri sistemine damga vurdu. Demokrat Parti, 1946-1960 yılları arasında muhalafet olduğu dönemde grev hakkının tanınmasını savunurken, iktidarda olduğu on yıl boyunca bu konuda herhangi bir girişimde bulunmayarak CHP'nin yaklaşımını sürdürmüş hatta işçi hareketi ve sendikalara karşı baskılarını artırmıştır. Grev yasağı ve siyasal baskılarla geçen 1950'li yıllar herşeye rağmen Türkiye işçi sınıfının iş uyuşmazlığı çıkarma mekanizmasıyla hak mücadeleleri anlamında deneyim biriktirdiği ve grev hakkı talebini yükselttiği yıllar olmuştur.

1961 Anayasası ve 1963 tarihinde çıkan 275 sayılı Kanun'la Türkiye'de *grev hakkı rejimi* dönemi başlamıştır. Hukuki, iktisadi ve siyasi ortamın uygunluğu sanayi işçisinin yükselişi ile birleşerek, Türkiye işçi sınıfının tarih sahnesine çıktığı yeni bir dönemi başlatmıştır. 1960-1980 dönemi Cumhuriyet tarihinde işçi sınıfının oluşumu ve siyasallaşması açısından oldukça kritik bir dönemdir. Ancak Türkiye işçi hareketinin bu yükseliş dönemi 12 Eylül askeri darbesi ile durdurulmuştur. 1980 yılına kadar yürürlükte kalan 274 ve 275 sayılı Kanun'lar, 12 Eylül 1980 askeri darbesiyle askıya alınmış ve 1983 yılında yürürlükten kaldırılarak 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanun'ları³⁷ kabul edilmiştir. Türkiye işçi hareketinin 20 yıllık yükseliş dönemi 12 Eylül darbesi ile ağır bir darbe almıştır. Daha sınırlı ve yasadışı yeni sendikal yasalar ve sermayenin neoliberal dalgayla yükselişe geçerek işçi hareketini topyekûn baskıladığı yeni bir dönem başlamıştır. 2821 ve 2822 sayılı Kanun'lar 2012 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 2012 yılında çıkarılan ve 1980 darbesinin ürünü olan yasalarla aynı zihniyetin ürünü olan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu³⁸ bugün hala yürürlüktedir.

37. Kabul Tarihi: 5.5.1983, Resmi Gazete: 7.5.1983.

38. Kabul Tarihi: 18.10.2012, Resmi Gazete: 7.11.2012.



1980'den sonra *grev hakkı rejimi* kağıt üstünde devam etse de yasaklarla dolu yeni sendikal yasaların getirdiği çeşitli mekanizmalar (grevi etkisiz kılan greve çıkma prosedürü, artan grev yasakları, sınırlandırılan grev türleri, bir yasağa dönüşen grev erteleme mekanizması) pratikte grev yasağına, grev ihlaline varan yeni bir dönemi başlatmıştır. Bu dönemde grev giderek vesayet altına alınmıştır. Cumhuriyet'in ilk kırk yılı grevin bir hak olarak yasalarla güvence altına alınması tartışmalarıyla, 1980 sonrası ikinci kırk yılı ise 1960'larda tanınan hakları tekrar elde etme mücadelesiyle geçmiştir. Endüstri ilişkilerinin en netameli konuları olan toplu işçi hakları ve özellikle grev, Cumhuriyet tarihi boyunca farklı eğilimlere sahip siyasal iktidarların temkinli ve mesafeli yaklaşıtları bir konu olmuştur. Grev hakkı talep etmenin komünistlikle eşdeğer olduğu dönemlerden grevin anayasal ve yasal güvence altına alındığı dönemlere doğru yaşanan dönüşüme rağmen, bu yaklaşımın hala Türkiye işçi hareketi üzerinde bir gölge gibi var olmaya devam ettiğini, grev hakkı rejiminin var olduğu dönemlerde dahi greve idari ve keyfi müdahalenin yoğun biçimde sürdüğünü söylemek yanlış olmayacaktır.

Kaynakça

- Akçay, İ.İ. (2010) "Türkiye'de Emeğin Bir Mücadele Aracı Olarak İş ihtilafları: 1936-1963", *Çalışma ve Toplum*, 25(2), 41-63.
- Akkaya, Y. (2002), "Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık -1", *Praksis*, Sayı:5, 131-176.
- Akkaya, Y. (2010) *Cumhuriyet'in Hamalları: İşçiler*, İstanbul: Yordam Kitap.
- Aydın, Z. (2010) "*Kanunsuz" Bir Grevin Öyküsü*, Kavel 1963, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- CHF Nizamnamesi ve Programı, 1931.
- CHP (1958) *İşçiler İçin*, Yayın no:2, CHP Genel Sekreterliği: Ankara.
- CHP (1959) *İşçi ve İşveren Mesleki Teşekkülleri Kanunu Projesi*, CHP Araştırma Bürosu: Ankara.
- Çalışma, Ocak 1947, Sayı: 14.
- Çalışma, Şubat 1947, Sayı: 15.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (1995) *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, Yayın No:18, Ankara.
- Çelik, A. (2008) "Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri", *Çalışma ve Toplum*, 18(3), 87-132.
- Çelik, A. (2010) *Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, A. (2015) (der.) "Grev Ertelemelerinin 30 Yılı veya 'İslatmayan Su' ve 'Yakmayan Ateş' (1985-2015)", *Emek Yılığ* (der. A. Savaş vd.), İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Çelik, A. (2023) "24 Ocak ve 12 Eylül Cenderesinde Seksenlerde Türkiye'de Emeğin Durumu", *Türkiye'nin 1980'li Yılları* (der. M. K. Kaynar), İstanbul: İletişim Yayınları, 647-677.
- Çetinkaya, Y. D. (2004) *1908 Osmanlı Boykotu*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- DİSK- AR (2020) *Emeğe Karşı Sermaye Darbesi*, İstanbul: DİSK Yayınları.
- Ersoy, Y. (1973) *Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar*, Ankara Üniversitesi SBF Yayınları, No:345.
- Fişek, K. (1969) *Türkiye'de Devlet-İşçi İlişkileri Açısından Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili*, Ankara: Ankara Üniversitesi SBF Yayınları, No: 274.
- Gece Postası, 29.4.1953.



- Gülmez, M. (1984) "İşçi Sorunu ve Polis Mevzuatı: Fransa Örneği ve Polis Nizamı'nın 12nci Maddesi", *Amme İdaresi Dergisi*, 17, 1, 115-132.
- Gülmez, M. (1991) *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Gülmez, M. (1995) *Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961)*, Ankara: Öteki Yayınevi.
- Gülmez, M. (1996) "1908 Grevleri (İlan-ı Hürriyet Grevleri)", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt 1*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- Gülmez, M. (1998) "İş Kanunu Layihaları", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt 2*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- Güzel, Ş. (2016) *Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984*, Ankara: İmge Yayınevi.
- Güzel, Ş. (1993) *Türkiye'de İşçi Hareketi (Yazılar-Belgeler)*, İstanbul: Sosyalist Yayınları.
- Karpat, K. (2010) *Türk Demokrasi Tarihi*, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Keskinoğlu, İ. (1998) "Grev - Türkiye'de Grevler", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt 1*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- Kim, "Miting", 3 Ocak 1962.
- Koç, Y. (1998) "Saraçhane Mitingi, 31.12.1961", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt 2*, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını.
- Koç, Y. (2019) *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi Osmanlı'dan 2019'a*, İstanbul: Tek Gıda-İş Yayını.
- Koçak, H. ve Çelik, A. (2016) "Türkiye İşçi Sınıfının Ayağa Kalktığı Gün: Saraçhane Mitingi", *Çalışma ve Toplum*, 49(2), 647-678.
- Makal, A. (1997) *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Makal, A. (1997) *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Makal, A. (2002) *Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Makal, A. (2007) *Ameleden İşçiye*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Oğuzman, K. (1967) *Hukuki Yönden Grev ve Lokavt*, İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- Ökçün, A. G. (1982) *Tatil-i Eşgal Kanunu, 1909 Belgeler-Yorumlar*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Öncü, 3 Aralık 1961.
- Öncü, 1 Ocak 1962.
- Özveri, M. (2012) *Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası*, İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Quataert, D. ve Zürcher, E.J. (1998) *Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler 1839-1950*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Saymen, F. H. (1954) *Türk İş Hukuku*, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
- Sülker, K. (2004) *Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler*, İstanbul: TÜSTAV Yayınları.
- Tanör, B. (1978) *Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar*, İstanbul: May Yayınları.
- Talas, C. (1961) *İçtimai İktisat*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Talas, C. (1979) *Sosyal Ekonomi*, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Talas, C. (1992) *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- Tayanç, T. (1980) "Geciktirilen Grevler Üstüne Bir Değerlendirme", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 7(1-2).
- Tayanç, T. (1987) *Türkiye'de Yapılan Grevlerin Nicel ve Nitel Değerlendirmesi (1963-1980)*, İstanbul: Türkiye



Denizciler Sendikası Yayınları.

TBMM Tutanak Dergisi, Dönem VIII, Cilt:4, Toplantı:1, Kırk Yedinci Birleşim, 20 Şubat 1947.

Timur, T. (1994) *Türkiye'de Çok Partili Hayata Geçiş*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Topalhan, T. (1999) "Türk İş Hukukunda Grev Ertelemesi ve Uygulamaları", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 1 (2) , 17-39.

Toprak, Z. (2016) *Türkiye'de İşçi Sınıfı 1908-1946*, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Tuna, O. ve Kutsal M. (1962) *Grev Hakkı- Başlıca Meseleleri ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını.

Turgay, F. (2012) "1961 Anayasası ve Sendikal Yasaların Oluşumunda İşçi Hareketi ve Sendikaların Rolü", Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *yayınlanmamış yüksek lisans tezi*.

Turgay, F. (2017) "1960-1963 Dönemi İşçi Eylemlerine Aşağıdan Bakmak", *İnsan ve İnsan*, 4, 13, 253-263.

Türk ceza kanununun bazı maddelerini değiştiren kanun (Resmî Gazete ile nesir ve ilâm ; 20/ VI/1933 - Sat/1 : 2432) No. 2275 Kabul tarihi 8 - VI – 1933 https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc012/kanuntbmmc012/kanuntbmmc01202275.pdf

Türkiye'de Siyasi Dernekler II, Ankara: T.C. İçişleri Bakanlığı, Emniyet Genel Müdürlüğü, 1950.

Uçkan Hekimler B. (2012), "Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Çözüm Yolları Karma Sistem", *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Ünsal, A. (2002) *Türkiye İşçi Partisi*, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.