

**DOSYA/DERLEME****GREV HAKKININ TÜRKİYE'DE GEÇMİŞİ VE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ GREV HAKKI****Özet***Sebiha KABLAY\**

Bu çalışmada ülkemizde sağlık emek gücünün istihdam biçimleri, sendikal örgütlenme hakkı ve grev hakkının tarihsel süreçte Türkiye'de gelişimi incelenmiştir. Genel incelemenin yanı sıra sağlık çalışanları açısından sendikal örgütlenme ve grev hakkına ilişkin ülkemizdeki durum, bu hakkın hem kamuda hem de özel sektörde çalışanlar açısından kullanımı ve sınırlılıkları ele alınmıştır.

**Anahtar Kelimeler;** Sağlık çalışanları, grev, sendikal örgütlenme hakkı

**The Background of Right To Strike In Turkey And Right To Strike of Healthcare Staff****Abstract**

In this study, employment forms of health care labor force in our country, the right to unionization and to strike in its historical process in Turkey is examined. In addition to general review, the situation of health care labor's right to unionization and to strike in our country is discussed in terms of its practices and limitations both in public and private sector.

**Key Words:** Health care labor, strike, the right to join a trade union

**Giriş**

Osmanlı ve Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında tarım ülkesi olmanın bir getirisi olarak sanayi ve hizmetler kesiminin buna dayalı olarak da endüstri ilişkilerinin fazla gelişmediği görülmektedir. İstihdam yapısı da bu yapıya uygun olarak biçimlenmiştir. 1930'lu yıllardan sonra devletçi ekonomik politikalar ve planlı sanayileşme çabalarının etkileri ile Türkiye'de işçi sayısında niceliksel bir artış olmuştur. Bu dönemdeki tek parti rejimi ve halkçılık yaklaşımının sınıf anlayışını ve sınıf mücadelesini

reddetmesi "toplumun farklı meslek erbabının oluşturduğu organik bir bütün olduğu" nu savunması farklı sınıfların farklı çıkarlarını savunacak çok sayıda parti kurulmasına engel olduğu gibi toplu iş ilişkilerinin de otoriter düzenlenmesine neden olmuştur (Makal, 2002). Endüstri ilişkileri sisteminin otoriter yapısı 1961 Anayasası'na kadar devam etmiş, bu tarihten sonra sendikal örgütlenme, toplu sözleşme ve grev haklarının kullanımı bu alanda canlanmayı da beraberinde getirmiştir. Ancak bu canlanma uzun sürmemiş, baskıcı ve kısıtlayıcı düzenlemeler 1971 ve 1980 Askeri Müdahaleleri ile

\*Yrd. Doç.Dr., Ordu Üniversitesi Ünye İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

endüstri ilişkileri sisteminde yeniden belirleyici olmuştur. Tarihsel süreçte ülkemizde sendikal örgütlenme ve grev haklarının seyri de deyim yerindeyse bir ileri iki geri şeklinde gerçekleşmiş, hakların Anayasal ve yasal güvenceye kavuşturulması da işçiler ve kamu görevlileri açısından farklılaştırılmıştır. Aşağıda bu gelişme tarihsel sıralama içinde verilmeye çalışılmıştır. Yazının diğer bölümünde ise sağlık çalışanları açısından grev hakkı değerlendirilmiştir.

### **Türkiye'de Sağlık Emek Gücü ve İstihdam Biçimleri**

Türkiye'de sağlık emekçileri için değişik istihdam biçimleri kullanılmaktadır. Temel farklılığı işçi ve memur kadroları oluştururken özellikle neoliberal politikaların sağlık alanında uygulanmasının yaygınlaşması ile memur olarak istihdam edilme biçimleri de değişime uğramıştır. Günümüzde işçi kadrosundaki sağlık çalışanları 4857 sayılı İş Kanununa (2003) göre; memur kadrosundaki sağlık çalışanları ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa (1965) göre istihdam edilmektedir. İstihdam biçiminin farklılaşması bazı hak ve yükümlülüklerin farklılaşması anlamına da gelmektedir.

İşçi olarak istihdam edilme şekli genellikle özel sağlık kuruluşlarında çalışan tüm sağlık çalışanları için geçerliken kamu kesiminde özellikle işin asıl kısmını yürütmeyen yardımcı sağlık çalışanları için söz konusudur. Özellikle son yıllarda yemek, temizlik, güvenlik, büro işlerinde tüm kamu kesiminde olduğu gibi sağlık alanında da taşeron çalışma biçimi artmıştır. Doğrudan sağlık hizmeti üretiminde bulunmayan ancak sağlık hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için sağlık çalışanlarına yardımcı olan bu çalışanların pek çoğu taşeron firmalara bağlı olarak hizmet üretmektedir. Ancak kimi zaman sağlık emekçilerinin yetersiz sayıda istihdam edilmeleri bu çalışanların da sağlık hizmetinin direk üretimine katılmalarını zorunlu bırakmaktadır. Örneğin hastanelerin temizlik işleri için istihdam edilen ve temizlik firmasına bağlı olarak çalışanlar çoğu zaman direk olarak hasta bakımı işlemlerine de katılmak zorunda kalmaktadır.

Sağlık hizmetleri bir ekip işi olduğundan bu alanda pek çok meslek grubuna dahil çalışan bulunmaktadır. Bu çalışanlar; hekim, hemşire, sağlık memuru, röntgen teknisyeni, laborant, eczacı, diyetisyen, fizyoterapist, psikolog, büro elemanı, hastane müdür ve müdür yardımcısı, perfüzyonist, biyolog gibi çeşitli meslek gruplarına dahildirler. Meslek grupları içinde de kimi zaman hiyerarşik bir yapılanma görülebilmektedir. Bunun en belirgin örneği hekimler arasında görülmektedir. Asistan, uzman, başasistan, klinik şef yardımcısı, klinik şefi gibi ayrımlar bulunmakta, üniversitelerde bu yapı biraz daha farklılaşmaktadır. Görüldüğü üzere sağlık emek gücü çok çeşitli unsurlardan oluşan, aralarında eğitimsel, mesleki, gelir farklılıklarının olduğu bir yapıya sahiptir. Bu yapı kimi zaman bu alanda çalışanların çıkar birliğini engellese de özellikle son yıllarda uygulanan neoliberal politikalar ile farklılıkların önemi azalmış, mesleki konum ve maddi olanak açısından iyi durumda bulunan bile sistemin olumsuz etkisine maruz kalmıştır. Bu durum sınıfsal hareket etme gerekliliğini arttırırken aynı zamanda sendikal hakların kullanımını da zorunlu hale getirmektedir.

### **Tarihsel Süreçte Türkiye'de Sendikal Örgütlenme Hakkı**

Sendikal örgütlenme açısından Osmanlı döneminin en önemli belgelerinden biri ile sendikal örgütlenmeye ilişkin tarihi incelemeye başlamak uygun olacaktır. 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu ile dönemi başlatma isteği gerek sendikal örgütlenme gerekse de grev hakkına ilişkin kimi düzenlemeleri içerisinde barındırmasıdır. Literatürde her iki hakka ilişkin düzenlemelerle ilgili bir fikir birliği olmamasına rağmen kamu işyerlerinde sendikaları yasaklarken grevler konusunda net bir tavır sergilenmemiş olması başlıca tartışma noktalarından birisini oluşturmuştur.

Gülmez'e göre Tatil-i Eşgal Kanunu devleti, toplu iş ilişkileri açısından hem düzenleyici, hem de yasaklayıcı ve baskıcı bir aktör olarak ön plana çıkarmıştır. Daha sonra da ifade edileceği gibi bu yasa grev hakkını yasaklamamasına rağmen sendika hakkını kesinlikle yasaklamış bu da grev hakkını

etkisizlik ve başarısızlığa "mahkum" etmiştir. Örgütlenme hakkı çerçevesinde Cumhuriyet öncesi dönemin önemli bir yasası da 1909 Cemiyetler Kanunu'dur. Ancak bu yasadan önce 1908 yılında çıkarılan ve önemli tartışmalara neden olan 1908 Geçici Yasası (8. md) ile yasanın kapsamına giren kurumlarda sendika kurulması yasaklanmış hatta aksine davrananlara hapis ve para cezaları uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Önceden kurulan işçi ve işveren sendikalarının da kapatılmasına dönük düzenleme (11. md) gerçekleştirilmiştir. Sonra çıkarılan Cemiyetler Kanunu da hem yasak derneklerin kapsamını genişletmiş hem de kolluk kuvvetlerinin dernekler üzerindeki denetim yetkisini geniş tutarak örgütlenme hakkını güçleştirmiştir (**Gülmez, 1983**). 31 Mart Olayı sonrası 1909 yılında ilan edilen ve 1918 yılına kadar devam eden sıkıyönetim, 1913 Babiali Baskını sonrası İttihat ve Terakki'nin iktidarı ve 1. Dünya Savaşı da sendikalaşmayı enleyen faktörler olmuştur (**Tokol, 2005**). Bu düzenlemeler cumhuriyetin ilk yıllarında sendika yasağının uygulanmasına neden olmuştur. 1921 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu dönemin özellikleri nedeniyle işçi haklarına değinmemişse de bu dönemde de işçi haklarıyla ilgili çeşitli çalışmalar yürümüştür. Bunlardan en önemlisi İzmir İktisat Kongresi'nde işçilerin kendilerini ilgilendiren gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasını istemeleridir. 1924 Teşkilat-ı Esasiye Kanunu ise (79. md.) derneklerden söz ederek örgütlenme hakkını barındırmış ancak bu hakkın kullanımının sınırlarının kanunlarla çizileceğini belirtmiştir (**Işık, 1995**). 1924 Anayasası'ndan sonra 1926 tarihli Medeni Kanun da dernek kurma hakkını benimsemesine rağmen sendikalaşmanın önü açılmamıştır. Tatil-i Eşgal Kanunu 1936 yılındaki İş Kanunu'na kadar sendikalaşmanın önündeki en önemli engel olarak kalmıştır. Ancak gerek 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu gerekse de 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu "sınıf esasına dayanan" cemiyet kurma yasağı getirerek sendikal örgütlenmeyi hukuken olanaksız kılarak eskisinden daha da geri bir dönemin başlamasına neden olmuşlardır (**Makal, 2002**). Bu dönemde Şeyh Sait İsyanını bastırmak için çıkarılan 1925 tarihli Takrir-i Sükun Kanunu da siyasi ve mesleki anlamda örgütlenme hakkını engellemiştir

(**Tokol, 2005**). Cemiyetler Kanunu'nun sendikaların kurulmasına ilişkin hükmünün değiştirilmesi ancak 1946 yılında olmuş ve sınıf esasına göre cemiyet kurulmasına ilişkin yasak kaldırılmıştır. 1947 yılında da 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkartılarak işçi ve işverenlerin örgütlenme hakkı hukuksal çerçeveye oturtulmuştur. Yasa Cemiyetler Kanunu değişikliği ile sağlanan sendika özgürlüğü rejiminden sendika hakkı rejimine geçilmesini sağlamıştır. Yasanın en önemli eksiklerinden birisi örgütlenme hakkını fikren çalışanlar açısından korumaya almamasıdır. Yasa 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun çıkışına kadar yürürlükte kalmıştır. 1951 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin onaylanması sendikal örgütlenme hakkı açısından önemli bir gelişmedir (**Makal, 2002**). 1940 yılında çalışanlar açısından önemli bir yasa olarak 4417 Sayılı Milli Koruma Kanunu (MKK) da karşımıza çıkmaktadır. Bu yasa "olağanüstü bir çalışma rejimi" yaratmıştır. Yasanın uygulanmasında "sosyal-insani boyut" tamamen ihlal edilmiştir. 2. Dünya Savaşının etkilerini gidermek amacıyla çıkarılan yasanın savaş sonrası da bazı düzenlemeleri uygulanmaya devam edilmiş, olağanüstü çalışma rejimi olağan dönemde de uygulanmıştır. Aynı yıllarda 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nun yürürlükte olması da sendikal örgütlenmeyi engelleyerek çalışanların bu zorlu koşullarda daha fazla ezilmesine neden olmuştur (**Makal, 2007**).

1961 Anayasası sendikal haklarla ilgili olarak ayrıntıya girmeden, hakları güvenceye alan bir yaklaşım sergilerken sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı konusunda ayrı bir yaklaşım benimsemiştir. Sendika hakkı kamu görevlilerini de kapsayacak şekilde "çalışanlar" için anayasal güvenceye alınırken (46. md.), toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı anayasal olarak sadece işçiler açısından güvenceye alınmıştır (**Gülmez, 2002**). Anayasanın Türkiye Cumhuriyetini sosyal bir hukuk devleti olarak tanımlaması da sendikal hakların düzenlenmesi açısından oldukça önemlidir. Anayasa'dan sonra yasal düzenlemeleri yapan 274 sayılı yasa da sendikal örgütlenme ile ilgili diğer konulara ilişkin

düzenlemeleri tamamlamıştır. Dönemin sendikal örgütlenme hakkı açısından en önemli özelliği işçilerin yanı sıra kamu görevlilerine de sendikal örgütlenme hakkının verilmesidir. 1963 tarihli 274 sayılı Sendikalar Kanunu işçilerin sendika hakkını düzenlerken, 1965 yılında çıkarılan Devlet Personeli Sendikaları Kanunu kamu görevlilerinin sendika hakkını düzenlemiştir (Güzel, 1996). Bu yasadan hemen sonra çıkarılan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da (22. md.) devlet memurlarının sendika ve meslek birlikleri kurup bunlara üye olabileceklerini düzenlemiştir (Gülmez, 2002).

1950'li yıllarda Demokrat Partinin memura karşı olumsuz tutumu ve ekonomik olarak memurun durumunun kötüleşmesi kamu çalışanlarının kendi konularının farkına varmasına neden olmuştur. 1961 Anayasasının sağladığı ortamın da etkisi ile kamu çalışanları da eylemlilik sürecine girmiş çeşitli derneklerde örgütlenmişlerdir. Siyasi ortamın da etkisi ile kamu çalışanlarına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Yasanın çıkışından sonra ilk kamu çalışanları sendikası olarak Türkiye Öğretmenler Sendikası (TÖS) kurulmuş, onu diğer kamu sendikaları takip etmiştir. 12 Mart muhtırası sonrasında yapılan Anayasa değişikliği kamu sendikaları da yaptıkları eylemler nedeniyle ile paylarına düşeni almışlardır. Anayasada "çalışanlar" sözcüğünün yerine işçiler sözcüğü getirilerek kamu görevlilerinin sendika kurma hakkı engellemeye çalışılmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yapılan değişiklik (22. md.) ile kamu çalışanlarının örgütlenmesi yasal güvenceden yoksun bırakılmış, 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu da yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak bu durum memurların örgütlenmesine engel olamamış 1973-1980 yılları arasında kamu çalışanları çok sayıda memur derneği kurarak buralarda örgütlenmişlerdir (Işık, 1995).

1980 darbesi sonrasında sendikal haklar önemli bir kısıtlamaya konu olmuştur. Bazı sendikaların faaliyetlerinin durdurulup, bazı sendikacıların tutuklanması bunun bir göstergesidir. Dönemin anlayışını yansıtan 1982 Anayasası sendikal örgütlenme hakkına ilişkin anayasal düzenlemeyi

ancak işçiler açısından ve oldukça sınırlı bir şekilde düzenlemiş, kamu görevlilerinin sendika örgütlenme için anayasal korumaya sahip olmaları için 2000'li yılları beklemek gerekmiştir. 1982 Anayasası'na dayalı olarak 1983 yılında çıkarılan 2821 Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) da aynı kısıtlayıcı ve baskıcı anlayışın izlerinin taşımaktadır. Işıklı'ya göre 1982 Anayasası genel nitelikleri açısından hak ve özgürlükleri ilan edip ilkeleri güvence altına alan bir metin olmaktan çok, sınırlandırma ve kısıtlanmaların belirlendiği bir metin olma özelliği taşımaktadır. Özellikle toplu iş hukukuna ilişkin düzenlemeleri sanki bir tüzükmüş gibi aşırı ayrıntılıdır (Işıklı, 2003).

1982 Anayasası'nda kamu çalışanlarının sendikalaşma hakkı güvenceye alınmamasına rağmen 1990'lı yıllarda kamu çalışanlarının örgütlenmeleri artmıştır. Ancak bu sefer kamu çalışanları Anayasada somut bir yasağın olmaması nedeniyle 1973-1980 yıllarının aksine derneklerde değil sendikalarda örgütlenmeye başlamışlardır. 1992 yılında imzalanan 151 sayılı UÇÖ sözleşmesi de kamu çalışanlarına örgütlenme hakkı verilmesine bir gereklilik oluşturmuştur (Işık, 1995). Danıştay 1. Dairesi 22.04.1992 tarihinde verdiği bir karar, 15.06.1993 tarihli ve 1993/15 sayılı Başbakanlık Genelgesi, UÇÖ sözleşmeleri kamu görevlilerinin sendikalaşmasına hukuki zemin yaratmıştır (Tokol, 1994). Sonuçta 1982 Anayasası'nın 53. maddesi 4121 sayılı yasa ile 1995 yılında değiştirilerek kamu görevlilerinin sendika hakkı Anayasal güvenceye kavuşturulmuş, 2001 yılında da 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile kamu görevlilerinin sendikal hakları yasa ile düzenlenmiştir (Işıklı, 2003).

#### Tarihsel Süreçte Türkiye'de Grev Hakkı

Osmanlıda zaman zaman kısıtlı da olsa grev hareketleri görülmüşse de en etkili grev hareketleri özellikle 1908 yılında gerçekleşmiştir. Bu grevler aynı zamanda hem sendikal hem de siyasal örgütlenmenin gelişmesine de etkide bulunmuştur (Güzel, 1996). 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu ilk kez kapsamına giren kurumlarda iş uyuşmazlıklarının barışçıl yollarla (uzlaştırma kurulu) çözülmesini düzenlemesinin yanı sıra uzlaşmanın başarısız olması

durumunda greve (terk-i hizmet) gidilmesinin önünü açmıştır (**Gülmez, 1983**). Bu anlamıyla 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu hukuku bir grev özgürlüğü rejimine sahiptir. Oysa 1936 tarihli İş Kanunu dönemin yapısına uygun olarak grev ve lokavtı kesin olarak yasaklamıştır. İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklanırken toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesinde tahkim sistemini öngörümüştür (**Makal, 2002**). Yasa yasaklanan grev ve lokavt eylemlerini tanımlamış, grev ve lokavt sayılan eylemleri yasağın sınırlarını belirlemek amacıyla belirtmiştir (**Tokol, 2005**). 3008 sayılı yasa ile Tatil-i Eşgal Kanunu yürürlükten kaldırılarak (147. md.) "grev serbestisi" dönemi de sona erdirilmiştir. Yasa greve gidilmesi durumunda öngörülen cezaları (127. md.) belirlemiştir. Yasağa aykırı şekilde özel işyerlerinde greve giden işçilere para cezası, kamuya ait işyerinde grev uygulanması halinde ise 1-6 ay hapis cezası verilmesini hükme bağlamıştır. Yapılan grevlerin siyasi nitelikte olması durumunda 2 aydan-2 yıla kadar bu cezaların arttırılması söz konusuydu. Yine greve katılan kişilerin belli sürelerle kamu hizmetine alınmaması cezalarının verilebileceği de hüküm altına alınmıştır. Cemiyetler Kanunu ile birlikte değerlendirildiğinde yasakçı anlayışın bu dönemde hüküm sürdüğü görülmektedir (**Işık, 1995**). 1940 yılında kabul edilen Milli Koruma Kanunu ile çalışma yaşının küçültülmesi, bazı iş kollarında zorunlu çalışma getirmesinin yanı sıra işyerini terk etme yasağı ve bu yasağa uymayanlara yaptırımlar öngörülerek çalışanların grev eylemleri engellenmeye çalışılmıştır (**Tokol, 1994**). Ancak bu durum grevleri engellememiş, yasağa rağmen ülkede çeşitli grevler yapılmıştır.

1947 tarihli 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun sendikal örgütlenmelere olanak tanırken grev yasağı rejimine devam etmiştir (**Güzel, 1996**). Grev ve lokavt 1960'lı yıllara kadar yasak olmuştur. Grev ve lokavtın yasak olması 1951 yılında onaylanan 98 sayılı UÇÖ Sözleşmesine de aykırıdır. Bu yasak aynı zamanda ülkede toplu pazarlık kurumunun gelişmesini de engellemiştir (**Makal, 2002**). 1947 tarihli yasa grevi yasaklamakla kalmamış "greve teşvik ve teşebbüs"ü (7. md.) cezai yaptırıma bağlamıştır. 1926 tarihli Türk

Ceza Kanunu da 1933 yılında yapılan bir değişiklikle "iktisadi amaçla işi bırakmaya zorlama filleri" ceza konusu yapılmıştır (**Makal, 2002**). 1946-1960 dönemindeki sendikal örgütlenme ve toplu pazarlığın hukuki olarak varlığına rağmen grev yasağı rejimi diğer hakların da işlevsel olarak kullanılmasına engel olmuştur (**Makal, 2007**).

1961 Anayasası ile işçiler sendika hakkının yanı sıra grev hakkına da (47. md.) kavuşmuşlardır. Anayasa; hakkı sadece işçiler açısından koruma altına almıştır. 275 sayılı TİSGLK toplu iş sözleşmesi grev ve lokavta ilişkin yasal düzenlemeleri gerçekleştirmiştir. Yasa grev hakkını düzenlemesine rağmen bazı maddelerde bu hakkın kapsamını sınırlaması söz konusudur. Yasal grev tanımlaması yapılarak bazı grev türleri yasaklanmış, grev hakkının uygulanmasında da çeşitli dar yöntemler uygulanması kabul edilmiştir. En önemli sınırlama ise grev hakkının sadece işçilere (17. md) tanınmasıdır. Yasa işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin grev yapması durumunda karşılaşılabilecek cezaları da hükme (56. md.) bağlamıştır. Ancak kısıtlama sadece kamu görevlileri açısından değil çeşitli sektörlerde çalışan işçiler (20. md.) açısından da söz konusudur. Bu alanlardan birisi de sağlıktır (**Güzel, 1996; Gülmez 2003**) Anayasanın işçiler dışındaki bağımlı çalışanlar ve memurlar için grev hakkını Anayasa güvencesine almamasını grevin bu çalışanlar için yasaklandığı anlamına gelmeyeceğini bunun Anayasa düzeyinde memurlar açısından "grev özgürlüğü" rejimi olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ancak 1965 yılında çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu grevi kamu görevlileri açısından yasaklayarak Anayasadaki "grev özgürlüğü rejimini" "grev yasağı rejimine" dönüştürmüştür. Bu yasadaki beş hafta sonra kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da (27. md.) grevi kamu görevlileri açısından yasaklamıştır (**Gülmez, 2003**). 1961 Anayasası ve ardından 1965 yılında kamu görevlilerine ilişkin yasanın çıkışından sonra kurulan kamu sendikaları (özellikle TÖS ve İLK-SEN) ilk büyük boykotlarını 15-19 Aralık 1969 tarihlerinde gerçekleştirmiştir. Bunun gibi eylemler 12 Mart Muhtırasından sonra yapılan Anayasa değişikliklerinde unutulmamış kamu çalışanlarının

sendikalaşma hakkı engellenmeye çalışılmıştır. Ancak bu durum fiili olarak kamu çalışanlarının ne örgütlenmesinin ne de eylemlerinin önüne geçememiştir (Işık, 1995).

12 Mart 1971 Askeri Müdahalesi toplumsal muhalefetin bastırılmasının yanı sıra Anayasanın üç kez değiştirilmesine de neden olmuştur. Bu tarihten sonra 1961 Anayasasının tanıdığı olduğu temel hak ve özgürlükler önemli ölçüde zarar görmüştür (Işık, 1995). 12 Mart Müdahalesi ülkede sıkıyönetim ilan edilmesine ve buna bağlı olarak da 1973 yılı sonuna kadar ülkede grev ve işçi gösterilerinin askıya alınmasına neden olmuştur. 1973 yılından sonra da grevlerin ertelenmesi uygulamasının arttığı görülmektedir (Güzel, 1996).

Türkiye 12 Eylül 1980 tarihinde yeni bir askeri darbeye daha sahne olmuştur. Askeri darbe ülkenin genelinde yarattığı etkinin yanı sıra sendikal haklar açısından sıkıntılı bir dönemin başlamasına neden olmuştur. Aynı yıl darbeden önce kabul edilen 24 Ocak Kararları ile uygulamaya konulan ekonomi politika çalışanların haklarına önemli sınırlamalar getirilmesinin alt yapısını hazırlamış, askeri darbe ise fiili olarak bu engellemenin uygulanmasını sağlamıştır. Darbeyle birlikte toplu sözleşme ve grev hakları askıya alınmış, bazı sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, kimi sendika yöneticileri de tutuklanmıştır (Güzel, 1996).

1980 sonrası grev ve lokavtlar konsey tarafından ertelenmiş, 10 Ocak 1981 tarihinde Ceza Kanunu'nda yapılan değişiklik ile memurların ve işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin grev niteliğindeki eylemlerinde cezalandırılması öngörülmüştür. 24.12.1980 tarihinde 2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Halinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun ile işçi ve işveren örgütlerinin faaliyetleri durdurulmuş, grev ve lokavt yetkileri ertelenmiş, toplu iş sözleşmelerinin bazı değişikliklerle süresinin uzatılması yetkisi Yüksek Hakem Kurulu'na (YHK) aktarılmıştır (Tokol, 1994). Böylece yasanın yürürlükten kalkacağı 1983 yılına kadar ülkede gerek işçiler gerekse de kamu

görevlileri açısından fiilen grev yapmak olanaksızlaştırılmıştır.

1982 Anayasası grev hakkına (54. md.) yer vermiş ancak getirdiği pek çok sınırlama ile grev hakkının anayasal açıdan tanınması özünü yitirme tehlikesiyle karşı karşıya kalmıştır. Grev hakkının kullanılabilmesi sadece çıkar uyumsuzluğu durumu ile sınırlandırılmış hak grevi yasaklanmıştır. Ayrıca çeşitli durumlarda grevlerin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği, bu durumda YHK'nın söz sahibi olacağı ve kararlarının da toplu iş sözleşmesi hükmünde olacağı belirtilmiştir (Güzel, 1996). Grev hakkının düzenlenmesinde işçi kelimesi geçtiği için kamu görevlilerinin grev hakkı Anayasal güvenceye kavuşturulmamıştır. Anayasada ayrıca toplu sözleşme hakkı düzenlenirken (53. md.) bu hak sadece "işçiler ve işverenler" açısından anayasal güvenceye kavuşturulmuş, böylece kamu görevlilerinin toplu sözleşme hakkı da anayasal güvenceye alınmamıştır.

Memur sendikacılığının gelişmesi ve çeşitli baskılar sonucu 2010 yılında Anayasanın ilgili maddesine eklenen hüküm ile "memurlar ve diğer kamu görevlileri"ne toplu sözleşme hakkı verilmiştir. Devam eden düzenlemede uyumsuzluk çıkması durumunda tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabileceği, bu kurulun kararlarının kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu hükme bağlanmıştır. Hakkın kullanılabilmesi için gerekli yasanın çıkarılması ancak 2012 yılında mümkün olmuştur. Görüldüğü gibi Anayasa değişikliği ile kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı verilmişse de bu hakkın en önemli baskı unsuru olan grev hakkı verilmeyerek verilen hakkın da bilinen anlamda kullanılması zorlaştırılmıştır.

2822 sayılı TİSGLK aynı Anayasada olduğu gibi grev hakkını kısıtlayıcı ve yasaklayıcı bir anlayışla düzenlemiştir. Genel olarak çıkar uyumsuzluklarında barışçıl çözüm yolları denendikten sonra bu hakkın kullanılabilmesi, çeşitli durumlarda grevin yasaklanabileceği ya da ertelenebileceği, bu durumda YHK'nın kararının kesin olduğu belirtilmiştir. Yasa 1963 yasasındaki yasaklara ek olarak bazı yeni "işler ve yerlerde" grev yapılmasını (29-30. md) yasaklanmıştır. Eski yasada olduğu gibi

"can ve mal kurtarma işleri" yasak kapsamındadır (Güzel, 1996). Ayrıca karar verilmiş veya başlamış olan yasal grevin genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte olması gerekçesi ile Bakanlar Kuruluna grevi 60 gün erteleme hakkı da verilmiştir. Yani sadece cana kurtarma işlerinde grevi yasaklamakla kalmamış aynı zamanda diğer alanlarda yapılan grevin genel sağlığa zarar vermesi durumunda da grevin ertelenmesi yeni yasa ile hükme bağlanmıştır (Tokol, 1994).

### Sağlık Emekçilerinin Mesleki ve Sendikal Örgütlenmeleri

Günümüz koşullarında çalışma hayatına etkileri bakımından sağlık çalışanlarının sendikal örgütlerinin olduğu kadar mesleki kuruluşlarının da (kimi zaman daha fazla) etkin olduğu görülmektedir. Bugün sağlık çalışanlarının tüm meslek gruplarına ilişkin dernekleri bulunmaktadır. Ve bu dernekler çalışanların mesleki haklarının korunup geliştirilmesi yanında bütüncül olarak tüm sağlık çalışanlarını ilgilendiren konularda da müdahil olmaktadır. Burada sayılamayacak kadar çok mesleki kuruluş bulunmaktadır. Ancak bu kuruluş ve derneklerden bazıları faaliyetleri itibari ile öne çıkmaktadır. Türk Tabipler Birliği (TTB), Türk Hemşireler Derneği (THD), Sağlık Teknisyen ve Teknikerleri Derneği (SATED), Türk Medikal Radyoteknoloji Derneği (TMRT-Der), Türkiye Diyetisyenler Derneği (TDD), Türk Eczacıları Birliği (TEB) gibi kuruluş ve dernekler bunların arasından sayılabilir.

Mesleki örgüt olarak aynı derneğin ya da birliğin altındaki sağlık çalışanlarının farklı sendikalarda örgütlendikleri görülmektedir. Bu farklılığın birinci nedeni işçi ve kamu görevlilerinin aynı sendikalarda örgütlenmesinin yasal olarak mümkün olmamasıdır. Aynı meslek grubuna, aynı iş kolu/ hizmet kolunda çalışıyor da olsa sağlık çalışanlarının işçi veya kamu görevlisi kadrolarında istihdam edilmeleri farklı sendikalarda örgütlenmelerine neden olmaktadır.

İşçi kadrosundaki sağlık çalışanlarının (özel sektörde çalışan ya da kamu sektöründe hizmet akdi ile çalışanlar) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) 2011 verilerine göre örgütlendikleri

sendikalar ve bu sendikaların üye oldukları üst örgütler şu şekilde sıralanabilir: İşçi örgütleri;

- Sağlık-İş (Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası); üye sayısı 17.755, yüzdeler pay %17,4, Türk-İş üyesi,

- Dev Sağlık-İş (Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası) üye sayısı 4.396, yüzdeler pay %4,31, DİSK üyesi,

- Sıhhat-İş (Tüm Sağlık Hizmetleri İşçileri Sendikası) üye sayısı 268, yüzdeler pay %1,82, Bağımsızdır (ÇSGB, 2011b).

Kamu görevlileri açısından 1982 Anayasası sonrası sendikal örgütlenme 1990'lı yıllarda başlamıştır. Kamu görevlilerinin de ÇSGB'nin 2011 verilerine göre örgütlendikleri sendikalar ve bu sendikaların üye oldukları üst örgütler şu şekilde sıralanabilir:

- Türk-Sağlık-Sen (Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Kamu Çalışanları Sendikası) üye sayısı 93.035, yüzdeler pay %24,39, Türkiye Kamu-Sen üyesi,

- SES (Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası) üye sayısı 41.520, yüzdeler pay %10,89, KESK üyesi,

- Sağlık-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası), üye sayısı 135.591, yüzdeler pay %35,55, Memur-Sen üyesi,

- Birleşik Sağlık-İş (Birleşik Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası), üye sayısı 265, yüzdeler pay %0,07, Birleşik Kamu-İş üyesi,

- Sağlık-Bir (Sağlık Çalışanları Birliği Sendikası), üye sayısı 29, yüzdeler pay %0,01, Bağımsız,

- Bağımsız Sağlık-Sen (Bağımsız Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Görevlileri Sendikası), üye sayısı 782, yüzdeler pay %0,21, BASK üyesi,

- Sağlık Hak-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hak Sendikası), üye sayısı 617, yüzdeler pay %0,16, Hak-Sen üyesi,

- Tüm Sağlık-Sen (Tüm Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Sendikası), üye sayısı 1.086, yüzdeler pay %0,28, DESK üyesi,

- Söz-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanlarının Sözü Sendikası), üye sayısı 234, yüzdeler pay %0,06, Bağımsız,

- Acil-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kamu Çalışanları Sendikası), üye sayısı 172, yüzdelik pay %0,05, Bağımsız,

- Sağlık Çalışanları Sendikası (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Kolu Çalışanları Sendikası), üye sayısı 18, yüzdelik pay %0,00, Bağımsız,

- Hizmet Sağlık-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Hizmet Sendikası), üye sayısı 59, yüzdelik pay %0,02, Bağımsız,

- Birlik Sağlık-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmetler Çalışanları Birliği Sendikası), üye sayısı 9, yüzdelik pay %0,00, Bağımsız,

- Sağlık Söz-Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Çalışanlarının Sözü Sendikası), üye sayısı 284, yüzdelik pay %0,07, Bağımsız,

- Sağlık Değişim -Sen (Sağlık ve Sosyal Hizmet Çalışanları Değişim Sendikası), üye sayısı 109, yüzdelik pay %0,03, Bağımsız,

- Genel Sağlık-İş (Genel Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu Kamu Çalışanları Sendikası), üye sayısı 482, yüzdelik pay %0,13, Bağımsız,

- Demokratik Sağlık-Sen (Demokratik Sağlık Sosyal Hizmet Çalışanları Hizmet Sendikası), üye sayısı 197, yüzdelik pay %0,05, Bağımsız. (**ÇSGB, 2011b**).

Görüldüğü üzere kamu görevlilerinin sağlık alanında sendika sayısı oldukça fazla olup örgütlenme çok parçalı bir görünüm sergilemekle birlikte üye yoğunluğunun 3 sendikada toplandığı görülmektedir. İstatistiklerin başladığı 2004 yılından itibaren Sağlık-Sen'in üye sayısı büyük bir artış göstermiştir. Bu verilere göre ilk üç kamu sağlık sendikasının üye sayıları ve yüzdeleri şöyledir; Türk Sağlık-Sen 69.484-%21,71; SES 41.408- %12,94; Sağlık-Sen 21.024- %6,57. 2009 yılında sağlık ve sosyal hizmetler hizmet kolunda sendikalaşma oranı %59,04 iken bu oran 2010 yılında %69,19'a yükselmiştir (**ÇSGB, 2011a**).

### Sağlık Emekçilerinin İş Bırakma Eylemleri ve Sınırlılıkları

1982 Anayasası (54.md.) toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçiler için grev hakkını düzenlemekte yani Anayasal güvenceye almaktadır. Bu durum Anayasal anlamda kamu görevlileri açısından grev yasağı anlamına gelmemektedir. Ancak kamu çalışanları için 657 sayılı yasa ile grev yasağının getirilmesi Anayasal grev özgürlüğünü zedelemektedir. Anayasa yaptığı ayrıntılı düzenleme ile "siyasi amaçlı grev, dayanışma grevi, genel grev, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlerin yapılamayacağını hükme bağlayarak, işçilerin de sadece çıkar uyuşmazlığı durumunda greve gidebileceklerini hüküm altına almaktadır. Bu düzenleme grev hakkının ilk sınırlaması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer sınırlamalar ise 2822 sayılı yasa da belirtilmektedir. İşçiler için tanınan grev hakkı bu kısıtlamalarla sınırlı bir hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Yasa da Anayasada olduğu gibi toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlık halinde yapılan grevi kanuni grev saymış, bunun dışındaki siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevini kanun dışı grev kabul etmiştir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerde kanun dışı grev müeyyidelerinin uygulanacağı belirtilmiştir (25. md.).

Yasa bazı işlerle birlikte "can ve mal kurtarma işlerinde" de (29.md.) grev yasağı getirerek sağlık işlerini grev yasağı kapsamına almıştır. Yasa sadece grev yasağının bulunduğu işleri sıralamakla kalmamış yanı sıra yasağın bulunduğu yerleri de sıralamıştır (30. md.). Bu düzenlemeye göre "ilaç imal eden işyerleri hariç olmak üzere, aşı ve serum imal eden müesseselerle, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde" grevi yasaklamıştır.

Karar verilen ya da uygulanan bir kanuni grevin "genel sağlığı" tehdit etmesi durumunda da grevin ertelenmesi (33. md.) söz konusudur.

Bu düzenlemeler sağlık alanında çalışan kamu görevlilerinin olduğu kadar işçilerin de grev



yapmasına engel teşkil etmektedir. Ancak uygulamada konfederasyonların, sağlık sendikalarının ya da meslek örgütlerinin kararları ile iş bırakma eylemleri yapılmaktadır. Esasen bu eylemler yapılırken sağlık çalışanları tarafından halk sağlığı düşünülmemekte Acil Servis ve Yoğun Bakım Ünitelerinde iş bırakma eylemleri gerçekleştirilmemektedir.

İş bırakma eylemlerine karşı işveren ya da idare yaptırım yoluna başvurabilmektedir. Ancak Danıştay 12. Dairesinin 20/12/2004 tarihli E:2004/4209, K:2004/4148 sayılı kararı ile "sendikal faaliyet kapsamında bir gün göreve gelmemek fiilinin mazeret olarak kabul edilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bu durumda sendikanın kararını uygulayan kamu görevlisinin DMK 125/C-b maddesine göre "Özürsüz olarak bir veya iki gün göreve gelmemek fiiline aylıktan kesme yaptırımı uygulanamayacağı hükme bağlanmıştır. Ayrıca Aksaray İdare Mahkemesinin de 17/05/2011 tarihli ve E:2010/1119, K: 2011/620 sayılı kararında Anayasanın 90. maddesinin son fıkrası bağlamında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin (AİHM) 6615/03 başvuru numaralı Karaçay-Türkiye davasına atıf yapılarak sendikal eyleme katılmanın "kabule şayan bir mazeret" olduğu, bu nedenle verilen disiplin cezasının iptal edilmesi gerektiğine karar verilmiştir. Görüldüğü üzere yargı kararları ile kamu çalışanlarının sendikal faaliyet nedeniyle işe gelmemeleri disiplin cezasını gerektirmeyeceği hükme bağlanmaktadır. AİHM'nin kararına atıfta bulunulması ve Anayasanın 90. maddesi gereğince uluslararası sözleşmelere uyum sağlanması isteği oldukça yerinde bir karardır. Bunun gibi sendikal örgütlenme ve grev hakkı açısından UÇÖ'nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin de yargı kararlarında dikkate alınması gerekmektedir.

### **Geçmişten Günümüze Sağlık Emekçilerinin Grevleri**

Yakın zamana kadar sağlık hizmetlerinin ağırlıklı olarak kamu kurumları tarafından veriliyor olması sağlık çalışanlarının grevleri için kamu çalışanlarının grevlerine bakmayı gerektirmektedir. Erdem (2002) kamu çalışanlarının sendikal hak mücadele tarihini

özetlediği çalışmasında memurların genel olarak 1950'li yıllara kadar devletle özdeşleştiğini bunun da grev eylemlerini engellediğini belirtmektedir (Erdem, 2002). Cumhuriyetin kuruluşundan 1950'li yıllara kadar bilinen tek grev 1925 yılında maaşların arttırılması talebiyle Samsun, Adana ve Trabzon'da telgrafçıların grevidir. 1950'li yıllarda memurların toplumsal konumları ve reel gelirleri gerilemiştir. Memurlar 1960'lı yıllara kadar sendika yasağının da etkisi ile cemiyet, birlik ve dernek şeklinde örgütlenmişlerdir. 1961 Anayasası grevi sadece işçi ve işverenler açısından korumaya almış 624 sayılı yasa da sendika hakkını tanımaya rağmen grev hakkını tanımamıştır. Sendikaların serbest olması ile kamu görevlileri çok sayıda sendika kurmuşlardır. 12 Mart 1971 Askeri Müdahalesi sonrası kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmeleri yasaklanmasına rağmen örgütlenmeler dernek çatısı altında devam etmiştir. 1980 Anayasasında kamu çalışanları için sendikal hakların verilmemesi nedeniyle kamuda önce eğitim alanında olmak üzere sendikal örgütlenmeler artmıştır. 1990 yılında Kamu Çalışanları Sendikaları Platformu (KÇSP) oluşturulmuştur. Bu tarihten sonra sendikal haklar, ücret gibi haklar için kamu çalışanları hem kendileri hem de işçilerle birlikte eylemler düzenleyip geniş katılım sağlamışlardır. 1990'lı yıllar kamu çalışanlarının eylemleri açısından hareketli yıllar olmuştur. 2000'li yıllarda da hareketlilik devam etmiş kamu çalışanlarının sendikal haklarının yasayla düzenlenmesinde bu eylemlerin büyük katkısı olmuştur.

Özellikle son yıllarda yapılan sağlıkçı eylemlerinin bileşenleri çok olmasına rağmen temel örgütlerin TTB, SES ve Devrimci Sağlık-İş olduğu ve eylemlerde (13Mart 2011, 19-20 Nisan 2011) asistanların ön plana geçtiği görülmektedir. Taşeron sağlık işçileri de eylemlerde başı çeken diğer bir grup olarak dikkat çekmektedir (Soyer, 2011). Bunda hükümetin Sağlıkta Reform uygulamasının etkisi büyüktür. Son günlerde de sağlık çalışanlarına karşı artan şiddet olayları sağlıkçıları yeniden meydanlara dökmüştür.

Ülkemizde emekçilerin grev hakkını elde etmeleri ve bu hakkın anayasal ya da yasal güvenceye kavuşması güç olmuştur. Ancak sağlık emekçileri

açısından bu güçlük halen yaşanıyor demek yanlış olmaz. Verilen hizmetin niteliğine bağlı olarak sağlık alanında grev yapmak toplum sağlığı açısından risk oluşturduğu gerekçesi ile çeşitli sınırlamalara konu olmuştur. Çalışanlar açısından bu hakkın anayasal ya da yasal olarak güvenceye alındığı dönemlerde grev hakkının en önemli kısıtlama ve yasaklamaları sağlık emekçileri için uygulanmıştır. Örneğin Çetik ve Akkaya'nın aktardığı bilgilere göre 1990-1997 yılları arasında sağlık alanında herhangi bir grevin uygulandığı görülmemektedir (Çetik, 1999). Sağlık alanında grevlerin yasaklanmış olması sağlık çalışanlarının farklı eylem türlerini kullanmasına neden olmuştur. Ancak grev dışı eylemlerin de sağlık alanında diğer iş kollarına göre daha az kullanıldığı aynı çalışmada görülmektedir. 1990-1997 yılları arasında sağlık iş kolunda sadece 1994 yılında yapılan eylemler nedeniyle 209 işgünü kaybı olmuştur (Çetik, 1999). 2010 yılı çalışma istatistiklerine göre de sağlık iş kolunda greve gidilmediği görülmektedir (ÇSGB, 2011b).

### Sonuç

Ülkemizde çalışanlardan sadece işçilere grev hakkının verildiğini onun da kısıtlayıcı ve yasaklayıcı düzenlemelere konu olduğunu görmekteyiz. Böylece onaylamış olduğumuz bazı uluslararası belgelerin (87 ve 98 sayılı UÇÖ Sözleşmeleri) gerekliliğini kısıtlı olarak yerine getirmekteyiz. Bu hak Anayasa ve yasa kapsamında sadece işçiler için güvenceye alınmadığı gibi yasa ile yasaklanmıştır. Kamu görevlileri için sendikal örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı anayasal güvenceye kavuşturulmasına rağmen bu hakların grev hakkı ile desteklenmemesi toplu sözleşme hakkının da sakat doğmasına neden olmuştur.

Kamu görevlilerine tanınmayan grev hakkının sınırlayıcı ve yasaklayıcı düzenlemeleri özellikle sağlık iş kolunda çalışanları ilgilendirmektedir. Sağlık iş kolunda çalışanlar can ve mal kurtarma işlerinde çalıştığından bu yasakların kapsamına girmektedirler. Bu durum sağlık çalışanlarının değişik eylem türleri geliştirmesine neden olmaktadır. Kamu görevlileri açısından yasak olduğu belirtilen iş bırakma eylemlerine ilişkin yargı mercilerinin verdiği kararlar umut vericidir. Sendikal

faaliyet olarak kabul edilen bu eylemler nedeniyle kamu görevlisinin cezalandırılmayacağına yönelik yargı kararları bulunmaktadır.

Türkiye UÇÖ' nün 87 ve 98 sayılı sözleşmelerini onaylanmıştır ve Anayasanın 90. maddesine göre de bu hükümlere uymak durumundadır. Sendikal örgütlenme ve grev haklarıyla ilgili bazı ulusal düzenlemelerin bu uluslararası sözleşmelere uygun olmaması Türkiye'yi uluslararası alanda zor duruma düşürmektedir.

Anayasanın 90. maddesi gereğinde uluslararası sözleşmelere uyumun sağlanması ve hem sendikal örgütlenme hem de grev hakkı açısından daha özgürlükçü düzenlemelerin işçiler ve kamu görevlileri açısından gerçekleştirilmesi acil bir gerekliliktir.

### Kaynaklar

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı** (2011a). Çalışma Hayatı İstatistikleri 2010, Ulaşım Tarihi 6 Mayıs 2012, <http://www.csgeb.gov.tr>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı** (2011b). 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2009 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Ulaşım Tarihi 6 Mayıs 2012, <http://www.csgeb.gov.tr/csgeb/Portal/Show>
- Çetik, M.; Akkaya, Y.** (1999). Türkiye'de Endüstri İlişkileri. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı
- Erdem, S.** (2002). " Kamu Emekçilerinin Örgütlenme Süreci Ve KESK", Toplum ve Hekim, TTB Yayını, 17(4): 275-280.
- Gülmez, M.** (1983). Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi). Ankara:TODAİE
- Gülmez, M.** (2002). Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku (788'den 4688'e: 1926-2001). Ankara: TODAİE
- Güzel, Ş.** (1996). Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984. İstanbul: Kaynak Yayınları
- İşık, Y.** (1995). Osmanlı'dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi (1876-1994). Ankara:Öteki Yayınevi
- İşık, A.** (2003). İş Hukuku. Ankara: İmaj Yayınevi
- Makal, A.** (2002). Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963. Ankara: İmge
- Makal, A.** (2007). Ameleden İşçiye Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları. İstanbul: İletişim Yayınları
- Soyer, A.** (2011). "Son Sağlık Çalışanı Eylemleri; Yeni Bir "Dalga"nın Habercisi Mi?", Toplum ve Hekim, TTB Yayını, 26(1): 2-4
- Tokol, A.** (1994), Türkiye'de Sendikal Hareket. Bursa:Ezgi Kitabevi
- Tokol, A.** (2005). Türk Endüstri İlişkileri Sistemi. Ankara:Nobel Termaaktif plas