MÜHF-HAD Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi • Cilt 32, Sayı 1, Haziran 2026, ISSN: 2529-0142, ss. 242-264 • DOI:10.33433/maruhad.1919061

ARAŞTIRMA MAKALESİ
RESEARCH ARTICLE

Grev Ertelemesi: Türk İş Hukuku ile ABD İş Hukukunun Karşılaştırmalı Analizi*

Strike Postponement: A Comparative Analysis of Turkish Law and U.S. Labor Law

Ercüment ÖZKARACA**, Beril İrem USTA YİĞİT***

ÖZ

Grev hakkı modern toplu iş hukukunun temel unsurlarındandır. Öte yandan, grevler toplumsal menfaatlerle çatışan sonuçlar doğurabilir. Bu hallerde, devletin greve müdahalesinin meşru olduğu kabul edilmektedir. Grev ertelemesi de devletin greve müdahalede kullandığı enstrümanlardan biridir. Türk hukuku bakımından, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grevi altmış gün süre ile erteleme yetkisini haizdir. Bu düzenlemeye kaynaklık eden ABD iş hukukunda da benzer müdahale biçimi halen mevcut olmakla beraber ABD hukukunda daha farklı bir kurumsal ve usuli yapının tasarlandığı görülmektedir. Bu çalışma, unsurları, işleyiş biçimleri ve uygulamadaki sonuçlarına değinerek her iki hukuk sistemi arasındaki ayrışmaya odaklanmaktadır. Bu sayede, grev ertelemesi özelinde toplu iş uyuşmazlıklarına devletin müdahalesi bakımından karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Grev ertelemesi, Grev hakkı, Karşılaştırmalı iş hukuku, ABD İş Hukuku.

ABSTRACT

The right to strike is one of the fundamental elements of modern collective labor law. On the other hand, strikes can produce results that conflict with social interests. In such cases, it is accepted that state intervention in strikes is legitimate. Postponement of strikes is one of the instruments used by the state to intervene in strikes. Under Turkish law, if a legal strike that has been decided or commenced is of a nature that disrupts public health or national security, the President has the authority to postpone the strike for a period of sixty days. Although this form of intervention also exists in U.S. labor law, which is the source of the regulation in Turkish law, it is seen that a different institutional and procedural structure has been designed. This study focuses on the divergence between the two legal systems by addressing their legal bases, modes of operation, and practical outcomes. In this way, it aims to provide a comparative assessment of the limits of state intervention in collective labor disputes, specifically in the context of strike postponement.

Keywords: Strike postponement, Right to strike, Comparative labor law, U.S. Labor Law

* Bu makale, Beril İrem Usta Yiğit'in Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında Prof. Dr. Ercüment Özkaraca danışmanlığında hazırladığı "Grev ve Lokavt Yasakları" başlıklı doktora tezinden türetilmiştir.

** Prof. Dr., Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, eozkaraca@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0003-3625-9041.

*** Doktora Öğrencisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, beriliremusta@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1021-7185.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Ercüment ÖZKARACA

E-posta/E-mail: eozkaraca@marmara.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 30 Mart 2026 **Kabul Tarihi/Accepted:** 4 Mayıs 2026

How to cite this article/Atıf için: Ercüment Özkaraca ve Beril İrem Usta Yiğit, 'Grev Ertelemesi: Türk İş Hukuku ile ABD İş Hukukunun Karşılaştırmalı Analizi' (2026) 32(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 242-264. DOI: 10.33433/maruhad.1919061.

Bu eser Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

GİRİŞ

İş mücadelesi araçları arasında işçi tarafının elindeki en elverişli araç şüphesiz ki grevdir. Modern iş hukukunda grev, özünde zarar verme amacı taşımasına rağmen belirli şartların varlığı halinde hukuken meşru kabul edilen ve kolektif biçimde kullanılabilen bir haktır. İş mücadelesinin işçi ve işveren taraflar arasında gerçekleştiği düşünülürse zarar verme amacının işveren tarafa yönelmesi beklenir. Buna karşın, grev hakkının kullanılması halinde, hakkın doğası gereği üçüncü kişiler de zarar görebilmektedir.

Her ne kadar günün sonunda çalışma barışına hizmet etse de grev birçok açıdan verimsiz ve işveren haricinde üçüncü kişiler bakımından da zarar verici bir enstrümandır. Bu noktada, Sanayi Devrimi ile başlayan süreçte farklı hukuk sistemlerinin başlangıçta grevi bir suç olarak tanımladıkları ve yaptırıma tabi tuttukları görülse de, modern karşılaştırmalı iş hukukuna bakıldığında greve ilişkin düzenlemelerin değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Her şeyden önce, farklı kanun koyucuların grevi tanımlama noktasında dahi ayrıştıkları gözlemlenmektedir.

Bu bağlamda, Türk kanun koyucusunun izlediği sistematik birçok açıdan sorunludur. Öncelikle söz konusu kavramın çok boyutlu karmaşık yapısı nedeniyle kanun koyucu tarafından yapılan tanımın yeterliliği tartışmaya açıktır. Gerçekten, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.58/f.1'de grev, "işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları" şeklinde ifade edilmiştir. Buna mukabil, aynı maddenin ikinci fıkrasında ise, kanuni grev tanımı yapılarak esasen grevin hangi şartlar altında hukuken kabul edilebilir olduğuna işaret edilmiştir. Madde hükmüne göre kanuni grev, "toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan grev"dir. Nitekim, son fıkrada yer alan "Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır." hükmüyle kanuni greve bağlanan hukuki koruma pekiştirilmiştir. Bu yönüyle, kanuni grevin toplu pazarlığa özgülenme unsuru başta olmak üzere diğer usuli şartlar ile birlikte değerlendirildiğinde oldukça dar bir kullanım alanına sahip olduğu söylenebilir.

ABD (Amerika Birleşik Devletleri) iş hukuku bakımından da durum bütünüyle aynı olmamakla beraber benzer şekildedir. İşgücü-Yönetim İlişkileri Kanunu (1947 Labor Management Relations Act) m.501(2)'ye göre "grev", çalışanlar tarafından yapılan her türlü grev veya diğer ortak iş bırakma eylemlerini (toplu iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle yapılan iş bırakma dahil) ve çalışanlar tarafından yapılan her türlü ortak iş yavaşlatma veya iş durdurmaları içermektedir[1]. Söz konusu tanım, m.501(3) uyarınca, Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu (National Labor Relations Act) bağlamında da geçerlidir[2].

1 Orijinal dildeki ifade, "The term "strike" includes any strike or other concerted stoppage of work by employees (including a stoppage by reason of the expiration of a collective-bargaining agreement) and any concerted slow-down or other concerted interruption of operations by employees." şeklindedir. Bkz. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-8190/pdf/COMPS-8190.pdf> accessed 26 March 2026.

2 Alvin L. Goldman and Roberto L. Corrada, *Labor Law In The USA* in Roger Blanpain (ed), (3. revised edn, Kluwer Law

Nihayet, grevin işçi ve işveren taraflar arasındaki güç eşitsizliğini giderme noktasında önemli bir rolü bulunmaktadır. Buna karşın, grev ile ortaya çıkan zararın toplumsal menfaatleri zedelemesi halinde greve devlet tarafından müdahale edilmesi gerekliliği doğduğu yaygın olarak kabul edilmektedir. Öte yandan, öğretide devletin müdahalesinin gerçekten gerekli olup olmadığı sorusunun tartışıldığına da rastlanmıştır[3]. Çalışmamızda ilk olarak greve bir müdahale aracı olarak grev ertelemesinin mahiyeti ve grev yasaklarından farkına değinilmiştir. Ardından, Türk ve ABD hukuk sistemlerinde konuya ilişkin güncel normatif yapıya yer verilerek karşılaştırmalı bir değerlendirme sunulmuştur.

I. GREVE MÜDAHALE ARACI OLARAK GREV ERTELEMESİ

A. GENEL OLARAK

Devletin greve müdahale araçlarından biri olan grev ertelemesi, sosyolojik açıdan bakıldığında işçi, işveren ve devletten oluşan üçlü endüstri ilişkisinde devletin rolüne işaret etmektedir. Devletin, çalışma barışını koruma ve ekonomik istikrarın devamlılığını temin noktasında birtakım pozitif edim yükümlülüklerinden bahsedilebileceği gibi, grevin de dahil olduğu kolektif haklar bağlamında negatif edim yükümlülükleri de söz konusudur. İşte, grev ertelemesi bir anlamda devletin negatif edim yükümlülüğünün ihlali görünümündedir.

Öte yandan, öyle bazı hallerde grevin uzak etkisi tolere edilemez boyutlara ulaşır ki devlet kamunun yararı için, diğer bir deyişle kamu aleyhine bozulan dengeyi tekrar sağlamak için, grevi erteler. Böylelikle, kolektif bir hakkın kullanımı geçici surette askıya alınmaktadır. Bu çerçevede, grev ertelemesinin rutin bir idari karar olarak görülmemesi, endüstri ilişkilerindeki güç dengesine tesir eden güçlü bir müdahale aracı olarak yorumlanması gerektiği düşünülmektedir.

B. GREV YASAKLARINDAN FARKI

Hukuki açıdan grev ertelemesi, grev hakkını topyekûn ortadan kaldırmamakla birlikte belirli koşulların varlığı halinde bu hakkın kullanılmasını, kural olarak, geçici surette sınırlandıran bir müdahale aracıdır. Geçici nitelikte olsa dahi grev ertelemelerinin, özellikle "bekleme"[4] süresi içermeleri nedeniyle, grevin gücünü büyük ölçüde azalttığı söylenebilir.

International 2011) 401. Orijinal dildeki ifade, "The terms "commerce", "labor disputes", "employer", "employee", "labor organization", "representative", "person", and "supervisor" shall have the same meaning as when used in the National Labor Relations Act as amended by this Act." şeklindedir. Bkz. <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-8190/pdf/COMPS-8190.pdf> accessed 26 March 2026.

3 Donald E. Cullen, 'The Taft-Hartley Act in National Emergency Disputes' (1953) 7(1) ILR Review 15-30 https://www.jstor.org/stable/2519009 accessed 26 March 2026 accessed 26 March 2026. Yazar, barış zamanında bir grevin Taft-Hartley Kanunu m.206 çerçevesinde müdahaleyi haklı kılıp kılmadığı sorusunun daima sübjektif yanıtlanmak durumunda olduğunun da altını çizmektedir. Bu noktada çalışmasında iki soru yöneltilmiştir: İlk olarak grev nedeniyle ortaya çıkan yalnızca bir rahatsızlık hali mi yoksa gerçek bir acil durum mudur? İkinci olarak, somut olayda grevin alternatifi nedir? Bkz. age, 17.

4 "Cooling-off period" tabiri sözlük anlamıyla "birinin bir şey yapabilmesi veya bir anlaşmanın kesinleşmesi için geçmesi gereken süre" şeklinde tanımlanmıştır. Bkz. Merriam-Webster.com Dictionary, Merriam-Webster, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/cooling-off%20period> accessed 26 March 2026.

Öte yandan grevin yasaklandığı haller kanun koyucu tarafından önceden ve sınırlı sayım ile belirlenmektedir. Burada, bir iş, işyeri ya da işçinin niteliği gereği, grev hakkının topyekûn ve kalıcı surette ortadan kaldırılması söz konusudur. Bu yönüyle, daha ilk bakışta devletin müdahalesi bağlamında bir değerlendirme yapıldığında grev ertelemesine kıyasla ne denli ağır bir müdahale yöntemi olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte grev yasakları önceden öngörülebilir olmaları ve takdire tabi olmamaları bakımından hukuki belirlilik ilkesi ile daha uyumludur. Zira, grev erteleme kurumuna ilişkin temel hukuki sorun muğlak gerekçelere istinaden erteleme yapılabilmesi ve bu muğlaklığın doğası gereği idareye geniş bir takdir alanı bırakmış olmasıdır.

Bu çerçevede, modern hukuk sistemlerindeki kabule göre temel insan hakları arasında yer alan ve çoğunlukla anayasal koruma altında olan grev hakkına müdahalenin "erteleme" suretiyle yapılması ölçülülük kriteri bağlamında düşünüldüğünde daha yerindedir. Bu değerlendirme, konunun ayrıntılı normatif ve uygulamaya ilişkin yönlerine değinilmeksizin genel bir perspektiften yapılmaktadır. Farklı hukuk sistemleri özelinde erteleme kurumunun işleyişine ilişkin çeşitli sorunlar doğması olasıdır. Nitekim, aşağıda gerek Türk hukukunda gerek ABD hukukunda konuya ilişkin normatif hukuktaki eksikliklere, uygulamada aksayan yönlere ve öğreti görüşlerine yer verilmiştir.

II. TÜRK HUKUKUNDA GREV ERTELEMESİ

A. GENEL OLARAK

Grev ertelemesi kurumu 275 sayılı Kanun döneminden itibaren Türk normatif iş hukukunun bir parçasıdır ve 23 Haziran 1947 tarihinde yayımlanan Taft-Hartley Kanunu (Taft-Hartley Act) hükümlerinden esinlenilerek hazırlanmıştır[5]. O tarihlerden günümüze dönemsel olarak daha yoğun olabilmekle beraber sıklıkla başvurulan bir yöntem olmuştur.

1982 Anayasası m.54/f.1'de, toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin grev hakkına sahip oldukları ve bu hakkın kullanılmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnalarının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. İlaveten aynı maddenin ikinci fıkrasında, grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı da eklenmiştir. Nihayet, dördüncü fıkrada ise grevin yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerlerinin kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Yine, aynı maddenin beşinci fıkrası uyarınca, grevin yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemenin sonunda, uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği belirtilerek zorunlu tahkime işaret edilmiştir. Gelinen noktada, Anayasa'dan alınan yetkiyle düzenlenen 6356 sayılı Kanun

5 Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal ve Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku* (Revize Edilmiş 9. Bası, Beta 2025) 484; Nurşen Caniklioğlu, '6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi' (2013) 39(4) Çalışma ve Toplum Dergisi 289, 307; Ufuk Aydın, 'From the Taft-Hartley Act to Turkish Industrial Relations Postponement of Legal Strikes: A Legal Borrowing Case' (2004) 25(3) Comparative Labour Law & Policy Journal 365, 372; M. Şehmus Güzel, *Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984*, (1. Bası, Kaynak 1996) 206; Metin Kutal, '"Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar' (2015) 44(1) Çalışma ve Toplum Dergisi 13, 25.

m.63/f.1 çerçevesinde, karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev, genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Cumhurbaşkanı bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilmektedir. Aşağıda, erteleme kararının unsurlarına ve sonuçlarına yer verilmiştir.

B. AMAÇ

6356 sayılı Kanun'un madde gerekçesinde ertelemenin amacına ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir. Bunun yerine, madde hükmünün tekrarıyla yetinilmiştir. Bu bağlamda, anılan Kanun m.63/f.1'de yer verilen gerekçelerden ve hükmün zıddından hareketle, temel amacın, grev nedeniyle bozulma olasılığı olan ya da bozulmuş olan genel sağlık veya milli güvenliğin tekrar tesisi olduğu söylenebilir. Erteleme mekanizmasının, bu amacı nasıl temin ettiği sorusunun cevabı ise bekleme süresinde saklıdır. Gerçekten, grev ertelemesi ile taraflar arasında uzlaşmanın sağlanmasına zemin hazırlayacak bir ortam elde edilmektedir. Olması gereken hukuk açısından bu düzenleme, tabiri caiz ise taraflar arasındaki tansiyonu düşürerek devletin müdahalesi olmaksızın anlaşmaları için son bir çıkış kapısı olarak tasarlanmıştır.

Öte yandan, olan hukuk bakımından ertelemenin fiilen bir nevi yasaklama sonucu doğurması nedeniyle, uzlaştırma etkisinden ziyade işçi sendikasının grev hakkını kullanılamaz hale getirerek işveren taraf lehine adaletsiz bir denge yarattığını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu çerçevede, erteleme kurumunun iktibas edildiği ABD hukuk sistemindeki seksen günlük sürenin gerçek anlamda bir uzlaştırma etkisi yaratması[6], erteleme kararının kelimenin gerçek anlamıyla "erteleme" olmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla, Türk hukuku bakımından kullanılan dil ve anlam arasındaki uyumsuzluk hukuk tekniği bakımından da yanlıştır. Şayet burada amaçlanan, erteleme mekanizması ile zorunlu tahkim ise isim değişikliğine gidilmesi en azından teknik hukuk bakımından yerinde olacaktır. Fikrimizce, isabetli olan, iktibas edilen düzenlemeye ve kurumun var oluş sebebine uygun şekilde "geçicilik" karakterinin tekrar kazandırılması ve böylelikle uzlaştırma etkisinin canlandırılmasıdır. Bu çözüm, toplu pazarlığa hâkim olması beklenen uzlaşma kültürüne de daha uygundur.

C. USUL

Erteleme kararı Cumhurbaşkanı tarafından alınabilmektedir[7]. Söz konusu yetkinin yalnız idareye tanınmış olması eleştiri konusudur[8]. Kaynak hukuka bakıldığında bu sürecin soruşturma kurulu ve savcılık makamı dahil olmak üzere birden fazla aktörün dahiliyle yürütüldüğü görülmektedir. Bizce de yerinde olan, yetkinin yalnız idareye bahşedilmemesi ve idarenin yargıyı harekete geçirmesiyle

6 Kaldı ki ileride belirtildiği üzere, ABD hukukunda dahi düzenlemenin her olay özelinde amacına ulaştığını söylemek tam olarak mümkün değildir.

7 2 Temmuz 2018 tarih ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararname m.197 uyarınca, bu fıkrada yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.

8 Caniklioğlu, 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi (n 5) 308; Toker Dereli, '6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme' (2013) 36(1) Çalışma ve Toplum Dergisi 41, 62, 88; Olgu Esmer, *Türk Hukukunda Yasal Grevin Koşulları ve Toplu Eylem Hakkı* (1. Bası, Yetkin 2024) 119.

hem hukuk güvenliğinin[9] hem de yürütmenin hızlı karar alma kabiliyetinin aynı anda sağlanmasıdır. Nitekim öğretide de bağımsız bir organ veya yargı aracılığıyla yetkinin kullanımının daha isabetli olacağı belirtilmektedir[10].

Mevzuatta açıklık bulunmamakla birlikte önceki uygulamalar dikkate alınarak[11] bu kararların da Resmî Gazete'de yayımlanması gerektiği değerlendirilmektedir[12]. İlaveten, 6356 sayılı Kanun m.63/f.1 uyarınca, erteleme süresi yalnızca altmış gün olarak belirlenebilmekte olup daha kısa ya da daha uzun belirlenebilmesi mümkün değildir[13]. Altmış günlük süre kararın yayımı tarihinden itibaren işlemektedir. Dolayısıyla sürenin hesabı, ilgili kararın Resmî Gazetede yayım tarihinden itibaren yapılmalıdır[14]. Bu sürenin hesabı, Yüksek Hakem Kuruluna başvurulmayan durumlarda işçi sendikasının yetkisi bakımından belirleyici olduğundan ayrıca önemlidir.

D. GEREKÇE

1. Genel Olarak

Yukarıda belirtildiği üzere, 6356 sayılı Kanun m.63/f.1'de kanun koyucu erteleme kararı alınabilmesini, grevin "genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte" olması şartına bağlamıştır. Hükümde yer verilen "veya" bağlacı nedeniyle, somut olayda kümülatif olarak hem genel sağlığı hem

9 Bu noktada, mevcut yapı içerisinde hukuk güvenliğinin Danıştay denetimiyle sağlandığı söylenebilecektir. Zira, grev erteleme kararlarının idare hukuku bağlamında birer idari işlem olmaları nedeniyle, 6356 sayılı Kanun'da açıkça belirtilmemiş olsa da, idari yargı denetimine tabi olduğuna şüphe yoktur. Bkz. Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 5) 484; Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku* (1. Bası, On İki Levha 2020) 565; Melda Sur, *Grev Kavramı Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme*, (1. Bası Dokuz Eylül Üniversitesi 1987) 167; A. Nizamettin Aktay ve Olgu Özdemir Ertürk, *Toplu İş Hukuku* (Yenilenmiş 4. Bası, Seçkin 2024) 293; Turhan Esener ve Ender Demir, *Toplu İş Hukuku* (1. Bası, Vedat 2019) 155; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Toplu İş Hukuku* (Güncellenmiş 7. Bası, On İki Levha 2025) 706; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku* (Güncellenmiş 5. Bası, Seçkin 2024) 630; Canikliоğlu, 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi (n 5) 309; Mahmut Kabakcı, *Grev ve Lokavt* (1. Bası, EMO 2024) 174; Cevdet İlhan Günay, *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (2. Bası, Seçkin 2025) 1279; Devrim Ulucan, Devrim ve Esra Baskan, 'Türk İş Hukukunda Grevin Ertelenmesi ve Konuya İlişkin Bir Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi' *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan* (1. Bası, Seçkin 2019) 177, 191; Tankut Centel, 'Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış' (2013) 15(8) TİSK Akademi 7, 18.

10 Canikliоğlu, 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi (n 5) 308; Nurşen Canikliоğlu, '6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri' (2012) 50(6) İşveren Dergisi 53, 56; Dereli (n 8) 62; Esmer (n 8) s.119; Deniz Ugan Çatalkaya, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (1. Bası, Beta 2019) 400.

11 Akyiğit (n 9) 629.

12 Şahlanan (n 9) 562; Akyiğit,(n 9) 629; Devrim Ulucan ve Esra Baskan, 'Türk İş Hukukunda Grevin Ertelenmesi ve Konuya İlişkin Bir Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi' *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan* (1. Bası, On İki Levha 2019) 177, 189; Esmer (n 8) 117-118.

13 Bkz. Şahlanan (n 9) 562; M. Fatih Uşan ve Cemil Kaya, 'Danıştay Kararları Işığında Bakanlar Kurulunun Grev Ertelemesi' iç Süleyman Başterzi (ed), *Sarper Süzek'e Armağan* (2) (1. Bası, Beta 2011) 1721, 1734; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (10. Bası, Beta 2022) 443; Centel (n 9) 13; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 5) 481; Caniklioğlu, 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi (n 5) 312; Mustafa Kılıçoğlu ve Ömer Faruk Tüfek, *Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları* (Genişletilmiş 3. Bası, Platon 2023) 568; Ünal Narmanlıoğlu, 'Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Yeni Hükümleri' *İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3)* (1. Bası, Seçkin 2013) 93, 106.

14 Şahlanan (n 9) 562; Ulucan/Baskan (n 12) 189; Kılıçoğlu/Tüfek (n 13) 568.

de milli güvenliği bozucu nitelikte olma hali aranmayacak olup; birinden birinin olması gerekli ve yeterlidir[15].

Gerekçe gösterilen kavramların muğlak yapısı, bizce de haklı olarak öğretide tartışmalara yol açmıştır[16]. Bu durum, erteleme mekanizmasının hukuki meşruiyetini de zedelemektedir. Oysa, idarenin gerekçeli kararlar ile muğlak ifadeleri somutlaştırma yönünde bir pratik edinmesi, olması gereken hukuk açısından daha isabetlidir. Bununla birlikte, öğretideki eleştirilere[17] rağmen gerekçelere ilişkin ibareler 275 sayılı Kanun döneminden beri değişmemiştir[18].

Aşağıda, genel sağlık ve milli güvenlik kavramları konuya ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemeler, yüksek yargı kararları[19] ve öğreti görüşleri ekseninde açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır.

2. Genel Sağlık

İfadede yer alan "genel" tabiri kamu sağlığına işaret etmektedir. Türk normatif hukukuna bakıldığında konuya ilişkin olarak 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu öne çıkmaktadır. Anılan Kanun m.1'de yer alan "Memleketin sıhhi şartlarını ıslah ve milletin sıhhatine zarar veren bütün hastalıklar veya sair muzır amillerle mücadele etmek ve müstakbel neslin sıhatli olarak yetişmesini temin ve halkı tıbbi ve içtimai muavenete mazhar eylemek umumi Devlet hizmetlerindendir." hükmünden yola çıkılarak genel sağlık ile ilgili bir tanıma ulaşmak mümkün olsa da burada doğrudan bir tanımlama yapılmadığı görülmektedir. Bu noktada Danıştay kararlarının yol gösterici olması muhtemeldir. Örneğin, Danıştay, 24.8.2000 tarih ve 2000/1164 sayılı Bakanlar Kurulu Kararının iptali talebiyle açılan dava ile ilgili kararında "yasal bir grevin yasada öngörülen anlamda genel sağlığı bozucu nitelikte görülebilmesi için toplumun önemli bir kesiminin sağlık yönünden ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya kalması ve bu sakıncanın Anayasal hakkın süreli de olsa kullanılmasını engelleyen geciktirme yetkisinin kullanılmasından başka bir yolla da giderilmesinin mümkün olmamasının gerektiğine" işaret etmiştir[20].

Caniklioğlu, somutlaştırma yükümlülüğüne değinerek grev erteleme kararında grevin genel sağlığın bozulmasına ne şekilde yol açtığı ile grevin genel sağlık açısından ciddi ve yakın bir tehlikeye yol açması hususlarının yer alması gerektiğini belirtmiştir[21].

15 Öte yandan, uygulamada bazı erteleme kararlarında, bu yönde bir gereklilik olmamasına karşın, herhangi bir somutlaştırma yapılmaksızın hem genel sağlığa hem de milli güvenliğe yer verildiği görülmekle beraber; öyle bazı hallerde herhangi bir gerekçeye dahi yer verilmediği de gözlemlenmiştir. Bkz. Aziz Çelik, 'Türkiye'de Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri' (2008) 18(3) Çalışma ve Toplum Dergisi 87, 130-132; Türker Topalhan, '275 ve 2822 Sayılı Yasalar Döneminde Grev Ertelemelerinin Mukayeseli Analizi' (2003) 2(7) Kamu-İş 1, 17-20.

16 Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023) 1148; Aktay/Özdemir Ertürk (n 9) 292; Esener/Demir (n 9) 154; Kutal, 'İptal İstemi' (n 5) 35; Metin Kutal, 'Hükümetin Greve Müdahalesi' (2011) 22-23 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 45, 60; Hande Heper, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (1. Bası, Seçkin 2022), 530; Ugan Çatalkaya (n 10) 398; Ulucan/Baskan (n 12) 182, 186; Uşan/Kaya (n 13) 1727.

17 Caniklioğlu, 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi (n 5) 307; Esener/Demir (n 9) 154-155; Ekmekçi/Yiğit (n 9) 695-707; Güzel (n 5) 206; Kutal, 'İptal İstemi' (n 5) 24-25.

18 Uşan/Kaya (n 13) 1726; Ugan Çatalkaya (n 10) 397.

19 Uşan/Kaya,(n 13) 1726 vd.; Ulucan/Baskan (n 12) 178; Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 5) 481.

20 Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, E 2003/271 K 2005/273, 14.04.2005.

21 Caniklioğlu, 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi (n 5) 311.

3. Milli Güvenlik

Kavramsal açıdan, milli güvenlik tabirinin tanımlanması oldukça zordur. Bu zorluğun en büyük sebebi, ortada bütünüyle hukuki bir kavramın bulunmayışıdır[22]. Daha ziyade siyaset bilimine yakın olduğu görülmekle beraber bütünüyle bilimsel bir kavram olduğunu da söylemek güçtür[23]. Tanımlamadaki güçlüğün diğer bir sebebi de uzun bir geçmişinin olmamasıdır[24]. Nitekim, tarihsel olarak bakıldığında, II. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan bir kavram olduğu kabul edilmiş[25] ve bu tarihten itibaren özellikle temel hak ve hürriyetlerin kısıtlanmasında ulusal ve uluslararası düzeyde referans alınmıştır[26]. Gerçekten, hukuki perspektiften bakıldığında özellikle temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasında başvurulduğu görülmektedir[27]. Konjonktürel olarak milli güvenliğin tehdit altında olduğuna dair endişelerin arttığı dönemlerde ise daha güçlü bir hukuki gerekçeye dönüşmektedir.

Normatif açıdan incelendiğinde, 2945 sayılı Milli Güvenlik Kurulu ve Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği Kanunu m.2/f.1-(a) uyarınca milli güvenlik kavramının, "Devletin anayasal düzeninin, milli varlığının, bütünlüğünün, milletlerarası alanda siyasi, sosyal, kültürel ve ekonomik dahil bütün menfaatlerinin ve ahdi hukukunun her türlü dış ve iç tehditlere karşı korunması ve kollanması" şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Buna göre, 6356 sayılı Kanun özelinde olmasa dahi, kanun koyucunun kavrama ilişkin getirdiği bir tanım bulunduğundan erteleme kararlarında da bu tanımın esas alınmasının yerinde olacağı değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede, salt normatif açıdan bakıldığında Danıştay'ın 2015 yılı itibarıyla oluşturduğu içtihat[28] ile ekonomik gerekçeleri de "milli güvenlik" kavramı içerisine dahil etmesinin hukuki dayanağı anlaşılmaktadır[29]. Keza, Anayasa Mahkemesi 2013 yılında verilen bir kararda, 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu m.137/f.2'de öngörülen grev yasağının anılan sektördeki grevlerin milli ekonomi, şirketler, bankalar ve vatandaşlar üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle Anayasa'ya aykırı olmadığına hükmetmiştir[30]. Öte yandan, 6356 sayılı Kanun m.63/f.1'de yer alan "... büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı…" ibaresinin iptali istemine ilişkin 2019 yılında verilen bir başka kararda ise, "Bankacılık hizmetlerinde yapılacak bir grevin belli bir seviyede ekonomik ve finansal istikrarı etkilemesi her zaman mümkündür. … Demokratik bir toplumda temel hizmet sayılamayacak bir sektörde iktisadi kaygılarla Anayasa'nın tanıdığı grev hakkının sınırlanması kabul edilemez. Grev hakkının tanınmadığı durumlarda

22 Rona Aybay, 'Milli Güvenlik Kavramı ve Milli Güvenlik Kurulu' (1978) 33(1) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi 59, 60. Benzer yönde bkz. Tayfun Akgüner, 'Milli Güvenlik Kavramı Üzerine Bazı Düşünceler' (1985) 1-3(6) İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi 13, 13-14.

23 Benzer yönde bkz. Aybay (n 22) 60.

24 ibid 60.

25 Akgüner (n 22) 13.

26 Aybay (n 22) 61-62; Akgüner (n 22) 13-14.

27 Farklı örnekler için bkz. Aybay (n 22) 60.

28 2015 öncesi dönemde milli güvenlik kavramının temel hak ve özgürlükler lehine yorumlandığı yönünde bkz. Tuncay/Savaş Kutsal/Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 5) 482-483.

29 Karş. Kristal-İş Sendikası [GK], B. No: 2014/12166, 2/7/2015.

30 Anayasa Mahkemesi, E 2013/24 K 2013/133, 14.11.2013.

örgütlenme özgürlüğünün ve toplu sözleşme hakkının da anlamı kalmamaktadır." ifadelerine yer vermiştir[31]. İlaveten, 2014 yılında verilen bir diğer kararda, 6356 sayılı Kanun m.62/f.1'de yer alan "bankacılık hizmetlerinde" ile "ve şehir içi toplu taşıma hizmetlerinde" ibarelerine ilişkin olarak anılan alanlarda getirilen yasağın, ulusal ekonomi ve kamu yararına yönelik olduğundan anayasal açıdan meşru bir amaca dayandığı belirtilmesine karşın grev hakkına ölçüsüz bir müdahale teşkil etmeleri nedeniyle iptali gerektiğine hükmedilmiştir[32]. 2014 yılında verilen kararda yer alan bankacılık hizmetleri ile şehir içi toplu taşıma hizmetlerine ilişkin olarak bu alanların "… yaşamsal nitelik taşımayan, insan sağlığına doğrudan etki etmeyen, milli savunma ve güvenlik ile ilgili yönleri bulunmayan ve toplumun tümünü doğrudan etkilemeyen …" hizmetlerden olduğu yönündeki değerlendirme[33] Danıştay'ın görüşüyle kıyaslandığında dikkat çekicidir.

Sonuç itibarıyla, milli güvenlik kavramı ekonomik boyutu da olan çok yönlü bir kavramdır[34]. Ne var ki grev hakkı bir temel hak ve hürriyet olup mahiyeti gereği olumsuz ekonomik sonuçlar doğurması doğaldır. İktisadi sebepleri de içine alan milli güvenlik nedeniyle idarenin greve müdahalesi ilkesel olarak kabul edilebilir olmakla beraber söz konusu yetkinin sınırlarının net biçimde belirlenmesi grev hakkının kullanımı için önemlidir[35]. Dolayısıyla, toplu iş hukukunun kendine özgü yapısı gözetilerek buna uygun bir milli güvenlik tanımının tekrar ve içtihat yoluyla oluşturulmasında fayda bulunduğu düşünülmektedir. Bu sayede, halihazırda mevcut olan hukuki belirsizlik ortamının yol açtığı olumsuz neticeler bertaraf edilebilecektir. Zira, grev erteleme kararına istinaden toplu iş sözleşmesinin Yüksek Hakem Kurulu tarafından belirlenecek şartlar altında bağıtlanacağı gerçeği karşısında, işçi sendikalarının grev kararı almaktan imtina etmesi oldukça olasıdır. Oysa, grev ertelemesi ile amaçlanan tek netice, toplumsal menfaatler ile grev hakkının bağdaştırılması olmalıdır.

E. SONUÇLARI

Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, kararı alınmış olan grevler uygulanmaz, uygulanmasına başlanmış olan grevler ise durdurulur. 6356 sayılı Kanun m.63/f.2 uyarınca, bu sürede arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı göstermekle yükümlüdür. Burada kastedilen arabulucu 6356 sayılı Kanun m.60/f.7 uyarınca, bizzat Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya görevlendireceği bir kişi de olabilmektedir. Keza, erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme götürme imkanına da sahiptir. Buna karşın, aynı maddenin üçüncü fıkrasında, erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlığın Yüksek Hakem Kurulunca çözüleceği[36]; aksi takdirde işçi

31 Anayasa Mahkemesi, E 2018/90 K 2019/85, 14.11.2019.

32 Anayasa Mahkemesi, E 2013/1 K 2014/161, 22.10.2014 §232, 240.

33 Anayasa Mahkemesi, E 2013/1 K 2014/161, 22.10/2014 §235.

34 Akgüner (n 22) 13-14; Hasan Tunç ve Ayhan Döner, 'MGK ve Milli Güvenlik Kavramı' (1998) 1(1), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi 3, 3 vd. Benzer yönde bkz. Aybay (n 22) 65-66.

35 Benzer yönde bkz. Kutal, Hükümetin Greve Müdahalesi (n 16) 45-46.

36 6356 sayılı Kanun m.51 uyarınca Yüksek Hakem Kurulu kararları kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

sendikasının yetkisinin düşeceği düzenlenmiştir. Yetki prosedürünün zorluğu da dikkate alındığında burada sadece işçi tarafına uygulanan orantısız bir yaptırım söz konusudur[37].

Türk hukuk sistemi ile kaynak düzenleme Taft-Hartley Kanunu arasındaki en temel ayrışma noktalarından birisi, erteleme kararı sonrasında işçi sendikasının tekrar greve dönme imkanının bulunmaması ve zorunlu tahkim öngörülmüş olmasıdır. Gerçekten, bu durum öğretide eleştiri konusu yapılmaktadır. Bizim de hemfikir olduğumuz yaygın kabul, işçi sendikasına greve tekrar dönme imkanının tanınması yönündedir[38]. Nitekim, aşağıda detaylı olarak anlatıldığı üzere, kaynak hukuktaki düzenleme bu yönde olup, buna rağmen ABD iş hukuku öğretisinde eleştiri konusu yapılabilmektedir.

III. ABD HUKUKUNDA GREV ERTELEMESİ

A. GENEL OLARAK

Belirli şartların varlığı halinde ABD Başkanı'na iş uyuşmazlığının konusunu araştırmak ve öngörülen süre içinde kendisine yazılı bir rapor sunmak üzere bir soruşturma kurulu atama yetkisi verilmiştir. Söz konusu yetkinin kullanılabilmesi için gerekli şartlar, Taft-Hartley Kanunu m.206'da düzenlenmiştir[39]. Buna göre, öncelikle uygulanmakta olan bir grev veya lokavt ya da bunların gerçekleşmesi tehdidinin varlığı gereklidir. İkinci olarak, söz konusu eylemlerin birkaç eyalet arasında veya yabancı ülkelerle ticaret[40], ulaşım, iletim veya iletişim faaliyetlerinde bulunan bir sektörün tamamı veya önemli bir kısmını etkisine alacak güçte olması aranmaktadır. Son olarak, söz konusu grev veya lokavtın devamı ya da gerçekleşmesine izin verilmesi halinde ulusal sağlık veya güvenliğin tehlikeye düşeceği kanaati oluşmalıdır. Anılan şartlar her bir somut olay özelinde kümülatif şekilde gerçekleşmelidir.

Taft-Hartley Kanunu havayolu ve demiryolu taşımacılığını kapsamına almamaktadır. 1926 yılında yayımlanan Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu (Railway Labor Act)[41] başlangıçta

37 Benzer yönde bkz. Nüvit Gerek, '6356 sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler' (2013) 24(6)/25(1-2) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1, 6.

38 Dereli (n 8) 62; Sezgi Öktem Songu, *Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında "Sendika Hakkı"* (1. Bası, Beta 2019) 411-412; Gaye Baycık, *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler* (1. Bası, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi 2019), 25-26; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 16) 1147; Melda Sur, '6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı' (2012) 28(7) Sicil İş Hukuku Dergisi 163, 165. Uşan/Kaya ise, grev ertelemesine gerekçe olan milli güvenlik ve genel sağlığın bozulması durumlarının erteleme kararının sonlanmasını müteakip ortadan kalkabilecek mahiyette olgular olmamaları nedeniyle tekrar greve dönme imkânı bulunmamasının isabetli olduğunu belirtmiştir. Bkz. Uşan/Kaya (n 13) 1737.

39 June 23, 1947, ch. 120, title II, § 206, 61 Stat. 155, bkz. <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/176> accessed 26 March 2026.

40 Gerçekten, ABD Anayasası bölüm I, madde 8, paragraf 3, Amerikan Temsilciler Meclisine yabancı ülkelerle, eyaletler arasında ve yerli kabilelerle ticareti düzenleme noktasında geniş yetkiler vermektedir. Madde metni için bkz. <https://constitution.congress.gov/browse/essay/artI-S8-C3-8-1/ALDE_00001057/> accesed 26 March 2026. İlaveten, ABD Anayasa Mahkemesi (Supreme Court) tarafından 1917 yılında verilen Wilson v. New, 243 U.S. 332 (1917) Kararıyla eyaletler arası ticareti aksatma tehlikesi olan demiryolu işçi-işveren anlaşmazlıklarına müdahale etme konusunda Kongre'nin anayasal yetkisi bulunduğu kabul edilmiştir. Karar için bkz. Wilson v. New, 243 U.S. 332 (1917).

41 Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu'nun yayımlanma sürecinde Birinci Dünya Savaşı dönemi artan sendikacılık hareketi ve demiryollarında kesintisiz hizmetin öneminin etkisine ilişkin bkz. Goldman/Corrada, (n 3) 62. Ancak

sadece demiryolu çalışanlarını kapsamına almakla beraber 1936 yılında gerçekleştirilen kapsamlı değişiklik sonrasında havayolu çalışanlarını da kapsamına almıştır[42]. Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu[43] uyarınca, Ulusal Uzlaştırma Kurulu (National Mediation Board)[44] bir anlaşmazlığın "ülkenin herhangi bir bölgesini temel ulaşım hizmetinden mahrum bırakacak derecede eyaletler arası ticareti önemli ölçüde kesintiye uğratabileceğini" tespit ederse durumu Başkan'a bildirir ve bunun ardından Başkan bir Başkanlık Acil Durum Kurulu oluşturulmasına karar verme yetkisine sahiptir. Kurul oluşturulduktan sonra otuz gün içerisinde Başkan'a tavsiyelerini sunmakla görevlidir. Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu'nda öngörülen bekleme süresi, ancak tavsiyeleri içeren raporun yayımlanmasından otuz gün sonra sona ermektedir. Toplamda altmış gün olan bu süre boyunca, taraflar iş uyuşmazlığına neden olan koşullarda herhangi bir değişiklik yapamazlar. Uzlaşmaya varmak ise tarafların kendi tasarrufunda olup serbesttir[45]. İlaveten, Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu m.9A'da daha uzun bekleme süresi içeren benzeri bir süreç, kamu tarafından fonlanan ve yönetilen banliyö tren hizmetleri için de öngörülmüştür[46].

Bu itibarla, Taft-Hartley Kanunu ve Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu'nun özel hukuka tabi çalışanların toplu pazarlık ve grev hakkı bakımından "oyunun kurallarını" düzenleyen öncü düzenlemeler olduğunu söylemek mümkündür[47]. Bazı noktalarda iki düzenleme arasında farklılık bulunsa da ardındaki mantık benzerdir. Aşağıda Türk normatif hukukunda geçerli grev erteleme mekanizmasına kaynaklık etmesi nedeniyle esas olarak Taft-Hartley Kanunu m.206 ile m.210 arasındaki düzenlemelerde öngörülen hüküm ve sonuçlara odaklanılmış olmakla beraber yeri geldikçe Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu m.10 ile ayrışılan noktalara da değinilmiştir. Bunun yanı sıra, sağlık sektörü bakımından erteleme sürecine ilişkin daha katı ve özellikli hükümler içeren Taft-Hartley Kanunu m.13'te[48] öngörülen zorunlu tahkim ve bekleme süresine ilişkin hükümlere, 1980 Mali Yılında yirmi iki kez uygulanmasının ardından 1990'ların başından itibaren hiç uygulanmadığı[49] anlaşıldığından yer verilmemiştir.

bunun ötesinde, başlangıçta sadece demiryolu çalışanlarını kapsamına alsa dahi çalışanların sendika kurma hakkını ve toplu pazarlık hakkını resmi olarak tanıyan ilk kapsamlı federal düzenleme olması nedeniyle önemlidir. Bkz. Bruce S. Feldacker and Michael J. Hayes, *Labor Guide to Labor Law* (5th edn, Cornell University Press 2014) 3.

42 Goldman/Corrada, (n 3) 62; Feldacker/Hayes (n 41) 3.
Goldman/Corrada, (n 3) 62.

43 May 20, 1926, ch. 347, § 10, 44 Stat. 586; June 21, 1934, ch. 691, § 7, 48 Stat. 1197, bkz. <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/45/160> accessed 26 March 2026.

44 Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu, çeşitli uyuşmazlık çözüm yöntemleri de öngörmektedir. Bu amaçla, Ulusal Demiryolu Uyum Kurulu (National Railroad Adjustment Board) ve Ulusal Uzlaştırma Kurulu kurulmuştur. Ulusal Demiryolu Uyum Kurulu, bir yargı organı olup anlaşmaların yorumlanması veya uygulanmasından kaynaklanan küçük uyuşmazlıklar üzerinde birincil yargı yetkisine sahiptir. Buna karşılık, ücret oranları, kurallar veya çalışma koşullarındaki değişikliklerle ilgili majör uyuşmazlıklar ve Ulusal Demiryolu Uyum Kuruluna havale edilemeyen uyuşmazlıklar bakımından Ulusal Uzlaştırma Kurulu nezdinde yürütülmesi gereken bir toplu pazarlık ve tahkim süreci bulunmaktadır. Bkz. Feldacker/Hayes (n 41) 375.

45 Ayrıca bkz. Goldman/Corrada, (n 3) 476.

46 ibid 476. Yazarlar, düzenlemenin kapsamına federal olarak fonlanan Amtrak yolcu taşıma sisteminin de tabi olduğunu eklemiştir. Bkz. Aynı yer.

47 Raymond L. Hilgert and Sterling H. Schoen, Cases in Collective Bargaining & Industrial Relations a Decisional Approach (8th edn, a Times Mirror Higher Education Group 1996) 3, dn.1 Benzer yönde bkz. ibid, 66.

48 Goldman/Corrada, (n 3) 423.

49 ibid 463.

B. AMAÇ

Taft-Hartley Kanunu 20 Haziran 1947 tarihinde yayımlandığında döneme hâkim olan özellikler düzenlemenin karakterine ilişkin ipuçları da vermektedir. Savaş dönemindeki grev karşıtı düzenlemeler[50], savaş sonrasında yerini sendikacılığın ve işçi hareketlerinin görece daha revaçta olduğu bir ortama bırakmıştır[51]. Gerçekten, 1945 ile 1947 yılları arasında çelik, demiryolları, otomobil, elektrikli ürünler, kauçuk ve kömür madenciliği gibi kritik sektörlerde kapsamlı grevler[52] gerçekleştirilmesi kamusal hayatı durma noktasına getirmiştir[53]. Öyle ki o dönemde "işçi patronlar"ın büyük bir korku unsuru olduğu belirtilmektedir[54].

Truman'ın başkanlığı döneminde devam eden politikaların çoğu önceki döneme bir tepkinin ürünüdür. Nitekim Franklin D. Roosevelt'in "New Deal" politikasına karşı Truman'ın "Fair Deal" politikası tasarlanmıştır. Taft Hartley Kanunu ile gelen kural seti de bu dönemin bir parçası olarak okunmalıdır[55]. Bu açıdan bakıldığında, Roosevelt dönemine hâkim işçi lehine politikanın[56], Truman'nın vetosuna rağmen, tersine döndüğünü söylemek mümkündür. Gerçekten, 5 Temmuz 1945 yılında yürürlüğe giren Wagner Kanunu, işçi sendikalaşması ile toplu pazarlığı teşvik etmekteydi ve işçilere işyerindeki karar alma süreçlerine katılım yoluyla kendi hak ve çıkarlarını güvence altına alma fırsatı vermeyi amaçlamıştı[57]. Gross, Wagner Kanunu'nun işçilerin işyerindeki karar alma süreçlerine katılımı bakımından en demokratik düzenlemelerden biri olduğunu belirtmekle[58] beraber, Taft-Hartley Kanunu ile Wagner Kanunu'nun tamamen ortadan kaldırılmak istendiğini, ancak bunun başarılamadığını; sonuçta toplu pazarlık sürecine ve işçi tarafının iş mücadelesinin demokratik işleyişine ket vurulduğunu aktarmıştır[59]. Özetle, Taft-Hartley Kanunu birçok açıdan başarısız bir girişim olarak değerlendirilmektedir[60].

50 Cullen (n 3) 15; 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (1951) 64(5) Harvard Law Review 781, https://doi.org/10.2307/1336378 accessed 26 March 2026, 484-849. Bu yönde düzenleme örneği için bkz. The War Labor Disputes Act of 1943 (Smith-Connally Act). Benzer yönde bkz. Harold S. Roberts, 'Compulsory Arbitration of Labor Disputes in Public Utilities' (1950) 1(9), Labor Law Journal 694, HeinOnline accessed 26 March 2026 702. Gerçekten, 1935'ten 1947 yılına kadar Norris-LaGuardia ve Wagner Kanunları savaş zamanı önlemleriyle desteklenerek uyulanmıştır. Bkz. Archibald Cox, Derek Curtis Bok, Robert A. Gorman and Matthew W. Finkin, *Labor Law Cases and Materials* (11th edn, The Foundation Press 1991) 92.

51 Cox/Bok/Gorman/Finkin, (n 50) 92-93; Charles W. Baird, 'Reforming Federal Laws on Private Sector Labor Unions' CATO Policy Analysis, (2025) 1002 1, 5; Roberts (n 50) 694.

52 Roberts (n 50) 694. Benzer yönde bkz. Baird (n 51) 5.

53 Benzer yönde bkz. Cox/Bok/Gorman/Finkin (n 50) 94; Cullen (n 3) 17-18.

54 Cox/Bok/Gorman/Finkin (n 50) 93.

55 Mark Blyth, 'The End of Social Purpose? Great Transformations of American Order' in Peter J. Katzenstein and Jonathan Kirshner (eds), *The Downfall of the American Order* (Cornell University Press 2022) 35, 41.

56 Cox/Bok/Gorman/Finkin (n 50) 92-93; Baird (n 51) 5.

57 Cox/Bok/Gorman/Finkin (n 50) 92; James A. Gross, 'The NLRB: Then and Now' (2011) 26(2) ABA Journal of Labor & Employment Law 213, 213.

58 James A. Gross, 'Worker Rights as Human Rights: Wagner Act Values and Moral Choices' (2004) 4(3) University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law 479, 479, 480.

59 Gross, The NLRB: Then and Now (n 57) 221.

60 ibid 213; Blyth, 'Social Purpose' (n 55) 41-42.

Tasarının kanunlaşması, kimileri tarafından işveren lehine hükümler içeren ve dönemin Başkanı tarafından dahi aşırı bulunarak veto edilen[61] bir yasanın işçi sınıfının görece güçlü döneminde gerçekleşmesi karşısında şaşırtıcı bulunmuştur. Bu bağlamda bir görüşe göre, Taft-Hartley Kanunu, işçi sınıfının "fazlasıyla" güçlü olması karşısında dengenin işveren lehine yeniden sağlanması için yayımlanmış bir düzenlemedir[62]. Nitekim, düzenleme yalnızca ertelemeye ilişkin hükümlerden ibaret olmayıp işçi tarafının sahip olduğu hak ve yetkileri birçok açıdan azaltan bir kural seti getirmiştir[63]. Öte yandan, düzenlemenin bağlamından koparılarak olumsuz yorumlandığı yönünde eleştiriler de mevcuttur[64]. Buna göre, söz konusu Kanun öncelikle sendikaları ve sendikaların eylemlerini düzenlemek amacıyla tasarlanmıştır[65]. Nitekim bu husus, tasarının destekçilerinden Robert A. Taft tarafından da açıklanmıştır. Gerçekten, bu noktada ilk bakılması gereken Taft'ın düşünceleridir[66]. Taft'a göre, düzenlemenin temel amacı, işçi lehine gelişen dengesiz müzakere ortamının tekrar dengelenmesi suretiyle çalışma barışı için elverişli bir müzakere ortamının tesisidir[67]. Taft'ın düşüncesinde işçi örgütlerinin suistimal niteliğindeki aşırı davranışlarının[68] kamunun zararına yol açtıkları fikri[69] ağır basmaktadır.

Öte yandan, ABD Başkanı Truman tarafından, tasarının sorunları çözmekten uzak olduğu, demokratik toplumun temel ilkeleri ile çatışma halinde olduğu, ekonomik hayata olağandışı bir devlet müdahalesi içerdiği, grevleri azaltmak yerine artıracağı[70], endüstriyel barışa, ekonomik

61 23 Haziran 1947'de ABD Temsilciler Meclisi, Başkan'ın veto etmesine rağmen tasarıyı kabul etmiştir. Bkz. <https://www.trumanlibrary.gov/library/public-papers/120/veto-taft-hartley-labor-bill> accessed 26 March 2026. Taslağa ilişkin olarak Senato'da yaşanan tartışmalara dair bkz. Charles J. Morris, 'How The National Labor Relations Act Was Stolen and How It Can Be Recovered: Taft Hartley Revisionism and the National Labor Relations Board's Appointment Process' (2012) 33(1) Berkeley Journal of Employment and Labor Law 1, 24-29.

62 Cox/Bok/Gorman/Finkin (n 50) 92; Feldacker/Hayes (n 41) 4. Ayrıca bkz. Robert Alphonso Taft, 'The Taft-Hartley Act: A Favorable View' (1951) (274) The Annals of the American Academy of Political and Social Science 195, 195-199; Baird (n 51) 5.

63 Taft-Hartley ile getirilen diğer düzenlemeler için bkz. Thomas Robert Mulroy, 'The Taft-Hartley Act in Action' (1948) 15(3), University of Chicago Law Review, <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclrev/vol15/iss3/5> accessed 26 March 2026, 595-596. Karş. 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 848.

64 Bu yönde bkz. Morris (n 61) 23-24. Cullen'a göre, yasanın hazırlayıcıları ve destekçilerinin fikirlerinin farklılık göstermesi, amacının anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bkz. Cullen (n 3) 19.

65 Morris (n 61) 24.

66 Cullen (n 3) 19.

67 Taft (n 62) 195.

68 Bu yönde bkz. Cox/Bok/Gorman/Finkin (n 50) 94.

69 Taft (n 62) 195-196.

70 Endüstriyel barış üzerinden yaratması beklenilen olumsuz etkinin de oluşmadığı, aksine sonraki sürecin ılımlı geçtiği yönünde bkz. Yearley (n 39). Yazar ayrıca, düzenlemenin her iki taraf bakımından da eleştiri konusu yapıldığını eklemiştir. Bkz. Aynı yer. Taft-Hartley Kanunu'na rağmen, toplu pazarlık sürecinin halen koruma altında olmasının işgücünün metalaştırılmasına engel olabildiği yönünde bkz. Blyth, 'Social Purpose' (n 55) 42. Yazar ayrıca, ücret artışlarının verimlilik esasına bağlanması, Yaşam Maliyeti Ayarlaması (Cost of Living Adjustment) sözleşmelerinin yaygınlık kazanması ile dönemin işgücü ve ürün piyasasının istikrarlı hale geldiğini de eklemiştir. Bkz. Aynı yer. Dolayısıyla, Taft-Hartley Kanunu sonrası dönemde beklenen sayıda iş uyuşmazlığı oluşmamasının asıl nedeninin ekonomik koşulların elverişliliği olduğu söylenebilecektir. Taft-Hartley Act'in yayımlandığı dönem ve sonrası 1945-1980 arasında uygulanan American Order 1 çerçevesinde değerlendirilmelidir. Blyth tarafından derlendiği üzere bu dönem, tam istihdam hedeflenmekte ve bu politikanın çıktısı olarak işçi tarafının gelir dağılımı üzerindeki payı artmaktadır. Bkz. Mark Blyth, 'Policies to Overcome Stagnation: The Crisis, and the Possible Futures, of All Things Euro' (2016) 13(2) European Journal of Economics and Economic Policies 215, 220. Bu durumun da endüstriyel barış ortamına zemin hazırladığı söylenebilecektir.

istikrar veya büyümeye katkısı olamayacağı, ileriki yıllarda toplumu rahatsız edecek uyuşmazlıkların tohumunu atacağı endişeleriyle kanun veto edilmiştir[71]. Başkan'ın veto kararının ardındaki genel gerekçeler bunlar olmakla beraber, bekleme süresine ilişkin düzenleme özelinde de eleştirilerde bulunmuştur. Buna göre, tasarı kamu sağlığını veya güvenliğini etkileyen büyük grevlerle başa çıkma noktasında "etkisiz ve ayrımcı" bir prosedür öngörmektedir. Başkan'ın bu değerlendirmesinin temel gerekçeleri, sürecin oldukça detaylı olması[72], soruşturma kurulunun gerçek bir çözüm önerisi getirme yetkisinin bulunmaması, bir kez grev veya lokavt ortaya çıktıktan sonra gerçekleştirilecek soruşturma faaliyetinin geçmiş tecrübeler ışığında etkili bir çözüm aracı olamayacağı, başlamış olan grevin ihtiyati tedbirle durdurulmasının işçi tarafında ek kızgınlık oluşturacağı, tarafların anlaşamadığı durumlarda dolaylı olarak çözümün siyasi arenada aranacağından bahisle söz konusu düzenlemenin temelinde adaletsizlik bulunduğu şeklindedir[73]. Gelinen noktada, ABD iş hukukunun en tartışmalı düzenlemelerinden biri olmakla beraber aynı zamanda mihenk taşları arasındadır.

Taft-Hartley Kanunu uyarınca, kanuni erteleme süresi seksen gündür. Buna karşın, Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu uyarınca bu süre altmış gün olarak öngörülmüştür. Her iki düzenleme kapsamında da anılan sürelerin sonunda bir anlaşmaya varılamamış olursa, taraflar grev ve lokavt dahil olmak üzere çeşitli tedbirlere başvurmaya muktedirdir. Görüldüğü üzere, süreler Türk hukukunda belirlenen süreye yaklaşıktır.

Bekleme süresinin mahiyeti bakımından ABD Anayasa Mahkemesi tarafından 1969 yılında verilen bir karar yol göstericidir. Buna göre, Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu'ndaki bekleme süresi gereklilikleri "sendikanın grev yapmasını ve yönetimin grevi haklı çıkaracak herhangi bir şey yapmasını engellemek" şeklinde tanımlanmıştır[74]. Nitekim, Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu'nun amaçları arasında "ticarete veya herhangi bir taşıyıcının faaliyetlerine yönelik kesintileri önlemek" açıkça sayılmıştır[75].

Bu noktada, temel amacın kamu yararının kesintisiz devam etmesi gereken alanlarda hizmetin devamını sağlayabilmek için grev hakkının geçici surette kısıtlanması olduğu söylenebilir[76]. Belirtmek gerekir ki, her ne kadar düzenlemenin bütünü eleştiri konusu olsa da bekleme süresine ilişkin hükümler, işçi tarafının o dönemdeki aşırı davranışlarının önünü almak için getirilen "makul" önlemler arasında değerlendirilmiş ve fazlaca eleştirilmemiştir[77]. Bununla birlikte, dönemin işçi örgütlenmeleri tarafından önceki dönemde ihtiyati tedbir kararlarının sendikal faaliyetlere ket vurmak için sistematik biçimde kullanılması nedeniyle kölelik yasası şeklinde adlandırılmış ve

71 Harry S. Truman, 'Veto of the Taft-Hartley Labor Bill' (Trumanlibrary, 20 June 1947) https://www.trumanlibrary.gov/library/public-papers/120/veto-taft-hartley-labor-bill accessed 26 March 2026.

72 Benzer yönde bkz. Mulroy (n 63) 596.

73 Harry S. Truman (n 71). Karş. 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 848.

74 Shore Line R. Co. v. Transportation Union, 396 U.S. 142 (1969).

75 May 20, 1926, ch. 347, § 2, 44 Stat. 577; June 21, 1934, ch. 691, § 2, 48 Stat. 1186, <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/45/151a> accessed 26 March 2026.

76 Benzer yönde bkz. 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 848.

77 Öyle ki konuya ilişkin bazı makalelerde diğer başlıklara nazaran oldukça az yer verildiği de görülmüştür. Bu yönde örnek için bkz. Mulroy (n 63) 634.

tepki gösterilmiştir[78]. Nihayet, özünde amaçlanan tarafların anlaşamama olasılığını olabildiğince azaltmaya yönelik bir geciktirmeden ibarettir[79]. Buna karşın, ileride değinileceği üzere, yasanın her somut olay özelinde amacına ulaştığını söylemek de mümkün değildir. Nitekim, Goldman/Corrada, 1947-1977 yılları arasında otuz beş kez uygulanan düzenlemenin otuz bir tanesinde tedbir talep edildiğini ve mahkemece kabul edildiğini belirterek bunlardan on üç tanesinde seksen günlük sürenin sona ermesine rağmen uzlaşmaya varılamadığını aktarmıştır[80].

C. USUL

Taft-Hartley Kanunu m.206 çerçevesinde öngörülen yetkinin kullanımına ilişkin süreç ABD Başkanı'nın girişimiyle başlamaktadır. Dolayısıyla, "yetkinin kullanımı" noktasında öncelikle Başkan'ın fikri belirleyicidir[81]. Anılan şartların gerçekleşmesi halinde Başkan tarafından atanan soruşturma kurulu, Başkan'a hitaben konuya ilişkin teknik görüşünü içeren bir rapor hazırlamakla görevli olup raporda çözüm önerisinde bulunulması yasaktır[82, 83]. Buna mukabil, Başkan Başsavcıya federal bölge mahkemesine grev veya lokavtı bekleme süresi dahilinde yasaklama talebinde bulunması talimatı verme yetkisine sahiptir[84]. Bu talep kabul edilirse[85], seksen günlük erteleme süreci başlamaktadır. Bu süre öğretide, Türkçeye "bekleme" şeklinde tercüme edilebilecek olan "cooling-off" tabiriyle anılmaktadır. Söz konusu isimlendirmenin ardındaki neden, tarafların seksen günlük süre zarfında farklılıklarını gidermek ve uzlaşmak için her türlü çabayı göstermekle kanunen yükümlü olmasıdır. Bu süreç, Federal Arabuluculuk ve Uzlaşma Servisi eşliğinde yürütülmektedir[86]. Öte yandan, öğretide, özellikle grevin henüz başlamadığı durumlarda işçi tarafının müzakerelerde isteksiz davrandığı ve grev kararı verilebilecek süreye kadar anlaşmadan beklendiğinden bahisle aynı anda ihtiyati tedbir kararıyla greve gidilmesinin de engellenmesinin uzlaşmaya engel olduğu belirtilmektedir[87]. Bunun yerine, Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu'nda olduğu gibi Başkan'ın talebi üzerine gönüllülük esasına dayalı bir bekleme süresi ihdas edilmesi önerilmektedir[88]. Yine, öğretide, Taft-Hartley Kanunu ile getirilen bekleme süresine ilişkin sürece alternatif olarak ABD

78 Harry Shulman, as reported in New York Times, Jan. 19, 1953, p. 18, col.4 aktaran Cullen (n 3) 26.

79 Benzer yönde bkz. Goldman/Corrada (n 3) 422-423; 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 849.

80 Goldman/Corrada (n 3) 462.

81 Cullen (n 3) 20.

82 Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu kapsamında oluşturulan kurul öneride bulunabilirken Taft-Hartley Kanunu kapsamında kurulun öneri de bulunmasının yasaklanmış olması öğretide alana ilişkin teknik bilgi sahibi olanlardan istifade edilmesini engellediği yönünden eleştirilmektedir. Bkz. 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 849. Benzer yönde bkz. ibid 27.

83 Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu kapsamında hazırlanmış örnek bir metin için bkz. Presidential Emergency Board No. 250 – Report and Recommendations, <https://nmb.gov/NMB_Application/wp-content/uploads/2022/08/PEB-250-Report-and-Recommendations.pdf> accessed 26 March 2026.

84 Başkana verilen bu yetki köklerini geniş çaplı grevlere Başkanın müdahalesini onaylayan bir dizi geçmiş tarihli emsal kararda bulmaktadır. Bu kararlar için bkz. Richard Boeckel 'Strike Emergencies and the President' (CQ Researcher, 1925) https://doi.org/10.4135/cqresrre192.508.0100 accessed 26 March 2026.

85 İfadeden anlaşılacağı üzere, mahkemenin talebi kabul noktasında takdir hakkı mevcuttur. Bkz. Goldman/Corrada (n 3) 462.

86 ibid 462. Federal Arabuluculuk ve Uzlaşma Servisinin kuruluş ve işleyişine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. age, 464-466.

87 Cullen (n 3) 24-25; 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 850.

88 Cullen (n 3) 20, 29.

Temsilciler Meclisinin Başkan'ın gerekli gördüğü durumlarda hükümetin el koyma yetkisini onaylayabileceği, bir kuruma tahkim yetkisi verebileceği veya somut olay özelinde Başkan tarafından belirlenecek özgün bir yöntemin uygulanabileceği önerilerine yer verilmekle beraber, bu önerilerin içerisinde "zorlayıcı" bir unsur da ihtiva etmeleri nedeniyle haklı birkaç olay dışında ciddi eleştiriye maruz kalacakları eklenmiştir[89].

Toplamda seksen gün olan süre, ilk altmış gün, takip eden on beş gün ve son beş gün şeklinde farklı aşamalara işaret etmektedir. Buna göre, ilk altmış günlük süre boyunca taraflarca bir anlaşmaya varılamazsa soruşturma kurulu Başkan'a tarafların tutumları hakkında bir rapor sunmakla görevlendirilmiştir. Yetmiş beşinci güne kadar, işverence işçi tarafına son teklif sunulur ve Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu (National Labor Relations Board) tarafından işverenin teklifine ilişkin bir gizli oylama düzenlenir[90]. Akabinde Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu tarafından oylama sonuçları Başsavcıya sunulur ve Başsavcı, bölge mahkemesine ihtiyati tedbir kararının kaldırılması için başvuruda bulunur[91]. Anılan şartlar, Taft-Hartley Kanunu m.206 ile m.210 arasında düzenlenmiştir[92].

Bu noktada, Wallace, 2007 yılında yayımlanan ve 1948-1980 arasında ABD'de gerçekleşen grevlerin hukuki bağlamını incelediği makalesinde, Taft-Hartley Kanunu ile başlayan sürecin çalışma barışının devletin mimarlığında gerçekleştirilmesi yönünde geliştiğini ve dolayısıyla devletin sürece daha fazla müdahil olmasını gerektiren düzenlemelerin getirildiğini belirtmiştir[93]. Buna karşın, düzenlemenin yayımını takip eden döneme hâkim savaş sonrası ekonomik konjonktürün, iş hukuku kurallarının grevler üzerindeki doğrudan etkisini büyük ölçüde kırdığını da eklemiştir[94]. İlaveten, bazı hallerde sadece bu yetkinin kullanılması olasılığının gündeme gelmesi de tarafları uzlaşmaya sevk edebilmektedir. Örneğin, 2015 yılında Barack Obama döneminde bazı limanları etkisi altına alan işçi eylemleri neticesinde Taft-Hartley Kanunu m.206'ya başvurulması gündeme gelmiş olsa da buna gerek kalmadan taraflar uzlaşmıştır[95].

D. GEREKÇE

Söz konusu yetkiye başvurabilmek için, bizzat grev eyleminin ya da grev tehdidinin gerçekleşmesi halinde birkaç eyalet arasında veya yabancı ülkelerle ticaret, ulaşım, iletim veya iletişim faaliyetlerinde bulunan bir sektörün tamamı veya önemli bir kısmını etkisine alacak güçte olması ile ulusal sağlık veya güvenliği tehlikeye düşürebilecek nitelikte olması gereklidir. Türk hukukunda yer alan düzenlemeye

89 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 851.

90 Öğretide yer alan, oylamaya ilişkin prosedürün uzlaşmanın kolaylaştırılması amacına hizmet etmediği ve hatta bazı olaylarda işçi tarafının oylamaya katılmaktan dahi imtina ettiği yönünde eleştiri için bkz. 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 849; Cullen (n 3) 27.

91 Başsavcılığın burada takdir yetkisi bulunmamaktadır. Bkz. Mulroy (n 63) 634.

92 Hilgert/Schoen (n 47) 47-48. Ayrıca bkz. Goldman/Corrada (n 3) 462-463; Mulroy (n 63) 634.

93 Michael Wallace, 'After Taft-Hartley: The Legal-Institutional Context of U.S. Strike Activity, 1948 to 1980' (2007) 48(4) The Sociological Quarterly 769, 792. Benzer yönde bkz. Gross, The NLRB: Then and Now (n 57) 222.

94 Wallace (n 93) 793.

95 Jim Balser and Jon O. Shimabukuro, 'The UAW-Automakers Labor Dispute and Taft-Hartley's National Emergency Provisions' (Congressional Research Service 10 February 2023) <https://www.congress.gov/crs-product/IF12506> accessed 26 March 2026 1-2.

kıyasla daha somut ifadelere yer verildiği dikkati çekmektedir. Bu düzenleme biçimi, yetkinin kullanım alanını öngörülebilir kılması bakımından hukuki belirlilik ilkesiyle daha uyumludur.

Öte yandan, Cullen, ABD ekonomisinin birçok yönden grevlerin doğurduğu olumsuz ekonomik sonuçları tolere edebilecek kapasitede olduğunu ve çoğu durumda bu müdahale için elverişli koşulların oluşmayacağını belirtmektedir[96]. Yazarın tespiti uygulamaya başvurma sayısı dikkate alındığında gerçek ile uyumludur. Gerçekten, ABD hukukunda uygulama sayısının ve sıklığının az olması nedeniyle örnekler üzerinden gitmekte fayda vardır. Örneğin, 2002 yılında Pasifik Denizcilik İşverenleri Birliği (Pacific Maritime Association) ve Uluslararası Liman İşçileri ve Depo İşçileri Sendikası (International Longshore and Warehouse Union) arasında yaşanan iş uyuşmazlığının lokavtla sonuçlanmasının ardından, dönemin Başkan'ı George W. Bush tarafından, bir soruşturma kurulu atanmasına karar verilmiştir. Başkan, "denizcilik sektörünün önemli bir bölümünü, yani çeşitli eyaletler arasında ve yabancı ülkelerle ticaret, nakliye (askeri malzeme nakliyesi dahil), iletim ve iletişim faaliyetlerinde bulunan bir sektörü etkilediğini" ifade ederek lokavtın devam etmesine izin verilmesi halinde ulusal sağlık ve güvenliği tehlikeye atacağına karar vermiştir[97]. Bu olayda, seksen günlük tedbir süresinin bitimine üç hafta kala uzlaşma sağlanabilmiştir[98]. Her ne kadar karar lokavt ilanı üzerine alınsa da öncesinde yaşanan iş durdurmaların da kararın alınmasında etkili olduğu açıktır.

E. SONUÇLARI

Çalışanlar işverenin son teklifini kabul ederse uyuşmazlık çözülmüş olur. Son teklif kabul edilmezse, taraflar grev veya lokavt da dahil olmak üzere kendi başlarına çözüm arayışına yönelmekte serbesttir. Sürecin sonunda, Başkan soruşturma kurulunun raporlarını, seçim sonuçlarını, değerlendirme ve varsa uygun önlemler için önerileri içeren bir raporu ABD Temsilciler Meclisine gönderir[99]. Akabinde, Temsilciler Meclisinin grevi sonlandırabilmek için bir kanun çalışması gerekip gerekmediği noktasında kanaate varması beklenecektir[100]. Öğretide, ihtiyati tedbir süresi dolduğunda hükümetin yönetim üzerinde baskı kurarak sendikanın taleplerini kabul ettireceği umuduyla işçi tarafının uzlaşmaz bir tutum sergileyebileceği endişesine dikkat çekilmiştir[101]. Nitekim, Wallace, iş hukuku kurallarının ABD'deki grevlere ilişkin etkisinin azımsanmaması gerektiği fikrindedir[102]. Bu nedenle, asıl önemli olan, müzakerelerin başarısızlıkla sonuçlanmasının ve tarafların tahkim yoluna başvurmayı reddetmesinin kamu sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmasının ardından hangi prosedürün tercih edileceğidir. Örneğin, Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu m.10 çerçevesinde,

96 Cullen (n 3) 16.

97 Olayda taraflar bekleme süresi içerisinde geçici olarak anlaşmaya varmıştır.

98 Goldman/Corrada (n 3) 462.

99 Ayrıca bkz. Goldman/Corrada (n 3) 462; 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 849.

100 Goldman/Corrada (n 3) 462.

101 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 851.

102 Wallace (n 93) 792.

bekleme süresinin sonunda uzlaşma sağlanamamış olursa, Başkan ABD Temsilciler Meclisinin müdahalesini talep edebilir[103]. Bunun örneğine, 1992 yılında rastlanmıştır[104].

ABD hukukunda grevin ertelenmesine ilişkin yetki, Taft-Hartley Kanunu m.206'nın yürürlüğe girdiği 1947 yılından itibaren toplamda sadece otuz yedi kez uygulanmıştır[105]. ABD'de yayımlanan resmi veriye göre, otuz beş grevin on dördünde uyuşmazlık seksen günlük süre içerisinde çözümlenmiş; on beş tanesinde ise uzlaşma sağlanamamış olmakla beraber bunlardan altı tanesinde tekrar greve dönülmemiştir[106]. Dokuz tanesinde ise tekrar greve gidilmiştir. Dolayısıyla tekrar greve dönülmeyen altı tanesinde dolaylı yoldan olmak üzere, toplamda yirmi uyuşmazlıkta sakinleştirme süresiyle öngörülen tarafları uzlaşmaya sevk etme amacına ulaşıldığı söylenebilir. Kısaca, uygulamanın her zaman için amacına ulaştığını söylemek mümkün değildir[107].

Gerçekten, başarısız örnekler de mevcuttur. Örneğin, 1963-1969 yılları arasında Başkanlık yapan Lyndon B. Johnson tarafından 30 Eylül 1968 tarihinde ABD denizcilik sektörünü etkileyen bazı işçi-işveren anlaşmazlıklarını raporlamak üzere bir soruşturma kurulu oluşturulması için imzalanan Başkanlık Emri seksen günlük süre sonunda tarafların anlaşamaması nedeniyle başarısız bir girişim olarak tarihe geçmiştir[108]. Başkan'ın ifadelerinde yer alan Taft-Hartley Kanunu'nun o ana kadar yürürlükte olduğu yirmi bir yıl boyunca, doğu kıyısındaki liman işçiliği sektöründe m.206'nın yedi kez uygulanması gerektiği, bir kez hariç her uyuşmazlıkta bu yetkiye başvurulmak durumunda kalındığı, yedi seferin altısında, seksen günlük sürenin sonunda tekrar greve dönüldüğü yönündeki hususlar[109] belirli sektörlerde greve eğilimin yüksek olduğunu da göstermektedir. İlaveten, özellikle kamuoyu baskısına karşı uzlaşmama noktasında ısrarcı olabilecek kadar güçlü sendikalar bakımından geçmişte bu tür örneklere rastlandığı aktarılmıştır[110].

IV. KARŞILAŞTIRMALI DEĞERLENDİRME

ABD ve Türk hukuklarındaki uygulamalar arasındaki en temel farklılığın daha en başta grevin ertelenmesi kurumuna başvurma sayısı olduğu görülmektedir. Gerçekten, ABD'de yaklaşık yetmiş dokuz yıldır yalnızca otuz yedi kez başvurulmuş olmasına karşın Türk hukukunda, sadece 1973-1980

103 Goldman/Corrada (n 3) 476.

104 1992 Public Law 102-306, bkz. <https://www.congress.gov/102/statute/STATUTE-106/STATUTE-106-Pg260.pdf> accessed 26 March 2026.

105 Madeline W. Donley and Jon O. Shimabukuro, 'The UPS-Teamsters Labor Dispute and Taft-Hartley's National Emergency Provisions' (Congressional Reasearch Service, 24 August 2023) https://www.congress.gov/crs-product/IF12474 accessed 26 March 2026, 2.

106 Veriye, 1948 ve 1959-60 yıllarında gerçekleşen ülke çapındaki iki grev dahil edilmemiştir. Zira, bu uyuşmazlıklara ilişkin sürece birçok sendika dahil olmuş ve buna göre de müdahaleler farklılık göstermiştir. Bkz. ibid 2.

107 Nitekim, 1951 yılında yayımlanan bir çalışmada da benzer tespite yer verilmiştir. Bkz. 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 849-850.

108 Lyndon B. Johnson, Statement by the President on the Failure of Taft-Hartley Procedures in the Longshoremen's Strike, Online by Gerhard Peters and John T. Woolley (The American Presidency Project, 20 December 1968) https://www.presidency.ucsb.edu/node/236389 accessed 26 March 2026.

109 ibid.

110 'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (n 50) 850.

yılları arasında yüz yirmi iki kez erteleme kararı verildiği kayıtlara geçmiştir[111]. Daha kısa bir hukuki ömre sahip olmasına karşın daha çok uygulanmış olması şüphesiz kurumun hüküm ve sonuçlarına yönelik yaklaşım farklılığına da işaret etmektedir.

Öte yandan, iki ülke uygulamasındaki benzer nokta dönemsel olarak yoğun şekilde grev ertelemesine gidilmesidir. Örneğin, ABD'de düzenlemenin yayımından hemen sonra ve 1950'ler boyunca sıklıkla uygulandığı görülmektedir. Gerçekten, başlangıçta yasayı aşırı bularak veto eden 1945-1953 yılları arasında Başkanlık yapan Harry S. Truman dahi on kez erteleme mekanizmasını kullanma yoluna gitmiştir. Keza, ülkemizde de örneğin Birinci Körfez Savaşı esnasında durum böyledir[112]. Buna karşın, 2005 yılından 2014 yılına kadar hiç erteleme kararı alınmamıştır[113]. Ayrıca, erteleme kararlarına ilişkin gerekçelendirme yükümlülüğü noktasında da iki hukuk sisteminin pratikte ayrıştığı görülmektedir[114].

Esasen, uygulama sayısından ziyade geniş çaplı uyuşmazlıklar olmasına karşın erteleme yoluna gidilmediği olaylar iki ülke arasındaki yaklaşım farkını daha iyi göstermektedir. Gerçekten, 1993-2001 yılları arasında Başkanlık yapan Bill Clinton, 1997 yılında gerçekleşen ve on beş gün süren United Parcel Service (UPS) grevine UPS tarafından gelen ısrara karşın müdahaleden imtina etmiş ve bunun gerekçesi olarak, Taft-Hartley Kanunu m.206'da tanımlanan yetkinin sadece uyuşmazlığın ülkeye ciddi zarar vermesi halinde kullanılabileceğini belirtmiştir. Başkan burada dolaylı olarak böylesi bir müdahaleye yetkisi olmadığını kabul etmiştir[115]. Keza, 2024 yılında liman işçilerinin grevi esnasında dönemin Başkanı Joe Biden da söz konusu yetkiyi kullanmayacağını duyurmuştur[116]. Nitekim, öğretide de grev nedeniyle ortaya çıkan halin bir acil durum, rahatsızlık veya zorlanma hali olarak değerlendirilebileceği belirtilerek her durumda müdahalenin haklı olmadığına işaret edilmiştir[117].

2026 yılı şubat ayı itibarıyla Taft-Hartley Kanunu kapsamında en son 2002 yılında; Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu kapsamında ise 2022 yılında başvurulmuştur[118]. 2022 yılında gerçekleşen olayda, demiryolu sektöründe gerçekleşen bir uyuşmazlık kapsamında Ulusal Uzlaştırma Kurulu nezdinde yürüyen tahkim süreci olumsuz sonuçlanmış ve Kurul, dönemin Başkanı Joe Biden'a hitaben uyuşmazlığın eyaletler arası ticareti önemli ölçüde kesintiye uğratma tehdidi içerdiğini bildiren bir rapor sunmuştur. Buna mukabil, 15 Temmuz 2022 tarihinde uyuşmazlığı soruşturmak üzere acil

111 Güzel (n 5) 248-249.

112 Birinci Körfez Savaşı esnasında, 91/1413 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla ülkedeki tüm grev ve grev kararları ertelenmiştir. Bkz. 27 Ocak 1991 tarihli ve 20768 sayılı Resmî Gazete. Bu kapsamlı kararla fiilen ülkedeki tüm grevler durdurulmuş olup aktif olarak sürdürülen yüz altmış işyeri ile henüz başlanmamış ancak kararı alınmış yüz işyerindeki grevleri kapsayarak toplam iki yüz altmış işyeri için uygulanmıştır. Bkz. Çelik (n 15) 130.

113 Mehmet Bulut, *Türkiye'nin Grev Erteleme Serüveni* (1. Bası, On İki Levha 2020) 34.

114 Türk Hukukuna ilişkin örnekler için bkz. Çelik (n 15) 87 vd.

115 David Levin, 'The 1997 UPS Strike: Beating Big Business & Business Unionism' (LABORNOTES, 15 August 2017) https://labornotes.org/2017/08/1997-ups-strike-beating-big-business-business-unionism accessed 26 March 2026.

116 Paul Wiseman, 'Why Biden Says He Won't Invoke Taft-Hartley in Port Strike A Brief History of the 1947 Law and Its Role in Labor Disputes' (Transport Topics, 2 October 2024) https://www.ttnews.com/articles/biden-taft-hartley-avoidance accessed 26 March 2026.

117 Cullen (n 3) 17. Yazar, savaş halini bu kabulden istisna tutmaktadır. Bkz. age, 16.

118 Demiryolu Çalışma İlişkileri Kanunu kapsamında genellikle demiryolu uyuşmazlıkları bakımından m.10'un uygulanması gündeme gelse de bu da çok sık yaşanmamaktadır. Örneğin, 2006 yılında bir kez acil durum kurulu oluşturulmasına gidilmiştir. Bkz. Goldman/Corrada (n 3) 476.

durum kurulu oluşturulması konulu bir Başkanlık Kararnamesi yayımlanmıştır[119]. 16 Ağustos 2022 tarihinde kurul önerilerini Başkan'a iletmiş ve ardından taraflar arasında geçici mutabakat sağlanmıştır.

Tüm bunların yanında, 1947 yılında yayımlanan kaynak düzenlemede hiç değişiklik yapılmamasına karşın Türk hukukunda ertelemeye ilişkin hükümde 31 Ocak 2016 tarih ve 678 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklik neticesinde büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetleri ve bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte grev düzenlenmesi bir erteleme nedeni olarak öngörülmüştür. Anılan düzenleme, 2019 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir[120]. Bu durum, kanun koyucular nezdinde de yaklaşım farkına işaret etmektedir.

Nihayet, Türk hukukunda geçerli uygulama önceki kanun dönemlerinde dahi Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization) nezdinde eleştiri konusu yapılmasına[121] karşın kurum ana hatlarıyla muhafaza edilmiştir. Bu bağlamda, uluslararası taahhütlerin dikkate alınmadığı söylenebilecektir. Keza, erteleme bahsine ilişkin olmamakla beraber Taft-Hartley Kanunu ile öngörülen diğer hususlarda, ABD hukuk sistemindeki uygulayıcılara yönelik uluslararası kurumların kararlarının sistematik olarak gözetilmediği ve bir nevi hukuki izolasyon ortamı oluşturulduğu eleştirisi mevcuttur[122].

SONUÇ

Grev ertelemesi kurumu 1963 yılından itibaren Türk normatif hukukunun bir parçasıdır. Dönemsel olarak sıklaşan yoğun bir kullanım alanına sahiptir. Türk hukukunda yer alan düzenlemeye ABD iş hukukunun dönüm noktalarından olan Taft-Hartley Kanunu kaynaklık etmektedir. Dolayısıyla grev ertelemesi kurumu, içtihadı değil, iktibası kanun yapım tekniğinin bir ürünüdür.

1947 yılında yürürlüğe giren Taft-Hartley Kanunu, önceki Wagner Kanunu'nu değiştirerek endüstri ilişkilerinde önemli bir dönüşüm yaratmıştır. Sendikalar ve işverenler arasındaki güç dengesini sağlamayı amaçlayan kanun, sendika faaliyetlerine kısıtlamalar getirerek işverenlerin haklarını genişletmiştir. Söz konusu düzenleme, işçi-işveren ilişkileri, sendikaların gücü ve endüstriyel barış üzerindeki etkileri nedeniyle hâlâ tartışma konusudur. Bu itibarla, kendisinden beklenen etkiyi yaratmadığı yönünde Amerikan öğretisinde eleştiriler mevcuttur.

Nihayet, her iki hukuk sisteminde gerek konunun düzenleniş biçimi gerekse de uygulanma biçimi bakımından ayrışma söz konusudur. Özellikle söz konusu yetkiye başvurma sayısı bakımından büyük bir fark vardır. Bu açıdan bakıldığında, Türk hukukunda greve müdahale etme noktasında; ABD hukukunda ise müdahaleden kaçınma noktasında bir eğilim olduğu görülmektedir.

119 Joseph R. Biden, Jr., Executive Order 14077-Establishing an Emergency Board To Investigate Disputes Between Certain Railroads Represented by the National Carriers' Conference Committee of the National Railway Labor Conference and Their Employees Represented by Certain Labor Organizations Online by Gerhard Peters and John T. Woolley (The American Presidency Project, 15 July 2022) https://www.presidency.ucsb.edu/node/356866 accessed 26 March 2026.

120 Anayasa Mahkemesi, E 2018/90 K 2019/85, 14.11.2019, § 65.

121 ILO, Freedom of Association, 'Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO' (Revised 5th edn 2006) <https://www.ilo.org/publications/freedom-association-digest-decisions-and-principles-freedom-association> accessed 26 March 2026.

122 Gross, The NLRB: Then and Now (n 57) 229.

KAYNAKÇA

Akgüner T, 'Milli Güvenlik Kavramı Üzerine Bazı Düşünceler' (1985) 1-3(6) İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi 13-16.

Aktay AN ve Özdemir Ertürk O, *Toplu İş Hukuku* (Yenilenmiş 4. Bası, Seçkin 2024).

Akyiğit E, *Toplu İş Hukuku* (Güncellenmiş 5. Bası, Seçkin 2024).

Aybay R, 'Milli Güvenlik Kavramı ve Milli Güvenlik Kurulu' (1978) 33(1) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi 59-82.

Aydın U, 'From the Taft-Hartley Act to Turkish Industrial Relations Postponement of Legal Strikes: A Legal Borrowing Case' (2004) 25(3) Comparative Labour Law & Policy Journal 365-390.

Baird CW, 'Reforming Federal Laws on Private Sector Labor Unions' CATO Policy Analysis, (2025) 1002 1-10.

Balser J and Shimabukuro JO, 'The UAW-Automakers Labor Dispute and Taft-Hartley's National Emergency Provisions' (Congressional Research Service 10 February 2023) <https://www.congress.gov/crs-product/IF12506> accessed 26 March 2026.

Baycık G, *Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler* (1. Bası, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi 2019)

Blyth M, 'Policies to Overcome Stagnation: The Crisis, and the Possible Futures, of All Things Euro' (2016) 13(2) European Journal of Economics and Economic Policies 215-228.

Blyth M, 'The End of Social Purpose? Great Transformations of American Order' in Peter J. Katzenstein and Jonathan Kirshner (eds), *The Downfall of the American Order* (Cornell University Press 2022) 35-53.

Boeckel R, 'Strike Emergencies and The President' (CQ Researcher, 1925) <https://doi.org/10.4135/cqresrre192.508.0100> accessed 26 March 2026.

Bulut M, *Türkiye'nin Grev Erteleme Serüveni* (1. Bası, On İki Levha 2020).

Caniklioğlu N, '6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi' (2013) 39(4) Çalışma ve Toplum Dergisi 289-316.

Caniklioğlu N, '6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Yeni Düzenlemeleri' (2012) 50(6) İşveren Dergisi 53-56.

Centel T, 'Grev Yasak ve Sınırlamalarına Topluca Bakış' (2013) 15(8) TİSK Akademi 7-20.

Cox A, Bok DC, Gorman RA and Finkin MW, *Labor Law Cases and Materials*, (11th edn, The Foundation Press 1991).

Cullen DE, 'The Taft-Hartley Act in National Emergency Disputes' (1953) 7(1) ILR Review 15-30 <https://www.jstor.org/stable/2519009> accessed 26 March 2026.

Çelik A, 'Türkiye'de Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri' (2008) 18(3) Çalışma ve Toplum Dergisi 87-132.

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta 2023).

Dereli T, '6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme' (2013) 36(1) Çalışma ve Toplum Dergisi 41-64.

'Developments in the Law: The Taft-Hartley Act' (1951) 64(5) Harvard Law Review, 781-852, <https://doi.org/10.2307/1336378> accessed 26 March 2026.

Donley, Madeline W. and Shimabukuro, Jon O., 'The UPS-Teamsters Labor Dispute and Taft-Hartley's National Emergency Provisions' (Congressional Research Service, 24 August 2023) <https://www.congress.gov/crs-product/IF12474> accessed 26 March 2026.

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Toplu İş Hukuku* (Güncellenmiş 7. Bası, On İki Levha 2025).

Esener T ve Demir E, *Toplu İş Hukuku* (1. Bası, Vedat 2019).

Esmer O, *Türk Hukukunda Yasal Grevin Koşulları ve Toplu Eylem Hakkı* (1. Bası, Yetkin 2024).

Feldacker BS and Hayes MJ, *Labor Guide to Labor Law* (5th edn, Cornell University Press 2014).

Gerek N, '6356 sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler' (2013) 24(6)/25(1-2) TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi 1-14.

Goldman AL and Corrada RL, *Labor Law In The USA* in Roger Blanpain (ed), (3. revised edn, Kluwer Law International 2011)

Gross JA, 'The NLRB: Then and Now' (2011) 26(2) ABA Journal of Labor & Employment Law 213-229.

Gross JA, 'Worker Rights as Human Rights: Wagner Act Values and Moral Choices' (2004) 4(3) University of Pennsylvania Journal of Labor and Employment Law 479-492.

Günay Cİ, *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (2. Bası, Seçkin 2025).

Güzel MŞ, *Türkiye'de İşçi Hareketi 1908-1984*, (1. Bası, Kaynak 1996).

Heper H, *İş İlişkisinde İşçinin İradesi* (1. Bası, Seçkin 2022).

Hilgert RL and Schoen SH, *Cases in Collective Bargaining & Industrial Relations a Decisional Approach* (8th edn, a Times Mirror Higher Education Group 1996).

ILO, Freedom of Association, 'Digest of Decisions and Principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO' (Revised 5. edn 2006) <https://www.ilo.org/publications/freedom-association-digest-decisions-and-principles-freedom-association> accessed 26 March 2026.

Joseph R. Biden, Jr., Executive Order 14077-Establishing an Emergency Board To Investigate Disputes Between Certain Railroads Represented by the National Carriers' Conference Committee of the National Railway Labor Conference and Their Employees Represented by Certain Labor Organizations Online by Gerhard Peters and John T. Woolley (The American Presidency Project, 15 July 2022) <https://www.presidency.ucsb.edu/node/356866 accessed 26> March 2026.

Kabakcı M, *Grev ve Lokavt* (1. Bası, EMO 2024).

Kılıçoğlu M ve Tüfek ÖF, *Toplu İş Hukukundan Doğan Davalar ve Çözüm Yolları* (Genişletilmiş 3. Bası, Platon 2023).

Kutal M, '"Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" Yasasının Kimi Hükümlerinin İptali İstemi ile Anayasa Mahkemesine Açılan Davaya İlişkin Notlar' (2015) 44(1) Çalışma ve Toplum Dergisi 13-27.

Kutal M, 'Hükümetin Greve Müdahalesi' (2011) 22-23 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 45-62.

Levin David, 'The 1997 UPS Strike: Beating Big Business & Business Unionism' (LABORNOTES, 15 August 2017) <https://labornotes.org/2017/08/1997-ups-strike-beating-big-business-business-unionism> accessed 26 March 2026.

Lyndon B. Johnson, Statement by the President on the Failure of Taft-Hartley Procedures in the Longshoremen's Strike, Online by Gerhard Peters and John T. Woolley (The American Presidency Project, 20 December 1968) <https://www.presidency.ucsb.edu/node/236389> accessed 26 March 2026.

Morris CJ, 'How The National Labor Relations Act Was Stolen and How It Can Be Recovered: Taft Hartley Revisionism and the National Labor Relations Board's Appointment Process' (2012) 33(1) Berkeley Journal of Employment and Labor Law 1-71.

Mulroy TR, 'The Taft-Hartley Act in Action' (1948) 15(3), University of Chicago Law Review, <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclrev/vol15/iss3/5> accessed 26 March 2026.

Narmanlıoğlu Ü, 'Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Toplu İş Uyuşmazlıklarına İlişkin Yeni Hükümleri' *İş Hukukunda Güncel Sorunlar (3)* (1. Bası, Seçkin 2013) 93-113.

Öktem Songu S, *Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında "Sendika Hakkı"* (1. Bası, Beta 2019).

Roberts HS, 'Compulsory Arbitration of Labor Disputes in Public Utilities' (1950) 1(9), Labor Law Journal 694-704, HeinOnline accessed 26 March 2026.

Sur M, '6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda Grev Hakkı' (2012) 28(7) Sicil İş Hukuku Dergisi 163-171.

Sur M, *Grev Kavramı Türk ve Fransız Hukuku Açısından Karşılaştırmalı İnceleme* (X 1987).

Şahlanan F, *Toplu İş Hukuku* (1. Bası, On İki Levha 2020).

Taft RA, 'The Taft-Hartley Act: A Favorable View' (1951) (274) The Annals of the American Academy of Political and Social Science 195-199.

Topalhan T, '275 ve 2822 Sayılı Yasalar Döneminde Grev Ertelemelerinin Mukayeseli Analizi' (2003) 2(7) Kamu-İş 1-23.

Truman, Harry S. 'Veto of the Taft-Hartley Labor Bill' (Trumanlibraray, 20 June 1947) <https://www.trumanlibrary.gov/library/public-papers/120/veto-taft-hartley-labor-bill> accessed 26 March 2026.

Tuncay AC, Savaş Kutsal B ve Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Toplu İş Hukuku* (Revize Edilmiş 9. Bası, Beta, 2025).

Tunç H ve Döner A, 'MGK ve Milli Güvenlik Kavramı' (1998) 1(1), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi 3-23.

Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (10. Bası, Beta 2022).

Ugan Çatalkaya D, *İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi* (1. Bası, Beta 2019).

Ulucan D ve Baskan E, 'Türk İş Hukukunda Grevin Ertelenmesi ve Konuya İlişkin Bir Anayasa Mahkemesi Kararının Değerlendirilmesi' *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan* (1. Bası, On İki Levha 2019) 177-203.

Uşan MF ve Kaya C, 'Danıştay Kararları Işığında Bakanlar Kurulunun Grev Ertelemesi' iç Süleyman Başterzi (ed), *Sarper Süzek'e Armağan* (2) (1. Bası, Beta 2011) 1721-1741.

Yearley CK, 'Taft-Hartley Act' (2023) https://www.ebsco.com/research-starters/history/taft-hartley-act accessed 26 March 2026.

Wallace M, 'After Taft-Hartley: The Legal-Institutional Context of U.S. Strike Activity, 1948 to 1980' (2007) 48(4) The Sociological Quarterly 769-799.

Wiseman Paul, 'Why Biden Says He Won't Invoke Taft-Hartley in Port Strike A Brief History of the 1947 Law and Its Role in Labor Disputes' (Transport Topics, 2 October 2024) <https://www.ttnews.com/articles/biden-taft-hartley-avoidance> accessed 26 March 2026.