

T.C
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE METAL İŞKOLUNDA YER ALAN OTOMOTİV
SEKTÖRÜNDE 2000 YILI SONRASI GERÇEKLEŞEN İŞÇİ
DİRENİŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ: BURSA OYAK
RENAULT VE TOFAŞ DİRENİŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gülhan GÜVEN

Enstitü Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY

AĞUSTOS-2017

T.C
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE METAL İŞKOLUNDA YER ALAN OTOMOTİV
SEKTÖRÜNDE 2000 YILI SONRASI GERÇEKLEŞEN İŞÇİ
DİRENİŞLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ: BURSA OYAK
RENAULT VE TOFAŞ DİRENİŞLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Gülhan GÜVEN (157205020)

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika

Bu tez..... tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

☐ Kabul
☐ Red
☐ Düzeltme

Jüri Üyesi

☐ Kabul
☐ Red
☐ Düzeltme

Jüri Üyesi

☐ Kabul
☐ Red
☐ Düzeltme

BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Metal İşkolunda Yer Alan Otomotiv Sektöründe 2000 Yılı Sonrası Gerçekleşen Grevlerin Değerlendirilmesi: Bursa Oyak Renault ve Tofaş Direnişleri” başlıklı tezimin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Gülhan GÜVEN

03.08.2017

ÖNSÖZ

Türkiye’de imalat sanayi içerisinde yer alan otomotiv sektörü, gerek oluşturduğu katma değer gerekse yan sanayi ile birlikte oluşturduğu istihdam açısından Türkiye ekonomisinde lokomotif sektörlerden biri sayılmaktadır. Bu çerçevede söz konusu sektörde görülecek herhangi bir grevin etkileri kuşkusuz büyük olacaktır. Bu bağlamda otomotiv sektöründe, 2015 yılının Mayıs ayında görülen metal direnişinin etkileri incelenmeye değer bulunmuştur.

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde yardımlarını ve katkılarını esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Elif Yüksel Oktay’a, manevi desteklerini esirgemeyen Muharrem Es’e ve üzerimde emeği geçen bütün hocalarıma teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Gülhan GÜVEN

03.08.2017

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	iv
TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1. GREV KAVRAMI ve TÜRKİYE’DE GREV HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ	4
1.1.Grev Kavramı	4
1.1.1. Grev Türleri	5
1.1.2.Greve İlişkin Kuram Ve Yaklaşımlar	9
1.1.2.1.Hicks Modeli	9
1.1.2.2.Rees Modeli	10
1.1.2.3.Ahsenfelter ve Johnson’un Politik Modeli	11
1.1.2.4.Chamberlaine Pazarlık Gücü Teorisi	13
1.1.2.5.R. Walton ve R. Mc Kersie Davranışsal Modelleri	14
1.2. Türkiye’de Grev Hakkının Tarihsel Gelişimi	15
BÖLÜM 2. TÜRKİYE’DE 2000 SONRASI METAL İŞKOLUNDA GERÇEKLEŞEN GREVLER	27
2.1.Genel Olarak Metal İşkolu	27

2.1.1.İmalat Sanayi İçinde Metal İşkolunun Yeri.....	27
2.1.2.Metal İşkolunda Çalışma İlişkileri.....	32
2.2. 2000 Sonrası Metal İşkolunda Gerçekleşen Grevler/Eylemler	38
2.2.1.Grevlerin Etkileri	43
2.2.1.1.Ekonomik Etkileri	43
2.2.1.2.Toplumsal Etkileri.....	44
2.2.1.3.Çalışma Barışına Etkileri	47
BÖLÜM 3. METAL İŞKOLUNDA YER ALAN OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE GERÇEKLEŞEN BURSA OYAK RENAULT VE TOFAŞ DİRENİŞLERİNE YÖNELİK SENDİKA VE ÇALIŞANLARIN ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ	50
3.1.Türkiye’de Otomotiv Sektörünün Metal İşkolundaki Yeri	50
3.2.Bursa OYAK Renault ve Tofaş Direnişleri: Nedenleri ve Etkileri	56
3.2.1.Direnin Genel Nedenleri	56
3.3. Oyak Renault ve Tofaş Direnişinin Etkileri	65
3.3.1.Ekonomik Etkileri.....	65
3.3.2.İşçiler Üzerindeki Etkileri.....	69
3.4. Bursa Oyak Renault ve Tofaş Fabrikalarındaki Direnişlere İlişkin Sendikaların ve Çalışanların Değerlendirmesi	70
3.4.1. Araştırmanın Konusu.....	71
3.4.2. Araştırmanın Amacı.....	71
3.4.3. Araştırmanın Önemi	71
3.4.4. Araştırmanın Hipotezleri	71

3.4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	72
3.4.6. Araştırma Bulguları	72
SONUÇ.....	98
KAYNAKÇA	104
EKLER.....	115
ÖZGEÇMİŞ.....	118



KISALTMALAR

TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TİP	: Toplu İş Sözleşmesi
GSYH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
MİB	: Metal İşçileri Birliği
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ÇELİK-İŞ	: Demir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
BMİS	: Birleşik Metal İş Sendikası
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
ARGE	: Araştırma ve Geliştirme
ISO	: İstanbul Sanayi Odası
KAP	: Kamu Aydınlatma Platformu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
AİHM	: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
TOMİS	: Tüm Otomotiv Metal İşçileri Sendikası
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Vd.	: Ve Diğerleri

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’de Sanayii ve İmalat Sanayii Hasıllarında Gelişmeler ve GSYH’de % Payları	27
Tablo 2. İmalat Sanayinde Alt Sektörlerinin Dış Ticarete Ağırlıkları (%).....	30
Tablo 3.Metal İşkolunda İşçi ve Sendikalı Sayısı-Ocak 2017	32
Tablo 4. Metal Sektörü İş Sağlığı Güvenliği İstatistikleri	36
Tablo 5. Türkiye’de 2006-2015 yılları Arası Gini Katsayıları	45
Tablo 6. GSYH’nin Fonksiyonel Dağılımı (%) ve İstihdamın Ücretliler, Tarımcılar ve Diğer Çalışanlar Olarak Dağılımı %	45
Tablo 7. İSO En Büyük 500 Sanayi Kuruluşu Listesinde Otomotiv Ana Sanayii Firmaları 2015.....	51
Tablo 8. Otomotiv Üretimi ve İhracatı (1000 adet)	52
Tablo 9. İş Bırakma Eylemi Yapılan Fabrikalar	57
Tablo 10. Hisse Performans Tablosu	66

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Hicks Modeli.....	10
Şekil 2. Rees Modeli	11
Şekil 3: Ahsenfelter ve Johnson'un Politik Modeli	12
Şekil 4: İmalat Sanayinde Üretim Verimlik, İstihdam ve Reel İşgücü Maliyeti- Bir Önceki Yılın Aynı Dönemine Göre % Değişim	29
Şekil 5. 2016 Metal Sektörü İş Kazaları	37
Şekil 6. 2016 Metal Sektöründe Uzun Çalışma Süreleri ve İş Kazaları	37
Şekil 7. 2000-2006 Döneminde Türkiye'de İmalat Sanayinde Ücretli Çalışanların Kişi Başına Reel Kazanç Düzeyi ve Saat Başına Kısmi Verimlilik Endeksi	43
Şekil 8. Firmalar Bazında Araç Üretim Adedi (Ocak- Nisan 2015).....	53
Şekil 9. Firmalara Göre Üretim Rakamları, 2016	54
Şekil 10. Firmalara Göre İhracat Rakamları, 2016	54
Şekil 11. Firmalar Bazında İhracat Gelişimi.....	55
Şekil 12. 15-27 Mayıs İş Bırakma Eylemleri/ Fabrikalar	62
Şekil 13. Metal İşkolunda Üretim Düşüşü: Ocak- Mayıs %.....	67

YAÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Türkiye’de Metal İşkolunda Yer Alan Otomotiv Sektöründe 2000 Yılı Sonrası Gerçekleşen İşçi Direnişlerinin Değerlendirilmesi: Bursa OYAK Renault ve Tofaş Direnişleri	
Tezin Yazarı: Gülhan GÜVEN	Danışman: Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
Kabul Tarihi:	Sayfa Sayısı: VIII (ön kısım) + 118 (tez) + 2 (ekler)
Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi Bilimdalı: Sosyal Politika ve Endüstri İlişkileri	
Genel olarak işçilerin; ekonomik, sosyal hak ve çıkarlarını korumak amacıyla geçici bir süre topluca iş bırakma durumu olarak tanımlanan grev; işçi sınıfının içinde bulunduğu olumsuz çalışma koşullarının değiştirilmesi ya da bazı talep ve şartlarının işverence yerine getirilmesi için işverene karşı uyguladıkları bir baskı aracıdır. Dünya’da işçi kesiminin işverene karşı haklarını korumak amacıyla grev yapma hakkının, yasalarca güvence altına alınmasının ikinci dünya savaşı sonrası olduğu görülmektedir. Ancak; ülkemizde ise işçi kesimine grev hakkının uzun bir süre tanınmadığı ve nihayetinde 1961 Anayasası ile birlikte, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nu düzenlenerek; işçilere, grev hakkının tanındığı görülmektedir. Grev hakkının düzenlenmesi ile ülkemizde işçi hareketleri de yaygınlaşmaya başlamıştır. Özellikle; gerek ihracat gerekse istihdam açısından ülke ekonomisinde önemli bir konuma sahip olan metal sektöründe, işçi eylemleri artmaya başlamış ve 1970’li yıllarda işçi ve işveren arasında yoğun mücadeleler yaşanmıştır. İşçi tarihi açısından önemli grev hareketliliklerine ev sahipliği yapmış olan bu sektörde, en son 2015 yılında Bursa OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında, grev olarak bilinen ancak; gerçekte grev değil de bir “işçi direnişi” baş göstermiştir. Bu çalışmada da 2015 yılında Bursa OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında meydana gelen işçi direnişi ele alınarak; bu direnişin, hem ülke ekonomisi üzerindeki hem de işçiler üzerindeki etkilerini değerlendirmek amaçlanmıştır. Araştırmanın birinci ve ikinci bölümünde, literatür taraması yapılarak, birinci bölümde, grev kavramı, grev türleri ve grev hakkının gelişimi hakkında kısa bir bilgi verilmeye çalışılmıştır. İkinci bölümde ise imalat sanayi içerisinde metal işkolunun yeri incelenerek çalışma ilişkileri hakkında bilgilere yer verilmiş ve 2000 yılı sonrasında metal işkolunda görülen grev ve eylemler incelenmiş ve eylemlerin genel etkilerinden bahsedilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümü olan uygulamalı kısmında mülakat tekniği ile sendika ve işçilerle yapılan görüşmeler ışığında yaşanan direnişin nedenleri ve sonuçları ile ilgili bilgilere yer verilerek durum analizi yapılmıştır.	
Anahtar kelimeler: Grev, Metal İşkolu, OYAK Renault, Tofaş	

Yalova University Institute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Evaluation Of The Resistance Employee Happening As Of 2000 In The Automotive Branch Of The Metal Sector In Turkey: The Resistance of Bursa Oyak Renault and Tofaş	
Thesis Author: Gülhan GÜVEN	Advisor: Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY
Date of Acceptance:	Total Number of Pages : VIII (pre text) + 118 (main body) + 2 (appendices)
Department Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	Field of Study: Sosyal Politika
In general, a strike is defined as the temporary en masse work stoppage by employees for the purpose of protecting their economic and social rights; and is a means of pressure applied by the working class on the employers in order to change negative working conditions or to have some demands and conditions covered by the employers. In the world, the right to go on strike for the purpose of protecting the rights of the working class was secured by laws as of the Second World War. However, the right to go strike was not given to the working class for a long time in our country, and eventually it was given with the Constitution of 1961 by regulating the Collective Labor Agreement, Strike and Lock-out Law, 275. With the regulation of the right to go on strike, the employee movements started in our country. Especially in the metal sector, which has an important position in the economy of the country in terms of export and employment, employee activities started to increase; and in 1970s, intense fights were given between employees and employers. In this sector, which has hosted important strike activities in terms of the history of employees, an “employee resistance” started in the year 2015 in Bursa OYAK Renault and Tofaş factories; although it was called as a strike, in actual fact, it was a resistance. In this study, the employee resistance that occurred in 2015 in Bursa OYAK Renault and Tofaş factories has been dealt with; and the effects of this resistance on the economy of the country and on the employees have been assessed. In the first part of the study, a literature review has been made, and brief information has been provided on the concept “strike”, the types of it, and the development of the right to go on strike. In the second part, the position of the metal sector in the manufacturing industry has been investigated, information has been provided on the work relations; the strikes and activities that occurred in the metal sector as of 2000 have been examined, and general effects of these activities have been mentioned. In the applicable part, which is the third part of the study, a situation analysis has been made by providing information on the causes and effects of the resistance in the light of the interviews made with the syndicates and employees by applying the Interview Technique.	
Keywords: Strike, Metal Sector, OYAK Renault, Tofaş	

GİRİŞ

İşçilerin kendi menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla geçici bir süre topluca iş bırakma eylemi olarak tanımlanan grevin kullanımı aslında çok eski zamanlara dayanmaktadır. Dünya’da grev hakkının kullanımı sanıldığıının aksine İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra gelişirken, Türkiye’de 1961 Anayasası doğrultusunda 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun çıkarılmasıyla yasal zemine oturmuştur. Daha sonra tarihte çeşitli olaylar neticesinde kesintiye uğrayan grev hakkının kullanımı nihayet 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu yürürlüğe girmesiyle son halini almıştır.

Türkiye’de grev hakkının 1961 anayasasıyla teminat altına alınmasıyla birlikte 1960-1980 yılları arasında çok sayıda grev hareketi yaşanmıştır. 1961 yılında 200.000 işçinin katılımıyla gerçekleşen Saraçhane mitingi; 1962 tarihinde Komünizmi Tell’in Mitingi, 1963 tarihinde 274 ve 275 sayılı Kanunların çıkarılmasında rol oynayan Kavel Direnişi ve özellikle metal sektöründe yaşanan 1977,1978 ve 1980 MESS grevleri söz konusu dönemde yaşanan işçi eylemleri olarak yerini almıştır.

2000’li yıllara geldiğimizde, metal sektöründe eskiye oranla yoğun bir kitlesel grev hareketleri yaşanmasa da zaman zaman işçi işveren devlet üçlüsü etkileyecek çok önemli grev ve eylem hareketleri meydana gelmiştir. Özellikle ülkemizde hem ihracat hem de istihdam açısından imalat sanayi içerisinde önemli bir konumda yer alan metal sektöründe meydana gelen grev ve eylemler gerek işvereni gerekse ülke ekonomisinde etkileri büyük olmuştur.

Bu bağlamda 2015 yılının Mayıs ayında Oyak Renault fabrikasında başlayan ve Tofaş fabrikası olmak üzere diğer fabrikaları da yayılan direniş, söz konusu dönemde ülke ekonomisine ve işvereni etkilemekle kalmamış dahası direnişin ortaya çıkışı ve etkileri endüstri ilişkiler açısından önemli sonuçlar doğurmuştur.

Söz konusu direniş, işçilerin sendikasız örgütlenmeleri ve çalışma barışını aksatması nedeniyle yasalarımıza göre grev olmamakla birlikte bazı uluslararası yasalarda grev tanımına daha geniş bir anlayışla yaklaşılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın ilk bölümünde grev kavramına yer verilmiş ve grev türleri açıklanmıştır. Bu girişin ardından grev

ilişkin kuram ve yaklaşımlar grafikler yardımıyla belirtilmeye çalışılmıştır. Son olarak Dünya’da grev hakkının gelişimine yönelik kısa bir açıklamadan sonra Türkiye’de grev hakkının tarihsel gelişimi açıklanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde 2000 sonrası metal sektöründe gerçekleşen grev ve eylemler konu edilerek genel olarak etkileri açıklanmıştır. Daha sonrasında imalat sanayi içerisinde yer alan metal işkolunun Türkiye ekonomisindeki konumu tablolarla açıklanarak, metal işkolundaki çalışma ilişkileri gelişimi belirtilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise, 2015 yılında Bursa’da OYAK Renault fabrikasında başlayan ardından Tofaş ve diğer fabrikalara sıçrayan metal dalgasının etkileri anlatılmıştır. Çalışmanın ana konusu olan Bursa Oyak Renault ve Tofaş direnişinin işçi ve ekonomi üzerindeki etkileri açıklanmış sendikalarla ve işçilerle yapılan mülakatlarla direnişin nedenleri ve sonuçları açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın Hipotezleri

“**H₁**: Çok iyi organize olmuş işçi topluluğu sendika olmadan da eylemde bulunarak başarıya ulaşabilir.

H₂: İşçiler sendika olmadan da taleplerine kavuşabilmektedir.

H₃: Sendika ve işçi arasındaki sosyal diyalog yokluğu yasa dışı eylem zemin hazırlar.

H₄: Sosyal medya çalışma ilişkilerinde gittikçe önemli bir rol kazanmaktadır” önermeleri çalışmanın hipotezleridir.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmanın konusu, 2015 yılının Mayıs ayında, Bursa OYAK Renault Fabrikasında başlayan ardından Tofaş ve diğer fabrikalara yayılan metal direnişin etkilerini ve sonuçlarını incelemektir.

Bu çerçevede OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında yaşanan direnişin nedenleri ve sonuçları konu edilmiştir.

Çalışmanın Amacı

Henüz yeni sayılan 2015 metal direnişi hakkında elde edilen bilgiler ile söz konusu direnişin diğer eylemlerden ayıran özelliklerine odaklanmak ve direnişin etkilerini ortaya çıkararak literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu çerçevede ilk olarak 2000 sonrası metal sektöründe görülen önemli grevler sıralanmış ve genel etkileri belirtilmiştir. Ardından söz konusu direnişin nedenleri ve sonuçları açıklanmıştır.

Çalışmanın Önemi

Metal sektöründe içerisinde yer alan otomotiv sektörü, Türkiye ekonomisinin lokomotif sektörü konumundadır. Söz konusu sektörde görülen bir eylem, gerek ülke ekonomisine gerekse işverene maliyeti büyük olmaktadır.

Bu sebeple 2015 Mayıs ayında otomotiv sektöründe sendika olmadan ve işçilerin kendi çabalarıyla örgütlenerek gerçekleşen Bursa OYAK Renault ve Tofaş direnişlerinin nedenlerini kavrayabilmek ve bu sektörde çalışan işçiler üzerindeki etkileri anlayabilmek açısından söz konusu direniş üzerinde yapılan araştırma ve sendikalarla ve işçilerle yapılan mülakat önem arz etmektedir. Bu bağlamda araştırma sonucundan çıkan sonuçlar değerlendirilerek; söz konusu direnişin arkasındaki nedenleri ve genel etkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın Yöntemi ve Sınırlılıkları

Çalışmanın yönteminde, nitel araştırma tekniklerinden biri olan mülakat yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak direnişin nedenleri ve etkileri ile alakalı çeşitli gazeteler ve konu ile ilişkili makaleler taranmış ardından sendikalarla ve çalışanlarla mülakat gerçekleştirilmiştir. Sendikalarla ve çalışanlarla yapılan mülakatlarda söz konusu direnişin ortaya çıkma nedeni ve etkileri üzerine odaklanılmıştır.

Bursa ilinde yer alan metal işkolunda yetkili Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal-İş Sendikası ve Çelik-İş Sendikası şube başkanları ya da temsilcileri ile görüşmeler yapılmış ve yapılan görüşmeler not edilmiştir. Daha sonra OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında direnişin olduğu dönemde çalışmış ve direnişte aktif olarak rol almış olan toplamda 21 kişi ile farklı zamanda görüşmeler yapılmıştır.

BÖLÜM 1. GREV KAVRAMI ve TÜRKİYE’DE GREV HAKKININ TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1.Grev Kavramı

1768 yılında James Watt tarafından icat edilen buhar makinesi, Sanayi Devrimi sürecini başlatmıştır. Zira işçi sınıfının oluşması bu sürecin bir sonucudur. XVIII. yüzyılın sonunda feodalitenin çökmesiyle birlikte, topraksız kalan köylüler kırsal kesimden kentlere doğru göç etmişlerdir. Devam eden bu göç dalgasıyla köylüler fabrikalarda istihdam edilerek işçi sınıfı oluşturmuştur. Feodal yapının çözülmesiyle göç eden ve mülkiyeti olmayan bu insanlar köylerine geri dönme imkânı olmaması sebebiyle işverenlerin öne sürdüğü uzun çalışma saatleri, düşük ücret ve ağır çalışma koşullarını kabullenmek zorunda kalmışlardır. Bu olumsuzluklar beraberinde emekçi sınıfında sınıf bilincini oluşturmuştur. Bu bağlamda işçi kesimi, sendika kurarak hak arama mücadelesine girişmişler ve bu hak arama mücadelesini grev aracılığıyla almaya çalışmışlardır (Mahiroğulları, 2013: 5-7).

Grev kavramının literatürde birçok tanımı mevcuttur. Bir tanıma göre grev; “*Mevcut çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni haklar ve menfaatler sağlamak amacı ile işçilerin çoğunun, önceden aralarında karar vermek suretiyle bir işyerinde veya bölgede belirli veya belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleri durumudur*” (Talas, 1976: 457) şeklindeyken bir başka tanıma göre grev “*İşçilerin, sendikanın veya işçilerin verdiği bir kararla, ekonomik ve sosyal hak ve çıkarları korumak veya geliştirmek amacıyla, işyerinde, geçici bir süre için, topluca işi bırakmalarındır*” (Tokol, 2014: 85). Aynı şekilde bir başka tanımda grev “*Bir hoşnutsuzluğu ifade etmek ya da bir talebi zorlamak üzere, bir grup işçi tarafından işin geçici olarak durdurulması*” şeklinde de tanımlanmıştır (Makal, 1987: 7).

7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe giren, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu madde 58’e göre grev: “*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.*” hükmü yer almaktayken; aynı kanunun madde 58/2’e göre “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak*

veya geliştirmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.” şeklinde kanuni grev tanımı yapılmıştır (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012).

Kanuni grev, bir takım sınırlara sahiptir. Buna göre Anayasanın 54. maddesine göre, “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.” Yine aynı maddenin ikinci fıkrasına göre “ Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz” (1982 Anayasası, mad. 54).

Anayasanın 54. maddesi üçüncü ve dördüncü fıkraya göre “ Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir. Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda ertelemeinin sonunda, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca   z l r. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi h km dedir” (1982 Anayasası, mad. 54).

Grev tanımları çeşitlilik göstermekle birlikte, grev aracı kullanılırken güdülen amaçlar şu şekildedir ( nsal, 2011: 423):

- İşçilerin iş ve hayat şartlarını iyileştirmek ve koruma altına almak için gösterilen “mesleki” amaç,
- Sendikanın ve yöneticilerinin mevcudiyetini korumak ve geliştirmek için gösterilen “sendikal” amaç,
- Politik amaç.

1.1.1. Grev Türleri

Grev, bulunduğu ülkenin yasalarına göre yasal veya yasadışı; yapılış amaçlarına göre ve uygulanma yöntemlerine göre çeşitlilik içermektedir.

 ıkar Grevi:  ıkar grevi, toplu pazarlık aşamasında, toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında ve taraflar arasında uyuşmazlık çıkması halinde başvurulan bir grev türüdür. Çoğunlukla bütün ülkelerde yasal olarak kabul edilmektedir (Uçkan, 2004: 211).

Hak Grevi: Toplu iş sözleşmesinin uygulanmaması, kısmen uygulanması ya da sözleşmenin yorumundan kaynaklanan çatışmalar sebebiyle yapılan grevdir. İsveç, Norveç, Almanya gibi ülkelerde hak grevi yasadışı olarak kabul edilirken; ABD ve İngiltere ise yasaklayıcı bir hüküm bulunmamaktadır (Tokol, 2015: 102).

Vahşi Grev: Sendikaların yardımı olmaksızın, işçiler tarafından başlatılan grevdir. Toplu iş sözleşmelerinde işkolu düzeyinde imzalandığı ülkelerde daha sık görülür (Tokol, 2015: 103).

Vahşi greve katılan işçiler, sendika disiplini ve otoritesine uymamakla birlikte sendikanın yürüttüğü politikalara da tepki göstermektedir. Vahşi grev, çoğu ülkede yasadışı kabul edilmektedir. Fakat Almanya gibi bazı ülkelerde vahşi grev, sonradan sendika tarafından üstlenilmesi sonucunda yasal greve dönüşebilmektedir (Uçkan, 2004: 212).

Dayanışma Grevi: İşçilerin kendi isteklerinden ziyade, bir başka işyerindeki grevi desteklemek amacıyla başlattıkları grevdir. Dayanışma grevi bir başka işyerindeki işçileri iktisadi ve sosyal çıkarlarını korumak ve greve destek olmalarından ötürü, işçiler arasındaki çıkar birliğini ve sınıf dayanışmasını güçlendirmektedir (Uçkan, 2004: 212).

Dayanışma grevi, ekonominin küresel hale gelmesi, aynı işverene ait aynı işkolunda ayrı bölgelerde kurulmuş olması ve ayrı tüzel kişiliğe sahip şirket birleşmelerinin artması gibi nedenlerle bazı ülkelerde yasal olarak kabul edilmiştir (Ünsal, 2011: 426).

Siyasi Grev: Siyasi grev “*Yasama organını veya hükümeti yeni bir politika uygulamaya, kamu otoritelerini bir karar almaya veya bir karar almaktan kaçınmaya zorlamak için başvurulmuş bir grevdir.*” Bu grevde taraf olan devlettir. Grevde istenen hususlar işverenin olanakları dışındadır. Siyasi grevde, ekonomik ve sosyal taleplerden ziyade “*karşı koyma*” ağır basar (Sur, 2009: 12).

Siyasi grevde amaç işçiler devlete mesleki nedenler yerine siyasi nedenler ile protesto etmektedir. Diğer bir yandan siyasi greve katılan işçi, işçi kimliği yerine vatandaşlık kimliği ile devleti protesto etmektedir. Söz konusu olan nedenlerden ötürü siyasi grev sendika özgürlüğü kapsamına alınmamaktadır (Ünsal, 2011: 425).

Kısmi Grev: Kısmi grevde tüm çalışanlar işi bırakmak yerine işletmenin üretimini etkileyecek olan işçiler bırakır. Kısmi grev, Fransa, Japonya, Avusturya gibi ülkelerde yaygındır (Tokol, 2015: 104).

Bölümsel grev olarak da adlandırılan kısmi grev, bir işletmede uygulanabileceği gibi, bir işveren sendikasına veya bütün işverenlere karşı birden fazla işletmede uygulanabilmektedir (Uçkan, 2004: 212).

Dönen Grev: Çalışanlar belli bir strateji çerçevesinde önce işletmenin belli bir kısmında greve gitmektedir. Gidilen bu kısımda grev bittikten sonra işletmenin diğer kısmında grev başlatılmaktadır. İşletmelerin sayısı birden fazla olduğu takdirde grev sırayla gerçekleştirilmektedir (Tokol, 2015: 104). Dönen grev, farklı bölümlerin birbirine sıkı bir şekilde bağımlı olduğu işyerlerinde daha etkili olmaktadır (Uçkan, 2004: 213).

Genel Grev: Ülkenin tamamında veya belli bir işkolunda veyahut da belli bir bölgede çalışanların büyük bir kısmının işlerini bırakmasıdır. Söz konusu grev belirlenen hedeflere ulaşabilmek için ülkenin iktisadi yaşamını işleyemez duruma getirir (Kayacan, 2004: 16).

Genel grev bazı dönemlerde, iktisadi amaçlar taşısa da temelde siyasal bir nitelik barındırır. Anarşist ve Marksist Sosyalizm’de genel grev, sınıflı toplum yapısından sınıfsız toplum yapısına geçişte önemli bir role sahiptir. Fakat günümüzde genel grev, işçiler siyasal iktidarı etkileyerek taleplerini elde etmeye çalışır. Bu grev türü uyarı eylemi niteliğinde olup, kısa sürelidir (Uçkan, 2004: 213).

Uyarı Grevi: Uyarı grevinde işçiler, işvereni bir kararından ya da bir uygulamadan vazgeçirmek için başvurur. Bununla birlikte, uyarı grevinin uygulanacağı zaman süresi önceden belirtilir (Tokol, 2015: 105).

İskandinav ülkeleri, İngiltere, İspanya, İtalya, Portekiz, İsrail ve ABD’de sendika grev başlamadan önce işverene grevin kaç gün süreceğini belirtmektedir. Bu açıdan işveren ve kamuoyu ani bir işçi eyleminden korunmaktadır (Uçkan, 2004: 213).

Oturma Grevi: Bu grev türünde işçiler işlerinin başındadır. Fakat işçiler mesai saatlerini çalışmadan geçirmektedir (Kayacan, 2004: 16).

Sıklıkla görülen kısa süreli oturma eylemleri uyarı ve protesto niteliği taşıırken; uzun süreli oturma eylemlerin de eylem süresi uzadıkça işyeri işgaline dönüşmektedir (Uçkan, 2004: 213).

Açlık Grevi: Kişi veya grupların durumlarının dikkatini çekmek ve isteklerini kabul ettirmek amacıyla giriştikleri pasif direniş eylemidir. İşçiler veya sendikacılar bu greve kanuni sürecin işlemediği veya ilgili kanunların sert ve kısıtlayıcı olduğu zamanlarda daha sık başvurur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 3).

İşi Yavaşlatma: İşletmede üretimin düşmesine neden olmak amacıyla iş temposunun düşürülmesidir. Çalışanlar işlerini bırakırken aynı zamanda işin verimini de azaltmaktadır (Kayacan, 2004: 16).

İş yavaşlatma eylemine işçiler, genelde toplu pazarlık sürecinde işveren üzerinde kamuoyu baskısı oluşturmak için başvurmaktadır. Bu grev işvereni, iktisadi ve sosyal açıdan zarara uğrattığı için bu tür eylemlerin çoğu, ahlaka ve iyi niyete aykırı olarak değerlendirilmektedir (Uçkan, 2004: 214).

Kuralına Göre Çalışma: İşçi kesiminin, çalışmalarını aksatmadan iş sözleşmelerinde belirtilen kurallara riayet ederek işin verimini ve hızını düşürmeleridir. Söz konusu grev türü, Fransa, Danimarka ve Norveç'te yasadışı olarak kabul edilirken; İsveç ve İngiltere gibi çoğu ülkede yaygındır (Tokol, 2015: 105).

Boykot: İşçi tarafının işvereni belli bir davranışta bulunmaya veya bulunmamaya zorlamaları ya da işvereni cezalandırmak amacı ile yasal ilişkiye girmekten kaçınmaları ve işvereni iş ve ticari yaşamdan uzaklaştırmalarıdır (Tokol, 2015: 106).

Boykot aynı zamanda pasif bir eylem olarak adlandırılmaktadır. Boykotta güdülen amaç, işçiler işvereni iktisadi yönden baskı altına alarak taleplerini işverene kabul ettirebilmektir (Uçkan, 2004: 214).

İşe Devamsızlık: Çalışanların toplu pazarlık aşamasında veya birtakım sorunların çözülebilmesi için işvereni etkilemek amacıyla çeşitli nedenler öne sürerek işe gelmemeleri veya geç gelmeleridir (Tokol, 2015: 106).

İşe devamsızlığın en genel örnekleri Türkiye’de kamu sektöründe görülmektedir. Kamu sektöründe çalışan işçiler, taleplerini işverene kabul ettirebilmek amacıyla *toplu viziteye* çıkarak işi fiilen durdurmaları bunun en tipik örneğidir (Uçkan, 2004: 213).

Picketing: Grev halinde olan ve işyeri dışında toplanan işçilerin diğer çalışan işçilerin çalışmalarını engelleyerek onları greve çağırmasıdır (Tokol,2015: 106). Picketing ayrıca yasal grevin etkinlik gücünü arttıran eylem olarak da değerlendirilmektedir (Uçkan, 2004: 214).

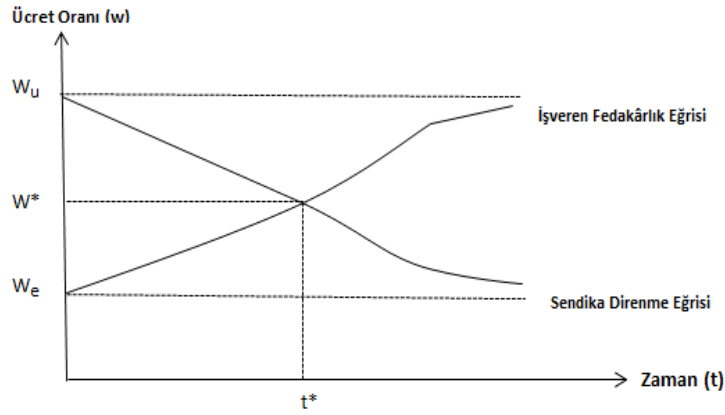
1.1.2.Greve İlişkin Kuram Ve Yaklaşımlar

Toplu pazarlık sürecinde grev önemli bir faktördür. Bu çerçevede greve yol açan nedenler çeşitli kuram ve yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu açıdan grevlerin dönem içinde ülkelerde, işkolları ve işletmeler arasında gösterdiği değişimler ile bunlara etki eden iktisadi, davranışsal, toplumsal, kurumsal ve siyasi faktörleri açıklayabilmek amacıyla bir dizi teoriler geliştirilmiştir (Balcı, 2015: 122).

1.1.2.1.Hicks Modeli

Hicks Modeli, 1932 yılında John R. Hicks tarafından geliştirilmiştir. Bu modelde sendikalar taleplerini ve bu doğrultuda izledikleri politikalarını istihdam faktörüne bağlı kalmadan ücret oranlarını dikkate alarak belirlerler (Fidan, 2015: 298).

Şekil 1. Hicks Modeli



Kaynak: Biçerli, 2011: 331

Grafikte dikey eksen ücret oranı w , yatay eksen ise t zamanı ifade etmektedir. Buna göre:

W_u Sendikanın teklif ettiği ücret

W_e İşverenin teklif ettiği ücret

$W_u - W_e$ Arasındaki bölge anlaşma bölgesi olarak adlandırılır.

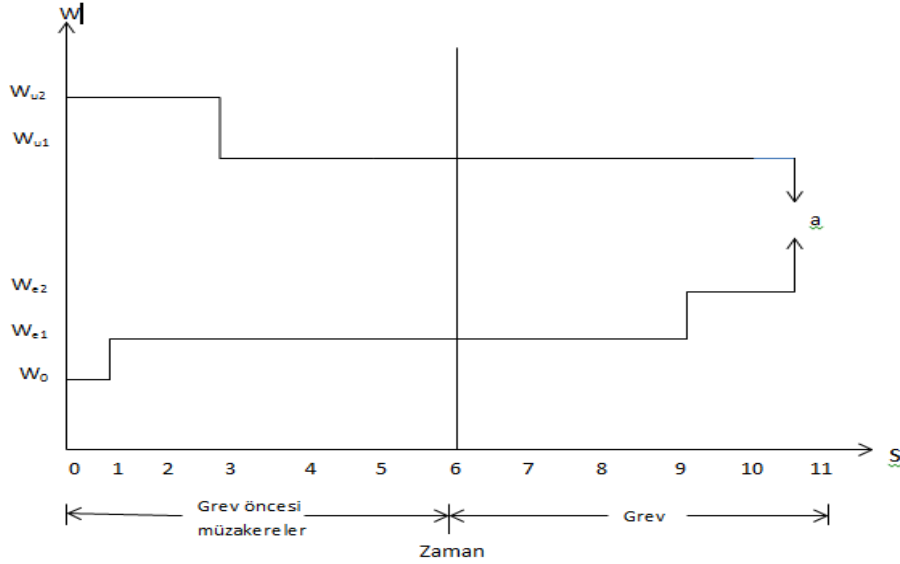
İşveren Fedakârlık Eğrisi (İFE), grevin beklenen maliyeti fedakârlık yapmanın beklenen maliyetine eşittir. *Sendika Direnme Eğrisi (SDE)*, grevin beklenen maliyeti direnmenin beklenen maliyetine eşittir. İFE VE SDE eğrilerin eğimleri pazarlık gücünü temsil etmektedir. İşveren grev süresince satış geliri, maliyet ve üretim kaybına uğramaktadır. Tarafların yüklendiği maliyetler nedeniyle taleplerini gözden geçirir. Bu durum t^* süresine kadar devam eder. W^* ücret düzeyinde taraflar anlaşır (Biçerli, 2005: 330-332).

1.1.2.2.Rees Modeli

Bu modelde taraflar, toplu pazarlık süresinde grevin yol açacağı maliyetle grevin sağlayacağı fayda arasında karşılaştırma yapar. Taraflar grev sonucunda anlaştıkları noktada, sözleşmenin süreceği dönem boyunca elde edecekleri kazancı grev

maliyetinden fazla olduğu takdirde greve giderler, tam tersi durumunda ise karşı tarafın son teklifini kabul eder (Fidan, 2015: 301-302).

Şekil 2. Rees Modeli



Kaynak: Balcı, 2015: 126

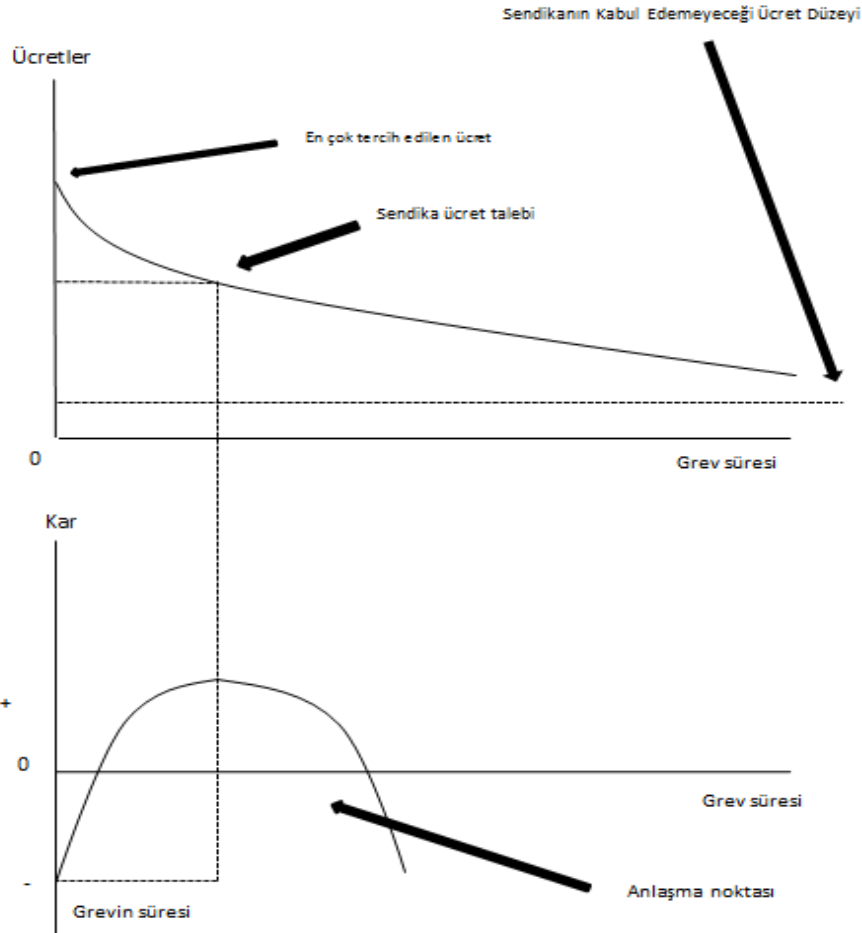
Şekilde 2 incelendiğinde, dikey eksen (W) ücret haddini; yatay eksen (S) ise zamanı gösterir. W_0 eski ücret haddini belirtmektedir. Sendika W_{u1} düzeyinde ücret talep ederek ilk teklifi başlatır. İşveren, greve gitmeden kabul edeceği en yüksek ücret seviyesi varsayarak bir hafta sonra W_{e1} düzeyinde karşı teklifi verir. Grafiği incelediğimizde, sendika ve işverenin teklifleri arasında kayda değer bir fark vardır. Sendika 3. haftada greve gitmeden kabul edeceği minimum ücret seviyesi olan W_{u2} noktasında yeni bir teklif götürür. Şekilde görüldüğü üzere 6. haftada greve gidilir. Grev başladıktan 3 hafta sonra işveren teklifi yükselterek W_{e2} seviyesine getirir. Sendika bu teklifi kabul etmez fakat aradaki fark azalmakla beraber müzakere süreci hızlanır. Grev 5. haftada W_{e2} ve W_{u2} arasında nokta olan a'da taraflar anlaşır (Balcı, 2015: 124-126).

1.1.2.3. Ahsenfelter ve Johnson'un Politik Modeli

Ahsenfelter ve Johnson'un Politik Modeli, A. M. Ross'un görüşlerinin alınması sonucunda oluşturulmuştur. Bu model; toplu pazarlık aşamasını, işveren sendika üyeleri

ve sendika liderleri arasında gerçekleşen bir süreç olarak tanımlamıştır. Söz konusu modelde, sendikalı işçiler ve sendika liderlerinin amaçları farklılık arz etmektedir. Sendika lideri, toplu pazarlık sürecinde işverenin ücret teklifi kabul edilebilir olsa dahi işçilerin beklentileri altında kaldığında kendi politik geleceğini risk altına sokmamak adına grev kararı alabilir. Bu çerçevede grevin süresi, grevin işverene maliyeti ve grevin taraflara sağlayacağı kazanca bağlıdır. İşveren maksimum kar düzeyi beklentisine kadar greve dayanacaktır (Fidan, 2015: 303).

Şekil 3: Ahsenfelter ve Johnson'un Politik Modeli



Kaynak: Biçerli, 2011: 337

Grev, Şekil 3’de görüldüğü gibi, ücret maksimum ücret düzeyinde başlamaktadır. Bir noktadan sonra ücret azalmaya başlamakta ve yatay eksene paralel olan minimum düzeye gelmektedir. İşçiler grev esnasında ücret taleplerini düşürme hızı eğrinin eğimini

oluşturur ve sendika liderleri kendi siyasi statülerini tehlikeye düşürmeden, üyelerin taleplerini de göz önüne alarak makul bir seviyede işveren ile anlaşmaya varacaktır. Grevin erken dönemlerinde sendika talebinin üzerinden işverenin anlaşmayı reddetmesi gelecek dönemde işgücü maliyetlerini azaltmaktadır. Zira bu azalma satış geliri kaybından büyük olduğu takdirde işverenin karı artma eğiliminde olacaktır. Fakat bir noktadan itibaren, satış geliri kaybı işgücü maliyeti kazancından büyük olduğu takdirde işverenin grev nedeniyle beklemekten oluşan karı azalmaya başlar. Bu aşamada pazarlık sürecinde işveren, sendikanın taleplerini kabul ederek anlaşmayı imzalar. Grev sona erer. Bu modelde genel olarak grevlerden, sendika sorumlu tutulmaktadır. Sendika üyelerinin anlaşmasının önemli bir unsur olduğu vurgulanmıştır. İşveren tarafına, *sendikanın teklifini kabul edip etmemek* gibi etkin olmayan bir rol biçilmiştir. Yani bu kuram “*bir sendika direnme eğrisi kısıtı altında firmanın kar maksimizasyonunu nasıl yaptığını*” belirtmektedir (Biçerli, 2011: 336-339).

1.1.2.4. Chamberlaine Pazarlık Gücü Teorisi

Chamberlaine modeli, genel olarak “*birinin kendi şartları üzerinde diğerini anlaşmaya ikna etme yeteneğidir*” şeklinde tanımlanmıştır (Fidan, 2015: 308).

Chamberlaine’a göre sendikaların pazarlık gücü

İşverenin Sendika ile Anlaşmazlığa Düşme Maliyeti

İşverenin Sendika ile Anlaşma Maliyeti

İşverenin Pazarlık Gücü ise,

Sendikanın İşverenle Anlaşmazlığa Düşme Maliyeti

Sendikanın İşverenle Anlaşma Maliyeti

Sendika ve işveren arasındaki çatışma, iki taraf arasında birçok soruna neden olabilir. Çatışmanın işveren açısından sonucuna baktığımızda, çatışma sonucunu grev olarak sonuçlanırsa üretim faaliyetleri duracak, firmanın pazar payı azalacak müşteri kayıpları ile sonuçlanacaktır. Ayrıca iş ilişkileri olumsuz etkilenecek işçiler psikolojik açıdan etkilenecek, greve katılan ve katılmayan arasında tartışmalar ve ast üst ilişkileri arasında gerginleşmesine neden olacaktır. Çatışmaya sendika açısından baktığımızda ise, greve

gidilmesi halinde, sendikanın mali gücü zayıflar ve sendika üyeleri gelir kaybına uğramaktadır. Bazı durumlarda işveren grev sebebi ile işin bir bölümü başka bir yere taşımak isteyecektir. Bunun sonucunda sendika üyeleri işleri kaybetme riski ile karşı karşıya kalabilmektedir dahası firma grev sebebiyle mali açıdan zayıflayabilir ve iflasa gidebilir. Diğer bir yandan taraflar arasında anlaşma durumunu işveren açısından incelendiğinde uyuşmazlık çözülüp çatışma çıkmaması durumunda sendika bundan sonraki sözleşme görüşmelerinde aşırı taleplerle görüşmeye gidebilir. Diğer bir yandan sendikalı olmayan işçiler sendikanın toplu pazarlık gücünün etkisiyle sendikalaşmaya başlar bu durum işveren kesimi açısından olumsuz bir durum oluşturur. Sendika açısından çatışma yaşanmadan anlaşma yapılması halinde sendika lideri sendika üyeleri yönünden güçsüz olduğu algısına yol açabilir. İşverenin talep ettiği koşullarda anlaşmaya varması durumunda sendika üyeleri aynı işkolunda diğer rakip sendikaların yanına geçebilir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 354-355).

1.1.2.5.R. Walton ve R. Mc Kersie Davranışsal Modelleri

R. Walton- R. Mc Kersie tarafından tanıtılan bu model, toplu pazarlık sürecini birbiri ile bütünleşen farklı süreçler olduğunu açıklamıştır. Bu teoride süreçler dört başlık altında ele alınmıştır. Bu başlıklar şu şekildedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 351):

- “Ödül Dağıtıcı Pazarlık,
- Bütünleştirici Pazarlık,
- Davranışsal Yapılanma,
- Örgüt İçi Pazarlık”.

Ödül Dağıtıcı Pazarlık: Bu süreçte toplu pazarlık işçi tarafı ve işveren tarafı arasında az sayıda ödülün dağıtılması durumudur. Söz konusu modelde toplu pazarlık görüşmeleri aşamasında işçi ve işveren tarafının birbirlerine karşı davranışları her görüşme unsuru için beklenen öznel faydaya göre değişmektedir. Örneğin, 1 TL’lik bir ücret artışı için (U_1), karşı tarafın bunu kabul etme olasılığı (Pa), kabul etmeme olasılığı ($1-Pa$) ve grevin faydası (U_s) ise beklenen öznel fayda (SF) şu şekilde formüle edilir (Özkaplan, 2013: 146):

$$SF = (U_1 \cdot Pa) [(1-Pa) \cdot U_s]$$

Bütünleştirici Pazarlık: Toplu pazarlık sonucunda iki tarafında pazarlık sürecinden kazançlı çıkacağını ifade etmektedir. Söz konusu pazarlık türünün üç safhası bulunmaktadır (Fidan, 2015: 305):

- “*Problemin tespiti ve tanımlanması*
- *Probleme ilişkin alternatif çözümleri ortaya konulması*
- *Çözümlerinin önceliklerine göre sıralanması*”

Davranışsal Yapılanma: Tarafların davranışlarının görüşme sırasında değişmelerini ele alır (Özkaplan, 2013: 146). Bu davranışlar şu şekildedir (Fidan, 2015: 305):

- *Çatışma:* Görüşme esnasında karşı tarafı zayıflatma ve yıpratma amacı taşımaktadır.
- *Kontrollü Saldırganlık:* Taraflar arasında rekabet çok sert olmamakla birlikte kendi çıkarları için karşı tarafı alt etmek çabasındadır.
- *Uyuşma:* Taraflar arasında sınırlı rekabet ve güven yer almaktadır.
- *İş Birliği:* Taraflar kendi çıkarını düşündüğü kadar karşı tarafın da çıkarını düşünmektedir. Pazarlık süresinde ekonomik ve sosyal haklar yanında işvereni de ilgilendiren verimlilik, teknoloji, iş sağlığı gibi konular da yer almaktadır.
- *Gizli Anlaşma:* Temsil ettikleri tarafların amaçlarına ters düşerek iki tarafın bir araya gelerek aralarında gizli bir anlaşma yapmalarıdır.

Örgüt İçi Pazarlık: Sendika veya işveren tarafının kendi içlerinde görüşmeleri demektir. Taraflar arasında görüşmeler sürerken pazarlık kapsamındaki koşullar azalır. Bu süreçte pazarlık grubunda hangi maddelerin çıkarılacağı hususunda taraflar arasında uyuşmazlıklar çıkabilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 352).

1.2. Türkiye’de Grev Hakkının Tarihsel Gelişimi

İşçi kesiminin ekonomik hak ve çıkar elde etmek amacıyla üyesi oldukları sendikanın kararı sonucunda topluca işi bırakma eylemi olarak adlandırılan grev, genel anlamda işçilerin arzularını, işverenden talep etmek amacıyla iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini geçici bir süre zarfında çalışmayı durdıkları fiili bir durumdur (Ünsal, 2011: 426). Çalışan kesimin işverene baskı kurarak ekonomik ve sosyal kazanımları elde ettiği grev, aslında eski dönemlerden gelmektedir. Bu çerçevede, Eski Mısır’da III.

Ramses'in mezar inşaatında çalışan işçilerin aldıkları ücretin sistemli bir biçimde ödenmesini sağlamak, Eski Yunan'da maden işçileri ve Eski Roma'da kamu kesimi çalışanları ağır çalışma şartlarına tepki göstermek için grev aracına başvurmuşlardır (Özkul, 2011: 37).

Grev aracının ortaya çıkışının temelini oluşturan Sanayileşme Devrimini genel olarak özetlediğimizde; küçük tezgah, atölye üretimlerinin yerine teknolojinin ilerlemesi ile buhar gücü alması bunun akabinde ise, buharlı makinenin ve gemilerin; insan, rüzgar, su ve hayvanın yerini almasıdır. Tüm bu değişim ve gelişmeler neticesinde, kentlerde fabrikaların kurulmuş ve bu durum, fabrikalarda çalışacak kesimi yani "işçi sınıfını" ortaya çıkarmıştır. Fabrika düzeni sonucunda ortaya çıkan işbölümü ve uzmanlaşma daha fazla işçi ihtiyacına neden olmuştur (Çan, 4). Tarım sektöründe üretimin azalması ve kentlerde yeni istihdam alanlarının oluşması yoğun bir şekilde köyden kente göçü hızlandırmıştır. Kentlerde iyi şartlarda iş bulamayan vasıfsız, yoksul kesim fabrikalarda düşük ücretlerle ve ağır çalışma koşullarında karın tokluğuna çalıştırılmıştır. Dolayısıyla bu koşullar işçileri, o dönemde grev aracılığıyla hak arama mücadelesine itmiştir.

Dünya'da işçi örgütleri zorlu mücadelelerde hak arama girişimleri bazı ülkelerde sonuç bulmuştur. Nitekim Birleşik Krallıkta grev yasağı 1871 tarihli "*Trade Union Act*" ile kaldırılmıştır. Diğer Avrupa ülkelerinde çalışan kesim, 19. yy ikinci yarısından sonra, sendika ve grev hakları elde etmişlerdir. Genel olarak grev hakkının, çalışan kesimin en temel hakkı olduğunun benimsenmesi ve bu hakkın yasalarla güvence altına alınması İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra olmuştur. (Özkul, 2011: 38-39).

Dünyada grev hakkının gelişimi ne ölçüde olduğuna bakıldığında İngiltere'de taraflar iş ihtilaflarının çözümünde oldukça esnek kurallara sahip oldukları görülmektedir. Taraflar, aralarındaki çatışmaları isterlerse barışçıl yollardan çözebilir isterlerse de mücadelecı yollara başvurabilirler. Fakat kolektif iş hukukunda da anayasada da grev hakkının var olduğuna dair bir kanıt yoktur. Bu çerçevede İngiltere'de grev bir hak olarak değil bir özgürlük olarak değerlendirilmektedir. İngiltere'de grev hakkı ile ilgili olarak bir başka değinilmesi gereken önemli nokta, İngiltere'de grev ile ilgili kanunun kesin ve kati kurallarla belirlenmemiş olmasıdır. İngiltere'nin genel olarak hukuk sisteminin bir özelliği olan ve tek bir doküman içinde yazılı bir anayasası olmamasından

kaynaklanan, “*esnek*” kanunları grev hakkının kullanılmasında, her olayın kendi doğruları açısından değerlendirilmesine olanak sağlamakta ve bu durum daha adaletli bir düzen oluşturmaktadır (Erçoban, 2012).

İngiltere’nin yanı sıra Fransa’da da, grev hakkı gelişimi uzun yıllar almıştır. Fransa sanayi devrimi sonrası uzun süre işçi emeğinin sömürüldüğü ülkelerden biridir. 1791 yılında sendikal örgütlenme ve grevi yasaklayan “*Chapellier Yasası*” yürürlüğe koymuştur. Daha sonra 1830 ve 1848 işçi isyanları sonucunda Fransız yasa koyucu çalışma hayatına müdahale ederek kadın ve çocuk işçilerin korunmasına yönelik yasalar çıkarmış ardından 1884 tarihli yasa ile sendikal örgütlenmenin önünü açmıştır (Mahiroğulları, 2013: 118). 20 yy’la gelindiğinde Fransa, 1958 yılında grev hakkını Anayasal güvence altına almıştır. Fransa grev hakkını, toplumsal kargaşadan ziyade toplumsal bir tavır olarak ele almaktadır (Erçoban, 2012).

Ülkemizde grev hakkının gelişimini geçmişten itibaren incelediğimizde, Osmanlı İmparatorluğu dönemini incelemekte yarar vardır. Bu çerçevede Osmanlı İmparatorluğunda endüstri ilişkilerin gelişimi, batılı ülkelere göre daha geç dönemde başlamıştır. Bu dönemde gerekli koşulların oluşmamasından ötürü işçilerin örgütlenme faaliyetleri görülmemiştir. 1908 yılında çıkarılan “*Tatil-i Eşgal Kanunu*” ile işçilerin varlıkları kabul edilmiş fakat grev hakkı kapsam dışı bırakılmıştır. Bu doğrultuda grev hareketleri yasaklanmış ve işçi işveren arasındaki sorunlar işveren lehinde çözümlenmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra 1925 yılında Takrir-i Sükun yasası yürürlüğe girmiştir. Bu yasayla her türlü örgütlenme faaliyeti yasaklanmıştır (Seyfettinoğlu, Mert ve Duman, 2009: 436).

Grev hakkının tanınması, İlk İş Kanunu Tasarısı’nda çalışma yaşamını düzenleyen hükümler arasında yer almıştır. Söz konusu tasarı, 1924 yılında, Büyük Millet Meclisi’ne (BMM) gönderilmiş fakat BMM tarafından reddedilerek 1926 yılında geri alınmıştır. Daha sonra II. Ve III. İş Kanunu tasarıları hazırlanmıştır. II. İş Kanunu tasarısında grev hakkına yer verilmemiş olmakla birlikte III. İş Kanunu Tasarısı’nda sendika kurma hakkı, grev hakkı ve özgürlüğüne yer verilmiştir. Sonuç olarak her iki tasarı da yasalaşmamıştır. 1932 yılından sonra hükümet, dört yıllık sanayi planı ile işveren rolünü üstlenerek toplumun iktisadi açıdan gelişmesini sağlıyordu. Diğer yandan ise siyasi bakımdan, otoriter bir tavır takınmıştır. Bu bağlamda 1932 yılında

yayınlanan ve daha sonraki tasarılar da bu düşünceler yansıtılmıştır (Talas, 1976: 480-481).

Diğer bir yandan Türkiye 1930’lu yıllarda iktisadi, sosyal ve siyasal yapı ve gereksinimlerini ileri bir düzeye taşıyamamıştır. Bunun başlıca nedeni, işçi kesiminin hak ve çıkarlarını koruyabilmesinin yasal yollarının tıkanmış olmasıdır. Bu çerçevede çalışma hayatı, dinamikliğini kaybetmiş ve toplumsal adalet ve toplumsal refahı geliştirecek güçten yoksun kalmıştır. Bu bağlamda Devlet-işçi-işveren üçlüsünde işçilerin konumu havada kalmıştır (Talas, 1990: 105).

Grev hakkının yasal bir sürece oturmamasının arkasında dönemin kanunları temelinde nedenlerine indiğimizde, 3008 sayılı İş Kanunu’nu incelemekte fayda vardır. Bu bağlamda, 8 Haziran 1936 yılında kabul edilen 3008 Sayılı İş Kanunu, bireysel iş ilişkileri alanında koruyucu bir tavır takınmıştır. Buna karşın çalışan emeği ve işveren arasındaki çatışmaları yok etmek ve bu çatışmanın sanayileşmenin gelişmesinin önüne engel olmamak için toplu iş ilişkileri alanında baskıcı ve otoriter bir tavır almıştır (Tokol, 2015: 42). Toplu iş hukukunun ana öğeleri olan *sendika*, *toplu sözleşme*, *barışçı çözüm yolları* ve toplu mücadele de kullanılan grev ve lokavt, 3008 sayılı yasa grev ve lokavtı çalışma hayatına sokmamıştır (Güzel, 2012: 207).

Buna göre grev ve lokavt yasağı 3008 sayılı İş Yasasının beşinci faslı “*Grev ve Lokavt Yasağı ve İş İhtilaflarının Halli*” başlığı adı altında düzenlenmiştir. Madde 72’ye göre; “*Grev ve Lokavt yasaktır*” şeklinde hüküm yer almıştır (İş Kanunu, 1936).

Aynı yasada grevin yasak olduğu hallerde yapılması durumunda uygulanacak yaptırımlar belirtilmiştir. Buna göre madde 127/1 “ *72 nci maddedeki esas hükme muhalif olarak ve 73 üncü maddenin birinci veya ikinci yahut üçüncü fıkrasındaki tariflerden birine uygun tarzda grev yapan işçilerden her biri onliradan yüz liraya kadar hafif para cezasına çarptırılır.*” Madde 127/2 “ *Grev yapan işçileri amme hizmeti gören müesseselerde çalışmakta iseler, bunlardan her biri hakkında 1 numaralı fıkrafta yazılı para cezası ile birlikte bir aydan altı aya kadar hafif para cezası dahi hükmolunur.*” Madde 127/3 “ *Yapılan grev Devlet, vilayet veya belediye idare veya kararları üzerinde bir tesir ve tazyik icra etmek maksadına matuf bulunuyorsa failleri iki aydan iki seneye kadar hapis ve bir aydan bir seneye kadar Devlet müesseseleri ile amme hizmetleri müesseselerinde çalışmaktan menolunurlar.*” (İş Kanunu, 1936).

Aynı kanunun madde 147’de “ *Bu kanunun mer’iyete girdiği tarihten itibaren, 1325 tarihli “ Tatil-i Eşgal Kanunu” ile Ereğli havzai fahmiyesi amelesi” hakkındaki 10 Eylül 1337 tarihli ve 151 numaralı kanunun, “ İş Kanunu” hükümlerine muhalif olan hükümleri mülğadır.*”(İş Kanunu, 1936).

Buna göre madde 147 Tatil-i Eşgal Kanunu ve diğer belirtilen kanun maddeleri grev yasağına muhalif olan hükümleri kaldırmıştır.

1947 tarihli 5018 sayılı “ *İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun*” çalışma yaşamında yenilikler getirmiştir. Bu kanun ile çalışma hayatına “toplu ilişkiler” kavramı yerleşmiştir. İlk Sendikalar Kanunu’nun 4. maddesinin (A) fıkrasında sendikaların “*üyelerinin adına genel sözleşmeler akdedebilecekleri*” hükmü konulmuştur. Bu bağlamda yasada konulan bu madde ile toplu pazarlık konusu çalışma literatürüne giriş yapmıştır. Fakat bu dönemde İş Kanunu’nun 72. maddesi ve Sendikalar Kanunu’nun 7. maddesi gereğince grevin yasak olması nedeniyle işçi sınıfının fazla olduğu İstanbul, Ankara, Bursa gibi illerde toplu iş sözleşmesine muadil anlaşmalar dışında toplu pazarlık düzenine geçiş yapılamamıştır. Bu doğrultuda sendikalar, grev hakkını çalışma yaşamına kazandırmak için siyasi sahada yardım arayışlarına girmişler ve dönemin iktidar partisi olan Demokrat Parti ile irtibata geçmişlerdir (Mahiroğulları, 2000: 692).

Dönemin hükümeti, çalışma hayatına grev hakkını yerleştirmeye çalışırken, çalışan kesimde zaman zaman protesto ve iş bırakmalar gerçekleşmiştir. Bu bağlamda ilk kanunsuz grev olarak basında yer alan 21 Mart 1952 tarihinde Ankara’da tüm taksi şoförleri iş bırakma eylemi bunun ilk örneğidir. Yine bu dönemde yapılan bir diğer kanunsuz grev, 23 Mayıs 1959 tarihinde Rami’de *Lanateks Yünlü Dokuma Fabrikası*’nda gerçekleştirilmiştir. Söz konusu eylem 22 Mayıs’ta iş akdi feshedilen Hamdi Doğan adlı işçinin, işe geri alınması amacıyla işçiler ayaklanmıştı. İşten çıkarılan işçinin işe geri alınması ile grev olay çıkmadan sona ermiştir (Tuna, 2015: 485-487).

Demokrat Parti döneminde, 1951 yılına kadar çeşitli ülkelerin grev yapıları incelenmiş olup söz konusu ülkelerdeki grevlerin Türkiye’nin yapısına uygun olmadığı karar verilmiştir. Çalışma Bakanlığı, grev hakkının verilmeme nedeni olarak, ülkenin ekonomik ve sosyal düzenini sarsabileceğini ve bu hak verildiğinde işverenlere lokavt

hakkının verilmesi gerektiğini bu durumun da sendikaların mali gücünün karşılamayacağını belirtmiştir (Şağan, 2014: 127). Bunun yerine işçilerin durumunu iyileştirici yasalar çıkarılmış ve Türk- İş Federasyonu kurulmuştur (Albayrak, 2014: 300).

1952 yılında kurulan Türk-İş ülkemizde sendikacılığın gelişiminde önemli roller üstlenmiştir. Siyasi kesimde grev hakkına ilişkin yasa çıkmaması nedeniyle Türk-İş programlarında grev hakkına yer vermiştir. 6 Eylül 1952 tarihinde Türk-İş İzmir’de yaptığı ilk kongrede “ *İşçi ve işveren kuruluşları arasında toplu iş sözleşmesi uygulamasını geliştirmek, bütün işçilere grev hakkını sağlamak*” konusu üzerine yoğunlaşmıştır. Bu doğrultuda 1.6.1958 tarihinde Edremit yakınlarında bulunan Eğmir köyünde işletilen demir maden ocağı İşvereni Dumeks Şirketi ile Kemal Türkler Başkanlığı’ndaki Maden İş Sendikası arasında “*kolektif akit*” isimli bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sözleşmeye göre “*adı geçen işyerinde sendikasız işçi çalıştırılmaması, aidat, kooperatif, yardım sandıkları gibi her türlü kesintinin müessese muhasebesinde yapılması, yevmiyelere işin niteliğine göre 50 ila 100 kuruş arasında zam yapılması*” gibi hususlar üzerinde anlaşılmıştır. Türk-İş bu anlaşma ile ileride uygulanacak toplu sözleşmelerin temelini oluşturmuştur (Mahiroğulları, 2000: 693-694).

Türkiye’de grev yasağı 1961 Anayasası’nda grev hakkının tanınmasıyla son bulmuştur. 1961 Anayasası doğrultusunda çıkarılan “*275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*” grev hakkını düzenlemiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 490).

1961 Anayasası, 9 Temmuz 1961 tarihinde halkoyuna sunularak kabul edilmiştir. 1961 Anayasası’nın 2. Maddesi “*Milli, demokratik bir sosyal hukuk devleti olarak*” devletin niteliğini belirtmiştir. Bu madde işçi kesiminin haklarının tanınması gerektiğini göstermektedir (Tokol, 1994: 33-34).

Anayasanın 46. Maddesi “*İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birliklerini kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.*” Şeklinde yer verilen madde ile işçi ve işveren kesimine örgütlenme hakkı tanınmıştır (1961 Anayasası, mad.46).

Anayasanın 47. Maddesinde toplu sözleşme ve grev hakkı düzenlenmiştir. Bu maddeye göre “işçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler.” Madde 47’de ayrıca grev hakkının kullanımı ve istisnaları yasalara bağlanmıştır. İşverenin lokavt hakkı “İşverenlerin hakları kanunla düzenlenir.” şeklinde belirtilerek anayasada düzenlenmemiştir (1961 Anayasası, mad.47). Daha sonra 274 Sayılı Sendikalar Kanunu 15.07.1963 tarihinde kabul edilmiştir. Bu kanun 07.05.1983 tarihine kadar Türkiye’de işçi ve işveren sendikalarının hukukunu düzenleyen yasadır. 274 Sayılı Sendikalar Kanunu, 1947 yılında çıkarılan “5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında kanunu” yürürlükten kaldırmıştır (İleri, 2009: 280).

274 sayılı sendikalar kanunu ile sendikalara birçok faaliyet alanı tanınmıştır. Bu alanları sıraladığımızda (Tokol, 1994: 38-39):

- “Toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarmak,
- Toplu iş sözleşmelerini akdetmek,
- İş uyuşmazlıklarında ilgili yargı organlarına başvurmak veya görüş bildirmek ve onlardan talepte bulunmak,
- Çalışma ilişkileri ile ilgili konularda üyelerine veya bunların mirasçılarına adli yardım yapmak,
- Yasa veya uluslararası sözleşmeler gereğince toplanan kurullara temsilci göndermek,
- Sosyal ve kültürel amaçlarla yardımlaşma sandıkları kurmak ve üyeleri yararına sigorta anlaşmaları yapmak,
- Grev ve lokavta karar vermek onları idare etmek,
- Üyelerinin mesleki bilgilerini veya genel kültürlerini genişletecek kurs ve konferanslar düzenlemek, sağlık, spor ve kültürel faaliyetler için tesisler kurmak,
- Üyelerinin kooperatif kurmalarına yardım etmek veya kurmak,
- Mesleklerini yapabilmeleri için üyelerine her türlü madde alet ve makine kiralamak, ödünç vermek veya hibe etmek,
- Üyelerinin mesleki çıkarlarını ilgilendiren her konuda inceleme ve araştırmalar yapmak,

- *Gelirlerinin en az %5'ni eğitim çalışmalarına ayırmak*” şeklinde sayılabilir.

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 15.07.1963 tarihinde Türkiye'deki ilk toplu iş sözleşmesi ve lokavt kanunu olarak olmuştur. 275 sayılı kanun ile işçi ve işveren taraflarının pazarlık güçlerine dayanan bir sistem dâhilinde yürütülmesi amaçlanmıştır. Teşmil, grev erteleme, arabuluculuk gibi toplu pazarlık sürecindeki araçlarla işçi ve işveren taraflarına müdahale edilmiştir. Müdahaleyi belirleyen temel faktör politik iktidarın tercihlerinin yanı sıra devletin iktisadi hayat içindeki rolü belirlemiştir (Tokol, 2015: 90).

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu madde 17 “*İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle bir işkolunda veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak ve yahut bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir.*” şeklinde tanımlanmıştır (Tokol, 1994: 42).

Kanunun 17.madde ikinci fıkrasında “ *İşçilerin işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla ve bu kanun hükümlerinde uygun olarak yapılan greve, kanuni grev; bu amacın dışında veya bu kanun hükümlerine uyulmaksızın yapılan greve, kanun dışı grev denilir.*” Kanuni grev ve kanundışı grevin kapsamı belirtilmiştir (Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu,1963).

19. maddede taraflara grev ve lokavt yetkisi verilmiştir. 19. maddenin ikinci fıkrasında,“ *İşçiye veya işçi teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren veya işveren teşekkülü tarafından veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünün, o işverene ait işyerlerinde veya o işveren teşekkülünün mensubu olan işverenlere ait işyerlerinde greve karar verme yetkisi vardır*” (Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu,1963).

Yine 19.maddenin ikinci fıkrasında işveren tarafına lokavt yetkisi tanımlanmış olup “ *İşverene veya işveren teşekkülüne mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işçi teşekkülünce veya onun teşvik veya tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı olan işveren teşekkülünün kendi mensubu*

olan işverenlere ait iş yerlerinde ve işverenin de kendisine ait iş yerlerinde lokavta karar verme yetkisi vardır” şeklinde belirtilmiştir (Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu,1963).

1961 Anayasasıyla geniş bir şekilde tanınan grev hakkı 20. maddede sınırlandırılmıştır. Grev ve lokavt yasakları belirtilerek *“Savaş halinde; genel ve kısmi seferberlikte; ilaç imal eden iş yerleri hariç olmak üzere, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane, aşı ve serum imal eden müesseseler gibi sağlıkla ilgili işyerlerinde; can veya mal kurtarma işlerinde; kamu tüzel kişilerin veya kamu iktisadi teşebbüslerinin yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtım işlerinde; yabancı memleketlere yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında; Türk sularında seyir halinde olan gemilerle Türkiye’de hareket halinde bulunan havai demir ve karayolu ulaştırma araçlarında; noterlik hizmetlerinde; eğitim ve öğretim kurumlarında çocuk bakım yerlerinde; 19 uncu maddenin ikinci bendi gereğince özel hakeme başvurulması hususunda anlaşma olmuşsa, tahkimnamenin imzalanmasından veya eğer aynı madde gereğince mahkeme grev veya lokavtı durdurma kararı almamışsa esas hakkındaki hükmün tebliğinden sonra; 19 uncu maddenin 2 nci bendi hükümleri saklı kalmak kaydıyla, toplu iş sözleşmesi süresi içinde grev ve lokavt yapılamaz”* olarak belirtilmiştir (Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu,1963).

1963 tarihli toplu iş sözleşmesi grev ve lokavt kanununun 55. maddesi *“Devlet il özel idaresi ve belediye kararlarına etki amacıyla grev ve lokavt yapılamayacağı”* şeklinde madde konulmuştur. Yine aynı kanunda genel grev hakkına yer verilmemiştir. Fakat grev hakkının kullanımına bir çerçeve çizse de işçi kesimine tanınmıştır. Bunun sonucunda sendikalar, dolaylı yoldan politik ağırlıklarını ve faaliyetlerini arttırmıştır (Özerkmen, 2003: 246).

Bu dönem içerisinde kabul edilen diğer yasaları şu şekilde sıralanabilir (Koç, 2003: 103-104):

- *“17.7.1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının çıkmasıyla farklı sigorta dalları tek yasa haline getirilerek düzenlendi.*

- 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları yasası kamu sektöründe çalışan kesime sınırlı bir sendikalaşma hakkı verilmiştir. Buna karşın toplu pazarlık ve grev hakkı verilmemiştir.
- 657 sayılı Devlet Memurları Yasası ile memurların grev yapması yasaklandı mali konudaki düzenlemeler 1970 yılında yürürlüğe girmiştir.
- 20.4.1967 tarihli 854 sayılı Deniz iş Yasası, 6379 sayılı Deniz iş Yasası'nı Yürürlükten kaldırmıştır. Gemi sektöründe çalışanların haklarında iyileştirmeler yapılmıştır.
- 28.7.1967 tarihli ve 931 sayılı İş Yasası ile 3008 Sayılı İş yasası ve bununla ilgili değişiklikler yapan yasalar yenilendi. Fakat Türkiye İşçi Partisi'nin (TİP) başvurusu üzerine şekil açısından Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildi. Yerine 25.7.1971 tarihli 1475 sayılı İş Yasası kabul edilmiştir.
- 23.10.1969 tarihli 1186 sayılı yasayla 506 sayılı sosyal sigortalar yasası değiştirildi. Bu değişiklikte beraber erken yaşta emeklilik hakkı gelmiştir.
- 4.7.1970 tarihli ve 1317 sayılı yasa ile 274 sayılı sendikalar yasası değiştirildi. Bu değişiklikte birlikte sendika bölge birlikleri yasaklandı. Noter aracılığıyla sendika üyeliğinden istifa uygulaması getirildi. Fakat TİP'in başvurusuyla iptal edilmiştir.
- 20.9.1971 tarihli 1488 sayılı yasa ile 1961 Anayasası değiştirilmiştir. Bu değişiklik ile kamu görevlilerin sendikalaşma hakkı geri alındı ve kamu görevlilerinin sendika kurmaları ve kurulu olan sendikaya üye olmaları yasaklandı.
- 4.7.1975 tarihli ve 1927 sayılı yasayla toplu sözleşmelerle elde edilmiş olan haklar yasa haline getirilerek tüm işçilere uygulanmıştır. Kıdem tazminatına hak kazanma 3 yıldan 1 yıla indirilmiştir. Her yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı 30 günlük ücret tutarına getirilmiştir”.

12 Eylül 1980 Askeri Darbe sonucunda 27.10.1980 tarihli ve “2324 sayılı Anayasa Düzeni Hakkında Kanun” ile daha sonra çıkarılan 24.12.1980 tarihli ve “2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun'un” yürürlüğü süresince grev yasaklanmıştır. 1982 Anayasası'nın grev eylemini temel bir hak olarak görmesi ve 5.5.1983 tarih ve

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle grev yasağı bitmiştir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 490-491).

1982 Anayasası'nın 54. maddesinde “*Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının, işverenin lokavta başvurusunun usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir*” şeklinde hüküm konulmuştur (Talas, 1992: 238). Bu kanun maddesi ile sadece işçilere grev hakkı tanınmış olup ve sadece toplu iş sözleşmesi sırasında ve uyuşmazlık yaşanması halinde greve gidilebileceğini belirtmiştir.

05.05.1983 tarihli 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanun ile sadece çıkar uyuşmazlıklarında çalışanlara grev hakkı tanınmıştır. Ayrıca söz konusu kanun grev hakkının kullanılmasına yönelik yasakları arttırmıştır. Kanun, Anayasa doğrultusunda çeşitli işlerde ve yerlerde grev yasağı getirmiştir. Yasak kapsamına alınan işyerlerinde çatışmalar Yüksek Hakem Kurulu çözmesi kararlaştırılmıştır. Siyasi grev, genel grev ve dayanışma grevi yasada yasa dışı grev olarak yer bulmuştur. İş yavaşlatma, işyeri işgali, verimi düşürme ve benzeri eylemler hakkında da yasa dışı grevin müeyyidelerin uygulanması öngörülmüştür (Tokol, 2015: 175-176).

1983 yılı sonrasında günümüze geldiğimizde 7.5.2010 tarihinde “5982 Sayılı Kanun” ile 1982 Anayasası'nın 52, 53 ve 54. Maddelerinde değişikliklere gidilmiştir. Ayrıca otuz yıldan beri uygulamada olan “2821 Sendikalar Kanunu” ve “2822 Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun” uygulamada oluşturduğu sıkıntılar sebebiyle 7 Kasım 2012 yılında 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme ile önceki iki kanun birleştirilmiş ve tek kanun haline getirilmiştir. Söz konusu kanunda, grev ve lokavt hakkında düzenlemeler Grev ve lokavt başlığı adı altında 58. ve 75. maddeleri arasında yer almıştır (Gerek, 2013: 1).

Kanunda siyasi grev, genel grev ve dayanışma grevi ayrıca iş yavaşlatma, işyeri işgali, verimi düşürme gibi önceki kanunda yasaklayıcı hükümler konan maddeler 6356 sayılı kanunda yer almamıştır.

Fakat yapılan bu düzenleme bu eylemlerin kanuni hale geldiği anlamına gelmemektedir. Buna benzer eylem ve direnişleri taraflara yapma hakkını veren ve hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak belirtilmemiştir (Gerek, 2013: 2).

6356 sayılı kanunda grev ve lokavt yasakları tekrardan düzenlenmiştir. Grevin yasak olduğu işler, yerler tek madde halinde düzenlenmiştir. Bu Kanun’la grev yasakların kapsamı daraltılmış olup yasaklar ülke gerçekleri nedeniyle geniş kapsamlı olma hali devam etmiştir (Tokol, 2015: 229).

Yine aynı kanunda grev ve lokavt ertelemeleri “*Karar verilmiş veya başlanmış olan kanuni bir grev veya lokavt genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süre ile erteleyebilir. Erteleme süresi, kararın yayımı tarihinde başlar*” şeklinde madde 63’de yer almıştır (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Lokavt Kanunu, 2012).

63. maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasına göre “*Erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine, 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre belirlenen arabulucu, uyuşmazlığın çözümü için erteleme süresince her türlü çabayı gösterir. Erteleme süresi içerisinde taraflar aralarında anlaşarak uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilir. Erteleme süresinin sonunda anlaşma sağlanamazsa, altı iş günü içinde taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözülür. Aksi takdirde işçi sendikasının yetkisi düşer*” şeklinde hüküm konulmuştur (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Lokavt Kanunu, 2012).

2822 sayılı Kanundan farklı bir şekilde, Çalışma Bakanlığı’nın taraflar arasında uyuşmazlık çözümünde Yüksek Hakem Kurulu’na başvurma yetkisi kalkmıştır (Tokol, 2015: 230).

BÖLÜM 2. TÜRKİYE’DE 2000 SONRASI METAL İŞKOLUNDA GERÇEKLEŞEN GREVLER

2.1.Genel Olarak Metal İşkolu

2.1.1.İmalat Sanayi İçinde Metal İşkolunun Yeri

Türkiye ekonomisinde imalat sektörü oluşturduğu katma değer, istihdam ve ihracat bakımından önemli bir konuma sahiptir. Bu sektörde yaklaşık 4,5 milyon kişi istihdam edilmektedir ve ihracat içindeki %93 paya sahiptir (Algır, 2012).

Tablo 1: Türkiye’de Sanayii ve İmalat Sanayii Hasıllarında Gelişmeler ve GSYH’de % Payları

Yıllar	GSYH 1998 Fiyatları ile Milyar TL	Sanayi Sektörü Hasılası Milyar TL	İmalat Sanayi Hasılası Milyar TL	Sanayi Sektörü Hasılası / GSYH (%)	İmalat Sanayi Hasılası GSYH (%)	İmalat Sanayi Hasılası Büyüme Oranı (%)	İmalat Sanayinin SSY’deki Payı (%)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1998	70,2	22,8	16,6	32,5	23,6	1,2	18,0
1999	67,8	21,7	15,7	32,0	23,2	-5,2	17,5
2000	72,4	23,1	16,8	31,9	23,2	6,9	19,4
2001	68,3	21,0	15,6	30,8	22,8	-7,5	17,8
2002	72,5	22,0	16,0	30,3	22,1	3,1	22,0
2003	76,3	23,7	17,4	31,0	22,7	8,3	27,1
2004	83,5	26,4	19,4	31,7	23,2	11,7	33,2

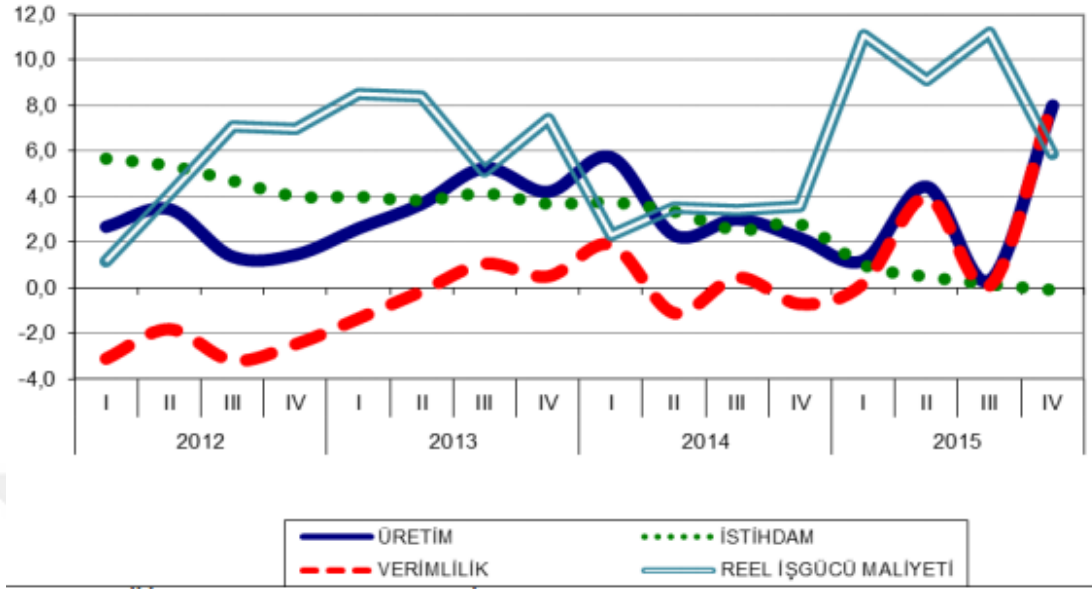
2005	90,5	28,8	21,0	31,8	23,2	8,2	32,8
2006	96,7	31,7	22,8	32,8	23,5	8,5	32,3
2007	101,3	33,6	24,0	33,1	23,7	5,6	37,6
2008	101,9	33,1	24,0	32,5	23,6	-0,1	32,0
2009	97,0	30,3	22,3	32,1	23,0	-7,3	28,0
2010	105,9	34,5	25,4	32,5	23,9	13,8	28,2
2011	115,2	37,9	27,9	32,9	24,2	10,0	33,2
2012	117,8	38,5	28,4	32,8	24,1	1,7	30,3
2013	122,6	40,1	29,4	32,7	24,0	3,7	27,8
2014	126,3	41,5	30,5	32,9	24,2	3,7	26,4
2015	131,3	42,9	31,7	32,7	24,1	3,8	..

Kaynak: Şahin, 2016: 355

Türkiye ekonomisinde önemli bir yer tutan İmalat sanayinin GSYH'daki payını yıllara göre incelediğimizde (Tablo 1), 2000 ve 2005 yılında arasında %23,2 iken ; 2009 yılında %23,0 seviyesine inmiştir. 2015 yılına geldiğimizde arasında 1,1 oranında artarak %24,1 oranında artmıştır. Bu verilere göre, imalat sanayinin yıllar içerisinde yüksek bir sıçrama yapmaması ve hatta durağan bir seyirde gittiğini göstermektedir.

Bu durumun nedeni olarak da ülkemizde sanayi sektörünün teknolojik açıdan yeterince gelişme göstermemiş olması ve yüksek katma değer üreten sektörlerin yeterli ölçüde gelişme gösterememesidir (Şahin, 2016: 355).

Şekil 4: İmalat Sanayinde Üretim Verimlik, İstihdam ve Reel İşgücü Maliyeti- Bir Önceki Yılın Aynı Dönemine Göre % Değişim



Kaynak: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2016 (TİSK)

Şekil 4’de imalat sanayinde yıllara göre üretim, verimlilik, istihdam ve reel işgücü maliyetlerini göstermektedir. Söz konusu şekil incelendiğinde, reel işgücü maliyetlerinin verimliliğe oranla daha yüksek bir seyir izlediği görülecektir. Yıllar itibariyle incelendiğinde, üretim ve verimlilik artış göstermiş buna karşın istihdam da beklenildiği gibi bir artış olmamıştır.

İstihdam ve üretim arasındaki negatif ilişki ve işgücü maliyetlerinin verimliliği aşması işletmelerin rekabet gücünü ve istihdam oluşturma kapasitesini azaltmaktadır (TİSK, 2016).

Tablo 2. İmalat Sanayinde Alt Sektörlerinin Dış Ticarete Ağırlıkları (%)

Sanayi Dalı; (ISIC)	İmalat sanayi Dalının İhracatında Payı (ISIC, Rev.3) (2010-2014)	Sanayi Dalının İhracatı/ Yurt içi üretim (2008)	Sanayi Dalının İthalattaki Payı (ISIC, Rev.3) (2010-2014)	Sanayi dalı Üretiminde İthal Girdi Payı (%) (2008)
	(1)	(2)	(3)	(4)
İmalat Sanayi Sektörü (milyar dolar)	(132,6)		(231,4)	
İmalat Sanayi Sektörü'nün payı(%)	(93,3)		(77,0)	
15. Gıda, içecek	6,57	9,2	2,11	4,3
17. Tekstil ürünleri	9,48	26,6	2,85	13,5
18. Giyim eşyası	8,47	43,3	1,12	9,8
19. Deri, ayakkabı	0,67	14,9	0,66	22,9
20. Ağaç, mantar (mobilya hariç)	0,48	7,4	0,56	17,8
21. Kağıt ve kağıt ürünleri	1,18	11,1	1,37	17,9
23. Kok Kömürü, petrol arıtımı ve nükleer yakıt üretimi	4,14	22,4	7,69	50,3
24. Kimyasal Madde ve Ürünler	5,0	17,6	14,23	18,7
25. Plastik ve kauçuk ürün	4,51	20,7	1,94	22,1

26. Metalik Olmayan diğer mineral ürünler üretilmesi	2,94	13,6	0,8	8,1
27. Ana metal sanayi	13,3	25,7	11,4	22,7
28. Metal eşya (makine ve teçhizat hariç)	4,53	22,6	1,73	15,5
29. Makine ve teçhizat, bys	8,2	29,0	8,85	16,3
31. Elektrikli makineler ve cihazları	4,15	26,3	3,71	18,2
32. Radyo, TV, haber. Teçhizat	1,54	50,6	3,02	36,4
33. Tıbbi aletler, hassas optik	0,44	20,7	2,04	26,9
34. Motorlu kara taşıtları ve römork	12,11	44,6	7,84	18,6
35. Diğer araçları	1,44	56,4	2,24	12,9
36. Mobilya ve diğer imalat	3,6	22,1	1,34	31,3

Kaynak: Şahin, 2016: 381

İmalat sanayinin 2010-2014 yılları arasında dış ticaret ihracat payı yaklaşık %94 oranında gerçekleşmiştir. İhracat ürünlerinin dış ticaretteki paylarına baktığımızda %13,3 oranıyla ana metal sanayi yer alırken onu %12,11 oranıyla motorlu kara taşıtları ve % 9,48 ile tekstil ürünleri izlemektedir.

Sanayi dalının ihracatının yurtiçindeki üretim paylarına baktığımızda %56,4 oranıyla diğer ulaşım araçları, % 50,6 radyo, TV, haber. Teçhizat grubu yer alırken % 29,0 makine ve teçhizat izlemektedir.

Söz konusu verileri değerlendirdiğimizde imalat sektörü içerisinde yer alan otomotiv sektörünün de dâhil bulunduğu metal sanayinin ülke ekonomisinin küresel düzeyde rekabet gücünü ortaya koymaktadır.

2.1.2.Metal İşkolunda Çalışma İlişkileri

Metal sektörünün örgütlü bulunduğu metal işkolu 18.10.2012 tarihli 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 4'üncü maddesine uygun olarak, 19.11.2012 tarihli 28502 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği'ne göre 12 numaralı işkoludur (İşkolları Yönetmeliği, 2012).

Metal işkolu, işlenmiş asbest lifleri, asbest ve magnezyum karbonat esaslı karışımlar, değerli metal üretimi, metallerin işlenmesi ve şekil verilmesi, motorlu kara taşıtı imalatı, makine ve ekipman imalatı, elektronik ve optik ürünlerin imalatı, elektrikli teçhizat imalatı ve motorlu kara taşıtı imalatı ve benzeri işleri kapsamaktadır (İşkolları Yönetmeliği, 2012).

Tablo 3.Metal İşkolunda İşçi ve Sendikalı Sayısı-Ocak 2017

İŞKOLU		TOPLAM İşçi	SENDİKANIN ADI	DSY NO	ÜYE	
NO	ADI				SAYISI	%
12	METAL	1.480.053	TÜRK METAL	011	194,670	13,16
			ÇELİK İŞ	038	36,848	2,49
			BİRLEŞİK METAL İŞ	081	30,484	2,06
			METSAN İŞ	087	16	0,01
			KALIP İŞ	098	76	0,01
			ÇESEN	124	116	0,01
			TEK METAL İŞ	291	1,045	0,08
			BAMİS	333	291	0,02
			TÜM METAL İŞ	363	17	0,01
			HÜR METAL İŞ	385	4	0,01
			TOMİS	429	172	0,02
			METAL İŞÇİLERİ SEN	430	29	0,01

Kaynak: ÇSGB, Ocak 2017 İstatistikleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2017 Ocak ayı verilerine göre, metal işkolunda toplamda 1.480.53 işçi çalışmaktadır. Yine aynı verilere göre metal işkolunda 11 sendika faaliyet göstermektedir. En fazla üyeye sahip olan ilk üç sendikayı sıraladığımızda, Türk-İş'e bağlı Türk-metal sendikası 194,670 üye; Hak-İş'e bağlı Çelik

İş sendikası 36,848 üye ve DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş sendikası 30,484 üyeye sahiptir.

Metal işkolları arasında eski bir geçmişe sahip olan Birleşik Metal-İş Sendikası, 1947 tarihli Sendikalar Kanununun kabul edilmesiyle faaliyete geçmiş olup söz konusu tarihte Demir-İş ismini almıştır. Demir-İş adı, 7 Ekim 1956 yılında Türkiye Maden-İş olarak değiştirilmiştir. 1960-1980 yılları arasında pek çok grev hareketini yürüten Türkiye Maden-İş sendikası ile 12 Eylül 1963 yılında kurulan Otomobil-İş Sendikası, 1980'li yıllarda çeşitli grev ve örgütlenmelerde etkin olmuştur. Daha sonra çeşitli görüşmeler sonucunda 1993 yılında Türkiye Maden-İş ve Türkiye Otomobil-İş sendikaları birleşerek Birleşik Metal İşçileri Sendikası adıyla günümüze gelmiştir (Birleşik Metal-İş, Erişim Tarihi: 05.08.2017).

Türk Metal Sendikası, 10 Temmuz 1963 tarihinde Türkiye Metal İş Federasyonu ismiyle kurulmuştur. Daha sonra 1973 yılında 6. Genel kurulunda Türkiye Metal İş Federasyonunun tüzel kişiliğine son verilerek Türk Metal Sendikası adını almıştır. Türk Metal Sendikası sektörünün önde gelen Mercedes Benz, Türk A.Ş, Ford Otosan, Bosch, Arçelik gibi 100 büyük sanayi kuruluşunun 40'ında, Türkiye'nin 10 büyük sanayi kuruluşunun 8'inde örgütlüdür (Türk Metal Sendikası, Erişim Tarihi: 05.08.2017).

Çelik sanayii işçileri sendikası (Çelik-İş), 17 Kasım 1965 tarihinde kurulmuştur. Çelik-İş sendikası özellikle 1980 yılından sonra grev hareketlerinde aktif olarak örgütlenmiştir (Çelik-İş Sendikası, Erişim Tarihi: 05.08.2017).

Birleşik Metal Sendikası ve Türk Metal Sendikası arasında yaşanan rekabet, Çelik-İş Sendikası'nın 1980 yılından itibaren daha aktif olarak örgütlenmesiyle metal işkolunda daha da yoğunlaşmıştır (Tokol ve Güler, 2016: 937).

Günümüzde metal işkolunda tek bir işveren sendikası olarak faaliyet gösteren Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS), 14 Ekim 1959 yılında onbir girişimci tarafından kurulmuştur. Sendika, metal işkolu alanında faaliyet gösteren işverenleri, *adil bir ücret sisteminin kurulmasında ve çalışma barışının sağlanması* amacı etrafında örgütlemektedir (MESS, Erişim Tarihi: 05.08.2017). 2016 yılı itibariyle 166 bin çalışana istihdam sağlayan Mess 198 üyeye sahiptir (MESS, 2016: 18).

Metal işkolunda toplu sözleşmeler, genellikle grup toplu iş sözleşmesi şeklinde yapılmaktadır. Birden çok işçi sendikası ile bir işveren sendikası aralarında birden çok grup toplu iş sözleşmesi yapabilir. Burada asıl önemli olan, grup toplu iş sözleşmesine dahil olan işyerleri ve işletme sahibi işverenlerin ayrı ayrı gerçek ve tüzel kişiliğe bürünmeleri ve söz konusu gerçek ve tüzel kişiliğe sahip işverenlerin bir işveren sendikası altında bütünlük göstermeleridir. Çünkü bir işveren sendikasına üye olmayan işverenlerin yaptıkları iş sözleşmesi işyeri veya işletme toplu iş sözleşmesi olacak ve grup toplu iş sözleşmesi özelliği taşımayacaktır (Demir, 2011: 547).

Metal işkolunda genellikle uygulanan grup toplu iş sözleşmesinin geçmiş tarihlerdeki ortaya çıkış noktasına baktığımızda, 1970’li yılların başlarında MESS tarafından uygulamaya konulan “*tek tip toplu sözleşme politikası*” çerçevesinde söz konusu işkolunda, grup pazarlığın tanıtılmasında ve gelişim göstermesinde etkili olmuştur. Bursa’da MESS üyesi olan *Tofaş, Renault, SKT, Mako, Karsan, Çemtaş, Coşkunöz* ve *Burçelik* olma üzere sekiz işyeri ile Metal-İş Federasyonu’na bağlı olan Bursa Metal-İş Sendikası ile toplu sözleşme görüşmelerinde işverenler aynı çatı altında masaya oturmuşlar ve sözleşmelerin bitiş tarihlerini birleştirerek sözleşmeyi grup sözleşmesi haline getirmeyi amaçlamışlardır. 26 Temmuz 1973 tarihinde, Bursa Metal-İş Sendikası bir işyerinde grev uygulaması karşısında MESS, 31 Temmuz 1973 tarihinde söz konusu sekiz işyerinin bütününde lokavta gitmesi sonucunda protesto gösterilerine sebep olmuştur. Sonuç olarak 25 Ağustos 1973 tarihinde taraflar anlaşmaya varmış ve sözleşmelerin bitiş tarihleri birleştirerek metal işkolunda “*ilk grup sözleşmesi*” imzalamışlardır (Şafak, 2008: 70).

Grup toplu iş sözleşmesi sayesinde, aynı işkolunda tek bir sözleşme yapılarak emek, vakit ve maliyetten tasarruf edilir. Bununla birlikte grup toplu iş sözleşmesi ile işverenler arasında çalışma koşullarını eşit hale getirerek rekabetin azalmasını sağlamakta dahası piyasa daha kolay denetlenmektedir. Fakat *grup toplu iş sözleşmelerinde toplu görüşmeler, işveren sendikası ve işçi sendikası merkezlerinde ve uzmanlar gözetiminde yürütülmektedir*. Bu doğrultuda sendika şube yöneticileri ve işyeri temsilcilerinin toplu sözleşmenin pazarlık masasında etki alanı dardır. Taraflar arasındaki görüşmeler üst düzey temsil alanı içerisinde gerçekleştiği için çoğu zaman çalışma şartları, ücret hakkındaki sorunlar göz ardı edilmektedir. Bu durum, sendika üye

arasında birliği bozarak taraflar arasında diyalogu zedelemektedir. Ayrıca metal sektöründe örgütlü olan işçi sendikaları, birbiriyle rekabet ederek farklı pazarlık şartları ile grup toplu iş sözleşmesine taraf olabilmektedir. Buna karşılık günümüzde sektörde tek bir işveren sendikası olarak faaliyet gösteren MESS, ilk olarak hangi sendika ile grup toplu iş sözleşmesi imzalanmış ise o sözleşmeyi örnek sözleşme olarak sunmaktadır (Tokol ve Güler, 2016: 937-938).

Metal işkolunu çalışma koşullarına incelediğimizde madencilik sektöründen sonra en ağır çalışma şartlarına sahip bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Otomotiv sektöründe fabrikalarda çalışma şartlarına bakıldığında halen uygulanmakta olan bant sistemi çalışan kesimi zorlamaktadır. Yine bu sektörde yapılan incelemelerde çalışan ücretleri insana yaraşır bir hayat seviyesini sağlamanın çok gerisindedir. Buna göre söz konusu sektörde çalışan bireylerin ücretleri ikramiyelerle birlikte net aylık 1600 lira civarında olduğu gözlenmiştir. Ayrıca işveren gelen siparişleri yetiştirebilmek için işçilere fazla çalışma yaptırmaktadır. Dahası işyerinde üç vardiya çalışarak yeni işçi istihdamı yerine genç işçilere yüklenilmekte ve işçi günlük ortalama 14 saatini işe gidiş-geliş ve fabrikada geçirmektedir. Bu durum işçiyi robotlaştırırken aynı zamanda ruhen ve fiziken çöküntüye uğratmaktadır (Koç, 2015).

Metal sektörü; demir çelik, döküm, beyaz eşya imalatı ve otomotiv sanayisini de içine alan çok geniş bir alandır. Söz konusu sektör, yapı itibariyle çeşitli riskler taşımaktadır. Bu çerçevede metal sektöründe iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususların yerine getirilmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin tedbirlerin alınması önem arz etmektedir (Çetinkal, 2015).

Tablo 4. Metal Sektörü İş Sağlığı Güvenliği İstatistikleri

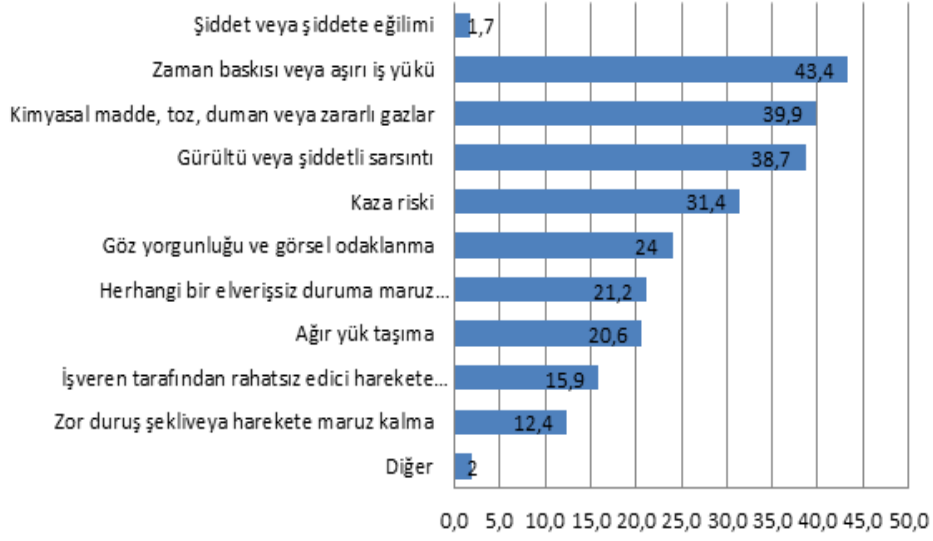
Yıllar	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	İş Kazası Sayısı*	MH Sayısı	İş Kazası Oranı	Ölüm Sayısı	Ölüm Oranı *	Geçici İş Göremezlik Süresi	Sürekli İş Göremezlik Sayısı
2003	20.790	253.117	14.135	10	5.584	34	13,4	319.291	167
2004	23.022	288.010	17.220	15	5.979	53	18,4	328.674	173
2005	24.961	317.204	15.247	30	4.807	42	13,2	304.817	162
2006	27.321	358.560	16.545	52	4.614	50	13,9	327.365	250
2007	29.920	396.167	17.147	61	4.328	61	15,4	346.792	187
2008	41.030	472.722	11.000	27	2.327	53	11,2	239.251	156
2009	39.981	442.865	12.133	58	2.740	13	2,9	276.403	133
2010	38.104	468.665	11.539	95	2.462	67	14,3	244.873	190
2011	39.605	515.932	12.540	54	2.431	90	17,4	279.621	215
2012	40.101	522.636	11.983	32	2.293	35	6,7	230.417	220
2013	41.266	535.918	27.760	15	5.180	69	12,8	371.537	210
2014	42.943	546.367	30.886	26	5.653	45	8,2	329.331	206

*İş kazası sayısı ve ölüm oranı yüz bin çalışan için hesaplanmıştır.

Kaynak: Ulucan, 2016: 14

Tablo 4’te gösterilen istatistiklere göre, metal işkolunda yıllar itibariyle iş kazaları vakalarında bir problem olduğu görülmektedir. Nitekim 2014 yılında metal sektöründe 30,886 iş kazası olayı yaşanmıştır. Aynı yılda yaşanan iş kazalarının 45’inde ölüm olayı gerçekleşmiştir. 2014 yılında meslek hastalıklarını incelediğimizde bir önceki yıla göre artış yaşanmıştır.

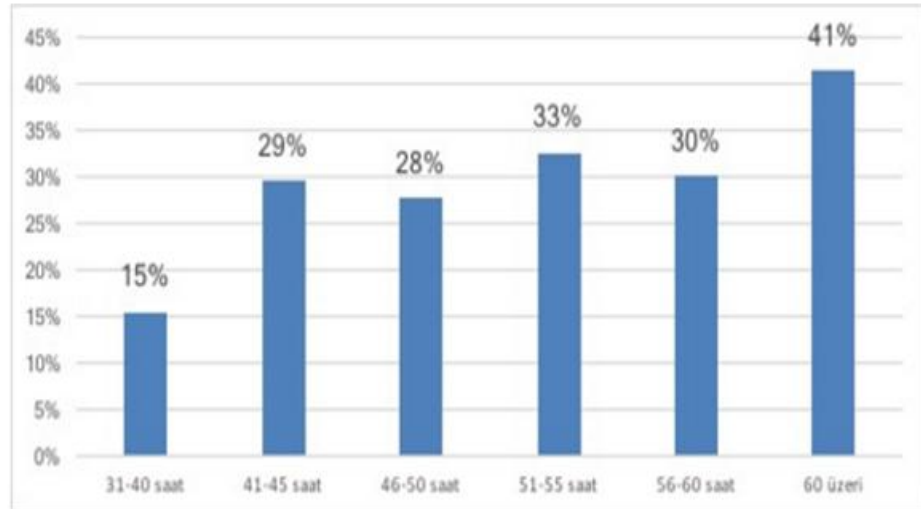
Şekil 5. 2016 Metal Sektörü İş Kazaları



Kaynak: İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisi, 2017

Metal sektöründe yaşanan iş kazalarının nedenlerini incelediğimizde şekil 5’de görüldüğü üzere, % 43,4 ile zaman baskısı veya aşırı iş yükünden kaynaklandığı görülecektir. Onu, % 39,9 ile kimyasal madde, toz, duman veya zararlı gazlar izlemektedir. Metal sektöründe çalışan işçilerin yaklaşık 39’u gürültü veya şiddetli sarsıntıya maruz kalırken %31’i ise kaza riski ile karşı karşıyadır.

Şekil 6. 2016 Metal Sektöründe Uzun Çalışma Süreleri ve İş Kazaları



Kaynak: İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisi, 2017

Metal sektöründe iş kazaları ve uzun çalışma saatleri arasında pozitif bir ilişki vardır. Şekil 6’da görüldüğü üzere, haftalık çalışma süresi 31-40 saat arasında olan çalışanların kaza riski %15 iken; haftalık çalışma süresi 60 ve yukarısında olanların kaza riski %40’ın üzerine çıkmaktadır.

2.2. 2000 Sonrası Metal İşkolunda Gerçekleşen Grevler/Eylemler

Metal sanayi, ülkemizde sanayileşme hareketlerinin hız kazanmasıyla sanayi sektörünün en önemli kolu olmuştur. Metal sanayi, hem ağır sanayi faaliyetlerinin yürütüldüğü hem de çok sayıda işçi istihdamının sağlandığı sektörlerden birisidir. Geçmişten günümüze kadar metal sektöründe işçi sınıfı tarihinde önemli sayılabilecek grevler meydana gelmiştir.

Grev hakkının, 1961 Anayasasıyla güvence altına alınmasından itibaren işçi eylemlerinde artış meydana gelmiştir. Söz konusu dönemde genel olarak önemli grev hareketlerine baktığımızda karşımıza düşük ücretler, kötü çalışma koşulları ve grev kanunun çıkarılmasını da içeren konuları içermektedir. “ 5 bin Sümerbank işçisinin yalınayak yürüyüşü(25 Kasım 1961), Saraçhane Mitingi (31 Aralık 1961), 5 bine yakın işsizlerin Ulus Meydanı’ndan TBMM’ye yürüyüşü ve polislerle çatışmaları (3 Mayıs 1962), Yapı-İş Sendikası’nın Zonguldak Ereğlisi’ndeki düzenlediği miting ve işten atmalara karşı protestolar(12-13 Ağustos 1962) ve Kavel grevi(Ocak 1963)” 1961-1963 döneminde yaşanan belli grev işçi hareketleridir. Fişek tarafından yapılan 1961-1963 arasında grev hareketleri derlemesine göre “ (274 ve 275 Sayılı Kanunlar öncesi), 10 grev, 6 oturma eylemi, 7 sakal grevi, 12 sessiz yürüyüş, 5 miting ve gösteri gerçekleştirilmiştir.” (Çelik, 2010: 363). Söz konusu döneme metal sektörü açısından baktığımızda yoğun mücadelelerin yaşandığı 1977, 1978 ve 1980 Mess kitlesel grevleri karşımıza çıkacaktır. Bunlardan biri olan ve 1964 yılından itibaren Maden-İş’le Mess’i karşı karşıya getiren ‘MESS grevleri’ işçi tarafı ile sanayi işvereni arasındaki mücadelenin yoğunlaştığı grevler olarak bilinmektedir. Bunlardan en önemlisi 1977 ‘Büyük Grev’i 8 aydan fazla sürmüş ve 1978 yılının başlarında sona ermiştir. Bu grev sonucunda işçiler bazı kazanımlar elde etmiş olsa da 1977-78 grevleri, Mess ile Maden İş arasında 1980 yılında yeni bir grev dalgasına yol açmıştır (Öztürk, 2012: 348-349).

1990'lı yıllar önceki yıllar kadar olmasa da kayda değer işçi hareketleri görülmüştür. Metal, lastik, cam fabrikaları işçilerinin katılımıyla gerçekleşen 1989-1991 Bahar eylemleri ve 25- 28 Aralık 1990 yılında Türk Metal, Özdemir-İş ve Otomobil-İş sendikaları katılımıyla geniş katılımlı eylemler yapılmıştır. Özellikle metal işkolunda yapılan grevlere 100 bine yakın işçi katılmıştır (Millioğlu, 2007: 148).

2000'li yıllara gelindiğinde metal sektöründe büyük katılımlı kitlesel grevler yaşanmamıştır. Fakat 2000'li yılların öncesinde olduğu gibi bu dönemde de işçi kesimi düşük ücretler ve işverenlerin uyguladığı sendikasıızlaştırma faaliyetlerine maruz kalmıştır.

2013 yılı işçi hareketliliğin yoğunlaştığı bir yıl olmuştur. 7 Kasım 2012 yılında “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun” yürürlüğe girmesiyle birlikte söz konusu yılda toplu iş sözleşmeleri askıya alınan işyerlerinde 2013 yılında imzalanmıştır. Ayrıca işyerlerinin toplu iş sözleşmesi döneminde olması diğer varolan ya da muhtemel eylemleri tetiklemiştir. Aynı zamanda, 2013 yılında dönemin hükümeti kıdem tazminatı gibi çalışma hayatını düzenleyecek yasa değişikliklerine gitmesi işçilerin eylem sürecine girmesinde ittirici bir güç olmuştur. Yine aynı yılda metal işkolu grup toplu iş sözleşmesi imzalanma süreci, eylem hareketlerini de arttırmıştır. Bu çerçevede söz konusu yılda Birleşik Metal Sendikası, işyerlerinde “Cuma yürüyüşleri” düzenlerken aynı zamanda çeşitli bölgelerde mitingler yapmıştır. Bu durum diğer sendikaları da eylem hareketine itmştir (Kaygısız, 2014: 119).

“2013 yılı içerisinde yapılan eylemlerin %15’i inşaat işkolunda gerçekleşmiştir. İnşaat işkolunu sırasıyla; %13 ile metal, %12 ile sağlık ve sosyal hizmetler, %11 ile dokuma, hazır giyim ve deri, %9 ile genel işler ve %8 ile enerji işkolları izlemektedir. Eylemlerin %68’i inşaat, metal, sağlık, tekstil, yerel yönetimler ve enerji işkollarında gerçekleşmiştir”. Ülke ekonomisinde önemli bir yer tutan ve işçi sayısının çokluğu ile bilinen bu sektörler, ağır çalışma şartları, düşük ücret düzeyleri ve güvencesiz çalışma gibi etkenler nedeniyle işçi hareketleri sayılan işkollarında artmaktadır. Bundan başka, sendikalaşma oranı yüksekliği ve eylem hareketlerinin artmasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, sendikal bazda yürütülen politikalar, eylemlerin artmasında tetikleyici olmuştur. Örneğin, metal sektöründe yapılan eylemler incelendiğinde, “Metal işkolunda örgütlü olan işçilerin %73’ü Türk Metal Sendikası’na

üye iken, söz konusu “sendika” tarafından yapılan eylemler işkolundaki eylemlerin yalnızca %27’sini oluşturmaktadır. İşkolunda örgütlü işçilerin %14’ünün üye olduğu Çelik-İş Sendikası, eylemlerin %17’sini; işkolunda örgütlü işçilerin %12’nin üye olduğu Birleşik Metal İş Sendikası ise bu işkolunda yapılan eylemlerin %47’sini gerçekleştirmiştir” (Kaygısız, 2014: 110-111).

Metal sektöründe 2000’li yıllarda meydana gelen grevlerden biri Çelik-İş sendikasının örgütlü bulunduğu İsdemir fabrikasında meydana gelmiştir. Çelik-İş Sendikasının örgütlü olduğu İsdemir Fabrikası 2002 yılında özelleşmiştir. Fabrikanın özelleşmesiyle birlikte yeni sözleşme imzalanmış ve işçilerin ücretleri bu doğrultuda azaltılmıştır. 2009 yılında İsdemir fabrikasında kriz sebebiyle işçi ücretleri 16 ay boyunca %35 oranında düşürülmüş ve ardından Çelik-İş Sendikası işverenle “*tadil sözleşmesi*” imzalayarak ücretteki %35’lik düşüş haricinde ücrete bağlı artan vergi oranlarının işçi tarafından karşılanmasına karar verilmiştir. Bu karar doğrultusunda işçilere eklenen yeni maliyetlerle birlikte işçilerin kayıpları %40-45 oranlarına ulaşmıştır. Yine aynı dönemde Erdemir’de örgütlü olan Türk Metal Sendikası işçi ücretlerinin %35 oranında düşürülmesine karar verilmiştir (İmrek, 2015). 2013 yılında 5 bin 760 işçinin istihdam edildiği İsdemir’de Çelik-İş Sendikası arasında toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sonuçsuz kalmasıyla 15 Temmuz tarihinde 22 gün sürecek grev kararı alınmıştır. 22. gün sonunda dönemin hükümetinin arabulucu olmasıyla taraflar arasında anlaşma sağlanmıştır (Hürriyet, 2013a).

Bu dönemde görülen bir diğer grev, Türk Metal Sendikasının örgütlü bulunduğu havacılık şirketinde görülmüştür. Ege Serbest Bölgesi’nde faaliyet gösteren Havacılık sektörünün en önemli firmalarından biri olan Hollanda Sermayeli Fokker Elmo şirketinde, Türk Metal sendikası örgütlü bulunmaktadır. 170 çalışanın 120’si sendikada örgütlü olan şirkette, toplu sözleşme masasında anlaşma sağlanamayınca grev kararı alınmıştır (Aydınlık, 2013). İşçilerin %90’ı kadın olan şirkette çalışanlar, grevin nedeni olarak; “*işverenin toplu sözleşmeye yanaşmadığını, çalışanların tüm maaşlarının 1000 liranın altında olduğunu ve çalışanlara mesai sisteminin zorunlu tutulduğundan*” bahsetmiştir. Aynı firmanın Hollanda’daki çalışanları sendikalı oldukları ve günde beş saat çalışıp kendi ücretlerinin en az dört katından daha fazla aldıklarını belirtmiştir. Sendika üyesi işçiler firmanın Hollanda’daki yetkilileri ile görüştüğünü bir sonuç

alamadıklarını fakat Hollanda'daki çalışanlardan destek aldıklarını söylemişlerdir (Gökyüzü Haberci, 2013). 81 gün süren Fokker Elmo grevi işverenin toplu sözleşme masasına oturmasıyla sona ermiştir (Karabük Öncü Haber, 2013).

Bir diğer grev hareketi ise 29 Ocak 2015 yılında Birleşik metal-İş sendikasının Mess ile yaptığı toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmesinin üç yıllık yapılmasına ve işçiler arasında ücret farklarının giderilmemesi nedeniyle 29 Ocak'ta 22 fabrika, 19 Şubat'ta 20 fabrikada greve gidilmesi kararın alınmıştır. Söz konusu grev, Osmaniye, Hatay, Mersin, Konya, Kocaeli, Bursa, İzmir, Bilecik, İstanbul ve Gebze'deki 42 fabrikayı ve 15 bin işçiyi içermektedir (BBC Türkçe, 2015). Fakat Bakanlar Kurulu mevcut grevin milli güvenliği bozucu nitelikte olduğunu ve Birleşik Metal-İş sendikası tarafından uygulanmakta olan grevin 29 Ocak 2015 tarihi itibarıyla altmış gün süreyle erteleme kararı almıştır (Hürriyet, 2015a).

Yine bu dönemde önemli grev hareketlerinden biri Gamak grevidir. İstanbul Dudullu'da yer alan organize sanayi bölgesinde bulunan Çelik-İş'in örgütlü bulunduğu Gamak Fabrikası 15 Ekim 2015'de greve çıkmıştır (Politika, 2015).

Gamak grevinin temel nedeni işçilerin eşit işe eşit ücret talep etmeleridir. İşçi kesimi asgari ücretliler, 1.sınıf, 2. Sınıf, 3. Sınıf gibi farklılaştırılan ücret ayarlamalarının kaldırılmasını talep etmiştir. 55 gün sonunda tarafların anlaşarak toplu sözleşme masasına oturmasıyla grev sona ermiştir. Fakat Gama fabrikasında toplu sözleşme imzalanmasından sonra fabrika yönetimi işçilerin taleplerini yerine getirmemiş ve işçi çıkarma yoluna gitmiştir (Evrensel, 2016a).

Metal sektöründe yaşanan bir başka grev hareketi Kocaeli Arçelik LG fabrikasında yaşanmıştır. Kocaeli Gebze'de yer alan Arçelik LG çalışanları 2 Temmuz 2015 tarihinde fabrikada mobbing düzeyine varan baskıların son bulması, işyerinden çıkarılan işçilerin işe geri alınması, Renault ve Tofaş fabrikasında ücretlerin dikkate alınarak ücret iyileştirmelerin yapılması, Türk Metal Sendikasının fabrikadan gönderilmesi ve işçilerin seçtiği temsilcilerin yönetim tarafından tanınması talepleriyle üretimi durdurmuştur. Bir kısım işçiler fabrika içinde kalarak; diğer kısım işçiler fabrika önünde direnişe geçmiştir. İşverenler bu durum karşısında 170 işçiyi işten çıkarmış ve güvenlik güçlerini çağırarak işçileri fabrika dışına çıkarmaya çalışmıştır (Birgun, 2015). İşçiler yaklaşık beş ay mücadelelerine devam etmiş ve işe iade davaları açmışlardır

(Uluslararası İşçi Dayanışma Derneği, 2013). Gruplar halinde görülen işe iade davalarının bir kısmı sonuçlanmış ve işçiler işe iade davalarını kazanmıştır (Evrensel, 2016b).

2014 ve 2015 yılında metal işkolunda bazen eylem bazen de iş bırakma türlerinde protestolar olmuştur. Söz konusu protestoları ve eylemlerin bazıları şu şekildedir (Alpaslan vd. , 2014: 51-125; Alpaslan vd. , 2015: 41,53; Evrensel, 2015):

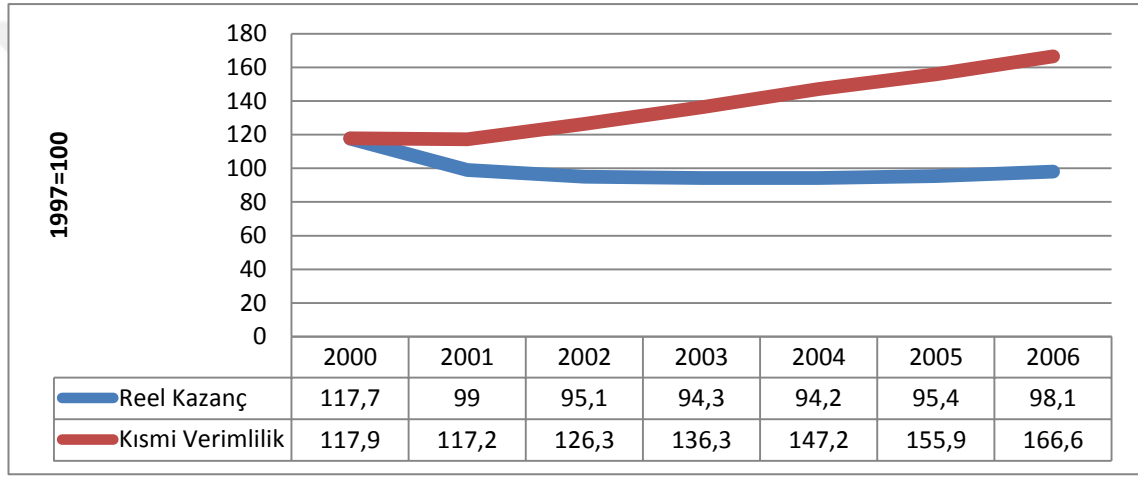
- “4 Mart 2014 tarihinde İstanbul Altunzanide’de yer alan Detay Otomotiv Türk Metal sendikasına üye oldukları için işten atılan 5 işçinin işe geri alınması için eylem yapılmıştır. Söz konusu eyleme Türk-İş’e bağlı bazı sendika temsilcileri de destek vermiştir.
- 20 Mayıs 2014 Bilecik’te Mefro Wheels fabrikasında işten çıkarılan 6 işçinin işe geri alınması için Birleşik Metal İşçileri Sendikası üyeleri işçilerin başlattıkları eylem neticesinde 6 işçinin işe geri alınacağı sözü verilmiştir.
- Çelik-İş’e bağlı Bakaç Reklam ve Bakaç mağaza ekipmanları firmasının çalışan 180 işçinin 2 aylık ücretlerinin, toplu sözleşmeden kaynaklanan haklarının ve kıdem tazminatlarının ödenmemesi üzerine 10 Temmuz 2014’de 25 gündür direnişte olduğunu açıklamıştır.
- Birleşik Metal İş Sendikasının bağlı olduğu Senkromaç firmasında 25 Temmuz 2014’de Ramazan Bayramı öncesi ücretlerin ödenmemesi nedeniyle işçiler üç vardiyada birer saatlik iş yavaşlatma /bırakma eylemi yapmışlardır.
- 16 Şubat 2015 yılında Kocaeli Birleşik Metal-İş’in örgütlü olduğu AD Demirel fabrikası çalışanları beş milyon lira civarında olan ücret ve tazminat alacaklarının ödenmemesi nedeniyle Eskişehir’e gelerek, AD Demirel şantiyesi içinde yer alan BOTAŞ önünde eylem yapmıştır.
- 4 Mart 2015’de Birleşik Metal-İş sendikasının örgütlü olduğu Gebze ve Hatay’da yer alan Yücel Şirketler Grubu’na bağlı Kroman Çelik, Çayıroba Boru ve Yücel Boru fabrikalarının işçileri grev yasağını protesto etmek için bir saat iş bırakma eylemi yaptı ve fabrika için slogan atarak yürüyüş yapmışlardır.
- 2015 yılında Çiğli Organize sanayi bölgesinde Çelik-İş’e bağlı Stal Gürmak A.Ş fabrikasında işveren işyerindeki sendikal örgütlenme nedeniyle yaklaşık 33 işçiyi işten çıkarmıştır”.

2.2.1.Grevlerin Etkileri

2.2.1.1.Ekonomik Etkileri

Neoliberal politikaların uygulanması neticesinde özelleştirme faaliyetlerinin yükselmesi, sendikaların daha kolay örgütlenebildiği kamu sektörünün payının azalması buna karşın özel sektör payının artması, nitelikli olan işçiye ihtiyacın artması ve esnek ve güvencesiz çalışma modellerinin ortaya çıkması sonucunda bu dönemde işçilerin düşük ücret seviyelerinde ve güvencesiz çalışmaları artmıştır.

Şekil 7. 2000-2006 Döneminde Türkiye’de İmalat Sanayinde Ücretli Çalışanların Kişi Başına Reel Kazanç Düzeyi ve Saat Başına Kısmi Verimlilik Endeksi



Kaynak: TÜİK, 2017 İşgücü İstatistiklerinden yararlanılarak tarafımdan hazırlanmıştır

Söz konusu dönemde neoliberal politikalar neticesinde işgücü piyasasına uyum sağlama süreci ücret esnekliğiyle sağlanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda dış pazarlar için sağlanan ihracat fazlası, düşük reel ücretler ve verimlilik artışı ile giderilmeye çalışılmıştır. Şekil 7’de, yıllar itibariyle reel kazanç endeksi ve sanayi üretiminde çalışılan saat başına kısmi verimlilik endeksi incelendiğinde verimliliğin yüksek düzeylerde olmasına karşın ücretlilerin reel kazançları azalan bir seyir izlemiştir.

Grevlerin genel olarak ekonomik etkilerine bakıldığında ise, grev hareketleriyle işçiler işverene baskı kurarak, işverenden alamadıkları fazla mesai ve yıllık ikramiyelerini bu sayede elde ediyor olsalar da grev gerek ülke ekonomisine gerekse taraflara maliyeti büyük olmaktadır.

Buna göre grev faaliyeti boyunca greve katılan işçi sayısındaki artış, işçi kesiminin grev döneminde uğradıkları gelir kaybı sebebiyle toplam talebi azaltacaktır. Ayrıca grevde geçen süre neticesinde fiyatlarda azalma olacaktır. Çünkü grev süresi boyunca grev kapsamındaki tüm işyerlerinde çalışan insanların tüketimlerinde azalma gerçekleşecektir (Kayacan, 2004: 62-63). Sendikalar veya işçi kesimi grev kararını uyguladığında her ne kadar toplu sözleşme sonunda ekonomik kazanımları olsa da grev süresince ücret gelirinden yoksun olmaktadır.

Grevler neticesinde, işletmelerde üretim kayıpları artarken aynı zamanda işletmelerin parasal yatırım potansiyeli ile girişimcilerin yatırım yapma istekleri sarsılmaktadır. (Zaim, 1979: 153).

Bu dönemde işçiler geçmiş dönemlerde olduğu gibi düşük ücret seviyeleri, zorunlu mesai uygulamalarını gibi kötü çalışma koşullarına, iş bırakma eylemleri ve açlık grevlerine başvurarak başa çıkmaya çalışmıştır.

2.2.1.2.Toplumsal Etkileri

Genel olarak grev hareketlerinin toplumsal etkilerine baktığımızda grev, taraflar arasında çıkar çatışmaları sonucunda çıkmaktadır. İki kesim arasında oluşan çıkar çatışması ve anlaşmazlık işçi ve işveren kesimini psikolojik açıdan etkilemektedir. Taraflar birbirlerine isteklerini kabul ettirme aşamasına kadar gerginlik ve strese maruz kalmaktadır. Grev sonunda taraflar taleplerini kabul ettirse de bu süreç iki tarafı maddi olduğu kadar manevi olarak da zarar vermektedir (Arısoy ve Yaprak, 2016: 108).

2000’li yıllarda grev hareketlerine bakıldığında önceki dönemlerdeki gibi yüksek düzeyde bir örgütlülük gösterememiştir. Bu dönemdeki grevler işçi sınıfının ekonomik hak ve kazanımlarını istenilen ölçüde değiştirememiş ve işçi tarafını sendika dışında kışkırtan kesimler ortaya çıkmıştır. Çalışanların ücretlerinde herhangi bir değişme yaşanmazken işveren kesiminin kar oranları yükselmiştir. Bu dönemde gelir dağılımına bakıldığında gerçek çok net bir şekilde görülecektir.

Tablo 5. Türkiye’de 2006-2015 yılları Arası Gini Katsayıları

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Gini Katsayısı	0,403	0,387	0,386	0,394	0,380	0,383	0,382	0,382	0,379	0,386
P80/P20 oranı	8,1	7,1	7,1	7,4	6,9	7,0	6,9	6,8	6,9	7,2

Kaynak: TÜİK, 2017 Gelir Dağılımı ve Yaşam Koşulları İstatistiklerinden alınarak tarafımdan hazırlanmıştır

Gini katsayısı gelir dağılımdaki eşitsizliği göstermektedir. Gini katsayısı 0’a yaklaşıyorsa gelir eşitsizliğinin azaldığını 1’e yaklaşıyorsa gelir eşitsizliğinin arttığını göstermektedir (Bildiğin Ekonomi, 2014). Türkiye’de 2006- 2015 yılları arasında gini katsayısı oranlarını incelediğimizde, 2006 yılında 0.40 iken 2010 yılında 0.38’e düşerken 2015 yılında yaklaşık olarak 0.39’a yükseldiği görülecektir.

Tablo 6. GSYH’nin Fonksiyonel Dağılımı (%) ve İstihdamın Ücretliler, Tarımcılar ve Diğer Çalışanlar Olarak Dağılımı %

	Ücretliler		Tarımcılar		Diğer	
Yıllar	Ücret, maaş, yevmiye (a) / Eşdeğer kullanılabilir gelir	Ücretliler / İstihdam %	Tarım (b) geliri / GSYH %	Tarımcı Nüfus / İstihdam %	Diğer: (c)= 100-(a)-(b)	Diğer İstihdam /İstihdam %
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2004	42,2	50,5	10,7	29,1	47,1	20,4
2005	42,5	51,0	10,5	25,5	47,0	23,5

2006	44,5	51,0	10,0	24,0	45,5	25,0
2007	43,7	52,5	8,9	23,5	47,4	24,0
2008	46,0	52,5	9,2	23,7	44,8	23,8
2009	46,4	60,0	8,3	24,6	45,3	15,4
2010	47,4	60,9	8,4	25,2	44,2	13,9
2011	48,4	61,7	8,0	25,5	43,6	13,6
2012	49,9	62,9	7,9	24,6	42,2	13,5
2013	51,3	64,3	7,4	23,6	41,3	13,3
2014	52,4	65,6	7,1	21,1	40,5	13,3

Kaynak: Şahin, 2016: 677

(1) Sütun; eşdeğer hane halkı kullanılabilir gelirinde, maaş, ücret ve gündelik gelir payı, 3 no'lu sütun, tarımın GSYH'deki payıdır ve diğer (c) = 100- (a)- (b)

Tablo 6'da 2000'li yıllarda geliri paylaşan grupların toplam istihdam oranları görülmektedir. Ücretlilerin yıllar itibariyle istihdamdaki payları artış gösterirken; gelirden aldıkları pay azalma göstermiş ayrıca genel olarak istihdam ve gelir dağılımında bir dengesizlik hâkimdir. Örneğin 2010 yılından ücretli istihdamı 60,9 gelirden aldığı pay 46,4'dür. 2014 yılına gelindiğinde ücretli istihdamı 65,6 olarak artarken aldığı gelir yaklaşık olarak %52 olarak gerçekleşmiştir.

Grev süresince hem işletme hem sendika hem de işçiler zarar görmektedir. İşçiler açısından bakıldığında grev depresyon, intihar düşüncesi gibi çok sayıda psikolojik sorunlara neden olmasının yanı sıra davranışsal bakımdan madde ve alkol bağımlılığı ve aile birliğinde bozulmalara yol açarak boşanma, şiddet veyahut da intihar gibi davranışsal bozukluklara sebep olmaktadır. Ayrıca tüm etkenlerin yanı sıra grev sonucunda yaşanan bu deneyim işçileri hem işletmeye hem de sendikaya karşı olumsuz

bakış açısı kazandırmaktadır. Hatta bazen sendikalar üye kaybına uğramıştır (Kümbül Güler, 2012: 137-138). Yine söz konusu dönemde kitlesel açlık grevleri görülmüştür. İşverenden olan talepleri yerine getirilmeyen işçiler taleplerini açlık greviyle almaya çalışmıştır. Açlık grevi kişide, sinir tahribatına yol açarak, kalıcı sağlık sorunlarına neden olmaktadır.

Grevler insanlar arasında sınıf bilinci ve toplumsal dayanışma sağlamaktadır. Bazı grevler de etkisinin büyüklüğü nedeniyle kamuoyunda geniş yer bulmuştur.

Grev, çalışanların ekonomik kazanımlarını iyileştirir ve işçilerin ücretlerini artırır. Fakat çalışanların ücretlerinin yükselmesi işverenlerin maliyetlerini arttırmaktadır. İşveren bu durumun telafisi için işçi çıkarma yoluna gitmektedir. Örneğin, Emis ile Birleşik Metal İş Sendikası arasında başlayan toplu sözleşme görüşmeleri olumlu bir sonuca bağlanamaması neticesinde ABB, Schneider Enerji, Schneider Elektrik ve General Elektrik'e bağlı fabrikalarda çalışan işçiler greve çıkmış ve Çalışma Bakanlığı'nın devreye girmesiyle grev sona ermiştir. Fakat Emis'e bağlı General Elektrik'te grevde yer alan işçiler işlerini kaybetmiştir (Evrensel, 2017).

2.2.1.3.Çalışma Barışına Etkileri

1980 yılından sonra küreselleşme sürecinin hızlanmasıyla her alanda olduğu gibi çalışma ilişkilerini de değişime ve dönüşüme uğramıştır. Özelleştirme faaliyetlerinin artması, kamu sektörünün alanının daralması esnek çalışma modellerinin ortaya çıkışı, kuralsızlaştırmanın çalışma hayatında etki alanının artması işçilerin örgütlülüklerin azalmasına ve sınıf bilincinin yok olmasına neden olmuştur.

2000 sonrası dönemde Türkiye'de toplu iş sözleşmeleri ve grevlerin işsizliğe etkisi araştırmasında işsizliğin %10'u grevlerden, %7'si toplu iş sözleşmelerinden kaynaklandığı tespit edilmiştir (Bölükbaş, Göçer ve Peker, 2015: 85).

Bu dönemde ihracat edilen ürünleri üreten ve iç pazarda talebi olan ürünleri imal eden sektörlerde ortaya çıkan büyük ölçekli ve etki potansiyeline sahip olan grevler, milli güvenliğe tehdit endişesiyle hükümet tarafından grev ertelemelerine maruz kalmış ya da uzun süren grevlere hükümet arabulucu sıfatıyla müdahale etmiştir. Bu bağlamda metal işkolunda önemli bir yer tutan Türkiye imalat sanayisinde içerisinde yer alan otomotiv sektörünün 2014 yılı ihracatı 24 milyar dolar, makine sanayi 9,6 milyar dolar, beyaz

eşya 2,7 milyar dolar ve kablo üretimi 2,4 milyar dolardır. Söz konusu bu veriler dikkate alındığında metal işkolunda yapılacak bir grev ihracata zarar vereceği için devlet sık sık bu işkolunda grev ertelemeleri yapılmaktadır (Feyyaz, 2015).

Söz konusu dönemde grevler ve protestolar geçmiş dönemden çok da farklı olmayarak sendikalaşma ve sendika seçme hakkını elde etmek için çıkmıştır ve bu dönem zaman zaman işçi ve işveren arasında yoğun mücadelelere şahit olmuştur.

Yine bu dönemde grevlerde özellikle sendikasızlaştırma yöntemi olan kapsam dışı çalışma giderek yoğunlaşmıştır. Kapsam dışı çalışma sendikalı veya toplu iş sözleşmesi kapsamında bir işyerinde çalışanların bir bölümünün toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakılması ve sendikal haklardan yararlanamamasıdır. 1980 yılında özel sektörde sendikalı işyerlerinde kapsam dışı çalışma %14 iken 2004 yılında %31'e yükselmiştir. Nitekim Yıldırım Koç'un 28 Şubat 2017 yılında Aydınlık Gazetesi'ndeki yazısında *"2015 yılında İskenderun Demir Çelik Fabrikası'nda üretimde doğrudan çalışan 3,632 işçiye karşılık, 1912 idari ve teknik personel (işçi) bulunuyordu. Türk Metal ile MESS arasında imzalanan (1.9.2014-31.8.2017) üç yıllık grup toplu iş sözleşmesinin 6. maddesinde de "müdürler, müdür yardımcıları, şefler, şef yardımcıları, mühendisler, büro personeli, müdür yardımcısı durumundaki amirler, ustabaşılar (formenler) ve teknik ressamalar"ın sözleşmenin kapsamı dışında olduğu belirtiliyordu"* kapsam dışı çalışma örneği vermiştir (Koç, 2017).

Sendikasızlaştırma çabalarına işçiler geçmiş dönemde olduğu gibi bu dönemde de yoğun bir şekilde maruz kalmıştır. Sendikaya üye olan işçiler işten çıkarılmış ve yasal sürecin yavaşlığından dolayı işe iade davaları süresince işçiler mağdur olmuştur. Örneğin, 2010 yılında Sinter Metal işçileri Birleşik Metal Sendikasına üye oldukları gerekçesiyle şirket tarafından işten atılmıştır. İşe iade davası açan işçiler yasal sürecin yavaşlığından ve sık sık dava ertelemelerinde dolayı mağduriyet yaşamış ve bu durumla mücadele etmek için açlık grevine başlamışlardır (Uluslararası İşçi Dayanışması Derneği, 2010).

İşçilerin kötü çalışma koşulları ve ücret düşüklüğüne karşı giriştikleri grevlerle kısmen kazanımlar elde etseler de işveren olası bir grev ihtimaline karşı önlem almak amacıyla greve karışan işçileri işten çıkararak önlemeye çalışmıştır.

Metal işkolunda grevler zaman zaman tek bir fabrikada kalmayıp işçilerin sınıf dayanışması sayesinde diğer fabrikalara da yayılarak büyümüştür. Bu sayede bazı işverenlerin direnci kırılarak grevler başarılı olmuştur.



BÖLÜM 3. METAL İŞKOLUNDA YER ALAN OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE GERÇEKLEŞEN BURSA OYAK RENAULT VE TOFAŞ DİRENİŞLERİNE YÖNELİK SENDİKA VE ÇALIŞANLARIN ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1.Türkiye’de Otomotiv Sektörünün Metal İşkolundaki Yeri

Türkiye’de metal işkolunun en fazla örgütlü bulunduğu otomotiv sektörünün gelişim aşamasını incelediğimizde Cumhuriyet’in kurulduğu yıllarda söz konusu sektörün gelişmesine olanak sağlayacak gerekli altyapı ve şartlar elverişli değildir. Otomotiv sektörü gelişimini, 1928 yılından itibaren ithal ve montaj otomobil dönemi başlamış ve bu dönemde ilk otomobil fabrikasını Ford Motor Company firması kurmuştur. 1954 yılında Türk ordusunun jip ve kamyon ihtiyacını karşılamak için İstanbul Tuzla’da Türk-Willys Jip fabrikası ve Ankara’da Türk traktör montaj fabrikası kurulmuştur. 1956 yılında Koç Ticaret Şirketi’ne Ford Motor tarafından ortak üretim yapma ayrıcalığının verilmesiyle 1959 yılında İstanbul’da Ford-Otosan montaj fabrikasında günde sekiz adet kamyon ve dört adet binek otomobil üretim kapasitesiyle hizmete geçmiştir (Engin ve Polat, 2010: 37).

İlk Türk otomobili Eskişehir Devlet Demiryolları Fabrikasında “*Devrim*” adıyla, 1961 yılında dört adet prototip olarak üretilmiştir. Fakat bu dönemde yeterli talep olmaması nedeniyle üretimi durdurulmuştur. Ardından 1966 yılında ülkemizde Anadol otomobili üretimi yapılmıştır. Yıllık üretim maximum 7.200 adet olarak üretilen otomobil, 1982 yılına kadar toplamda 87.000 adet piyasaya sürülmüştür. Daha sonra I. Beş yıllık Kalkınma planında yer alan “*Montaj Sanayi Talimatı*” otomotiv sanayinin gelişmesinde ittirici bir güç olmuştur. Bu talimatta ithalat azaltılacak ve yerli üretime ağırlık verilecektir. Söz konusu talimat doğrultusunda yerli üretime geçmek için yan sanayi kuruluşları da bu sektörde üretime geçmiştir. Bu çerçevede 1968 ve 1969 yıllarında Bursa Organize Sanayi Bölgesinde kurulan ve 1971 yılında üretim yapan Tofaş ve OYAK- Renault şirketleri ülkemizde otomotiv ana sanayinin içerisinde yüzde yetmiş olup iki firma söz konusu sanayinin gelişmesinde söz sahibi olmuşlardır (Bedir, 2002: 26-27).

1980 yılından itibaren küreselleşme sürecinin etkisinin artmasıyla ucuz işgücünün varlığı ve stratejik konumu nedeniyle Türkiye’ye yabancı yatırımcıları çekmiştir. Yeni

yatırımlar; var olan işletmelerin modernleşmesi, teknolojiye ayak uydurması ve kapasite artırımları ile otomotiv sektörünün ihracat yapmasına kapı aralamıştır. 1990'lı yılların ikinci yarısında otomotiv üretim tesislerinin entegre bir yapıya dönüşmesiyle Türkiye küresel ölçekte sözü geçen üreticilerden biri haline gelmiştir. 2000'li yılların ortalarından itibaren küresel rekabetin kızışması tüketici talebinde meydana gelen çeşitlenmeler ile otomotiv firmaları yakıt tüketimini azaltan aynı zamanda konforu arttıran Arge çalışmalarına yönelmiştir (Şahin, 2015: 18).

Otomotiv sektörü, ana ve yan sanayi itibarıyla diğer üretim faktörleriyle bağlantılı olması nedeniyle gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Otomotiv sektörü üretimde kullandığı girdiler bakımından ekonomik açıdan kalkınmaya, istihdama ve teknolojik ilerlemeye katkısı bulunmaktadır. Dahası savunma sanayinin de temelini oluşturan otomotiv sektörü ülke ekonomisinin temel taşı konumuna gelmiştir (Avcu, 2016: 17).

Tablo 7. ISO En Büyük 500 Sanayi Kuruluşu Listesinde Otomotiv Ana Sanayii Firmaları 2015

Otomotiv Ana Sanayi Sıralaması	ISO 500'deki Sıralaması	Firma Adı	Marka	Yabancı Sermaye	Üretimden Satışlar (Milyar TL)	Net Satışlar (Milyar TL)	Ücretli Çalışan Kişi Sayısı	Adet Bazında Yıllık Üretim Kapasite
1	2	Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.	Ford	41	14.7	17.0	10.745	415.000
2	4	OYAK Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş.	Renault	52	9.9	9.9	6.132	360.000
3	5	Tofaş Türk Otomobil A.Ş.	Fiat	37.80	8.4	10.3	7.182	400.000
4	8	Hyundai Assan Otomotiv San. Ve Tic. A.Ş.	Hyundai	70	6.2	7.6	-	245.000
5	12	Mercedes-Benz Türk A.Ş.	Mercedes	84.99	5.2	9.9	6.951	21.500
6	15	Toyota Otomotiv Sanayi Türkiye A.Ş.	Toyota	100	4.3	4.3	2.766	150.000
7	79	Otokar Otomotiv ve Savunma Sanayi A.Ş.	Otokar	0	1.1	1.2	2.339	10.300
10	90	MAN Türkiye A.Ş.	Man	99.90	1.0	1.0	1.872	1.700
8	97	Temsa Global San. Ve Tic. A.Ş.	Temsa	0	0.9	1.1	1.558	11.500
9	111	Anadolu-Isuzu Otomotiv San. Ve Tic. A.Ş.	Isuzu	29.74	0.9	0.9	779	13.155
11	209	Honda Türkiye A.Ş.	Honda	100	0.5	1.3	771	50.000

Kaynak: Pişkin, 2017: 37

Türkiye’de faaliyette bulunan otomotiv ana sanayii firmalarının tümü İstanbul Sanayi Odası (ISO) tarafından açıklanan 500 büyük sanayi kuruluşu arasında yerini almaktadır. Bu doğrultuda, tablo 7’yi incelediğimizde, Ford Otosan, OYAK-Renault ve Tofaş en büyük 10 sanayi kuruluşu arasında bulunmaktadır. Son birkaç yılda büyük bir yükselişe geçen Hyundai Assan ise 2013 yılında Türkiye’nin en büyük 25. sanayi kuruluşuyken 2015 yılında 8. sıraya yükselmiştir. Mercedes-Benz Türk ve Toyota Otomotiv Türkiye firmaları, sırasıyla, 12 ve 15. sırada yer almaktadır. 2015 yılında Ford Otosan 14,7 milyar TL’lik satış hasılatı elde etmiştir. Bu firmayı 9,9 milyar TL ile OYAK Renault, 8,4 milyar TL ile Tofaş ve 5,2 milyar TL ile Mercedes-Benz takip etmiştir. İstihdam açısından da ilk sırayı Ford Otosan alırken, Tofaş ikinci Mercedes Benz üçüncü, OYAK Renault ise dördüncü sıradadır. Bu dört firma 2015 yılında 31 bin civarında kişiye istihdam olanağı sağlamıştır (Pişkin, 2017: 36).

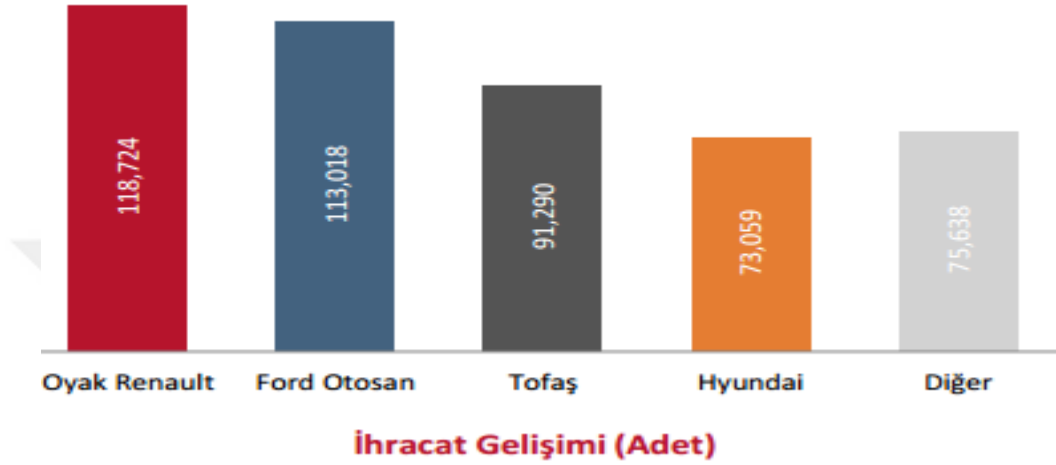
Tablo 8. Otomotiv Üretimi ve İhracatı (1000 adet)

	Otomobil Üretimi	Otomotiv sanayi Üretim (a)	Otomobil İhracatı	Otomotiv Sanayi ihracatı	Otomotiv ana sanayi ihracatı (b)
2005	454	916	337	570	9.429
2010	603	1.125	394	762	11.472
2011	640	1.235	406	799	13.011
2012	577	1.115	384	745	12.068
2013	634	1.166	459	840	13.334
2014	733	1.219	582	902	13.759
2015	742	1.198	605	1.007	12.975

Kaynak: Şahin, 2016: 363

Tablo 8 incelendiğinde, 2000’li yıllarda, otomotiv sanayinin üretimi ve ihracat değerleri verilmiştir. Otomobil üretimi 2005 yılında 454 iken, yıllar itibariyle üretimde payı artarak 2015 yılında 742 adet üretilmiştir. İhracat değerlerini incelediğimizde ise 2005 yılında ihracat payı 337 iken 2015 yılında 605 seviyesine yükselmiştir.

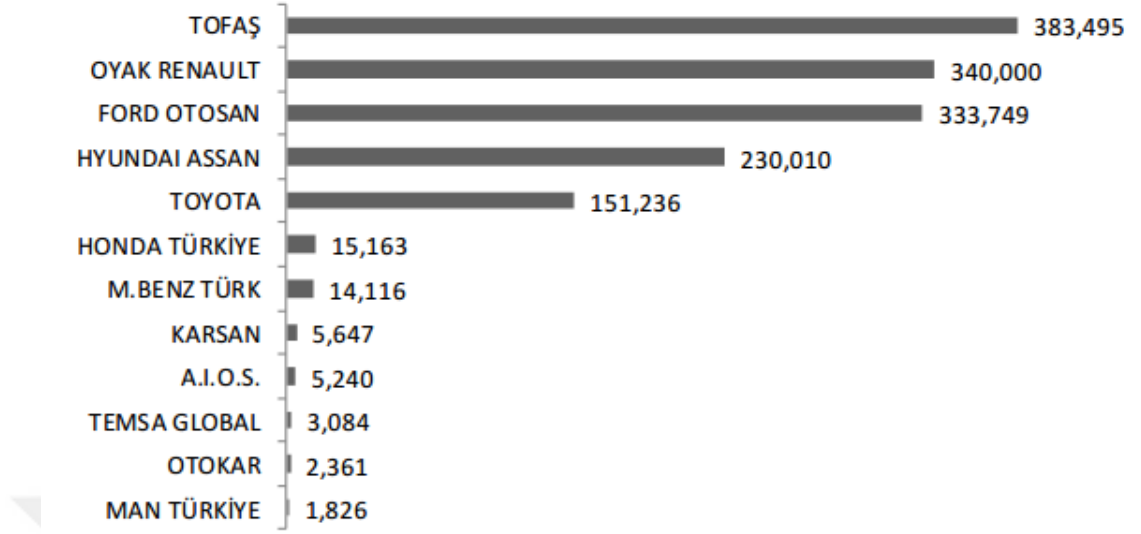
Şekil 8. Firmalar Bazında Araç Üretim Adedi (Ocak- Nisan 2015)



Kaynak: Otomotiv Sektöründe Üretim Kayıplarının Etkileri, 2015: 9

Firmalar bazında otomotiv üretimlerini incelendiğinde şekil 8’de görüleceği gibi 2015 yılında fazla üreten, yaklaşık 119 bin adet ile OYAK-Renault firmasında gerçekleşmiştir. Onu, 113 bin ile Ford Otosan firması takip ederken; 91 bin ile Tofaş firması izlemektedir.

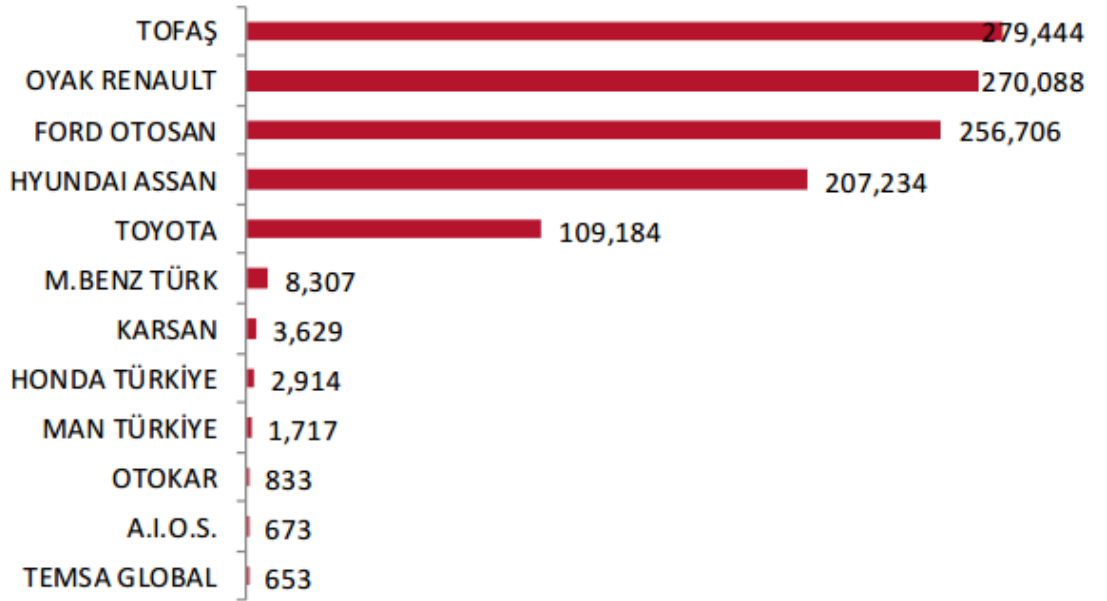
Şekil 9. Firmalara Göre Üretim Rakamları, 2016



Kaynak: Pişkin, 2017: 31

2016 yılı Şekil 9’da görüldüğü üzere, firma bazında üretim rakamlarını incelediğinde en fazla üretim yapan firmanın 383,495 adetle Tofaş firması olduğu görülecektir. Tofaş firmasını 340 bin adetle OYAK-Renault firması ve 333 bin adetle Ford Otosan firması takip etmektedir.

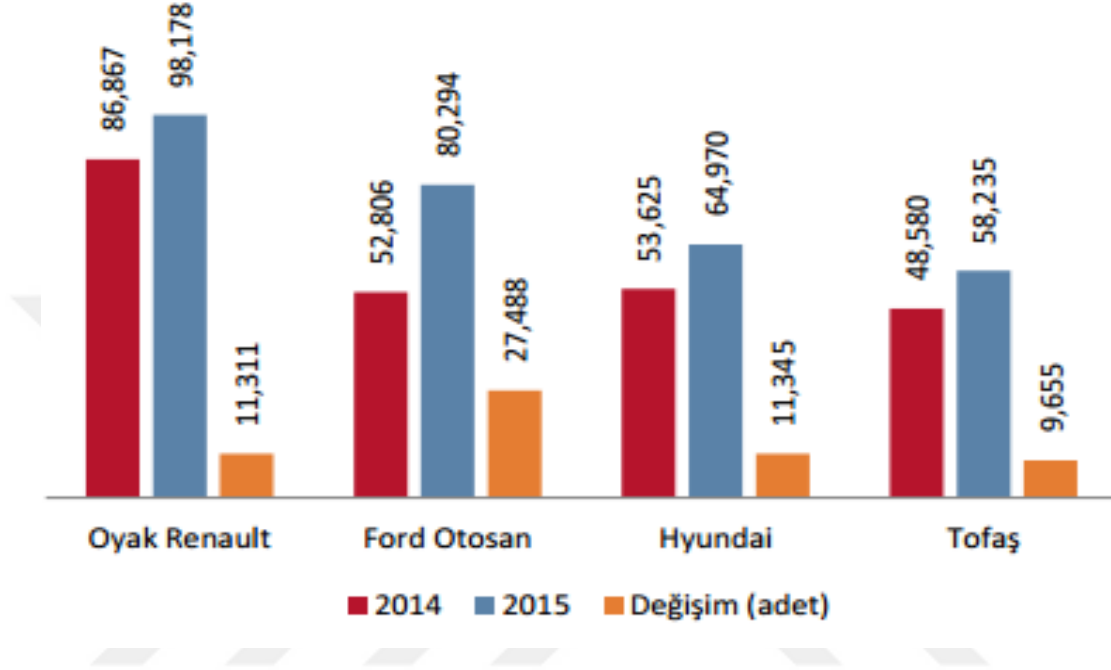
Şekil 10. Firmalara Göre İhracat Rakamları, 2016



Kaynak: Pişkin, 2017: 31

2016 yılı firmalara göre ihracat rakamları şekil 10 incelendiğinde, Tofaş firması yaklaşık 280 bin ile ihracat rakamına ulaşmıştır. Onu 270 bin ile OYAK Renault firması ardından 257 bin ile Ford Otosan firması takip etmektedir.

Şekil 11. Firmalar Bazında İhracat Gelişimi



Kaynak: TSKB, 2015: 9

Yine sektörlere göre ihracat değişimlerine baktığımızda şekil 11’de görüldüğü üzere, OYAK- Renault firmasında 2014 yılında ihracat üretimi yaklaşık 87 bin iken bir önceki yıla göre 11,311 adet artarak 2015 yılında 98 bin olmuştur. Aynı şekilde ihracat değişimi Tofaş firmasında bir önceki yıla göre 9,655 bin artarak değişim göstermiştir.

Bütün bu veriler dikkate alındığında otomotiv sektöründe herhangi bir üretim durması hem ülke ekonomisine hem de işverene büyük zararları olacağı şüphesizdir.

Çalışmamızın konusunu oluşturan iki firmadan biri olan, *Tofaş A.Ş’nin %37,86’sı İtalyan Otomobil firması FIAT Group’a, %37,59’u Koç Holding’e aittir. Tofaş hisselerinin %24,56’sı halka açıktır. Halka açık hisselerin %90’ı yabancı yatırımcıların elindedir. Tofaş’ın toplam sermayesinin %60’ı yabancılara, %40’ı ise yerlilere aittir* (KAP, Tofaş Türk Otomotiv Firması A.Ş., Erişim Tarihi: 03.08.2017). *Tofaş, yaklaşık 10.000 kişi istihdam ederken aynı zamanda yılda 450.000 araç üretim kapasitesine sahiptir* (Tofaş, Erişim Tarihi:03.08.2017).

Diğer firma, 1968 yılında OYAK Grup Şirketi olarak OYAK Renault, 2013 yılı itibariyle 6 bin 095 kişi istihdam etmektedir. Söz konusu yılda 4,2 milyar dolar, ihracat cirosu ise 3,5 milyar dolardır. Oyak Renault Otomobil Fabrikaları, 2013 yılında Türkiye’de dördüncü büyük şirket Bursa ilinde ise, en büyük şirketi olarak yer almaktadır (Renault, Erişim Tarihi: 05.08.2017).

Bursa Ticaret ve Sanayi Odası Bursa’nın 2015 yılındaki ilk 250 firması içinde ciro büyüklüğüne göre *“ilk sırada 10 milyar 294 milyon TL ile Tofaş yer almıştır. Tofaş’ın ardından 9 milyar 894 milyon TL ile Oyak Renault, üçüncü sırada ise, 3 milyar 941 milyon ciro ile Bosch fabrikası olmuştur”* (Ökdemir, 2016).

3.2.Bursa OYAK Renault ve Tofaş Direnişleri: Nedenleri ve Etkileri

3.2.1.Direnişin Genel Nedenleri

Metal sektöründe faaliyet gösteren Bursa’daki OYAK Renault otomobil fabrikalarında ve ardından Tofaş’ta ücret nedeniyle 2015 yılının Mayıs ayında direnişler başlamıştır.

Direnişlerin temeline inildiğinde, sendikaların yetki ve baraj çatışması ortaya çıkmaktadır. Metal çalışanların dörtte üçü Türk Metal Sendikasında örgütlü bulunmaktadır. Çelik-İş ve Birleşik Metal Sendikası ise bazı işyerlerinde toplu sözleşme yetkisi sahiptir. Bosch işçileri için toplu sözleşme süreci başlaması sırasında Türk Metal Sendikası ve Birleşik Metal Sendikası arasında yetkilendirme süreci başlamıştır. Bu süreç içerisinde üye alma, üye istifası, itirazlar süreci uzatmış ve Türk Metal Sendikası’nın yetki alması 38 ayı bulmuştur. Aynı süreç içerisinde 1200 işçi işinden ayrılmış, 600 kişi borçlarını ödeyemediği gerekçesiyle icralık olmuş ve 53 kişi de ekonomik nedenle şiddetli geçimsizlikle ailesi dağılmıştır. Diğer taraftan bu süreç içerisinde Bosch yetkilileri kendi inisiyatifi doğrultusunda işçilerin ücretlerinde iyileştirmeler yapmıştır (Akşam, 2015).

OYAK Renault direnişlerini, 13 Nisan 2015 tarihinde işveren sendikası MESS ile Türk Metal Sendikası arasında imzalanan Bosch toplu iş sözleşmesi ateşlemiştir. Sözleşme ile 2012-2014 döneminde saat ücretlerinde gruptaki diğer fabrikalarda çalışanlardan yüksek oranda zam artışı sağlanmıştır. Söz konusu sözleşmenin yürürlük tarihi 1 Eylül 2014- 31 Ağustos 2017 arası olarak belirlenmiştir. Yetki uyuşmazlığı nedeni ile sözleşme

yapılamayan 1 Eylül 2012 ile 31 Ağustos 2014 dönemi için de kayıplar sözleşmede ek madde ile düzenlenmiştir. Söz konusu maddeler şu şekildedir (Alpaslan vd., 2016: 310-311):

- “31 Ağustos 2012 tarihinde saat ücretleri 5,34 liranın altında olan ücretler 5,34’e yükseltildi. Yeni saat ücretler ilk altı ay %7+70 kuruş, ikinci altı ay %7+20 kuruş, üçüncü altı ay %2,22+15 kuruş ve dördüncü altı ay %5,55+15 kuruş zam yapıldı. Bu zamla oluşan saat ücretlerine 1 Eylül 2014 itibariyle 2014-2017 grup toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulandı.
- Bosch sözleşmesinin 2012-2014 grup toplu iş sözleşmesindeki ücret artışlarından farkı altışar aylık dönemlerdeki yüzdelik artışlara eklenen sırasıyla 70, 20, 15 ve 15’şer kuruş olarak seyyanen yapılan zam ücret artışları oldu”.

Tablo 9. İş Bırakma Eylemi Yapılan Fabrikalar

Fabrika	Adres	Çalışan Sayısı
Akplast Plastik Kalıp San. Ve Tic. A.Ş.	İstanbul/Tuzla	201
Arçelik AŞ.	Eskişehir	4.327
Arçelik LG Klima San. Ve Tic. A.Ş.	Kocaeli/Gebze	947
Arma Filtre Sistemleri San. Ve Tic. A.Ş.	Sakarya	1.479
Baykal Makine San. Tic. A.Ş.(*)	Bursa	574
Coşkunöz Metal Form Makine End. Tic. A.Ş.	Bursa	1.636

Delphi Automotive Systems Ltd. Şti.	Bursa	2.047
Diniz Johnson Controls Oto Donanım San. Tic. A.Ş.	Bursa	486
Dytech Otomotiv San. Tic. Paz. Ltd. A.Ş.	Kocaeli/Kartepe	592
E.G.O. Elektrikli Aletler San. Tic. A.Ş.	Tekirdağ/Çorlu	635
Enpay Endüstriyel Paz. Ve Yatırım A.Ş.	Kocaeli/Başiskele	949
Ermetal Otomotiv ve Eşya San.Tic. A.Ş.(*)	Bursa	936
Federal Mogul TP Liner Europe Oto. Ltd. Şti.(**)	İstanbul/ Tuzla	69
Ford Otosan Otomotiv San. A.Ş	Kocaeli/Gölcük Eskişehir	7.043 1.719
Klimson Klima Soğ. Isıt. Mont. İnş. San. Tic. A.Ş.(**)	Ankara	35
Kocaer Haddecilik San. Ve Tic. A.Ş.*	İzmir/Aliağa	376
Magneti Marelli Mako Elektrik San. Ve Tic. A.Ş.	Bursa	1.278
Mefro Wheels Turkey Jant San. A.Ş.(**)	Bilecik	347
Opsan Orijinal Saç Parça San.	Kocaeli/ Gebze	226

Ve Tic. A.Ş.		
Ortadoğu Rulman San. Tic. A.Ş.	Ankara	1.987
Ototrim Panel San. Ve Tic. A.Ş.	Bursa	621
OYAK Renault Otomobil Fab. A.Ş.	Bursa	5.886
Şahince Otomotiv San. Ve Tic. A.Ş.	Bursa	436
Şahinkul Makine ve Yedek Parça San. Tic. A.Ş.(**)	Bursa	368
T.K.G. Otomotiv San. Ve Tic. A.Ş.	Sakarya Bursa/Çalı Bursa/Nilüfer	268 98 135
Tofaş Türk Otomobil Fab. A.Ş.	Bursa	6.503
Trakya Döküm San. Tic. A.Ş.	Kırklareli/Lüleburgaz	787
Türk Traktör ve Ziraat Makinaları A.Ş.	Ankara/Akyurt Sakarya/Erenler	1.554
ZF Zash Süspansiyon Sistemleri San. Ve Tic. A.Ş.	Kocaeli/Gebze	547
	Toplam	46.288

Kaynak: Alpaslan vd. , 2016: 412

(*) Sendikası İşyeri

(**) Başlangıçta Sendikası, eylem ve sonrasında Birleşik Metal-İş örgütü

(***) Birleşik Metal-İş Sendikasının yetkili olduğu yerler

İşaretsiz işyerlerinde Türk Metal Sendikası yetkili

Bosch fabrika işçileri için MESS ve Türk Metal Sendikası arasında imzalanan bu sözleşme şartlarının diğer fabrikalarda duyulmasıyla Türk Metal Sendikasına tepkiler artmaya başlamıştır. Çünkü üç yıl önceki toplu iş sözleşme de Renault işçileri ek zam istemiş ancak üye oldukları Türk Metal Sendikası tarafından bu talepleri “*farklı sözleşme yapmam*” diyerek reddedilmişti. Bu konuda ısrar eden ve direnen 50 işçinin işten çıkarılmasına sendikanın ses çıkarmaması neticesinde tepkiler iyice artmıştır (Metalurji, 2015). İlk tepki, 14 Nisan günü OYAK Renault fabrikasında başlamıştır. Fabrika bölümlerindeki birtakım işçiler sendikacılarla tartışmış ve bu tartışma daha sonra protestolara dönüşmüştür. İşçiler hâlihazırdaki toplu iş sözleşmesinin Bosch Sözleşmesinin temel alınarak iyileştirilme yapılması yönünde talepte bulunmuşlardır (Alpaslan vd., 2016: 311).

17 Nisan gününde, Renault fabrikasında Türk Metal sendikasına karşı başlayan ilk dalga başta Tofaş ve Coşkunöz de sızramıştır. Tofaş’ta yapılan eylemde işçilerinde kendilerine aynı hakların verilmesini talep etmiştir. Ardından fabrika önüne taşınan protestolara emniyet güçleri izin vermemiştir. Bunun üzerine yaklaşık 200 işçi sendika şubesine giderek taleplerini ileterek çözüm arayışına girmişlerdir (Radikal, 2015).

26 Nisan tarihine kadar protestolar devam etmiş ve *Renault, Mako, Ototrim, Coşkunöz* gibi çeşitli fabrikalardan gelen metal işçisi kent meydanlarında toplanarak “*Satılmış sendika istemiyoruz*” “*Bizi satanı biz de satarız*” sloganlarıyla Türk Metal Sendikasını protesto etmiştir (Metalurji, 2015). Kent meydanlarında toplanan işçiler ücretlerinin Bosch sözleşmesi temel alınarak hazırlanması, temsilcilerinin ve sendika yöneticilerini demokratik bir şekilde kendilerinin seçmek istediğini ve bu süreçte hiçbir işçinin işine son verilmeyeceği garantisi konusunda taleplerini yinelemişlerdir (Bursada Bugün, 2015).

İşverenlerin 12 Aralık 2014 tarihinde MESS ile Türk Metal Sendikası arasında imzalanan grup toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapılmayacağını bildirmesi üzerine 14 Mayıs’ı 15 Mayıs bağlayan gece 16.00-24.00 vardiyası ile 24.00-08.00 vardiyasında değişim arasında üretim durdu. Üretim durduğu haberi diğer fabrikalarda duyulunca tüm engellemelere rağmen *Mako, Coşkunöz, Delphi, Rolmech, Valeo, Farba, Maysan Mando* işçilerine parça parça gelerek Oyak Renault işçilerine destek vermiştir. Oyak Renault fabrikasında üretimin durmasının ardından 24 saat geçmeden Tofaş işçileri

oturma eylemine geçmişlerdir. İşçiler Saat 17.30'da vardiyanın üretimi durdurduğunu bildirmişlerdir. Fabrika yönetimi işbaşı çağrısı yapsa da işçiler tarafından sonuçsuz kalmıştır. Bunun üzerine fabrika yönetimi 21.00'da tüm çalışanlara fabrikada üretime ara verildiğini duyurmuştur (Alpaslan vd., 2016: 326-328).

İşçilerin üretimi durdurması üzerine OYAK Renault fabrikası bir açıklama yaparak *“fabrikanın 18 Mayıs Pazartesi gününe kadar tatil olduğunu, dileyen işçilerin gece 12.00'de gelecek servislerle evlerine dönebileceğini”* belirtmiştir. Bunun üzerine işçiler fabrikanın tatil edilmesine aldırış etmeyerek servislere binmemişlerdir. Aynı şekilde Tofaş yönetimi, 16 Mayıs 09.30'dan itibaren fabrikanın ileri bir tarihe kadar üretimi durdurduğunu açıklayıp çalışanların evlerine dönmesini istemiş fakat Tofaş işçileri de aynı şekilde direniş kararlılığı göstermiştir (Bursamuhelif.com, 2015).

MESS; yaşanan direnişlere dair bir bildiri yayınlayarak *“ 15 Mayıs 2015 tarihinden itibaren üyelerimiz OYAK RENAULT OTOMOBİL FAB. A.Ş ve TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FAB. A.Ş işyerlerinde başlatılan işyerini terk etmeme ve topluca iş bırakma şeklindeki eylemlerle birlikte olaylar maalesef yasa dışı bir boyuta ulaşmıştır. Üye işletmelerimizi kapsayan 2014- 2017 dönemi MESS grup toplu iş sözleşmeleri birkaç ay gibi kısa bir süre önce 3 yıl için imza altına alınmıştır. Bu tür eylemler yoluyla 3 yıllık süre için bağlayıcılığı olan Grup TİS şartlarına yönelik haksız taleplerde bulunulması yasa dışıdır. İmzalanan grup toplu iş sözleşmelerinde herhangi bir değişiklik yapılamayacağı hususu MESS Genel Kurulu tarafından da teyit edilmiştir.”* 15 Mayıs gününde başlayan direnişin yasa dışı olduğunu vurgulamış ve imzalanan toplu iş sözleşmesinde herhangi bir değişiklik yapılmayacağını belirtmiştir. Metal işkolunda 15 Mayıs'ta başlayan direniş çevredeki diğer fabrikalara da yayılmıştır. 15 Mayıs gecesi 23.30'da Coşkunöz işçileri ve 18 Mayıs gününde Mako işçileri üretimi durdurmuştur (Bursamuhelif.com, 2015).

Şekil 12. 15-27 Mayıs İş Bırakma Eylemleri/ Fabrikalar

		Oyak Renault	Tofaş	DJİ	Coşkun öz	Mako	Ototrim	Ford Kocaeli	Ford Eskişehir	TTR Ankara	TTR Sakarya	Arma Filtre	Arçelik Eskişehir
15 Mayıs	Cuma	1	1	1									
16 Mayıs	C.tesi	2	2	2	1								
17 Mayıs	Pazar	3	3	3	2			1					
18 Mayıs	P.tesi	4	4	4	3	1							
19 Mayıs	Salı	5	5	5	4	2		2					
20 Mayıs	Çarş.	6	6	6	Kırıldı	3	1	3					
21 Mayıs	Perş.	7	7	7		4	2	4		1			
22 Mayıs	Cuma	8	8	8		5	3	5		2	1		
23 Mayıs	C.tesi	9	9	9		6	4	6		3	2		
24 Mayıs	Pazar	10	10	10		7	5	7		4	3		
25 Mayıs	P.tesi	11		11				8	1	5	4	1	
26 Mayıs	Salı	12		12				9	2	6	5		1
27 Mayıs	Çarş.	13		13				10	3	7	6		

*Koyu renkli alanlar iş bırakma

*Açık renkli alanlar idari izin

Kaynak: Alpaslan vd., 2016: 367

18 Mayıs günü itibariyle OYAK Renault, Tofaş, Coşkunöz, Mako olmak üzere dört otomotiv firması 15 bin 600 işçi greve çıkmıştır (T24, 2015a).

Aynı gün Tofaş fabrika yönetimi işçilere ve Kamu Aydınlatma Platformu'na (KAP) ¹yazı göndererek direniş sona erinceye kadar üretimi durduğunu açıklamıştır. 21 Mayıs gününde eylem devam ederken Tofaş İnsan Kaynakları gece işçilerin telefonlarına gönderdiği mesajla işçilere sabah vardiyasında işbaşı yapma çağrısında bulunmuştur (Ataşehir'de Gündem, 2015).

22 Mayıs gününde direniş devam ederken Tofaş yönetimi direnişi kırdırmak için 220 taşeron olmak üzere toplam 1.750 vardiya işçisini fabrikaya getirerek işbaşı yaptırmış üretime başlatmıştır (Ataşehir'de Gündem, 2015). İlerleyen saatlerde Tofaş yönetimi bir metin yayınlarak işçilere sendika üyeliği seçme konusunda herkesin serbest olduğunu ve bu konuda hiçbir çalışanın iş akdinin sona ermeyeceğini bunun akabinde üretime dönmeyen işçilerin 22 Mayıs 2015 tarihinde 06.45-16.30 vardiyasında işbaşı yapmaları halinde hiçbir yasal işlem başlatılmayacağını taahhüt etmiştir (Enson Haber,

¹ Sermaye piyasası ve Borsa mevzuatı doğrultusunda, kamuya açıklanması gereken bildirimlerin elektronik imzalı olarak bildirildiği ve kamuya duyurulduğu elektronik sistemdir (<https://www.kap.org.tr/tr/menu-icerik/KAP-Hakkinda/Genel-Bilgi>).

2015). Tofaş fabrikasında işçi temsilcilerinin ile işveren temsilcileri arasında yapılan görüşmeler sonunda anlaşma sağlanmıştır. Anlaşmada sağlanan hususlar şu şekildedir (Yeni İşçi Dünyası, 2015):

- “Grev süresince eyleme katılan hiçbir işçi işten çıkarılmayacak,
- Türk Metal Sendikası, Tofaş fabrikasından çıkarılacak ve işçiler kendi temsilcilerini kendileri seçecek,
- Ücret hususunda Tofaş çalışanlarına bir hafta içerisinde 1000 TL yatırılacak,
- 2015 yılında 2400 TL, 2016 yılında 2400 TL olmak üzere bu paralar aylara bölünerek çalışanlara verilecektir”.

OYAK Renault fabrika yönetimi işçileri direnişten vazgeçirmek için 21 Mayıs’ta işçilere “500’er liralık ödemeye ek olarak yıl sonu primi adı altında 600’er liralık ödeme” yapmayı kabul etmiş ve genel manada iyileştirme için işçilerden bir aylık süre talep etmiştir. Fakat tüm bu önerilere karşın taraflar anlaşmaya varamamış ve direniş devam etmiştir (Alpaslan vd., 2016: 352).

Sonraki günlerde işçi ve işveren arasında çeşitli görüşmeler anlaşmazlıklar yaşanmış olsa da nihayet OYAK Renault fabrikasında süren direniş on üç gün sonunda 26 Mayıs gününde sona ermiştir. 26 Mayıs’ta işçi sözcüleri ve yönetim arasında yapılan görüşmeler sonucunda dokuz maddelik metnin kabulü ile işçiler 27 Mayıs gündüz vardiyasında işbaşı yapmıştır. Anlaşma metninde yer alan hususlar şu şekildedir (Alpaslan vd., 2016: 364-365):

- “27 Mayıs tarihinde iş başı yapacak mavi yakalılarımız için geçerlidir.
- Yaşanan süreçten dolayı hiçbir çalışanın iş sözleşmesi feshedilmeyecektir.
- Oyak Renault Otomobil Fabrikaları AŞ. Tarafından işçiler aleyhine Cumhuriyet Savcılığı’na yapılan şikâyetten vazgeçilecektir.
- Oyak Renault Otomobil Fabrikaları A.Ş tarafından tüm çalışanların sendikal özgürlükleri tanınmaktadır.
- Son toplu iş sözleşmesi ve çalışanların konuyla ilgili talepleri ile kıdem ve saat ücretleri dikkate alınarak, bir ay içinde iyileştirme amacıyla analiz yapılacaktır. Düşük aylık ücret alanlara daha yüksek ve yüksek aylık ücret

alanlara daha düşük prim olmak üzere ayrıştırılma yapılacaktır ve iş kategorizasyon sistemindeki geçişleri hızlandırma üzerinde çalışılacaktır.

- *4 no'lu madde kapsamında yapılacak iyileştirmelere mahsuben 1 hafta içinde tüm çalışanlara net 1000 TL avans ödemesi yapılacaktır.*
- *Her yılsonu çalışanlara kalite, iş güvenliği ve üretim adetleri hedeflerine bağlı olarak performans primi verilecek olup, prim miktarı asgari net 600 TL olacaktır.*
- *İşyerinde çalışan ancak mevcut toplu iş sözleşmesinde dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanan sendikasıız işçilerin serbestçe sözcü seçmeleri halinde, yasal mevzuat çerçevesinde seçilen sözcüler işçi-işveren arasındaki iletişimi sağlamak amacıyla muhatap kabul edilecekler ve mevcut sözcüler seçime kadar işçi-işveren arasındaki iletişimi sağlamak amacıyla muhatap olacaklardır.*
- *Banka maaş ödemeleri promosyonu olarak çalışanlara net 480 TL ortalama bir prim ödemesi yapılacaktır.*
- *Oyak Renault Otomobil AŞ., yaşanan süreç ile ilgili olarak uğradığı/ uğrayacağı hiçbir zarar ile ilgili olarak çalışanlardan hiçbir talepte bulunmayacaktır. Aynı şekilde çalışanlarda yaşanan süreç ile ilgili olarak Oyak Renault Otomobil AŞ. Aleyhine hiçbir hukuki veya cezai talep ve başvuruda bulunmayacaklardır.*
- *27 Mayıs 2015 tarihinde 08:00-16:00 vardiyasında çalışanlarımız işbaşı yapacaktır”.*

Direnişin yasallığına geldiğimizde iş hukukçuları arasında anlaşmazlık söz konusudur. Bazı yazarlara göre, Renault'da başlayan Tofaş ve diğer fabrikalara yayılan direniş dalgası 6356 sayılı Kanun'un 58/3'e göre yasadışı grevdir. Çünkü grev kararı toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçi sendikası tarafından alınmaktadır (Özveri, 2016: 718).

Gerçekten de söz konusu kanunda 35/1'e göre “Mevcut bir toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken, söz konusu sözleşmenin süresi içinde işçilerin iş bırakma eylemleri yasadışı grev niteliğine bürünecektir. Kural olarak en az bir ve en çok üç yıl süreli olarak yapılabilecek toplu iş sözleşmesi ise, imzalandıktan sonra, taraflarca

uzatılamayacak, kısaltılamayacak ve sözleşme süresinden önce sona erdirilmeyecektir” (Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2012).

Öte yandan *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)*, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi* ve *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)* kararları ve *Avrupa Sosyal Şartı* kapsamında grev de dahil olmak üzere toplu eylem hakkının, insan hakkı olduğu yönünde vurgu yapılmıştır. Ayrıca iş yavaşlatma, grev benzeri protesto eylemleri de bu durumun içine almıştır. Yargıtay kararları açısından bakıldığında, 6356 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 35. Maddesi sadece toplu iş sözleşmesinin süresinin sonradan uzatılıp kısaltılamayacağı konusunda yasak koymuştur. Sözleşmede sonradan değişiklik yapılması konusunda bir hüküm içermemektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2008/13705 sayılı kararında, tarafların bir araya gelerek toplu iş sözleşmesi hükümlerini değiştirmelerinin mümkün olduğu belirtilmiştir (Akça ve Kıvanç, 2015).

Bazı yazarlar metal direnişinin yasa dışı olduğunu vurgulayarak, uluslararası kaynakların sendika özgürlüğünün genel çerçevesini çizdiğini, buna taraf olan ülkelerin ayrıntılarını düzenlediğini belirtmiştir. Ayrıca 6356 sayılı Kanun’da ilgili direnişin yasa dışı olduğunu çizecek bir hükmün konmaması bu tür eylemlerin yasal nitelik kazandığı anlamına gelmemesi gerektiğini çünkü yasa koyucunun bu tür eylemlerin ayrıca yasak olduğunu belirtmesine gerek olmadığını belirtmişlerdir. Dahası “*işçilerin üye oldukları sendikaya olan tepkilerini iş saatleri dışında dile getirmeleri, eleştiri haklarını kullanmaları, sendikayı olağanüstü genel kurula götürmeleri mümkün ise de sendikayla ilişkileri nedeniyle işverenle iş ilişkilerini ihlal etme hakları bulunmamaktadır. Protesto hakkı başkadır, iş bırakma hakkı başkadır*” şeklinde belirterek direnişin yasadışı olduğunu vurgulamıştır (Ekmekçi, 2015: 6-7).

3.3. Oyak Renault ve Tofaş Direnişinin Etkileri

3.3.1.Ekonomik Etkileri

2015 yılı Mayıs ayında OYAK Renault fabrikasında başlayan ve ardından Tofaş ve diğer fabrikalara yayılan direnişlerin işçiler için ekonomik açıdan hem olumlu hem de olumsuz etkileri olmuştur. OYAK Renault fabrikası çalışanları, MESS’in eylemleri yatıştırmak için gündemde tuttuğu ek ödeme paketi sayesinde diğer fabrikadaki işçilerden daha fazla gelir elde etmişlerdir. Fakat direnişteki temel amaç olan ek

ödemelerin saat ücretine yansıtılması sağlanamamıştır (Alpaslan vd., 2016: 404-405). Ayrıca Tofaş fabrikasında yaşanan direnişin işçilere olan kazanımlarına baktığımızda işçilere 1000 liralık zam yapılarak yıllık iki sefer prim ödemesi kararlaştırılmıştır (Politeknik, 2015).

Söz konusu direnişin şirkete olan zararlarını incelediğimizde, Bursa'da direnişin başlamasıyla birlikte Tofaş hisselerinin %4 oranında değer kaybetmiştir (Oktay, 2015). 14 Mayıs-21 Mayıs arasında Ford Otosan hisseleri %3, Tofaş Oto hisselerinin değeri %1 azalmıştır.

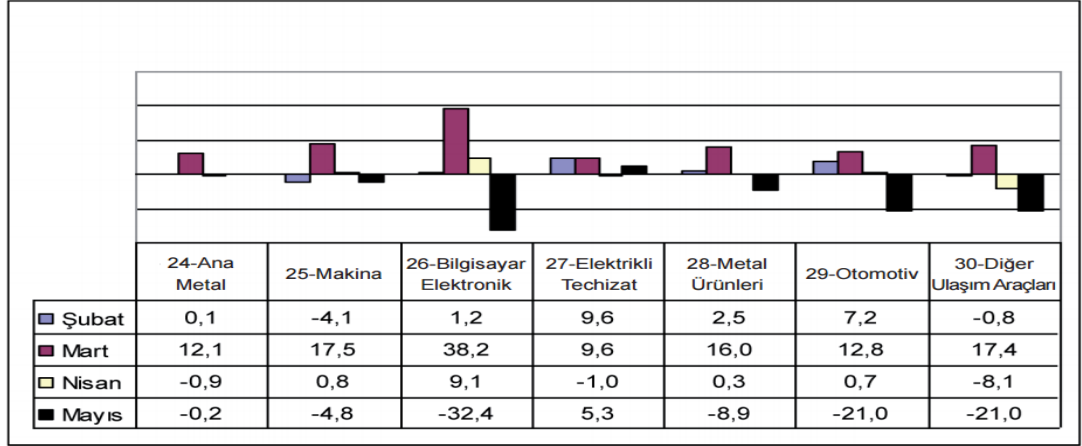
Tablo 10. Hisse Performans Tablosu

	Fiyat (TL) cari	Fiyat (TL) yılsonu	Fiyat Düşüşün başlangıcı	Performans (YBB)	Düşüş	BIST'e göre (YBB)	BIST'e göre (düşüşte)
	21.05.2015	31.12.2014	14.05.2015				
XU100	86.565	85.721	87.244	0.98 %	-0.78 %		
FROTO	36.99	31.99	37.15	13 %	-3 %	11 %	-2 %
TOASO	18.30	15.02	18.50	22 %	-1 %	21 %	0 %
TTRAK	76.30	73.38	76.40	4 %	0 %	3 %	1 %

Kaynak: TSKB, 2015: 11

Öte yandan metal sektöründe yaşanan direniş Türkiye ekonomisini de olumsuz etkilemiştir. Otomotiv sektöründe üretim mayıs ayında %13 azalmış ve üretimde 15 bini aşan kayıplar yaşanmıştır. Yine söz konusu ayda, 25 bin araç ihraç edilememiştir. Ayrıca otomobil ihracatı yıllık bazda %28, aylık bazda %30 azalmıştır. Türkiye mayıs ayı ihracatının %17,8 oranında gerilemesi söz konusu grev olarak gösterilmiştir. Ayrıca, yurtdışında bulunan önemli otomobil firmaları üretim durması nedeniyle var olan pazarların kaybedilme riski ile karşı karşıya kalmıştır. Otomotiv sektöründe toplam pazar kaybı %10 oranına çıkmış ve cari açık artmıştır. (MESS, 2015: 1-4). Otomotiv firmasında başlayan grevin, üretimde bir günlük gecikmenin ana sanayiye maliyeti yaklaşık 175 milyon TL olduğunu belirtilmiştir (T24, 2015b).

Şekil 13. Metal İşkolunda Üretim Düşüşü: Ocak- Mayıs %



Kaynak: Sönmez, 2015: 3

İmalat sanayinin temel omurgası olan otomotivde üretim, bir önceki aya göre Şubat ayında % 7,2; Mart ayında %12,8 oranında artış göstermiştir. Fakat Renault otomobil fabrikalarında başlayan ve Tofaş ve diğer fabrikalara sıçrayan direniş nedeniyle Mayıs ayında üretim hızla düşmüştür (Sönmez, 2015: 3-4). Şekil 13 incelendiğinde otomotiv sektörünün mayıs ayındaki üretimi, bir önceki ay ile karşılaştırıldığında %21 oranında düştüğü görülecektir. Otomotiv ve diğer ulaşım araçlarındaki azalış; ana metal, makine elektrikli teçhizat grubundaki gibi belirgin olmamıştır.

Direnişlerin ardından OYAK Renault ve Tofaş Fabrikalarında sendikal kriz yaşanmıştır. Türk Metal sendikasının MESS ile imzaladığı 2014-2017 grup toplu iş sözleşmesi 1 Eylül 2017 tarihine kadar yürürlükte kalacaktır. Yani bu tarihe kadar Türk Metal Sendikası fabrikada üyesi kalmasa bile yetkili sendika olma sıfatını sürdürecektir. Bu durum Türk Metal Sendikasının toparlanma süreci için fırsat olmuştur. Diğer yandan fabrika işçileri arasında hangi sendikal örgütlülükle yola devam edileceği konusunda belirsizlik hakimdir. Direnişlerden sonra kurulan Tüm Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası (TOMİS) ve Tofaş fabrikalarında hakim olan Çelik-İş Sendikası konusunda anlaşamayan OYAK Renault fabrikası çalışanları Birleşik Metal-İş sendikasında karar kılmıştır. 22 Temmuz'da işçilerin tam üyelikleri gerçekleşen Birleşik Metal-İş Sendikası ayrıca üyelerine “*kendi temsilcilerini kendilerinin seçeceğini, toplu sözleşme taslaklarının beraber hazırlanacağı ve Renault işçilerinin icazeti olmadan imza atılmayacağını belirtmiştir*”. Söz konusu sendika Oyak Renault fabrikası işçilerine

yönelik olarak “yeni bir şube açılması, temsilci seçimlerinin yapılması, işçi sağlığı, ergonomi montaj hatlarında angajman sorunlarının tespitiye yönelik çalışmalarının başlatılması, ücret adaletsizliğinin giderilmesi ve ücret taleplerinin belirlenmesine” yönelik çalışmalarının başlatılmasına karar vermiştir. Bütün bunların sonucunda 7 Ekim tarihi itibarıyla OYAK Renault Fabrikasında Birleşik Metal-İş üye sayısı ortalama % 70 düzeyine ulaşmıştır (Alpaslan vd., 2016: 405-409).

Direnişler süresince işveren tarafı direnişleri kontrol altına almak için her türlü yola başvurmuştur. Diğer taraftan MESS eylemleri bitirmek amacıyla çalışan başına 1000’er lira ek ödeme yapacağını belirtmiştir. 22 Haziran tarihinde saat ücretlerinde artıştan ziyade üç yıla içinde yapılacak destekleyici ödeme kararlaştırılmıştır. Buna göre MESS yetkili olduğu tüm fabrikalarda toplu iş sözleşmesi kapsamında işçilere üç yıla yayılacak şekilde toplamda 1000 TL net ve 3500 TL brüt ek ödeme yapılması kararlaştırılmıştır. Ayrıca OYAK Renault fabrikasında işveren tarafı MESS paketinin üzerinde şu hususlarda anlaşılmıştır (Alpaslan vd., 2016: 390-392):

- 2000 yılına kadar girişli olanlara 2015, 2016 ve 2017 yılında 600’er TL;
- 2000-2006 arası girişli olanlara 2015 yılı için 700 TL, diğer iki yıl 1100’er TL;
- 2006-2008 arası girişli olanlara 2015 yılı için 850 TL, diğer iki yıl için 1450’şer TL;
- 2008-2012 arası girişli olanlara 2015 yılı 800 TL, diğer iki yıl 1650’er TL

Söz konusu direniş taraf sendikaların tavırlarında değişikliklere neden olmuştur. Türk Metal Sendikası Tofaş, Renault gibi fabrikalarda yaşadığı üye kaybını telafi edebilmek için bu işyerlerine has şube açılacağını, üyelerin okuyan çocuklarına üniversite eğitim bursu sağlanacağını açıklamıştır. 25 milyonluk ilk dilim erzak katkısı için alışveriş firmalarıyla anlaşmalar yapılacağını tasarrufa ayrılan üçte birlik bölümü sendika üyelerine geri verileceği bildirilmiştir. Ayrıca üyelerin arzuları doğrultusunda sandık sistemi kurulacağı ve alınan üye aidatlarının üçte birinin geri verileceğini belirtmiştir (Türk Metal, Ağustos 2015: 13). Bu çerçevede Bosch Termo teknik işyerinde temsilci seçimi yapılmış, söz verildiği gibi sendika üyelerinin üniversite kazanan çocuklarına karşılıksız burs yardımı yapılmıştır (Türk Metal, Eylül 2015: 14-16).

Direnişin sırasında Tofaş fabrikası işçileri, Türk Metal Sendikası'ndan istifa etmişlerdir. Direnişin sona ermesinden sonra, fabrikada sendika boşluğu oluşmuştur. Bu süreçte işçiler kendi aralarında verdikleri karar neticesinde Çelik-İş Sendikası'na üye olmuşlardır. Bu dönemde yaklaşık 3500 kişi Çelik-İş Sendikası'na üye olmuştur (Tekin, 2015). İşveren bu duruma, işçileri işten çıkararak tepki göstermiştir. Bu durum karşısında işçiler duruma dikkat çekmek ve protesto etmek için eyleme geçmişlerdir. Fakat Çelik-İş bu durumu sonlandırmak için işten çıkarılan işçileri kendi bünyesinde çalıştıracaklarını belirtmiş ve eylemleri bitirmiştir (Uluslararası İşçi Dayanışma Derneği, 2015). Ayrıca Çelik-İş Sendikası işten çıkarılan işçilerin davalarını üstlenmiş ve işçilerin hak ve çıkarlarını öğrenebilmeleri için devamlı bir şekilde eğitimler düzenlemiştir (Tokol ve Güler, 2015: 946).

Aynı süreçte Çelik-İş sendikası Tofaş işçilerinin her kararda söz sahibi olacağını Tofaş işçilerine has yeni bir şube açılacağını, temsilci seçimlerinde işçilerin demokratik koşullarda kendilerinin seçeceğini ayrıca toplu iş sözleşmesi hazırlanma sürecinde şube yönetimi, temsilciler ve Tofaş işçileriyle beraber yürütüleceği ve toplu iş sözleşmesi bitimine kadar sendika üye aidatı talep etmeyeceğini belirtmiştir. Bu açıklamalar doğrultusunda Çelik-İş Sendikası belirttikleri sözleri yerine getirmiş. Üyelerinde aidat talebinde bulunmamıştır (Tokol ve Güler, 2015: 946).

3.3.2.İşçiler Üzerindeki Etkileri

Diğer fabrikalarda, eylem sırasında ya da eylem sonrasında işçi çıkarmalar yaşanırken OYAK Renault fabrikasında 2015 yılının bitimine kadar eylemler sebebiyle işçi çıkarma olmamıştır. Fakat eylemlerden sonra OYAK Renault fabrikasına yeni işçi alımı olmuştur. Söz konusu Fabrikanın Mayıs ayında 5886 olan çalışan sayısı Ağustos ayı içerisinde 6222'ye çıkmıştır (Alpaslan vd., 2016: 404-405).

Renault fabrikasında başlayan eylem dalgasının daha önce de belirtildiği gibi, Coşkunöz, Delphi, Rolmec ve Tofaş fabrikasına yayılmıştır. Söz konusu eylem, işçiler tarafından desteklenerek büyümeleri eylemi dayanışma niteliğini ortaya koymaktadır. Bu durum işçilerin örgütlenme bilincini güçlendirmiş bir anlamda işçiler, birlik halinde olduklarında haklarını alacakları bilincine varmışlardır.

Söz konusu direniş çeşitli akademisyenler tarafından destek görmüş ve 100'ün üzerinde akademisyen işçilere destek için bildiri imzalamışlardır (T24, 2015c).

Direniş Tofaş işçileri üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olmuştur. Direniş sonucunda MESS, işçi eylemlerini durdurmak amacıyla 22 Haziran tarihinde kararlaştırdığı ek ödeme planı üzerine *Delphi, Valeo, Mako, Tofaş* ve *Ototrim*'de söz konusu ödemeye karşı protestolar yapılmıştır. Dahası Tofaş direnişinin sonucunda fabrika yönetimiyle hiçbir işçinin işine son verilmemesi yönünde anlaşma sağlanmasına rağmen işveren farklı nedenler öne sürerek bazı işçilerin iş akitlerini feshetmiştir (Gencelli, 2015). İşten çıkarılan işçilerin sayısı kesin olarak bilinmemekle beraber bazıları dava açarak işe iadesine karar verilmiştir (Tokol ve Güler, 2016: 944). Bununla birlikte direniş sırasında ve sonrasında iş akitleri sona eren işçiler, tekrar aynı sektörde iş bulamamış ve farklı sektörlere yönelmişlerdir. Ayrıca işçilerin bazıları çalışma şartlarının ağır oluşu ve düşük ücretler nedeniyle tekrar aynı sektörde çalışma yerine serbest işlerde çalışmaya yönelmişlerdir.

Eylemin çıkış noktası olan ve etkisi hala devam durum aslında işçiler üzerinde bıraktığı etkilerdir. Bu bağlamda, OYAK Renault ve diğer fabrikalarında, çalışma düzeninin değişmeyişi ve hala bant sisteminin devam etmesi işçiler üzerinde telafi edilemeyen, kalıcı etkiler bırakmıştır. Aynı sistemde sürekli aynı işin yapılması, işçileri zorlamakla birlikte genç yaşta meslek hastalığına yakalanmalarına neden olmuştur. Bu fabrikalarda çalışan işçiler, genellikle kas ağrıları ve eklem ağrıları yaşadıklarını belirtmektedirler.

3.4. Bursa Oyak Renault ve Tofaş Fabrikalarındaki Direnişlere İlişkin Sendikaların ve Çalışanların Değerlendirmesi

2015 yılında Bursa Otomotiv sektöründe başlayan ve Metal dalgası olarak bilinen direnişin OYAK Renault ve Tofaş Fabrikalarındaki işçi direnişlerini anlayabilmek amacıyla yapılmıştır. Söz konusu direniş yakın bir zamanda gerçekleşmesi nedeniyle bu araştırmanın nitel araştırma yöntemlerinden biri olan mülakat tekniğinin kullanılması uygun görülmüştür.

Araştırma için Bursa’da bulunan Türk Metal Sendikası, Çelik İş Sendikası ve Birleşik Metal Sendikası şube başkanları ve temsilcileri ile mülakat yapılmıştır. Ayrıca iş akitleri sona erdirilen ve eylemde ön safhalarda işçilerle görüşmeler yapılmıştır.

3.4.1. Araştırmanın Konusu

Bursa’da 2015 yılının Mayıs ayında OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında görülen metal dalgasının etkilerini metal işkolunda örgütlü sendikalarla ve direniş sürecinde bulunan çalışanlarla mülakat yapılarak; söz konusu direnişin arkasındaki temel neden, tetikleyen sorunlar, işçilerin talepleri, işçilerin örgütlenme sürecinde hangi araçları kullandığı, direniş sonrasında işçiler üzerindeki etkileri gibi olgular hakkında metal direnişinin sonuçlarının ortaya çıkarılmasıdır.

3.4.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’de hem ihracat hem de istihdam açısından önemli bir konumda bulunan otomotiv sektöründe ortaya çıkan eylemlerin nedenlerini irdeleyerek; söz konusu eylemler ile ilgili verileri ortaya çıkararak literatüre katkı sağlamaktır.

3.4.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma direnişin gerçekleştiği Bursa’da metal işkolunda en fazla üyeye sahip üç sendika ve söz konusu direnişte aktif rol alan 21 işçinin katılımı ile hazırlanmıştır. Söz konusu direnişler sendika olmadan yapıldığı için araştırma sonucu elde edilen bilgiler ile metal sektöründe yaşanan direnişin nedenleri ve etkileri açısından önemlilik arz etmektedir.

3.4.4. Araştırmanın Hipotezleri

- **H₁:** *Çok iyi organize olmuş işçi topluluğu sendika olmadan da eylemde bulunarak başarıya ulaşabilir.*
- **H₂:** *Sendika ve işçi arasındaki sosyal diyalog yokluğu yasa dışı eyleme zemin hazırlar.*
- **H₃:** *İşçiler sendika olmadan da taleplerine kavuşabilmektedir.*
- **H₄:** *Sosyal medya çalışma ilişkilerinde gittikçe önemli bir rol kazanmaktadır.*

3.4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamına dahil olan Bursa ilindeki metal sektöründe en fazla üyeye sahip bulunan 3 sendika olan Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal-İş Sendikası (BMİS) ve Demir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası (Çelik-İş) Bursa Şube Başkanları ya da temsilcileri ile görüşülmüştür. Daha sonra OYAK Renault 11 ve Tofaş fabrikalarında 10 kişi olmak üzere direniş sırasında çalışmış olan toplamda 21 kişi ile farklı zamanlarda görüşmeler yapılmıştır. Görüşme yapılmış katılımcılar araştırmanın konusu gereği sadece OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında direniş sırasında bulunmuş olan katılımcılar ile sınırlandırılmıştır.

3.4.6. Araştırma Bulguları

Çalışanlarla mülakat yapılmadan önce Bursa bölgesinde metal işkolunda Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal-İş Sendikası (BMİS) ve Demir, Çelik, Metal ve Metal Mamulleri İşçileri Sendikası (Çelik-İş) Bursa Şube Başkanları ya da temsilcileri ile görüşülmüştür. Görüşmelerden elde edilen bulgular başlıklar altında muhatapların verdikleri cevaplar verilen sıralamadan farklı olarak kodlanıp verilmiştir.

İşçi Sendikaları ile Yapılan Görüşmede Elde Edilen Bulgular:

Direnişin Temel Nedeni:

1 nolu işçi sendikası, eylemin temelde Bosch Fabrikasında 4 yıl süren yetki uyuşmazlığı süreci sonunda Bosch fabrikasında çalışanların telafi amaçlı ücret zam farklarını alması ve aynı sektörde çalışan diğer fabrikadaki çalışanların bu duruma tepki olarak eyleme geçtiklerini belirtmiştir (Kişisel Görüşme, Haziran 2017).

2 nolu işçi sendikası, Bosch fabrikası işçilerin 2012 yılında yetki sürecinde olması nedeniyle toplu sözleşme masasına oturamaması ve 2014 toplu iş sözleşmesini daha sonraki süreçte imzalaması nedeniyle aradaki zam farkını diğer fabrikada çalışanlara göre daha fazla alması direniş sürecine ivme kazandırmıştır. Aslında Bosch fabrikası çalışanlarına yetkisiz dönemde ödeme yapıldığını ve mağduriyetlerinin giderildiği belirtilmiştir (Kişisel Görüşme, Haziran 2017).

3 nolu işçi sendikası, Bosch fabrikasında yüksek bir farkla toplu sözleşmenin imzalanması ve diğer fabrikalardaki işçilerin mevcut sendikaya giderek bu duruma tepki

göstermesi ve iyileştirme istemeleri üzerine gerekli iyileştirme yapılamayacağı cevabı üzerine söz konusu direnişe geçtiklerini belirtmiştir (Kişisel Görüşme, Haziran 2017).

Direnişi Etkileyen Diğer Nedenler:

1 nolu işçi sendikası, Bosch fabrikasında imzalana toplu iş sözleşmesinin yanı sıra çalışanların aldıkları ücretin etkili olduğunu belirtmiştir.

2 nolu işçi sendikası, diğer fabrikalara göre toplu iş sözleşmesi masasında daha yüksek ücret elde eden Bosch fabrikasının OYAK Renault ve Tofaş fabrikasının yan sanayisi olduğunu ayrıca çalışma şartlarının söz konusu fabrikalara göre daha rahat koşullara sahip olduğunu belirtmiştir. Bu durum işçilerin patlamasında etken olduğunu ifade etmiştir.

3 nolu işçi sendikası, OYAK Renault fabrikasında halen devam etmekte olan bant sisteminin çalışanları zorladığını, işçilerin bant sistemi nedeniyle temel ihtiyaçlarını dahi yerine getiremediğini bu durumun işçilerde bir birikmişlik oluşturduğunu belirtmiştir.

Sendikal Problemler:

1 nolu işçi sendikası, söz konusu metal direnişin fabrikalarda o dönemde yetkili bulunan mevcut sendikanın üyelerle iletişim kuramaması, işçilerin sayısının fazla oluşu bunun karşısında temsilcilerin az olması nedeniyle üyeleriyle sağlıklı iletişim kuramamasından kaynaklandığını belirtmiştir.

2 nolu ve 3 nolu işçi sendikaları, söz konusu dönemde OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında yetkili bulunan sendikanın toplu iş sözleşmelerinde, işçilerin talep ettiklerin ücretin çok altında imza attıklarını ayrıca işçilerin sorunlarına karşı sağlıklı geri dönüş yapılmadığını belirtmiştir.

Direniş süresince Çevrenin Tepkisi:

1 nolu işçi sendikası, eylemin çıktığı tarihte genel seçimlere denk geldiği için hükümetin sert müdahalede bulunmadığını ayrıca Bursa çevresindeki belediyelerin ve sol gruplu örgütlerin direnişteki işçilere yemek ve su yardımı yaptığını ifade etmiştir.

2 nolu işçi sendikası, işçi ailelerinin direnişteki işçilere yemek getirdiğini belirtmiştir. Ayrıca işçilerin kendi aralarında para toplayıp süreci daha rahat atlarmaya çalıştıklarını ifade etmiştir.

3 nolu işçi sendikası, sendika olarak direnişe müdahil olmadıklarını fakat işçilere çevreden yemek yardımı yapıldığını ifade etmiştir.

Direnişin Etkileri:

1 nolu işçi sendikası, eylem sürecinden en çok işçilerin etkilendiklerini, özellikle eylemde aktif olarak rol alanların iş akdi feshedildiklerini ayrıca aile birliği dağılan işçilerin de olduğunu belirtmiştir.

2 nolu işçi sendikası, direniş bitiminde işçilerin talep ettikleri ücretin çok çok altında anlaşmaya varıldığını, direniş sonrasında Tofaş fabrikasında 80 kişinin iş akdine son verildiğini ifade etmiş. Ayrıca işçilerin haklarını öğrenmesinden başka olumlu bir etkisinin olmadığını belirtmiştir.

3 nolu işçi sendikası, direnişin işçilerin üzerinde etkilerinin çok büyük olduğunu söylemiştir. Direniş sayesinde işçilerin kanuni haklarını öğrendiklerini fakat işçilerin aslında mücadeleye hazır olmadıklarını öğrendiklerini ifade etmiştir. Ayrıca işçileri toplu hareket edince yasaların üzerinde olduklarını öğrendiklerini belirtmiştir.

Sendikal Tercih:

1 nolu işçi sendikası, eylem sırasında OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında Türk Metal sendikası üye kaybı yaşadığını fakat eylem sonrasında söz konusu fabrikalarda daha fazla üye kaydettiklerini açıklamıştır.

2 nolu sendika, direniş sonrasında Tofaş fabrikasında sendikal boşluk sonucunda işçilerin taleplerini karşılaması ve finansal gücü nedeniyle Çelik-İş sendikasına üye olduklarını belirtmiştir.

3 nolu işçi sendikası, OYAK Renault fabrikasındaki işçilerin temsilcilerini kendilerini seçme isteği ve işçilerin sorunlarına karşı daha ılımlı yaklaştığı için BMİS'e üye olduklarını ifade etmiştir.

Ayrıca 2 ve 3 nolu işçi sendikaları direniş sonrasında işçilerin bir kısmının Tüm Otomotiv Metal İşçileri Sendikası (TOMİS) adı altında yeni bir sendika kurduklarını fakat işçilerin çoğunluğunun maddi gücünün olmayışı ve işçilerinin çoğunluğunun halihazırda bulunan sendikalara üye olmayı tercih ettikleri için yeni kurulan sendikaya yönelmediklerini belirtmiştir.

İşveren sendikaları şube başkanları ya da temsilcileri ile yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, düşük ücret seviyeleri ve ağır çalışma koşulları işçiler üzerinde birikmişlik oluşturmuştur. Daha sonrasında Bosch fabrikası işçilerine imzalanan toplu iş sözleşmesinde alınan ücret farkı, aynı sektörde diğer fabrikalarda çalışan işçilerin direnişi başlatmasında ivme kazandırmıştır. Bunun yanı sıra OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında o dönemde yetkili olan sendikanın üyelerle sağlıklı iletişim kuramaması ve toplu iş sözleşmesi masalarında işçilerin talep ettikleri ücretin altında anlaşmaya varılması direniş sürecinin doğmasında ittirici bir etken olduğu görüşünü paylaşmışlardır. Direniş sürecinde işçilere karşı sert müdahalede bulunulmadığı ve çevre belediyelerinin yanı sıra işçilerin aileleri de bu süreçte yemek yardımı işçilere destek olduğu bu sayede bu süreci rahat geçirdiklerini ifade etmişlerdir. Direnişin etkilerine bakıldığında sendika temsilcileri, işçilerin bu süreçten en fazla zarar gören kesim olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında 3 nolu işçi sendikası temsilcisi, işçilerin kanuni haklarının farkına vardıklarını görüşünü paylaşmıştır.

İşçilerle Yapılan Görüşmede Elde Edilen Bulgular:

Direniş sırasında OYAK Renault fabrikasında çalışmış 11 işçi ve Tofaş fabrikalarında çalışmış olan 10 işçi ile farklı zamanda görüşme yapılmıştır. Yapılan görüşmelerin bazılarında ses kayıt ve not alınmıştır. İşçilerin yaşları, kıdemleri ve eğitim durumları aşağıda verilmektedir.

1 nolu işçi: 38 Yaşında, OYAK Renault fabrikasında 14 yıl kıdemli, Lise Mezunu

2 nolu işçi: 34 Yaşında, OYAK Renault fabrikasında 8 yıl kıdemli, Lise Mezunu

3 nolu işçi, 44 Yaşında, OYAK Renault fabrikasında 19 yıl kıdemli, Lise Mezunu

4 nolu işçi, 36 Yaşında, OYAK Renault fabrikasında 12 yıl kıdemli, Lise Mezunu

5 nolu işçi , 35 Yaşında, OYAK Renault fabrikasında 12 yıl kıdemli, Lise Mezunu

- 6 nolu işçi, 36 Yaşında, OYAK Renault fabrikasında 9 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 7 nolu işçi, 36 Yaşında, OYAK Renault fabrikasında 9 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 8 nolu işçi, 38 Yaşında, OYAK Renault fabrikasında 12 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 9 nolu işçi, 34 yaşında, OYAK Renault fabrikasında 10 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 10 nolu işçi, 36 yaşında, OYAK Renault fabrikasında 9 yıl kıdemli, Üniversite Mezunu
- 11 nolu işçi, 33 yaşında, OYAK Renault fabrikasında 10 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 12 nolu işçi, 40 yaşında, Tofaş Fabrikasında 17 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 13 nolu işçi, 35 yaşında Tofaş fabrikasında 8 yıl kıdemli, Üniversite Mezunu
- 14 nolu işçi, 33 yaşında, Tofaş fabrikasında 9 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 15 nolu işçi, 30 yaşında, Tofaş fabrikasında 8 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 16 nolu işçi, 36 yaşında, Tofaş fabrikasında 8 yıl kıdemli, Üniversite Mezunu
- 17 nolu işçi, 37 yaşında, Tofaş fabrikasında 13 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 18 nolu işçi, 31 yaşında, Tofaş fabrikasında 9 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 19 nolu işçi, 32 yaşında, Tofaş fabrikasında 9 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 20 nolu işçi, 37 yaşında, Tofaş fabrikasında 8 yıl kıdemli, Lise Mezunu
- 21 nolu işçi, 33 yaşında, Tofaş fabrikasında 10 yıl kıdemli, Lise Mezunu

İşçilerle Yapılan Görüşmede Elde Edilen Bulgular:

Fabrikanın Çalışma Koşulları:

1 nolu işçi, OYAK Renault fabrikasında imalat bölümünde çalıştığını, bant sistemine sürekli parça yetiştirmeye çalıştığını söz konusu çalışma ortamında yaşadığı fiziki sıkıntının yanında zihinsel olarak da yıprandığını belirtmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

2 nolu ve 3 nolu işçiler, 58 saniyede bir arabaya çıkarmaya uğraştıklarını, yeri geldiğinde su bile içemediklerini ifade etmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

4 nolu ve 5 nolu işçiler, fabrikanın ambar bölümünde gelen malzemelerin kaldırılması ve depolanması işlemini yaptığını ifade etmiştir. İşçi, fabrikada çalışma yerinin diğer işçilere göre ağır şartlara sahip olmadığını fakat sorumluluk ve risk gerektiren bir iş olduğunu söylemiştir. Ayrıca, çalıştığı fabrikada performansının iyi olduğunu ama sanki yetersiz gibi zorladıklarını belirtmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

6 nolu işçi, söz konusu fabrika da çalışma saatlerinin bazı bölümlerde 12 saati, bazı bölümlerde ise 12 saati aşmadığını; bazı durumlarda artı dört saat mesai yapan işçilerin olduğunu onlarında işe gelmeyen işçilerin yerine takviye yapıldığını ifade etmiştir. İşçi ayrıca çalışma koşulunun ağır olduğunu fakat bant sistemine göre daha iyi şartlara sahip olan mekanik atölyesinde operatör olarak çalıştığını ifade etmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

7, 8 ve 9 nolu işçiler, çalışma şartlarının ağır olduğunu fabrikada kaporta bölümünde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Fabrikada önündeki damacanadan su içmeye bile vakit bulamadıklarını, içtiği takdirde banttaki arabanın gittiğini ve üretimin yarım kaldığından bahsetmişlerdir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

10 nolu işçi, fabrika içerisinde minimum işçi çalıştığını, işverenin bu minimum işçiyle üretim yapıp imalatı çoğalttığını dolayısıyla mesaiye kalmak zorunda olduklarını, işler azalınca tekrar bu az sayıda işçiyle devam ettiğini ifade etmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

11 nolu işçi, fabrikada çalışma sisteminin üç vardiya halinde sürdüğünü, işyerine varabilmek için evden bir saat önce çıktığını ve iş bitince bir saat sonra evde olduğunu yani günlük 10 saatin aslında fabrikada geçtiğini açıklamıştır. Ayrıca çalışma sisteminin oldukça zorladığını kayan bant bölümünde olduğunu sürekli aynı işi yapması bir süre sonra robotlaştırdığını ifade etmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

12 nolu işçi, aşırı hızlı üretim akışından kaynaklı yoğun bir iş temposunda olduklarından bahsetmektedir. Bant sisteminde çalışırken üretim akışı hızlı olduğu için arkadaki su sebilinden su içemediğini ve yoğun bir üretim temposunda işi bitirmeye çalıştıklarından bahsetmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

13 nolu işçi, montaj bölümünde bant sisteminde çalıştığını, “ *benim arabaya monte edeceğim bir parçaya benden sonraki çalışan farklı bir malzeme ekleyecek. Eğer ben*

eklemezsem o da ekleyemez. Yani işler birbiriyle bağlantılı ve bu durumda arabanın eksikliği de büyümüş oluyor. Bu yüzden işini iyi yapmak için yoğun tempoya ayak uydurmak zorundasınız. Fabrikada bunun için görevlendirilmiş üretim mühendisleri ve zamanlayıcılar var. Sizin hiçbir zamanınızın boşa gitmeyecek şekilde hesaplamasını yapıyorlar. Bu hesaplamalar da çok adil oluyor.” şeklinde çalışma temposunun yoğunluğundan bahsetmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

14 nolu işçi, işverenin işi zaman geçtikçe zorlaştırdığını ve fabrikada çalışan sayısının az buna karşın parça sayısının fazla olduğunu ifade etmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

15 nolu işçi, fabrikanın montaj hattı bölümünde çalıştıklarını su içmeye bile gidemediklerini görüşmede belirtmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

16 ve 20 nolu işçi, yoğun bir çalışma temposu içinde olduklarını, temel ihtiyaçlarını dahi karşılayamadıklarını ve işin başından ayrıldıklarında amirlerinin savunma istediklerini belirtmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

17 nolu işçi, diğer işçiler gibi yoğun tempoda çalıştıklarından bahsetmiştir. Söz konusu yoğunluktan ötürü bazen fabrika içinde giydikleri çelik ayakkabıları dahi çıkaramadan eve gittiklerini ayrıca sürekli aynı işi yapmanın bir süre kendilerini robotlaştırdığını ifade etmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

18 nolu işçi, ikili vardiyada 10 saat çalıştıklarını, cumartesi pazar günlerinin tatil olmasına rağmen çoğunlukla cumartesi günleri mesaiye kaldıklarını ifade etmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

19 nolu işçi, sabah gün doğmadan evden çıktıklarını, fabrikadan gün karardıktan sonra çıktıklarını bu yüzden gün yüzünü göremediklerini belirtmiştir. Fabrikada yoğun tempodan ötürü insanlarla diyaloglarının kalmadıklarını yani sosyal yaşantılarının etkilendiğinden bahsetmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

21 nolu işçi, fabrikada çalışma düzeninin 7,5 saat olduğunu mesailerle 15 saati bulduğunu ifade etmiştir. Çoğunlukla rapor alırken amirlerinin sorun çıkardığını belirtmiştir (Kişisel Görüşme, Temmuz 2017).

İşçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, fabrika içinde var olan bant sisteminde üretim akışının hızlı olması, işçilerin üretim sona ermeden bandı terk edememesi nedeniyle temel ihtiyaçlarını karşılamakta zorlanması işçilerin taleplerinden birini oluşturmaktadır. İşçi sendikalarına göre, işyerinde çalışma temposunun yoğunluğu işçilerin sosyal hayata dahil olmalarına engel olmaktadır. Bu süreç işçileri yıpratmakta ve bedensel zihinsel yorgunluğa yol açtığını belirtmişlerdir.

Direnışı Tetikleyen Sorunlar:

1 nolu işçi, fabrikanın yan sanayisi olan Bosch fabrikasında gerçekleşen farklı ücret zammı direnişi tetikleyen bir etken olduğunu belirtmiştir.

2 nolu işçi, direnişin asıl sebebinin sendikal nedenlerden ötürü olduğunu, kıdeminin 8 yıl olduğunu ve saatlik ücretinin 7.51 kuruş olduğunu fakat işe yeni giren işçinin kendisinden 18 kuruş daha az farkla işe başladığını dolayısıyla kıdeminin yok sayıldığını açıklamıştır. Ayrıca Bosch fabrikasında yapılan TİS'in direnişin patlak vermesinde önemli bir etken olduğunu ifade etmiştir.

3 nolu ve 4 nolu işçiler, aslında işverene karşı herhangi bir tepkilerinin olmadığını, yıllardan beri yapılan toplu sözleşmelerden zam alamayışları fakat Bosch fabrikasında yaşanan zam artışının işçilerdeki birikmişliğinin dışı vurumu olduğunu açıklamışlardır.

5 nolu işçi, fabrikadaki ortam koşullarının kendisini etkilediğini, yönetimden maddi-manevi ve fiziki bir iyileştirme beklediklerini fakat geri dönüş yapılmadığını sonrasında Bosch fabrikası çalışanlarına yapılan zamlarla birlikte direnişin patlak verdiğini açıklamıştır.

6 nolu işçi, Türkiye’de metal sektöründe çalışan işçilerin maaşlarının çok düşük olduğu ve her geçen gün çalışma şartlarının daha da ağırlaştığından bahsetmiştir. Bu durumun alım gücü düşük olan işçilerde bir birikmişlik oluşturduğunu açıklamıştır. Ayrıca 2015 yılında Bosch fabrikasında imzalanan TİS’le birlikte işçilerin daha fazla ücret zammı aldıkları zaten iki yıldan üç yıla çıkan toplu iş sözleşmesine karşı kızgınlıkları oldukları sonrasında Bosch fabrikasına yapılan sözleşme ile tepkilerin ortaya çıktığını ifade etmiştir.

7 ve 8 nolu işçiler, OYAK Renault fabrikasına 2007 girişli olduğunu, Bosch fabrikası işçilerine yapılan sözleşme ile Bosch fabrikasında 2007 girişli olan işçinin kendisinden 600 tl fark attığını belirtmiştir. Ayrıca Bosch fabrikasının kendi çalıştıkları fabrikanın yan sanayisi durumunda olduğunu ve çalışma ortamlarının daha iyi şartlara sahip olduğunu açıklamıştır.

9, 10 ve 11 nolu işçiler, sendikal problemlerden ötürü bu direnişin başladığını, o dönemde yetkili bulunan sendikanın işçilerin taleplerine cevap vermemesi nedeniyle direniş sürecinin ivme kazandığını açıklamışlardır.

12 nolu işçi, Bosch sözleşmesinin etkili olduğunu, kendilerinin 2014 sözleşmesinde %14 istediklerini fakat %7 imzalandığını bununla birlikte Bosch fabrikasında sonradan imzalanan TİS ile Bosch çalışanlarının yüksek oranda zam alması tepkilerin başladığını belirtmiştir.

13 ve 19 nolu işçiler, genel rahatsızlıkların olduğunu bahsetmiştir. Bunlar, işçi maaşlarının düşük olması nedeniyle çalışanların borç içinde olduğunu, temsilci delege seçimi problemlerinin, işçilerin içinde bir birikmişlik oluşturduğunu ardından Bosch sözleşmesinin imzalanmasıyla direniş hareketinin ivme kazandığını belirtmiştir.

14 ve 15 nolu işçiler, Bosch fabrikası çalışanlarına TİS ile yapılan zam sonucunda kendilerinin de ücret iyileştirmesi istediklerini fakat olumlu yanıt alamadıkları için bu sürece gittiklerini ifade etmiştir.

16, 17 ve 20 nolu işçiler, o dönem yetkili olan mevcut sendikayı eleştiren işçilerin sesi yüksek çıkınca onları destekleyen insanların da çıktığını bu durumun süreci başlattığını ifade etmişlerdir.

18 ve 19 nolu işçiler, Bosch fabrikasında işçilere yapılan toplu iş sözleşmesinin ardından kendilerinin de ücret iyileştirmesi talebiyle o dönemde yetkili olan sendikaya gittiklerini fakat geri dönüş yapılmadığını açıklamışlardır.

21 nolu işçi, mevcut sendikanın yanlış politikalarından kaynaklandığını ileri sürmüştür.

İşçilerle yapılan görüşmeler neticesinde, direnişin ortaya çıkmasında Bosch fabrikasında yapılan zammın etkili oldu görüşü baskındır. İşçilerin görüşlerine göre, Bosch fabrikasında çalışan işçiler aynı sektörde çalışan diğer fabrikalara göre daha rahat

koşullara sahiptir. Ayrıca Bosch fabrikası, Tofaş ve OYAK Renault fabrikasının yan sanayisi konumunda olduğunu ifade etmişlerdir. İşçiler toplu iş sözleşmesi ile alınan zam farkını haksız olduğu kanısındadır.

Üretim Durma Nedeni ve İşçilerin Temel Talepleri:

1 nolu işçi, fabrikada üretimin 13 Mayıs'ta durduğunu, temel taleplerinin sendika seçme özgürlüğünün tanınması, daha rahat çalışma koşulları ve saat ücretlerinde iyileştirme istediklerini açıklamıştır.

2 nolu işçi, 5 Mayıs'ta direnişin başladığını fakat direnişten önce tepkilerin ve protestoların başladığını açıklamıştır. İşçiler işverenden, başta ücret iyileştirmesi olmak üzere çalışma şartlarının düzene koyulması ve hiçbir işçinin işten çıkarılmayacağını taleplerinden bulunduklarını ancak işverenin bunların bir kısmını kabul ettiğini ifade etmiştir.

3 nolu işçi, 5 Mayıs'taki direnişten önce OYAK Renault fabrikasında işçi çıkarımı olduğunu bunun üzerine gerekli tepkiyi gösterdikleri ve işten atılan işçilerin işe geri alındığını bu durumun kendilerinde güven duygusu oluşturduklarını ve direnişe geçtiklerini açıklamıştır. Taleplerinin Bosch fabrikası işçilerine yapılan zamlar aynı seviyeye getirilmesi ve hiçbir işçinin işten çıkarılmaması yönünde olduğunu ifade etmiştir.

4 nolu işçi, direnişe hak aramak için yola çıktıklarını, fakat daha sonrasında direnişin farklı boyutlara ulaştığını ve amacından saptığını belirtmiştir.

5 nolu işçi, fabrikada Mayıs ayı öncesinde hareketlenmeler yaşandığını fakat işverenin bu duruma aldırış etmediğini, Bosch sözleşmesiyle Mayıs ayında direnişe geçtiklerini açıklamıştır. Ayrıca söz konusu işçi diğer işçilerle gibi taleplerinin ücret zammı ve sendikal özgürlük yönünde olduğunu vurgulamıştır.

6 ve 7 nolu işçiler aslında Bosch sözleşmesine karşı tepkilerini sendika ve işveren ile görüşmeye çalıştıklarını fakat herhangi olumlu bir cevap gelmediğini, bu durum karşısında fabrika içerisinde yürüyüşler yaparak ve slogan atarak tepkilerini belirttiklerini daha sonrasında direnişe geçtiklerini açıklamışlardır.

8 ve 9, 10 ve 11 nolu işçiler, 13 Mayıs'ta üretimi durduklarını ve taleplerinin ücret iyileştirmelerinin yapılması, sendika temsilci seçiminin yapabilmeleri ve haksız yere işçi çıkarma olmaması yönünde olduklarını şeklinde ifade etmişlerdir.

12 ve 21 nolu işçiler, Mayıs'ın 15'inde üretim durduğunu ve taleplerinin sendika seçme özgürlüğünün tanınmasını, ücretlerinin Bosch fabrikası çalışanlarıyla aynı seviyeye gelmesini ve sendika temsilcilerini kendilerinin seçmek istediklerini ifade etmiştir.

13 nolu işçi, 15-22 Mayıs arasında üretimi durduklarını ve taleplerinin sendika ve delege seçimlerinin özgürce kendilerinin yapmak istediklerini açıklamıştır.

14 nolu işçi, 15 Mayıs günü, fabrika içerisindeki bir çalışana telefon geldiğini kendilerinden önce çıkan vardiyanın gitmediğini ve herkese haber verildiğini böylece üretimin durduğunu ifade etmiştir. Temel taleplerinin ise, Bosch fabrikasında işçilere yapılan zammın kendilerini de verilmesi gerektiğini açıklamıştır.

15 nolu işçi, üretimin durma sürecinin doğal geliştiğini, Tofaş fabrikasında önce OYAK Renault fabrikasında üretim durduğu haberi gelmesi direniş sürecini tetiklediğini belirtmiştir. Ayrıca temel taleplerinin Bosch fabrikasında işçilere yapılan zamların kendilerine de verilmesi gerektiğini görüşmede açıklamıştır.

16, 17 ve 20 nolu işçiler, direniş sürecini başlatmadan önce fabrikada istişare yaptıklarını söz konusu işçi aslında katılmama kararında olduğunu fakat çoğunluk direnişe katılmak isteyince bu duruma müdahil olduğunu belirtmiştir. Bu sürecin aslında Bosch fabrikasında yapılan TİS ile alakalı olduğunu, o dönemde yetkili olan sendikadan bu durumu telafi etmelerini istedikleri fakat cevap alamadıklarını belirtmişlerdir.

18 ve 19 nolu işçiler, Bosch fabrikasında yapılan sözleşmenin telafi edilmesini ve bunun için ek sözleşme talebinde bulunduklarını fakat gerekli cevabı alamadıkları için direnişe geçtiklerini ifade etmiştir.

İşçilerle yapılan görüşmelere göre üretim ilk olarak OYAK Renault fabrikasında durmuştur. Ardından Tofaş fabrikasında üretim durduğunu ve dalga halinde diğer fabrikalara yayıldığını belirtmişlerdir. İşçilere göre, üretim durmadan önce o dönem yetkili sendika ve işverenle görüşmeye çalışılmıştır. Yani bu durumu telafi edici yollara

başvurulmuştur. Fakat sendika ve işverenden olumlu bir dönüş yapılmaması işçileri yasa dışı eyleme itmiştir.

Örgütlenme Süreci:

1 nolu işçi, Bosch fabrikası çalışanlarına farklı bir zam yapıldıktan sonra fabrikada ayaklanmalar başladığını ve sözcülerin UET²'lerde temsilci çıkardıklarını ve UET temsilcilerinin de kendi bölümlerindeki çalışma arkadaşlarını örgütlediğini ifade etmiştir.

2 nolu işçi, sosyal medyanın örgütlenme sürecinde çok önemli bir katkısının olduğunu, aralarında 30'ar kişilik UET'lerde temsilci seçtiklerini ifade etmiştir.

3 nolu işçi, her UET temsilcisinin Whatsapp grubu olduğunu ve bu sayede iletişim kurduklarını belirtmiştir.

4 nolu işçi, örgütlenme sürecinin doğal bir şekilde geliştiğini, her çalışma postasında temsilci seçildiğini belirtmiştir. Ayrıca Whatsapp gruplarının olduğu ve OYAK Renault fabrikası adına facebook hesabı açıldığını bu hesap üzerinden de iletişim halinde olduklarını ifade etmiştir.

5 nolu işçi, sosyal medyanın örgütlenme sürecinde önemli bir araç olduğunu, tüm fabrikaların Metal İşçileri Birliği (MİB) adlı facebook sayfası üzerinden haberleştiklerini belirtmiştir. Ayrıca UET olarak gruplar halinde Whatsapp grupları kurdukları büyük oranda bu ağ üzerinde haberleştiklerini ifade etmiştir.

6 nolu işçi, Bosch sözleşmesiyle işçilerin tepkili olduklarını bu yüzden örgütlenme sürecinin zor olmadığını kendiliğinden geliştiğini açıklamıştır. Söz konusu işçi örgütlenme sürecini “ *fabrika içerisinde. Montaj, pres, kaporta, mekanik, boyahane, lojistik gibi 8 tane ayrı ayrı departman var. Biz her departmanda kendi temsilcilerimizi seçme kararı aldık. Çünkü fabrika içerisinde bir örgütlenme sürecinin sağlıklı işlemesi lazımdı. Bu sayede bilgi kirliliği önlenerek ve bir karar alma mercisi oluşturulacaktı. Her çalıştığımız departmanda, departman ve vardiyasına ait bir tane temsilci seçtik. Onun haricinde her bölüme ve her UET'ye her ekibe ayrı ayrı temsilci seçtik.* ” şeklinde örgütlenme sürecini açıklamıştır. Söz konusu işçi ayrıca örgütlenmeyi, Whatsapp

² OYAK Renault fabrikalarında yer alan sayıları en az 7 en fazla 30 kişiden oluşan çalışma postası

gurubu üzerinden de sağladıklarını ve yaklaşık 6000 takipçisi olan Renault Metal İş adlı facebook sayfası üzerinden de haberleşmeyi sağladıklarını ifade etmiştir.

7 nolu işçi, direniş sürecinde sosyal medyayı etkin kullandıklarını ifade etmiştir. Ayrıca her UET sözcüsünün kendilerine ait Whatsapp grubu olduğunu grup üzerinden iletişimi sürdürdüklerini açıklamıştır.

8 nolu işçi, Renault Metal-İş facebook sayfasını ve Whatsapp gruplarını yoğun bir şekilde kullandıklarını belirtmiştir.

9 10 ve 11 nolu işçiler, OYAK Renault fabrikasında haberlerinin hızlı bir şekilde yayıldığını ve haberleşme sistemlerinin olduğunu belirtmiştir. Ayrıca işçi, devamlı beraber olduklarını ve MİB ve Whatsapp kanalları üzerinden haberleştiklerini ifade etmişlerdir.

12 nolu işçi, bu süreçte örgütlenme içinde olmadığını, bantta çalışan işçilerin kendi aralarında örgütlenme faaliyetlerine girdiğini belirtmiştir.

13, 18 ve 19 nolu işçiler, MİB sayfası üzerinden örgütlenme faaliyetlerinin başladığını, MİB sayfasını takip ederken OYAK Renault fabrikasında üretim durduğu haberini görünce işçiler arasında örgütlenme sürecinin hızlandığını belirtmiştir.

14 nolu işçi, Whatsapp ve facebook sayfaları üzerinden iletişim halinde olduklarını ifade etmiştir.

15 nolu işçiler, doğaçlama geliştiğini, Diren Tofaş adlı facebook sayfası üzerinden örgütlendiklerini belirtmiştir.

16, 17 ve 20 nolu işçiler, tamamen spontane geliştiğini, aralarında bir işçinin sesini çıkardığını ve diğer işçileri de peşinden sürüklediğini ayrıca fabrikada çalışma postaları olan Türk Temel Üretim Takımları bulunduğunu bu takımların altında 7-25 kişiden oluşan Yalın Takım olduğunu ve söz konusu çalışma postalarında bir kişinin sesi çıktığında kendi çalışma postasındaki işçileri de peşinden sürüklediği belirtmiş. Bu durumun işçilerin dayanışmasını ve örgütlenme sürecinde etkili olduğunu açıklamıştır.

21 nolu işçi, Diren Tofaş adlı sayfada örgütlendiklerini ifade etmiştir.

İşçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, örgütlenme süreçlerinde sosyal medya önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İşçiler fabrika içerisinde yer alan çalışma postalarında kendi temsilcilerini seçmişlerdir. Bu temsilciler Whatsapp grupları kurarak birbirleriyle iletişim halinde olmuşlardır. Bu durum işçilerin dayanışma halinde olmalarına etkili bir güç olmuştur. Ayrıca OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında çalışan işçilerin facebook sayfaları kullanması ve direnişi sürecini bu sayfa üzerinden yürütmeleri, direnişin diğer fabrikalara yayılmasında etkili olduğu kuşkusuzdur.

Direniş Sürecinde Yönetimin Tutumu:

1 nolu işçi, işverenin işçiye karşı sert bir tutum içerisinde olduğunu işverenin zaman zaman talepleri kabul edip sonra geri çektiğini bu durumun işçiler üzerinde direnişi kırıncı bir etkiye bulunduğunu ifade etmiştir.

2 nolu işçi, direnişin ilk üç gününde işverenin işçiye karşı ılımlı davrandığını hatta kumanya dağıttığını ve su sebilleri koyduğunu açıklamıştır.

3 nolu işçi, direniş sürecinde işverenin herhangi bir katı davranış içerisinde olmadığını sadece taleplerine karşı yumuşak bir tavır sergilemediğini belirtmiştir.

4 nolu işçi, işverenin TİP'i delemeyeceğini, taleplerinin yasal bir dayanağı bulunmadığı şeklinde açıklama yapıldığını açıklamıştır. Ayrıca MESS'in belli ödemeler yaptığını açıklamıştır.

5, 10 ve 11 nolu işçiler, ilk üç günden sonra ılımlı tavrının değiştiğini ve temel ihtiyaçlarını dahi gideremediklerini ifade etmiştir.

6 ve 7 nolu işçiler, fabrika yönetiminin direniş sürecinde işçilere iyi davrandığını, fabrika içerisinde veyahut da dışarıda olan işçilere yemek, çay ve su ihtiyaçlarını karşıladığını ifade etmiştir.

8 ve 9 nolu işçiler, işverenin ilk zamanlarda ılımlı olduğunu fakat daha sonra direniş diğer fabrikalara da yayılınca tavrının sertleştiğini ifade etmiştir.

12 nolu işçi, direniş sürecinde fabrika içerisinde olduğunu, çevredekilerin aralarına sol gruplu kişilerin sızdığını iddia edip direnişi kırmaya çalıştıklarını belirtmiştir. İşveren direniş süresince sessizliğini koruduğunu açıklamıştır.

13 nolu işçi, hükümetin direnişe çok fazla müdahalede bulunmadığını, işverenin dört gün direnişe karşı sessiz bir tutum izlediğini belirtmiştir.

14 nolu işçi, işverenin sert bir tutum içerisinde olduğunu işçilerin işe başladıkları halde iyileştirme taleplerine cevap vereceğini belirtmiştir.

15 ve 16 nolu işçi, işverenin sert bir tutum izlediğini görüşmede belirtmiştir.

17 ve 20 nolu işçi, işverenin bir gün yardım ettiğini belirtmiştir.

18 nolu işçi, işveren işçinin direneceği beklemediğini işverenin bu duruma şaşırdığını fakat sert tutumunu koruduğunu ifade etmiştir.

19 nolu işçi, işveren işçi işinin başına dönene kadar taleplerinin karşılık bulacağını belirtmiştir.

21 nolu işçi, işverenden direniş sürecinden herhangi bir destek görmediklerini belirtmiştir.

İşçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, direniş sürecinin ilk günlerinde işverende, direnişin kırılacağı düşüncesi ve işçilerin bu duruma hemen son vereceği görüşü hakim olduğu görülecektir. Nitekim işverenin direnişin ilk günlerinde müdahale etmemesi hatta işçilere karşı ılımlı tavrı bunu kanıtlar niteliktedir. Daha sonrasında direnişin diğer fabrikalara yayılması sonucunda işveren sessiz olan tavrını terk etmiştir. Bunun sonucunda işveren, işçilere direnişi bitirmeleri yönünde taleplerde bulunduğu belirtilmiştir.

Direnişin Sona Ermesi:

1 nolu işçi, yönetimin 13 gün sonunda işçilerin taleplerini yerine getireceğini açıklaması üzerine toplu işe dönme kararı verdiklerini ifade etmiştir.

2 nolu işçi, işverenin direniş sürecinde talepleri kabul edeceğini söyleyip daha sonrasında vazgeçmesi işçilerin üzerinde bıkkınlık oluşturduğunu sonrasında işverenin talepleri kısmen kabul etmesiyle direnişi sonlandırdıklarını belirtmiştir.

3 nolu işçi, işverenin bir bildiri yayınladığını yayınlanan bildiride isteklerinin kısmen kabul edildiğini ve bu yüzden direnişi bitirme kararı aldıklarını açıklamıştır.

4 nolu işçi, işverenin işten çıkarmama ve ücretlerde iyileştirme yapacağı sözü üzerine üretime devam etme kararı aldıklarını açıklamıştır.

5 nolu işçi, işveren ve sözcülerin görüşmeleri sonucunda direnişte aktif rol alan işçilerin iş akitlerinin feshedilmeyeceği, çalışma şartlarının iyileştirileceği, ücretlerin istenilen seviyeye getirileceği ve sendikal özgürlüğün kısıtlanmayacağı sözünün verildiği ve dolayısıyla direnişi bitirdiklerini ifade etmiştir.

6, 7, 8 ve 9 nolu işçiler, direnişin işçiler üzerindeki bir bıkkınlık oluşturduğu ve özellikle içerde direnişte olan işçiler için çekilmez bir hal aldığını açıklamıştır. Ayrıca yönetimin uyguladığı talepleri kabul edip geri çekme stratejisi işçiler üzerinde psikolojik başarısızlık algısı yaratması nedeniyle, işverenin 13 sonunda bir kısım talepleri kabul etmesiyle direnişi sona erdirdiklerini açıklamışlardır.

10 ve 11 nolu işçiler, 13. Gün de muallakta olan maddelerle direnişi bitirmek zorunda kaldıklarını belirtmiştir. Kısmen kabul edilen taleplere gelindiğinde ise, *“mevcut düzende bu 8 kişi temsilcilik yapacak, en kısa sürede seçim yapılacak ayrıca seçimle gelenler bu 8 kişinin görevini devralacak”* şeklinde anlaşma sağlandığını ve ücret iyileştirmesi konusunda tekrardan işçilerden süre istediğini ifade etmiştir. Ayrıca işçi, ciddi bir müdahale gelecek korkusuyla ve kıdemi yüksek olan işçiler arasında bir kırılma yaşandığı için kabul ettiklerini açıklamıştır.

12 nolu işçi, işverenin taleplerinin bir kısmını kabul ettiklerini, ilk olarak 1000 liralık para verileceğini ve bu paranın bir hafta içerisinde yatırılacağını ayrıca verilecek olan 2000 lira paranın da MESS ile görüşme sonucuna göre nasıl ödeneceği kararlaştırılacağı belirtilmiştir. İşçi bunun yanında işverenin hiçbir işçi çıkarılmayacağı sözü verdiğini görüşmede belirtmiştir.

13 nolu işçi, direnişin sekiz gün sürdüğünü, işçinin kendi fikrine göre fabrika operatörlerinin direnişe bilinçli bir şekilde sızdırılıp içerde eylemi kısırdırmaları ile kısa sürdüğünü belirtmiştir.

14 nolu işçi, Mayıs ayı sonunda işverenin işçilere 1000 lira yatırcaz sözü ile direnişi bitirdiklerini belirtmiştir.

15 nolu işçi, kendilerinin bile nasıl bittiğini anlamadıklarını, 8 gün sonunda yönetimle direniş sözcülerinin arasında toplantı olduğunu, OYAK Renault fabrikasına verilen teklifinin aynısının kendilerine de verildiğini ücretlerde iyileştirme yapılacağı sözü verildiğini belirtmiştir. Ayrıca işçi 8 gün sonunda çabuk yıprandıklarını bu sebeple direnişi bitirdiklerini ifade etmiştir.

16 ve 20 nolu işçiler, aralarında istişare yaparak direnişi bitirme kararı aldıklarını açıklamışlardır.

17 nolu işçi, bildiri hazırlandığını, ayrıca aralarında kıdemi yüksek olan işçilerin kıdemlerinin yanma korkusuyla direnişi kısa sürede kırma eğilimine girdiklerini ve bu sebeple direnişi bitirme de etkili olduğunu açıklamıştır.

18 ve 19 nolu işçiler, Tofaş fabrikasında giriş çıkış kapılarının çok olması nedeniyle direnişteyken bazı işçilerin fabrikayı terk ettikleri ve sayılarının azaldığını bu durumun da direnişin kısa sürede kırılmasına etki ettiğini belirtmiştir.

İşçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, direniş sürecinde işverenin işçilerin taleplerini kabul edeceğini belirtip ardından geri çekmesi işçiler üzerinde direnişin başarısız olacağı algısını yaratmıştır. İşçilere göre kıdemi yüksek olan işçiler, iş akdinin feshedilme korkusu taşımaları direnişi kıran önemli sebeplerden biridir.

Direniş Başarısı:

1 2 ve 3 nolu işçi, başarılı olduklarını ve az da olsa asgari ücretin yükselmesinde ve diğer fabrikalardaki saat ücretlerinin artmasında etkili olduklarını düşünmektedirler.

4 ve 5 nolu işçiler, muhakkak başarılı olduklarını ve işçilerin bu sayede bilinçlendiklerini ifade etmişlerdir.

6 nolu işçi, söz konusu direnişin başarıya ulaştığını ve iş akdinin feshedilmesinde başarısızlık arasında bir ilişki görülmemesi gerektiğini ifade etmiştir. İşçi, otomotiv sektörünün lokomotif durumunda olan OYAK Renault fabrikasında 13 gün üretimi durdurmanın ve direnişte aktif rol oynadığınızda bazı şeyleri göze almak zorunda olduğunu ifade etti.

7 nolu işçi, “direnış başarılı olsaydı hala çalışıyor olurduk ve talepler gerçekleşirdi” diyerek diğer işçilerin aksine başarılı olmadıklarını belirtmiştir.

8 nolu işçi, işçinin bilinçlendiğini belirterek işçinin örgütlendiği zaman her şey yapabileceğini düşündüğünü açıklamıştır.

9, 10 ve 11 nolu işçi, maddi anlamda bir başarı sağlanmadığını ama birlik ve beraberlik yaşandığı için kısmen başarılı bulunduğunu açıklamıştır.

12 nolu işçi, başarılı olup olmadığını Eylül 2017 yılında TİS sözleşmesinde belli olacağını ifade etmiştir.

13 nolu işçi, bir tuğla da kendilerinin koyduğunu yani bundan sonra yapılacak her hareketin işçiyi ileriye götüreceğini belirtmiştir.

14 nolu işçi, başarılı olmadığını beklediği kazanımların elde edilmediğini ifade etmiştir.

15 nolu işçi, direniş iki gün daha sürseydi o zaman başarılı olabileceğini ifade etmiştir.

16 ve 17 nolu işçiler maddi anlamda bir kazanım göremedikleri fakat direniş sürecindeki dayanışmanın başarılı olduğunu belirtmişlerdir.

18 ve 19 nolu işçiler, herkesin kendi adına başarılı olduğunu ve bu durumun kişiden kişiye değişeceğini belirtmişlerdir.

20 nolu işçi, başarılı olduğunu direnişten sonra maddi yardımdan çok fazla yararlanamadığını fakat direniş sonrasında verilen maddi yardımın bir nebze olsa rahatlattığını açıklamıştır.

21 nolu işçi, direnişin başarılı olduğunu işçinin cebine ufak da olsa bir para girdiğini belirtmiştir.

İşçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde direniş başarılıdır. İşçilere göre, vaad edilen sözlerin bir kısmı gerçekleşmiştir. Maddi anlamda gelirlerin bir kısmına kavuşulmuştur. Buna rağmen sahip oldukları hakların bilincine vardıklarını ve aralarında dayanışmanın arttığını vurgulamışlardır.

Direnış Sırasında ve Sonrasında İşçi Çıkarımı:

1 nolu işçi, direniş sırasında olmadığını fakat direniş öncesinde işten çıkarılan arkadaşlarının olduğunu, bunun üzerine tepki göstererek çıkarılan arkadaşlarının işe geri alındığını açıklamıştır. Direniş sonrasında 2016 yılının Mart ayında direniş sürecinde aktif rol alan kişilerinin çıkarılmaya başlandığını kendisinin de slogan atmak nedeniyle iş akdinin feshedildiğini ifade etmiştir.

2, 3 ve 4 nolu işçiler, direnişten sonraki süreçte yani bir yıl olmasına yakın bir zamanda direniş sürecinde rol alan kişilerin işten çıkarıldıklarını ve hatta işverenin bölüm bölüm halinde işçilerin iş akitlerini feshettiğini belirtmişlerdir.

5 nolu işçi, direnişten sonra şubat ayı gibi birkaç işçinin kartının okunmadığını ve daha sonra toplanıp tepki verince tekrar işe geri alındıklarını açıklamıştır. İşçi daha sonra işverenin ilk on kişinin iş akdini çeşitli nedenlerden dolayı feshettiğini ve fabrika işçilerinin tekrar bu duruma tepki verince müdahale edildiğini ve sonraki süreçte toplamda 86 kişinin işten çıkarıldığını yapılan görüşmede açıklamıştır.

6, 7 ve 8 nolu işçiler, direnişte göz önünde oldukları için işten çıkarıldıklarını ifade etmişlerdir.

9 nolu işçi, fabrika içerisinde yemekhanede eylem yaptığı gerekçesiyle iş akdinin feshedildiğini ifade etmiştir.

10 nolu işçi, 29 Şubatta 8 işçinin işten çıkarıldığını, daha sonraki süreçte işçilerin bölüm bölüm atıldığını bu sayede birlik olamadığını belirtmiştir. İşçi ayrıca sonraki süreçte 110 kişinin iş akdinin feshedildiğini daha sonra işe iade davası açarak birçoğunun yerel mahkemede bir yıldan az olmamak kaydıyla sendikal tazminatı, kıdem ve ihbarı ödenmesine ayrıca işsizlikte geçen 4 aylık sürenin ödenmesine ve işçinin işe iadesine hak kazandığını ifade etmiştir.

11 nolu işçi, direniş sonrasında işverenin tazminatını da vererek işten çıkardığını ifade etmiştir.

12 nolu işçi, direniş sonrasında işçi çıkarımı olduğunu ve Ağustos ayında yemekhanede eylem yapıldığı gerekçesiyle 82 kişinin iş akdine son verildiğini açıklamıştır.

13 nolu işçi, kendisinin fabrikada yaptığı bir konuşmadan ötürü iş akdine son verildiğini açıklamıştır.

14 nolu işçi, direnişten sonraki yakın zamanda iki kişinin işten çıkarıldığını bu duruma ses çıkarmak için örgütlenmek istediklerini fakat çoğunluğu sağlayamadıkları görüşmede belirtmiştir. Ayrıca işçi yıllık izinden önce 82 işçinin işten çıkarıldığını ifade etmiştir.

15 nolu işçi, direnişten sonra kazanımlarını artırmak için işverenden işçi liderlerinin temsilci olmasını istediklerini fakat işverenin iki kişiyi işten çıkardığını ayrıca ikinci dalgada 80 kişinin işten çıkarıldığını belirtmiştir.

16 ve 17 nolu işçiler, direniş sonrasında direnişte aktif rol aldığını için işten çıkarıldığını ifade etmişlerdir.

20 nolu işçi, direnişten sonra bant sisteminden uzaklaştırdıklarını, iş yoğunluğun daha az olduğu bölüme yolladıklarını ve işverenin izin vermesinden sonra iş akdini feshettiğini belirtmiştir.

21 nolu işçi direniş sırasında işten çıkarılan işçi olmadığını fakat direnişten sonra çeşitli gerekçelerle işçilerin işten çıkarıldığını görüşmede belirtmiştir.

İşçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, direniş sırasında aktif olarak rol alan işçilerin iş akitlerinin feshedildiği ve aynı sektörde iş bulamadıkları görüşü hakimdir. İşçilerin bu duruma tepki olarak tekrar dayanışma örneği gösterememeleri ise işverenin işçileri bölüm bölüm çıkarması ve bu sayede örgütlenmelerinin önünü kesmesi etkili olmuştur.

Direnişin Kazanımları

1 ve 2 nolu işçiler, maddi olarak bir kazanımlarının olmadığını fakat manevi açıdan bakıldığında arkadaşlarının arasında dayanışma arttığını belirtmiştir. İşçi ayrıca direnişin olumsuz bir yönünün olduğunu sendikal davadan ötürü işten çıkarıldıktan sonra tekrar aynı sektörde iş bulamadığını ifade etmişlerdir.

3 nolu işçi, direnişin maddi kazanım yönünün bir tarafa bırakılması gerektiğini, tekrar aynı sektörde iş bulamadığı için zor bir süreç geçirdiğini ayrıca direnişte yan yana olduğu arkadaşlarının dava sürecinde şahitlik yapmadıklarını ve tanınamazlıktan geldiğini ifade etmiştir.

4 nolu işçi, eğitimli ve donanımlı olduğunu fakat sendikal davadan ötürü işten çıkarıldığı için aynı sektörde iş bulamadığını ifade etmiştir.

5 nolu işçi, direnişten sonra çeşitli para ve banka promosyonu aldıklarını, belli iyileştirmeler ve kazanç sözünün verildiğini bu sözün işçiler üzerinde umut oluşturduğunu fakat değişen hiçbir şey olmadığını belirtmiştir. Ayrıca, işten çıkarıldığı için çok da üzülmeyişini çünkü o çalışma ortamının çok yıprattığından bahsetmiştir.

6 nolu işçi, işinden olmuş olsa da şu an fabrikada çalışan işçilerin direniş sonunda iyi 9000 tlye yakın ücretler aldığını, ayrıca MESS'in bunun dışında tüm fabrikada çalışanlara 3500 tlye yakın ödeme yaptığını belirtmiştir. Söz konusu işçi direnişteki işçilerin örgütlenmenin nasıl olduğunu, haklarının neler olduğunu , hak nasıl aranır sorusuna cevabı bu direniş sayesinde öğrendiklerini asıl kazanımın bu olduğunu belirtmiştir.

7 nolu işçi, iş akdinin feshedilmesine üzülmeyişini fakat aynı sektörde iş bulamadığını farklı bir sektörde çalıştığını belirtmiştir.

8 nolu işçi, maddi bir kazanım çok da olmadığını MESS banka promosyonu, prim vb.. 9000 tl ye yakın ödeme yaptığını ifade etmiştir.

9, 10 ve 11 nolu işçiler, MESS'in ödemeleri dışından maddi bir kazancın olmadığını manevi olarak da bu direnişi sürecinde olduğu için içinin rahat olduğunu ve farklı bir sektörde işe yöneldiğini görüşmede açıklamışlardır.

12 nolu işçi, direnişten sonra direnişte aktif rol alan işçilerin zorlu işlere verildiğini, daha sonra performans yetersizliği nedeniyle işten çıkarıldığını, söz verilen vaatlerin yerine getirilmediğini ve söz konusu işçinin manevi olarak bu süreçte yıprandığını görüşmede ifade etmiştir.

13 nolu işçi, direniş sonunda yaklaşık işverenle işçinin 8 bin liraya anlaştığını daha sonra söz konusu paranın taksitlere bölündüğünü ve bu paranın verginin en yüksek olduğu dönemde 5 bin tlye düştüğünü açıklamıştır.

14 nolu işçi, 1000'er liranın dışında herhangi bir maddi kazanımın olmadığını ifade etmiştir.

15 nolu işçi, saat ücrete artış yansımadığını, maddi anlamda ilk olarak 1000 tl ikinci etapta 600- 700 liralık dilimler halinde 3500 tl para aldıklarını ayrıca hediye adı altında bazen cumhuriyet altını aldıklarını ifade etmiştir.

16, 17 ve 20 nolu işçiler, saat ücretine yansıyan bir para olsaydı onu maddi bir kazanım sayabileceğini onun dışında tek kazanımının güzel arkadaşlıklar edinmek olduğunu belirtmişlerdir.

18 ve 19 nolu işçiler, MESS'in verdiği paralar maddi bir kazanım olarak gördüğünü açıklamışlardır.

21 nolu işçi, direnişin boşuna olmadığını işçinin aslında ufak da olsa cebine para girdiğini söz konusu direnişin işçilerin beklentilerini yükselttiğini ve bundan sonraki süreçte sendikaların ve işverenin işçiye karşı daha ılımlı olacağını belirtmiştir.

İşçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, direniş kazanımları konusunda aralarında görüş ayrılıkları olduğu görülmektedir. İşçilere göre, direniş sonrasında maddi anlamda olan taleplerinin bir kısmına ulaşabildiklerini ve bunu kazanım olarak görmediklerini belirtmişlerdir. Fakat sonraki süreçte işverenin ve sendikaların işçilerin talepleri konusunda daha makul olacağı görüşü baskındır.

Direniş Sırasında ve Sonrasında Destek:

1 nolu işçi, direniş sırasında çevre belediyelerden destek aldığını, daha sonra işten çıkarıldığında BMİS'ten dava sürecinde yardım aldıklarını belirtmişlerdir.

2 nolu işçi, direniş sırasında çevre belediyelerden destek yemek desteği geldiğini fakat sonra bu desteğin kesildiğini aileden manevi olarak destek aldığını ifade etmiştir.

3, 4 ve 5 nolu işçiler, diğer işçilerin beyan ettiği gibi direniş sırasında belediyelerden yemek yardımı olduğunu daha sonra desteğin kesildiğini aralarında para toplayıp idare ettiklerini açıklamıştır. Ayrıca siyasi ve sol gruplu örgütlü yardım etmeye çalıştığını fakat yardım almadıklarını ifade etmişlerdir.

6 7 8 9, 10 ve 11 nolu işçiler de aynı şekilde direniş sırasında işverenin bir süre yemek yardımı yaptığını ve çevre belediyelerden bir süre yardım aldıklarını görüşmede belirtmişlerdir.

12 ve 15 nolu işçiler, direniş sırasında hiç kimseden destek almadıklarını sadece ailelerin yemek getirdiğini ve belediyelerin birkaç gün yemek yardımı yaptığını açıklamışlardır.

13, 18 ve 19 nolu işçiler, STK'lerden yardım aldıklarını ayrıca basının da haberlerde yer vererek işten çıkarılmaları haber yaptığını bir anlamda destek olduklarını belirtmiştir.

14 nolu işçi, direniş sürecinde ufak tefek grupların yardıma geldiğini fakat bunu göremediğini çünkü direniş sırasında içerde olduğunu ifade etmiştir.

16 nolu işçiler, direniş sırasında dışarda olduğu için destek görmediğini aksine arkadaşlarını desteklediklerini ve direnişteyken işçilere yemek alırken esnafın fazladan yemek koyduğunu yani bir anlamda yardım ettiklerini açıklamıştır. Çevre belediyelerin birkaç gün yemek yardımı yaptığını ifade etmiştir.

17 ve 20 nolu işçiler, belediyelerin birkaç gün yardım ettiğini sonra da yardımın kesildiğini ifade etmişlerdir.

21 nolu işçi, sadece ailelerin bu süreçte yardım ettiğini belirtmiştir.

İşçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, direniş sırasında çevre belediyelerden, STK'lerden ve esnaftan alınan yardımlar işçilerin direniş sürecini daha rahat geçirmelerini sağlamıştır. Ayrıca, bazı sol görüşlü grupların işçilere yardım etmeye çalışması fakat işçilerin buna izin vermemesi direnişi farklı bir boyuta taşınmasını engellediği yorumu yapılabilir.

Sendikal Seçim:

1 nolu işçi, aralarında istişare yaparak BMİS'e geçtiklerini belirtmiştir.

2 ve 10 nolu işçiler, ideolojisi yakın olduğu için BMİS'e geçtiğini ifade etmişlerdir.

3, 4 ve 5 ve 9 nolu işçiler, ideolojik yakınlıktan ziyade BMİS'in hak ve taleplerine cevap vereceğini düşündüğü için geçiş yaptığı belirtmişlerdir.

6 ve 11 nolu işçiler, BMİS'e geçişte ideolojik yakınlığının alakası olmadığını aksine sağ görüşünün daha ağır bastığını BMİS'in tüzüğünü okuduklarını ve değerlendirmeler sonucunda söz konusu sendikayı seçtiklerini ifade etmişlerdir.

7 nolu işçi, taleplerini BMİS'e ilettiklerini ve BMİS'in örgütlü oldukları fabrikaları gösterip işçilerin hak ve taleplerine sahip çıktıklarını belirttiklerini ve bu durum da işçilere makul geldiği için söz konusu sendikaya geçiş yaptıklarını görüşmede belirtmiştir.

8 nolu işçi, kendilerine daha yakın bir sendika olduğu için BMİS'e geçtiklerini ifade etmiştir.

12 nolu işçi, kendilerine en yakın Çelik-İş sendikasını gördüklerini, taleplerinin karşılayacaklarını düşündükleri ve genel çoğunlukta Çelik-İş sendikasını istedikleri için seçtiklerini belirtmiştir.

13 nolu işçi, kişisel olarak Çelik-İş sendikasına yakın olduğunu, BMİS'e ideolojik olarak uzak kaldığını açıklamıştır.

14 nolu işçi, sendikalar hakkında herhangi bir fikrinin olmadığını çoğunluğun kararına uyduğunu açıklamıştır.

15, 18 ve 19 nolu işçiler, önünde üç seçenekleri olduğunu, o dönemde mevcut sendikayı zaten istemediklerini, BMİS kendilerine ideolojik olarak uzak kaldığını, yeni bir sendika kurmanın da maddi anlamda çevirecek bir güç olmadığı için Çelik-İş sendikasına yöneldiklerini ifade etmişlerdir.

16, 17 ve 20 nolu işçiler, Çelik İş sendikasının kendi taleplerine daha uygun olduğunu ve diğer sendikalar hakkında bilgilerinin olmadığı için söz konusu sendikaya yöneldiklerini ifade etmişlerdir.

21 nolu işçi diğer sendikalar görüş olarak uzaktı. O dönemde TOMİS kuruldu fakat finansal bir gücünün olmadığını, Çelik-iş sendikasının kendisine daha yakın geldiği için adı geçen sendikaya geçtiğini ifade etmiştir.

İşçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, sendikal seçimde çoğunluğun görüşü baskındır. İşçilere göre, bazı fabrikalarda sendikaya yönelim ideolojik yakınlıktan ziyade işçilerin kendi hak ve taleplerine sahip çıkacağı düşünülen sendikaya karşı olmuştur.

Metal Direnişi Tanımlama:

1 nolu işçi, ses getiren geniş kapsamlı bir hareket olduğunu, direniş sırasında yasa dışı hiçbir harekete girişmediklerini ve hatta fabrikadaki aletleri koruduklarını belirtmişlerdir.

2 nolu işçi, kendi iradeleriyle sendikasız örgütlendikleri için farklı bir deneyim olduğunu belirtmişlerdir.

3 nolu sendika, sendikasız büyük bir dayanışma örneği sergilediklerini ve ileriki sözleşmede bu direnişin meyvesini vereceğini belirtmiştir.

4 ve 9 nolu işçiler, sendikasız dayanışma içinde tarihteki tek bir direniş olduğunu ifade etmişlerdir.

5 nolu işçi, çalışanlar hakkını almak ve yaşam standartlarını yükseltmek istediklerini bu yüzden söz konusu direnişin dalgalar halinde yayılarak büyük bir ses getirdiğini açıklamıştır.

6 ve 10 nolu işçi, hiçbir siyasi örgütün, etnik yapının içinde bulunmadığı; işçilerin kendi örgütlenmesi ile yaptığı tek direniş olarak gördüğünü ifade etmiştir.

7 nolu işçi, 3 gün daha sürseydi daha başarılı olacağına inandığını belirtmiştir.

8 nolu işçi, söz konusu hareketi bir grev ve eylem değil de direniş olarak gördüğünü ve bu süreçten sonra işverenin işçiye karşı daha ılımlı yaklaşacağını ifade etmiştir.

12 nolu işçi, güçlü bir direniş olduğunu eğer söz konusu direniş biraz daha uzun sürseydi birçok şeyi değiştireceği fikrinde olduğunu görüşmede belirtmiştir.

13 nolu işçi, sendikalı işyerindeki işçilerin sendikaya karşı yürüttükleri bir direniş olarak tanımlamıştır.

14 nolu işçi, geçmiş eylemler hakkında bir fikrinin olmadığını, ama bir daha asla böyle bir eyleme kalkışmayacağını ifade etmiştir.

15 nolu işçi, şimdiye kadar herhangi bir grev veya eyleme şahit olmadığını fakat bu direnişin sendikaya karşı yapıldığı için tarihte tek olduğunu vurgulamıştır.

16 nolu işçi, sendikaya karşı gösterilmiş bir reaksiyon olarak vurgulamıştır.

17, 18, 20 ve 21 nolu işçiler bu konu hakkında görüş belirtmemişlerdir.

19 nolu işçi, sendikaya karşı işçilerin örgütlendiklerini için bu direnişin Türkiye’de bir ilk olduğunu görüşmede belirtmiştir.

İşçilerle yapılan görüşmeler değerlendirildiğinde, metal direnişini tanımlama hususunda ortak bir fikirde oldukları görüşünde bulunulabilir. İşçiler, metal direnişini tanımlarken hiçbir siyasi unsurun barınmadığı ve sendika olmadan örgütlenebilen bir işçi dayanışması örneği sergilediklerini ifade etmişlerdir.



SONUÇ

Türkiye’de neoliberal politikaların yoğun olarak uygulanmasıyla son yıllarda kamu sektöründe özelleştirme faaliyetleri hız kazanmıştır. Bu bağlamda özellikle kamu sektöründe daha yoğun örgütlenebilen işçiler, özelleştirme faaliyetleri neticesinde örgütlülük düzeyleri kırılmıştır. Dolayısıyla ülkemizde son yıllarda kitlesel grev hareketleri görülememektedir. Fakat 2015 yılında, metal sektöründe ortaya çıkan direniş dalgası ezberi bozacak niteliktedir. Söz konusu dönemde, Bosch Fabrikasında 38 aylık dönemde yetki boşluğu nedeniyle toplu iş sözleşmesi imzalanamaması ardından yetkiyi Türk Metal Sendikası’nın alması sayesinde, Bosch işçilerinin aradaki alamadığı zammı alması direnişin fitilini ateşlemiştir.

Direniş ilk olarak Oyak Renault Fabrikasında başlamış ardından Tofaş ve diğer fabrikalara dalgalar halinde yayılmıştır. Direniş temelde ağır çalışma koşulları ve düşük ücretlere tepki olarak çıksa da aslında geçmişten gelen bir birikmişlik direniş sürecinde ittirici bir güç olmuştur. Söz konusu direniş aslında fabrika içinde yetkili olan sendikaya ve işverene karşı çıkmıştır. Bu bağlamda direniş, Türk Metal Sendikasının toplu iş sözleşmelerine düşük oranda imza atması, fabrika içindeki temsilcilerin işçilere karşı yabancılaşması, işçilerin isteklerine ve sorunlarına cevap vermemesi işçilerin sendikaya karşı tepkilerinin bir sonucudur.

Direniş sürecinde işçiler, direnişi kendi çalışma alanlarında ve iş aletlerinin başında sürdürmüş ve bu süre içinde fabrikalara herhangi zarar vermemişlerdir. Direniş süresince işveren işçilere karşı ılımlı davranmıştır. Daha sonra direnişin diğer fabrikalara yayılmasıyla işverenin tutumu değişmiştir. İşçilerle görüşmelere başlamıştır.

Direnişten önce mevcut sendikadan toplu istifalar başlamış ve direniş sona erdikten sonra fabrikalarda sendikal boşluk oluşmuştur. İşçilerin bir kısmı mevcutta bulunan sendikalara yönelmiş ve bazı işçiler üyeliklerini TOMİS adında yeni bir sendikada sürdürmüşlerdir. Tofaş fabrikasında çalışan işçiler Türk Metal Sendikasında istifa ettikten sonra, işçilerin çoğunluğu Çelik-İş Sendikasına geçmişlerdir. OYAK Renault fabrikası işçilerinin seçimi Birleşik Metal-İş Sendikası olmuştur. İşçilerin sendika seçiminde ideolojik yaklaşımdan ziyade hak ve taleplerine sahip çıkılacağı düşüncesi ağır basmıştır.

Yapılan mülakatlar ve incelenen kaynaklar neticesinde işçiler, direniş sırasında bir süre belediyelerden ve sivil toplum kuruluşlarından destek aldıklarını fakat bir süre sonra desteklerin kesildiğini belirtmişlerdir.

Direnişin yasallığı konusunda iş hukukçuları arasında görüş ayrılığı vardır. ILO'nun organlarından biri olan Sendikal Özgürlük Komitesi grev tanımına girmeyen işi bırakma, gayret grevi, işi yavaşlatma ve işyeri işgali gibi farklı eylem türlerini meşru eylem biçimleri olarak değerlendirmektedir. Fakat 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanunu, grev kararını “ toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçi sendikası tarafından alınmaktadır” şeklinde belirterek söz konusu kanuna göre direniş yasa dışı grev olarak saymaktadır.

2015 yılının mayıs ayında başlayan metal dalgasının işveren ve sendikadan ziyade şüphesiz işçiler üzerindeki etkileri yadsınamaz. Maddi kazanımlarla direnişin sonlanmasıyla birlikte işçiler, taleplerinin yalnızca bir kısmına kavuşabilmiş. Dahası bazı işçilerin iş akitleri işveren tarafından işçinin isteği dışında sona erdirilmiştir. İşe iade davaları açan işçiler, direnişin yasa dışı sayılmasına rağmen mahkeme tarafından işe iadelerine karar verilmiştir. Fakat fabrika yönetimi işçileri işe almak yerine, ücretleri ödeyerek fabrikaya geri dönüşlerini engellemektedir. Ayrıca sendikalarla ve işçilerle yapılan görüşmelerde işten çıkarılan işçiler, tekrar aynı sektörde iş bulamadıklarını yani kara listeye alındıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra metal direnişi, işçiler üzerinde manevi yaralar da açmıştır. Direniş süresince çevrelerden ve iş arkadaşlarından destek gören işçiler, işten çıkarılınca yeterli desteği görememiştir. Bu durum işçileri geri çekilme sürecine itmiş ve bazı işçiler tekrar hak arama yoluna girmemiştir.

2015 yılında Bursa metal sektöründe yer alan OYAK Renault ve Tofaş fabrikalarında ortaya çıkan direnişin nedenleri ve etkileri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda bazı hipotezler oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

- **H₁:** Çok iyi organize olmuş işçi topluluğu sendika olmadan da eylemde bulunarak başarıya ulaşabilir.
- **H₂:** İşçiler sendika olmadan da taleplerine kavuşabilmektedir.
- **H₃:** Sendika ve işçi arasındaki sosyal diyalog yokluğu yasa dışı eyleme zemin hazırlar.

- **H₄:** Sosyal medya çalışma ilişkilerinde gittikçe önemli bir rol kazanmaktadır.

Araştırma hipotezleri incelendiğinde;

İlk ana hipotezimiz olan, “**H₁ Çok iyi organize olmuş işçi topluluğu sendika olmadan da eylemde bulunarak başarıya ulaşabilir**” ve H₁’in alt hipotezi olan “**H₂ İşçiler sendika olmadan da taleplerine kavuşabilmektedir.**” araştırma sonuçlarına göre doğrulanmıştır.

Görüşmelerde elde edilen verilere göre işçilerin çoğunluğu direnişi başarılı bulmaktadır. Söz konusu direnişte işçiler, temelde ağır çalışma koşulları, düşük ücret seviyeleri ve sendika temsilci seçiminde özgürlük talepleri ile seslerini duyurmaya çalışmışlardır. Daha sonrasında Bosch fabrikası çalışanlarına TİS ile yapılan ücret zammı karşısında direniş ivme kazanmıştır. Direniş, Tofaş fabrikasında 8 gün; OYAK Renault fabrikasında 13 gün sürmüştür. Söz konusu fabrikalarda yaşanan direnişler işçilerin taleplerinin bir kısmının kabul edilmesiyle sona ermiştir. Sendika ve direnişte yer alan işçilere ve sendikalarla yapılan görüşmeler sonucunda “*Direniş size göre başarılı oldu mu ?*” sorusuna 1,2 ve 3 nolu işçiler başarılı olduklarını ve az da olsa asgari ücretin yükselmesinde ve diğer fabrikalardaki saat ücretlerinin artmasında etkili olduklarını belirtmişlerdir. 8 nolu işçi, bilinçlendiklerini ifade ederek örgütlendikleri zaman her şeyin üstesinden geleceğini belirterek direnişin başarılı olduğunu vurgulamıştır. Çoğunluğunun aksine, 14 nolu işçi, direnişin başarılı olmadığını ve beklediği kazanımların elde edilmediğini ifade etmiştir. 16 ve 17 nolu işçiler maddi anlamda bir kazanım olmadığı ama sadece işçiler arasında dayanışmanın arttığını ifade etmişlerdir.

İşçiler maddi anlamda taleplerinin bir kısmına ulaşmış olsalar da genel anlamda bu direniş başarısız sayılmaktadır. Fakat işçiler etkin bir sınıf bilinci göstererek, dayanışma örneği sergilemişlerdir. Ekonominin lokomotif olarak sayılan otomotiv sektöründe uzun bir süre üretimi durdurmuşlardır. Bu doğrultuda söz konusu direnişi işçiler başarılı olarak nitelendirmektedir.

“H₃ Sendika ve işçi arasındaki sosyal diyalog yokluğu yasa dışı eylem zemin hazırlar.” alt hipotezi doğrulanmıştır.

Her ne kadar söz konusu direniş sonucunda işçiler işe iade davalarını kazansa da bu direniş bir bakıma toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık halinde ve sendika olmadan

yapıldığı için yasa dışı olarak nitelendirilmektedir. İş kanunun da açık olarak yasa dışı eylemlerin genel bir çerçevesi çizilmese de çalışma yasasında iş yavaşlatma, iş bırakma gibi eylemler yasa dışı grev kapsamına alınmaktadır. 2015 Bursa metal direnişin nedenlerine indiğimizde işçilerle yapılan görüşmeler sonucunda “*direnişi tetikleyen sorunlar nelerdir?*” sorusuna 18 ve 19 nolu işçiler, direnişin sendikal nedenlerden ötürü başladığını söz konusu dönemde tepkilerini göstermelerine rağmen yetkili olan sendika ve işverenin geri dönüş yapılmadığını bu doğrultuda fabrikada içinde protestoların başladığını ifade etmişlerdir.

1 nolu işçi sendikasıyla yapılan görüşmede aynı soruya söz konusu yetkili sendikanın üyelerle iletişim kuramaması, işçi sayılarının fazla oluşu ve bunun karşısında temsilcilerin az olması nedeniyle üyeleriyle iletişim kuramamasından kaynaklandığını belirtmiştir. İşçilerin verdikleri cevaplar değerlendirildiğinde işçiler ve sendika temsilcileri arasında sağlıklı bir iletişim kurulmadığı görülmektedir. Bu durum hipotezimi doğrulamaktadır

Son hipotezimiz; “**H₄ Sosyal medya çalışma ilişkilerinde gittikçe önemli bir rol kazanmaktadır.**” Yapılan görüşmeler sonucunda doğrulanmış olup bu bağlamda işçilerin direnişten önce örgütlenme safhasında facebook ve Whatsapp gibi iletişim kanallarını yoğun olarak kullanmalarıyla ilişkili olduğu söylenebilir.

5 nolu işçi, sosyal medyanın örgütlenme süreçlerinde önemli bir unsur olduğunu vurgulamıştır. Direnişin dalga dalga yayılmasında MİB adlı facebook sayfasının etkili olduğu ifade etmiştir. 13, 18 ve 19 nolu işçiler ise, OYAK Renault fabrikasında üretim durduğu haberini MİB sayfası üzerinden aldıklarını bunun üzerine diğer fabrikalarda üretim durduğunu belirtmiştir.

6 nolu işçi, her çalışma postasının kendine ait Whatsapp grubu olduğunu ve fabrika içinde örgütlenmeyi bu grup üzerinden sürdürdüklerini belirtmiştir.

MİB sayfası haricinde ayrıca her fabrikanın kendine ait facebook sayfası olduğu yapılan araştırma ve görüşmelerde doğrulanmıştır. Tofaş fabrikası çalışanları “Diren Tofaş” adlı facebook sayfası üzerinde iletişim sürdürürken; direnişin ilk başladığı fabrika olan OYAK Renault fabrikasında ise “Renault Metal-İş” adlı sayfa üzerinden haberleştiklerini belirtmişlerdir. Söz konusu görüşmelerle elde edilen veriler ve hipotez

karşılaştırıldığında günümüzde insan ilişkilerinde yoğun olarak kullanılan sosyal medyanın çalışanların örgütlenme faaliyetlerinde de önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır.

Söz konusu bilgiler değerlendirildiğinde, 2015 Bursa metal direnişinin, diğer eylemlerden ayıran birçok özelliği olduğu görülecektir. Söz konusu direniş;

- Tek bir işyerinde başlayıp ardından birçok işyerini de bu sürece sürüklemesi,
- Örgütlenme sürecinde sosyal medyanın etkin bir şekilde kullanılması,
- Direniş sürecindeyken işçilerin, herhangi bir siyasi parti veyahut da sendikalardan destek almadan direnişe devam etmesi,
- Direnişin herhangi bir ideolojiye hizmet etmemesi aksine mevcut çalışma koşullarına sendikal işleyişe tepki olarak çıkması,
- Direnişte yer alan işçilerin, direnişi siyasi bir ortama taşımaması ve bazı ideolojik grupların direniş sürecine katkı sağlamasına izin vermemesi,
- Dönemin hükümeti ve işverenin direnişe karşı sert müdahalede bulunmaması,
- İşçilerin sınıf bilinci ve dayanışma örneği sergilemeleri,
- En önemlisi de direnişin sendika önderliğinde değil de işçiler arasındaki bir birikim sonucu kendiliğinden ortaya çıkması gibi nedenler kuşkusuz direnişin en önemli özelliklerindendir.

Tüm bu sorunları değerlendirdiğimizde “*Sendika içi demokrasi eksikliği*” sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede toplu sözleşme müzakerelerinde sözleşmeler imzalanırken, işçilerin isteklerinin göz ardı edilip imzalanması, işçilerin haklarından haberdar olmaması, işyeri içinde temsilci - işçi diyalogunun zayıf olması ve işçilerin temsilcilerini kendilerinin seçememesi, sendika içi demokrasi zayıflığını göstermektedir. Aslında bu durum işçileri direniş hareketine yönelten temel nedendir. Bu çerçevede, sendikaya ve işçi tarafına çok iş düşmektedir. İşyerinde yetkili sendikanın işçileri belli aralıklarla eğitime tabi tutmalıdır. İşyerinde işçi başına düşen temsilci sayısı arttırılmalıdır. Bu sayede işçilerin sorunları ve talepleri yetkili sendikaya ve işverene daha kolay yansıtılacaktır. Bu sayede işçi ve temsilci arasında diyalog süreci artacak ve işçilerin istek ve sorunları göz ardı edilmeyecektir. Diğer bir yandan toplu sözleşme müzakerelerinden önce işçilerin ücret zammına ilişkin beklentileri dikkate

alınmalıdır. Bu doğrultuda her iki tarafın yararına olacak sözleşmeler imzalanması tekrar bu sürecin yaşanmaması adına yararlı olacağı kuşkusuzdur.



KAYNAKÇA

AKÇA, Tahsin ve Ahmet Kıvanç; (2015), “Metal İşçilerinin Eyleminin Yasallığı Tartışma Konusu”, <http://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/1084469-metal-iscilerinin-eyleminin-yasalligi-tartisma-konusu>, 05.07.2017.

AKŞAM; (2015), “İşte Bursa’daki Grevlerin Perde Arkası”. <http://www.aksam.com.tr/ekonomi/iste-bursadaki-grevlerin-perde-arkasi/haber-407023>, 05.05.2017.

ALBAYRAK, Mustafa; (2014), “Türkiye’de Demokrasiye Geçiş Yılları ve Demokratikleşme Sürecinin İlk On Yılı”, <http://www.ankarabarosus.org.tr/siteler/ankarabarosus/tekmakale/2014-1/10.pdf>, 05.05.2017.

ALGIR, Özge; (2012), “Türkiye’de İmalat Sanayinin Gelişimi”, <https://www.paranomist.com/turkiyede-imalat-sanayinin-gelisimi-2.htm>, 02.08.2017.

ARISOY, İbrahim ve Şenol Yaprak; (2016), “Türkiye’de Grevlerin Belirleyicileri”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2, s.103-116.

ATAŞEHİR’DE GÜNDEM; (2015), “Tofaş’tan İşçilere Tehdit”. <https://atasehirdegundem.com/tofastan-iscilere-tehdit.html>, 05.07.2017.

AVCU, Nazan; (2016), *Türkiye’de Otomotiv Sektöründe Yoğunlaşma ve Büyüme Üzerindeki Etkisi*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

AYDINLIK; (2013), “Fokker Elmo Grevinde Anlaşma Sağlandı”, <https://www.aydinlik.com.tr/arsiv/fokker-elmo-grevinde-anlasma-saglandi>, 05.08.2017.

BALCI, Yusuf; (2015), *Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

BBC TÜRKÇE; (2015), “15 Bin Metal İşçisi Grevde”, http://www.bbc.com/turkce/haberler/2015/01/150129_metal_grev, 05.05.2017.

BEDİR, Atilla; (2002), “Türkiye’de Otomotiv Sanayi Gelişme Perspektifi”, *İktisadi Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü*, Yayın No: 2660.

BİÇERLİ, Kemal; (2011), *Çalışma Ekonomisi*,. Beta Basım, İstanbul.

BİLDİĞİN EKONOMİ; (2014), “Gini Katsayısı ve Gelir Dağılımı”, <http://bildiginekonomi.net/2014/06/gini-katsayisi-ve-gelir-dagilimi/>, 05.08.2017.

BİRGÜN; (2015), “Arçelik LG İşçisi Zorbalığa Direniyor”, <http://www.birgun.net/haber-detay/arcelik-lg-iscisi-zorbaliga-da-direniyor-84186.html>, 05.05.2017.

BİRGÜN; (2015), “Tofaş Anlaşmayı Çığnedi, 142 İşçiyi Attı”, <http://www.birgun.net/haber-detay/tofas-anlasmayi-cignedi-142-isciyi-isten-atti-83401.html>, 05.07.2017.

BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI, “Sendikamızın Kısa Tarihi”, <http://www.birlesikmetal.org/tarih.htm>, 05.05.2017.

BURSADA BUGÜN; (2015), “Bursalı Metal İşçileri İsyan Etti”, <http://www.bursadabugun.com/haber/bursali-metal-iscileri-isyan-etti-542898.html>, 05.07.2017.

BURSAMUHALİF.COM; (2015), “Metal Direnişi Günlükleri”, <http://www.bursamuhelif.com/metal-direnisi-gunlukleri/>, 05.08.2017.

CENTEL, Tankut; (2015), “İşçiler Maalesef Başka Çevrelerce Yanıltılmaktadır”. *İşveren Dergisi*, Yıl 52, Sayı 887.

ÇAN, M. Fatih; (Tarih yok), “Kentleşme, Sanayileşme ve Kalkınma Etkileşimi”, http://fka.gov.tr/sharepoint/userfiles/Icerik_Dosya_Ekleri/FIRAT_AKADEMI/KENTLE%C5%9EME,%20SANAY%C4%B0LE%C5%9EME%20VE%20KALKINMA%20ETK%C4%B0LE%C5%9E%C4%B0M%C4%B0.pdf, 05.08.2017.

ÇELİK, Aziz; (2015), “Metal işçilerinin 2015 direniş ve grev dalgası üstüne bir değerlendirme”. Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi (Research Turkey), 10, 21-37. <http://www.celik-is.org/pages/41/Tarih%C3%A7emiz>, 05.05.2017.

ÇELİK-İŞ SENDİKASI, “Tarihçemiz”, <http://www.celik-is.org/pages/41/Tarih%C3%A7emiz>, 05.08.2017.

ÇETİNKAL, Altan; (2015), “Metal Sanayinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, <https://madencilikhaberleri.files.wordpress.com/2015/04/altan-c3a7etinkal-metal-sanayisinde-isg.pdf>, 05.05.2017.

ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı); (2017), “Çalışma Hayatı İstatistikleri”. <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/calismahayatiistatistikleri/>

DEMİR, Fevzi; (2011), *İş Hukuku ve Uygulaması*, Albi Yayınları.

DİSK; (2016), “DİSK-AR: İmalat Sanayinde İstihdam Azalıyor”. <http://disk.org.tr/2016/06/disk-ar-imalat-sanayinde-istihdam-azaliyor/>, 05.07.2017.

EKMEKÇİ, Ömer; (2015), “Toplu Sözleşme Yürürlükte İken İş bırakma Yasal mıdır?, *İşveren Dergisi*, Yıl 52, Sayı 887.

ENGİN, Cem ve Efdal Polat; (2010), “Türk Otomotiv Sektörü ve Küresel Finansal Krizin Sektöre Etkileri (1996-2009)”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, s.35-43.

ENSON HABER; (2015), “Tofaş Grev Yapan İşçilere Rest Çekti”, <http://www.ensonhaber.com/tofas-grev-yapan-iscilere-rest-cekti-2015-05-22.html>, 05.08.2017.

ERÇOBAN, Ayten; (2012), “Uluslararası Platformda Grev Hakkı”, <http://mehmetalisefik.net/makale-yarismasi-stj-av-ayten-ercoban>, 02.08.2017.

EVRENSEL; (2016a), ”GAMAK’ta Grev Bitti, Kıyım Başladı”

<https://www.evrensel.net/haber/277369/gamakta-grev-bitti-kiyim-basladi>, 05.05.2017.

EVRENSEL; (2016b), “ Arçelik LG İşçileri Bir İşe İade Davası Daha Kazandı”, <https://www.evrensel.net/haber/281169/arcelik-lg-iscileri-bir-ise-iade-davasini-daha-kazandi>, 05.07.2017.

EVRENSEL; (2015), “ Gürmak’ta Sendikalaşma Nedeniyle 33 İşçi Atıldı”, <https://www.evrensel.net/haber/263157/gurmakta-sendikalaşma-nedeniyle-33-isci-atildi>, 05.07.2017.

EVRENSEL; (2017), “General Elektrik Patronundan Grev İntikamı”, <https://www.evrensel.net/haber/308609/general-elektrik-patronundan-grev-intikami>, 05.07.2017.

FEYYAZ, Metin; (2015), “Metal Grevi”, <http://www.yeniyol.org/metal-grevi/>, 05.07.2017.

FİDAN, Fatma; (2015), “Toplu Pazarlık ve Toplu Pazarlık Modelleri”, Editörler: YÜCEOL, H. M., ve F. Fidan, *Çalışma Ekonomisi*, Lisans Yayıncılık, İstanbul, (285-309).

GENCELLİ, Levent; (2015), “Tofaş 142 İşçiyi Attı”, http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/ekonomi/305173/Tofas_142_isciyi_atti.html, 05.08.2017.

GEREK, Nüvit; (2013), “6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 24 Sayı: 6 / Cilt: 25 Sayı: 1-2, s.1-14.

GÖKYÜZÜ HABERCİ; (2013), “Fokker Elmo Havacılık Grevi Birinci Haftasında”, <http://www.gokyuzuhaberci.com/haber.php?id=22831>, 05.05.2017.

GÜLER, Burcu Kümbül; (2012), "Psiko-Sosyal Boyutuyla Grev." *Çalışma ve Toplum*, s. 113-146.

GÜLER, Şerafettin; (2016), *Çalışma İlişkilerinde Dönüşüm ve Küreselleşmenin İşçi Sendikacılığına Etkisi ve Türkiye'deki Durum*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

HÜRRİYET; (2013a), “İSDEMİR'de Grev Sona Erdi” <http://www.hurriyet.com.tr/isdemirde-grev-sona-erdi-24463092>, 05.05.2017.

HÜRRİYET; (2015a), Hükümet, Birleşik Metal-İş'in Grevini Erteleledi”. <http://www.hurriyet.com.tr/hukumet-birlesik-metal-isin-grevini-erteledi-28085978>, 05.05.2017.

İLERİ, Ülkü; (2009, Ekim), *Türkiye'de Toplumsal Değişimin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri*. Tühis, Yayıncılık, Ankara.

İMREK, Halil; (2015), “Çelik-İş İle Türk Metal Rekabetinden Çıkan Sonuç: Al Birini Vur Ötekine”, <https://www.evrensel.net/.haber/113963/celik-is-ile-turk-metal-rekabetinden-cikan-sonuc-al-birini-vur-otekine>, 05.08.2017.

İŞÇİ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ MECLİSİ; (2017), “Birleşik Metal-İş’ten İş Kazaları Raporu”, http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=18601:12-birlesik-metal-isten-is-kazalari-raporu&catid=58:genel&Itemid=182, 05.05.2017.

İŞ KANUNU; “Kanun no: 3008”, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>, 02.08.2017.

İŞKOLLARI YÖNETMELİĞİ; “Resmi Gazete Sayısı: 28502”, <http://www.donusumakademi.com/isg-yonetmelik/is-kollari-yonetmeligi.pdf>, 02.08.2017.

KARABÜK ÖNCÜ HABER; (2013), “Kazanan Fokker Emekçisi Oldu”, <http://www.karabukoncuhaber.com/kazanan-fokker-emekcisi-oldu/>, 05.05.2017.

KAP (Kamu Aydınlatma Platformu); (Tarih yok), “Genel Olarak KAP”, <https://www.kap.org.tr/tr/menu-icerik/KAP-Hakkinda/Genel-Bilgi>, 02.08.2017.

KAP (Kamu Aydınlatma Platformu); (Tarih yok), “Tofaş Türk Otomotiv Fabrikası A.Ş.”, <https://www.kap.org.tr/tr/sirket-bilgileri/genel/1096-tofas-turk-otomobil-fabrikasi-a-s>, 03.08.2017.

Kayacan, Yalçın; (2004), *Grevlerin Ekonomik Etkileri:1963-2000 Türkiye Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KAYGISIZ, İrfan; (2014), “2013 Yılı İşçi Sınıfı Eylemleri Üzerine Değerlendirme”. http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2014/02/DiSKAR_12.pdf, 05.08.2017.

KOÇ, Yıldırım; (2003), *Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*,. Kaynak Yayınları, İstanbul.

KOÇ, Yıldırım; (2015), “TOFAŞ İşçileri Çelik-İş’te Örgütlendi”. <https://www.aydinlik.com.tr/tofas-iscileri-celik-iste-orgutlendi>, 02.08.2017.

KOÇ, Yıldırım; (2017), “Toplu İş Sözleşmelerinde Kapsam Dışı Personel”.
<http://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1488528141b.pdf>, 05.08.2017.

LORDOĞLU, Kuvvet ve Nurcan Özkaplan; (2003), *Çalışma İktisadı*, Der Yayınları, İstanbul.

MAHİROĞULLARI, Adnan; (2000), “Türkiye’de Toplu Pazarlık Düzeninin Gelişme Aşamaları ve Temel Özellikleri”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, s. 688-728.

MAHİROĞULLARI, Adnan; (2013), *Dünya’da ve Türkiye’de Sendikacılık*, Ekin Yayıncılık, Bursa.

MAKAL, Ahmet; (1987), *Grev Kuramları ve Ulusal Farklılıklar*, V Yayınları, Ankara.

MESS (Türk Metal Sanayicileri Sendikası); (Tarih yok), “Tarihçe”,
<http://www.mess.org.tr/tr/kurumsal/tarihce/>, 05.05.2017.

MESS (2015a), *İşveren Dergisi*, Yıl 52, Sayı 887, Ağustos, İstanbul

METALURJİ; (2015), “Bir Direniş Hikayesi; Metal İşçilerinin Gezi’si”,
https://www.metalurji.org.tr/dergi/dergi174/d174_2024.pdf, 05.08.2017.

MİLLİOĞULLARI, Özgün; (2007), *Türkiye’de 1960–1980 ve 1980–2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

TSKB (Türkiye Sınai Kalkınma Bankası); (2015), “Otomotiv Sektöründe Üretim Kayıplarının Etkileri”, *TSKB Ekonomik Araştırmalar*,

OKTAY, Selçuk; (2015), “Otomotivde Motor Tekler Mi?”,

<http://www.businessht.com.tr/piyasalar/haber/1079835-otomotivde-motor-tekler-mi>,
05.08.2017.

ÖKDEMİR, Uğur; (2016). “TOFAŞ İşçileri: Büyümeden Biz De Payımızı İstiyoruz”
<http://www.adilmedya.com/tofas-iscileri-buyumeden-biz-de-payimizi-istiyoruz/>,
05.07.2017.

ÖZERKMEN, Necmettin; (2003), “Geçmişten Günümüze Türkiye’de Anayasa ve Yasalarla Sendikal Hakların Düzenlenmesi ve Getirilen Kısıtlamalar”. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 43(1), s.239-257.

ÖZKAPLAN, Nurcan; (2013), “Emek Piyasası ve Sendikalar” Editörler: Gündoğan, N. ve K. Biçerli, *Çalışma Ekonomisi*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, s. 132-155.

ÖZKUL, Zeynep; (2011), *Türk Anayasal Düzeninde ve Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmelerinde Grev Hakkı*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖZTÜRK, Özgür; (2012), “Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding”, *Praksis*, 19, s.337-361.

ÖZVERİ, Murat; (2016), “Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi.” *Çalışma ve Toplum*, 49(2), s.701-724.

PEKER, O. , M. Bölükbaş ve İ. Göçer; (2015), “Türkiye’de Toplu İş Sözleşmeleri ve Grevlerin İşsizliğe Etkisi: Ekonometrik Bir Yaklaşım”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt :5, Sayı:2, s.70-87.

PİŞKİN, Sercan; (2017), “Otomotiv Sektör Raporu Türkiye Otomotiv Sanayii Rekabet Gücü ve Talep Dinamikleri Perspektifinde 2020 İç Pazar Beklentileri”, TSKB Ekonomik Araştırmalar.

POLİTEKNİK; (2015), “Metal Direnişinde İlk Kazanımlar: TOFAŞ ve Mako İşçisinin Talepleri Kabul Edildi”, <http://politeknik.org.tr/metal-direnisinde-ilk-kazanimler-tofas-ve-mako-iscisinin-talepleri-kabul-edildi/>, 05.08.2017.

POLİTİKA; (2015), “750 Kişinin Çalıştığı GAMAK’ta Grev: 15 Kişilik İşçi Komitesi Var”,

<http://politikagazetesi.org/?q=content/750-i%C5%9F%C3%A7inin-%C3%A7al%C4%B1%C5%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1-gamak%E2%80%99ta-grev-15-ki%C5%9Filik-i%C5%9F%C3%A7i-komitesi-var>, 05.05.2017.

RADİKAL; (2015), “Metal İşçileri Sözleşmelerin İptalini İstiyor”.
<http://www.radikal.com.tr/ekonomi/metal-iscileri-sozlesmelerin-iptalini-istiyor-1338763/>, 05.07.2017.

RENAULT, “OYAK RENAULT”, <https://www.renault.com.tr/renault-kesfet/renault-turkiye/oyak-renault.html>, 05.08.2017.

SAVAŞ, A. , A. Süzük, C. Koç ve Y. Koç; (2016), *Emek Yıllığı 2015*, Yazılama Yayıncılık, İstanbul.

SAVAŞ, A. , A. Süzük, C. Koç ve Y. Koç; (2015), *Emek Yıllığı 2014*, Yazılama Yayıncılık, İstanbul.

SENDİKALAR ve TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KANUNU; “Kanun no: 6356”,
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121107-1.htm>, 02.08.2017.

SEYFETTİNOĞLU, Ü.K. , M. Mert ve D. Duman; (2009), “Türkiye’de Grevler ve İşsizlik”, s. 434-441.

SÖNMEZ, Mustafa; (2015), “Sanayinin Sorunları ve Analiz (VIII), Metal İşkolunun Büyük Firmalarında Gelir Eşitsizlikleri”, *Bülten TMMOB*, Sayı: 205, Temmuz.

SUR, Melda; (2009), “Siyasi Grev”, *Çalışma ve Toplum*, 4(23), s.11-26.

ŞAFAK, Can; (2008), “Türkiye’de Grup Toplu Pazarlığı ”, *Çalışma ve Toplum*, 4(19), s.39-105.

ŞAĞAN, Ali; (2014), “Demokrat Parti İktidarı ve Grev Hakkı”, *21. Yüzyılda Eğitim Ve Toplum Eğitim Bilimleri Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:3, Sayı:7, s.108-128.

ŞAHİN, Hüseyin; (2016), *Türkiye Ekonomisi*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

TALAS, Cahit; (1976), *Sosyal Ekonomi*, Sevinç Matbaası, Ankara.

TALAS, Cahit; (1990), *Toplumsal Politika*, İmge Kitabevi, Ankara.

T.C. 1961 ANAYASASI; “Kanun no: 334” ,
<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm>, 02.08.2017.

T.C. 1982 ANAYASASI; “Kanun no: 2709”,

https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf, 02.08.2017.

TEKİN, Edip; (2015), “Çelik-İş Genel Başkanı Gül: 3 Bin 500 Tofaş İşçisi Sendikamıza Geçti”, <http://www.hurriyet.com.tr/celik-is-genel-baskani-gul-3-bin-500-tofas-iscisi-sendikamiza-gecti-29282149>, 05.08.2017.

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu); (2016), “2015 Yılında Sanayide Reel İşgücü Maliyeti Artışı Verimlilik Artışına Göre Üç Kat Yüksek Gerçekleşti”, <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/03/2015-4-C-Verimlilik-B%C3%BClteni-10-03-2016.pdf>, 03.08.2017.

TOFAŞ TÜRK OTOMOTİV FİRMASI A.Ş., “Tofaş Hakkında”, <http://www.tofas.com.tr/tr/hakkinda/Pages/Hakkimizda.aspx>, 03.08.2017.

TOKOL, Aysel; (2015), *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, Dora Yayıncılık, Bursa.

TOKOL, Aysen ve C. Güler; (2016), “İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi”. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, Cilt:30, Sayı:5, s.935-968.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV ve LOKAVT KANUNU; “Kanun no: 275”, https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc046/kanuntbmmc046/kanuntbmmc04600275.pdf, 02.08.2017.

TUNA, Işıl, (2015), “Demokrat Parti Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Düzenlemeler(1950-1960)”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl:3, Sayı:13, 473-491.

TÜİK; (2016), Gelir Dağılımı ve Yaşam Koşulları İstatistikleri.

TÜİK; (2017), Gelir Dağılımı ve Yaşam Koşulları İstatistikleri.

TÜRKİYE SENDİKACILIK ANSİKLOPEDİSİ; (1996), Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı, Cilt 2, İstanbul.

TÜRK METAL SENDİKASI; (Tarih yok), “Hakkımızda- Tarihçe”,

<http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda/tarihce>, 05.05.2017.

TÜRK METAL; (2015), Türk Metal Sendikası Dergisi, Sayı 193, Ağustos, Ankara.

TÜRK METAL; (2015), Türk Metal Sendikası Dergisi, Sayı 194, Eylül, Ankara.

T24; (2015a); “Otomotivdeki Grev İyi Okunmalı”,

<http://t24.com.tr/haber/otomotivdeki-grev-iyi-okunmali,297052>, 05.07.2017.

T24; (2015b), “Akademisyenlerden Eylemdeki Metal İşçilerine Destek”,

<http://t24.com.tr/haber/metal-iscilerine-akademisyenlerden-destek,297471>, 05.07.2017.

T24; (2015c), “Akademisyenlerden Grevdeki Metal İşçilerine Destek”,

<http://t24.com.tr/haber/akademisyenlerden-eylemdeki-metal-iscilerine-destek,297112>, 05.08.2017.

UÇKAN, Banu ve Kağnıcıoğlu, D. (2004). *Endüstri İlişkileri*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

ULUCAN, Hatice Figen; (2016), “*Metal Sektöründeki İşyerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Ekonomik Analizi*”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi.

ULUSLARARASI İŞÇİ DAYANIŞMASI DERNEĞİ; (2010), “Tofaş İşçisi Kent Meydanında”, http://uidder.org/sinter_metal_iscilerinin_aclik_grevi_sona_erd_i.htm, 05.07.2017.

ULUSLARARASI İŞÇİ DAYANIŞMASI DERNEĞİ; (2013), “Arçelik İşçilerinden Fabrika Önünde Eylem”,

http://212.71.250.142/arcelik_iscilerinden_fabrika_onunde_eylem.htm, 05.05.2017.

ULUSLARARASI İŞÇİ DAYANIŞMASI DERNEĞİ, “Sinter Metal İşçilerin Açlık Grevi Sona Erdi”, http://uidder.org/tofas_iscisi_kent_meydaninda.htm, 05.07.2017.

ÜNSAL, Engin; (2011); “Grev Hakkının Geleceği”. *TBB Dergisi*, 92, s.419-430.

YENİ İŞÇİ DÜNYASI; (Haziran 2015), “Metal İşçileri Tarih Yazıyor.” <http://ydicagri.com/pdf/dergiler/isci/06-2015.pdf>, 26.07.2017

ZAİM, Sabahattin; (1979), “Türkiye’de Toplu Sözleşme Düzeninin İktisadi ve Sosyal Sahadaki Tesirleri”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (30), 147-172.



EKLER

EK-1 : MÜLAKAT FORMU

Sayın Cevaplayıcı,

Bu Çalışma; Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Gülhan GÜVEN tarafından, Prof. Dr. Elif YÜKSEL OKTAY tarafından yürütülen, “Türkiye’de Metal İşkolunda Yer Alan Otomotiv Sektöründe 2000 Yılı Sonrası Gerçekleşen İşçi Direnişlerinin Değerlendirilmesi: Bursa OYAK Renault ve Tofaş Direnişleri” adlı tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Gülhan GÜVEN

Yalova Üniversitesi

gulhan_548@hotmail.com

SORULAR

1-Fabrikanın Çalışma Koşulları Nasıldı?

2-Direnişi Tetikleyen Sorunlar Nelerdir?

3-Üretim Ne Zaman Durdu?

4-İşçilerin Temel Talepleri Nelerdir?

5-Nasıl Örgütlendiniz?

6-Direniş Sürecinde Yönetim Nasıl Bir Tutum İzledi?

7-Direniş Nasıl Sona Erdi?

8-Direniş Size Göre Başarılı Oldu Mu?

9- Direniş Sırasında ve Sonrasında İş Akdi Feshedilen Oldu Mu?

10- Direniş Sonucunda Maddi ve Manevi Kazanımlarınız Nelerdir?



EK-2 MÜLAKAT FORMU (SENDİKALAR)

SORULAR

1-Direnişin Temel Nedeni Nedir?

2-Direniş Süreci Nasıl Gelişti ve Neler Yaşandı?

3-İşçilerin Talepleri Nelerdir?

4-İşçilerin Talepleri Yerine Getirildi Mi?

5-Sendikalar Bu Direnişten Nasıl Etkilendi?

6-Üye Kazanmak İçin Ne Gibi Vaadlerde Bulundunuz ve Yerine Getirdiniz mi?

7- İşçiler Direnişten Nasıl Etkilendi?

ÖZGEÇMİŞ

Gülhan GÜVEN, 1990 yılında Bursa’da doğdu. İlk, orta ve lise eğitimlerini İstanbul’da tamamladı. 2013 yılında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler bölümünü tamamladı. 2015 yılında başladığı Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalının Sosyal Politika programında yüksek lisansına halen devam etmektedir.

