

T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER

ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NEOLİBERAL DÖNEMDE EMEK
MÜCADELESİNDE BEYAZ YAKALI VE MAVİ
YAKALI İŞÇİLER: BİRLEŞİK METAL
İŞ – EMİS TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ ÖRNEĞİ

BAŞAK BOZKURT

2501150622

TEZ DANIŞMANI

DR. ÖĞR. ÜYESİ SİNAN YILDIRMAZ

İSTANBUL - 2019



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : BAŞAK BOZKURT Numarası : 2501150622
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : SİYASET BİLİMİ VE ULUSLARARASI İLİŞKİLER Danışmanı : DR. ÖĞR. ÜY. SİNAN YILDIRMAZ
Tez Savunma Tarihi : 04.07.2019 Saati : 11:00
Tez Başlığı : " NEOLİBERAL DÖNEMDE EMEK MÜCADELESİNDE BEYAZ YAKALI VE MAVİ YAKALI İŞÇİLER: BİRLEŞİK METAL İŞ-EMİS TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ ÖRNEĞİ "

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **KABULÜNE** OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. AHMET BEKMEK		KABUL
2- DOÇ. DR. FERİT SERKAN ÖNGEL		KABUL
3- DR. ÖĞR. ÜY. SİNAN YILDIRMAZ		KABUL

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
1- DOÇ. DR. ATEŞ USLU		
2- DR. ÖĞR. ÜY. EROL ÜLKER		

ÖZ

NEOLİBERAL DÖNEMDE EMEK MÜCADELESİNDE BEYAZ YAKALI VE MAVİ YAKALI İŞÇİLER: BİRLEŞİK METAL İŞ – EMİS TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ ÖRNEĞİ

BAŞAK BOZKURT

Bu çalışmada, neoliberal dönemde beyaz yakalı ve mavi yakalıların emek mücadeleleri, direniş stratejileri ve aralarındaki dayanışma dinamikleri incelenmektedir. Birleşik Metal İşçileri Sendikası ve Elektromekanik Metal İşverenleri Sendikası arasındaki 2016-2018 dönemi toplu sözleşme süreci örnek olay olarak seçilmiştir. Çalışma kapsamında, 23 mavi yakalı ve 15 beyaz yakalı katılımcıyla derinlemesine görüşme yapılmıştır. Beyaz ve mavi yakalıların toplu sözleşme sürecindeki deneyimlerine ve değerlendirmelerine yer verilmiş, grev oylamasının sonuçları analiz edilmiştir.

Beyaz yakalıların profesyonel kesimi, denetim işlevini üstlendikleri ara bir konumda yer almakta ve günümüzün iş dünyasının normlarını yeniden üretmektedirler. Bu açıdan beyaz ve mavi yakalıların emek süreçleri önemli ölçüde farklılaşmakta ve bu durum mücadele kapasitelerini etkilemektedir. Performansa dayalı ödül ve teşvik sistemlerine tabi olan beyaz yakalıların mücadeleleri çoğu durumda bireysel direnişlerle sürdürülmektedir. Mavi yakalılar gibi kolektif hareket etmemekte, onlarla beraber ortak bir mücadele örememektedirler. Yeni yönetim teknikleri beyaz ve mavi yakalıları arasındaki dayanışmayı sınırlamaktadır. Ancak çalışmamıza konu olan grev oylaması gibi bazı durumlarda ise dayanışma örtük olarak sergilenebilmektedir. İşyerindeki sosyal ağlar üzerinden temellenen dayanışma kültürü beyaz yakalıların grevi desteklemesinde etken olmaktadır. Buna karşın greve gidilmesinde zarar görüleceğinin düşünülmesi, mavi yakalıların görece iyi koşullarda çalışması, süreç hakkında bilgi eksikliği beyaz yakalıların dayanışma göstermesini engelleyebilmektedir. Bu süreçteki deneyim, verilen emek mücadelesinin kazanım

veya kayıp olarak okunmasına neden olmakta, mücadelenin öznelerini dönüştürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mavi yaka, Beyaz yaka, İşçi Sınıfı, Emek Mücadelesi, Direniş, Dayanışma, Grev, Toplu Sözleşme.



ABSTRACT

STRUGGLES OF WHITE-COLLAR AND BLUE-COLLAR WORKERS IN THE NEOLIBERAL ERA: THE CASE STUDY OF COLLECTIVE BARGAINING BETWEEN THE UNITED METAL WORKERS UNION AND THE ELECTROMECHANICAL EMPLOYERS' ASSOCIATION

BAŞAK BOZKURT

In this study, labour struggles, resistance strategies and solidarity dynamics between white-collar and blue-collar workers in neoliberal period are examined. The collective bargaining process between the United Metal Workers Union and the Electromechanical Employers' Association during 2016-2018 period was selected as a case study. In-depth interviews were conducted with 23 blue-collar and 15 white-collar participants. The experiences and assessments of the white-collar and blue-collar workers in the collective bargaining process were included and the results of the strike vote were analyzed.

The professional segment of white-collar workers is positioned in an intermediate position where they function as control, and they reproduce the norms of today's business world. In this respect, the labour processes of white-collar and blue-collar workers differ considerably and this affects their struggle capacity. The white-collar workers who are subject to performance-based reward and incentive systems, in most cases, their struggle is maintained with individual resistance. They do not act collectively like the blue-collar workers and cannot co-operate joint struggle with them. New management techniques limit the solidarity between white-collar and blue-collar workers. However, in some cases, such as the strike vote that is subject to our study, solidarity can be implicitly displayed. The culture of solidarity based on social networks at the workplace affects the white-collar workers' support to strikes. On the other hand, the thought of the damage that is seen in the strikes, the relatively good

working conditions of the blue-collar workers, lack of information about the process can prevent the solidarity among the white-collar and blue-collar workers. Experiences in this process cause the struggle for labour to be seen as gain or loss and transforms the subjects of struggle.

Keywords: Blue-collar, White-collar, Working Class, Struggle, Resistance, Solidarity, Strike, Collective Bargaining Agreement.



ÖNSÖZ

Bu çalışma, neoliberal dönemde mavi ve beyaz yakalıların emek mücadelesindeki konumlarını, aralarındaki benzerlikleri, farklılıkları ve dayanışmayı anlamayı hedeflemektedir. Bu amaçla, örnek olay olarak Birleşik Metal İşçileri Sendikası ve Elektromekanik Metal İşverenleri Sendikası arasındaki 2016-2018 dönemi toplu sözleşme süreci incelenmiştir.

Tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Sinan Yıldırım'a tez konusu seçiminden başlayarak her aşamadaki yönlendirmeleri, yorumları ve desteği için teşekkürlerimi sunarım. Dr. Öğr. Üyesi Sinan Yıldırım sadece tez danışmanım olarak değil, yüksek lisans eğitimim sırasında kendisinden aldığım derslerle, bu derslerde yaptığımız tartışmalarla da benim için yol gösterici ve ilham verici olmuştur. Kendisinin önümüzdeki güz dönemi itibariyle öğrencisi olacağım Boğaziçi Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü Doktora Programı'yla tanışmamda etkisi çok büyüktür.

Araştırmam için başta iş yoğunluğuna karşın bana zaman ayıran, emek mücadelesi vermenin ve bu mücadeleyi büyütmenin oldukça zor olduğu günümüzde deneyimlerini ve düşüncelerini benimle paylaşan emekçiler olmak üzere onlara ulaşmamı sağlayan ve benden desteklerini esirgemeyen herkese çok teşekkür ederim. Doç. Dr. Ferit Serkan Öngel'e yönlendirmeleri ve katılımcılara ulaşmamdaki desteği için ayrıca teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışma için beyaz yakalılara erişmekte yaşadığım sıkıntılara birebir tanık olan annem, babam, Mümin, Kardelen ve Deniz katılımcı bulma konusunda en az benim kadar endişelendiler ve seferber oldular. Yardımcı oldukları ve beni her zaman destekledikleri için çok teşekkür ederim.

İstanbul – 2019
Başak BOZKURT

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vii
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xii
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
DENKLEMLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

EMEK MÜCADELESİNDE BEYAZ YAKALI VE MAVİ YAKALI İŞÇİLER: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Toplumsal Sınıflar.....	6
1.2. Beyaz Yakalı ve Mavi Yakalıların Sınıfsal Konumları	9
1.3. Emek Mücadelesi	20
1.3.1. Direnişin Halleri: Bireysel, Kolektif, Açık, Örtük	21
1.3.2. Dayanışma.....	28
1.3.3. Devletin Konumu	37
1.4. Sendikal Düzenlemeler ve Kavramlar	39
1.4.1. Türkiye’de Grev Hakkı ile İlgili Yasal Düzenlemeler	39
1.4.2. Toplu Sözleşme Süreci.....	43

1.5.	Türkiye’deki Emek Mücadelesi Çalışmaları.....	45
------	---	----

İKİNCİ BÖLÜM

NEOLİBERAL DÖNEMDE DÜNYADA VE TÜRKİYE’DE EMEK MÜCADELESİ

2.1.	Neoliberal Dönemde Emek Rejimi	56
2.2.	Neoliberal Dönemde Türkiye’de Emek Mücadelesi	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİRLEŞİK METAL-İŞ-EMİS TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ

3.1.	Birleşik Metal-İş’in Sendikal Hareketteki Konumu.....	72
3.2.	MESS’ten EMİS’e Geçiş.....	76
3.3.	Üye Kimlik Araştırması.....	82
3.4.	Birleşik Metal-İş ve EMİS Toplu Sözleşme Süreci	86

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

4.1.	Araştırmanın Amacı	95
4.2.	Araştırmanın Önemi.....	96
4.3.	Araştırmanın Alanı	97
4.4.	Araştırmanın Evreni.....	97
4.5.	Araştırmanın Örneklemi.....	98
4.6.	Araştırmanın Sınırları.....	98
4.7.	Araştırmanın Metodu	99
4.8.	Veri Analizi.....	102
4.9.	Etik Hususlar	102

BEŞİNCİ BÖLÜM

BİRLEŞİK METAL-İŞ – EMİS TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİNDE BEYAZ YAKALI VE MAVİ YAKALI İŞÇİLERİN TUTUMLARI

5.1.	Toplu Pazarlık	104
5.1.1.	Grev Oylaması.....	112
5.1.1.1.	Kıyaslama.....	116
5.1.1.2.	Eksik Bilgi.....	119
5.1.1.3.	Zarar Görme.....	120
5.1.1.4.	Sempatiden “Sınıf Anları”na	123
5.1.1.5.	Mavi Yakalıların Grev Oylamasını Değerlendirmesi.	126
5.1.2.	Grev Süreci	131
5.1.2.1.	Devletin Öz Evlatları ve Üvey Evlatları.....	135
5.1.3.	Şirket Militanlığı	138
5.2.	Sınıf Konumları.....	141
5.3.	Üretim Süreci.....	145
5.3.1.	Fazla Mesai	153
5.3.2.	Toplumsal Cinsiyet.....	156
5.3.3.	Denetimin Dört Veçhesi: Doğrudan, Teknik, Bürokratik ve İdeolojik	157
5.3.4.	Güvencesizlik.....	161
5.4.	Emek Mücadelesi	164
5.4.1.	Direnış	165
5.4.2.	Örgütlenemeyenler/Örgütlenmeyenler	171
5.4.3.	Gemi Metaforu	177

5.4.4. Sosyal ve Ekonomik Yardımlar	180
5.4.5. Dayanışma.....	181
5.4.5.1. Yeni Yönetim Teknikleri Altında Dayanışma	182
5.4.5.2. Dayanışmanın Örtük Hali	184
5.4.5.3. Sendikal Dayanışma.....	188
5.4.6. Grevin Bilançosu: Kazanımlar, Kayıplar	190
5.4.6.1. “Maaşlarda Artış İşçilerde Eksilme”	191
5.4.6.2. Kazanımlar: Ücret Artışı, Dayanışma ve Mücadele ...	194
5.4.7. 2019-2021 TİS Dönemi.....	196
SONUÇ	199
KAYNAKÇA	203
EKLER.....	221
EK 1 – BİRLEŞİK METAL İŞ – EMİS TİS SÜRECİ	221
EK 2 - KATILIMCI PROFİL BİLGİLERİ.....	224
EK 3 – MÜLAKAT REHBER FORMU	225

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: EMİS İşçilerinin TİS'ten Memnun Olmama Nedenleri.....	83
Grafik 2: EMİS İşçilerinin TİS Maddelerinin Değerlendirilmesi	84
Grafik 3: Mücadele Eğitimi	85



TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Mühendislerin Grev Oylamasına Karşı Tutumu.....	51
Tablo 2: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Yüzde Dağılımı (Bin Kişi, 15+ Yaş).....	62
Tablo 3: Grev Oylaması Sonucu.....	90



DENKLEMLER LİSTESİ

Denklem 1: Evet Oyu Modeli 92

Denklem 2: Hayır Oyu Modeli 92



KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AKP	: Adalet ve Kalkınma Partisi
AR-GE	: Araştırma ve Geliştirme
BİSAM	: Birleşik Metal İşçileri Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezi
Birleşik Metal-İş	: Birleşik Metal İşçileri Sendikası
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
EMİS	: Elektromekanik Metal İşverenleri Sendikası
IMF	: Uluslararası Para Fonu
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
OPEC	: Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TKY	: Toplam Kalite Yönetimi
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz neoliberal dönemde, üretim sürecinde yaşanan dönüşümler, çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler, kuralsızlaştırma, özelleştirme, esnek çalışma rejimleri emek mücadelesini etkileyen ve bu mücadelelerden etkilenen süreçlerdir. 1980'lerden 2000'li yıllara kadar geçen dönemde işçi hareketlerinin kriz içinde olduğu düşüncesi sosyal bilimler literatüründe genel kabul görmüştür.¹ Bu kabulün temelinde, işçi hareketinin 1970'lerin sonları itibariyle başta İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri (ABD) olmak üzere pek çok ileri kapitalist ülkede gerilemesi yatmaktadır.² Bu dönemde bilgi ve iletişim teknolojileri alanındaki gelişmelerin çalışma yaşamındaki etkileri, sanayi sektörünün daralmasına karşın hizmet sektörünün büyümesi buna koşut olarak beyaz yakalı işlerin artışı işçi sınıfının yok olduğuna dair tartışmaların çıkış noktasını oluşturmuştur. Daniel Bell, André Gorz ve Alvin Toffler gibi bazı düşünürler geleneksel işçi sınıfının yok olacağı yönünde ön görüşlerini paylaşıyor,³ bu dönüşümü, işçi sınıfının sayıca azaldığı ve orta sınıfın genişlemekte olduğu şeklinde okuyanlar olduğu gibi, işçi sınıfının ortadan kaybolmadığı sadece sınıf yapısında bir değişim olduğu yönünde yorumlayanlar da olmuştur. Sosyal teoride sınıfın analiz birimi olarak kullanılmaması, teorik düzlemde sınıf kavramından uzaklaşılması kısacası “sınıftan kaçış” olarak nitelendirebileceğimiz bu süreç Türkiye’de çok daha öncesine dayanmaktadır.

¹ Beverly Silver, **Emeğin Gücü, 1870’den Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme**, Çev. Aslı Önal, İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 11.

² Alex Callinicos, “Giriş”, **Değişen İşçi Sınıfı: Günümüzde Sınıf Yapısı Üzerine Denemeler**, Ed. Alex Callinicos, Chris Harman, Çev. Osman Akınhay, İstanbul, Z Yayınları, 1994, s. 7.

³ Daniel Bell, **The Coming of Postindustrial Society: A Venture in A Social Forecasting**, New York, Basic Books, 1973, André Gorz, **Farewell to the Working Class: An Essay on the Post-Industrial Socialism**, London, Pluto Press, 1982, Alvin Toffler, **Üçüncü Dalga**, Çev. Ali Seden, İstanbul, Altın Kitaplar, 1983.

1980'ler itibariyle dünya ölçeğinde artan bu tartışmalar, Türkiye'de de gündem bulmuştur.⁴

“Emeğin metalaşması ve insanın metalaşan emeğe indirgenmesi”ne karşı ortak bir çıkar zemininde buluşabileceği düşüncesi⁵ bu çalışmanın yapılmasındaki temel motivasyon olmuştur. Bu bağlamda, ilk bakışta söz konusu geniş kesimin iki uç kutbunda yer aldığı düşünülen mavi yakalılar ve beyaz yakalıların mücadele ve dayanışma ile örülen ortak bir zeminde buluşmasının mümkün olup olmayacağı sorusu araştırmanın temel sorunsalıdır. Bu amaçla, neoliberal dönemde beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların emek mücadelesindeki tutumlarının anlaşılması için Birleşik Metal İşçileri Sendikası (Birleşik Metal-İş) ile Elektromekanik Metal İşverenleri Sendikası (EMİS) arasındaki 01/09/2016-31/08/2018 dönemi grup toplu iş sözleşmesi (TİS) süreci üzerinden bir inceleme yapılmıştır. Beyaz yakalı ve mavi yakalı işçilerin toplu sözleşme sürecini nasıl değerlendirdiklerinin, grev oylamasında hangi motivasyonlarla hareket ettiklerinin, tutumlarındaki farklılıkların, benzerliklerin, aralarındaki dayanışma dinamiklerinin, stratejilerinin ve deneyimlerinin anlaşılması amaçlanmaktadır.

TİS dönemleri gerek toplu pazarlık gerek grev oylaması süreçleri dahil olmak üzere beyaz yakalılar ve mavi yakalıların emek mücadelesindeki tutumlarını analiz etmek için önemli imkânlar sunmaktadır. Özellikle çalışmamızda olduğu gibi beyaz yakalıların kapsam dışı olduğu durumlarda toplu pazarlık dönemlerinde ve grev oylamalarındaki tutumları, beyaz yakalılar ve mavi yakalılarla aralarındaki ilişkiyi, dayanışma gösterip göstermediklerini gözler önüne sermektedir. Çünkü üretim ve planlama, pazarlama, satış gibi üretim dışı faaliyetlerin iş süreçlerinde bölünmesi iki emekçi grubunun mekânsal olarak da büyük ölçüde ayrışmasına neden olmaktadır. Bu açıdan üretim sürecinde dayanışma sınırlı kalabilmektedir. Ancak grev oylaması gibi

⁴ Fuat Ercan, “Sınıftan Kaçış: Türkiye’de Kapitalizmin Analizinde Sınıf Gerçekliğinden Kaçış Üzerine”, **Korkut Boratav’a Armağan - Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2007, s. 493.

⁵ Ayşe Buğra, “Sınıf ve Siyaset”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 113, 2008, s. 10.

süreçlerde gizli veya örtük şekillerde dayanışma sergilenmesi mümkün olmaktadır. Bu açıdan Birleşik Metal-İş ve EMİS TİS süreci örnek olay olarak seçilmiştir. Çalışmada Birleşik Metal-İş ve EMİS TİS sürecinin seçilmesinin diğer nedeni, EMİS işletmelerindeki istihdamın günümüzde değişen istihdam yapısına benzer bir görünüm sergilemesidir. EMİS işletmelerinde çalışan beyaz yakalı sayısı -birkaç işyeri dışında- mavi yakalı sayısından daha fazladır.

Bu çalışma, yorumlayıcı ve niteliksel bir vaka incelemesi içerdiği için niteliksel bir araştırma yöntemi olan derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu amaçla, İstanbul ve Kocaeli’nde Elektromekanik Metal Sanayi’nde faaliyet gösteren EMİS sendikasına üye işyerlerinde çalışan beyaz ve mavi yakalılarla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde emek mücadelesinde beyaz yakalı ve mavi yakalı işçilerin tutumlarını anlamak için gerekli kavramsal ve kuramsal çerçeve açıklanmaktadır. İlk olarak mavi yakalı ve beyaz yakalı kavramlarının tanımları yapılmakta, sınıfsal konumları tartışılmaktadır. Bölümün devamında toplumsal hareketler ve emek çalışmaları alanlarında çalışan Randy Hodson, Vincent J. Roscigno ve Marc Dixon’un çalışmalarına referansla, işçilerin grev sürecine katılımlarını etkileyen faktörlere ve emek mücadelesindeki dayanışma noktalarına yer verilmektedir. Devletin, grevin ertelenmesi ve sonrasında Birleşik Metal-İş ile EMİS’i görüşmeye çağırması bu süreçte devletin konumunu da incelemeyi gerektirdiği için Neo-Weberyan ve Neo-Marksist devlet kuramlarına referansla, devletin emek-sermaye ilişkisindeki konumuna değinilmektedir. Kuramsal tartışmaların ardından TİS sürecini anlamak için gerekli sendikal kavramlar ve yasal düzenlemeler açıklanmaktadır. Bölümün sonunda Türkiye’de yapılan emek mücadelesini konu alan bazı çalışmalara yer verilmektedir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise neoliberal dönemde emeğin sermaye karşısında verdiği mücadeleyi şekillendiren kurumsal düzenlemeler açıklanmakta ve bu bağlamda Türkiye’deki emek mücadelelerinin bir değerlendirmesi yapılmaktadır.

Üçüncü bölümde incelenen örnek olayın analiz edebilmek için Birleşik Metal-İş ve EMİS'in tarihçelerine yer verilmektedir. Buna ek olarak araştırmaya konu olan metal işçilerinin profillerinin anlaşılması için Birleşik Metal-İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezi (BİSAM) tarafından yapılan "Metal İşçisinin Kimliği: Üye Kimlik Araştırması 2017"nin bulguları paylaşılmaktadır. Bu bölümün sonunda işçi haberlerinin yer aldığı ulusal ve yerel gazetelerden, Birleşik Metal-İş basın açıklamalarından yararlanılarak 2016-2018 dönemi TİS süreci anlatılmaktadır.

Araştırmanın kapsamı ve yöntemine çalışmanın dördüncü bölümünde yer verilmektedir. Bu bölümde ilk olarak araştırmanın amacı ve önemi açıklanmaktadır. Araştırmada hangi yöntemin kullanıldığı ortaya konmakta, veri analizinin adımları paylaşılmaktadır.

Çalışmanın beşinci bölümünde derinlemesine görüşmelerin bulguları yer almaktadır. Bu bölümde ilk olarak toplu sözleşme süreci görüşmelerden alıntılarla aktarılmaktadır. Bölümün devamında katılımcıların anlatılarından yola çıkarak sınıfsal konumları tartışılmaktadır. Emek mücadelesindeki tutumların analiz edilmesi için beyaz yakalılarının ve mavi yakalılarının üretim sürecindeki konumlarını, aralarındaki ilişkiyi ve deneyimleri anlamak gerekmektedir. Buna yönelik olarak çalışmanın bulguları üretim süreci ve emek mücadelesi olmak üzere iki başlıkta incelenmektedir. Üretim sürecinde mavi ve beyaz yakalılarının fazla mesai, denetim, güvencesizlik gibi çeşitli açılardan çalışma koşulları irdelenmektedir. Emek mücadelesindeki tutumlarını anlamak için direniş stratejileri, örgütlenme pratikleri, dayanışma noktaları ve grev hakkındaki değerlendirmeleri analiz edilmektedir.

Sonuç bölümünde ise araştırmanın bulgularının genel bir değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bu değerlendirmelerle beraber kuramsal çerçeveye referansla genel bir tartışma yürütülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

EMEK MÜCADELESİNDE BEYAZ YAKALI VE MAVİ YAKALI İŞÇİLER: KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

1970’li yılların ortalarından itibaren beyaz yakalı ve mavi yakalılar arasındaki ayrım sınıf çalışmalarında en çok tartışılan konulardan biri olmuştur.⁶ Bu tartışmalarda, beyaz yakalıların kim olduğu, hangi meslek gruplarına mensup çalışanları kapsadığı, işçi sınıfına dahil olup olmadıkları gibi konular öne çıkmıştır. Genellikle işçi sınıfı dendiğinde dar bir grup işaret edilmekte, çoğu fabrikada çalışan ve düzenli işi olan mavi yakalılar düşünülmektedir.⁷ Ancak, mavi yakalılar sadece sanayi sektöründe istihdam edilmemektedir. Temizlik personelleri, liman işçileri, kamyon şoförleri, postacılar gibi pek çok mavi yakalı işçi hizmet sektörünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.⁸ Bu hizmet işlerinin kol emeğine dayanmasına karşılık, sanayi sektöründe de çok sayıda beyaz yakalı istihdam edilmektedir. Bu nedenle, kol gücüne dayalı çalışanları sanayi işçisi, kafa emeğine dayalı çalışanları da hizmet elemanı olarak sınıflandırmak doğru değildir.⁹ İşçi sınıfının sadece sanayi sektörüyle sınırlayan ve mavi yakalılardan ibaret gören dar tanımlamaya karşın beyaz yakalıları işçi sınıfına dahil edenler bulunmaktadır. Beyaz yakalıları, işçi sınıfının üyesi olarak görenler işçi sınıfının yok olmadığını, tam tersine büyüdüğünü ve yapısının değiştiğini

⁶ Nicos Poulantzas, **Classes in Contemporary Capitalism**, London, NLB, 1975, Harry Braverman, **Emek ve Tekelci Sermaye**, Çev. Çiğdem Çidamlı, İstanbul, Kalkedon Yayınları, 2008, Wright 1985, Erik Olin Wright, **Class, Crisis and the State**, New York, Verso, 1985, Erik Olin Wright, **Classes**, Norfolk, Verso, 1985.

⁷ Hakan Koçak, “Türkiye’de Çalışan Sınıf Kültüründe Dayanışma Örüntüleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001, s. 12.

⁸ Chris Harman, “Resesyondan Sonra İşçi Sınıfı”, **Değişen İşçi Sınıfı: Günümüzde Sınıf Yapısı Üzerine Denemeler**, Ed. Alex Callinicos, Chris Harman, Çev. Osman Akınhay, İstanbul, Z Yayınları, 1994, s. 71.

⁹ Tülin Öngen, **Prometheus’un Sönmeyen Ateşi: Günümüzde İşçi Sınıfı**, İstanbul, Yordam Kitap, 2014, s. 223.

ileri sürmektedir. Beyaz yakalıların tümünü veya bir bölümünü “orta sınıf” veya “yeni orta sınıf” olarak gruplandıranlar da bulunmaktadır.

Bireylerin sınıf konumlarını çözümlmek emek mücadelesindeki tutumlarını analiz etmek açısından işlevseldir. Bu amaçla, çalışmanın bu bölümünde “beyaz yakalı” ve “mavi yakalı” kavramlarına, bu kavramlar üzerinden literatürde sınıf konumlarını konu alan tartışmalara yer verilmektedir. Çalışmada Birleşik Metal-İş ve EMİS arasındaki 2016-2018 dönemi toplu sözleşme süreci incelendiği için toplu sözleşme süreciyle ilgili kavramlar ve yasal düzenlemeler de açıklanmaktadır. Çalışmanın devamında toplumsal hareketler ve emek çalışmaları literatürlerinin kesişme noktasını oluşturan emek mücadelesine katılımı etkileyen faktörleri konu alan çalışmalara yer verilmektedir. Bölümün sonunda Türkiye’deki emek mücadelesi çalışmalarına değinilmektedir.

1.1. Toplumsal Sınıflar

İşçi sınıfı, en geniş tanımıyla üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmayan ve yaşamını sürdürmek için emek gücünü satmak zorunda olan insanlar topluluğudur. İşçi sınıfı kendi içinde homojen bir bütün oluşturmaktan ziyade heterojen bir yapıya sahiptir. İstihdam ve çalışma koşulları değişmekte, vasıflı/vasıfsız işçiler, kadrolu/taşeron, yarı zamanlı çalışan/sürekli sözleşmeli/çağrı üzerine çalışanlar, büyük işletmelerde çalışanlar/küçük/kayıt dışı işletmelerde çalışanlar, sendikalı/sendikasız işçiler, hukuki açıdan işçi/memur ayrımı, özel sektörde/kamuda çalışanlar, vatandaşlar/göçmenler, kadın işçiler/erkek işçiler olmak üzere işçiler arasında katmanlaşmalar bulunmakta, farklılaşmaya yol açmaktadır. Sözü edilen farklılıkların her biri emek mücadelesinde önemli yer tutmakta, işçi sınıfının ortak bir mücadele yürütmesini zorlaştırabilmektedir.¹⁰

¹⁰ Sungur Savran, “Sınıfları Haritalamak: Sınıflar Birbirinden Nasıl Ayrılır?”, **Marksizm ve Sınıflar: Dünyada ve Türkiye’de Sınıflar ve Mücadeleleri**, Ed. Sungur Savran, Kurtar Tanyılmaz, E. Ahmet Tonak, 2. bs., İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 46.

Sınıf konumlarının tespitinde mesleği, gelir düzeyini, tüketim alışkanlarını, mesleklerini, kişilerin kendi tanımlamalarını kullanan yaklaşımlar bulunmaktadır. Mesleği temel alan yaklaşımlara göre bireyin sınıfsal konumunda yaptığı iş belirleyicidir. İşçi sınıfı, kol emeği kullanılan mesleklerle özdeşleştirilmektedir. Bu bağlamda, özellikle ileri kapitalist ülkelerde kol emeğiyle çalışan işgücünün sayısındaki azalma nedeniyle işçi sınıfının kaybolduğu yönünde yorumlarla karşılaşmaktadır. Ancak kol emeği dendiğinde bu grubun içine toplumsal ve politik davranışları farklılaşan ustabaşılar, kol gücüne dayalı serbest çalışanlar, küçük iş adamları gibi farklı alt gruplar da girmektedir. Benzer şekilde bir şirkette çalışan genel müdür veya sekreter beyaz yakalı kategorisine girse de sınıf konumlarında farklılıklar vardır. Sınıf çözümlemesinde gelir düzeyini temel alan yaklaşıma göre sınıf konumunu belirleyen gelirdir. Bu noktada bakılması gereken mutlak gelir düzeyi değil, görece gelir düzeyi, gelirin türü ve ücret tipi olmalıdır. Çünkü bir hissedar ile saat başı ücret karşılığı çalışan işçi aynı sınıfta olmadığı gibi, yüksek ücret alan bir işçi ile bir yönetici de aynı sınıfın üyeleri değildir. Örneğin, refah devleti döneminde işçilerin reel gelirlerindeki artış sonucunda işçilerin orta sınıf serbest meslek sahibi kişilere benzer tüketim alışkanlıklarına sahip olduğu görülmüştür. Sınıf konumunu belirlemek için statüye bakıldığında sanki işçi sınıfının refah düzeyinin artmasıyla yaşam tarzının değiştiği ve orta sınıfa yaklaştığı zannedilmektedir.¹¹ Bireyin tüketim alışkanlıkları, başta gelir düzeyine bağlı olmak üzere sosyal sermayesine göre şekillenebilir. Gelir düzeyi, ekonomik ve siyasi mücadelelerdeki tavırlar üzerinde etkilidir. Ancak yüksek ücretli bir işçiyi orta sınıfa yerleştirmek, işçinin maddi konumunu göz ardı etmek anlamına gelmektedir. Diğer yandan bireyin kendisini ait hissettiği sınıf, emek mücadelesine karşı potansiyel tavrını göstermesi açısından önemli olmakla birlikte maddi konumlarıyla örtüşmeyebilir.¹² Bu yaklaşımlar mevcut durumun neden böyle olduğunu açıklamamakta, sadece bireyin toplum içindeki görece konumunun tespitinden öteye gidememektedir. Marksist sınıf teorisine göre, bireyin üretim

¹¹ Alex Callinicos, "Giriş", **a.g.e.**, s. 9-11.

¹² Savran, "Sınıfları Haritalamak: Sınıflar Birbirinden Nasıl Ayrılır?", **a.g.e.**, s. 26-27.

ilişkileri içerisindeki yeri sınıf konumunu belirler. Bu açıdan, sınıfsal analiz, toplumun üyelerinin mesleklerine, gelir düzeylerine ve tüketim alışkanlıklarına, kendi sınıfsal algılarına göre değil, üretim sürecindeki rollerinden hareketle tanımlamayı gerektirir.¹³ Bu nedenle de bireylerin sınıf konumunu belirleyen “toplumsal üretim ve toplumsal yeniden üretim içindeki yerleri”dir.¹⁴ Bu ayrımlardan hareketle, sınıfın analizinde Marksist ve Weberyen perspektifler olmak üzere iki temel anlayışın olduğu genel kabul görmektedir. Genel hatlarıyla Marksist yaklaşımların odağında üretim araçlarının mülkiyeti belirleyici olurken, Weberyen bakış açısında mülkiyet ilişkilerinden çok statü ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda, Weberyenler sınıfı, toplumsal iş bölümü temelinde değerlendirmektedirler. Ekonomik kategoriler ile toplumsal kategoriler arasında bir ayrım görmemektedirler.¹⁵ Weberyenler, kafa emeği kullanan ve üretken olmayan emek etkinliğinde bulunan beyaz yakalıları orta sınıfa dahil etmektedir. Marksist kuramsal çerçeveden sınıfı, “yapısal bir yer” veya “toplumsal bir ilişki” olmak üzere iki farklı açıdan değerlendirmek mümkündür.¹⁶ Sınıfı toplumsal bir ilişki olarak gören E. P. Thompson şu şekilde tanımlamaktadır:

“Sınıftan, ilişkisiz ve birbirine benzemez gibi görünen bir dizi olayı, hem deneyimin hammaddesinde hem de bilinçte birleşen tarihsel bir fenomeni anlıyorum. Bunun tarihsel bir fenomen olduğunun altını çiziyorum. Sınıfı bir “yapı” ve hatta bir “kategori” olarak görmüyorum. İnsan ilişkilerinde gerçekte olan (ve oluşumu da gösterilebilen) bir şey olarak görüyorum”.¹⁷

Thompson’a göre sınıfın oluşumunda deneyimlerin önemi büyüktür. Çünkü ortak deneyimler, insanların özdeş çıkarılara sahip olmasına neden olur. Bu çıkarıları, kendileri dışındakilere göre duyumsadıklarında ve ifade ettiklerinde sınıf oluşur.

¹³ Callinicos, “Giriş”, **a.g.e.**, s. 12, M. Meryem Kurtulmuş, Kurtar Tanyılmaz, İrfan Kaygısız, “Türkiye İşçi Sınıfının Maddi Varlığı ve Değişen Yapısı”, **Marksizm ve Sınıflar: Dünyada ve Türkiye’de Sınıflar ve Mücadeleleri**, Ed. Sungur Savran, Kurtar Tanyılmaz, E. Ahmet Tonak, 2. bs., İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 251.

¹⁴ Savran, “Sınıfları Haritalamak: Sınıflar Birbirinden Nasıl Ayrılır?”, **a.g.e.**, s. 27.

¹⁵ Tülin Öngen, “Teknik Emek Gücünün Sınıfsal Profili”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 85, 2000, s. 64.

¹⁶ Ellen Meiksins Wood, **Kapitalizm Demokrasiye Karşı: Tarihsel Maddeciliğin Yeniden Yorumlanması**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2003, s. 95.

¹⁷ E. P. Thompson, **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu**, Çev. Uygur Kocabaşoğlu, 4. bs., İstanbul: İletişim Yayınları, 2015, s. 39.

“Sınıf deneyimi, büyük ölçüde insanların içine doğdukları ya da iradeleri dışında girdikleri üretim ilişkileri tarafından belirlenir.”¹⁸ Tarihsel yaklaşım olarak da nitelendirebileceğimiz bu yaklaşımda sınıf, toplumsal ilişkilerin ve mücadelelerin asli tarafı olarak görülür. Sınıflar ve sınıf pratikleri arasında ayırım gözetmeyen yapısalcı yaklaşıma karşın tarihselciler, sınıfların ekonomik alandaki konumları ile siyasal alandaki konumları ve tutumlarının özdeş olmadığını kabul etmektedir.¹⁹ Bu yaklaşım işçi sınıfının değişen yapısını ve beyaz yakalıların sınıfsal konumunu anlamamız için elverişli bir zemin sunmaktadır.

Çalışmanın Giriş bölümünde de belirtildiği gibi dünya genelinde *sınıftan kaçış* 1980’lerde güçlenir ve çeşitlenirken, Türkiye’de çok daha öncesine dayanan bu yaklaşım, teorik düzlemde sınıftan daha da uzaklaşılmasıyla yeni bir boyut kazanmıştır.²⁰ Kapitalizmin yeterince gelişmediği neden gösterilerek sınıfların olmadığı yönündeki argümanlar, kapitalist gelişmenin belli bir aşamaya ulaştığı aşamada da yerini işçi sınıfının ölümünün ilan edilmesine bırakmıştır. Fuat Ercan, Türkiye’deki bu analizlerin dünyadaki eğilime benzer şekilde “tüketim toplumu”, “bilgi toplumu” ve “ağ toplumu” kavramsallaştırmalarıyla desteklendiğine dikkat çekmektedir.²¹

1.2. Beyaz Yakalı ve Mavi Yakalıların Sınıfsal Konumları

Beyaz yakalılar dendiğinde kol gücü yerine zihin etkinliğine dayalı olarak üretim yapan finans, sigorta, ticaret, pazarlama gibi dolaşım alanlarında faaliyet gösteren “üretken olmayan emek” gücünü kullanan büro çalışanları ile doğrudan üretim sürecinde yer alan “üretken emek” gücünü kullanan mühendisler, teknisyenler

¹⁸ A.e., s. 40.

¹⁹ Öngen, “Teknik Emek Gücünün Sınıfsal Profili”, a.g.e., s. 63.

²⁰ Ercan, “Sınıftan Kaçış: Türkiye’de Kapitalizmin Analizinde Sınıf Gerçekliğinden Kaçış Üzerine”, a.g.e., s. 493.

²¹ A.e., s. 520–21.

düşünülmektedir. Marx, üretken emek ve üretken olmayan emek ayrımını emeğin sermaye ile kurduğu ilişkiye göre yapmaktadır:

“Örneğin bir aktör, hatta bir palyaço, ücret olarak aldığından daha fazla emeği geri döndürdüğü bir kapitalistin (girişimcinin) hizmetinde çalışıyorsa, bu tanıma göre, üretken bir emekçidir; ama buna karşılık kapitalistin evine giden ve pantolonunu onaran gündelikçi bir terzi, kapitalist için yalnızca basit bir kullanım- değeri ürettiği için üretken-olmayan bir emektir. Birincinin emeği sermayeyle değişmiştir, ikincinininki gelikle. Birincinin emeği bir artı-değer üretir; ikincisinde gelir harcanır.”²²

Weberyenlerin büyük bir bölümü Goldthorpe ve Giddens gibi teknik iş süreci içerisindeki görev bölüşümünü dikkate alırlar ve beyaz yakalıların artı değer üretimine yönelik etkinlikte bulunmadıkları düşüncesiyle beyaz yakalıları orta sınıf üyesi olarak görülürken geleneksel Marksist kuram açısından her iki emek etkinliği de işçi sınıfının bir parçası olarak değerlendirilebilmektedir.²³ Ancak bu yaklaşım tüm Marksistler açısından geçerli değildir. Çünkü beyaz yakalıların içinde işveren adına yönetim ve denetim işlevini üstlenen yöneticiler, teknik kadrolar gibi sınıfsal konumu tartışmalı olan pek çok pozisyon sahibi bulunması beyaz yakalıların sınıfsal konumunu tartışmalı kılmaktadır. Çağrı merkezi çalışanları, büroda çalışan sekreter, yönetici asistanı gibi alt-büro mesleklerin de beyaz yakalıları arasında tanımlanması yelpazeyi genişletmekte, “şirketlerin işleyişine doğrudan dahil olan veya dahil olmaya yönelmiş “ürün müdürleri, insan kaynakları uzmanları, danışmanlar gibi profesyonel mesleklerin²⁴ de dahil edilmesiyle meslekler arası farklılaşmalar artmaktadır. Bireyin üretim araçlarının mülkiyetine sahip olmaması, yaşamını sürdürmek için emeğini satmak durumunda olması işçi sınıfı içinde yer almasının göstergeleri olarak sayılabilir. Ancak bireyin emek gücünü satarak geçimini sürdürüyor olması işçi sınıfı üyesi olması için yeterli değildir. Başka sınıf ve toplumsal grupların üyeleri de gelirlerini ücret biçiminde kazanıyor olabilirler. Örneğin, sermayeyi temsil ve sermaye

²² Karl Marx, **Artı Değer Teorileri Birinci Kitap**, Ankara, Sol Yayınları, 1998, s. 147.

²³ Tülin Öngen, “Teknik Emek Gücünün Sınıfsal Profili”, **a.g.e.**, s. 60,65.

²⁴ Yıldırım Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 113, 2013, s. 65.

adına karar verme işlevlerini üstlenen üst düzey yöneticiler ücretli çalışanlardır ancak işçi sınıfı mensubu değildirler. Holdinglerin veya holdinglere bağlı şirketlerin hisse sahiplerinin yanı sıra bu şirketlerde çalışan genel müdürler, genel müdür yardımcıları, finans, pazarlama, satış, insan kaynakları departmanlarının müdürleri gibi üst düzey yöneticiler kapitalist sınıfta yer almaktadırlar.²⁵ Bu bağlamda, çalışmanın devamında Marksistlerin beyaz yakalıların sınıf konumlarıyla ilgili farklı değerlendirmelerine yer verilmektedir. Harry Braverman, büro çalışanları ile beyaz yakalılar arasında ayırma gitmekte, beyaz yakalıları mühendisleri, yöneticileri ve profesyonelleri içeren mesleklerle sınırlamaktadır.²⁶ Alex Callinicos ve Chris Harman da beyaz yakalıların farklı sınıf konumlarına denk düşen gruplara ayırmaktadır. Erik Olin Wright beyaz yakalıların sınıfsal konumunu “çelişkili sınıfsal konumlar” üzerinden kavramsallaştırmaktadır. Ernest Mandel’e göre beyaz yakalılar proletaryadır. Nicos Poulantzas ise beyaz yakalıları işçi sınıfı içerisinde değerlendirmemektedir. Poulantzas’a göre beyaz yakalılar, küçük burjuvazinin bir fraksiyonudur.²⁷

Brevarman, *Emek ve Tekelci Sermaye* kitabında, başta Frederick Winslow Taylor’un 19. yüzyılın sonunda ortaya koyduğu bilimsel yönetim ilkeleri olmak üzere bilim ve teknolojinin emek süreci üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bilimsel yönetim ilkelerinin uygulanmasıyla üretimin bilgisi yönetimde toplanmış, kavrama ve uygulama fonksiyonlarının birbirinden ayrılmıştır. Böylece, bilimsel yönetim ilkeleri, üretimin bilgisinin emek sürecinin denetlenmesinde kullanılmasına imkân vermiştir. Buna koşut olarak kafa ve kol emeği birbirinden ayrılmıştır. Emek süreci ayrı mekanlar ve ayrı işçi kitleleri arasında bölünmüştür. Bir yerde fiziksel üretim süreçleri yürütülürken başka bir yerde tasarım, planlama, muhasebe, kayıt tutma işleri yerine getirilmiştir. Büro kavrama ve planlama işlevlerinin yerine getirildiği, zihin emeğinin alanı, imalathane de büronun tasarılarının hayata geçirildiği yer olarak görülürken zamanla bilimsel yönetim ilkelerinin büroya da uygulanmasıyla kavrama ve planlama

²⁵ Kurtulmuş, Tanyılmaz, Kaygısız, “Türkiye İşçi Sınıfının Maddi Varlığı ve Değişen Yapısı”, s. 254.

²⁶ Braverman, *a.g.e.*, s. 322.

²⁷ Nicos Poulantzas, *a.g.e.*, s. 249.

işlevleri büro içinde küçük bir grupta yoğunlaşmıştır. Üretim birimleri, “uzaktaki bir beyin tarafından izlenen, düzeltilen ve denetlenen bir el”e indirgenmiştir.²⁸ Braverman, günümüzdeki büro çalışanlarının 19. yüzyıldaki öncüllerinin maaş, statü, görev gibi koşullarının düşünülerek beyaz yakalı olarak görüldüklerini ancak konum itibarıyla geçmişteki küçük ve ayrıcalıklı büro çalışanlarından oldukça farklı olduklarını vurgulamaktadır. Bilimsel yönetim ilkelerinin büro emeğine de uygulanmasıyla emek süreçlerinde yoğun vasıfsızlaşma ve denetime maruz kalmışlardır. Mavi yakalı işçilerle emek süreçleri ve toplumsal koşulları benzeşmiştir. Bu noktada, Braverman, kol emeği ile çalışanlar ve beyaz yakalılar arasındaki geleneksel ayrımların ortadan kalktığını, büro çalışanlarının sayısının artmasını da proleter olmayan geniş bir orta sınıfa doğru gidilmesinden ziyade işçi sınıfının genişlediğini şeklinde yorumlamaktadır.²⁹ Harman, beyaz yakalıların tümünü orta sınıfın bir parçası sayanları eleştirmekte, geleneksel işçi sınıfının artık yok olduğunu ileri sürenlerin temel argümanının beyaz yakalıların sayısındaki artış olduğuna dikkat çekmektedir. Harman da Braverman gibi beyaz yakalıların, ücret ve çalışma koşullarının mavi yakalılara yaklaştığını belirtmekle birlikte örgütlenme ve siyasi görüş açısından aralarındaki önemli farklara da dikkat çekmektedir. Mavi yakalıların sendika üyeliği azalırken sendikalardaki beyaz yakalıların oranı -özellikle kamu sendikalarına üyelik- artmıştır. Yine de beyaz yakalıların sendikalaşma oranları mavi yakalılara göre daha düşük düzeylerde kalmaktadır. Oy verme davranışları arasında da farklar vardır.³⁰

Callinicos’a göre hizmet sektörünün büyümesiyle beyaz yakalı iş alanlarını genişletmiştir. Braverman ve Harman’ın da vurguladığı gibi bu durum beyaz yakalıların sayıca üstün olması işçi sınıfının yok olması anlamına gelmemekte,

²⁸ Braverman, **a.g.e.**, s. 136.

²⁹ **A.e.**, s. 327.

³⁰ Harman, “Resesyondan Sonra İşçi Sınıfı”, **a.g.e.**, s. 81–83.

yapısının değiştiğini göstermektedir.³¹ Callinicos beyaz yakalıları c ayrı sınıfsal gruba ayırmaktadır:

“(1) Kapitalist sınıfın aylıklı mensupları olan, sermaye birikim süreci ile ilgili kararların alınmasına katılan kck bir azınlık; (2) yüksek maaş alan beyaz yakalı işçilerin oluşturduğu, çoğu emek ile sermaye arasındaki ara kademelerde yönetici ve denetleyici görevlerini yürüten çok daha geniş grup, “yeni orta sınıf”; (3) yaptıkları iş üzerinde kol işçilerinden fazla bir denetime sahip olmayan ve çoğu kez kol işçilerinden de düşük maaş alan beyaz yakalı işçilerin oluşturduğu oğunluk.”³²

Beyaz yakalılar grubunun bir kutbunda, kapitalist sınıfın aylıklı yeleri olan st düzey yöneticiler yer alırken diğer kutbunda işçi sınıfının yeleri olan beyaz yakalılar yer almaktadır. Callinicos, cnc gruba büro işçilerinin yanı sıra, öğretmenleri, hemşireleri, teknik ressamaları, laboratuvar teknisyenlerini ve sosyal görevlileri de dahil etmektedir. İki kutup arasında kalan emek gücünü satarak hayatını sürdürebilen ancak sermaye adına işlev üstlenen Wright’ın tanımıyla “elişkili sınıfsal konumlar”da yer alanlara da Callinicos “yeni orta sınıf” adını vermektedir.³³ Görüldüğü gibi Callinicos’a göre beyaz yakalıların hepsi işçi sınıfı yesi değildir. Callinicos “yeni orta sınıf” isimlendirmesinin bazı açılardan sorunlu olduğuna dikkat çekmektedir. Çünkü yeni orta sınıf, işçiler ve kapitalistler arasında salınmaktadır, sınırlar bulanıktır. Bu nedenle de bu konumdakiler için üretim ilişkilerinden kaynaklanan bütünlüklü bir çıkar tanımı yapmak mümkün değildir. Callinicos, yeni orta sınıfların işçi sınıfı safına çekilmesinde sınıf uzlaşısının değil, sınıf mücadelesinin yöntemlerine başvurulması gerektiğine dikkat çekmektedir. Sınıf mücadelesiyle yeni orta sınıfı, işçilere yakın olanlar ve yüksek statülü, denetim işlevlerine stleneler olmak üzere ikiye bölünecektir.³⁴

³¹ Alex Callinicos, “Yeni Orta Sınıf ve Sosyalist Siyaset”, **Değişen İşçi Sınıfı: Günümüzde Sınıf Yapısı zerine Denemeler**, Ed. Alex Callinicos, Chris Harman, ev. Osman Akinhay, İstanbul, Z Yayınları, 1994, s. 62.

³² Callinicos, “Giriş”, **a.g.e.**, s. 14.

³³ Callinicos, “Yeni Orta Sınıf ve Sosyalist Siyaset”, **a.g.e.**, s. 26.

³⁴ **A.y.**

Wright ara sınıf konumlarını *çelişkili sınıfsal konumlar* üzerinden açıklamaktadır. Burjuvazi ve proletarya arasında konumlananlar, kendi emek süreçleri üzerinde belli derecede denetime sahip olan yarı bağımsız çalışanlardan işçi sınıfı ile orta sınıf arasında konumlananlar ve burjuvazi ile orta sınıf arasında konumlanan küçük işverenler olmak üzere bu üç ara konumu çelişkili sınıfsal konumlar olarak nitelendirir. Çelişkili konumlarda yer alanların kapitalist sınıfla arasındaki sınırı belirleyen “denetimin niteliği” iken işçi sınıfından da sahip oldukları “özerklik derecesi”ne göre ayrılmaktadır.³⁵ Wright’a göre denetim işlevini üstlenmeyen emek gücü, kol veya zihin emeği kullanması fark etmeksizin proleterleşmiş sayılır ve işçi sınıfına mensuptur. Proleterleşmemiş beyaz yakalılar ise çelişkili konum yer alır.³⁶ Callinicos’un Wright’i eleştirdiği gibi aslında pek çok işçi grubu zaman zaman denetim sahibi olmaktadır. İşçiler, üretim sürecinde denetimi ele alıp ustabaşlarının müdahalelerine engel olabilmektedirler veya sendika temsilcileri gayri resmi denetim sahibi olabilmektedirler.³⁷ Ancak Wright’ın sözünü ettiği çelişkili konumda kritik olan denetim işlevinin sermaye adına üstlenilmesidir. Bilimsel ve teknik beceriye dayanan işlerde, mühendisler işçi sınıfına yakın bir çelişkili konum işgal etmektedir.³⁸ Sungur Savran, işçi sınıfına yakın çelişkili konumların kapsamını genişletmektedir. Üretim alanı dışında kalan insan kaynakları, planlama, muhasebe gibi bölümlerde çalışanlar, işçilerin kontrolü ve artık-değerin arttırılması gibi görevler üstlendikleri için bu bölümlerde çalışan orta ve alt kademe yöneticiler de çelişkili konumda görmektedir. Bu çelişkili konumların içinde proleter bir yön barındırması, emek mücadelesinde işçilerin yanında konumlanma ihtimallerini güçlendirmektedir.³⁹ Wright, çelişkili konumlar teorisini 1985 yılında yayımlanan *Sınıflar* kitabında Roemer’in sömürü kavramını temel alarak geliştirdiği yeni modelle terk etmiştir.⁴⁰

³⁵ Öngen, *Prometheus’un Sönmeyen Ateşi: Günümüzde İşçi Sınıfı*, s. 219–20.

³⁶ *A.e.*, s. 208.

³⁷ Callinicos, “Yeni Orta Sınıf ve Sosyalist Siyaset”, *a.g.e.*, s. 39.

³⁸ Öngen, *a.g.e.*, s. 222.

³⁹ Savran, “Sınıfları Haritalamak: Sınıflar Birbirinden Nasıl Ayrılır?”, *a.g.e.*, s. 52–53.

⁴⁰ Öngen, *a.g.e.*, s. 198.

Mandel, ekonomik baskı altında emek gücünü satan buna karşın sermaye birikimi yapıp proleter hayat şartlarından kurtulmaları mümkün olmayan herkesi proleterya olarak tanımlamaktadır. Bu bağlamda Mandel'e göre proleterya sanayideki kol işçisiyle sınırlı değildir. Beyaz yakalılar, mühendisler, üretim sürecini planlayan/kontrol edenlerin bir bölümü, kamu hizmetlerinde ve devlette çalışanlar da proleteryadır. Bu açıdan bakıldığında, işçi sınıfı yok olmamakta, “niceliğin yeni bir niteliğe dönüşümü” söz konusu olmaktadır.⁴¹

Poulantzas, işçi sınıfını üretken emek üzerinden tanımlamaktadır. Poulantzas'a göre üretken emek, sömürü ilişkisinin temeli olan maddi unsurları doğrudan üretirken artı değer üreten emektir, zenginliği arttıran kullanım değeri yaratarak maddi üretime doğrudan katılan emektir.⁴² Mühendisler ve teknisyenler, üretken kolektif işçinin bir parçasını oluşturma eğiliminde olsalar da işçi sınıfı üyesi değildir.⁴³

Weberyenlerin üretken olmayan emeğin bütünü, bazı Marksistlerin de bazı denetim ve yönetim işlevini üstlenen çalışanları işçi sınıfı dışında değerlendirmelerinin temelinde son yüzyılda gerçekleşen kapitalist iş süreçlerindeki ve mülkiyet yapısındaki dönüşümlerin sınıf yapısında neden olduğu değişim yatmaktadır. Emek verimliliği, üretim sürecinin örgütlenme biçimleri, iletişim ve dağıtım alanındaki gelişmelerle kapitalizmin başlangıcından bu yana geçen süreçte kafa ve kol emeğinin birbirinden ayrışması süreci tamamlanmıştır. Üretken emek/üretken olmayan emek etkinlikleri de birbirinden ayrılmış ve çalışanların sadece belli işlevlerde uzmanlaşması sonucunu doğurmuştur. Kapitalist işletmeler artık sadece yönetim ve üretimden oluşan yalın bir hiyerarşiye sahip değildir. Orta kademedeki yoğunlaşan teknik işler hiyerarşisi vardır. Bu hiyerarşide yer alan çalışanlar, kapitalist yönetim işlevinin yanı sıra, üretim işlevini de üstlenmektedir.⁴⁴ Üst düzey yöneticiler, üretim

⁴¹ Ernest Mandel, **Sosyalizmin Geleceği**, Ed. Fikret Başkaya, Çev. Fikret Başkaya, Ankara: İmge Kitabevi, 1991, s. 93–94.

⁴² Poulantzas, **a.g.e.**, s. 216.

⁴³ **A.e.**, s. 250.

⁴⁴ Ahmet Haşim Köse, Ahmet Öncü, “Türkiye’de Mühendis ve Mimarların Sınıfları ve İdeolojileri”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 85, 2000, s. 12.

araçlarına sahip olmamalarına rağmen kapitalist sınıf ilişkilerinin yeniden üreticileridir ve emek üzerinde denetime sahiptirler. Dolayısıyla bu kadrolar, açıkça işçi sınıfından ayrılmaktadır.⁴⁵ Denetim işlevi üstlenen alt düzeydeki teknik ve idari kadrolarda çalışanların ise sınıfsal konumları tartışmalıdır. Örneğin mühendislik bölümlerinde üretimin planlanması, tasarımı, eşgüdümü, denetim ve yönetimi gibi işlevler daha çok ön plana çıkmış ve doğrudan üretim sürecinden kopulması söz konusu olmuştur.⁴⁶ Tülin Öngen, bu kopuşun mühendislerin sınıfsal konumunu tartışmalı kıldığı vurgulamaktadır. Çünkü öne çıkan işlevler nihai ürünün ortaya çıkmasında gerekli olması açısından üretken emek etkinliği olmasına rağmen maden, imalat, taşımacılık gibi sektörlerde çalışan mavi yakalıların üretken etkinliklerinden farklıdır.⁴⁷ Mühendisler ve teknik elemanlar, üretken emekçiler gibi artı değer yaratılmasını sağlamalarının yanı sıra işçileri kontrol etme ve yönetme görevlerini de üstlenebilirler. Bir yarıyla işçilerle üretim sürecinde aynı konumu paylaşırken üstlendikleri yönetsel görevlerle sermayenin dolaylı temsilcisi konumuna da geçerek çelişkili bir konuma sahip olmakta, işçiler ve kapitalistler arasında “ara katman” işlevi görmektedirler.⁴⁸ Bu ara konumun hem işverenle hem de işçilerle ilişkisi karmaşıktır. Çünkü işverenler, bir yandan firmanın karlılığının sağlanması için mühendislere güvenmek durumundadır. Diğer yandan mühendislerin işlerini düzgün bir şekilde yapıp yapmadıklarının nasıl kontrol edileceği de bir problem teşkil etmektedir. Buna ek olarak mühendisler, işyerinde bir tür otorite işlevi de görmektedir. Üretimde çalışan işçilerle doğrudan temas halinde olmasalar da tasarımları, spesifikasyonları, talimatları ve süreçleri işçilere kabul ettirirler ve baskı uygularlar. Bu nedenle de aralarında sürekli gerginlik vardır.⁴⁹

⁴⁵ Öngen, **a.g.e.**, s.212.

⁴⁶ Ahmet Haşim Köse ve Ahmet Öncü, üretimin planlanması ve koordinasyonunu “üretim işlevi” olarak nitelendirirken Tülin Öngen “yönetim işlevi” içerisinde görmektedir.

⁴⁷ Öngen, “Teknik Emek Gücünün Sınıfsal Profili”, **a.g.e.**, s. 66–67.

⁴⁸ Savran, “Sınıfları Haritalamak: Sınıflar Birbirinden Nasıl Ayrılır?”, **a.g.e.**, s. 51.

⁴⁹ Peter Meiksins, Chris Smith, “Organizing Engineering Work: A Comparative Analysis”, **Work and Occupations**, Cilt: 20, Sayı: 2, 1993, s. 126.

İleri kapitalist toplumlarda yapılmış işçi sınıfının kimleri kapsadığı, beyaz yakalı/mavi yakalı çalışanların sınıfsal konumuna dair tartışmalara Türkiye’den yapılan katkılara baktığımızda 1990’lı yılların sonu itibariyle mühendislerin sınıfsal konumlarına dair tartışmaların yoğunlaştığı görülmektedir. Birleşik Metal-İş Teknik Elemanlar Bürosu tarafından hazırlanan “Teknik Elemanlarla Sendikalaşmaya Doğru” raporunda, mühendisin üretim ilişkileri içindeki konumuna göre üç farklı sınıfa denk düşebileceği vurgulanmaktadır. Ücret karşılığı çalışan, yönetim ve denetim işlevlerini sermaye sahibi sınıfın adına üstlenen “profesyonel yöneticiler”, sermaye sahibi sınıfın bir katmanıdır. Kendi işlerini kuran, toplumsal artıktan ikincil bölüşüm mekanizması ile paylarını alan büro sahiplerinden oluşan “serbest çalışan” mühendisler ise kentli orta sınıfın üyeleridir. Bürolarında başka mühendisleri ücretli olarak istihdam edenler sermaye sınıfına yaklaşırlar. Diğer yandan büyük sermayenin yatırımlarıyla işlerini kaybetmek ve mülksüzleşerek ücretli çalışmak durumunda kalabilmektedirler. Son grupta işçi sınıfının üyeleri olarak sayabileceğimiz “ücretli mühendisler”dir. Küçük ölçekli bir işletmede, kamu veya özel sektörde formen, şef veya müdür olarak çalışabilirler.⁵⁰

Ahmet Haşim Köse ve Ahmet Öncü, ücretli çalışan mühendislerin sınıf konumlarının belirlenmesinde işletme ölçeğini, işletmedeki organizasyon yapılarını ve iş bölümü dinamiklerini de dikkate alarak değerlendirme yapmışlardır. Araştırmamıza konu olan özel sektörde gelişmiş organizasyon yapılarına sahip büyük ölçekli işletmelerde işveren çalışan mühendislerin sınıfsal konumuyla ilgili olarak üç sınıfsal konum ortaya konmuştur. Üretimde çalışan mühendisler işçi sınıfı konumunda yer almaktadır. Ancak işçi sınıfı işgücü niteliğine ve eğitim düzeyine bağlı olarak katmanlaşmaktadır. Teknik olarak sorumluluk taşıyan mühendisler işveren gözünde ayrıcalıklıdır. Üretim ve koordinasyon ile gerçekleşme sürecinde olanlar ise orta sınıfta yer almaktadır. İşverenin sorumluluklarını formel olarak üstlenen, üretim ve teknik işler hiyerarşisinden bağımsız, “kapitalist sınıfın bir alt katmanı” olan yönetici

⁵⁰ Birleşik Metal-İş Sendikası, **Teknik Elemanlarla Sendikalaşmaya Doğru**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 1999, s. 17-18.

konumu bulunmaktadır.⁵¹ Köse ve Öncü mühendisin konumlanışında iki uç nokta olduğuna dikkat çekmektedir. Bir uçta, aldığı emek-sermaye çelişkisini yok sayan, emek ve sermayenin çıkarlarının uyumlu olabileceğine inanan ve mühendisliği “sermayenin rasyonelleri ile uyumlu” olarak tanımlayan Frederick W. Taylor perspektifli mühendisi bulunmaktadır. Diğer uçta ise emek-sermaye çelişkisine koşut mühendislik-sermaye çelişkisinin olduğunun farkında olan ve bu nedenle iki tarafında çıkarlarının uyumsuz olduğunu savunan Thorstein Veblen perspektifli mühendis yer almaktadır.⁵² Köse ve Öncü araştırmalarının sonucunda, Türkiye’deki mühendislerin genel eğiliminin “kapitalizmle özdeşleşmiş özne” veya bu konuma yakın bir kimlik sahipliği olduğunu tespit etmiştir. Bu kimlik, yönetim temelli kapitalist sınıfta (%71,1), gelişmiş organizasyonlardaki orta sınıf (%51,8) ve işçi sınıfında (%45,6) konumlanan mühendislerde görece daha yaygındır. Ancak Türkiye’de mühendislerin önemli bir bölümü Taylor perspektifine sahipken, azımsanamayacak bir mühendis grubunun da Veblen perspektifine sahip olduğu görülmüştür. Köse ve Öncü’ye göre Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’nin (TMMOB) sermaye karşıtı duruşunun da mühendislerin Veblenci perspektifini güçlendirmekte olduğunu ve bu açıdan mühendisliğin teknik yönünün yanı sıra politik alana da katılımı öngören bir meslek olabileceğini göstermektedir.⁵³ Murat Gümrükçüoğlu ise TMMOB’un Veblenci perspektifle buluşmasının dönemsel olduğuna dikkat çekmektedir. 1970’lerdeki TMMOB, mevcut düzenin karşısında duran, bilimsel/teknik eleştirilerle menfaat ilişkilerinin karşısında bir direniş sergilerken 1980’lerde bu duruştan uzaklaşmıştır. 1990’larda yeniden muhalif bir hareketlenme olsa da Gümrükçüoğlu birkaç istisna dışında TMMOB’un sınırlı sorunlarla meşgul olduğunu, sınıfsal ideolojik bir yaklaşıma sahip olmadığını, Taylorizme ve mühendise bu perspektifin verdiği role

⁵¹ Köse, Öncü, “Türkiye’de Mühendis ve Mimarların Sınıfları ve İdeolojileri”, **a.g.e.**, s. 13–14.

⁵² **A.e.**, s. 24–26.

⁵³ **A.e.**, s. 32–33.

itirazı olmamasının mühendisler arasındaki yaygın ideolojiyle uyumlu olmasından kaynaklandığı vurgulamaktadır.⁵⁴

Türkiye’de beyaz yakalılarının profesyonel meslek gruplarına dair yapılan çalışmalarda orta sınıflar üzerinden kavramsallaştırma yapıldığında genellikle yaşam tarzı ve tüketim alışkanlıkları incelenirken, beyaz yakalılarının “profesyonel” olmayan bölümünü inceleyen araştırmalarda ise çalışma koşullarına odaklanmaktadır. Bu araştırmalarda çalışanların ücretlerinin düşmesi, uzun ve belirsiz çalışma saatleri, mobbinge uğramaları, güvencesizleşmeleri ve işten atılmaları ele alınmaktadır.⁵⁵ Bu alanda genellikle çağrı merkezlerini⁵⁶ ve finans sektörünü⁵⁷ konu alan araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Yıldırım Şentürk, literatürdeki “işçilik” tartışmalarının beyaz yakalılara kolaylıkla uygulanmasını eleştirmektedir. Bu çalışmalarda, beyaz yakalılarının çalışma koşullarının kötüleşmesinin farkında oldukları ortaya kalsa da beyaz yakalılarının sınıfsal olarak kendilerini nasıl tanımladıklarına değil, nasıl tanımlamaları gerektiğine odaklanılmaktadır. Bu da aslında işçi sınıfının parçası olmanın, beyaz yakalılarının gündelik hayattaki pratiklerinden ve bunları tanımlayışlarından daha belirleyici kabul edilmesinden kaynaklanmaktadır. Kendini “işçi sınıfının bir parçası” olarak görmeyen, beklenti ve hedefleri işçi sınıfından farklı noktada olan bir profesyonelin karşı çıkışını göz ardı etmek analitik açıdan ve siyaseten hatalı bir yaklaşım olabilir. Bu noktada, Şentürk, çağrı merkezi, sekreterlik gibi alt-büro işlerde çalışanların işçi sınıfında konumlanışın kabullenmesini daha mümkün olduğuna, bu alanlarda çalışanların beyaz yakalılık tartışmalarına sert eleştiriler getirdiklerine dikkat çekmektedir. Bu eleştiriler üzerinden tüm profesyonel

⁵⁴ Murat Gümrükçüoğlu, “Mühendisler ve Mühendislik İdeolojisi”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 85 2000, 172–76 (s. 175–76).

⁵⁵ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, **a.g.e.**, s. 66.

⁵⁶ Gamze Yücesan-Özdemir, **İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş**, İstanbul: Yordam Kitap, 2014, Fuat Man, Cihan Selek Öz, “Göründüğün Gibi Olamamak ya da Olduğu Gibi Görünmemek: Çağrı Merkezlerinde Duygusal Emek”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 20 Sayı: 1, 2009, s. 75–94; Tolga Alkan, **Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

⁵⁷ Bahadır Nuro, “Beyaz Yakalı Emegin Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.

çalışanlar için genelleme yapmak hatalı olacağı için kavramı homojenleştirici bir kavram olarak kullanmak yerine alt-büro çalışanları ve profesyoneller olmak üzere iki başlık altında incelemek daha işlevsel olmaktadır. Şentürk incelemelerde dikkat edilmesi gereken noktayı vurgulamaktadır:

“Kısacası profesyonellerin çalışma ortamını ve sınıfsal konumlanışını doğrudan işçilik tartışmalarına uyarlamak yerine, profesyonelliğin çalışma ortamının hem işçiliğe benzeyen hem de ondan ayrılan özgün yanlarına daha fazla dikkat etmek gerekiyor ki son dönemde gerçekleştirilen yeniden yapılanmalar ve şirketler dünyasının yeni rejimi bile bu profesyonellik deneyimini yeniden şekillendirmeye başladı. Çalışma ortamında bir araya gelebilen işçilerin aksine, «kişisel gelişim», «başarı» ve «rekabetin» daha ön planda olduğu bir iş ortamında çalışan profesyonellerin, kendi aralarında örgütlenebileceklerini beklemek yanıltıcı olabilir. Tabii bu, profesyonellerin sürecin pasif özneleri olduğu anlamına gelmiyor.”⁵⁸

Şentürk, işçilerden farklı olarak profesyonellerin işyerinde bir araya gelmesinin sınırlılığına dikkat çekmektedir. Performansa dayalı ödül ve teşvik mekanizmaları altında çalışmanın bireyselleştiği iş ortamında, profesyonellerin bir araya gelip örgütlenmesini beklemek bu açıdan yanıltıcı olabilmektedir. Bu çalışmada alt-büro çalışanları yer almadığı için beyaz yakalı kavramı, mühendisler, kıdemli uzmanlar gibi profesyonel meslek gruplarını da kapsayacak şekilde kullanılmıştır. İlerleyen bölümde sözü edilen farklılıkları göz önünde tutarak beyaz yakalıların ve mavi yakalıların emek mücadelesindeki tutumları incelenmektedir.

1.3. Emek Mücadelesi

Emek mücadelesi, formel veya enformel nitelik taşıyabilmekte, buna koşut olarak açıkça veya örtük bir biçimde sürdürülmektedir. İşçi sınıfı, tarih boyunca “insanların metalara dönüştürülmesi veya meta olarak muamele görmesi”⁵⁹ karşısında kolektif veya bireysel direniş stratejileriyle kendine mücadele alanı açmış, kazanımların yasal zemine taşınmasını sağlamıştır. Bu kazanımların büyük ölçüde

⁵⁸ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, a.g.e., s. 67–68.

⁵⁹ Silver, a.g.e., s. 247.

aşındırıldığı neoliberal dönemde de örgütlü veya örgütsüz şekilde bazen -işçi sınıfının yok olduğunu düşündürecek düzeyde- azalan bazen de artan ivmeyle mücadele üretim noktasında ve/veya emek piyasasında devam etmektedir.

Bu bölümde ilk olarak sendikal hareket bağlamında direniş stratejilerini konu alan başta Hodson, Roscigno, Dixon'un işyeri etnografilerine dayanan araştırmaları olmak üzere bu alandaki çalışmalara yer verilmektedir. Bu çalışmalardan yola çıkarak bireysel ve kolektif direniş stratejileri açıklanmakta, çalışanların direniş göstermelerini ve kolektif mücadeleye katılmalarını etkileyen faktörler ortaya konmaktadır. Ek olarak, emek mücadelesinde dayanışmanın ve devletin konumunun ele alındığı iki alt bölüme yer verilmektedir. Bölümün devamında araştırmamızın konusu olan kolektif mücadelenin en etkin araçların biri olan grevin yasal boyutlarıyla değerlendirmesi yapılmakta ve bazı sendikal kavramlar açıklanmaktadır.

1.3.1. Direnişin Halleri: Bireysel, Kolektif, Açık, Örtük

Çalışma ilişkileri açısından değerlendirildiğinde direniş, bireysel veya küçük bir grup olarak yönetimin işçilere yönelik taleplerini azaltmaya veya işçilerin yönetime karşı taleplerini ileri sürmeye yönelik her türlü harekettir.⁶⁰ İşçiler, üretim noktasında işin uzatılması, yoğunlaştırılması, değerinin düşürülmesi; emek piyasasında düşük veya giderek düşen reel ücretler, kitlesel işsizlikle karşı karşıya kalınması; zorla proleterleştirme ve mevcut yaşam tarzlarının yok edilmesi karşısında direniş göstermektedir. Bu direnişler, doğrudan işvereni hedef alabileceği gibi bazen devleti de hedef almaktadır. Doğrudan işvereni hedef alan direnişler, iş sürelerinin uzaması, yoğunlaştırılması ve değersizleşmesine karşın yapılan grevler, iş yavaşlatmalar, sabotajlar, ücretlerin arttırılması ve emek piyasasındaki güvencesizliklere karşı işçileri korunmasına yönelik eylemler olabilmektedir. Devleti hedef alan direnişler de ise iş günü süresinin sınırlanması, asgari ücretin arttırılması, istihdam yaratılmasına yönelik hükümet harcamaları, gıda yardımı gibi mekanizmalarla devlet müdahalesini

⁶⁰ Randy Hodson, "Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work", **Economic and Industrial Democracy**, Cilt: 16, Sayı: 1, 1995, s. 80.

amaçlayan genel grevler, protestoların yanı sıra zorla proleterleştirme süreçlerine destek olan devletlere yönelik isyan ve devrimler de olabilmektedir.⁶¹

Çalışanların, sınıfsal konumu, bireysel statüsü, işyerinin yapısı, eylem geçmişi gibi pek çok faktör toplumsal hareketlere katılımını, kolektif veya bireysel direnişte bulunmalarını etkilemektedir. Grevler, boykotlar, ayaklanmalar, gösteriler gibi bazı protesto biçimleri açıkça sergilenmekte ücretlerin arttırılması, iş yükünün hafifletilmesi, sosyal yardım talepleri gibi istekler doğrudan dile getirilebilmektedir. Açıkça sürdürülen bu direnişleri, *insanların metalara dönüştürülmesi veya meta olarak muamele görmesi* karşısında gösterdiği direnişler olarak nitelendirmek mümkün olmaktadır. Ancak bir de kolay bir şekilde eylem olduğunu söyleyemediğimiz “örtük direniş türleri” de bulunmaktadır. James C. Scott, ağırdan alma, iş yapar gibi görünme, kötü işçilik, iş yavaşlatma, aşırma, söylenenleri yapmama, işi gereklerine uygun yapmama, işten kaytarma, işe gitmeme, iftira atma, sabote etme, habersizmiş gibi davranma, kaza gibi *örtük* direnişleri “zayıfın silahları” veya “gündelik direniş biçimleri” olarak isimlendirmektedir.⁶² Scott, tabi olanın hâkim olan karşısındaki söylemini “kamusal senaryo”; hâkim olanın gözetimi dışında kalan “sahne arkasında” yer alan söylemi ise “gizli senaryo” olarak adlandırmaktadır. Gizli senaryolar, kamusal senaryolarınkinden farklı dinleyicilere farklı iktidar sınırlamaları altında sergilenmektedir.⁶³ Scott, “tabi olanların” yani kölenin, paryanın, serfin, köylünün veya bir işçinin tamamen itaatkâr veya asi olmasının mümkün olmadığına dikkat çekmektedir. Tahakküm ilişkileri içinde hâkim olan ve tabi olan arasında sınırlar sürekli sınırdır. Tabi olanların boyun eğmesinin nedeni hâkim olanın normlarını içselleştirmeleri değildir. Gözetim, ödüllendirme ve cezalandırma

⁶¹ Silver, **a.g.e.**, s. 245–246.

⁶² J. C. Scott, **Weapons of the Weak**, New Haven, CT, Yale University Press’den aktaran Silver, **a.g.e.**, s. 247.

⁶³ J. C. Scott, **Tahakküm ve Direniş Sanatları: Gizli Senaryolar**, Çev.: Alev Türker, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2014, s. 30–31.

ihtimaline karşın boyun eğmek “makul ve ihtiyat gereği bir şey” haline geldiği için uyum gösterirler ve itaat ederler.⁶⁴

İşçiler kolektif olarak hareket edemediklerinde veya etmek istemediklerinde bireysel direniş stratejileri, failliklerini ortaya koymaları açısından elverişli bir kanal açmaktadır. Bireysel direniş, sabote etme, işten kaçınma, “aptalı oynama”, işe gitmeme, hırsızlık yapma, üretim araçlarına zarar verme gibi çeşitli şekillerde olabilmektedir.⁶⁵ Görüldüğü gibi bu bireysel direniş stratejileri, Scott’un sözünü ettiği gündelik direniş biçimleriyle de benzerlik göstermektedir. Harman, beyaz yakalıların mavi yakalılardan farklı olarak genellikle bireysel direniş stratejilerine başvurduklarına dikkat çekmektedir. Çünkü mavi yakalıların aksine bazı beyaz yakalılar hiyerarşinin en altındaki işlerinden kurtulma imkanına sahiptir. Çeşitli aşamalardan geçip üstlerini memnun edebilirlerse hiyerarşinin üst seviyelerine yükselebilirler. Üst seviyelerdeki pozisyonların az sayıda olması nedeniyle de içlerinden sadece çok azı yükselebilir. Bu da şartlarını iyileştirmek için kolektif eylemlere girmekten ziyade bireysel girişimlerde bulunmalarına neden olmaktadır. Sendikalaşma ve militanlık eğilimlerini köreltmektedir.⁶⁶ Beyaz yakalıların, mavi yakalılara göre işyerinde bir araya gelme imkanları sınırlıdır. Performansa dayalı ödül ve teşvik mekanizmaları da bireyselleşmeyi beraberinde getirmektedir.⁶⁷ Ayrıca beyaz yakalılar, genellikle hiyerarşinin farklı kademelerindeki çalışanların bir arada olduğu küçük gruplar halinde çalışmaktadır. Bu gruplarda, yöneticilerin varlığı da çoğu zaman kolektif hareket etmeyi, aralarında sınıfsal duyguları paylaşmayı engelleyebilmektedir.⁶⁸

⁶⁴ Scott, **a.g.e.**, s. 286–288.

⁶⁵ Burada sözü edilen sabotaj, işçilerin alay ederek üstlerinin otoritesine zarar verdikleri, onları itibarsızlaştırdıkları bir direniş stratejisidir. “Aptalı oynayan” çalışan, verilen işi veya kurumsal süreçleri anlamıyormuş gibi yaparak kendi iradesiyle işin uzamasına, yapılmaması veya hatalı yapılmasına neden olmaktadır. Detaylı bilgi için Bkz.: Vincent J. Roscigno, Randy Hodson, “The Organizational and Social Foundations of Worker Resistance”, **American Sociological Review**, Cilt: 69, Sayı: 1, 2004, s. 22.

⁶⁶ Harman, “Resesyondan Sonra İşçi Sınıfı”, **a.g.e.**, s. 84.

⁶⁷ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, **a.g.e.**, s. 67–68.

⁶⁸ Harman, “Resesyondan Sonra İşçi Sınıfı”, **a.g.e.**, s. 85–86.

Hodson, mavi yakalıların ve beyaz yakalıların direniş stratejilerinin değiştiiğine dikkat çekmekle birlikte hem direniş stratejileri yelpazesini hem de işçi çeşitliliğini göz önünde bulundurarak suiistimali bertaraf etmek, işin miktarını ve yoğunluğunu düzenlemek, özerkliği savunmak ve kontrolü arttırmak üzere direnişlerin dört temel gündemi olduğuna dikkat çekmektedir. Bu gündemlere yönelik sergilenen direnişlerin tüm biçimleri, işçilerin çıkarlarını ihlal eden, imtiyazlarını sınırlandıran ve özerkliklerine zarar veren iş örgütlenmeleri karşısında saygınlıklarını geri kazanma girişimleri olarak görülmelidir.⁶⁹ Hodson kontrol teknikleri ile bu dört direniş gündemi arasında bağlantı kurmaktadır. Hodson'a göre doğrudan kontrolün söz konusu olduğu iş yerlerinde işçilerin suiistimal edilme olasılığı yüksektir. Bu durumda, işçiler suiistimal edilmeye karşı rövanş almaya çalışmakta, dedikodu yapma, iftira atma, gerçekleri çarpıtma gibi yollara başvurmaktadır. Teknolojik denetimin olduğu iş yerlerinde işin yoğunluğu, süresi işçiler ve yönetim arasında bir mücadele alanıdır.⁷⁰ Özerkliği savunma, bürokratik kontrole yönelik direnişin en tipik örneğidir. Vasıflı işçiler ve profesyoneller tarafından sergilenir. Bürokratik kontrol, doğrudan ve teknik kontrolden farklı olarak destekleyici alt sistemlere dayanır. İç emek pazarı, terfileri düzenler; toplu pazarlık maaşları ve sosyal yardımları belirler ve şikâyet mekanizmaları işçilerin sorunlarını kontrol altına alır.⁷¹ İşçilerin kalite çemberleri gibi iş süreçlerine katılımını gerektiren düzenlemeler de işçilerin bu katılımı manipüle ederek direniş göstermelerine alan açabilmektedir. İşçinin üretim sürecindeki kontrolünün artışı aynı zamanda yöneticinin kontrolünden de özerkleşmesine imkân verebilmektedir.⁷² Görüldüğü gibi farklı kontrol teknikleri, farklı direniş yöntemleri doğurmaktadır. Suistimalle, manüpile ederek, dedikodu yaparak, iftira atarak başa çıkmaya çalışırken bu yöntemler teknolojik kontrol açısından geçerli olmamaktadır.

⁶⁹ Hodson, "Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work", **a.g.e.**, s. 80.

⁷⁰ **A.e.**, s. 89.

⁷¹ **A.e.**, s. 94.

⁷² **A.e.**, s. 99.

İşçilerin sistemlere zarar vermek gibi daha doğrudan direniş sergilemeleri gerekebilmektedir.⁷³

Roscigno ve Hodson, 82 işyerinin etnografisini veri olarak yaptıkları araştırmalarında, zayıf kurumsal yapıya sahip kolektif direniş geçmişi olmayan ve çatışmanın olmadığı işyerlerinde bireysel direnişin daha çok görüldüğüne dikkat çekmektedir. Yoğun bürokratik denetimin ve kurumsal yapının olmaması nedeniyle işçilerin zamanı nasıl kullandıkları, hareketleri, aralarındaki etkileşimler kontrol edilememekte, bu durum işçilerin bireysel direniş sergilemelerine imkân vermektedir. Sınırlı bürokrasinin olduğu, zayıf kurumsal yapıda ve kolektif direniş geçmişi olmayan işyerlerinde, sosyal sabotaj, aptalı oynama, işe gitmeme ve hırsızlık diğeri işyerlerine göre yaklaşık iki kat daha fazla deneyimlenmekte, işçiler %30 daha fazla işten kaçmaktadır. Denetimin yüksek olduğu işyerlerinde de işçiler yine bireysel stratejiler uygulayabilmektedir. Bürokrasinin işlediği, çatışmanın olduğu sendikalı işyerlerinde yüksek oranda işe gelmeme ve işten kaçınmaya rastlanmakta, ortalama seviyede sosyal sabotaja ve düşük derecede hırsızlık ile aptalı oynama stratejilerine sergilenmektedir. Çatışmanın olduğu, kurumsal yapıya sahip geçmişte grevlerin yaşandığı sendikalı işyerlerinde ise sosyal sabotaj, işten kaçınma ve aptalı oynama diğeri işyerlerine göre daha az görülürken, işe gelmeme ve hırsızlıkla daha fazla karşılaşılmaktadır. Görüldüğü gibi sosyal sabotaj, işten kaçınma ve işe gelmeme gibi doğrudan yöneticilere yönelik bireysel stratejiler öncelikli olarak tercih edilmektedir. Bu direnişler, çoğunlukla, sendika varlığından kaynaklı dayanışma olduğunda, sınırlı bürokratik kontrol ve zayıf kurumsal yapı olduğunda ortaya çıkmaktadır.⁷⁴ Bu yapıdaki işyerlerinde grev çıkma olasılığı da yüksek olmaktadır. Roscigno ve Hodson, bireysel direniş ve kolektif direnişlerin ortaya çıkışında veya onları etkileyen faktörlerin birbirine benzer olduğuna dikkat çekmektedir. Çatışmanın olduğu bürokratik yapıya sahip sendikalı işyerlerinde ise grev çıkma olasılığı diğeri işyerlerine

⁷³ A.e., s. 104.

⁷⁴ Roscigno and Hodson, “The Organizational and Social Foundations of Worker Resistance”, a.g.e., s. 30–32.

göre altı kat daha fazladır. Çatışmanın olduğu bürokratik yapının zayıf olduğu, yönetimin işçileri suiistimal ettiği, zayıf kurumsal yapılara sahip sendikalı işyerlerinde ise grev olasılığı diğer işyerlerine göre dört kat daha fazladır. Toplumsal ilişkiler gerek bireysel gerek de kolektif direnişin çıkışında etkilidir. Özellikle yöneticilerle, işçiler arasında sistematik ve devam eden bir çatışma varsa bu durum işçileri grev gibi kolektif direnişe başvurmalarına, belli bireysel direniş stratejileri izlemelerine neden olmaktadır. Görüldüğü gibi, sendikanın varlığı, kolektif mücadele geçmişi, kurumsal yapı ve işyerindeki sosyal ilişkiler direniş stratejilerini etkilemektedir.⁷⁵

Dixon ve Roscigno, 2000 yılında Amerika İletişim İşçileri tarafından Ohio Devlet Üniversitesi'nde yapılan grevi inceleyerek bireylerin greve katılımında aktörler tarafından yapılan rasyonel tercihlerin ve işyerindeki ağların etkisini araştırmışlardır. Söz konusu greve katılan arasında etnik köken, vasıf, meslek, ikramiye gibi statü farklılıkları vardır. Grev katılımında etnik kökenin etkili olduğu, özellikle Afro-Amerikanların ve diğer azınlık grupların beyazlara göre greve katılımı daha yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki farklılıkların da katılım üzerinde etkisi vardır. Bekçilerin, vasıflı işçilerin, bakım ve beden işçilerinin genellikle hizmet çalışanlarına ve hastane servisinde çalışanlara göre grev katılımı daha yüksek olmuştur. Saat başı ücreti arttıkça bireyin grev katılma olasılığı yaklaşık %25 azalmıştır. Gelirin tersine, kıdem ve sendika kimliğinin grev katılım olasılığını arttırdığı tespit edilmiştir.⁷⁶ Bu nokta Dixon ve Roscigno, vasıflı işçilerin sendika bağlılığının daha yüksek olabilmesine ve görece greve yüksek katılım gösterme eğilimlerine rağmen yüksek gelirlerinin bu potansiyeli azalttığına dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, sonuçlar, düşük vasıflı Afro-Amerikan bekçilerin yanı sıra, yüksek vasıflı, çoğunlukla beyaz olan işçilerin, ortalama olarak harekete geçme ihtimalinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.⁷⁷ Grev katılımında ağların önemini incelemek için iş birimlerinin özelliklerine baktıklarında ise ağların, bilgilendirme, şikâyet paylaşımı, kimlik

⁷⁵ A.e., s. 33–34.

⁷⁶ Marc Dixon, Vincent J Roscigno, "Status, Networks, and Social Movement Participation: The Case of Striking Workers", *American Journal of Sociology*, Cilt: 108, Sayı: 6, 2003, s. 1312–1313.

⁷⁷ A.e., s. 1315.

oluşturma veya daha doğrudan bir şekilde bireylere baskı uygulayarak karar verme sürecini etkilediğini tespit etmişlerdir. İşçiler arasında bireysel farklar olsa da aynı işte çalışmaları sonucunda şikayetlerinde ortaklaşmalar söz konusu olmakta, yapılan paylaşımlar işçileri birbirine yaklaştırmaktadır. Örneğin işe gelen bir işçi, arkadaşlarının greve katıldığını görünce toplumsal baskı altında kalıp greve katılma zorunluluğu hissedebilmektedir.⁷⁸ Görüldüğü gibi işçiler, greve katılım kararı alınırken sadece etnik köken, meslek, gelir ve kimlik gibi bireysel durumlar üzerinden değil, üyesi oldukları grubun, içinde yer aldıkları ağın bağlamından da etkilenmektedir. Greve öğretim üyeleri de destek vermiştir. Çok sayıda öğretim üyesi işçilerle dayanışma amacıyla açık oturumlar düzenlemiş ve derslerini dışarıda yapmıştır. Buna karşılık idare, öğretim üyelerini toplu maillerle, öğrenci gazetesine tam sayfa reklam yayımlayarak tehdit etmiştir.⁷⁹

Literatürde grev oylamasını analiz eden araştırmalar çok kısıtlıdır. Bu araştırmalar arasında Ignace Ng, Saskatchewan Üniversitesi'nde çalışan fakülte üyelerinin grev oylamasındaki tutumlarını analiz ettiği araştırmasında sendikaya karşı güçlü bağlılığa sahip olan işçilerin grev lehine oy verme olasılığının yüksek olduğuna dikkat çekmektedir. Çünkü bu çalışanlar muhtemelen sendikalarının görüşmelerdeki pozisyonunu desteklemektedirler. Sendika greve gidilmesini istediğinde de bu yönde oy kullanmaya daha eğilimlidir.⁸⁰ Evli veya haneye tek gelir getiren kişi olan fakülte üyelerinin grev lehinde oy kullanmaya daha az eğilimlidir. Bu kişilerin daha fazla finansal sorumluluklara sahip olabilecekleri düşünüldüğünde bu bulgu şaşırtıcı değildir. Diğer yandan katılımcıların işyeri olarak üniversiteye karşı tutumu ve sendikaya olan inançlarının oy verme davranışı üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Bu noktada Ng, grev oylamasında, sendika üyelerinin genellikle sorunlar ve

⁷⁸ A.e., s. 1319–20.

⁷⁹ Marx, Mathew, “OSU Union Overwhelmingly Approves Three-Year Contract.”, **Columbus Dispatch**, 26 Mayıs 2000, s. 11E, Matthew Marx, Alice Thomas, “OSU Workers: No Deal Strike to Go On; University Might Hire More Temps.” **Columbus Dispatch**, 6 Mayıs 2000 s. 1A'den aktaran Dixon, Roscigno, a.e., s. 1303.

⁸⁰ Ignace Ng, “Predictors of Strike Voting Behavior: The Case of University Faculty”, **Journal of Labor Research**, Cilt: 12, Sayı: 2, 1991, s. 125.

sendikalarının güçlü/zayıf yönleri hakkında bilgi sahibi oldukları için sendikaya dair düşünceler gibi genel bilgilere göre karar almadıklarını belirtmektedir. Ng, araştırması sonucunda oy verme davranışını açıklamada tutumsal faktörlerin, demografik yapıdan ve işin özelliklerinden daha etkili olduğuna dikkat çekmiştir. Özellikle, iş tatmini ve sendikaya duyulan sadakat oy verme davranışını açıklamada önemli role sahiptir. Üniversite yönetiminden ve işin çeşitli yönlerinden memnun olan fakülte üyelerinin grevi destekleme olasılığı daha azdır.⁸¹ Ng, bu durumu fakülte üyelerinin mevcut çalışma ilişkileri sorunlarından üniversite yönetimini sorumlu olarak görmemelerinden kaynaklandığını, bu yüzden de agresif kolektif eylemleri desteklemedikleri şeklinde açıklamaktadır. Katılımcıların, fakülte derneği ile olan ilişkileri de oy verme davranışı üzerinde etkilidir. Fakülte Derneği'ne sadık olan katılımcıların grev lehine oy kullanması daha muhtemeldir. Ancak fakülte üyesinin dernek için çalışma konusunda istekliliği ve sorumlu bir sendika üyesi olarak davranması ile grev oylamasındaki tutumu arasında bir ilişki görülemediği.⁸²

1.3.2. Dayanışma

İşyerinde dayanışma ve direniş pratikleri doğası gereği örtüktür ve ölçümleri zordur. İşçilerin birbirlerini yönetimin otoritesine ve suiistimallerine karşı savunması dayanışmanın somutlaştığı alanlardan biri olmaktadır.⁸³ Hodson ve arkadaşları etnografik vaka analizlerinden yola çıkarak, dayanışmanın bağlılık, karşılıklı savunma, grup liderliği, normatif yapının uygulanması ve tanımlanabilir grup sınırları olmak üzere beş önemli veçhesi olduğunu tespit etmişlerdir.⁸⁴ Bağlılık, dayanışmanın ön koşuludur. Bağlılık olduğunda arkadaşlık ilişkileri kolektif stratejiler geliştirmek ve bunları hayata geçirmek için gerekli mekanizmaları sunar.⁸⁵ Karşılıklı savunma,

⁸¹ A.e., s. 129–131.

⁸² Wheeler, 1985'den aktaran a.e., s.130, A.e., s. 130.

⁸³ Dixon, Roscigno, Hodson, "Unions, Solidarity, and Striking", a.g.e., s. 9.

⁸⁴ Randy Hodson, Sandy Welsh, Sabine Rieble, Cheryl Sorenson Jamison, Sean Creighton, "Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature", **American Sociological Review**, Cilt: 58, Sayı: 3, 1993, s. 399.

⁸⁵ Gouldner, Alvin, **Patterns of Industrial Bureaucracy**, New York, Free Press, 1964'ten aktaran a.y.

işçilere bir yaptırım uygulandığında yönetimle çatışmaya yol açar ve işçi dayanışmasının yüksek oranda görünürlüğe sahip yönüdür.⁸⁶ Liderlik olmadan dayanışma sadece dağınık ve kısa süreli bir hareketlenmeye sebep olmaktadır.⁸⁷ Liderlerin önemli bir görevi de örgütlenmeyi teşvik edecek pozitif duyguları öne çıkarmaktır. Lider kendisi de birebir hissetmese de özgüven, cesaret, coşku gibi duyguları ifade eder ve sahiplenir. Pozitif duygular, mücadele potansiyelini harekete geçirir. Ancak her an korkular ve eski alışkanlıklar yüzeye çıkabilir. Lider, işçilerle sohbetler eder, “bir nevi terapi yapar”, kolektif eylemlerde en önde yürür.⁸⁸ Güçlü liderlik, yönetime karşı bir üyeyi savunmak veya grup kurallarını ihlal eden bir üyeye yaptırım uygulamak gibi kolektif bir eyleme ihtiyaç duyulmadığı sürece ortaya çıkmamaktadır. Grup çalışma kurallarının uygulanması da dayanışmanın diğer bir yönüdür. İşçiler, enformel bir şekilde diğer işçilere üretimi kısıtlamaları için baskı yapabilirler veya konan kurallarla verimliliğin artırılması, yönetimin hoşnutlukla karşılayacağı üretim ve güvenlik kurallarının uygulanması sağlanabilmektedir. Dolayısıyla dayanışma sadece “yönetime karşı güçlü duruş” ile sınırlı değildir. Tanımlanabilir grup sınırları olması da dayanışmanın veçhelerinden biridir. Grup sınırları, grubun içindekilerle ile dışındakilerin ayrışmasını sağlamaktadır.⁸⁹

Hodson ve arkadaşları 79 işyerine ait toplam 90 vakayı inceledikleri araştırmaları sonucunda işçilerin özerkliğe sahip olmaları ile dayanışma göstermeleri arasında ilişkisi olmadığı görülmüştür. Bireylerin karar verici olduğu iş ortamlarında dayanışmanın az olduğu, dayanışmanın yüksek derecede olduğu yerlerde de takımların bazı konularda karar verici olduğu görülmüştür. Sendikalı, kıdemli işçilerin yoğun olduğu ve tek bir cinsiyetin yoğunlaştığı işyerlerinde dayanışmanın arttığı yönündeki tahminleri biraz desteklenmiştir. Çok sayıda çalışanın istihdam edildiği firmalarda, takımların kendilerini yöneticilerden, müşterilerden, diğer takımlardan ayırarak grup

⁸⁶ A.y.

⁸⁷ Dixon, Roscigno, Hodson, “Unions, Solidarity, and Striking”, a.g.e., s. 9.

⁸⁸ Demet Ş. Dinler, **İşçinin Varlık Problemi: Sınıf Erkeklik ve Duygular Üstüne Denemeler**, İstanbul, Metis Yayınları, 2014, s. 151–152.

⁸⁹ Hodson, v.d., “Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature”, a.g.e., s. 399–400.

sınırlarının daha fazla çizilmesinin muhtemel olduğu tespit edilmiştir. Ancak büyük organizasyonlarda grup sınırları genellikle güçlü olsa da bürokrasi, işi bireyselleştirerek grup kimliğini oymakta, sınırlar, bürokratik kurallar ve prosedürlerle azaltılmaktadır. Doğrudan denetim, dayanışmayı arttırırken bürokratik denetimin ise dayanışmayı azalttığını görülmüştür. Çünkü işçiler, doğrudan denetim söz konusu olduğunda karşılıklı savunmaya geçmektedir. Buna karşın, bürokratik denetimin varlığında kuralların uygulanmasına bağlı olarak denetimle grup sınırları zayıflatmakta, dayanışma azalmaktadır. İşçiler, kurallara karşı korunmaya daha bireysel denetçilere karşı hissettikleri korunma ihtiyacından daha az ihtiyaç duymaktadır.⁹⁰

Dayanışma, bazı durumlarda eylemlerinin çıkış nedenini veya başka unsurlarla bir araya gelerek çıkış nedenlerinden birini de oluşturabilmektedir. Dixon, Roscigno ve Hodson, işçi eylemlerinin sendikalardan mı, işçi dayanışmasından mı yoksa her ikisinin de etkileşimlerinden mi kaynaklandığı sorusuna cevap aradıkları araştırmalarında 133 işyeri etnografisini incelemişlerdir. Bu incelemeye göre, sendika örgütünün ve işçilerin birbirlerini savunmasından kaynaklanan dayanışmanın olduğu sanayi sektöründeki işyerlerinde grev yapılma ihtimali %34,21'lik oranla ortalamanın (%15,8) üstündedir. Bu işyerlerinde grev çıkma olasılığı, söz konusu niteliklere sahip olmayan işyerlerine göre 4 kat daha fazladır. Sanayi sektöründe sendikalı işyerinde liderliğin olmaması durumunda ise grev olasılığı %27,59'dur. Görüldüğü gibi dayanışmanın tek başına grev olasılığına etkisi liderliğe göre daha yüksektir. Sendikanın ve grev geçmişinin olmadığı sanayi sektöründeki işyerlerinde ise grev olasılığı %6,25 ile ortalamanın çok altında bir orana sahiptir.⁹¹ Grev geçmişi olmayan işyerlerinde çalışanların ortak sorunları olsa da bir örgütün desteği olmadan veya eylem için bir örnek olmadan direniş stratejileri sınırlı kalmaktadır. İşçilerin memnuniyetsizliklerini, bireysel direnişlerini işten ayrılma, işverenden bir şeyler çalma veya üretimi sabote etme gibi bireysel yollarla giderme olasılığı yüksek

⁹⁰ A.e., s. 407,411-413.

⁹¹ Dixon, Roscigno, Hodson, "Unions, Solidarity, and Striking", a.g.e., s. 17.

olmaktadır.⁹² Roscigno ve Hodson, bu bağlamda, enformel direnişlerin işçilerin protesto repertuarında önemli bir yer tuttuğuna dikkat çekmektedir. Bu tür direnişler, yönetimle girilen çatışmaya veya hakarete karşı sergilenmekten çok yaşanan hayal kırıklığına, sıkıntıya, kaostan kaynaklanan strese yöneliktir.⁹³ Görüldüğü gibi sendikanın örgütlü olduğu ve dayanışmanın olduğu işyerlerinde grev olasılığı daha yüksektir. Sendika çalışanların işyerinde belli derece bir baskı gücüne sahip olmasına imkân tanırken, dayanışmada en kritik anlarda kolektif bir karşılık vermeleri için gerekli temeli sağlamaktadır. Sendikal örgütlenmenin ve iç dayanışmanın ortaklaşa etkisi büyük ihtimalle kolektif eylemleri kolaylaştırmaktadır.⁹⁴

Tage Bild ve arkadaşları dayanışmayı, “grup dayanışması”, “ücretli dayanışması” ve “siyasi dayanışma” olmak üzere üçe ayırmaktadır. Grup dayanışmasında işçiler kendilerini “öteki”ne göre tanımlamaktadır. İşçiler, şirketin taleplerine karşın enformel ve kendiliğinden oluşan bir duruş sergilediklerinde çoğu kez, “biz” işçileri işaret ederken, “öteki” olan yönetimdir. Ücretli dayanışması ise ücretli çalışanların emek piyasasındaki ortak çıkarlarından kaynaklanmaktadır. Lockwood’un da belirttiği gibi maaşlar, çalışma saatleri, tatiller, primler, sendikalar, grevler, pazarlık mekanizmaları, siyasi temsil gibi pek çok konu bu çıkarlar kapsamında sayılabilir. Ücretli dayanışmasının savunmacı ve saldırgan olmak üzere iki hali bulunmaktadır. Savunmacı hali, istihdam güvencesi sağlanması, maaşların ve çalışma şartlarının standardizasyonu gibi düzenlemelerle kurum içinde ücretliler arasındaki rekabetin azaltılmasına yöneliktir. Saldırgan hali ise daha yüksek maaş için grev yapmayı içerebilir. Daha çok toplumsal yapıyı ücretliler lehine değiştirme girişimleriyle ilişkilidir ve temelde politik bir biçim alır. Siyasi dayanışma ise işçilerin mevcut toplumsal sınıfsal yapıyı ve zenginliğin bu sınıflar arasında dağılımını eleştirel değerlendirmesiyle ortaya çıkmaktadır.⁹⁵

⁹² A.e., s. 20.

⁹³ Roscigno, Hodson, “The Organizational and Social Foundations of Worker Resistance”, a.g.e., s. 34.

⁹⁴ Dixon, Roscigno, Hodson, “Unions, Solidarity, and Striking”, a.g.e., s. 23.

⁹⁵ Daryl D’Art, Thomas Turner, “The Decline of Worker Solidarity and the End of Collectivism?”, **Economic and Industrial Democracy**, Cilt: 23, Sayı:1, 2002, s. 12-13, T. Bild, M. Madsen, H.

Hakan Koçak, dayanışma ilişkilerini, yaşadıkları alanlar, kurumlaşma tarzları ve süreklilik durumları olmak üzere farklı boyutlarda değerlendirmektedir. Dayanışma ilişkilerinin yaşandıkları alanlara bakıldığında, üretim süreci ve yaşam alanları karşımıza çıkmaktadır. Üretim sürecinde iş yükünü hafifletmeye yönelik dayanışmalar, ekonomik destek amaçlı oluşturulan fonlar, sandıklar, iş süreçlerini düzenleme komiteleri, özel yaşam alanına dair sembolik dayanışmalar, sendikalar ve direniş olarak yaşanan dayanışmalar olmak üzere dayanışmanın pek çok biçimi bulunmaktadır. Sendikalar, üretim sürecinde en köklü dayanışma organı olarak öne çıksa da bazen işyeri komiteleri aktif rol olarak sendikayla veya sendikanın karşısında konumlanarak direnişleri, grevleri örgütlerler.⁹⁶ 2015 yılı mayıs ayında Metal Fırtına olarak da isimlendirilen işçi eylemleri sırasında bu tür bir dayanışma sergilenmiştir. Yaşam alanlarındaki dayanışma örüntüleri ise kentsel sorunlar, etnik, dinsel, hemşerilik temelinde oluşan dayanışmalar olarak karşımıza çıkmaktadır.⁹⁷

Dayanışma ilişkilerinin bir bölümü zaman içerisinde kurumsallaşırken bir bölümü de kurumsallaşmadan sürmüştür. Koçak, kurumsallaşmamış dayanışma biçimlerini “enformel tarzlar” olarak nitelendirmektedir. Üretim sürecinde, iş yükünün hafifletilmesi için uygulanan yöntemler, iş yavaşlatma, işverene karşı iş arkadaşını koruma, çalışanlar arası maddi ve manevi dayanışma gibi gündelik hayatta karşımıza çıkan birebir ilişkilerin yoğun olduğu, güvene dayalı dayanışma biçimleridir. Enformel dayanışma, grup kimliğinin belirleyicisi olan “biz” ve “onlar” ayrımını temellendirir. Yasal ve meşru olarak hak kazanımı, ekonomik ve sosyal iyileşme talebi enformel dayanışmanın kurumsallaşmasını gerektirmektedir. Sendikalar, dernekler, kooperatifler, bu noktadan enformel dayanışmayı formel bir zemine çekerler. Koçak, sosyal güvenlik sistemlerinin de işçiler arasında dayanışma sağladığına dikkat çekmekte ve bu mekanizmaları “kamusal dayanışma” olarak nitelendirmektedir.

Jorgensen, M. Lassen, “Wage Earner Solidarity – Moribund or Changing?” Ed. D’Art, Daryl, Thomas Turner, **Collectivism and Individualism: Trends and Prospects**, Dublin, Oak Tree Press, 1997’den aktaran a.y.; D. Lockwood, **The Blackcoated Worker**, London: Allen and Unwin, 1996, s. 195-196’den aktaran a.e., s. 12.

⁹⁶ Koçak, “Türkiye’de Çalışan Sınıf Kültüründe Dayanışma Örüntüleri”, a.g.e., s. 57–58.

⁹⁷ A.e., s. 59.

Dayanışmanın süreklilik taşıması işçi sınıfı kültürünün bir özelliği olmasında önem taşımaktadır. Ancak dayanışma her zaman sürekli olmayabilir, belli tarihsel anlarda, dayanışma güçlü ama süresiz bir biçimde sınıf bilincinin oluşmasına temel hazırlayan “yoğunlaşmış dayanışma” olarak karşımıza çıkabilmektedir. Grevler, bu yoğunlaşmış dayanışma biçimlerinden biridir. Grev, “biz” ve “onlar” ayrımını güçlendirir, direniş üzerinden dayanışma temellenir ve sınıf bilinci güçlenir. Grevler, sendikalar tarafından örgütlenmiş olsa da enformel kanallardan da desteklenebilmektedir.⁹⁸ Örneğin 1991 yılı haziran ayında Paşabahçe Şişe Cam Fabrikasında Kristal İş sendikasına üye işçilerin toplu işten çıkarmalara karşı sürdürdükleri direniş çevre mahallelerden gelenler tarafından da desteklenmiştir.⁹⁹

Mustafa Kemal Coşkun, dayanışmayı işçi sınıfının kültürünün özelliklerinden biri olarak değerlendirmektedir. Söz konusu dayanışma, aynı sınıf içerisinde yer almaktan kaynaklanmaktadır. Gündelik hayatta kurumsallaşmamış şekilde, grev gibi mücadelelerde olduğu gibi direniş şeklinde veya üretim sürecinde karşımıza çıkmaktadır.¹⁰⁰ Buna göre, üretim süreci ve üretim ilişkileri, işçiler arasındaki dayanışmayı şekillendirmektedir. Coşkun maden ve tekstil işçileriyle yaptığı araştırmasında çalışma koşulları tehlikeli ve stresli olan madencilikte üretim sürecinin bu özelliklerinin işçiler arasında birliği ve dayanışmayı gelişmesine neden olduğunu aktarmaktadır. Genellikle iş birliği gerektirmesi, çalışırken kimsenin yalnız bırakılmaması, işin stresini atmak için şakalaşmalar, yemeklerin beraber yenmesi işçiler arasındaki yardımlaşma ve dayanışmayı geliştirmektedir. Görece daha az tehlikeli ve stresli olan bir üretim sürecine sahip olan tekstil işçilerinin makine başında tek başlarına çalışması, işin dikkat ve odaklanma istemesi, özellikle büyük fabrikalardaki gürültülü ortamın iletişimi sınırlaması gibi durumlar işçiler arasındaki etkileşimi azaltmaktadır. Tekstil işçilerine göre maden işçileri arasındaki yardımlaşmanın daha yaygın olduğunu ve bunun dayanışmayı arttırdığını söylemek

⁹⁸ A.e., s. 60–65.

⁹⁹ A.e., s. 94.

¹⁰⁰ Mustafa Kemal Coşkun, **Sınıf, Kültür ve Bilinç**, Ankara, Dipnot Yayınları, 2013, s. 48.

mümkün olmaktadır.¹⁰¹ İşçiler arasındaki güvenin az olması, sınıf üyeleri arasındaki bağın da zayıf olmasına neden olmakta, dayanışma ilişkilerinin geliştirilmesini engellemektedir. Bu güvensizlik, işveren tarafından yaratılmakta ve bir kontrol mekanizması olarak da kullanılmaktadır.¹⁰²

Literatürde, beyaz yakalıların, mavi yakalıların grevlerine yönelik tutumlarını inceleyen araştırmalar oldukça kısıtlıdır. Genellikle bu araştırmalarda, çalışanların grev sürecindeki davranışları birkaç betimleyici açıklamayla yer almakta, dayanışma amaçlı yapılan eylemlerden ve işverenlerin beyaz yakalıları kendi tarafına çekmek için grev aleyhine yaptığı açıklamalardan söz edilmektedir. Örneğin Dixon ve Roscigno'nun araştırmasına konu olan kampüsteki grevde, çok sayıda öğretim üyesi işçilerle dayanışma göstermek için derslerini dışarıda yapmıştır. İdare, öğretim üyelerine mail atarak, reklam yayınlayarak tehdit etmiştir.¹⁰³ D'Art ve Thomas Turner, 1998 yılında İrlanda'da 2080 sendika üyesine uyguladıkları ankete dayalı araştırmalarının bir bölümünde dayanışma açısından mavi yakalılara ve beyaz yakalılar arasındaki farklılıkları incelemişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre, sendika üyesinin mesleki hiyerarşideki konumu, gösterdikleri dayanışma seviyeleri üzerinde önemli etkiye sahiptir. Hiyerarşide üst pozisyonda yer alan üyeler, daha düşük seviyelerde dayanışma göstermektedir. Hizmet sektörünün büyümesinin, beyaz yakalı işlerdeki artışın ve buna koşut olarak bireyselleşmenin artmasının sınıf dayanışmasına zarar verdiği düşünülmektedir. D'Art ve Turner, beyaz yakalıların mavi yakalılarından daha az seviyede dayanışma gösterip göstermediklerini analiz etmek için vasıfsız ve yarı vasıflı çalışanlarla, beyaz yakalı çalışanları karşılaştırmışlardır. Grup dayanışması ve siyasi dayanışma açısından anlamlı bir fark görülmemiştir. Ancak beyaz yakalılar, sendika dayanışması, kurumsal dayanışma ve

¹⁰¹ A.e., s. 101–105.

¹⁰² A.e., s. 138.

¹⁰³ Marx, Mathew, "OSU Union Overwhelmingly Approves Three-Year Contract.," **Columbus Dispatch**, 26 Mayıs 2000, s. 11E, Matthew Marx, Alice Thomas, "OSU Workers: No Deal Strike to Go On; University Might Hire More Temps." **Columbus Dispatch**, 6 Mayıs 2000 s. 1A'den aktaran Dixon, Roscigno, "Status, Networks, and Social Movement Participation: The Case of Striking Workers", **a.g.e.**, s. 1303.

ücretli dayanışmanın saldırgan hali kriterlerinde düşük değerlerdedir. Kurumsal dayanışma, maaş, iş güvenliği, emeklilik ve çalışma şartları konusunda sendikaların üyelerinin çıkarlarını en iyi şekilde temsil edip etmedikleri ile ilgilidir. Bu gösterge de D'Art ve Turner'ın hipotezini kısmi olarak desteklemektedir.¹⁰⁴ Bu değerlendirmeye ek olarak D'Art ve Turner araştırmalarında, dayanışmanın aktif bir inşa olduğuna dikkat çekmektedir. Araştırmalarına konu olan işçilerin yüksek seviyelerde dayanışma göstermesinin kısmen şirket içindeki deneyimleri tarafından belirlenebileceğini, bunun yanı sıra, sendikanın yapısına ve liderlik politikalarına da bağlı olduğunu aktarmaktadır. Dayanışma, sadece artan bireyselleşme ve yapısal değişimlere bağlı değildir, istihdam ilişkisini belirleyen ortak ve çatışan çıkarların tanınmasından doğan bir süreçtir.¹⁰⁵

Hatman, emek sürecinde karşı karşıya gelen iki taraf olarak görülen mavi ve beyaz yakalıların bu “karşıtlıktan türeyen karşılıklı öznellikleri”nin sendikal mücadelede yan yana gelmelerinin önündeki engellerden biri olarak görmektedir.¹⁰⁶ Hatman, sayıları gün geçtikçe artan beyaz yakalıların öznel konumları nedeniyle sendikal hareketle buluşma koşulları sınırlı görünse de nesnel konumları itibariyle potansiyel bir güç taşıdıklarına dikkat çekmektedir. Çünkü başta mühendisler olmak üzere beyaz yakalıların proleterleşmesinden söz etmek mümkündür. Üretim organizasyonunun ve emek gücünün yapısal değişimi mühendisleri proleterleştirmektedir. Proleterleşme süreci, mühendislerin sendikal harekete katılma potansiyellerini arttırmaktadır.¹⁰⁷ Merkez ülkelerde yüksek emek maliyetlerine karşın çevre ülkelerde nitelikli emek gücünün düşük maliyetli olması araştırma ve geliştirme (AR-GE) faaliyetlerinin de merkezden çevreye kaymasına neden olmuştur. Üretim parçalanmış, işyeri ölçekleri küçültülmüş, mühendisler birbirilerinden ve çevrelerinden yalıtılmış bir şekilde yoğun çalışmaktadır. Teknoloji üretimi de sıradan

¹⁰⁴ D'Art and Turner, “The Decline of Worker Solidarity and the End of Collectivism?”, **a.g.e.**, s. 21–24.

¹⁰⁵ **A.e.**, s. 28.

¹⁰⁶ Aziz Hatman, “Mühendisler ve Sendikalar”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 85, 2000, s. 185.

¹⁰⁷ **A.e.**, s. 180–181.

bir meta üretiminden farksızdır. Mühendis tasarlama görevlerini üstlenmekten çok denetlemekte ve hatta fiilen üreten bir konumdur. Hatman buna bağlı olarak mühendisin üretim içindeki ayrıcalıklı konumunu yitirdiğini, toplumsal ve ekonomik olarak da işçileştigiğine dikkat çekmektedir. Diğer yandan bu mühendislerin bazı durumlarda üretim sürecinde işçinin karşısında, işveren temsilcisi konumunda olmaları sendikal hareketin önündeki engellerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁰⁸ Beyaz yakalı işgücünün çalışma koşulları arasında farklılıklar bulunmakta, buna ek olarak çalışanlar arasında da eğitim düzeyi, yaşam biçimi, değerler gibi çeşitli farklılıklar bulunmaktadır. Örneğin hizmet sektöründe çalışanlar, görece yüksek eğitim düzeyinde ve nitelikte olmakta, toplu hareket etmek yerine bireysel davranmayı tercih etmektedir. Bu da örgütlenme, dayanışma ve toplu mücadele gibi eğilimlerin sınırlı kalmasına neden olmaktadır.¹⁰⁹

Görüldüğü gibi dayanışmanın ulusal düzeyde siyasi, ekonomik, kültürel pek çok etkenle belirlenen yerel biçimleri ve evrensel düzeyde birbirine benzeyen dayanışma yöntemleri, kurumları bulunmaktadır. Dayanışmanın en yoğun yaşandığı süreçlerden biri olan grev, farklı coğrafyalarda karşımıza çıkan bir dayanışma örneğidir. Greve katılan işçiler, önce direniş olarak dayanışmayı yoğun bir şekilde yaşarlar. Bu dayanışma, sınıf bilincini belirleyici ayrımlardan olan “biz” ve “onlar” duygusunu hissetmelerine neden olur.¹¹⁰ Grev, farklı siyasi ve dini görüşlere sahip, etnik gruplardan, cemaatlerden gelen işçilerin birlikte hareket etmesini sağlamaktadır. Örneğin sosyal güvenlik reformuna karşı yapılan bir eylemde kol işçileri ve memurları temsil eden sendikalar ve meslek örgütlerinin bir araya gelebilmektedir. Ayşe Buğra bu dayanışma deneyimlerini “sınıf anları” olarak ifade etmektedir. Bu anlar, sınıf oluşumuna işaret etmese ve geçici birliktelikler olsa da bu deneyimler, “birleştirici bir sınıf dili inşasının asli unsurları”dır.¹¹¹

¹⁰⁸ A.e., s. 181–183.

¹⁰⁹ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 3. bs., Ankara, İmge Kitabevi, 2008, s. 222–223.

¹¹⁰ Koçak, “Türkiye’de Çalışan Sınıf Kültüründe Dayanışma Örüntüleri”, **a.g.e.**, s. 56.

¹¹¹ Buğra, “Sınıf ve Siyaset”, **a.g.e.**, s. 18.

1.3.3. Devletin Konumu

Emek mücadelesinde beyaz yakalılar, mavi yakalılar, işverenler, işçi sendikaları, işveren sendikaları gibi çeşitli aktörlerin yanı sıra devlet de mücadelenin geçtiği zemin, bir parçası ve/veya bir aktörü olarak yer almaktadır. Marksistlerin devlet tanımı, hangi kurumlardan oluştuğundan ziyade işlevsel olarak nasıl çalıştığıyla, ne işe yaradığıyla ilgili açıklamalar içermektedir. Marksistler için devlet, kapitalist devlettir, üretim ilişkilerinin yeniden üretilmesi işlevine sahiptir.¹¹² Devletin kendi iradesi yoktur, devletin ortaya çıkardığı kararlar aslında belli toplumsal müzakere ve mücadeleler sonucudur. Marksist bakış açısına göre devlet kapitalisttir, çünkü devlet içinde sermaye sınıfının çıkarları organize olur. Devletin ve devleti oluşturan kurumların kendi çıkarları yoktur. Sadece sınıfların iradeleri ve çıkarları vardır ve devlet de bu çıkarların gerçekleştirilmesini sağlayan bir mekandır. Buna karşın, Neo-Weberyenler, devletin eylemlerinin ve işleyişinin herhangi bir sınıfın çıkarlarıyla açıklanamayacağını ileri sürmektedir. Devletin bizzat kendisinden kaynaklanan ve kendi içinde anlamları olan eylemleri vardır. Theda Skocpol'a göre, devlet, düzeni sürdürmek ve diğer devletlerle rekabet etmek üzere iki temel göreve sahiptir. Bu görevlerini yerine getirmek için devlet zaman zaman egemen sınıfların zaman zaman da bağımlı sınıfların çıkarları doğrultusunda veya çıkarlarına ters olarak hareket edebilir. Örneğin bir savaş durumu söz konusu olduğunda, devlet egemen sınıflardan yüksek vergiler alıp onların çıkarlarına aykırı davranabilmektedir. Bu nedenle, Marksistlerin ileri sürdüğünün tersine devlet sınıf mücadelelerinin yürütüldüğü bir arenadan çok daha fazlasıdır. Toprak bütünlüğünü korumak, insanları bir arada tutmak amacı güden bir örgütlenmedir.¹¹³ Skocpol'un açıklamalarında da olduğu gibi Neo-Weberyenler, devleti otonom bir aktör olarak görmektedir. Devletin kendi güdülere sahiptir. Marksistler ise analizlerinde sermaye birikimine öncelik verirler

¹¹² Michael Mann, **İktidarın Tarihi Cilt II**, Çev. Mehmet Sait Türk, Ankara, Phoenix Yayınları, 2013, s. 65.

¹¹³ Theda Skocpol, **Devletler ve Toplumsal Devrimler**, Çev. S. Erdem Türközü, Ankara, İmge Kitabevi, 2004, s. 74,76.

ve devlet ikincil derecede önemlidir.¹¹⁴ Marksist bakış açısıyla devletin varoluş nedeni üretim ilişkilerine ve sınıf mücadelelerine müdahale etmektir. Devlet, kapitalist gelişmenin bir yan ürünü değil, kapitalizmle beraber ortaya çıkmıştır. Alt yapının üst yapı üzerindeki belirleyiciliği nedeniyle üretim ilişkileri devlet üzerinde belirleyicidir. Ancak Neo-Weberyenlerin, Marksistleri, devleti bağımlı bir değişken olarak görmeleri eleştirisine yanıt olarak da “devletin görelî bir özerkliğe” sahip olduğunu ileri sürülmektedirler. *Devletin görelî özerkliği*, özellikle 1960’ların sonuna doğru, Neo-Marksistlerce devletin kapitalist düzenin uzun vadeli çıkarlarını koruma hedefine yönelik olarak böyle bir tutum sergileyebileceğini savunmak üzere kullanılmıştır.¹¹⁵ Devlet yöneticileri, egemen sınıflardan yana tavır almasa da bu uzun vadede kapitalist düzeni sürdürebilmek içindir.

Ercan, Türkiye’de devletin, emek-sermaye çelişkisinin biçimlendiği bir arena olmaktan ziyade sermayeler arası çelişkilerin biçimlendiğine dikkat çekmektedir. Bu çekişmelerin dinamiğine göre bir veya birden fazla sermaye grubu etkin olmaktadır. Sınıflar arası çelişkinin aktörlerinin devlet ve burjuvazi olarak görülmesi burjuvaziye önemli olanaklar sağlamaktadır. Kapitalist gelişmenin ortaya çıkardığı problemlerin kaynağı olarak devletin gösterilmesi, emek-sermaye çatışmasına dönüşmeden devlet ve toplum arasında bir gerilim olarak açığa çıkmaktadır. Bu da çatışmanın sınıfsal niteliği perdelemektedir. Ercan bu bağlamda 2001 Şubat krizinde genel söylem olarak Ankara’nın suçlanmasının “sınıflar arası çelişkinin massedilmesine” örnek olarak göstermektedir.¹¹⁶

¹¹⁴ Duncan Kelly, “Between Description and Explanation in State Theory: Rethinking Marx and Weber”, *Journal of Historical Sociology*, Cilt: 13, Sayı: 2, 2000, s. 216.

¹¹⁵ Christopher Pierson, *Modern Devlet*, Çev. Burcu Erdoğan, Neşet Kutluğ, İstanbul, Chiviyazıları Yayınevi, 2011, s. 106.

¹¹⁶ Ercan, “Sınıftan Kaçış: Türkiye’de Kapitalizmin Analizinde Sınıf Gerçekliğinden Kaçış Üzerine”, *a.g.e.*, s. 502–503.

1.4. Sendikal Düzenlemeler ve Kavramlar

Bu bölümde araştırmada toplu sözleşme süreciyle bağlantılı tanımlamalara ve kurumsal düzenlemelere yer verilmektedir. Emek hareketi, kurumsal düzenlemeleri tetiklemiş, kurumsal düzenlemeler de emek hareketinin biçimlendirilmesinde etken olmuştur. Bu karşılıklı etkileşim sürecine koşut olarak emek hareketinin tarihselliği ve geleceği biçimlenmiştir.¹¹⁷ İş kanunları, sendika yönetmelikleri, arabulucu süreçleri, Yüksek Hakem uygulamaları emek hareketinin bazı taleplerini içeren veya tam tersine bazı taleplerini bastıran düzenlemeler olarak emek mücadelesinin dinamiklerini anlamamızı sağlamaktadır. Bölümün devamında Türkiye’de grev hakkı ile ilgili yasal düzenlemeler ve toplu sözleşme sürecini incelemek için gerekli kavramlar açıklanmaktadır.

1.4.1. Türkiye’de Grev Hakkı ile İlgili Yasal Düzenlemeler

Osmanlı İmparatorluğu’nda sendika kurulması yasaklanmıştır; ancak greve izin veren yasal düzenlemeler yapılmıştır. Sendikal görevleri işçi dernekleri, yardımlaşma sandıkları gibi çeşitli yapılar üstlenmiştir. Sendikalar, Türkiye’de 1940’lı yıllarla beraber çalışma ilişkilerinin ana aktörlerinden biri haline gelmiştir.¹¹⁸ Cemiyetler Kanunu’nun bazı maddelerinin değiştirilmesine dair kanun 10 Haziran 1946 tarihli 6329 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanmıştır. Yapılan bu değişiklikle, sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırılmıştır.¹¹⁹ 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu ile sendikal örgütlenmenin önündeki yasal engeller ortadan kalkmıştır. Ancak toplu sözleşme ve grev kanunu henüz yapılmamıştır.

1963 yılında yürürlüğe giren 274 ve 275 sayılı yasalar, 1960-1980 yılları arasında çalışma ilişkilerinde belirleyici olmuştur. Özellikle 1970’lerde bu yasaların

¹¹⁷ Görkem Doğan, “Türkiye’de Örgütlü Emek Hareketinin Tarihi Üzerine”, **Toplumsal Hareketler: Tarih, Teori ve Deneyim**, Ed. Y. Doğan Çetinkaya, İstanbul, İletişim Yayınları, 2008, s. 286.

¹¹⁸ **A.e.**, s. 288.

¹¹⁹ “Cemiyetler Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun”, **Resmî Gazete**, Sayı: 6329, 10 Haziran 1946, s. 10729.

değiştirilmesi yönündeki çabalar, yükselen işçi direnişleri karşısında yasal mevzuata yansımamıştır. Ancak askeri darbeden sonra Yüksek Hakem Kurulu uygulaması yeniden düzenlenmiş, “iş barışının sağlanmasında temel bir yöntem” muamelesi görmüş, toplu iş sözleşmelerini sonuçlandırma görevini üstlenmiştir. Yüksek Hakem Kurulu, serbest TİS’lerden geri hükümler içeren sözleşmeler imzalanmasına ve anlaşmaların işveren lehine bağitlanmasına neden olmuştur. 1982 Anayasası’nda grev ve lokavt hakkı kısıtlayıcı bir şekilde düzenlenmiştir. 1983’te yürürlüğe giren 2821 ve 2822 sayılı kanunlar ile işyeri ve işkolu barajlarını getirilmiş, sendika üyeliği zorlaşmıştır.¹²⁰ 2003 yılında yasalaşan 4857 sayılı iş kanunu ile esnek ve güvencesiz çalışma artmıştır. 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 2821 ve 2822 sayılı kanunların yaklaşık 30 yıllık uygulamasından sonra yürürlüğe girmiştir. 6356 sayılı kanun, öncülü olan 2821 ve 2822 sayılı kanunlardan kaynaklanan sorunları aşan bir yaklaşım taşımamakta, temel felsefelerini korumaktadır.¹²¹ 6356 sayılı kanunda toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Toplu iş sözleşmesi, işyeri, işletme veya birden fazla işverene ait işyeri ve işletmeyi kapsayacak seviyede yapılabilmektedir. Araştırmamıza da konu olan grup toplu iş sözleşmesi, kanunun 2. maddesinde “birden çok üye işverene ait işkolunda kurul iş yerlerini ve işletmeleri kapsayan toplu iş sözleşmesi” olarak tanımlanmıştır.¹²² Kanunun 58. maddesinde grev, “işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları” olarak ifade edilmektedir.” Grev, “kanuni grev” ve “kanun dışı grev” olarak ikiye ayrılmaktadır. “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek

¹²⁰ M. Görkem Doğan, “1980 Sonrası Sendikalar Hareketi: Türkiye’de Sendikacılığın Kuğu Şarkısı”, **Tanzimattan Günümüze Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi 1839-2014**, Ed. Y. Doğan Çetinkaya, Mehmet Ö. Alkan, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 2015, s. 388–390.

¹²¹ Aziz Çelik, “Zarf Değiştirdi Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye’de İşçi Sendikacılığı”, **Zor Zamanlarda Emek**, Ed. Ahmet Makal, Aziz Çelik, Ankara, İmge Kitabevi, 2017, s. 155.

¹²² “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **Resmî Gazete**, Cilt: 53, Sayı: 28460, 7 Kasım 2012, s. 11695.

amacıyla, bu kanun hükümlerine uygun olarak yapılan” grev “kanuni grev” olarak tanımlanmakta, bu şartlar gerçekleşmeden yapılan grevler ise “kanun dışı” olarak nitelendirilmektedir.¹²³ Bu kanun maddesine göre grevler, ancak mesleki amaçla ve toplu iş sözleşmesinde uyuşmazlık çıkması durumunda yapılabilmektedir. Görüldüğü gibi grev hakkı sadece toplu pazarlık yetkisine sahip sendikalara tanınmıştır. Bu hakka sahip olmayan sendikalar ve işçiler yasal grev yapamayacaklardır. Diğer yandan grev yasağı kapsamındaki işçilerin sayısı, Türkiye’de toplu sözleşmelerin genellikle iki yıllık dönemler için yapıldığı ve dolayısıyla grevlerin de belli periyotlarda yapılabildiği ve kapsama giren işçi sayısının düşüklüğü de göz önünde bulundurulduğunda ücretli emeğin önemli bir bölümünün grev dışında tutulduğu görülmektedir.¹²⁴ Toplu sözleşmenin kapsamına alınmayan personel “kapsam dışı personel” olarak isimlendirilmektedir. Kapsam dışı personel, yasal olarak sendikalaşma hakkına sahip olan fakat yürürlükteki toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmayan ve sendikaya üye olması engellenen çalışanlardır.¹²⁵ Kapsam dışı personel uygulaması, işverenin sendikasızlaştırma yöntemleri arasında sayılmaktadır.¹²⁶

Grevin yasal olarak gerçekleşebilmesi için çalışanların çoğunluğu tarafından greve gidilmesi yönünde oy verilmesi gerekmektedir. Grev oylaması ile ilgili düzenlemeler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 61. maddesinde yapılmıştır. Grev kararının ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerin en az ¼’ünün yazılı başvurusu üzerine altı iş günü içerisinde grev oylaması yapılabilir. Grev oylaması isteyen işçilerin sayısının yeterli olup olmadığının tespiti ve grev oylamasının sonuçları her işyeri için ayrıca belirlenir.¹²⁷ Çalışanlar arasında mavi yaka/beyaz yaka, sendika üyesi olan/olmayan ayrımı olmadan işveren temsilcileri

¹²³ A.e., s. 11716.

¹²⁴ Yüksel Akkaya, “Türkiye’de 1980 Sonrası Emek-Sermaye Arasındaki Bölüşüm Mücadelesinde Grevlerin Yeri”, **Toplum ve Bilim**, 86, 2000, s. 216.

¹²⁵ Aziz Çelik, “Eğreti Emek – Parçalanan Sınıf”, **Birikim**, Sayı: 217, 2007, s. 131.

¹²⁶ Çelik, a.g.e., s. 130, Betül Urhan, Ahmet Selamoğlu, “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 18, 2008, s. 175.

¹²⁷ “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, a.g.e., s. 11717.

dışında herkes grev oylamasına katılabilmektedir. İşverenler grev oylaması yapılması yönünde irade göstermekte, sendika karşısında bir taktik olarak kullanabilmektedir. Örneğin Schneider Elektrik'in Ataşehir'deki merkezi, büro işkolundayken işkolu değişikliği yapılarak metal işkoluna geçmiştir. Schneider Elektrik bünyesinde toplam 650 sendikalı işçi çalışırken bu değişiklikle birlikte sendika üyesi olmayan kapsam dışı personel sayısı 750'ye çıkmıştır.¹²⁸ Grev oylamasına katılabilecek kapsam dışı personel sayısı arttırılmıştır.

Grev ertelenmesi, 6365 sayılı kanunun 63. maddesinde düzenlenmiştir. Grev, “genel sağlığı veya milli güvenliği, büyükşehir belediyelerinin şehir içi toplu taşıma hizmetlerini, bankacılık hizmetlerinde ekonomik veya finansal istikrarı bozucu nitelikte” ise 60 gün süreyle ertelenebilir.¹²⁹ Grev erteleme nedenlerine bakıldığında gerekçe olarak öne sürülen milli güvenlik ve genel sağlık kavramlarının içeriği belirsizdir. Grev hakkının ve uygulamasının esas, ertelenmesinin istisna olduğu ve dolayısıyla bu kavramların “dar olarak yorumlanması” gerektiği ağırlıklı olarak kabul görmektedir.¹³⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin grev ertelenmesi kararını tarafların güvenini sağlamış, bağımsız bir organın vermesi gerektiğini belirtmesine karşın eski dönemde olduğu gibi karar verme yetkisi Bakanlar Kuruluna tanınmıştır.¹³¹ 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 197. maddesiyle değişiklik yapılmış, bu yetki Cumhurbaşkanına tanınmıştır.¹³² Cumhurbaşkanının grevi erteleme kararının yürürlüğe girmesi üzerine arabulucu, erteleme süresince uyuşmazlığı çözmek için çalışır. Taraflar aralarında uyuşmazlığı özel hakeme de götürebilirler. Eğer erteleme süresi sonunda anlaşma sağlanmazsa altı iş günü içinde tarafların başvuruyla uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözülür. Başvuru yapılmazsa işçi sendikasının yetkisi düşmektedir.

¹²⁸ “Metal işçisi sandıktan zaferle çıktı”, **Evrensel**, 6 Ocak 2017, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/302912/metal-iscisi-sandiktan-zaferle-cikti>, 28 Ekim 2018.

¹²⁹ “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **a.g.e.**, s. 11718.

¹³⁰ Nurşen Canıklıoğlu, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Sayı: 39, 2013, s. 311.

¹³¹ **A.e.**, s. 308.

¹³² “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **a.g.e.**, s. 11718.

Görüldüğü gibi eğer arabulucu aracılığıyla uyuşmazlık çözülmezse devreye Yüksek Hakem Kurulu'nun girmesi beklenmektedir. Erteleme sürecinde anlaşma sağlanamaması ve greve gidilmesi durumuna dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Aslında erteleme süresinin sonunda grev hakkı tanınmaması grev ertelemesini grev yasağına dönüştürmektedir.¹³³ Çünkü grevin ertelenmesi, grevi fiilen uygulanamaz hale getirmektedir. İşçilerin üretimden gelen güçlerini kullanarak taleplerini toplu iş sözleşmesinde istedikleri yönde kabul ettirebilmeleri için grev önemli bir araçtır. Ancak görüldüğü gibi grev ertelenmesi olduğunda uygulamada grev hakkı kullanılamamaktadır.

1.4.2. Toplu Sözleşme Süreci

Toplu pazarlık, “ücret ve çalışma koşullarını/ilişkilerini düzenleyen bir kurallar bütünü -toplu sözleşme- üzerinde «geçici» bir uzlaşmaya varmak için” işveren/işveren temsilcileri ile işçi temsilcileri arasında yürütülen müzakere sürecidir. İşçilerin taleplerinin oluşturulması, toplu pazarlık masasına getirilmesi, tartışılması, grev tehdidi, fiili grev, işçi eylemleri de bu sürecin bir parçasıdır. Toplu pazarlık, ülke, işkolu ve işyeri olmak üzere üç farklı seviyede yürütülmektedir. Toplu pazarlığın merkezileşmesi bu seviyeleri birbirine yaklaştıran/birleştiren modeller ortaya çıkarmıştır.¹³⁴ Raporlar, 1980’lerin başından beri toplu pazarlığın bir dizi ülkede genellikle ulusal veya çok uluslu şirket seviyesinden firma veya fabrika seviyesine düştüğünü, âdem-i merkezileştiğini göstermektedir.¹³⁵ Özel sektörde âdem-i merkezileşme, işverenlerin üyesi oldukları işveren sendikasından ayrılmaları biçiminde ortaya çıkmaktadır. Üretimin küreselleşmesi, işverenlerin üretimi istedikleri coğrafyaya taşıyabilme imkânı, taşeronlaşma, firmaların küçülme stratejileri gibi pek çok neden ve bunların pazarlıkta tehdit olarak ileri sürülmesi işverenleri pazarlık

¹³³ Caniklioğlu, “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, **a.g.e.**, s. 313.

¹³⁴ Can Şafak, “Türkiye’de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları”, **Zor Zamanlarda Emek**, Ed. Ahmet Makal and Aziz Çelik, Ankara, İmge Kitabevi, 2017, s. 255–256.

¹³⁵ Harry C. Katz, “The Decentralization of Collective Bargaining A Literature Review and Comparative Analysis”, **Industrial and Labour Relations Review**, Cilt: 47, Sayı: 1, 1993, s. 3.

sürecinde avantajlı bir konuma taşımıştır. Özellikle de çokuluslu şirketler açısından âdem-i merkezileşme, iş gücü maliyetlerini istedikleri gibi ayarlayabilme imkânı sunarak pazarlıkta esnek hareket etmelerini sağladığı ve istedikleri gibi çalışma saatleri, koşullar, ücretler açısından rekabet koşullarını ayarlayabilecekleri için tercih edilmektedir.¹³⁶

Sendikasızlaşma, toplu pazarlığın ademi- merkezileşmesinin aşırı ve belki de nihai biçimini temsil etmektedir. Sendikalaşma azaldıkça daha az işçi iş sözleşmesine tabi olmaktadır. Örgütsüz çalışanların çalışma koşulları işveren ve pazar veya bireysel (resmi veya gayri resmi) pazarlık yoluyla belirlenmektedir.¹³⁷ Genellikle sendikalar toplu pazarlığın merkezileşmesini tercih ederlerken işverenler âdem-i merkezileşmesini isterler. Ancak bazı durumlarda, sendikalar endüstri seviyesi yerine firma seviyesinde pazarlık yapmayı tercih edebilirler veya her iki tarafta endüstriyi kartelleştirmek için endüstri seviyesinde pazarlık yapmayı seçebilirler.¹³⁸ Harry C. Katz, İsveç, Avusturya, eski Doğu Almanya, İtalya, Birleşik Krallık ve ABD’de toplu pazarlık yapılarını incelediği araştırmasında bu ülkelerin hepsinde de yerel pazarlığın önemli ölçüde arttığını belirtmektedir. Bu noktada, Katz, daha esnek yeni iş organizasyonları biçimlerinin uygulanmasının toplu pazarlığın âdem-i merkezileşmesinde etken olduğunu vurgulamaktadır. Pazarlığın odak noktası firma ve fabrika seviyesine geçmekte ve yerel sendikal örgütlenmeler daha fazla önem kazanmaktadır. Firmalarda da görüşmelere kurumsal çalışma ilişkileri uzmanları yerine yerel yöneticiler katılmaktadır. Pazarlık yerel seviyeye kaydıkça ve daha nitelikli ilgili konulara yoğunlaştıkça bu uzmanlar etkilerini yitirmektedir.¹³⁹ Otuz yılı aşan “kriz” koşulları, sendikaların toplu pazarlık stratejileri de etkilemiştir.

¹³⁶ Şafak, “Türkiye’de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları”, **a.g.e.**, s. 283–284.

¹³⁷ Katz, “The Decentralization of Collective Bargaining A Literature Review and Comparative Analysis”, **a.g.e.**, s. 12.

¹³⁸ **A.e.**, s. 4.

¹³⁹ **A.e.**, s. 17–19.

Stratejiler “işçi haklarının geliştirilmesinden, kazanılmış hakların korunmasına” doğru kaymıştır.¹⁴⁰

1.5. Türkiye’deki Emek Mücadelesi Çalışmaları

Bu bölümde, araştırmamızla bağlantılı olarak beyaz yakalıların ve mavi yakalıların direniş stratejilerini konu alan Türkiye’deki emek mücadelesi çalışmalarına yer verilmektedir. Bu çalışmalardan hareketle, emek mücadelesinde çeşitli direniş hallerinin ve dayanışma örüntülerinin nasıl gözlemlendiği ortaya konulmaktadır. İlk olarak mavi yakalıların farklı sektörlerdeki direniş stratejilerini ele alan çalışmalara değinilmekte, bölümün devamında metal sektöründe yapılan araştırmalardan ve beyaz yakalıların emek mücadelesindeki tutumlarını inceleyen çalışmalardan söz edilmektedir.

Metin Özüğurlu, Denizli’de proleterleşme süreçlerini ve sınıf oluşum dinamiklerini incelediği çalışmasında, denetim ve baskı karşısında işçilerin topyekûn boyun eğmediğine, karşı araçlara başvurduklarına dikkat çekmektedir. Bunun en belirgin örneği işçiler arasında vücut diliyle yapılan iletişimdir. Üretim yerine şefin geldiğini gören işçi diğer arkadaşlarını bu durumdan haberdar etmek için vücut dilini kullanarak bir işaret verir. İşaretleşme gelen kişinin kademesine göre değişmektedir. İşletme şefi, yönetici ve bölüm şefi için farklı işaretler bulunmaktadır. Bu işareti gören işçiler kendilerine çeki düzen verip işlerine devam etmektedir.¹⁴¹ Örgütlenme girişimleri, üretimde çalışan, eğitilmiş erkek ve belli derecede sendikacılık bilgisi olan işçiler tarafından başlatılmıştır. Bu girişimler, erkekleri yoğun olduğu bölümlerden, -deşifre olmadığı sürece- kadınların yoğun olduğu bölümlere doğru yayılmıştır. Özüğurlu, fabrikalarda yaygın olan formun ustabaşılar ve işçi temsilcilerinden oluşan

¹⁴⁰ Şafak, “Türkiye’de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları”, a.g.e., s. 258.

¹⁴¹ Metin Özüğurlu, **Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**, İstanbul: Halkevleri, 2005, s. 211.

bir heyet tarafından taleplerin işverene iletilmesi olduğuna dikkat çekmektedir. İş yavaşlatma, pazar mesaisine gelmeme gibi eylemlere de başvurulmaktadır.¹⁴²

Hande Şahin, “Türkiye’deki Sınıf Hareketi Sınırlılığı İçinde, İşçilerin Direniş Stratejileri: Denizli Tekstil İşçilerine Ait Bir Alan Araştırması” isimli çalışmasında Denizli’de formel ve enformel statüde istihdam edilen işçilerin direniş stratejilerini incelemiştir. İşçilerin hiçbiri sendika üyesi değildir, kolektif ve formel direnişlere sergilememektedir. Şahin, işçilerin direnmeyi, geçici bir durum karşısında üstlerine tepki vermek, haklarını savunmak ve bazen tartışmaya girmek olarak algıladıklarına dikkat çekmiştir. İşçilerin direnmeme sebebinin başında işten atılma, cezalandırılma gibi korkular gelmekte ve direniş gösterecekler de mevcut durumun değişmeyeceği yönündeki inanç onları harekete geçmekten alıkoymaktadır. İşçilerin bireysel direniş stratejilerinden en yaygın olanı “mış gibi” yapmaktır.¹⁴³ İşçiler, üstlerine saygı duyuyormuş, dediklerini dinliyormuş ve taleplerini yapıyormuş gibi görünerek direniş sergilemektedir. Bunun yanı sıra, işçiler susup sadece işini yapma, hiçbir şeye kulak asmayıp işine odaklanma, üstlerin duymayacağı şekilde küfür etme, duyarsızlaşma, hata yapma, acil bir iş olduğunda işe gelmeme gibi çeşitli stratejilere de başvurmaktadır. Şahin özellikle, işi bloke edecek şekilde bu tür işe gelmemeleri en anlamlı direniş stratejilerinden biri olarak nitelendirmiştir. Bu tarz direnişleri vasıflı ve deneyimli işçiler sergilemektedir. Şahin’in araştırmasında ortaya koyduğu direniş stratejilerinden bazıları da dayanışma temelli olmaktadır. Örneğin hata yapan işçinin korunması, birbirlerinden iş öğrenme gibi uygulamalar dayanışma temelli eylemler olarak öne çıkmaktadır. Ancak hata yapan işçinin açıkça belli olduğu ve karşılığında bir cezaya tabi olunması durumunda dayanışma gösterilmemektedir.¹⁴⁴

Gamze Yücesan-Özdemir, bir otomobil firmasında yaptığı etnografik araştırmadan yola çıkarak Türkiye’deki fabrika rejimlerini incelediği çalışmasında,

¹⁴² A.e., s. 212–17.

¹⁴³ Hande Şahin, “Türkiye’deki Sınıf Hareketi Sınırlılığı İçinde, İşçilerin Direniş Stratejileri: Denizli Tekstil İşçilerine Ait Bir Alan Çalışması”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 50, 2016, s. 1376–1377.

¹⁴⁴ A.e., s. 1378–1381.

söz konusu fabrikanın teknik, bürokratik ve ideolojik denetim yöntemlerini kullandığını ortaya koymaktadır. İdeolojik söylem, somut kazanımlar sunmadığı için hegemonik yapıyı sarsmaktadır. Buna karşın işçilerin açıkça bir direniş sergilemediğini belirtilmektedir. Ancak direnişin yokluğu, rızanın galip geldiğini göstermemektedir. Bu tavır, örgütlü emek direnişine karşı “düşmanca” yaklaşımın hâkim olduğu siyasal ortam ile işsizlik ve geçimi sağlamak için başka alternatifin olmadığı iktisadi ortamdan kaynaklanmaktadır. Çünkü işçiler, gizli senaryolarını sahneye alarak sistem içinde oyun oynamakta, sistemi yönlendirerek karşı duruş sergilemektedir. Bu bağlamda, Yücesan-Özdemir, “miş gibi davranmak” ve “altüst etme”, şirket ritüelleriyle alay etme gibi örnekler vermektedir.¹⁴⁵ Bu da emek-sermaye ilişkisinde başkaldırı/rıza ikiliği dışında başka alternatifler olduğunu da göstermektedir.¹⁴⁶

Literatürde metal işkolunu konu alan son dönem çalışmaların, 2014-2016 dönemi TİS sürecini ve Mayıs ayında başta Kocaeli ve Bursa olmak üzere işçilerin kendi örgütlendiği Metal Fırtına olarak bilinen bir dizi eylemi incelediği görülmüştür. Özlem Çakır, Ocak 2015’te Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası’na (MESS) bağlı 42 işyerinde yapılan grev öncesi ve sonrası aşamaları incelemiştir. Çakır, araştırmasının verilerini İzmir’de faaliyet gösteren üç farklı fabrikada çalışan 21 işçiyle yaptığı odak görüşmelerinden, grev sürecindeki katılımcı gözlemlerinden, sendika yönetimi ile yaptığı derinlemesine görüşmelerden elde etmiştir. Çakır, çalışmasını veri ve bulgu açısından zenginleştirmek için grev oylamasına destek veren kapsam dışı personel ile görüşmek istemiştir. Ancak buna karşın işyeri yönetimleri tarafından beyaz yakalı ve kapsam dışı personel ile görüşmesine izin verilmediğini belirtmiştir.¹⁴⁷ Çakır, grev sürecini, grev kararı öncesi, grev günü, grev erteleme ve grev erteleme sonrası olmak üzere dört aşamada analiz etmiştir. Metal işçileri, grev kararına aktif olarak

¹⁴⁵ Gamze Yücesan-Özdemir, “Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 86, 2000, s. 254-256.

¹⁴⁶ **A.e.**, s. 258.

¹⁴⁷ Özlem Çakır, “Metal İşçilerinin Grevi: Bir Vaka Analizi”, **Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi**, 16.Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Özel Sayısı, 2015, s. 49.

katılmışlardır. Şube yönetimleri fabrikaları gezerek bilgilendirme toplantıları yapmıştır. Yapılan görüşmelerde, bu süreçte hiçbir üyenin greve karşı fikir beyan etmediği görülmüştür. Çakır, bu durumu işçilerin sendikaya yüksek bağlılıklarının ve greve tam destek verdiklerinin bir göstergesi olarak yorumlamıştır. Diğer yandan Çakır, kapsam dışı personelin de greve destek verdiğini vurgulamıştır. 29 Ocak 2015'te grev başlamıştır. 30 Ocak'ta Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararı 29252 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanmıştır. Kararın ardından Çakır, sendika yönetimi ve işçilerin greve olan inançlarının arttığını ve süreci daha fazla benimsediklerini gözlemlemiştir. İşçilerde öfke ve olumsuz duygular da gözlemlenmiştir ancak sendika yönetimi işçilerin motivasyonunu sağlamıştır. Grev erteleme kararı sonrasında, 2 Şubat 2015 tarihinde sendika tarafından yürütmenin durdurulması istemiyle dava açılmıştır. Fabrikalarda grev erteleme protesto edilmiş, iş yavaşlatma, üretimi düşürme, rapor alarak çalışmama gibi çeşitli eylemler yapılmıştır. Bu eylemler 5 Mart 2015'e kadar sürdürülmüştür. Çakır, bu süreçte işçilerin grev kararlılığının daha da pekiştiğine, sendika liderlerinin işçilere öncülük etmeye devam ettiğine dikkat çekmektedir. Alan çalışmasının yapıldığı üç fabrika MESS'ten ayrılma kararı olarak iki yıllık bir süre için TİS'leri münferit olarak bağlatmıştır. İşçiler ve şube yönetimleri bu kararı olumlu karşılamışlardır.¹⁴⁸

Ayşen Tokol ve Ceyhan Güler, işçilere göre 2015 metal direnişinin, ağır çalışma koşulları, düşük ücretler, işyeri temsilcilerinin ve şube yönetimlerinin tutumları, işçilerin taleplerini dikkate almayan sendikaya duyulan tepki, sendikadan istifa etmek isteyen işçilerle sendikacılar arasında yaşanan kavga gibi çeşitli etkenlerin birikiminden ve grup sözleşmesi dışında kalan Bosch şirketine ait fabrikalar için sendikanın daha iyi koşullar içeren bir sözleşme imzalamasının bu birikimin dışı vurulmasından kaynaklandığını aktarmaktadır.¹⁴⁹ Görüşülen işçiler, direnişin kendiliğinden oluşan yönüne dikkat çekmiştir. İşçiler, fabrika yönetimi ile

¹⁴⁸ A.e., s. 50–51.

¹⁴⁹ Ayşen Tokol, Ceyhan Güler, “İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 30, Sayı: 5, 2016, s. 948–950.

görüşmelerini de kendi aralarında seçtikleri sendika temsilcileri aracılığıyla yürütmüşlerdir. Sosyal medyada direnişin ortaya çıkışında ve yayılmasında etkisi olmuştur. Özellikle Metal İşçileri Birliği'nin sosyal medya hesaplarından yapılan duyurularla direniş yayılmıştır. Seçim dönemi olması nedeniyle belediyelerin yaptığı su, yemek, yardımların da direniş için uygun ortam sağlamıştır. Siyasi örgütlerin, partilerin ve sendikaların direnişe müdahale etmesine izin verilmemesi de işçilerin direnişlerinin kendiliğindenliğini korumuştur. Ailelerden ve çevredeki insanlardan gelen destek, kendi aralarında ve fabrikalar arasındaki dayanışmada da işçileri güçlendirmiştir.¹⁵⁰ Kazanımlar konusunda bazı işçiler, maddi kazanımlara dikkat çekerken bazı işçiler de direnişi yönetime verilen mesaj olarak değerlendirmiş, işçilerin bilinçlenmesine dikkat çekmiş, direnişten dersler çıkardıklarını vurgulamıştır. Ancak tüm işçiler kazanımlara karşı direniş sonrasında işyerinde çalışma barışının bozulduğunu söylemiştir.¹⁵¹ Direniş sonrasında bazı fabrika yönetimleri işçilere karşı “hoşgörülü” yaklaşırken bazı fabrikalarda anlaşma şartlarına uyulmamış, güvenlik önlemleri arttırılmıştır. İşçilerin sendika tercihleri de değişmiştir. Bazı işçiler sendikalarını değiştirirken bazıları eski sendikalarına dönmüş bazıları da sendikadan ayrılmıştır. Bu noktada Tokol ve Güler, işçilerin sendika seçiminde işçi temsilcilerinin, işçilerin sendikasız kalmak istememesinin sendikaların taahhütlerinin, çoğunlukla hareket etmek istemelerinin, güçlü bir sendikaya üye olmak istemelerinin etken olduğunu belirtmektedir.¹⁵²

Elçin Arabacı, 2015 yılında Bursa'daki metal direnişini incelediği araştırmasında geçmişteki sınıf mücadelelerinden ilham alan bir işçi sınıfı olmadığına dikkat çekmektedir.¹⁵³ Metal işçilerinin direnişinin çıkış noktasında sınıf bilinci itici bir güç olmamış, topyekûn kapitalist sistem veya burjuva sınıfına karşı mücadele etme gibi bir radikal amaçla yola çıkmamışlardır. Hedeflerinde işveren ve Türk Metal

¹⁵⁰ A.e., s. 951–957.

¹⁵¹ A.e., s. 957–959.

¹⁵² A.e., s. 960–961.

¹⁵³ Elçin Arabacı, “Metal İşçileri Direnişi İşçi Sınıfının Yeniden Dirilişi Hareketi Mi?”, **Birikim**, Sayı: 314-315, 2015, s. 185.

Sendikası vardır. Bunun yanı sıra işçiler, Birleşik Metal-İş ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (DİSK) da mesafeli yaklaşmıştır. Bu noktada Arabacı, işçilerin bu tavrında ideolojik ayrımların değil yakın dönemde yaşanan tecrübelerin etkili olduğunu aktarmıştır. Geçmişte işverenle yaşanan uyumsuzlukların çözümünde gerek DİSK gerek Birleşik Metal-İş yapılan çağrılara yanıt vermekte ve sürece müdahalede etkisiz kalmıştır.¹⁵⁴ İşçilerin direnişinin çıkış noktasında Renault şirketine ait fabrikaların özel koşulları oldukça etkili olmuştur. Fabrika da üretim, tek bant üzerinden yapıldığı için üretimin bir bölümündeki durma, üretimin tamamen bloke olmasına neden olmaktadır. Fabrikada çalışan işçilerin büyük bir bölümünün gençlerden oluşmaktadır. Bu işçilerin yaşadığı yoğun yabancılaşma, “geleceğe karşı umutsuzluk ve kaybedeceği bir şeyi olmama” hissi, hızla organize olabilmelerini ve direnişe geçmelerini sağlamıştır.¹⁵⁵

A. İrfan Türkkolu'na göre Metal Fırtına'nın en dikkat çekici yanlarından biri de işçilerin örgütlerin desteğini reddetmeleridir. İşçiler aynı fabrikada çalıştıkları mühendislerden de yardım almamışlardır. Renault'ta direniş başladığında, bazı mühendisler sosyal medya üzerinden destek veren mesajlar yayınlamıştır. Ancak o destek yazıları sonradan sildirilmiştir. Türkoğlu, sadece Renault'ta değil diğer fabrikalarda da işçilerin beyaz yakalılarının desteğini istemediğini çünkü belli iş yerlerinde kurulan kişisel ilişkilerden kaynaklı birliktelik ve destek dışında mühendislere “işveren temsilcisi” gözüyle bakıldığını vurgulamıştır.¹⁵⁶ Arabacı da işçilerle yaptığı görüşmelerde, mavi ve beyaz yakalılar arasında “halen büyük uçurumlar” olduğunu, hatta mavi yaka açısından bakıldığında “gerilim” olduğunu anlattığını aktarmıştır.¹⁵⁷ Tokol ve Güler, belli kriterlere göre seçtikleri direnişe katılan işçilerle görüştiklerini, işçi sendikaları, işveren sendikaları ve fabrika yöneticileri ile görüşmediklerini bu durumu da araştırmanın eksiği olduğuna işaret etmektedirler.

¹⁵⁴ A.e., s.189.

¹⁵⁵ A.e., s. 191–193.

¹⁵⁶ A. İrfan Türkkolu, “Metal İşçileri ve Mühendisler”, **Metalurji**, Sayı: 175, 2015, s. 20–22. s. 21–22.

¹⁵⁷ Arabacı, “Metal İşçileri Direnişi İşçi Sınıfının Yeniden Dirilişi Hareketi Mi?”, **a.g.e.**, s. 194.

Tokol ve Güler'in çalışmasında beyaz yakalılardan hiç söz edilmemekte, beyaz yakalılar, görüşülmeyen taraflar arasında dahi sayılmamakta, adeta unutulmaktadırlar.

Ferit Serkan Öngel, "Üretim Zincirlerinde Mühendislerin Yeri ve Yaşam Koşulları: Gebze Havzası Örneği" araştırmasında çeşitli meslek odalarına üye olan Gebze Sanayi Havzası'nda çalışan mühendislerle yapılan anket sonuçlarına göre mühendisler arasında işçi eylemlerine katılımın "neredeyse yok düzeyinde" olduğunu aktarmaktadır. Grev oylamasına katılıp grev kararını destekleyen mühendislerin oranı büyük ölçekli işletmelerde %3,4'tür. Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi diğer işletmelerde bu oran daha düşüktür veya hiç desteklenmemiştir:

Tablo 1: Mühendislerin Grev Oylamasına Karşı Tutumu

İşletme Ölçeği	Grev Oylamasına Katılıp Destekledim	
	Evet	Hayır
1-9 Kişi	0%	100%
10-49 Kişi	2,70%	97,30%
50-249 Kişi	0%	100%
250-999 Kişi	2,50%	97,50%
1000 ve Üzeri Kişi	3,40%	96,60%

Kaynak: Ferit Serkan Öngel, **Üretim Zincirlerinde Mühendislerin Yeri ve Yaşam Koşulları/Gebze Havzası Örneği**, 2. bs., Ankara, TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018, s. 74.

Öngel, bu verilerin Ocak 2015 başında yapılan grev oylamalarının değerlendirilmesiyle elde edildiğine dikkat çekmektedir. Birleşik Metal-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu işletmelerin dikkate alınması durumunda grev oylamasına katılıp grev kararına destek olan mühendislerinin oranının çok daha

yüksek olacağı yönünde yorum yapmaktadır.¹⁵⁸ Mavi yakalı işçilerin sorunları ile ortaklaşılan noktalarda ek çalışma ve işe bağlı sağlık sorunları öne çıkmaktadır. Mühendislerin %41'i ücretsiz fazla mesaiye bırakılmakta, %29'u iş yetiştirmek için ek çalışma yapmakta ve %25'i hafta sonu çalışmaktadır. İşe bağlı sağlık problemi yaşayan mühendislerin oranı %46'dır.¹⁵⁹ Öngel, mühendisin ücretli çalışan konumunda olması veya işçilik biçiminin, üretimdeki mavi yakalı işçinin ücretlilik/işçilik biçimiyle pek çok ortak noktaya sahip olsa da birebir örtüşmediğini, bunun nedeninin de mühendisin üretim sürecindeki kontrol/denetim rolü olduğunu vurgulamaktadır.¹⁶⁰

Literatürde beyaz yakalıların sendikalarla ilişkisine genellikle sendikacılığın içinde olduğu krizi inceleyen çalışmalarda rastlanmaktadır. Bu çalışmalarda, hizmet sektörünün genişlemesiyle beyaz yakalıların sayıca arttıkları vurgulanmakta, sendikal mücadele yerine bireysel mücadeleyi seçtikleri için sendikaların gücünü azalttıkları, sendikal hareketi olumsuz etkiledikleri vurgulanmakta¹⁶¹ ve sendikal krizin nedenlerinden biri olarak gösterilmektedirler.¹⁶²

Bahadır Nurol, finans sektöründe emek süreçlerini incelediği çalışmasında bankalarda direnişin sendikalar aracılığıyla kolektif ve açık bir şekilde sergilenebildiğini ancak günümüzde bu tür direnişlerin sayıca azaldığını belirtmektedir. Yerleri “kolektif-örtük” direnişler tarafından doldurulmaktadır. Çalışma alanları dışında kalan yemekhaneler, soyunma odaları, spor alanları, mola odaları, sosyal tesisler veya sosyal medya gibi çevrimiçi ağlar *kolektif-örtük* direnişe

¹⁵⁸ A.y.

¹⁵⁹ A.e., s. 47–48.

¹⁶⁰ A.e., s. 117.

¹⁶¹ Cüneyt Eren, “Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları ve Sendikal Örgütlenme Deneyimi”, **Emek Araştırma Dergisi (GEAD)**, Cilt: 7, Sayı: 10, 2016, s. 118, Süheyla Erikli, “Türkiye’de Sendikaların Durumu ve Yeni Misyon Arayışları”, **International Journal of Labour Life and Social Policy**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2018, s. 19.

¹⁶² Adnan Mahiroğlu, “XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2012, s. 17, Sayım Yorgun, **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler ve Yeni Stratejiler**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2007, s. 113, Meryem Koray, **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, İstanbul, TÜSES, 1994, s. 83.

zemin hazırlamaktadır. Bu ortak mekanlarda çalışanlar, yöneticilerinden şikâyet etmekte, onlara aşağılayıcı lakaplar takmakta, çalışma koşullarından yakınmakta ve duygularını açığa vurup arkadaşlarından destek alarak emek sürecinde maruz kaldıkları suiistimali bertaraf etmektedirler. Bu girişimler, alternatif değer sistemi yaratmalarına, dayanışmanın temellerini atmalarına ve direnişe zemin bulunmasına imkân vermektedir.¹⁶³ Ancak günümüzde pek çok işyerinde olduğu gibi bankalarda da çalışanların bir araya gelebileceği fiziksel ortamlar sınırlıdır. Sosyal ağlar erişilebilirlik açısından önemli bir alan açsa da şirketin ve yöneticilerin de denetimine girme tehlikesi barındırmaktadır.¹⁶⁴ Çalışanlar buna karşın bireysel direniş stratejilerini devreye sokmaktadır. Banka çalışanları mola sürelerini ihlal edip üretimi sınırlayarak, devamsızlık yaparak, işi yavaşlatarak, “aptalı oynayarak”, önemli bir iş yapıyormuş gibi görünerek bireysel direnişler sergilemektedir. Nurol, bireysel direnişlerin bilinçli taktikten ziyade tembellik/kötü niyet üzerinden temellenen bir disiplin unsuru olarak görüldüğüne dikkat çekmektedir.¹⁶⁵

Şentürk, “Emeğin Kenti İstanbul” araştırması kapsamında İstanbul’da farklı işkollarında çalışan profesyonelleri incelediği makalesinde, çalışanların şirketler dünyasının pratikleri karşısındaki stratejilerini işçi sınıfı ve toplumsal hareketler üzerinden değerlendirmenin yanıltıcı olabileceğine dikkat çekmektedir. Profesyonellerin rekabetin ve başarının ön planda tutulduğu bir çalışma ortamına sahip olması karşılaştıkları sorunlara yönelik bireysel stratejiler geliştirmelerine neden olmaktadır. Çalışma şartları, mobbingler, hedef baskısı, güvencesizleşme ve işten çıkarmalar gibi şikayetlere sahip oldukları görülmektedir. Ancak mevcut konumlarında uzun süre çalışılmayı planlamamaları nedeniyle şirket bir “mücadele alanı” olarak görülmemektedir. Kendileri mücadele etseler bile arkadaşlarından destek görmeyecekleri ve yalnız bırakılacakları yönünde güçlü bir inanç duymaktadırlar. Şirketler dünyasının bu pratiklerini içselleştiremeyenlerin bir bölümü alternatif

¹⁶³ Nurol, “Beyaz Yakalı Emeğin Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri”, **a.g.e.**, s. 231–33.

¹⁶⁴ **A.e.**, s. 235.

¹⁶⁵ **A.e.**, s. 238–242.

planlarını erteleyip gündelik hayata devam ederken bir bölümü de hayata geçirmeye çalışmakta, sorunsallaştıran örneklere daha az rastlanmaktadır. Mobbing ve işten atılmalar, çalışanların en güçlü karşı çıktıkları süreçler olmakta, bu uygulamaların yaygınlaşmasına bağlı olarak da çalışanlar süreçleri bireysel değerlendirmekten de uzaklaşmaktadır. Örneğin süreç, kişisel gerekçelerle yöneticinin kötü davranması yerine mobbing olarak değerlendirilmekte, işten atılma performanstan ziyade İK stratejisinin bir parçası olarak görülmektedir. Şentürk, profesyonellerin bireysel dava açmalarına daha fazla rastlandığına ve dava süreçlerini genellikle sendika ve STK'larla takip eden işçilerden farklı bir strateji izlediklerine dikkat çekmektedir. Profesyoneller, sürecin farklı örgütlenmelerle ilişkilendirilmesinden ve siyasal bir içerik kazanmasından kaçınmaktadır. Şentürk, örgütlü toplum hareketlerin güçlenmesi için “nesnelleştirilen” ve “doğallaştırılan” çalışma koşullarının ve pratiklerinin hedef alınması gerektiğine dikkat çekmektedir.¹⁶⁶

Görüldüğü gibi mavi yakalılar, grev gibi açık direnişler veya işten kaçma, iş yavaşlatma, “mış gibi yapma” gibi örtük direnişler sergileseler de genellikle kolektif hareket etmektedirler. Buna karşın, beyaz yakalılar, örtük direniş stratejilerine başvurmakta ve bunları bireysel olarak uygulamaktadırlar. Direniş stratejilerindeki bu farklılıklar, dayanışma örüntülerine de yansımaktadır. Hem beyaz yakalıların kendi aralarındaki hem de mavi yakalılar ve beyaz yakalılar arasındaki dayanışma zayıf kalmaktadır. Sözü edilen araştırmaların bulguları, bu çalışma açısından direniş ve dayanışma konusunda genel bir yaklaşımın oluşmasına katkıda bulunmuştur. Diğer yandan sözü edilen araştırmalarda, beyaz yakalıların, mavi yakalıların direnişlerine yaklaşımına dair gözlemlere hiç yer verilmediği veya sınırlı bilgi paylaşıldığı görülmektedir. Bu paylaşımlarda da beyaz yakalılarla yapılan çalışmalardan değil, mavi yakalıların yapılan görüşmelerden veya gözlemlerden yola çıkılmaktadır. Bu çalışmada, mavi yakalıların yanı sıra beyaz yakalılarla da yapılan derinlemesine

¹⁶⁶ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, a.g.e., s. 89–92.

görüşmelerle literatürdeki bu eksikliğin giderilmesi, beyaz yakalılar açısından da sürecin irdelenmesi sağlanmaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

NEOLİBERAL DÖNEMDE DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE EMEK MÜCADELESİ

Beyaz yakalıların ve mavi yakalıların emek mücadelesindeki tutumlarını çözümleyebilmek için sadece işyerini ve üretim sürecindeki konumlarını incelemek yeterli değildir. Çünkü çalışanların tutum ve eylemleri içinde buldukları iktisadi ve siyasi alandan etkilenmektedir. Bu bölümde neoliberal dönemdeki emek rejiminden söz edilmekte ve bu bağlamda Türkiye’de emek mücadelesine yer verilmektedir.

2.1. Neoliberal Dönemde Emek Rejimi

1950’li yıllardan 1960’ların sonuna kadar Keynesyen politikaların vaat ettiği yüksek büyüme gerçekleşmiştir. 1970’li yıllarla birlikte, Bretton Woods sisteminin dağılması, Arap-İsrail Savaşı’nın etkileri ve Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü (OPEC) üyelerinin petrol ambargosu sonucunda hem uluslararası alanda hem de ülke ekonomilerinde şartlar kötüleşmeye başlamıştır. Bu dönemde neoliberal politikalar başta ileri kapitalist ülkelerde Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü gibi kurumlar tarafından yapılan reformlar ve düzenlemelerle hayata geçirilmiş, 1980’lere gelindiğinde neoliberal politikalar dünyanın pek çok yerinde uygulanmaya başlamıştır.

Bu dönemde, refah sağlama devletin asli bir işlevi olma özelliğini kaybetmiştir. Sosyal devletin sunduğu sağlık, eğitim, sosyal hizmet ve sosyal güvenlik gibi kamusal hizmetler alanında harcamalar kısıtlanmakta veya geri çekilmektedir.¹⁶⁷ Sermayenin hareket kabiliyetini arttırabilmek için emek maliyetleri düşürülerek emek piyasası yeniden düzenlenmektedir. Şirketler, sadece üretimlerini değil, iş piyasalarını, nakliye,

¹⁶⁷ David Harvey, “Neo-Liberalizm ve Sınıf İktidarının Restorasyonu”, *Conatus*, Cilt: 3, Sayı:6, 2006, s. 77-78.

muhasebe, mühendislik, bilgi-işlem gibi hizmetleri de bütün yeryüzü işyeriymiş gibi organize edebilmektedir.¹⁶⁸ Emek piyasasının yeniden düzenlenmesi, toplumun ve devletin de piyasa mantığına ve uluslararası sermayenin ihtiyaçlarına uygun olarak dönüşüm geçirmesini beraberinde getirmektedir.¹⁶⁹

Neoliberal sistemin yıkıcı etkileri sadece kurumsal çerçeveye sınırlı kalmamakta, sosyal ilişkilerde, yaşama ve düşünme biçimlerinde de etkili olmaktadır.¹⁷⁰ Neoliberalizmin ideolojik boyutu üretim sürecinde, toplam kalite yönetimi (TKY), yalın üretim, Toyota modeli, 6 Sigma gibi Japonya’da geliştirilen yönetim ilkeleriyle somutlaşmaktadır. İşçilerin katılımına dayanan bu programlar, Andrew L. Friedman’ın emek gücünün firma için faydalı olacak şekilde değişen durumlara uyum sağlamasına imkân veren, serbest hareket olanağı sunan bir strateji olarak kavramsallaştırdığı “sorumlu otonomi”ye dayanmakta, işçilerin ve işverenin çıkarlarının birleştirilmesi amaçlanmaktadır.¹⁷¹ Dolayısıyla doğrudan sermaye ve emeğin çıkarlarının karşıt olduğu varsayımı, ideolojik alanın göz ardı edilmesine neden olmaktadır.¹⁷² Çünkü yeni yönetim teknikleri ile inşa edilen ideolojik alanda, emek ve sermayenin çıkarlarının ortak olabileceği gösterilmektedir. Çalışanlara firma ile bütünleşme ve şirkete aidiyet hissi kazandırılmaya çalışılmaktadır.¹⁷³ 1980’lerden başlayıp günümüze devam eden Burawoy’un “hegemonik despotizm” olarak kavramsallaştırdığı bu rejimde devletin refah sağlayıcı işlevlerinin zayıflaması emekçilerin kazanımlarının aşınmasına neden olmuş, işverene olan bağımlılıklarını arttırmıştır. İşçinin, işverene bağımlılığı sadece zor kullanılarak sağlanmamaktadır.

¹⁶⁸ Ali Artun, “Mühendis, 1975-2000”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 85, 2000, s. 50.

¹⁶⁹ Nergis Mütevellioğlu, Sayım Işık, “Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm”, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, Der. Nergis Mütevellioğlu, Sinan Sönmez, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 162.

¹⁷⁰ David Harvey, “Yaratıcı Yıkım Olarak Neoliberalizm”, **Atılım Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2012, s. 69.

¹⁷¹ Andrew L. Friedman, **Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism**, Hong Kong, The Macmillan Press, 1977, s. 78–79, Hodson, “Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work”, **a.g.e.**, s. 98.

¹⁷² Michael Burawoy, **Üretim Siyaseti: Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri**, Çev. Çağdaş Gümüşoluk, Ankara, Nota Bene Yayınları, 2015, s. 46.

¹⁷³ İlyas Köstekli, “Bütünsel Kalite Yönetiminin İşçi-İşveren İlişkileri Üzerine Etkileri”, **’97-’99 Petrol-İş Yılığ**, İstanbul, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, 2000, s. 837.

Rejimin hegemonik boyutunda TKY gibi yönetim modelleri bir yandan çalışanların firma kültürü içselleştirmelerini ve firma hedeflerine tabii olmalarını sağlarken diğer yandan standardizasyon gerektirmekte, sıkı kontrol ve denetime dayanmaktadır.¹⁷⁴ Yönetim baskıyı, teknik ve bürokratik denetim mekanizmaları üzerinden kurarken, rıza ideolojik kontrol mekanizmalarıyla sağlanmaktadır.¹⁷⁵ Rejimin hegemonik boyutunu oluşturan yeni yönetim teknikleri, sadece formel değil, enformel dayanışma alanlarını da daraltmakta, bu boşluk işletme içi dayanışma ile doldurulmaya çalışılmaktadır. Dayanışma, sınıf dayanışmasından işletme dayanışmasına kaymaktadır.¹⁷⁶ Dünyadaki bu uygulamaların yansımalarını Türkiye’de de görmek mümkündür. İşçiler, takım çalışmaları, kalite çemberleri gibi uygulamalarla yönetime katılmakta, aynı üniformalarla aynı mekanlarda yemek yiyip çay içmektedirler. Bu pratiklerle vurgulanan “işçi ve yöneticilerin çıkarlarının bağdaşabilir olduğu” “biz ve onlar” ayrımının olmadığıdır. Bu sayede üretimin sürdürülmesi için gerekli olan iş birliği ve rızanın üretimi sağlanmaktadır.¹⁷⁷ Biz bir aileyiz”, “hepimiz aynı gemideyiz” gibi söylemlerle ideolojik temel güçlendirilmektedir.

Neoliberal dönemin diğer bir özelliği de istihdamın yapısının değişmesi olmuştur. 1970’li yıllar itibariyle sanayi sektörü küçülürken hizmet sektörü büyümüştür. Bu çalışan kompozisyonunu da etkilemiş, mavi yakalı işçi sayısı azalırken beyaz yakalı istihdamı artmıştır.¹⁷⁸ Günümüzde çoğu ülkede, beyaz yakalılar mavi yakalılara göre çok daha az sendikalaşmıştır. Beyaz yakalıların kariyerlerinde bireysel ilerlemelerinin kolektif bilinci engellemesi ve birçok sendikanın işverene

¹⁷⁴ Özlem Irmak Balkız, “Yeni Üretim/Yönetim Modelleri ve Denetim TZÜ/TKY Modelinde Hegemonik Despotizmin Yükselişi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 36, 2013, s. 189.

¹⁷⁵ Yücesan-Özdemir, “Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi”, **a.g.e.**, s. 243.

¹⁷⁶ Koçak, **a.g.e.**, s. 93.

¹⁷⁷ Gamze Yücesan-Özdemir, Ali Murat Özdemir, **Sermayenin Adaleti: Türkiye’de Emek ve Sosyal Politika**, Ankara, Dipnot Yayınları, 2008, s. 64.

¹⁷⁸ D’Art, Turner, “The Decline of Worker Solidarity and the End of Collectivism?”, **a.g.e.**, s. 10.

yakın gördüğü meslek gruplarını almaktan çekinmesi bu durumun nedenleri olarak sayılabilmektedir.¹⁷⁹

Üretim süreçlerinin esnekleşmesi işin ve işyerinin organizasyonunu da değiştirmiştir. İşgücünün niteliği ve emek süreci ayrılmıştır. Merkez işgücü, işletmeye bağlı, görece güvenceli, iyi ücret ve çalışma koşulları olan, nitelikli ve teknoloji kullanabilen işgücünü temsil ederken, çevre işgücü ise güvencesiz, görece düşük ücretli ve kötü çalışma koşullarında çalışan, iş gücü devri yüksek çalışanlardan oluşmaktadır.¹⁸⁰ Kavrama ve uygulama fonksiyonları farklı coğrafyalarda faaliyet gösterebilecek şekilde bölünmüştür. Üretim birimleri, emek maliyetlerinin düşük olduğu çevre ülkelerde konumlanırken, pazarlama, finans gibi planlama ve karar verme işlevlerini üstlenen fonksiyonlar merkez ülkelerde faaliyet göstermektedir. “Önceden aynı işyerinin farklı birimleri arasında kutuplaşmış olan kavrama ve uygulama, zihinsel emek ve el emeği, kafa ve kol, artık ayrı dünyalardadır.” Bu çalışma ortamı işçinin işine ve ürüne yabancılaşmasını da azamileştirmiştir. Yabancılaşmanın “takım ruhu”, “şirket ailesi” gibi söylemler üzerinden yeni bir kültür/uyrukluk aracılığıyla dengelenmesi beklenmektedir.¹⁸¹

Taylorist ve Fordist sistemler emeğe bağımlılığı azaltmaya çalışırken bu dönemde, emeğe bağımlılık üst düzeye çıkmaktadır. Emeğe artan bu bağımlılık sendikaların güçlenmesi için bir potansiyel teşkil ediyor gibi görünse de sözü edilen yönetim teknikleriyle üretimin örgütlenmesi birtakım engeller oluşturmaktadır.¹⁸² Esnek üretim, esnek istihdamı da beraberinde getirmiştir. Çalışanların da “çok amaçlı”, “çok işlevli” olması beklenmektedir. Aynı işletmede veya işletmeler arasında her türlü işi yapabilecek emek gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Meslek anlamsızlaşmıştır. Yapılan işin karşılığında alınan ücret bireyselleşmiştir. Çalışma

¹⁷⁹ Richard Hyman, “How Can Trade Unions Act Strategically?”, **Transfer: European Review of Labour and Research**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2010, s. 196–97.

¹⁸⁰ M. Kemal Öke, Senem Kurt, “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”, **Korkut Boratav'a Armağan - Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2007, s. 331.

¹⁸¹ Artun, “Mühendis, 1975-2000”, **a.g.e.**, s. 56.

¹⁸² Köstekli, “Bütünsel Kalite Yönetiminin İşçi-İşveren İlişkileri Üzerine Etkileri”, **a.g.e.**, s. 836.

sürelerinin uzaması, düzenli işgücünün minimum seviyede tutulması beraberinde rekabeti getirmiştir. Gelir dağılımını düzenleyen kanunlar, kurallar ve sendikalar gibi kurumların, toplu sözleşme süreçlerinin etkinliğini yitirmesi aidiyet duygusunu ve dayanışmayı olumsuz yönde etkilemektedir.¹⁸³ İstihdamın merkez ve çekirdek işgücü olarak ayrışması, işçilerin çıkarlarının farklılaşması, rekabetin teşvik edilmesi, ücretlerin bireysel performansa dayanması, bireyselleşmenin artışı, dayanışmanın azaltılması, işyerinin kapanması ve işsiz kalınacağı tehdidinin hissedilmesi gibi pek çok durum sendikal örgütlülüğün ve bilincin zayıflatılmasına neden olmaktadır.¹⁸⁴ Standart istihdam ilişkisinin yerini taşeron çalışmaya bırakması, güvencesiz istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, küçük işletmelerin ve enformel istihdamın artması da sendikal dayanışmayı zayıflatmaktadır.

1970'lerden itibaren etkisi dünyanın pek çok yerinde hissedilen yeniden yapılanma sürecine Türkiye 1980'ler itibariyle girmiştir. Türkiye'de neoliberal dönemin başlangıcı olarak bilinen 24 Ocak 1980 kararları ile ithal ikameci iktisadi politikalarla ihracata dayalı iktisat politikaları hayata geçirilmiştir. 12 Eylül askeri darbesinin ardından neoliberal ideolojiye uygun kurumsal/hukuksal ve toplumsal düzenlemeler yapılmıştır.¹⁸⁵ ANAP iktidarının ilk beş yılında gerek 24 Ocak kararları gerek de 12 Eylül askeri darbesinin hedeflediği iktisadi ve politik dönüşüm için gerekli araçlar etkili bir şekilde uygulanmış ve bölüşüm ilişkilerinde sermaye lehine dönüşüm yaşanmıştır.¹⁸⁶ MESS sekreterliğinden başbakanlığa ve ardından cumhurbaşkanlığına yükselen Turgut Özal bu dönüşümün önde gelen taşıyıcılarından biri olmuştur. Bu bölümün devamında neoliberal dönemde Türkiye'de emek mücadelesine yer verilmektedir.

¹⁸³ Artun, "Mühendis, 1975-2000", **a.g.e.**, s. 56-57.

¹⁸⁴ Köstekli, "Bütünsel Kalite Yönetiminin İşçi-İşveren İlişkileri Üzerine Etkileri", **a.g.e.**, s. 836.

¹⁸⁵ Mütevellioğlu, Işık, "Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm", **a.g.e.**, s. 159-60.

¹⁸⁶ Korkut Boratav, **İstanbul ve Anadolu'dan Sınıf Profilleri**, 2. bs., Ankara, İmge Kitabevi, 2004, s. 9.

2.2. Neoliberal Dönemde Türkiye’de Emek Mücadelesi

Türkiye’nin iktisadi, siyasi, toplumsal açıdan yeniden yapılanmasının miladı olan 1980 itibariyle örgütlü emek siyasal süreçlerden kurumsal olarak dışlanmışır.¹⁸⁷ Binlerce metal işçisinin katıldığı 1980 grevleri 12 Eylül ile son bulmuş, toplu iş sözleşmelerinin askıya alınması, grevlerin ve sendikal faaliyetlerin yasaklanması, DİSK’in faaliyetlerinin durdurulması ve yasal düzenlemeler nedeniyle emek mücadelesinde durgunluk söz konusu olmuştur.

Türkiye’de de neoliberal ideolojinin, dünya ekonomisiyle bütünleşmeye hedefine yönelik olarak maliyetlerin azaltılması ve uluslararası pazarda rekabet gücünü arttırılması amaçlanmıştır. Ücretin önemli bir maliyet kalemi olarak görülmesi nedeniyle maliyet düşürme hedefinin işçi sınıfına doğrudan bir etkisi olmuştur. Yasal düzenlemelerle ve ardından ücretlerin düşürülmesiyle maliyetler azaltılmaya çalışılmışır. 1983 yılında çıkan kanunlarla çalışma ilişkileri yeniden düzenlenmiş, 1987 yılına kadar da reel işçi ücretleri düşürülmüştür.¹⁸⁸ Grevlerin ve eylemlerin yoğun olduğu 1987’de ve 1990’lı yılların başında reel işçi ücretlerinde artış sağlanmışır.¹⁸⁹ Ancak bu artışlar kalıcı olmamış, 1994 yılında yaşanan finansal krizle ücretler düşmeye başlamıştır. 1995-2000 döneminde 1997 baz yılı düzeyinde kalmış, 2001 krizi sonrasında yine düşmüştür. 2000 yılı baz alındığında 2000-2006 döneminde reel ücretlerin %25 oranında gerilediğini söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra 1991-2006 yılları arasında birim işgücü maliyetleri de düşmüştür. Hem reel ücretler hem de birim işgücü maliyetlerindeki gerileme düşünüldüğünde Türkiye’yi “ucuz emek cenneti” olarak nitelendirmek mümkün olmaktadır.¹⁹⁰ Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında hizmet sektörünün en yüksek paya sahip olduğu

¹⁸⁷ Doğan, “Türkiye’de Örgütlü Emek Hareketinin Tarihi Üzerine”, **a.g.e.**, s. 317.

¹⁸⁸ Akkaya, “Türkiye’de 1980 Sonrası Emek-Sermaye Arasındaki Bölüşüm Mücadelesinde Grevlerin Yeri”, **a.g.e.**, s. 216.

¹⁸⁹ **A.e.**, s. 228.

¹⁹⁰ Mütevellioğlu and Işık, “Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm”, **a.g.e.**, s. 191.

görülmektedir. Özellikle 2012 yılı itibariyle hizmetler sektöründeki payın giderek arttığını söylemek mümkündür.

Tablo 2: İstihdam Edilenlerin Yıllara Göre İktisadi Faaliyet Kolları ve Yüzde Dağılımı (Bin Kişi, 15+ Yaş)

Yıllar	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler
2005	25,5	21,6	5,6	47,3
2006	23,3	21,9	6,0	48,8
2007	22,5	21,8	6,1	49,6
2008	22,4	22,0	6,0	49,5
2009	23,1	20,3	6,3	50,4
2010	23,3	21,1	6,6	49,1
2011	23,3	20,8	7,2	48,7
2012	22,1	20,5	7,2	50,2
2013	21,2	20,7	7,2	50,9
2014	21,1	20,5	7,4	51,0
2015	20,6	20,0	7,2	52,2
2016	19,5	19,5	7,3	53,7
2017	19,4	19,1	7,4	54,1
2018 ¹⁹¹	17,7	20,0	6,5	55,8

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, **İş Gücü İstatistikleri**, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 9 Mart 2019.

Hizmet sektörünün büyümesi beyaz yakalı iş alanlarını attırmıştır. Güvencesiz çalışma koşulları, esnekleşme, yoğun çalışma temposu, uzun mesai saatleri, taşeron çalışma, iş kazalarının giderek arttığı, koşulların kötüleştiği süreç günümüzde de devam etmektedir. Neoliberal dönemde, üretim süreçlerinin esnekleşmesi, işsizliğin yapılaşması ve prekarizasyon beyaz yakalıların büyük bir bölümünün “mavi yakalılaştığı” bir sürece tekabül etmektedir.¹⁹² Esnek üretim sistemleri ve esnek istihdam biçimlerinin mühendisleri de etkilemiştir. Mühendislerin üretim sürecindeki rolü de değişmiştir. Türkiye gibi AR-GE faaliyetlerinin sınırlı olduğu ülkelerde ise mühendislerin üretim sürecini planlama, yönetme gibi işlevler üstlendiği

¹⁹¹ TÜİK tarafından 2018 yılına ait yıllık güncel veri paylaşılmadığı için sadece 2018 yılı için Kasım ayı verileri alınmıştır.

¹⁹² Tanıl Bora, Necmi Erdoğan, “Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları”, “**Boşuna Mı Okuduk?**” Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği, Ed. Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan, İlknur Üstün, 3. bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2012, s. 26.

görülmektedir.¹⁹³ Ücretlerin, istihdam yapısının, çalışma koşullarının farklılaşması çalışanlar arasında bölünmeleri derinleştirmektedir. Bu da çalışanların ortaklıklar üzerinden hareket edebilmesini güçleştirmekte, sendikal örgütlenmenin ve mücadelenin de gerilemesine neden olmaktadır. 19. yüzyıldan 20. yüzyılın son çeyreğine kadar emek-sermaye mücadelesinde emek lehine elde edilen kazanımlar yitirilmektedir.

İşçi sınıfının tüm çıkarlarının savunulması ve farklılıklara duyarlı bir şekilde örgütlenmesi, sendikal hareketin neoliberalizmi geriletebilmesinin ilk koşuludur.¹⁹⁴ Ancak sendika üye sayılarına baktığımızda görülen tablo emeğin neoliberalizmi geriletecek örgütlenmeden çok uzak bir noktada olduğunu göstermektedir. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR) tarafından yapılan araştırma, Türkiye’de sendikalaşabilen sigortalı işçilerin oranının %13,9, kayıtlı ve kayıt dışı çalışan tüm işçiler esas alındığında ise bu oranın %11,4 olduğunu ortaya koymaktadır.¹⁹⁵ Sendikalaşma, işkolları açısından da önemli farklılıklar göstermektedir. Ocak 2019 verilerine göre sendikalaşma oranlarının en yüksek olduğu sektörler sırasıyla genel işler (%45,7), savunma ve güvenlik (%43,1), banka, finans ve sigorta (%34,9) ve enerji (%29,3) olurken konaklama ve eğlence işleri (%4,3), inşaat (%4,4), ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar (%5,2) en düşük sendikalaşma oranlarına sahip işkollarıdır. Metal işkolunda çalışan 1.512.942 işçiden 279.790’ı sendika üyesidir. Metal işkolu, %18,4 olan sendikalaşma oranıyla Türkiye genelinin üzerinde bir orana sahiptir.¹⁹⁶

¹⁹³ Zehra Güner Akad, “Mühendisler ve İşçiler İçin Esnek Üretim Sistemi ve Sendikal Eğilimlere Etkisi”, **EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni**, 2007, s. 18.

¹⁹⁴ Metin Özügürlü, “Türkiye’de Muhalefet Krizi: Ulusalçılık, Örgütlü Emek Hareketi ve Sol”, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, Der. Nergis Mütevellioğlu, Sinan Sönmez, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 349.

¹⁹⁵ Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR), **Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)**, (Çevrimiçi) <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalaşma-Arastirmasi.pdf>, 5 Mayıs 2019, s. 9.

¹⁹⁶ A.e., s. 16.

Sigortalı işçilerin sadece %8,4'ü toplu iş sözleşmesinden yararlanırken hesaplamaya kayıtlı ve kayıt dışı çalışanların tümü dahil edildiğinde TİS kapsamındaki işçi oranı %7'ye düşmektedir. Türkiye, TİS kapsamı ve sendikalaşma açısından da OECD üyesi ülkeler arasında son sırada yer almaktadır. Sendikaların üyelerinin hak ve çıkarlarını korumayı sağlamakta en önemli işlevlerinden biri olan toplu sözleşmelerin kapsamındaki işçi sayısı ve oranı önem taşımaktadır. Çünkü sendikalaşma oranları, sendikal korumadan yararlanma düzeyini anlamak açısından tek başına işlevsel bir gösterge değildir. AB ülkelerinde TİS kapsamındaki işçi oranı, sendikalaşma oranından daha yüksektir. Çünkü TİS, sendika üyesi olmayanlara da uygulanmaktadır. Örneğin Fransa'da sendikalaşma oranı %7,9 iken TİS kapsamındaki işçi oranı %98,5'tir.¹⁹⁷ Türkiye'de ise tam tersine sendika üyesi işçilerin bile TİS kapsamı dışında bırakıldığı uygulamalara rastlanmaktadır. 2018 yılı verilerine göre 15 milyondan fazla işçi TİS kapsamı dışındadır.¹⁹⁸ İşkollarına göre TİS kapsamına bakıldığında, kapsamın en düşük olduğu işkolları turizm (%1,6), büro (%2,6) ve inşaat (%2,8) olmaktadır. En yüksek işkolları ise banka, finans ve sigorta (%31,3), enerji (%28,6) ve genel işler (%21,5)'dir. Oranın yüksek olduğu bu iş kollarında işçilerin genellikle kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edildiği dikkat çekmektedir. 2018 verilerine göre metal işkolunda çalışan 1.521.942 işçiden %14,3'ü TİS kapsamındadır. 279.790 sendika üyesi olmasına karşın TİS kapsamındaki üye sayısı 217.884'tür. Üyelerin %22,1'i TİS kapsamı dışında kalmaktadır.¹⁹⁹

Neoliberal dönemde grev eğilimine baktığımızda, birkaç kırılmadan söz etmek mümkündür. Grevler, 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra yasaklanmıştır. 1984 yılı itibariyle yeniden yasal düzleme çekilmiştir ve 1987, 1988 ve 1989 yıllarında yıllık ortalama 30.000 işçi greve katılmıştır. 1990 ve 1991 yıllarında bu sayı 160.000'nin üstüne çıkmıştır. 1995 yılı, Türkiye tarihinde greve çıkan işçi sayısının en yüksek olduğu yıl olmuştur. 200.000'e yakın sayıda işçi greve çıkmıştır. Görüldüğü gibi 1984-

¹⁹⁷ A.e., s.7,9.

¹⁹⁸ A.e., s. 25.

¹⁹⁹ A.e., s. 27-28.

1995 arası dönemde grev eğiliminin giderek artmış ve 1995 yılında doruk noktasına ulaşmıştır. 1996 yılından sonra düşüş yönünde bir eğilim baş göstermiştir. 1995-2000 yılları arasında yıllık ortalama greve katılan işçi sayısı 9.000 civarına düşmüş ve 2000 yılı sonrasında düşme eğilimi devam etmiştir. 1984-2017 yılları arasında 443 bini kamu, 417 bini özel sektör çalışanı olan yaklaşık 860 bin işçi greve katılmıştır. 1984-2002 yılları arasında yıllık ortalama greve katılan işçi sayısı 40.823 ve yıllık ortalama grevde geçen işgünü sayısı 1.208.000 iken 2002-2017 döneminde yıllık ortalama greve çıkan işçi sayısı 5693'e düşmüş ve grevde geçen işgünü sayısı 227.000 civarında olmuştur. Görüldüğü gibi Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) iktidarı döneminde grev eğiliminde ciddi bir gerileme söz konusu olmuştur. 2003-2019 arası dönemde toplam 16 grev ertelenmiş, grevi ertelenen işçi sayısı ise 193.082 kişi olmuştur. Grevlerden 11 tanesi "milli güvenlik" gerekçesiyle ertelenirken iki tanesi de hem "milli güvenlik" gerekçesiyle hem de "genel sağlık" gerekçesiyle ertelenmiştir. Ertelenen grevlerin üç tanesi de metal işkolu grevidir. Bunlardan biri çalışmamıza konu olan EMİS işletmelerindeki grevidir. Bu erteleme kararından 2200 işçi etkilenmiştir.²⁰⁰

Neoliberal dönemde Türkiye'deki sendika üyeliği oranları, TİS kapsamı oranları ve grev eğilimlerine baktığımızda geline nokta, emek mücadelesinin durumu açısından iç karartıcı bir tablo sunmaktadır. İşçi sınıfının büyük bir bölümünün sendika deneyimi yaşamadığı görülmektedir. Özellikle genç kuşaklar açısından örgütlü mücadele deneyiminden söz etmek mümkün olamamaktadır. Hatta tersine sendika algısının olumsuz olduğu, sendikaların işlevsiz kurumlar olarak görüldüğü sendika üyeliğine mesafeli yaklaşıldığı söylenebilir. Sendikalara yönelik tutum ve davranış araştırmalarında da bu durum ortaya konmaktadır. Çetin Yılmaz, İzmir'in Aliağa ilçesinde faaliyet gösteren PETKİM'de çalışan işçilerin sendikal örgütlenmeye dair tutumlarını incelediği araştırmasına katılan işçilerin sendikalara ve Petrol-İş'e karşı tutumları genellikle olumlu olurken, işçilerin sadece %38,5'i Türkiye'de sendikaların çalışanların haklarını koruyup geliştirebildikleri fikrine katılmıştır. Örgütlü bulunduğu

²⁰⁰ A.e., s. 31-33.

sendikanın işçilerin haklarını koruyup geliştiren bir sendika olduğunu düşünenlerin oranı ise yaklaşık %67,9'dur.²⁰¹ Yılmaz, genç ve özelleştirmeden sonra işe giren işçilerin sendikaya yönelik tutumlarının daha olumsuz olduğunu ve sendikanın faaliyetlerinden memnuniyetlerinin çok yüksek olmadığını aktarmıştır.²⁰² Bu tutumun nedeni de bu işçilerin maaşlarının daha düşük olması sorununun sendika tarafından çözülmemesi, toplu sözleşmede maaş farklarının giderilmemesi, gençlerin sendika yönetiminde yeterince yer almaması ve sendika yönetiminin siyasal eğilim ve tutumlarıdır.²⁰³ Betül Urhan ve Ahmet Selamoğlu, 2007 yılında Kocaeli'nde metal, gıda, tekstil ve petrol-kimya/lastik sektörlerinde çalışan sendikalı ve sendikasız işçilere uyguladıkları anket sonuçlarına göre sendikaların işçilerin haklarını koruyup geliştirebildiğine dair inancın düşük olduğuna dikkat çekmiştir. İşçilerin %82,5'u Türkiye'de sendikaların işçilerin haklarını koruyup geliştirdiklerini düşünmemektedir. Bu durumun nedeni olarak, ankete katılanların %28,1'i işverenlerin işçiler üzerindeki baskısı, %26,3'ü yasaların anti-demokratik niteliği, %25,3'ü sendikacıların yetersiz olması olduğunu düşünmektedir.²⁰⁴ İşçilerin sendikal harekete ilişkin tutum ve değerlendirmelerine bakıldığında %77,1'inin sendikaların "işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için gerekli" olduğunu düşündüğü görülmektedir. İşçilerin sendikaya üye olmama nedenlerine bakıldığında Urhan ve Selamoğlu, araştırmaya katılan işçilerin sendikaya güven duymadıkları (%28,6), sendikaya üye olunca işyerindeki mevcut durumun değişmeyeceğini düşündükleri (%13), sendika yöneticilerine güvenmedikleri (%7,8) ve sendikaların üyelerinin beklentilerini karşılamadıkları (%2,6) gerekçeleriyle işçilerin %52'sinin sendikaya duydukları güvensizlik nedeniyle üye olmadıklarını belirtmiştir.²⁰⁵ İşçilerin sendikal harekete ilişkin genel değerlendirmelerinde %67,4'lük oranla "işçiler sendikaya üye olurlarsa, çalışma

²⁰¹ Çetin Yılmaz, "İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro - Kimya Sektörü Örneği Giriş", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 38, 2015, s. 108.

²⁰² **A.e.**, s. 116,118.

²⁰³ **A.e.**, s. 120-22.

²⁰⁴ Betül Urhan, Ahmet Selamoğlu, "İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği", **a.g.e.**, s. 184.

²⁰⁵ **A.e.**, s. 188-89.

koşulları geliştirecektir” yargısı dikkat çekmektedir.²⁰⁶ Sendika üyesi işçilerin %64,4’ü “sendikaya üye olmakla çalışma koşullarım gelişti” yargısı paylaşmaktadır. Urhan ve Selamoğlu, bu durumun toplu sözleşme önemini de gösterdiğine dikkat çekmiştir. Türkiye’de sendikaların en önemli faaliyetlerinin başında gelen toplu sözleşme bağitlayarak üyeleri için kazanımlar elde etmeleri gelmektedir.²⁰⁷

Sendikalar yasal sınırlılıklarsa karşı faaliyet göstermeye çalışmaktadır. Esnek emek rejimleri, kuralsızlaştırma sendikaların örgütlenmesi için gerekli nesnel temelleri aşındırmıştır. Kamu iktisadi teşebbüslerinin özelleştirilmesi, çok sayıda çalışanın işsiz kalmasına veya sözleşmeli kadroya geçmesine neden olarak sendikasızlaşmayı beraberinde getirmiştir. “Japon modeli”, “insan kaynakları yönetimi”, TKY gibi uygulamalarla yönetim ve işçiler arasında çıkarların ortaklaşması amaçlanmakta ve sendika tümüyle bu süreçten dışlanmasına çalışılmaktadır. İş güvencesinin olmayışı da sendikalaşmanın önündeki en büyük engellerdendir. Sendikaların genellikle pazarlıklar, anlaşmalar, gibi iktisadi konulara yoğunlaşmaları, etkinlik alanlarının kısıtlı olması, sendikaların kamuoyundaki olumsuz imajı, yöneticilerin tabandan uzaklaşması, sendikaların gelişmelere karşı tavır almada sorun yaşaması, uluslararası dayanışma içinde yer almamaları gibi nedenler sendikaların güç kaybetmesine neden olmaktadır.²⁰⁸

Sendikalaşma oranlarındaki düşüşün yanı sıra toplu pazarlığın kapsamı da daralmaktadır. Esnek istihdamın artması, taşeron çalışmanın ve kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması sendikal hareketi ve toplu pazarlık sürecinin etki alanını çekirdek işgücü ile sınırlamaktadır. Dünyadaki eğilime paralel şekilde Türkiye’de de toplu pazarlık sürecinin âdem-i merkezileşmesiyle karşılaşmaktadır. Diğer yandan

²⁰⁶ A.e., s. 190.

²⁰⁷ A.e., s. 192.

²⁰⁸ Yücesan-Özdemir, Özdemir, a.g.e., s. 131–35.

kronikleşmiş bir aksiyon haline gelen grev ertelemeleri sendikaların toplu pazarlık gücünü kırmakta, etkisizleştirmektedir.²⁰⁹

Türkiye’de toplu pazarlık esas olarak mavi yakalı işçileri kapsamakta, ağırlıklı olarak ücret mücadelesi üzerinden yürümektedir.²¹⁰ Türkiye’de kapsam dışı uygulamalarına sıkça rastlanmaktadır. Kökleri 1960’lı yıllara kadar uzanan bu uygulamalara göre bir grup çalışan, dayanışma aidatı ödese dahi toplu sözleşmeden yararlanamamakta, toplu sözleşmenin kapsamı dışında tutulmaktadır. Kapsam dışı uygulaması nedeniyle toplu pazarlık ve toplu sözleşme kapsamı daralmakta, önemli bir işçi kitlesi sendika dışında kalmaktadır. Bazı sektörlerde bu durum sendikanın yetkisini tehdit edecek boyutlara yaklaşmaktadır.²¹¹ Çünkü kapsam dışı personel, sendika yetki sürecinde veya grev oylamasında kapsam dışı değilmiş gibi hesaplamaya dahil edilmektedir.²¹² İşletme için “anahtar personel” niteliğindeki beyaz yakalıların toplu pazarlık sistemi dışında bırakılması, bu işgücünün sendikayla bağlantısını koparmakta, doğrudan firmaya bağlamaktadır. M. Kemal Öke ve Senem Kurt bu bağlamda, işveren ve beyaz yakalılar arasında çift taraflı bir kazanç olduğundan söz etmektedir. Beyaz yakalıların bireysel hizmet akitlerinde tatmin edici düzenlemeler yer almakta, bu düzenlemelerle beyaz yakalıların firmaya bağlılığı sağlanarak üretim ve verimliliğin artması mümkün olmaktadır. Bu açıdan işverenin, pazarlık masasında her zaman kapsamı daraltmaktan yana olduğu, sendikalar açısından ise bazı ödünler karşılığında kapsam daraltmanın kabul edilebilir olduğunu vurgulanmaktadır. Bu noktada Öke ve Kurt, sendikalar açısından beyaz yakalıların işverene yakın görüldükleri ve sendika üyesi olmamalarının daha iyi olacağı yönündeki yaklaşımdan da söz etmektedir.²¹³ Can Şafak da sendikal hareketin de kapsam dışı personele yönelik politikalar geliştirdiği ve etkili bir mücadele yürüttüğünden, sendika üyelerinin bu “yabancılaşmış” işçi kitlesiyle bütünleşme yönünde bir talebinden söz etmenin

²⁰⁹ Şafak, “Türkiye’de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları”, **a.g.e.**, s. 260.

²¹⁰ **A.e.**, s. 268.

²¹¹ **A.e.**, s. 270.

²¹² Ali Gündoğmuş, **İşçi Sınıfı Mücadelesi ve Toplu Sözleşme**, İstanbul, Evrensel Basım Yayın, 1991, s. 84.

²¹³ Öke, Kurt, “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”, **a.g.e.**, s. 336–337.

mümkün olmadığını ve kapsam dışı personelin de sendikalara katılma yönünde dikkate değer talepleri bulunmadığını vurgulamaktadır.²¹⁴ Örneğin Türkiye’de mühendislerin sendikalarda örgütlenme geleneğinden söz etmek mümkün değildir. Çoğu sendikalı işyerinde mühendisler kapsam dışıdır. Bu nedenle aralarında sendika üyesi olanlar bulunsa da geçerli toplu sözleşmeye tabi değildirler.²¹⁵ Bu tip sendika üyeliği, sendikanın işyeri yetkisi alabilmesi için yeterli sayıya erişmek amacıyla yapılan “pasif üyelik”tir. Mühendisleri konu alan ampirik araştırmalarda da mühendislerin hem meslek örgütlerine hem de sendikalara karşı “pragmatik”, “araçsallaştıran” bir bakışı olduğu ortaya konmuştur. Mühendislerin bu örgütlere kendilerine yarar sağlayacağını düşündüklerinde üye olmaktadır. Çoğu zaman sınıf bilinci geliştirme söz konusu olmamaktadır.²¹⁶

TMMOB ve çeşitli sendikalar tarafından mühendislerin örgütlenmesine yönelik girişimler olmuştur. Çalışmamıza konu olan Birleşik Metal-İş’in de bu yönde özellikle 1990’ların sonunda yoğunlaşan çeşitli girişimleri olmuştur. Birleşik Metal-İş’in 14. Olağan Kurulu’nda alınan kararla Teknik Elemanlar Bürosu kurulmuştur. Bu büronun hedefi, metal işkolunda çalışan mühendis, teknisyen, tekniker ve büro emekçileri gibi kapsam dışında tutulan emekçileri de örgütlemek ve sendikanın çalışmalarını onları da içerecek şekilde geliştirmektir.²¹⁷ Sendika tarafından bu çalışanların örgütlenmesinin gerekliliğine dikkat çekilmektedir. Söz konusu çalışanlar için “aydın olma sorumluluğu”, “sendikal örgütlülüğe güç vermesi” ve “kendi hakkını arama aracı” olarak sendikada örgütlenmesi gerektiği düşünülmektedir.²¹⁸ İlerleyen dönemde, TMMOB Genel Kurulu’nda DİSK ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu’nun (KESK) katılımıyla teknik elemanlar kurultayı yapılması

²¹⁴ Şafak, “Türkiye’de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları”, **a.g.e.**, s. 271.

²¹⁵ Akad, “Mühendisler ve İşçiler İçin Esnek Üretim Sistemi ve Sendikal Eğilimlere Etkisi”, **a.g.e.**, s. 19.

²¹⁶ Elif Aksu Kaya, **Emek Süreçlerin Dönüşümü ve Mühendis Emeği**, Ankara: TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, 2012, s. 55, C. Smith, P. Whalley, “Engineers in Britain: A Study in Persistence”, **Engineering Labour**, Ed. P. Meiksins, C. Smith, Londra, Verso, 1996, s. 54’den aktaran **a.y.**

²¹⁷ Birleşik Metal-İş Sendikası, **Teknik Elemanlarla Sendikalaşmaya Doğru**, s. 4.

²¹⁸ **A.e.**, s. 4.

yönündeki teklif kabul edilmiş ancak kurultay yapılamamıştır.²¹⁹ Bu bağlamda, beyaz yakalıların sendikal bir yapı altında örgütlenmesi konusundaki çabaların sınırlılığında söz etmek mümkündür. Günümüzde de Birleşik Metal-İş bünyesinde bu yönde aktif bir çaba görülmemektedir.

Türkiye’de sınıfın bütünsel çıkarlarını savunan örgütlenme deneyimleri yaşanmıştır. Teknik elemanları, sağlık çalışanları, eğitim ve öğretim çalışanları, kamu emekçileri, banka ve büro çalışanları 1960’lı yıllar itibariyle örgütlenme ve sendikalaşma yönünde çabaları olmuştur.²²⁰ 1961’de Türkiye Sağlık İşçileri ve Müstahdemleri Sendikası, 1962’de de Türkiye Sağlık İşçileri ve Personeli Sendikası kurulmuştur. Ancak Aytül Kasapoğlu, işçi-memur ayrımından dolayı yeterince dayanışma gösterilemediğini ve ayrımın da bunun da örgütlü mücadeleyi her zaman zayıflattığını belirtmektedir.²²¹ 1965 yılında Türkiye Öğretmenler Sendikası ve Türkiye İlkokul Öğretmenleri Sendikası kurulmuştur. 1970’li yılların başında kurulan Tüm Teknik Elemanlar Derneği ve Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği de örgütlenme çabalarının sonucunda kurulmuştur. 1980 sonrasında uzun süren bir durgunluğun ardından beyaz yakalıların örgütlenmeleri ve mücadeleleri devam etmiştir.²²² 1989 Bahar Eylemleri ve 1990’ların başındaki kamu hareketleri ve Emek Platformu hareketleri ortak bir emek mücadelesi geliştirme yönünde öncül hareketler olarak değerlendirilebilir.²²³

Özdeş Özbay, beyaz yakalıların Plaza Eylem Platformu, Bilişim ve İletişim Çalışanları Dayanışma Ağı, Kaç Bize Gel, Dazayn, Çağrı Merkezi Çalışanları Derneği, oyuncu sendikaları gibi yeni örgütlenme deneyimlerini incelediği araştırmasında beyaz yakalı çalışanların da güvencesizlik, esnek çalışma ve

²¹⁹ Türkkolu, “Metal İşçileri ve Mühendisler”, **a.g.e.**, s. 20.

²²⁰ “Beyaz Yakalılar”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 1**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s. 165.

²²¹ Aytül Kasapoğlu, “Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Dönüşümü”, **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2016, s. 141.

²²² “Beyaz Yakalılar”, **a.g.e.**, s. 165.

²²³ Özügürlü, “Türkiye’de Muhalefet Krizi: Ulusalçılık, Örgütlü Emek Hareketi ve Sol”, **a.g.e.**, s. 350.

vasıfsızlaşmayı deneyimlemeleriyle beraber çalışma koşullarının mavi yakalılara benzediğini, bu ortak sorunların mavi yakalıların mücadelelerine de ilgi göstermeye başladıklarını ileri sürmektedir. Ortak sorunlar, benzer çalışma koşulları ortak mücadele arayışlarını da arttırmaktadır. Özbay bu noktada, Gezi Direnişi sonrasında Greif, Kazova, Dora Otel direnişlerinin beyaz yakalı platformların dayanışma etkinlikleri ve eylemleri düzenlemelerine neden olduğunu, sosyal medya hesaplarından da direnişlerin duyurulduğunu aktarmaktadır.²²⁴ Direniştayiz Platformu, Güvencesizler Konuşuyor Platformu ve sonrasında kurulan Güvencesizler Hareketi beyaz ve mavi yakalıların bir araya geldikleri örgütlenmeler olmuştur.²²⁵ Bilgi Üniversitesi’de öğretim elemanları, idari personel ve destek/teknik personel DİSK’e bağlı Sosyal-İş sendikasında birlikte örgütlenmiştir. Türk-İş’e bağlı Türk Harb-İş, Hava-İş, KESK’e bağlı Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası ve Büro Emekçileri Sendikası gibi sendikalar da işçilerle beyaz yakalıların birlikte örgütlendiği örneklerdir. Bu örgütlenmelerde emek içi farklılaşma söz konusudur. Örneğin Bilgi Üniversitesi’nde örgütlenen kitle içerisinde öğretim elemanları ve destek personeli arasında farklı çalışma pratikleri, bilgi üretme, bilgiye erişme, ifade etme, hayatında konumlandırma açısından ciddi farklılıklar bulunmaktadır.²²⁶

²²⁴ Özdeş Özbay, “Beyaz Yakalı Çalışanların İstanbul’da Ortaya Çıkan Yeni Kolektif Eylem Repertuarı”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 340, 2017, s. 34.

²²⁵ **A.e.**, s. 35.

²²⁶ Hakan Arslan, Aslı Odman, “Vakıf Üniversitesinde Akademik Kapitalizm ve Akademik Sendikacılık: Laureate Edu., Inc. İstanbul Bilgi Üniversitesi ve Sosyal-İş/DİSK Örneği”, **Sosyal Haklar IV. Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı**, Muğla, Muğla Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 2012, s. 271.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİRLEŞİK METAL-İŞ-EMİS TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİ

Çalışmanın bu bölümünde Birleşik Metal-İş ve EMİS arasındaki 01/09/2016-31/08/2018 dönemi TİS sürecine yer verilmektedir. İlk olarak sürecin aktörlerinden biri olan Birleşik Metal-İş'in sendikal hareketteki konumuna değinilmektedir. Bölümün devamında işveren sendikası EMİS'in ve öncülü MESS'in tarihçesinden söz edilmektedir. Bunlara ek olarak araştırmamıza konu olan 2016-2018 TİS süreci içerisinde yapılan Birleşik Metal-İş üyeleri kimlik araştırması sonuçları paylaşılmaktadır. Birleşik Metal-İş basın bültenlerinden, ulusal ve yerel gazete haberlerinden yararlanılarak Birleşik Metal-İş ve EMİS arasında 2016 yılı ağustos ayında başlayan TİS süreci incelenmektedir. TİS sürecinin kronolojisi EK 1- Birleşik Metal İş – EMİS TİS Süreci'nde yer almaktadır.

3.1. Birleşik Metal-İş'in Sendikal Hareketteki Konumu

Maden-İş, 12 Eylül sonrasında faaliyeti yasaklanan sendikalardan biri olmuştur. Maden-İş üyelerinin önemli bir bölümü faaliyette olan sendikalara dağılmıştır. Bu dönemde Maden-İş'e en yakın sendikalardan biri olan Otomobil-İş faaliyetlerine devam edebilmiştir. 1990'lı yılların başında metal işkolunda, birden fazla sendikanın faaliyet göstermesinin işçilerin ve sendikaların gücünü böldüğü, etkinliklerini azalttığı düşüncesiyle birlik çabaları yoğunlaşmıştır. Bu çabalar sonucunda, Otomobil-İş ile sendikal faaliyete geri dönen Maden-İş arasında 1992 yılı sonunda birleşme görüşmeleri başlamıştır. 4-5 Eylül 1993'te İstanbul'da her iki sendikanın genel kurul toplantıları sonrasında birleşme gerçekleşmiş, metal işkolunda faaliyet göstermek üzere Birleşik Metal-İş sendikası kurulmuştur.²²⁷ 7-9 Ocak 1995'te

²²⁷ "Birleşik Metal-İş", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 1**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s. 183.

yapılan genel kurul toplantısında DİSK Genel Başkanı Rıdvan Budak konuşmasında Birleşik Metal-İş'in devraldığı bakiyeyi işaret etmektedir:

“1960’larda Kavel ve Demirdöküm direnişleriyle başlayan, 1970’lerde Maden-İş’in görkemli kavgasına dönüşen, 1980 sonrasında Otomobil-İş’in bağımsız eylemiyle devam eden bir gelenek bugün Birleşik Metal-İş tarafından sahiplenildi.”²²⁸

Her iki sendikada, Türkiye’de sendikal hareketin öncülerindedir. 1947 tarihli Sendika Kanunu çıktıktan sonra kurulan Demir-İş’in adı 7 Ekim 1956’da Türkiye Maden-İş olarak değiştirilmiştir. Türkiye Maden-İş, 1967 yılında DİSK’e katılmıştır. Başta Kavel Grevi, Sungurlar Direnişi ve 1964-1980 yılları arasında yapılan MESS grevleri olmak üzere pek çok grevlere öncülük etmiştir. 12 Eylül 1980 darbesi, on binlerce metal işçisi grevdeyken gerçekleşmiştir. Türkiye Maden-İş, 1980 yılında kapatılmıştır. 1992’de DİSK ve DİSK’e bağlı sendikaların davalardan beraat etmesiyle Türkiye Maden-İş de sendikal faaliyete geri dönmüştür.²²⁹

Otomobil-İş 12 Eylül 1963 yılında kurulmuştur. 1980 MESS grup sözleşmelerinde Türkiye Maden-İş ile birlikte eylemler düzenlemişlerdir. DİSK’in kapatılmasıyla birlikte Türkiye Maden-İş üyeleri, Otomobil-İş altında örgütlenmiştir.²³⁰ Otomobil-İş 1980 sonrasında ilk önemli grevi yapan sendika olması açısından neoliberal dönemde sendikal harekette önemli bir yere sahiptir. 1986 yılında NETAŞ ile yapılan TİS görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlandığında sendika grev kararı almıştır. İşveren, grev sürecinde işyerinde memur statüsündeki Posta ve Telgraf Teşkilatı (PTT) çalışanları ve stajyer öğrenciler aracılığıyla üretimi sürdürerek grev kırılcılığı yaptırmıştır. 1987’de işveren ile sendika arasında anlaşma sağlanmıştır. Ancak sendikal işçiler hızla işten çıkarılmıştır.²³¹ 1987 yılında Kale Kilit grevi, Sace

²²⁸ A.e., s. 184.

²²⁹ Birleşik Metal İşçileri Sendikası, **Sendikamızın Kısa Tarihi**, (Çevrimiçi) <http://www.birlesikmetal.org/tarih.htm>, 13 Mart 2019.

²³⁰ A.y.

²³¹ Doğan, “Türkiye’de Örgütlü Emek Hareketinin Tarihi Üzerine”, a.g.e., s. 330.

Elektrik grevi, Süper Dizel grevi, Hurma Elektrik grevi, 1990-1991 MESS grevleri Otomobil-İş sendikası tarafından örgütlenmiştir.²³²

Metal sektöründe örgütlü olan işçi sendikaları, farklı pazarlık marjları ile grup toplu iş sözleşmesine girmekte, birbirleriyle rekabet etmektedir. Metal sektöründeki örgütlü tek iş sendikası olan MESS pazarlıklarında, ilk bağıtladığı grup toplu sözleşmesini diğer sendikalara da örnek olarak sunmaktadır. MESS ile Türk Metal arasında yapılan sözleşme, Birleşik Metal-İş ve Çelik-İş sendikalarıyla yapılan görüşmelerde örnek sözleşme olarak masaya getirilmektedir.²³³ 2011'e kadar metal sektöründe faaliyet gösteren fabrikaların büyük bölümünde örgütlü olan Türk Metal'in sözleşmelerdeki tutumu belirleyici olmuştur. Türk Metal yönetimi, muhalefet etmesine rağmen sözleşmeyi imzalayan Birleşik Metal-İş'in bu tutumunu "bizim sözleşmesinin fotokopisine imza attılar" olarak nitelendirmiştir. 2010-2012 dönemi toplu iş sözleşmesi sürecinde ise Birleşik Metal-İş, MESS'in öne sürdüğü koşulları kabul etmeyerek grev kararı almıştır. Birleşik Metal-İş'in grev kararı alması bir kırılma noktası olmuştur. MESS bu süreçte geri adım atmıştır ve anlaşma sağlanmıştır.²³⁴

2015'teki TİS sürecinde de MESS'in önerdiği zam oranı ve sözleşme dönemini 2 yıldan 3 yıla çıkarma teklifleri kabul edilmemiştir.²³⁵ 14 Ocak 2015'te Birleşik Metal-İş Sendikası Merkez TİS Komisyonu'nda grev kararı alınmıştır. Genel Yönetim Kurulu, 22 işyerinde 29 Ocak 2015 tarihinde, 16 işyerinde de 19 Şubat 2015 tarihinde greve gidilmesine karar vermiştir. 29 Ocak'ta başlayan grev, Bakanlar Kurulu kararıyla ertelenmiştir. Ancak bazı işyerlerinde grev fiilen devam etmiştir. Grevin ilk saatlerinde aralarında ileride EMİS'i kuracak işverenlerinde yer aldığı bir grup işveren MESS'ten ayrıldığını açıklamıştır.²³⁶ Bu işverenler, Birleşik Metal-İş ile iki yıllık

²³² Birleşik Metal-İşçileri Sendikası, **a.g.e.**

²³³ Tokol, Güler, "İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direniş", **a.g.e.**, s. 938.

²³⁴ Yağız Senem, "Türkiye'de Emek Mücadelesi ve Metal Fırtına", (Çevrimiçi) https://teoriveeylem.net/2017/09/turkiyede-emek-mucadelesi-ve-metal-firtina/#_ftn12, 20 Mart 2019.

²³⁵ Birleşik Metal-İş, "Dayatmaya Karşı Grev!", **Basın Bülteni**, 1 Aralık 2015, (Çevrimiçi) http://www.birlesikmetal.org/basin/ba_2015/ba_2015-01-12.docx, 20 Mart 2019.

²³⁶ Birleşik Metal-İş, "MESS'ten EMİS'e Metalde Değişen Bir Şey Yok", **Birleşik Metal İşçileri Sendikası Gazetesi**, Sayı: 226, Ocak 2017, s. 12.

sözleşmeler imzalamıştır. 2016-2018 TİS döneminde Birleşik Metal-İş ve EMİS adı altında bir grup işveren grup TİS için ilk kez masaya oturmuştur. Bu TİS sürecinin detayları ilerleyen bölümde yer almaktadır.

2015 yılı mayıs ayında Bursa’da Renault fabrikasında başlayan ve diğer illere de yayılan Metal Fırtına olarak da bilinen direnişin başladığı işyerlerinde işçilerin büyük bir çoğunluğu Türk Metal Sendikası üyesidir. İşçiler direnişe başladıklarında Türk Metal’in MESS ile imzaladığı 3 yıllık TİS yürürlükte. Metal Fırtına’nın çıkışındaki önemli etmenlerden biri Bursa’daki Bosch fabrikası için bağtlanan sözleşmedir. Bosch’ta Birleşik Metal-İş örgütlenmeye başlamış, Türk Metal ve Birleşik Metal-İş arasında yetki uyuşmazlığı yaşanmıştır. Yetki uyuşmazlığının çözümü için yasal sürecin devam etmesi nedeniyle Bosch, grup TİS’e dahil olamamıştır. Bosch’ta yetkiyi Türk Metal’in alması üzerine bu fabrikada münferit olarak işçilerin taleplerini dikkate alan, sendikalar arası rekabeti gözetten grup TİS’ten daha iyi koşullar içeren bir TİS yapılmıştır.²³⁷ Bu TİS, diğer işletmelerde çalışan Türk Metal üyelerinin MESS ile yapılan TİS’ten duydukları memnuniyetsizliğin direnişe dönüşmesinde etkili olmuştur. Direniş, herhangi bir sendikal yapıya bağlı kalmadan işçiler tarafından örgütlenmiştir.

2019 yılı ocak ayında paylaşılan verilere göre metal işkolunda 1.480.053 kişi istihdam edilmektedir. Bu işçilerin sendikalaşma oranlarına bakıldığında sırasıyla Türk Metal (%13,16), Çelik-İş (%2,49), Birleşik Metal-İş (%2,06), Tek Metal-İş (0,08), Bağımsız Metal İşçileri Sendikası (%0,02), Tüm Metal-İş (%0,02) ve Metsan-İş, Kalıp-İş, Çelik Yapı İşçileri Sendikası, Tüm Metal-İş, Hür Metal-İş ve Metal İşçileri Sen sendikalarında %0,1’dir.²³⁸ Görüldüğü gibi Türk Metal en fazla üyeye sahip sendikadır. Türk Metal sadece metal işkolu içinde değil Türkiye’nin en fazla üye sayısına sahip sendikalarından biridir. Koçak, taban basıncı ile harekete

²³⁷ Tokol, Güler, “İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi”, **a.g.e.**, s. 940.

²³⁸ “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2019 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ”, **Resmî Gazete**, Sayı: 30672, 31 Ocak 2019.

geçirilebildiğinde bunun önemli bir güç olduğuna dikkat çekmekle birlikte işkolundaki “asıl etkisel örgütsel güç”ün Birleşik Metal-İş olduğunu vurgulamaktadır. Kemal Türkler ile özdeşleşen Maden-İş geleneğinden gelen, öncülleri DİSK’in kurucu sendikaları arasında yer alan Birleşik Metal-İş, MESS ile uzun yıllardır süren mücadelenin getirdiği birikimle üye sayısının üstünde mücadele kapasitesine sahiptir.²³⁹ Metal işkolu, işçi eylemliliğinin en yüksek olduğu işkoludur. 2017 yılında her dört eylemden biri metal işkolunda yapılmıştır.²⁴⁰ En fazla eylem örgütleyen sendika olarak da Birleşik Metal-İş öne çıkmaktadır.²⁴¹

3.2. MESS’ten EMİS’e Geçiş

İngiltere, Fransa, ABD’de ilk işveren sendikalarının kurulması ve ulusal ölçekte birleşmeleri on yıllar veya yüz yıllar mertebesinde zaman almasına karşın Türkiye’de sermaye sınıfının örgütlenmesi kısa sürede tamamlanmıştır. İşveren sendikacılığının başlaması ile ulusal ölçekli bir sermaye örgütü olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun (TİSK) kuruluşu arasında sadece birkaç yıl bulunmaktadır. Özgür Öztürk sermaye örgütleri içinde sınıf tavrı en belirgin olanların işveren sendikaları olduğuna dikkat çekmektedir. Çünkü bu sendikalar, işçilerle/işçi sendikalarıyla toplu pazarlıklarda, grev, lokavt ve diğer konularda mücadele etmektedirler. Kapitalistlerin işçilere karşı ortak bir tavır almasını sağlamaktadırlar. Ayrıca hükümetlere baskı yapmaktadırlar. Çoğu durumda sermayeler arası çekişmeler yaşanmaktadır.²⁴² Metal işverenlerinin örgütlendiği Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası da bu örgütlerin en büyüklerinden biridir. Uzun yıllar boyunca çalışma yaşamında varlığını korumuş, devlet bürokrasisi ile sürdürdükleri iletişim ve MESS

²³⁹ Hakan Koçak, “Metal Fırtınanın Hayaleti İş Başında”, **Birikim**, 7 Şubat 2018, (Çevrimiçi) <http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/8738/metal-firtinanin-hayaleti-is-basinda#.XPQx79MzbOQ>, 28 Mart 2019.

²⁴⁰ Emek Çalışmaları Topluluğu, **İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu 2017**, (Çevrimiçi) https://emekcalisma.files.wordpress.com/2018/10/isci_sinifi_eylemleri_raporu_2017.pdf, 10 Ocak 2019, s. 31–32.

²⁴¹ **A.e.**, s. 35.

²⁴² Özgür Öztürk, “Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding”, **Praksis**, Sayı: 19, 2009, s. 338, 340.

yönetiminden devlet yönetimine geçişlerle de iktisadi ve siyasi alanda etkin olmuşlardır.

MESS, “Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası” adıyla 14 Ekim 1959 tarihinde metal işkolunda faaliyet göstermek üzere kurulmuştur. MESS’in kuruluşunda, Maden-İş’in toplu sözleşme benzeri anlaşmalar yapmasının etkisi olduğu düşünülmektedir.²⁴³ MESS kuruluş aşamasında İstanbul merkezli sanayi şirketlerini temsil etmiştir. 1961 yılında MESS’in katkılarıyla İstanbul İşveren Sendikaları Birliği adıyla bir örgüt kurulmuş, bu birlik 1962 yılında da Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adını almıştır. MESS de 1962’de ulusal ölçekli bir örgüt haline gelmiş, ismini “Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası” olarak değiştirmiştir.²⁴⁴

1961 anayasası ile sendika kurma, grev ve toplu sözleşme haklarının güvence altına alınması, 1963 yılında 274 ve 275 sayılı yasaların kabulüyle bu dönemde toplu sözleşme görüşmeleri ve grevler yapılmaya başlanmıştır. Bu gelişmelerin yanı sıra söz konusu dönemde sermaye örgütlerinin de çalışma ilişkilerini düzenleyen yasaların hayata geçirilmesi için mücadele etmiştir. Bu bağlamda, grev hakkına getirilen sınırlandırmaları ve lokavt hakkının tanınmasını sermaye sınıfının mücadelelerinin sonucu olarak değerlendirmek mümkündür.²⁴⁵

MESS, 1964 yılı itibariyle 275 sayılı yasa uyarınca Maden-İş Sendikası ile grup toplu sözleşme görüşmeleri yapmaya başlamıştır. Görüşmeler de anlaşma sağlanamayınca bazı işyerlerinde greve gidilmiştir. Bu dönem itibariyle 14 yıl boyunca sözleşmeler grup düzeyinde bağitlanmamıştır.²⁴⁶ 1964-1980 yılları arasında MESS’e bağlı işletmelerde başta Maden-İş olmak üzere çeşitli sendikalar tarafından “MESS grevleri” olarak da isimlendirilen grevler yapılmıştır.²⁴⁷

²⁴³ A.e., s. 343.

²⁴⁴ “MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası)”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 2**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s. 382.

²⁴⁵ Öztürk, “Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding”, **a.g.e.**, s. 344.

²⁴⁶ “MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası)”, **a.g.e.**, s. 382.

²⁴⁷ A.e., 386.

1967’de DİSK’in kurulmasıyla beraber sınıf mücadelesi yeni bir boyut kazanmıştır. 1970’lerin ilk yıllarında MESS’in toplu sözleşmelerin işyeri düzeyinde değil, işkolu düzeyinde grup olarak bağitlanması için girişimleri olmuştur. Sözleşmelerin grup olarak bağitlanmasıyla işçi sendikalarının iş yerlerinde aynı anda greve çıkmasının zorlaştıracığı düşünölmüş, sermaye sınıfı içinde disiplin sağlanması ve büyük sermayelere avantaj sunulması hedeflenmiştir.²⁴⁸ 1973 yılında Tofaş’ta greve gidilmesi üzerine MESS’e bağli sekiz işyerinde lokavt kararı alınmıştır. İşverenler, işçilerin karşısında topluca hareket etmişler, ilk kez ayrı ayrı sözleşme imzalanmamıştır. Bu “küçük çapta bir grup sözleşmesi provası” olmuştur.²⁴⁹

1976’da yükselen işçi hareketleri ve özellikle de 1977’deki büyük MESS grevleri karşısında bazı işverenler MESS’in ilkeleri dışına çıkmış, sendikalara taviz veren toplu sözleşmelere imza atmışlardır. Ancak lokavtların ve grevlerin uzaması, Maden-İş karşıtı kampanyalar ve bu süreçten işçilerin etkilenmesi sonucunda 1978’de sözleşmeler grup seviyesinde imzalanmıştır. 1979 yılında grup sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamamıştır ve greve çıkılmıştır. 12 Eylül 1980 askeri darbesi yapıldığında on binlerce metal işçisi grevededir. Darbe yönetiminin binlerce metal işçisinin grevini durdurması MESS’i rahatlatan bir gelişme olmuştur. Milli Güvenlik Kurulu, sendikalaşma faaliyetlerini durdurma kararında MESS de yer almış, ancak kısa bir süre içinde MESS’in ismi listeden kaldırılmıştır.²⁵⁰

Devlet Planlama Teşkilatı’nda müsteşarlığı dönemi itibariyle iş çevreleriyle ilişkilerini sıkı tutan Özal, 12 Eylül 1980 askeri darbesinin ardından kurulan yeni kabinede yer almıştır. Özal, 1970’li yıllarda Sabancı Holding’te genel koordinatörlük rolü, şirket yöneticiliği, TÜSİAD üyeliği ve MESS başkanlığı döneminde Maden-İş ve DİSK’e karşı izlediği tavizsiz ve sert politikalarla sermaye karşısında prestij

²⁴⁸ Öztürk, “Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding”, **a.g.e.**, s. 347.

²⁴⁹ “MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası)”, **a.g.e.**, s. 383.

²⁵⁰ “MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası)”, **a.g.e.**, s. 383–85.

kazanmıştır. Özal bu kimliğiyle darbe sonrası Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısı görevlerinde bulunmuştur.²⁵¹

Uzun süren bir durgunluğun ardından 1989-1990 yıllarında işçi eylemleri artmıştır. 1995 yılında da büyük grevler yapılmıştır. MESS iş yerlerinde ise 1992-1999 yılları arasında grev yaşanmamıştır.²⁵² Sendikal mücadelenin gerilemesi nedeniyle MESS'in de konumunu değiştirmiştir. MESS, 1970'lerde önde gelen ve sanayi burjuvazisinin güçlü bir kesimlerini temsil eden bir örgüt iken 1980'ler itibariyle geri planda kalmıştır. 1990'lı yılların başı itibariyle siyasal ve toplumsal konular hakkında da görüş bildirmiş, zaman zaman işçi sendikalarını – özellikle de Türk Metal'i- yanına alarak hükümete baskı yapmış veya destek vermiştir. 1990'lar ve 2000'li yılların başında MESS, TİSK'le beraber yasalaşması yıllarca ertelenen İş Güvencesi Yasası'nın geçmemesi ve esnek çalışma düzenlemelerinin yapılması için mücadele vermiştir.²⁵³

Birleşik Metal-İş ve MESS arasında süren 2014-2016 dönemi grup TİS görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Toplu sözleşme görüşmelerinde yaşanan anlaşmazlıklar işverenler arasında da tartışmalara neden olmuştur MESS üyesi bazı işverenler, Birleşik Metal-İş sendikasıyla ayrı 2 yıllık toplu sözleşmeler imzalamıştır. MESS'ten ayrılan firmalardan dört uluslararası firma EMİS altında örgütlenmiştir. Metal sektöründe tek işveren sendikalı dönem kapanmıştır.²⁵⁴

EMİS, elektro mekanik işkolunda faaliyet gösteren ABB Elektrik Sanayi A.Ş., GE Enerji GE Enerji Endüstri Ticaret ve Servis A.Ş., GE Renewable Enerji A.Ş., Grid Solutions Enerji Endüstrisi A.Ş., Schneider Elektrik Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Schneider Enerji Endüstrisi Sanayi ve Ticaret A.Ş. tarafından 27 Ocak 2016 tarihinde

²⁵¹ Korkut Boratav, **1980'li Yıllarda Türkiye'de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, 2. bs., Ankara, İmge Kitabevi, 2005, s. 75.

²⁵² MESS, *Gelenek ve Gelecek*, Cilt III, İstanbul, BZD Yayıncılık, 2000, s. 392'den aktaran Öztürk, "Türkiye'de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding", **a.g.e.**, s. 355.

²⁵³ Öztürk, "Türkiye'de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding", **a.g.e.**, s. 355–356.

²⁵⁴ Birleşik Metal-İş, "MESS'ten EMİS'e Metalde Değişen Bir Şey Yok", **a.g.e.**, s. 12.

kurulmuştur. Üye işyerlerinin 14 üretim tesisi bulunmaktadır. Toplam çalışan sayısı 4300'dür. Sendikanın kuruluş amacı, üye işverenleri temsil etmek, işverenlerin ortak hak ve menfaatlerini korumak ve toplu iş sözleşmelerini yapmaktır.²⁵⁵

ABB merkezi İsviçre'de bulunan enerji ve otomasyon teknolojileri alanında faaliyet gösteren uluslararası bir firmadır. 1988 yılında ASEA (Allmänna Svenska Elektriska Aktiebolaget) ve BBC (Brown, Boveri & Cie.) şirketlerinin birleşmesi ile kurulmuştur.²⁵⁶ Türkiye'de 1965 yılı itibariyle elektrifikasyon projelerine ve sanayi tesislerine yönelik üretim yapmaktadır. İstanbul, Kocaeli, Ankara, İzmir, Bursa ve Adana'da bulunan üretim tesisleri ve ofislerde 1690 çalışan istihdam edilmektedir.²⁵⁷

GE, 1876 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde kurulmuştur. Türkiye'deki ilk yabancı sanayi yatırımcılardan biri olarak 1948 yılında Koç Grubu'yla birlikte ampul fabrikası açılmıştır. 1985'te Türkiye Cumhuriyeti devletiyle birlikte Türkiye'nin uçak motoru sanayisinin temelini oluşturan TUSAŞ Motor Sanayii kurulmuştur. GE, 2000 yılında TÜBİTAK Gebze Kampüsü'nde uçak mühendisliği merkezi hayata geçirilmiştir. GE tarafından kurulan bu merkez ile Türkiye Teknoloji Merkezi ve TUSAŞ Motor Sanayii arasında 2007 yılında uçak motorları için yeni teknolojiler üretmeye yönelik anlaşma imzalanmıştır. 2008 yılında Türkiye, GE Sağlık biriminin Doğu ve Afrika Gelişen Pazarlar bölgesinin merkezi olmuştur. Aynı yıl içerisinde TÜLOMSAŞ ile lokomotif tedarik edilmesi için anlaşma imzalanmıştır. 2011 yılında ilk lokomotifin montajı tamamlanmıştır.²⁵⁸ 2015'te Alstom'un enerji iş kollarını olan Grid Solutions'u satın almıştır. Türkiye'de, beş ilde faaliyet gösteren tesislerinde 2300'den fazla kişi istihdam edilmektedir.²⁵⁹ Araştırma kapsamında TİS

²⁵⁵ EMİS, "Hakkımızda", (Çevrimiçi) <http://emis.org.tr/>, 6 Mart 2019.

²⁵⁶ ABB, "History", (Çevrimiçi) <https://new.abb.com/about/history>, 24 Mayıs 2019.

²⁵⁷ ABB, "ABB Türkiye", (Çevrimiçi) <https://new.abb.com/tr/hakkimizda/abb-turkiye>, 27 Nisan 2019.

²⁵⁸ T.C. Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi, "GE", General Elektrik, <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/successstories/Pages/Ge.aspx>, 24 Mayıs 2019.

²⁵⁹ General Elektrik, "Kuruluş Tarihi", (Çevrimiçi) <https://www.ge.com/tr/hakkimizda/kurulus-tarihcesi>, 24 Mayıs 2019.

sürecinde yer alan firmalar incelendiği için GE'nin bünyesindeki firmalardan sadece Grid Solutions işyeri incelenmiştir.

Schneider Elektrik, çok uluslu bir Fransız şirkettir. 1836 yılında kurulmuştur. Üretime demir-çelik sanayinde başlamış, 19. yüzyılın sonlarında ağır makine ve gemi inşaatı sektörlerinde faaliyet göstermiştir. 20. yüzyılda elektrik ve otomasyon yönetimi alanlarına geçiş yapmıştır. Günümüzde 100'den fazla ülkede operasyon yürütmektedir. Türkiye'de 160 yıldan fazla süredir faaliyet göstermektedir. Türkiye'deki ilk ticari faaliyeti Osmanlı Donanması'na sağlanan ağır sanayi ürünleri olmuştur. Schneider Elektrik, 1975 yılında Telemecanique satışlarına başlamıştır. 1978'de orta gerilim kesici üretimi yapılmış, 1987'de alçak gerilim ürünlerinin de satışına başlanmıştır. Bu dönemde bayilik ağı kurularak Türkiye'deki yatırımlar hızlandırılmıştır. 1999'da İzmir Kemalpaşa'daki orta gerilim fabrikası, şirketin dünyadaki üretim merkezi konumuna gelmiştir. 2000'li yıllarla beraber bünyesine katılan firmalarla Schneider Elektrik orta gerilim ürünleri ve kesicilerin üretimi, orta gerilim ve dağıtım, bilgi teknolojisi çözümleri gibi yeni alanlarda da faaliyete göstermektedir Toplamda 2000'e yakın çalışan istihdam edilmektedir.²⁶⁰ ISO'nun 2017 yılı Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Raporu'na göre Schneider Elektrik 177. sırada yer almaktadır.²⁶¹ Schneider Enerji, 10 Mart 2011 yılında kurulmuştur. Kocaeli'nde TOSB Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet göstermektedir. Schneider Enerji, 2014 yılında Günsan Elektrik'i satın almıştır. Elektrik motoru, jeneratör ve transformatörlerin imalatı yapılmaktadır.²⁶²

²⁶⁰ T.C. Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi, "Schneider Electric", (Çevrimiçi) <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/successstories/Pages/SchneiderElectric.aspx>, 24 Mayıs 2019.

²⁶¹ İstanbul Sanayi Odası, "Birinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2017", (Çevrimiçi) <http://www.iso500.org.tr/500-buyuk-sanayi-kurulusu/2017/>, 24 Mayıs 2019.

²⁶² e-Şirket: Şirketler Bilgi Portalı, "Schneider Enerji Endüstrisi Sanayi ve Ticaret A.Ş.", (Çevrimiçi), <https://e-sirket.mkk.com.tr/esir/Dashboard.jsp#/sirketbilgileri/10730>, 10 Mayıs 2019.

3.3. Üye Kimlik Araştırması

BİSAM tarafından 2016 yılının son haftası ile 2017 yılının ilk haftasında Birleşik Metal-İş üyelerinin ekonomik, kültürel, sosyal durumlarının tespit edilmesi, sendikaya ve toplu sözleşmeye yaklaşımlarının ve toplumsal gelişmeler karşısındaki tutumlarının anlaşılması için üye kimlik araştırması yapılmıştır.²⁶³ Bu çalışmada, araştırmanın işçilerin TİS değerlendirmelerini ele alan “Çalışma Hayatı ve Sendikaya Bakış” bölümüne yer verilecektir.

İşçilerin aylık net gelirlerinin ortalama 2223 TL (asgari ücretten yaklaşık %59 daha fazla), hanehalkının gelirinin ise 3138 TL’dir. Anket 2017 yılı EMİS ile bağlantılan TİS öncesinde yapıldığı için artışlar yansımamıştır.²⁶⁴ İşçilerin ve sendikaların mücadelelerinin kazanımlarının ne olabileceği sorusuna verdiği cevaplara bakıldığında, en yüksek oranda verilen cevap “ücret zammı” olmuştur. Ardından sırasıyla “sosyal haklar”, “işçi sağlığı ve iş güvenliği”, “eğitim, sağlık, sosyal güvenlik kamusal hizmetlerin geliştirilmesi”, “parlamentoda işçiler lehine düzenlemeler yapılması” ve “demokrasi kültürünün geliştirilmesi” gelmiştir. Bu sonuçlar, “sendika üyelerinin ağırlıklı olarak işyeri temelli bir mücadeleyi önemseydiğini” göstermektedir.²⁶⁵

Araştırmada işçiler, yapılan ve mevcutta uygulamada olan TİS’i değerlendirmişlerdir. İşçilerin, %40’ı TİS’i “idare eder” olarak değerlendirirken, %27’si TİS’ten memnun olduğunu, %33’ü de memnun olmadığını belirtmiştir. TİS’in sendikanın faaliyetleri arasında memnuniyet düzeyinin en yüksek olduğu alan olmasına karşın TİS’ten memnun olanların sayıca az olmasını Öngel, sendikanın TİS sürecini iyi yönettiğini ve sürecin iyi işlediğini düşünen bir işçinin yürürlükteki TİS’ten memnun olmayabileceği şeklinde yorumlamaktadır. İş yerlerine göre

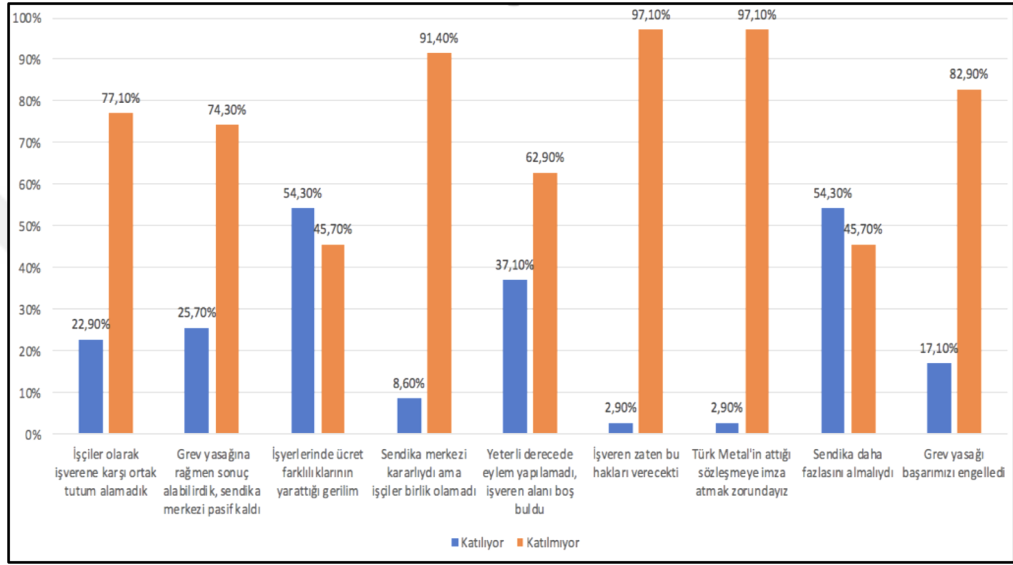
²⁶³ Ferit Serkan Öngel, **Metal İşçisinin Kimliği: Üye Kimlik Araştırması 2017**, İstanbul, Birleşik Metal-İş, 2017, s. 16–17.

²⁶⁴ A.e., s. 31.

²⁶⁵ A.e., s. 93.

memnuniyet oranlarına baktığımızda, EMİS işyerlerinde TİS'ten memnun olanların oranı %28,4 iken memnun olmayanların oranı %27,5'dir. Katılımcıların %44,1'de TİS'i "idare eder" olarak nitelendirmiştir.²⁶⁶ EMİS kapsamındaki işçilerin TİS'ten memnun olmama nedenleri aşağıdaki grafikte görselleştirilmiştir:

Grafik 1: EMİS İşçilerinin TİS'ten Memnun Olmama Nedenleri

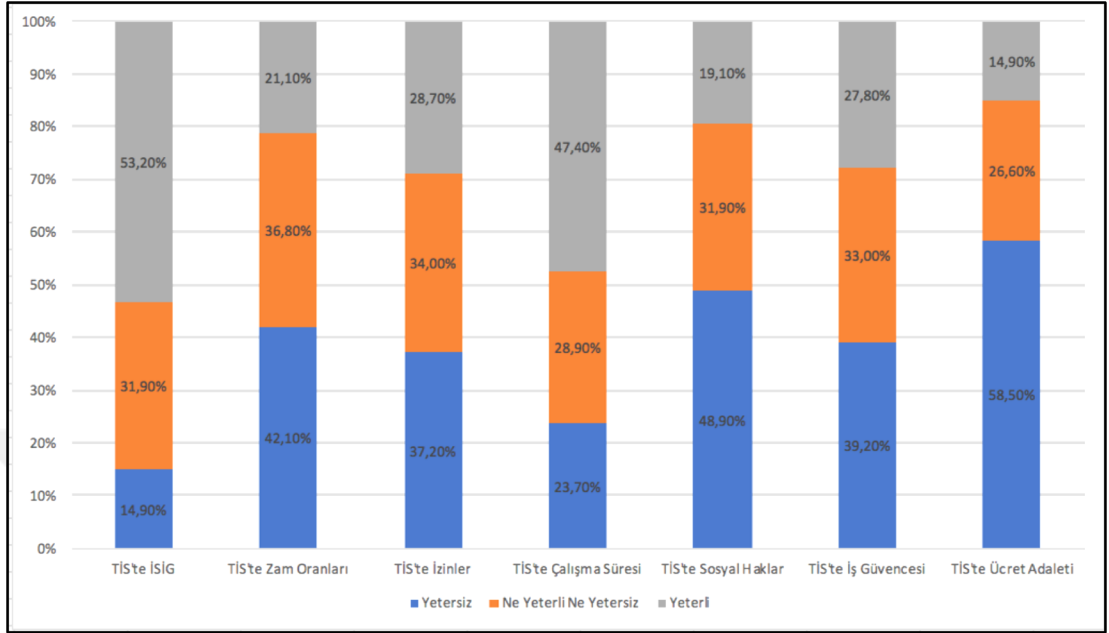


Kaynak: Ferit Serkan Öngel, **Metal İşçisinin Kimliği: Üye Kimlik Araştırması 2017**, İstanbul, Birleşik Metal-İş, 2017, s. 103.

Görüldüğü gibi ücret konusundaki memnuniyetsizlikler bu ankette verilen cevaplara da yansımıştır. İşçilerin, %54,30'una göre "işyerlerinde ücret farklılıklarının yarattığı gerilim" bulunmaktadır. Aynı oranda işçi "sendika daha fazlasını almalıydı" yargısına katılmaktadır. Katılımcıların %82,90 "grev yasağı başarılarımızı etkiledi" diye düşünmemektedir. Anketlerin yapıldığı dönem, Birleşik Metal-İş'in grev kararı aldığı ve EMİS işyerlerinde eylemlerin yoğun olduğu bir döneme denk gelmiştir. Eylemliliğin yüksek olması ve grevin henüz yasaklanmamış olması nedeniyle işçilerin grev yasağını bir engel olarak görmedikleri düşünülmektedir. EMİS işçilerinin TİS maddelerine yönelik değerlendirmeleri aşağıdaki grafikte yer almaktadır:

²⁶⁶ A.e., s. 102.

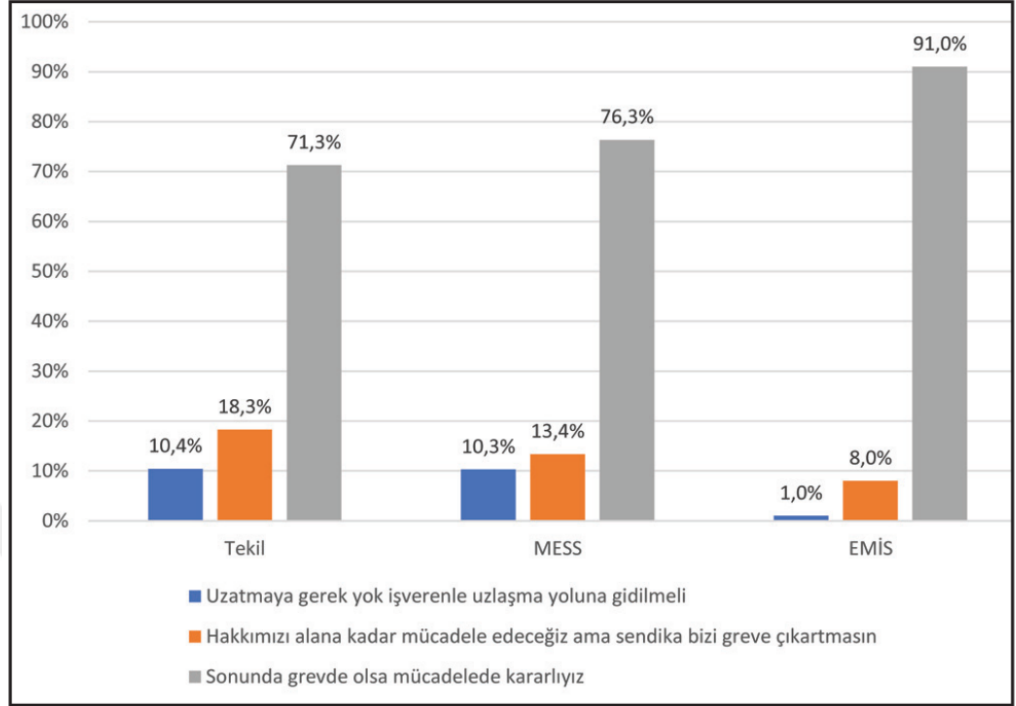
Grafik 2: EMİS İşçilerinin TİS Maddelerinin Değerlendirilmesi



Kaynak: A.e., s. 105.

Bu grafikte de görüldüğü gibi “TİS’te ücret adaleti” katılımcıların %58,5’i tarafından “yetersiz” bulunmuştur. Ardından TİS’teki sosyal haklar ve zam oranları da yetersiz olarak değerlendirilmektedir. TİS sürecinde işçilerin mücadele eğilimine bakıldığında tekil işyerlerinde, MESS kapsamındaki işyerlerinde ve EMİS kapsamındaki işyerlerinde değiştiği görülmektedir. Aşağıdaki grafikte işçilerin mücadele eğilimleri görselleştirilmiştir:

Grafik 3: Mücadele Eğitimi



Kaynak: A.e., s. 106.

Grafik 3'te görüldüğü gibi EMİS üyesi işyerlerinde çalışan işçilerin çok yüksek bir oranla “sonunda grevde olsa mücadelede kararlıyız” dediği görülmektedir. Bu bölümün başında da belirtildiği gibi araştırmanın EMİS grup sözleşmesinin öncesinde yapılmış olması eğilimin bu derece yüksek olmasında etken olduğu düşünülmektedir. Öngel, işçilerin bu kararlılığının OHAL yasağına rağmen greve devam kararıyla da kendini gösterdiğini belirtmektedir. Araştırmada mücadele eğiliminde yaşın ve borç miktarının da ilişkili olduğunu ortaya konmaktadır. 29 yaş ve altı gençlerin %82'si 30-39 yaş arasındaki işçilerin %79'u ve 40-49 yaş arasındakilerin %71'i ve 50 yaş ve üzerindekiilerin de %40'ı “sonunda grev de olsa mücadelede kararlıyız” demiştir.²⁶⁷ Çalışmanın bulgularının paylaşıldığı bölümde de sözü edileceği gibi genç işçilerin mücadele eğiliminin yüksek olmasında kıdemli işçilere nazaran düşük ücretlerle

²⁶⁷ A.e., s. 106.

çalışmaları ve zam almak için mücadeleye eğilimli oldukları düşünülmektedir. TİS maddeleri değerlendirmesinde de TİS’de ücret adaletini yetersiz bulan işçilerin çoğunluğu oluşturduğu düşünüldüğünde bu yorum güçlenmektedir. Araştırmada, konut kredisi borcu, tüketici kredisi borcu, toplam borç miktarı ve borcun zorlama durumuyla mücadele eğilimi arasındaki ilişki de incelenmiştir. Borç miktarı arttıkça mücadele eğiliminin azaldığı veya tersine borç miktarı azaldıkça mücadele eğiliminin arttığı araştırmanın bulguları arasında yer almaktadır.²⁶⁸

Milliyetçilik, sendika üyesi işçilerin %52’sinin kendilerini öncelikli olarak tanımladığı kimlik olarak öne çıkmaktadır. Sonrasında sırasıyla “İslamcılık” (%18), “ülkücülük” (%14), “muhafazakarlık” (%13), sosyal demokratlık (%11), “sosyalistlik” (%10) ve son olarak “komünistlik” (%4) gelmektedir.²⁶⁹ Öngel, araştırmasının bulgularından yola çıkarak her görüşten işçinin ortak bir eylemlilik göstererek sendikal mücadelede yer aldığını belirtmiştir.²⁷⁰ 2017 yılında yapılan üye kimlik araştırmasında sendika üyelerinin doğrudan beyaz yakalılar ile ilgili değerlendirmesine yer verilmemiş, mühendislerin sınıf konumunu değerlendirmeleri istenmiştir. “Mühendisler bize değil, işverene yakındır” yargısına katılanların oranı %75’tir.²⁷¹ 2008 yılında yapılan üye kimlik araştırmasında katılımcıların “beyaz yakalılar, bize değil işverene yakındır” yargısını değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların %71,3’ü beyaz yakalıların işverene yakın olduğunu belirtmiştir.²⁷²

3.4. Birleşik Metal-İş ve EMİS Toplu Sözleşme Süreci

Birleşik Metal-İş, 01/09/2016-31/08/2018 dönemini kapsayacak TİS teklifini 23 Ağustos 2016 tarihinde EMİS’e vermiş, görüşmeler 7 Eylül 2016 tarihinde başlamıştır. Görüşmelere işyeri temsilcileri, şube temsilcileri, toplu sözleşme uzmanları, sendika yönetimi ve EMİS temsilcileri katılmıştır. Grup toplu iş sözleşmesi

²⁶⁸ A.e., s. 107.

²⁶⁹ A.e., s. 121.

²⁷⁰ A.e., s. 127.

²⁷¹ A.e., s. 123.

²⁷² Birleşik Metal-İş Sendikası, **Üye Kimlik Araştırması 2008**, İstanbul, Birleşik Metal-İş, 2008, s. 67.

ABB, GE Grid Solutions, Schneider Elektrik ve Schneider Enerji işletmelerine bağlı 26 işyerinden 2200 işçiyi kapsamaktadır.²⁷³ İkinci görüşme 28 Eylül 2016'da yapılmıştır. Birleşik Metal-İş Genel Merkezi'nde yapılan dördüncü toplantıda sözleşmeden yararlanma, sendikada görev alan üyeler, sendika temsilcileri, sendika aidatı, hafta tatili, gebe ve emzikli kadınların izin hakkı konularında toplam 10 idari madde üzerinde anlaşma sağlanmıştır.²⁷⁴

Görüşmeler, sadece Birleşik Metal-İş tarafından değil, 2017'de yapılacak MESS sözleşmesine de örnek teşkil etmesi açısından Türk Metal üyesi işçiler tarafından da yakından takip edilmiştir. Birleşik Metal-İş'in MESS ile yapılan sözleşmede karşı çıktığı maddelerle ilgili olarak EMİS sözleşmesinde nasıl hareket edeceği, "fotokopici sendika" imajını yıkıp yıkamayacağı, TİS sürecine işçilerin ne ölçüde dahil edileceği merak edilmiştir.²⁷⁵ Çalışmanın beşinci bölümünde de sözü edileceği gibi görüşmelerle ilgili yeterli bilgilendirmenin yapıldığını söyleyen katılımcılar olduğu gibi bu sürece işçilerin dahil olmadığını vurgulayanlar da olmuştur. Örneğin Birleşik Metal-İş İstanbul 1 No'lu şube işçileri, TİS sürecinin tıkanmasından rahatsızlık duyduklarını bu süreç hakkında yeterince bilgilendirilmediklerini, EMİS'in talepleri ve sendikanın tutumu hakkında fikirleri olmadığına dair basına yaptıkları açıklamada sendikayı tavır değiştirmeye çağırmıştır.²⁷⁶

Saatlik ücrete 2 TL ve %12'lik zam istenmesine ve Schneider Elektrik işçilerine ek iyileştirme talebine karşın EMİS tarafından teklif edilen ilk altı ay için %6, ikinci altı ay için %4'lük bir zam olmuştur. Ücretlere ortalama etkisi üzerinden değerlendirildiğinde, Birleşik Metal-İş'in 700 TL artış talebine, EMİS'in zam

²⁷³ Birleşik Metal-İş, "EMİS'e Bağlı İşletmelerde Grup Toplu İş Sözleşmesi Başlıyor!", **Basın Bülteni**, 24 Ağustos 2016, (Çevrimiçi) http://birlesikmetal.org/basin/ba_2016/ba_2016-08-24.docx, 20 Mart 2019.

²⁷⁴ Birleşik Metal-İş, "EMİS İle Birleşik Metal İş Sendikası Arasındaki Grup TİS Görüşmeleri Sürüyor", **Basın Bülteni**, 27 Ekim 2016, (Çevrimiçi) http://birlesikmetal.org/basin/ba_2016/ba_2016-10-27.docx, 20 Mart 2019.

²⁷⁵ "Metalde Saatler 2017'ye Kuruldu", **Evrensel**, 22 Ekim 2016, s. 1; Cihan İşçi, "EMİS Sözleşmesi Domino Etkisi Yarattır", **Evrensel Pazar**, 22 Ekim 2016, s. 8.

²⁷⁶ "EMİS'in Oyununa Gelmeyelim", **Evrensel Pazar**, 22 Ekim 2016, s. 11.

önerisinin 145 TL olduğu görülmektedir. 60 günlük müzakere sürecinde 83 maddenin sadece 34'ünde anlaşılmiş, 49 madde için uyuşmazlık tutulmuştur. Uyuşmazlık yaşanan konular, ücretle ilgili maddeler, EMİS işverenlerinin sözleşmenin yürürlük süresini üç yıla çıkarmak istemeleri ve bunların yanı sıra işveren tarafından idari maddelerde istenen değişikliklerin sendika ve işçiler açısından “kazanılmış hakların gaspı” anlamına gelen nitelikte olmasıdır. Sözleşmenin yürürlük süresinin üç yıla çıkarılmak istenmesi 2015 yılındaki TİS görüşmelerinde de gündeme gelmiştir. Anlaşmazlıkların yoğunlaştığı en önemli maddelerden biri olarak işçileri greve gitmesinin ve EMİS işverenlerinin MESS'ten ayrılmasının önünü açmıştır. Görüşmelerde yeniden bu maddenin gündeme gelmesi tepki çekmiştir.

Müzakere döneminde anlaşma sağlanamaması üzerine resmi arabulucu süreci başlamıştır. Uyuşmazlık sürecine girilmesiyle beraber fabrikalarda yürüyüşler, basın açıklamaları, yemekhane protestoları, iş bırakma ve dayanışma amaçlı eylemler yapılmıştır.²⁷⁷ Bazı eylemlere TOMA ile polis gelmiş, eylemler OHAL gerekçesiyle veya valilik emriyle yasaklanmıştır.²⁷⁸ Uyuşmazlık sonrasında EMİS tarafından herhangi bir teklif veya görüşme talebi iletilmemiştir.²⁷⁹ Resmi arabulucunun da yer almasıyla taraflar, 28 Kasım'da bir araya gelmiştir. Bu görüşmede, EMİS teklifini %12'lik zam olarak revize etmiş, müzakere sürecindeki taleplerini geri çekme önerisini getirmiştir. Taraflar 9 Aralık'ta bir kez daha toplanmışlardır. Bu görüşmede 14 madde üzerinde daha anlaşma sağlanmış, sözleşme süresinin iki yıl olması kabul edilmiştir.²⁸⁰ 35 maddede uyuşmazlık devam etmiştir. Toplu sözleşme görüşmelerinden ve resmi arabulucu sürecinden bir sonuç alınamaması üzerine

²⁷⁷ “Schneider İşçisi Emegi İçin Nöbette”, **Evrensel**, 19 Kasım 2016, s. 6, “Günsan İşçileriyle Dayanışma İçin 2 Saat İş Bıraktılar”, **Evrensel**, 2 Aralık 2016, s. 6, Mustafa Çakır, “Metalde Yeniden Greve Çıkılıyor”, **Cumhuriyet**, 4 Ocak 2017, s. 8.

²⁷⁸ “Metal İşçilerine OHAL Baskısı”, **Birgün**, 12 Kasım 2016, s. 10, “İşçilerin Yürüyüşüne OHAL Engeli”, **Evrensel**, 13 Kasım 2016, s. 5, “İşçiler EMİS'i Uyardı”, **Evrensel**, 18 Kasım 2016, s. 6.

²⁷⁹ Birleşik Metal-İş, “EMİS Dayatmalarına Hayır!”, **Basın Bülteni**, 23 Kasım 2016, (Çevrimiçi) http://birlesikmetal.org/basin/ba_2016/ba_2016-11-23.docx, 13 Mart 2019.

²⁸⁰ Birleşik Metal-İş, “Sendikamız ile EMİS Arasında Grup Toplu Sözleşme Görüşmeleri Devam Ediyor”, **Basın Bülteni**, 9 Aralık 2016, (Çevrimiçi) http://birlesikmetal.org/basin/ba_2016/ba_2016-12-09.docx, 10 Mart 2019.

Birleşik Metal-İş Sendikası 23 Aralık 2016'ta grev kararı almıştır.²⁸¹ 26 Aralık'ta bu kararını fabrikalarda duyurmuş²⁸² ve 20 Ocak 2017 tarihine kadar bir anlaşma olmaması durumunda, grev uygulamasına geçileceğini açıklamıştır.²⁸³ 3 Ocak 2017'de Birleşik Metal-İş Genel Başkanı Adnan Serdaroğlu yaptığı açıklamada EMİS'in işyerlerinde grev oylaması istediğini aktarmaktadır:

“(GE) Elektrik/Grid Solutions ve Schneider Enerji'de üye sayılarımız yüzde 50'lerin çok çok üstünde. Ancak ABB Elektrik ve Schneider Elektrikte kapsam dışı personel/beyaz yakalılar ile üye sayımız aşağı yukarı eşit durumda. İşveren buralarda grev oylamalarını lehine çıkartmaya çalışıyor. Geçen dönemde de bu tür girişimlerde bulundu. Beyaz yakalılar bize oy verdi, grev oylamasında başarılı çıktık. İşveren yine bütün gücünü buralardaki grev oylamasına yönlendirmiş durumda. Biz de grev oylamasında başarılı çıkmak için çalışmalarımızı yapıyoruz.”²⁸⁴

Beyaz yakalıların sayıca fazla olduğu yani grev oylamasındaki tutumlarının sonucu belirleyeceği işletmelerde hem işveren hem de sendika tarafından beyaz yakalılarından oy almaya yönelik girişimler bulunduğu görülmektedir. Serdaroğlu bu süreçte beyaz yakalıların desteğini istemektedir:

“Biz bütün beyaz yakalıların da kapsam dışıların da bir başkasının iradesini ve rızasını engellememesini, yanlış bir davranış içerisinde olmamasını istiyoruz. İşçilere destek vermelerini istiyoruz. Buralarda imzalanan iyi bir sözleşmenin beyaz yakalılara da olumlu yansıtacağını düşünüyoruz.”²⁸⁵

Beyaz yakalılar TİS kapsamında yer almadığı için grev kararından doğrudan etkilenmemektedir. Serdaroğlu, beyaz yakalıların “başkasının iradesini ve rızasını engellememesi” için greve işçilere destek verilmesini istemektedir. Diğer yandan imzalanacak TİS'in beyaz yakalılara da olumlu bir etkisi olacağını düşünmektedir. İş

²⁸¹ “EMİS'e Bağlı Fabrikalara Grev Kararı Asılacak”, **Evrensel**, 24 Aralık 2016, s. 6.

²⁸² “Metal İşçileri Greve Hazır”, **Evrensel**, 27 Aralık 2016, s. 10.

²⁸³ “Talepler Kabul Edilmezse 20 Ocak'ta Greve Çıkılacak”, **Evrensel**, 27 Aralık 2016, s. 6; Birleşik Metal-İş, “MESS'ten EMİS'e Metalde Değişen Bir Şey Yok”, **a.g.e.**, s. 12.

²⁸⁴ “Grev Oylamasında İşçilere Destek Olun”, **Aydınlık**, 3 Ocak 2017, s. 6.

²⁸⁵ **A.y.**

yerlerinde 4 Ocak 2017 tarihi itibariyle grev oylamaları yapılmaya başlanmıştır. Grev oy sayıları aşağıda Tablo 3: Grev Oylaması Sonucu'nda yer almaktadır:²⁸⁶

Tablo 3: Grev Oylaması Sonucu

İşyeri	İl	Toplam Çalışan Sayısı	Birleşik Metal-İş Üye Sayısı	Beyaz Yakalı Çalışan Sayısı	Grev Oylamasına Katılan Çalışan Sayısı	Grev Oylamasına Katılmayan Çalışan Sayısı	Evet Oyu Sayısı	Hayır Oyu Sayısı	Geçersiz Oy Sayısı
ABB	Y.Dudullu/İstanbul	331	121	210	315	16	174	140	1
ABB	Kartal/İstanbul	339	191	148	318	21	225	93	0
ABB	Sarıtaş Dudullu/İstanbul	181	17	164	181	0	31	150	0
ABB	Dilovası 1/Kocaeli	170	95	75	169	1	111	58	0
ABB	Elmek/Tuzla/İstanbul	131	96	35	128	3	96	32	0
ABB	Atatürk OSB/İzmir	37	13	24	34	3	14	20	0
ABB	Tuzla OSB/İstanbul	23	0	23	21	2	17	4	0
ABB	Adana	13	1	12	12	1	0	12	0
GE Grid Solutions	Gebze/Kocaeli	903	675	228	847	56	683	161	3
Schneider Elektrik	Manisa	625	414	211	619	6	453	163	3
Schneider Elektrik	Çiğli/İzmir	253	158	95	241	12	162	76	3
Schneider Elektrik	Ataşehir Genel Md./İstanbul	213	0	213	193	20	14	178	1
Schneider Elektrik	Samandıra/İstanbul	161	49	112	148	13	78	70	0
Schneider Elektrik	Ankara	36	0	36	29	7	0	29	0
Schneider Elektrik	Bornova/İzmir	31	0	31	30	1	1	29	0
Schneider Elektrik	Bursa	8	0	8	8	0	0	8	0
Schneider Elektrik	Adana	8	0	8	7	1	0	7	0
Schneider Elektrik	Gaziantep	3	0	3	2	1	0	2	0
Schneider Elektrik	Samsun	3	0	3	3	0	0	3	0
Schneider Elektrik	Söke/Aydın	3	0	3	2	1	0	2	0
Schneider Enerji	Çayırova/Kocaeli	450	298	152	424	26	309	110	5

Kaynak: “Metal İşçisi Sandıktan Zaferle Çıktı”, **a.g.e.**, “Patronların Grev Oylaması Hamlesi Boşa Çıkıyor: General Elektrik ve Schneider Elektrik İşçisi de Greve Evet Dedi”, **Yeryüzü Postası**, 6 Ocak 2017, (Çevrimiçi) <http://www.yeryuzupostasi.org/2017/01/06/patronlarin-grev-oylamasi-hamlesi-bosa-cikiyor-general-elektrik-ve-schneider-elektrik-iscisi-de-greve-evet-dedi/>, 28 Ekim 2010, “ABB İşçileri de Greve «Evet» dedi”, **Evrensel**, 9 Ocak 2017, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/303304/abb-iscileri-de-greve-evet-dedi>, 28 Ekim 2018, “ABB İşçileri de Greve «Evet» Dedi”, **Evrensel**, 10 Ocak 2017, s. 6, Birleşik Metal-İş, “Grev tarihi 20 Ocak...”, **Eylem ve Etkinlikler**, (Çevrimiçi) http://www.birlesikmetal.org/etkinlik/etkinlik_2017_1.htm, 28 Ekim 2018.

ABB Elektrik işletmesinde çalışanların verdiği oylara bakıldığında toplam “hayır” oy sayısının 509, “evet” oy sayısının ise 668 olduğu görülmektedir. Birleşik Metal-İş web sitesinde oylama sonuçları “Beyaz yakalı çalışanların çoğunlukta olduğu ABB işletmelerinde” vurgusuyla ve “Tüm işyerlerinde “Greve Evet!” oyu kullanarak dayanışma gösteren beyaz yakalı çalışan arkadaşlarımıza sınıf mücadelesine katkıları için teşekkür ediyoruz” ifadesi yer almaktadır. Benzer bir vurguyla “beyaz yakalı

²⁸⁶ Gazetelerden alınan verilere ek olarak oy sonuçları, beyaz yakalı ve mavi yakalı sayıları çalışma kapsamında yapılan derinlemesine görüşmelerde verilen bilgilerden de yararlanılarak derlenmiştir. Tabloda yer alan beyaz yakalı çalışan sayısı, toplam çalışan sayısından Birleşik Metal-İş üye sayısının çıkarılmasıyla elde edilmiştir.

çalışanların çoğunlukta olduğu Schneider işletmelerinde bugün yapılan oylamada 567 Hayır'a karşılık 708 EVET oyu çıktı" bilgisi verilmektedir. Schneider Enerji'de de grev oylamasında "greve evet" çıktığı belirtilmekte, "işyerinde çalışan ve oylamada Grev Evet diyen beyaz yakalı çalışan arkadaşlarımıza teşekkür ediyoruz!!!" ifadeleri yer almaktadır.²⁸⁷ Schneider Enerji'de 309 çalışan evet oyu kullanırken hayır diyenlerin sayısı ise 110'dur. GE Grid Solutions işletmesinde ise evet oy sayısı 683, hayır oyu sayısı ise 161'dir. Tabloda yer alan verilere göre toplam 2368 çalışan greve "evet" derken, 1347 çalışan ise "hayır" oyu kullanmıştır. Bu oylama sonucuna göre Birleşik Metal-İş, 20 Ocak 2017 tarihinde greve çıkacağını duyurmuştur. Grev kararı General Elektrik, ABB Elektrik, Schneider Elektrik ve Schneider Enerji'ye bağlı 26 işyerinde çalışan 2.200 işçiyi kapsamıştır.

Grev oylamasında beyaz ve mavi yakalıların evet ve hayır oyları dağılımı, oylama kapalı olarak yapıldığı için kesin olarak bilinmemektedir. Ancak istatistiksel olarak oyların dağılımını tahmin etmek mümkündür. Mavi ve beyaz yakalıların evet ve hayır oy sayısı üzerindeki etkisini tahmin etmek için, lineer regresyon analizi yapılmıştır. Lineer regresyon analizi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle ifade edilmesine imkân vermektedir. Değişkenler arasında genellikle neden-sonuç ilişkisi bulunmaktadır. Sonuç durumundaki değişken bağımlı değişkendir, neden durumundaki değişken de bağımsız değişkendir. Regresyon analiziyle, bağımlı değişken üzerindeki değişimlerin açıklanması amaçlanmaktadır.²⁸⁸ Grev oylamasında verilen evet ve hayır oylarındaki dağılımı incelemek için Tablo 3: Grev Oylaması Sonucu'nda yer alan veriler kullanılarak Python programlama dilinde iki ayrı lineer regresyon modeli oluşturulmuştur.²⁸⁹ Modeller oluşturulurken mavi yakalı sayısı olarak Tablo 3: Grev Oylaması Sonucu'ndaki Birleşik Metal-İş üye sayısı sütunundaki veriler kullanılmıştır. İlk modelin amacı beyaz ve mavi yakalıların

²⁸⁷ Birleşik Metal-İş, "Grev tarihi 20 Ocak...", a.g.e.

²⁸⁸ Hasan Durucasu, "Regresyon ve Korelasyon Analizi", **İstatistik II**, Ed. Emel Şıklar, Ali Özdemir, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 117.

²⁸⁹ Skipper Seabold, Josef Perktold, "Statsmodels: Econometric and Statistical Modeling with Python", **Proceedings of the 9th Python in Science Conference**, 2010, s. 57-61.

sayısıyla verilen evet oylarının ilişkisini tahmin etmektir. Modelde, bağımlı değişken, evet oyları sayısıdır. Bağımsız değişkenler ise mavi yakalı sayısı ve beyaz yakalı sayısıdır. Aşağıda bu modelin denklemi yer almaktadır:

Denklem 1: Evet Oyu Modeli

$$evet = 0,9756 * mavi\ yakalı\ sayısı + 0,1641 * beyaz\ yakalı\ sayısı$$

R² değeri, modelin uygunluk göstergesidir. Bağımlı değişkenin, bağımsız değişkenler tarafından ne kadar açıklanabildiğini göstermektedir. R², 0 ile 1 arasında bir değer alabilmektedir.²⁹⁰ R² değeri 1'e yaklaştıkça modelin hata değeri düşmektedir. Bu modelin R² değeri 0,997 olarak çıkması oluşturulan modelin istatistiksel olarak evet oylarını tanımlamada başarılı olduğunu göstermektedir. Model incelendiğinde mavi yakalılarının %98'nin, beyaz yakalıların ise %16'sının evet oyu verdiğini görülmektedir. Aşağıda yer alan ikinci modele ait denklem ise hayır oylarının beyaz ve mavi yakalılarınla ilişkisini vermektedir:

Denklem 2: Hayır Oyu Modeli

$$hayır = -0,0286 * mavi\ yakalı\ sayısı + 0,7847 * beyaz\ yakalı\ sayısı$$

Bu modelde, bağımlı değişken hayır oyları sayısıdır. Bağımsız değişkenler ise, mavi yakalı sayısı ve beyaz yakalı sayısıdır. Hayır oyları modelinin R² değeri 0,988 olarak çıkmaktadır. Bu değer, modelin hayır oylarını tanımlamada başarılı olduğunu göstermektedir. Hayır oyu modeli incelendiğinde hayır oylarının beyaz yakalıların sayısıyla pozitif, mavi yakalıların sayısıyla ise negatif bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu bir sandıkta mavi yakalı sayısının artmasının beyaz yakalıların hayır oyu vermesinde negatif bir etki yaptığı şeklinde yorumlanabilir. Evet ve hayır oyları dışında, geçersiz oy kullanan ve oy kullanmayan kişiler bulunmaktadır. Elimizdeki verilerin sınırlı olmasından kaynaklı olarak bu değerlerle ilgili istatistiksel bir inceleme yapıldığında anlamlı bir model oluşturulamamaktadır.

²⁹⁰ Keith F. Punch, **Sosyal Araştırmalara Giriş**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2014, s. 119.

Grev oylaması sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da sürece dahil olmuştur. Bakanlıkta Birleşik Metal-İş ve EMİS'in katılımıyla iki toplantı yapılmıştır. İlk toplantıda ilerleme kaydedilememiş, 14 Ocak 2017'de yapılan ikinci toplantıda saat ücreti 1,05 kuruş artı %7'lik zam teklif edilmiştir. Ücret teklifi yeterli bulunmamış ve ücret dışı talepler de dikkate alınmadığı için anlaşma sağlanamamıştır.²⁹¹ Grev kararının ardından yapılan görüşmelerde de anlaşma sağlanamamıştır. 19 Ocak'ta yapılan son görüşme sonrasında Birleşik Metal-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu, 20 Ocak'ta saat 10:00'da ABB, GE Grid Solutions, Schneider Elektrik, Schneider Enerji, işyerlerinde grevin başlayacağını duyurmuştur.²⁹²

EMİS'e bağlı işletmelerde 20 Ocak 2017'de başlayan grev 20 Ocak 2017 Tarihli ve 29954 Sayılı Mükerrer Resmî Gazete'de yayımlanan aşağıda 1. maddesine yer verilen 19/01/2017 tarihli 2017/9752 sayılı "Bazı İşyerlerinde Birleşik Metal İşçileri Sendikası Tarafından Alınmış Olan Grev Kararının Milli Güvenliği Bozucu Nitelikte Görüldüğünden Ertelenmesi Hakkında Karar" ile 60 gün süreyle ertelenmiştir:

"ABB Elektrik Sanayi Anonim Şirketi, Grid Solutions Enerji Endüstrisi Anonim Şirketi, Schneider Elektrik Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi, Schneider Enerji Endüstrisi Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile bunlara bağlı işyerlerinde Birleşik Metal İşçileri Sendikası tarafından alınmış bulunan grev kararının, milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden altmış gün süreyle ertelenmesi kararlaştırılmıştır."²⁹³

Karar, Bakanlar Kurulu tarafından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 63. maddesine göre kararlaştırılmıştır. Bu erteleme kararına

²⁹¹ "Grev Nöbet Çizelgesi Hazırlandı", **Evrensel**, 18 Ocak 2017, s. 6.

²⁹² Birleşik Metal-İşçileri Sendikası, "Yarın Metal'de (GE Grid Solution, ABB, Schneider Enerji, Schneider Elektrik) Grev Başlıyor!", **Basın Bülteni**, 19 Ocak 2017, (Çevrimiçi) http://birlesikmetal.org/basin/ba_2017/ba_2017-01-19.docx, 10 Mart 2019.

²⁹³ "Bazı İşyerlerinde Birleşik Metal İşçileri Sendikası Tarafından Alınmış Olan Grev Kararının Milli Güvenliği Bozucu Nitelikte Görüldüğünden Ertelenmesi Hakkında Karar", **Resmî Gazete**, Sayı: 29954, 20 Ocak 2017.

karşın grev fiili olarak devam etmiştir.²⁹⁴ 23 Ocak Pazartesi gününe kadar işbaşı yapılmamıştır. Pazarı pazartesiye bağlayan gece itibariyle vardiyası olan işçiler fabrikaya gelmiştir. GE Grid Solutions’da çalışan işçiler, 24:00-08:00 vardiyasında fabrikaya gelmiş, ancak işbaşı yapmamışlardır. 08:00-16:00 vardiyasında da işçiler üretim yapmamış, tezgâh başında beklemiştir. Schneider Enerji işçileri de gece vardiyası itibariyle üretimi durdurmuştur. Schneider Elektrik İzmir ve Manisa fabrikalarında da üretim yapılmamıştır. ABB fabrikalarında da üretim durmuştur. Greve EMİS işverenleri bünyesinde çalışmayan Birleşik Metal-İş üyesi işçiler de dayanışma eylemleriyle ve IndustriALL Küresel Sendikası, IndustriALL Avrupa Sendikası, Yunanistan Gemi İnşa Sanayi ve Atina Metal Sendikası da açıklamalarıyla destek vermiştir.²⁹⁵ 23 Ocak Pazartesi akşamı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın daveti üzerine her iki sendikanın da katılımıyla bir toplantı yapılmıştır. Bu toplantıda anlaşma sağlanmıştır. Saat ücretlerine ilk altı ay için 1,20 lira artı %7 zam yapılmıştır. Bu artış ortalama %18,5’a tekabül etmektedir. İkinci ve üçüncü altı aylık dönemlerde enflasyon artı bir puan artış sağlanması karara bağlanmıştır. Sosyal yardımlardaki artış %27, dini bayram mesaisi ise %200’e yükseltilmiştir.²⁹⁶ Sendika tarafından yapılan açıklamada, imzalanan sözleşmenin “grev yasaklandığında gelinen noktadan daha ileri kazanımlar içermesi açısından da bir ilk” olduğuna dikkat çekilmiştir.²⁹⁷

Çalışmanın ilerleyen bölümünde araştırmanın kapsamı ve yöntemi açıklanmaktadır. Devamında ise yukarıda sözü edilen sürecin beyaz yakalılar ve mavi yakalılar tarafından değerlendirilmesine dair bulgular paylaşılmaktadır.

²⁹⁴ “Patronların İmdatına Yine Hükümet Yetiştii!”, **Birgün**, 21 Ocak 2017, s. 10; “Metal Grevinde İkinci Erteleme”, **Cumhuriyet**, 2017, s. 8; “2200 Metal İşçisinin Grevi Ertelendi”, **Hürriyet**, 21 Ocak 2017, s. 12; Serkan Borlak, “Metal İşçisine Güvenlik Engeli”, **Kocaeli Gazetesi**, 23 Ocak 2017, s. 3.

²⁹⁵ “Metal İşçisi Grev Yasağını Tanımadı”, **Evrensel**, 24 Ocak 2017, s. 7.

²⁹⁶ Birleşik Metal-İş, “Grev Yasağına Rağmen, Grevle Kazandık!”, **Basın Bülteni**, 24 Ocak 2017, (Çevrimiçi) http://www.birlesikmetal.org/basin/ba_2017/ba_2017-01-24.docx, 13 Mart 2019.

²⁹⁷ “Metalde Anlaşma Sağlandı, Grev Sona Erdi”, **Birgün**, 25 Ocak 2017, s. 10; Olcay Büyüктаş, “Direnen Kazandı”, **Cumhuriyet**, 25 Ocak 2017, s. 9.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE YÖNTEMİ

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, neoliberal dönemde beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların emek mücadelesindeki tutumlarını, deneyimlerini ve dayanışma noktalarını anlamaktır. “Neoliberal dönemde emek mücadelesinde beyaz yakalı ve mavi yakalı çalışanların eylemleri, deneyimleri ve aralarındaki dayanışma dinamikleri nasıldır?” sorusu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların üretim sürecindeki konumları, emek mücadelesindeki tutumları arasındaki benzerlikler ve farklılıklar, dayanışma gösterip göstermedikleri analiz edilmektedir. Emekçiler kendilerini hangi sınıfta görmektedir? Üretim sürecindeki konumları nedir? Ne tür direniş stratejileri uygulamaktadırlar? Emek mücadelesindeki tutumları nasıldır? Mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanlar arasında dayanışma var mıdır? Ortak bir mücadele söz konusu olabilir mi? soruları araştırmanın yanıt aradığı alt sorulardır.

Metal işkolunda işçi eylemlerinin en sık rastlanmakta, bu eylemlere çok sayıda işçinin katılmaktadır. 1963-1980 yılları arasındaki grevlerin %28’i metal sektöründe yapılmıştır.²⁹⁸ 2017 yılında yapılan her dört eylemden bir tanesi metal işkolunda gerçekleşmiştir.²⁹⁹ İşyeri temelli eylem vakalarının %71’i bir sendika tarafından örgütlenmiştir. Bu eylemlerin %13’ünü örgütleyen Birleşik Metal-İş, en fazla eylem örgütleyen sendika olmuştur.³⁰⁰ Metal işkolundaki eylem sayısının yüksek olması ve bu işkolunda öne çıkan örgütleyici rolü nedeniyle Birleşik Metal-İş üzerinde çalışılmak istenmiştir. Buna ek olarak beyaz yakalıların da emek mücadelesindeki konumunun anlaşılması istendiği için çok sayıda beyaz yakalının da istihdam edildiği

²⁹⁸ Tokol, Güler, “İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi”, **a.g.e.**, s. 939.

²⁹⁹ Emek Çalışmaları Topluluğu, **a.g.e.**, s. 31–32.

³⁰⁰ **A.e.**, s. 35.

EMİS işletmeleriyle araştırmanın sınırlandırılması kararlaştırılmıştır. Çünkü sosyal olgu ve olayları belli bir süre içerisinde ve sınırlı kaynaklarla tüm yönleriyle incelemek mümkün değildir. Bu amaçla örnek olay olarak Birleşik Metal-İş ve EMİS arasında yürütülen 01/09/2016-31/08/2018 dönemi toplu sözleşme süreci seçilmiştir.

4.2. Araştırmanın Önemi

Literatürde, mavi ve beyaz yakalılar üzerine ayrı ayrı yapılan çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak her iki çalışan grubunu da beraber inceleyen araştırmalar sınırlıdır. Genellikle sendikalaşma örgütlenme, emek süreci alanlarındaki araştırmalarda sadece mavi yakalılara odaklanılmakta, beyaz yakalıların tutumlarına kısaca yer verilmekte veya başka bir araştırmaya konu olması gerektiğinin altı çizilmektedir.³⁰¹ Bu araştırmanın önemi, örnek bir olay üzerinden hem mavi yakalıların hem de beyaz yakalıların emek mücadelesindeki tutumlarını inceleyen bir çalışma olmasıdır.

Literatürde, beyaz yakalıların, mavi yakalıların grevlerine yönelik tutumlarını inceleyen araştırmalar oldukça kısıtlıdır. Genellikle bu çalışanların grev sürecindeki davranışları birkaç betimleyici açıklamayla yer almakta, dayanışma amaçlı yapılan eylemler ve işverenlerin grev aleyhine yaptığı açıklamalardan söz edilmektedir. Metal direnişini konu alan bazı araştırmalarda da beyaz yakalıların tutumuyla ilgili olarak kişisel gözlemlerden veya sadece mavi yakalı işçilerle yapılan görüşmelerden yola

³⁰¹ Örneğin Nevra Akdemir ve Aslı Odman, kendi araştırmalarında sınırları nedeniyle mühendisleri analize dahil edemediklerini belirtmektedir: “Üretimin işverenler kadar belirleyicisi olmasa da önemli başka bir aktörü” olarak gördükleri mühendislerin de Tuzla’daki emek sürecindeki rolünün ve kendi içinde katmanlaşmasının da değerlendirilmesi gerektiğine dikkat çekmektedirler. Detaylı bilgi için Bkz.: Nevra Akdemir, Aslı Odman, “Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde Örülen ve Üstü Örtülen Sınıfsallıklar”, **Toplum ve Bilim**, 2008, s. 76.

çıkılarak sınırlı bilgi paylaşılmış³⁰² veya beyaz yakalılara dair hiçbir bilgi verilmemiş, beyaz yakalılar adeta unutulmuştur.³⁰³

Literatürde mavi yakalılarının direnişlerini konu alan çalışmalarda genellikle enformel sektöre odaklanılmaktadır.³⁰⁴ Bu araştırma, formal sektörde ve uluslararası işletmeleri konu alması bakımından diğer araştırmalardan ayrılmakta, bu alanda literatüre katkı sunmayı hedeflemektedir.

Türkiye’de beyaz yakalıları konu alan nitel araştırmaların sayıca az olduğu ve mevcut çalışmalarında genellikle çağrı merkezleri, bankacılık, finans gibi sektörlerle yoğunlaştığı düşünüldüğünde bu çalışmanın hem elektromekanik sektörünü hem de beyaz yakalıların profesyonel kesimini konu alması nedeniyle de literatüre önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

4.3. Araştırmanın Alanı

Araştırmanın alanı İstanbul ve Kocaeli’dir.

4.4. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni, 2016-2018 TİS sürecinde ABB Elektrik Sanayi A.Ş., GE Grid Solutions Enerji Endüstri Ticaret ve Servis A.Ş., Schneider Elektrik Sanayi ve Ticaret A.Ş. ve Schneider Enerji Endüstrisi Sanayi ve Ticaret A.Ş. firmalarında çalışan mavi ve beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır.

³⁰² Türkkolu, “Metal İşçileri ve Mühendisler”, **a.g.e.**, s. 21–22, Arabacı, “Metal İşçileri Direnişi İşçi Sınıfının Yeniden Dirilişi Hareketi Mi?”, **a.g.e.**, s. 194; Çakır, “Metal İşçilerinin Grevi: Bir Vaka Analizi”, **a.g.e.**, s. 51.

³⁰³ Tokol, Güler, **a.g.e.**

³⁰⁴ Özüğürlü, **a.g.e.**, Şahin, “Türkiye’deki Sınıf Hareketi Sınırlılığı İçinde, İşçilerin Direniş Stratejileri: Denizli Tekstil İşçilerine Ait Bir Alan Çalışması”, **a.g.e.**

4.5. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleme, 23 mavi yakalı, 15 beyaz yakalı olmak üzere toplam 38 çalışandan oluşmaktadır. Örnekleme yer alan mavi yakalılara, sendika kanalıyla ulaşılmıştır. Beyaz yakalı katılımcılar ise kartopu örnekleme yoluyla bulunmuştur. Kartopu örnekleme, karda yuvarlandıkça büyüyen ve daha fazla kar toplayan kartopu analogisine dayanmaktadır. Kartopu örneklemede, araştırmacı bir örnek olayla araştırmasına başlar, daha sonra bu örnek olaydan aldığı bilgiler ve kurduğu ilişkilerden hareketle başka örnek olaylar belirleyerek süreci tekrarlar.³⁰⁵ Kaynak kişilerden başlayarak yeni kişilere ulaşılır ve kartopu gibi ilerledikçe örneklem büyür.³⁰⁶ İlk olarak farklı işyerlerinde çalışan beyaz yakalılara ulaşılmıştır. Bu kaynak kişilerle yapılan görüşmeler sonrasında yönlendirdikleri diğer beyaz yakalılarla görüşme yapılarak örneklem genişletilmiştir.

Bir kişi dışında tüm beyaz yakalı katılımcılar mühendislik mezunudur. Mavi yakalılar ağırlık olarak meslek lisesi mezunudur. Sadece iki mavi yakalı katılımcı meslek yüksekokulundan mezun olmuştur. Katılımcıların yaşlarını, eğitim seviyelerini, çalışma yıllarını ve EMİS işyerlerindeki çalışma sürelerini içeren profil bilgileri EKLER bölümünde EK 2 - Katılımcı Profil Bilgileri'nde yer almaktadır.

4.6. Araştırmanın Sınırları

Bir araştırmada, sosyal olguların tüm yönleriyle incelenmek mümkün olmamaktadır. Araştırmanın, zamana ve kaynaklara bağlı olarak sınırlandırılmaktadır. Bu çalışmada da EMİS üyesi üç işverene ait yedi farklı işyerinde çalışan mavi yakalı ve beyaz yakalılarla görüşme yapılmıştır.

³⁰⁵ W. Lawrence Neuman, **Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar Cilt 1**, İstanbul, Yayın Odası, 2009, s. 324-325.

³⁰⁶ Belkıs Kümbetoğlu, **Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 2005, s. 98.

4.7. Araştırmanın Metodu

Örnek olay incelemeleri, bir veya birden fazla olayın tüm yönleriyle derinlemesine, doğal ortamında, karmaşıklığını ve bağlamını dikkate alarak anlaşılmasına imkân vermektedir.³⁰⁷ Bu incelemeler, belli olay veya olaylara dayansa da çalışmanın amaçlarına ve verilerin çözümlenme biçimlerine bağlı olarak genellenebilmektedir. Araştırmacı örnek olayı betimleme yerine kavramsallaştırmaya dayalı bir biçimde çözümlenmesi ve örnek olaydaki kavramları, etmenleri birbirine bağlayarak önermeler geliştirmesi sonucunda elde edilen bulgular diğer araştırmalarda da kullanılabilir. İncelenen olayların bazı yönlerinin kendine özgü özellikler içereceğini kabul etmekle birlikte, bazı yönleriyle diğer olaylarla da benzerlikler taşımaktadır. Amaç, genelleme yapmak olduğunda olası ortak noktalara odaklanılmalı ve veriler soyutlama düzeyinde çözümlenmelidir. Örnek olay çalışmalarına nitel araştırma yaklaşımı hâkim olsa da nicel bir araştırma olarak da yapılabilir.³⁰⁸ Anketler, sayısal veriler kullanılabileceği gibi nitel araştırma yöntemlerinde kullanılan görüşme, gözlem, katılımcı gözlem, belge gibi yöntemler ve kaynaklar kullanılarak insan deneyimlerine ilişkin veri toplanabilmektedir. Bu araştırmada, mavi ve beyaz yakalıların emek mücadelesindeki tutumları incelenmek istendiği ve bu da direnişin ve dayanışmanın örtük yönlerini de analiz etmeyi içerdiği için nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Nitel araştırmalarda görüşme, temel veri toplama aracıdır. İnsanların gerçekliğe ilişkin değerlendirmelerini, gerçekliği inşa edişlerini anlamanın etkin bir yoludur.³⁰⁹ Yapılandırılmış, yarı-yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşmeler olmak üzere farklı türleri bulunmaktadır. Yapılandırılmış görüşmelerde, sorular önceden belirlenmiştir. Yanıtlar önceden kodlanmıştır ve yapılan her görüşmede aynı sorular, aynı sırada sorulur. Araştırmacı görüşme üzerinde kontrol sahibidir. Bu görüşme tekniği ile görüşmecinin etkisi en aza indirilir. Her görüşmede önceden

³⁰⁷ Punch, **a.g.e.**, s. 144.

³⁰⁸ **A.e.**, s. 147–148.

³⁰⁹ **A.e.**, s. 165–66.

belirlenmiş sorular sorulduğu için sistematik veri elde edilir. Bu nedenle de verilerin çözümlenmesi, diğer görüşme yöntemlerine göre daha kolaydır. Ancak soruların önceden belirlenmiş olması, görüşülen kişinin farklı deneyimlerini paylaşmasını, bireysel farklılıkların ve koşullardaki çeşitliliklerin yansıtılmasını sınırlamaktadır.³¹⁰ Yarı-yapılandırılmış görüşmelerde ise görüşme sırasında sorulması planlanan sorular için bir rehber form hazırlanır. Görüşmede, konu dışına çıkılması rehber form kullanımıyla önlenmektedir. Yapılandırılmış görüşmeden farklı olarak soruların sırası, soruluş biçimi her görüşmede değişebilir. Bu da görüşmede esneklik ve kendiliğindenlik olmasına imkân vermekte, katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını kavramayı sağlamaktadır.³¹¹ Yapılandırılmamış görüşmelerde ise görüşmeler sohbet tarzında gelişmektedir. Bu görüşme türünün avantajı katılımcıların bireysel farklılıklarına göre daha fazla esneklik sağlamasıdır. Görüşme sırasında yeni görüşme soruları ilave edilerek katılımcının deneyimlerinin paylaşılmasına fırsat verilebilmektedir. Diğer yandan herhangi bir rehber form kullanılmadığı için konunun dışına çıkılması, konunun dağılması, görüşmenin uzaması söz konusu olabilmektedir. Diğer görüşme türlerine göre sistematik veri oluşturmak çok daha zor olmaktadır.³¹²

Bu çalışma da hem sistematik görüşme imkânı sunduğu hem de katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını kavramaya imkân verdiği için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak Mart 2019-Nisan 2019 tarihleri arasında derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde kullanılan rehber form EKLER bölümünde EK 3 – Mülakat Rehber Formu'nda yer almaktadır. Görüşmelerin uzunluğu 20 dakika ile 90 dakika arasında değişmektedir. Mavi yakalılarla mesai saatleri içinde işyerinde görüşülmüştür. Görüşmelerde kadın-erkek katılımcı dengesi sağlanmaya çalışılsa da mavi yakalılarla yapılan görüşmelerde bu mümkün olmamıştır. Görüşmelerin yapıldığı fabrikalardan yalnız birinde kadın işçi istihdam edilmektedir. Burada çalışan kadın işçilerden görüşme talebini kabul eden olmamıştır. Sadece bir kadın mavi

³¹⁰ Kümbetoğlu, a.g.e., s. 76–78.

³¹¹ A.e., s. 75–76.

³¹² A.e., s. 73–74.

yakalıyla öğle yemeğinde sohbet edilmiştir. Mavi yakalı kadın emekçilerle görüşülememesi çalışmanın eksikliğidir. Görüşmelere ek olarak yemekhanede birlikte yemek yenmiş, mola zamanlarında, iş çıkışlarında ve servislerde sohbet edilmiş, gözlemlerde bulunulmuştur. Beyaz yakalılarla yapılan görüşmeler genellikle mesai sonrasında işyeri dışında gerçekleştirilmiştir. Sadece iki beyaz yakalı katılımcıyla öğle arasında görüşme yapılmıştır. Beyaz yakalılar ve mavi yakalılarla yapılan görüşmelere ek olarak bir sendika yetkilisiyle de görüşülmüştür. Tüm derinlemesine görüşmeler birebir gerçekleştirilmiştir.

Görüşme için beyaz yakalı katılımcılara ulaşmak zor olmuştur. Beyaz yakalı katılımcılar, mavi yakalılara göre görüşme talebini kabul etmekte daha çekimser davranmıştır. Görüşme talebini kabul edenler kadar mesai yoğunluğu, şehir dışı iş seyahati, araştırma konusunda bilgi sahibi olmama, bu konuda konuşmak istememe gibi gerekçelerle görüşmek istemeyenler veya görüşmekten vazgeçenler olmuştur. İki katılımcı fazla mesaiye kalması gerektiği için görüşme ertelenmiştir. Bazı beyaz yakalı katılımcılar, görüşme öncesinde araştırmanın konusunun ve araştırma sorularının detaylandırılmasını istemiştir. Görüşmeler sırasında sıkça karşılaşılan durumlardan biri, beyaz yakalı katılımcıların temkinli tutumları olmuştur. W. Lawrence Neuman'ın saha araştırmalarında “iş birliğinden uzak bir tutum veya katılıma açıkça isteksizlik gösteren”ler olarak nitelendirdiği “direnenler”e bu araştırmada beyaz yakalı katılımcılar arasında rastlanmıştır.³¹³ Özellikle grev sürecindeki tutumları anlamaya yönelik soruların geçiştirilmek istendiği fark edilmiştir. Bir beyaz yakalı katılımcının isteği üzerine görüşme ses kaydı kapalıyken yapılmış, görüşmede not tutulmuştur.

Görüşmelere ek olarak gazete haberleri de taranarak veri toplanmıştır. Haberlerin taranmasında ulusal gazetelerin yanı sıra yerel gazetelerden de yararlanılmıştır.

³¹³ W. Lawrence Neuman, **Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar Cilt 2**, İstanbul, Yayın Odası, 2009, s. 561.

4.8. Veri Analizi

Araştırmanın veri analizi aşaması, verilerin hazırlanmasını, organizasyonu, verilerin kodlanmasını, bu kodların bir araya getirilmesiyle temaların oluşturulmasını, verilerin sunumunu ve yorumlanmasını içermektedir.³¹⁴ Kodlama, görüşmedeki sorulara, katılımcıların ifadelerindeki kavramlara ve araştırmanın çerçevesine bağlı olarak görüşmenin deşifre edilmesiyle elde edilen metni dilimlere, paragraflara bölmek için yapılan işlemdir.³¹⁵ Görüşme verileri standartlaştırmayı sağlamaktadır. Çalışmada, veri analizi için öncelikle derinlemesine görüşmeler deşifre edilmiştir. Deşifre edilen görüşmelerden temalar oluşturmak için kodlama yapılmıştır. Kodlama aşamasında ilk olarak EK 3 - Mülakat Rehber Formu'nda yer alan gruplandırmadan yararlanılmıştır. Deşifre edilen görüşmelerdeki ilgili metinler farklı renklerle işaretlenmiştir. Her tema tekrar incelenerek alt temalara ayrılmıştır. Yeni temaların ve alt temaların belirlenemediği noktada tarama işlemi sonlandırılmıştır. Araştırmanın bulguları açıklanırken bu temaları en iyi yansıtan alıntılara yer verilmiştir.

4.9. Etik Hususlar

Derinlemesine görüşmeler mavi ve beyaz yakalı çalışanlarla yüz yüze yapılmıştır. Görüşmelerde, mahremiyete, gizliliğe ve anonim kalmaya dikkat edilmiştir. Görüşme öncesinde katılımcılara, araştırmanın konusu hakkında bilgi verilmiştir. Her katılımcıya araştırmanın kim tarafından ne amaçla yapıldığını, araştırma sonucunun nerede ve ne amaçla kullanılacağını belirten ve bu şartları kabul edip etmediklerini işaretlemeleri için bir form verilmiştir. Bu formda, katılımın gönüllülük esasına dayandığı, katılımcıların bilgilerinin gizli kaldığı ve araştırmadan istedikleri zaman çekilebilecekleri belirtilmiştir. Görüşmelerde, katılımcıların bilgileri gizli tutulmuştur. Kimliğin anlaşılmasına neden olacak sorulara yer verilmemiştir. Görüşmede kimliği belli edecek bilgilerin paylaşıldığı durumlarda bu bilgiler

³¹⁴ John W. Cresswell, **Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2013, s. 179–80.

³¹⁵ Kümbetoğlu, **a.g.e.**, s. 156.

değiştirilerek metne yansıtılmıştır. Görüşmelerde katılımcıların izni doğrultusunda ses kaydı alınmış ve deşifre yapıldıktan sonra ses kaydı silinmiştir. Ses kaydı alınmasına izin verilmeyen bir görüşmede not tutulmuştur.



BEŞİNCİ BÖLÜM

BİRLEŞİK METAL-İŞ – EMİS TOPLU SÖZLEŞME SÜRECİNDE BEYAZ YAKALI VE MAVİ YAKALI İŞÇİLERİN TUTUMLARI

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak yapılan görüşmelerden yola çıkarak toplu pazarlık sürecindeki uyuşmazlıklar, grev oylaması, grev ve grev erteleme süreçleri incelenmiştir. Bölümün devamında mavi ve beyaz yakalıların sınıfsal konumlarının değerlendirilmesi yapılmıştır. Emek mücadelesindeki tutumlarını anlamak amacıyla içinde yer aldıkları üretim sürecine ve üretim ilişkilerine yer verilmiştir. Mavi ve beyaz yakalıların ne tür direnişler sergiledikleri ve aralarındaki dayanışma noktaları incelenmiştir. Bu bağlamda, derinlemesine görüşmelerin bulguları paylaşılmıştır. Bulgular, görüşmelerden yapılan alıntılarla desteklenmiştir.³¹⁶ Alıntıların bitiminde parantez içinde katılımcının takma ismi ve beyaz yakalı/mavi yakalı çalışan olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların yaş, eğitim durumu, çalışma yılı bilgileri EKLER bölümünde EK 2 - Katılımcı Profil Bilgileri bölümünde yer almaktadır.

5.1. Toplu Pazarlık

Emek-sermaye arasındaki bölüşüm mücadelesinin dinamikleri, taraflar arasındaki toplu sözleşme tarafından belirlenmektedir. Bu açıdan sömürü oranının arttırılması/azaltılması konusunda sendikaların işçiler adına işveren ile bağladıkları toplu sözleşme görüşmeleri önem taşımaktadır.³¹⁷ Toplu pazarlığa işçiler doğrudan katılmadığı için taleplerinin toplanması ve işverene iletilmesinde sendikalar birincil sorumluluğa sahiptir. İşçileri süreçten dışlayan, işçilere sormadan taleplerin tespit edildiği ve bilgi akışının sağlanmadığı “sendika bürokrasisinin” veya “sendika

³¹⁶ Alıntılarda işletmeleri ve katılımcıların kimliklerini belli edecek bilgiler değiştirilerek aktarılmıştır.

³¹⁷ Akkaya, “Türkiye’de 1980 Sonrası Emek-Sermaye Arasındaki Bölüşüm Mücadelesinde Grevlerin Yeri”, **a.g.e.**, s. 213.

bürokrasisi ile patronlar arasında bir diplomasinin” yönlendirdiği pazarlık sürecine karşın TİS komiteleri sürece dahil olmaktadır. TİS komiteleri, görüşmeler başlamadan önce işçilerin ücretler, sosyal haklar, iş güvenliği, iş güvencesi vb. taleplerinin tartışılması, bu talepler üzerinde anlaşma sağlanması için çalışmalar yapmaktadır. Pazarlık sürecinde de işçilerin isteklerinin iletilmesi, müzakereler hakkında işçilerin bilgilendirilmesi, işçilerin eylemlerinin yönlendirilmesi gibi görevler üstlenerek süreci işçilerin taleplerine göre yürütülebilmektedir.³¹⁸

Birleşik Metal-İş – EMİS arasındaki 2016-2018 dönemi pazarlık görüşmeleri öncesinde işyeri temsilcileri ve işyeri komiteleri mevcut sözleşmeleri incelemişler, fabrikalar arasındaki farkların neler olduğu, işverenlerden nelerin istenebileceği üzerine çalışarak taslaklar oluşturmuşlardır. Taslakların hazırlık sürecinde işçiler de bilgilendirilmiş, işçilerin talepleri ve taslak hakkındaki görüşleri sorularak müzakere edilmiştir. Sendika yetkilileriyle bir araya gelinerek tüm fabrikaların taslakları, tek bir taslak üzerinde ortaklaştırılmış, bu taslakla toplu pazarlık görüşmelerine başlanmıştır. Görüşmeler, EMİS temsilcileri, EMİS avukatları, Birleşik Metal-İş sendika yönetimi, sendika toplu sözleşme uzmanları ve sendika işyeri temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir.

Ücret, toplu pazarlığın en önemli ögesi olarak öne çıkmaktadır. Görüşmelerde mavi yakalılar, TİS’e dair sosyal haklardan da söz etseler de en çok konuştukları konu ücret olmuştur. Görüşülen mavi yakalıların neredeyse tamamı kredi borcu bulunduğunu ve bazıları da geçimlerini sağlayabilmek için ek iş yaptıklarını aktarmışlardır. İlk yılda alınan zammın enflasyon nedeniyle giderek erimesi, yapılan enflasyon iyileştirmelerinin aradaki farkı kapatamaması nedeniyle alınacak zam oranı en çok merak edilen maddedir. Bir sonraki TİS döneminde alınacak zammın da bir

³¹⁸ Gündoğmuş, a.g.e., s. 32–34.

önceki ücret üzerinden alınıyor olması nedeniyle işverenler, sosyal hakları fazla tutup ücretleri düşürme eğiliminde olmaktadır.³¹⁹

Görüşmeler 7 Eylül 2016 tarihinde başlamıştır. İlk toplantılarda EMİS tarafından daha önceki kazanımların da gerisine düşen talepler gelmiştir. Bu da aslında pazarlık sürecinde gerilimlere neden olmuştur. Bu taleplerden biri de toplu sözleşme süresinin iki yıldan üç yıla çıkarılmasıdır. İşçiler sözleşmenin iki yıllık olmasını tercih etmektedir. Çünkü bu şekilde iki yılda bir zam almaktadırlar. Açıklanan enflasyon oranında “gerçeği yansıtmadıkları için” altı ayda bir yapılan enflasyon zammıyla maaşlarda beklenen düzeyde artış alınamamaktadır. Sözleşmenin üç yıla çıkması demek işçilerin maaş zammı için bir sene daha beklemelerine neden olacaktır. Ali bu durumu şöyle aktarmaktadır:

“Buradaki işçiler artık iki yılda bir şeyi kovalıyor, gelse de biraz düzgün bir zam alabilsek diye. Çünkü %1 çıktığı oldu ya altı aylık enflasyonun. Her şeye bakıyorsunuz alakası yok. Neye göre hesapladıklarını bilmiyorsun. Çok düşük çıktığı için, gerçeği yansıtmadıkları için biz burada. Her şeye gelen zam gibi enflasyonu çıkarsalar ortaya biz de düzenli bir zam almış oluruz ve bu kadar işler bu boyuta gelmez. Çünkü işveren de mesela bakıyorsunuz adam mesela az veriyor, az veriyor, az veriyor enflasyona göre. Bir geliyorlar adamdan bir sürü şey istiyorlar.” (Ali, mavi yakalı)

Ali, enflasyon zamları yeterli olmadığı için TİS’te talep edilen zammın işveren açısından yüksek bulunduğuna dikkat çekmektedir. Enflasyon zammında Ali’nin ifadesiyle “gerçeği yansıtmadıkları için” mavi yakalılar toplu sözleşmeyle gelen zammı beklemektedir. Benzer bir duruma görüşülen sendika yetkilisi de dikkat çekmiştir. Enflasyon zammı beklentilerinin altında çıktığı için sözleşme süresinin üç yıla çıkmasının bir sene hiç zam almadan çalışmaya benzetildiğini aktarmıştır. Çiğli Schneider temsilcileri yaptıkları basın açıklamasında gelinen noktayı şu şekilde açıklamaktadır:

³¹⁹ A.e., s. 50.

“EMİS ile iki görüşme yapıldı. 1. görüşme karşılıklı temsiliyeti belirten tanışma diyelim. 2. görüşme ise idari maddeler üzerine yapılan bir mutabakat tarzıydı. Asıl meselelere daha dokunulmadı. Ancak şunu özellikle belirtmek isterim ki işveren bizim ve sınıfımız için önemli 2 maddeyi öneri ya da karşı teklif olarak getirdi. Sözleşmenin 3 yıllık olması ve iş ve işyeri değişikliği gibi esneklikte önemli bir dayatma içeren maddelerle geldiler. Sendikamızın genel sekreteri ve uzman arkadaşlar özellikle bu talepleri çok net ve kararlı yanıtlar vererek ve nedenlerini de aktararak geri püskürttü. Maddeler ertelendi ama özellikle net olarak ifade edilmesi açıkçası bizi mutlu etti. Çünkü gerçekten getirilen iki madde aslında önceki sözleşmede işverenlerin MESS'ten koparıp EMİS'in kurulmasının önünü açan bizi greve doğru götüren maddelerdir. Bu yönüyle ikinci görüşmede sorunlu bir manevra deneyimi yaşadık. Ve hep uyanık, mücadeleye hazır olmamız gerektiğini bir kez daha anladık.”³²⁰

Sözleşme süresinin üç yıla çıkarılması, MESS tarafından 2014-2016 toplu pazarlık görüşmelerinde de gündeme getirilmiş ve uyuşmazlıkların en yoğunlaştığı noktalardan biri olmuştur. Uyuşmazlıkların uzaması üzerine aralarında ileride EMİS'i kuracak bir grup işvereninde yer aldığı bazı işletmelerin MESS'ten ayrılmış ve sözleşmeleri ayrı ayrı bağtlanmışlardır. Buna rağmen EMİS'in 2016-2018 döneminde sözleşme süresinin iki yıldan üç yıla çıkarılması yönündeki ısrarı, pazarlık süreçlerinin çekişmeli dinamiğini ortaya koymaktadır. Yakın geçmişte elde edilen bir kazanım bile her pazarlık döneminde masaya yeniden getirilmekte, tartışmalara neden olmaktadır.

Ali Gündoğmuş, MESS'in en başta gelen ilkelerinden birinin grup TİS yapmak olduğunu vurgulamakta, sendikaların işçilerin ihtiyaçlarına cevap verebilmek için işyeri veya işletme düzeyinde TİS yapmaları gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü grup TİS'lerde sözleşmenin yapıldığı işyeri veya işletmenin özel koşullarının farklılığı, iş yerlerinin farklı şehirlerde bulunması, farklı karlılık oranlarına sahip olması dikkate alınmadan tümünü kapsayacak şekilde yapılması işçilerin taleplerin yansıtılmasını zorlaştırmaktadır.³²¹ Katılımcıların, pazarlık görüşmelerinin grup seviyesinde yapılması konusunda farklı görüşlere sahip olduğu görülmüştür. Çalışma koşullarına

³²⁰ “Toplu Sözleşme Mücadelesi Her Şeyiyle İşçilerin Mücadelesidir İşçiler Karar Verecek”, **Evrinsel Pazar**, 22 Ekim 2016, s. 9.

³²¹ Gündoğmuş, **a.g.e.**, s. 48.

bakıldığında bile özellikle saat ücretleri açısından işletmeler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Pazarlığın grup bazında yapılması koşulları diğer fabrikalara göre kötü olanlar işyerleri açısından avantaj sağlamıştır. Ancak farklı şartlar, müzakere sürecini de uzamasına neden olmuştur. Toplu pazarlık sürecinde yer alan işçilerden biri olan Egemen bu duruma dikkat çekmektedir:

“Bütün olarak girsek daha güçlü olacağımızı kabul ettirmiştik. Bu sefer taslağı tek ele toplamaya çalıştık. Orada da aslında imkânsız olan şu vardı. Bizle diğer gruplar arasında fiyat farkları çok fazlaydı. Onların şartları çok daha yüksekti. Biz onların taleplerini istediğimiz zaman çok fazla istemiş oluyorduk. (...) Taslak bizim işimize geliyordu bir yönden. Ama alabilmek yönünden baktığımızda acaba evet bugün bir fabrika aldı, geri çekilecek miydi? Ben tamam, ben aldım istediğimi deyip de geri duracak mıydı? Yoksa diğeri alıp, hayır o arkadaş almadı biz sonuna kadar gideceğiz diyecek miydi noktasına geldik. Orada kimse, aslında fabrika örgütlerinden kimse kopmadı. Herkes bir tarafta aynı noktada buluşunca zaten kimse istemedi. Herkes sonuna kadar gideceğiz dedi.” (Egemen, beyaz yakalı)

Tüm işyerlerinin ortak hareket etmesi Egemen’in dediği gibi daha güçlü kılmaktadır. Ancak fabrikalar arasındaki farklardan dolayı görüşmeleri çıkmaza girdiği noktaların olduğu da katılımcılar tarafından aktarılmıştır.

Nichols ve Suğur, formel sektördeki fabrikalardaki koşulların enformel sektördeki göre iyi olduğunu, hatta gelişmiş kapitalist ülkelerdeki birçok fabrikaya benzer koşullara sahip olduklarını veya daha da iyi olduğunu yine de bu işçilerin “çalışma koşullarının görelî iyiliğini” abartmamak gerektiğine dikkat çekmektedir.³²² Bu araştırmaya katılan çalışanların hepsi uluslararası firmalarda istihdam edilmektedir. Firmaların çalışma koşulları görece iyi olsa da çalışanlar, sömürüye maruz kalmakta, denetime tabi tutulmaktadır. Bu açıdan koşulların olumsuzluğunun greve gidilmesi üzerindeki etkisini değerlendirirken bu bağlamı da dikkate almak gerekmektedir. Bu noktada, Alpkan Birelma’nın da dikkat çektiği gibi mücadeleye

³²² Theo Nichols, Nadir Suğur, **Global İşletme, Yerel Emek**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2005, s. 60.

meşruiyet arayışı, koşulların ve ücretlerin kötülenmesine yönelmelerine neden olabilir. Bu durum da dışarıdan bakanlar açısından yanıltıcı olabilir.³²³

Pazarlık sürecinde yaşanan uyuşmazlıklar, ülkenin ekonomik ve siyasi koşullarından bağımsız düşünülememektedir. Bilindiği gibi genellikle, formel sektör çalışanlara enformel sektöre nispeten daha iyi ücret, sunmaktadır. Özellikle yabancı ortaklı firmalarda genellikle asgari ücretten çok daha yüksek maaş verilmektedir.³²⁴ 2016 yılında asgari ücretin yaklaşık %30'luk bir artışla brüt 1273,50 TL'den 1647,00 TL'ye çıkarılmıştır.³²⁵ Asgari ücretteki bu artış bazı EMİS fabrikalarında çalışanların aldıkları ücretin asgari ücrete denk gelmesine veya asgari ücretin altında kalmasına neden olmuştur. Bu durum, fabrikalarda çalışan işçiler de büyük rahatsızlık yaratmıştır. Çalışanların “bir anda asgari ücret alır” pozisyona düşmesi de mevcut işlerinde çalışmanın avantajını yitirmesine neden olmuştur. Artık işçiler için “kaybedecek bir şey yoktur”:

“Kaybedecek bir şey yoktu mesela. Şu, evet bugün bu firmada çalışıyordum o dönem için. Asgari ücret alıyorum. Dışarıda herhangi bir fabrikaya da girsem asgari ücret alıyorum. Neyi kaybetmiş olabilirim ki? O zamanki dönemde böyle bir kriz ortamı da olmadığı için şöyle söyleyeyim sana ben. Bugün çıkmış olsam yarın başka bir yere başlayacak pozisyondayım. Çok önemli değil. İnsanların kaybedecek bir şeyi olmadığı için ister istemez o zaten, o şeye sarılıyordun.” (Egemen, beyaz yakalı)

Egemen'in deyimiyile “neyi kaybetmiş olabilirim ki?” düşüncesi işçileri mücadele konusunda daha kararlı bir hale getirmiştir. Çünkü asgari ücrete yapılan zam ile işçilerin maaşları asgari ücrete denk gelmiş veya daha altına düşmüştür. İş bulmanın görece kolay olduğu bir dönem olduğu için de işçiler taleplerinde ısrarcı

³²³ Birelma, a.g.e., s. 105.

³²⁴ Nichols, Suğur, a.g.e., s. 50.

³²⁵ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, **Yıllar İtibarıyla Net ve Brüt Asgari Ücret**, (Çevrimiçi) <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3667/net-bruet-asgari-uecret.pdf>, 12 Mart 2019.

olmuşlardır. Egemen, işçilerin işverenin ne kadar kazandığının farkında olduğuna dikkat çekmektedir:

“Bir günde ne kadar ürünün çıktığını ne kadar malzemenin satıldığını ya da ne kadar yıl sonu şirketlerin kar ettiği personelle paylaşılıyor. Az çok herkes bunu biliyor zaten. Şimdi bu kadar kar edilen bir ortamda kendi payına düşene baktığın zaman bir tane deve de kulak kalıyor. Çünkü burada bir tane makine yaptığın zaman belki burada bütün personelin bir yıllık maaşını karşılayabiliyorsun. Öyle makineler. O yüzden ne oluyordu? İnsanlar bunu görüyordu. Bunları gördüğü zaman da çok şey mi istiyorum noktasına geliyordu bu sefer hakkına daha çok sarılıyordu.” (Egemen, mavi yakalı)

İşverenin kar etmesine rağmen istediklerini vermemesinin işçileri daha da kararlı kılmaktadır. Eylemlerin yoğunlaştığı uyuşmazlık döneminde gazete röportajında bir işçinin söyledikleri de bu farkındalığını göstermektedir:

Bir trafonun fiyatının 15-20 milyon olduğu söyleniyor. Katar, Dubai, Bahreyn gibi ülkelere üretim yapıyoruz. Günde 1 trafo üretiyoruz. Geçtiğimiz günlerde genel müdürün ne kadar ücret aldığını öğrendim 1 ay boyunca aklımdan çıkmadı. Ancak bize gelince 600-700 lira vermektense imtina ediliyor.³²⁶

Görüşmelerde bazı işçiler pazarlık sürecinde işverenin tutumunu anlatırken global yönetimle Türkiye’deki yönetim arasında karşılaştırma yapmıştır. Haydar’a göre toplu pazarlık sürecindeki tavırlarında farklılaşma söz konusudur:

“Şirketin üst kademesi yani yabancı olanlar istediklerimizi vermeye razıydı ama şirketin Türk idaresi bizim şu anki muhatap olduğumuz ne kadar az verirsek bizim için o kadar büyük bir aşama diye baya direttiler. Yoksa şirketin üst yöneticileri, lojistiklerin tüm sorumlusu ne istiyorlarsa verin diretmeyin diye söylediklerini ben duydum yani hem de idari kısımdan.” (Haydar, mavi yakalı)

Haydar, Türk yöneticilerin bu şekilde davranmasının nedeninin “*üst yönetime yaranmak için*” olduğunu düşünmektedir. Konuşmanın devamında yerli yöneticilerin

³²⁶ Vedat Yalvaç, “General Elektrik’te Baskılar Arttı”, **Evensel**, Ekim 2016, s. 7.

“biz işçiyi çok düşük maliyetlerde çalıştırabiliyoruz. Böyle bir yönetimiz” mantığına sahip oldukları ifade etmekte, işgücü maliyetlerini düşürerek üst yöneticileri memnun etmeye çalıştıklarına inanmaktadır.

İş yerlerindeki eylemleri 22 Ekim 2016 tarihi itibarıyla başlamıştır. 2 Kasım 2016’da uyuşmazlık tutanağı tutulmasıyla eylemler artmıştır. Vardiya giriş ve çıkışlarında slogan atarak yürüyüş yapma, işe geç başlama gibi çeşitli eylemler yapılmıştır.³²⁷ Kadın işçilerin çalıştığı iş yerlerindeki eylemlerin gazetelerdeki fotoğraflarında kadın işçilerin görünürlüğü yüksektir. Kadınların pankart tuttuğu ve en önde yürüdükleri görülmüştür. Görüşmelerde mavi yakalı katılımcılar da işyerlerinde basın açıklamaları, yürüyüş, iş yavaşlatma, yemekhane boykotları gibi çeşitli eylemlere katıldıklarını aktarmıştır. Bazı işyerlerinde beyaz yakalılar, bu eylemleri pencereden izlemiştir. İşçilerin bu eylemlerini destekleyici şekilde aktaranlar olduğu gibi bazı beyaz yakalı katılımcılar ise özellikle fabrika bahçesinde yapılan yürüyüşlerin veya yemekhane eylemlerinin müşterilerinin fabrika ziyaretlerine denk geldiğinde rahatsızlık duyduklarına dikkat çekmiştir. Can birkaç müşterisinin ziyaretinin bu eylem dönemine geldiğini anlatmaktadır:

“Müşteri ağırlıyorduk, geliyordu müşteriler mesela şey sesler, kapıda gürültüler, işte öğle yemeği gürültüleri falan anlatmaya çalışıyorsunuz. Birkaç tane önemli müşteri ağırladığımız döneme denk geldi hatta bu şeyler. Galiba iki tanesi yemek arasında denk geldi onlara. Bir tanesi de kapıdan girerken kapıda yazılar bir şeyler falan işte tam o gün galiba, grev olacak mı, olmayacak mı gününde böyle. O biraz şeydi hoşnutsuz oldu tabi ki. Ama gelenler de fabrikalarda çalışan insanlar oldukları için yani ya satın almacı ya teknik müdürü falan. Onlar da işçiler çalışıyor, onlar da belli süreçleri biliyorlar, ne olduklarını. Onlar da anlayışla karşılayabiliyorlar yani. Tamam evet böyle bir durum var bizlerde de olabilir oldu da falan diyorlar. Biz konuşalım konuşacağımızı yapacak bir şey yok.” (Can, beyaz yakalı)

Can, müşteri ziyaretinin mavi yakalıların eylemlerine denk gelmesini hoş olmayan bir durum olarak nitelendirmektedir. İşyerinde bir şeylerin yolunda

³²⁷ “Toplu Sözleşme Mücadelesi Her Şeyiyle İşçilerin Mücadelesidir İşçiler Karar Verecek”, a.g.e., “Metal İşçileri EMİS’i Uyardı”, **Evrensel**, 4 Kasım 2016, s. 6.

gitmediğinin düşünülmesi müşteri ile firmanın ilişkilerini zedeleyebilir. Ancak Can bu durumun gelen müşteriler için de alışılmış olduğuna dikkat çekmektedir. Eylemlere karşın Can “*biz konuşalım konuşacağımızı yapacak bir şey yok*” diyerek işini sürdürmeye devam etmektedir.

Mavi yakalı katılımcıların büyük bir bölümü bu eylemleri anlatırken işverene karşı ortak bir duruş sergilemek, mücadeleyi ve dayanışmayı büyütmek açısından pozitif duyguları öne çıkarmıştır. Bunun yanı sıra İsmail gibi negatif duygulardan söz eden ve grev sürecinde üstlerinde çok baskı olduğunu anlatanlar da olmuştur:

“Yani aslında grev süreci falan çok sıkıntılı değildi ama grevden hemen önceki süreç çok sıkıntılıydı. O çalışma ortamı, iş bırakma ortamı, yani sürekli her gün, iki saatte bir geliyordu adam (fabrika müdürü) iki saatte bir geliyordu. Çalışıyor musunuz? Çalışmıyor musunuz? soruyordu. İşte noter çağırıcam, tutanak tutturucam çalışmadığınıza dair. Böyle test ediyor yani işten çıkarıcam gibisinden. Ama süreç bizim için, çünkü biz arada kalıyoruz. Sendika diyor ki çalışmayın. O arada sendikada yeterli bilgiyi alamıyoruz. Üstüne bu sefer buradan geliyor işveren diyor ki çalışıyor musunuz çalışmıyor musunuz? Tutanak tutturcam, işten attırcam. Sıkıntılı bir ortam vardı yani. Adama diyorsun ki yönetime, benlik bir şey yok. Sendika bunu söylüyor. Ben de bunu yapmak zorundayım ama yok. Psikolojik baskı uyguluyorlar.” (İsmail, mavi yakalı)

İsmail, eylemler sırasında müdürlerinin çalışmadıklarına dair noter çağırma ve tutanak tutmayla mavi yakalıları tehdit ettiğini ve bunun da üzerlerinde psikolojik baskı yarattığını anlatmaktadır. Mavi yakalıların sendika ve işveren arasında kaldığı durumu işaret etmektedir. Sendikanın süreç hakkında yeterli bilgi alamamaları ve işverenden baskı görmeleri üzerlerinde stres yaratmıştır.

5.1.1. Grev Oylaması

Sendikalar, toplu iş sözleşmesi süresinin bitmesinden önceki 120 gün içinde yeni sözleşme için yetki başvurusunda bulunabilmektedir. Sendikanın, işkolunda çalışan işçilerin en az %1'inin üye olduğu bir sendika olması gerekmektedir. Bu şartı sağlayan sendika, işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletme de ise

%40'nın kendi üyesi olması halinde işyeri veya işletmede toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.³²⁸

Metal sektörünün en önemli özelliklerinden biri Fordist dönemin özelliklerini taşıyan, çok sayıda mavi yakalının istihdam edildiği işletmelerin yer almasıdır.³²⁹ EMİS işletmeleri özelinde ise farklı bir durum söz konusudur. Bu işletmelerde mavi yakalıların yanı sıra çok sayıda beyaz yakalı da istihdam edilmektedir. Bazı işletmelere beyaz yakalı sayısı, mavi yakalı sayısından daha fazladır. Araştırma kapsamında ziyaret edilen bu işyerlerinde sendika üye sayısının yetki almak için yeterli olmadığı görülmüştür. Bu durumda, toplu sözleşme kapsamında yer almasalar da beyaz yakalı çalışanların bu yeterli orana ulaşabilmek için sendikaya üye yapıldığı belirtilmiştir. Beyaz yakalıların, sendikaya bu şekilde üye kazandırılması beyaz yakalılarla toplu sözleşme süreci öncesindeki ilk temas olmaktadır. İkinci temas noktası da incelediğimiz grev oylamasıdır. Yetki sürecinde beyaz yakalıların desteğine ihtiyaç duyulan iş yerlerinde aynı şekilde grev oylamasında çoğunluğu sağlamak için beyaz yakalıların “evet”ine ihtiyaç duyulmaktadır.

Yapılan görüşmelerde, çalışanların grev oylamasındaki tutumları ve bu tutumların nedenleri de analiz edilmiştir. Bu amaçla katılımcılara grevi destekleyip desteklemedikleri sorulmuş ve neden böyle bir yaklaşım sergilediklerini açıklanmaları istenmiştir. Görüşmeye katılan mavi yakalıların tümü grevi desteklediklerini söylerken, beyaz yakalı katılımcıların çoğunun grev oylamasında “hayır” oyu vererek grevi desteklemedikleri öğrenilmiştir. Bu bölümde, ağırlıklı olarak beyaz yakalıların grev oylamasındaki tutumlarına odaklanılmıştır.

TİS dönemlerinde, işverenler, işçilerin “aşırı ücret” talep ettiği, “zarar” ettikleri, “işçi çıkarmak” zorunda kalacakları, “kar” elde etmek için değil “millet

³²⁸ “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **a.g.e.**, s. 11711.

³²⁹ İrfan Kaygısız, Özkan Atar, Levent Dölek, Hakan Koçak, Yüksel Akkaya, “10. Karaburun Bilim Kongresi DİSK-AR Oturumu: “Metal Fırtına” Işığında İşçi Sınıfı ve Sendikal Hareket”, **DİSKAR Enstitüsü Bülteni**, Sayı: 5, 2016, s. 53.

menfaatine” çalıştıkları yönünde kampanyalar yürütmektedir. Bu kampanyalar üyelerde de kafa karışıklığı yaratabilmektedir. Bu dönemde, sendikaya, seminerler, toplantılar yapılarak bildiriler, broşürler dağıtılarak karşı kampanya ve propaganda faaliyetleri örgütlenme görevi düşmektedir. Gündoğmuş, böyle bir faaliyeti örgütlemenin sendikalar açısından güç olmayacağına, TİS sürecinin işçilerin kapitalizm hakkında bilgilenmeleri ve sömürüye karşı bilinçli mücadele sergilemeleri açısından önemine dikkat çekmektedir.³³⁰ 14 Kasım tarihinde EMİS tarafından yayımlanan “Kamuoyuna ve Üye İşyerleri Çalışanlarımıza Duyuru” metninde işçilerin “aşırı ücret” talep ettiği vurgusu öne çıkmaktadır. İşçiler tarafından da bu metinde geçen değerlendirmelerin yanlış olduğuna dair cevap verilmiştir.³³¹

Grev oylamasına yönelik olarak hem işveren tarafından hem de sendika tarafından beyaz yakalıları bilgilendirme girişimleri olmuştur. Bazı fabrikalarda iki taraf da aktif bir kampanya yürütürken bazı fabrikalarda bilgilendirme girişimleri sınırlı olmuştur. İşverenler, grev oylaması öncesinde çalışanları e-postalarla ve toplantılarla bilgilendirmiştir. Sendika işyeri temsilcileri de e-posta göndererek, bildiri dağıtarak, afiş asarak veya birebir görüşmeler yaparak beyaz yakalılara TİS talepleri konusunda bilgi vermiştir. İzlenen yöntemlerin işletmeler arasında ve aynı işletmeye bağlı işyerleri arasında farklılaşması bu süreçte gerek EMİS ve/veya işverenler gerek de Birleşik Metal-İş tarafından kurumsal bir politika güdülmediğini göstermektedir. Bazı işyerlerinde özellikle beyaz yakalı çalışanlar işveren baskısını hissettiklerini aktarırken bazı işyerlerinde çalışanlar ise herhangi bir baskı görmediklerini ve yönlendirme hissetmediklerini belirtmişlerdir.

İşyeri temsilcilerinin grev oylamasında beyaz yakalılara yönelik yürüttükleri kampanyanın ihtiyaç duyulan oyla bağlantılı olduğu görülmüştür. Üretim sürecinde yakın çalıştıkları, arkadaşlık ilişkisi içerisinde oldukları beyaz yakalıların birebir görüşmelerle ikna edilmeye çalışıldığı aktarılmıştır. Beyaz yakalıların *bazılarına*

³³⁰ Gündoğmuş, a.g.e., s. 36.

³³¹ “Schneider’de Eylemler Sürecektir”, *Evrensel*, 20 Kasım 2016, s. 5; “EMİS’in Oyunlarına Karşı Birleşelim”, *Evrensel*, 24 Kasım 2016, s. 7.

siyasi kanalla, bazılarına takım, futbol takımı kanalıyla, bazılarına memleket kanallarıyla ulaşılmıştır:

“Ücret olarak düşük olduğunu biliyorlar. **Bazıları dediğim gibi biraz önce söylediğim gibi bazen siyasi kanalla bazen memleket bir yerlerden bağlantı kurarak.** Bir de burada aslında işveren kendi oyununa kendi düştü. Benim görüşüm bu. Bizi şey lanse etti, açgözlü, şöyle böyle. Hep yanlış bilgilendirdi daha doğrusu. Biz de dedim ya biraz önce sigara içme yerlerine, çay yerlerine belirli yerlere şeyler yazdırarak veyahut da el kâğıdı, bildiğimiz fotokopi yaptık hazırladık çıkışta beyaz yakalılara eline tutuşturarak hayır bu böyle değil, böyle. Oraya yazmış sosyal haklarda bunu istiyor. Biz yanına hayır bunu istiyoruz. İsteyen arkadaşlarımıza rahatlıkla taslağı verebiliriz. Ama böyle bir şey yok dediğimizde. (...) Bir de firma dediğim gibi bizde beyaz yaka, mavi yaka özellikle bizim bölge için söylüyorum çok iç içe. Bir yılbaşı gecesi olur, bir aktivite olur. Bazı arkadaşlarımız sonuçta, bazı insanların yetişme tarzı. Kendini beyaz yaka diye üste görmeyen müdür diye üste görmeyen insanlar da var. Bunlardan da kazanımlarımız oldu. Bir de bu dediğim şekilde yaptığımız o zamanki mücadeleler de baya etkili oldu.” (Furkan, mavi yakalı)

Furkan’ın işyeri, uzun yıllardır mavi yakalı ve beyaz yakalılarının beraber çalıştığı, diğer işyerlerine göre dayanışma kültürüne sahip bir yerdir. Grev oylamasında beyaz yakalılar “evet” oyu kullanarak grev kararı çıkmasında etkili olmuştur. Katılımcılardan Kaan, işyeri temsilcilerinin ne kadar oy gerektiğini hesapladıkları ve buna göre yeterli sayıda beyaz yakalıya ulaşmaya çalıştıklarını aktarmaktadır:

“Bence sendika grev oylamasında zaten kaç oy kaldığını, kaç oya ihtiyaçları olduğunu çok iyi biliyordu. Şöyle, mavi yakayı full (tam) aldım gibi düşünüp üstüne diyordu ki bize de söylüyordu. Bize 30 oy lazım falan tarzı bir şey söylüyorlardı.” (Kaan, beyaz yakalı)

Kaan’ın da dediği gibi ihtiyaç duyulan oy sayısına göre doğrudan işyeri temsilcileri bazen diğer mavi yakalıların da desteğini alarak beyaz yakalılarla iletişime geçmiştir. Mavi yakalıların tarafında işyeri temsilcileri beyaz yakalıların ikna edilmeleri sürecinde liderlik ederken, işveren tarafında yöneticilerin bu süreçte aktif rol aldıkları görülmektedir:

“Üst yönetimden herkes kendi ekibine dağıtmak üzere beş dakikalık bir toplantı ayarlayıp arkadaşlar böyle bir süreç var. İşte şunlar aksıyor, bunlar

şey oluyor. Aslında biraz bence subliminal olarak direkt olarak değil ama bu sürecin sonlanması için destek olun şeklinde bir yönlendirmesi bence olmuştu. (...) Direktörümüz altındaki birim müdürü ve kendi ekibine yaklaşık 10-12 kişiden bahsediyorum. Böyle bir ekibi toplayıp böyle bir durum var. Şu zamanda oylama yapılacak. Böyle bir zarar görüyoruz. Bunu öneriyoruz ama yani şirket bunu öneriyor ama hala ikna olmuyorlar. Daha fazlasını istiyorlar. Sürecin kapatılması yönünde şöyle fayda sağlanacak gibi. Böyle sözde fikir vermeden ama bence yönlendirme yapılan bir konuşma her ekipte oldu.” (Çağla, beyaz yakalı)

Çağla, yönetim tarafından üstü kapalı bir yönlendirme yapıldığını belirtmektedir. Çağla gibi bazı beyaz yakalılar da yöneticilerinin grev konusunda bilgilendirme yaptığını aktarmıştır. Bu görüşmeleri, neler olup bittiğinin anlaşılması açısından yerinde girişimler olarak değerlendirenler olduğu gibi, paternalist yönetim tekniği olarak görüp rahatsız edici bulan katılımcılar da olmuştur.

Görüşmelerde beyaz yakalı katılımcılardan greve gidilmemesi yönünde oy kullananların argümanlarına baktığımızda “kıyaslama”, “eksik bilgi” ve “zarar görme” olarak özetleyebileceğimiz üç yaklaşım öne çıkmaktadır. Bu üç yaklaşım oy verme davranışını ayrı ayrı etkileyebilmekte veya etkileşime girerek oy kararının alınmasında belirleyici olabilmektedir. Destek veren beyaz yakalıların büyük bir çoğunluğu oy kararlarını, kendilerini işçi olarak nitelendirmekten ziyade işçilere sempati duyma, duygusal davranma üzerinden açıklamıştır. Mavi yakalılar ise beyaz yakalıların önemli ölçüde destek verdiğini ve bu desteğin arkasında ise kazanım sağlamanın bir etken olduğu düşünmektedir.

5.1.1.1. Kıyaslama

Ng, üniversitede yapılan grev oylamasını incelediği araştırmasında iş tatmini ve sendikaya duyulan sadakatin oy verme davranışını açıklamada önemli bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. Üniversite yönetiminden ve yaptıkları işten çeşitli açılardan memnun olan fakülte üyelerinin grevi destekleme olasılığının daha az olduğu görülmüştür. Çünkü bu fakülte üyeleri, şikayetlerin sorumlusu olarak üniversite

yönetimini görmemekte ve bu yüzden de kolektif eylemleri desteklememektedir.³³² Benzer şekilde bazı beyaz yakalı katılımcılar da sorunların kaynağı olarak işvereni görmemektedir. Bu katılımcıların greve gidilmemesi yönünde oy kullanmasında, mavi yakalıların tabi olduğu zam oranı, sosyal haklar, fazla mesai prosedürleri gibi çeşitli düzenlemeleri kendi çalışma şartlarıyla karşılaştırmaları ve mavi yakalıların görece daha iyi durumda olduklarını düşünmelerinin etkili olduğu görülmüştür. Mavi yakalı katılımcılardan birinin de “*Bizim şartlarımız sizden daha kötü siz daha ne istiyorsunuz diyenler de oluyor*” diye aktardığı gibi beyaz yakalılara göre iyi koşullara sahip olmaları nedeniyle TİS’teki talepleri meşru bulunmamaktadır. Özellikle zam oranları konusunda grevde “hayır” oyu kullanan beyaz yakalıların büyük bir bölümü karşılaştırma yapmasının karar vermelerinde etkili olduğu görülmüştür. Beyaz yakalılar tarafından “nesnelleştirilen” ve “doğallaştırılan” çalışma koşulları ve pratikleri³³³ karşısında mavi yakalıların zam talebi “makul olmayan” niteliğiyle sorunun kaynağı olduğu düşünülmektedir. Katılımcılardan Selim, mavi yakalıların aldıkları seviyede zammı hiçbir zaman almadığını vurgulamaktadır:

“Türkiye şartlarına göre sendikanın talepleri fazla yüksekti. Yönetimin vermiş olduğu oranlar bence çok iyiydi. Biz asla o oranlarda zam görmüyoruz. O seviyede bir oran teklif edilmişti. Fakat kabul etmemişlerdi. Ben de ikili duygulara kapılmıştım açıkçası. Ben her zaman işçi, mavi yaka tarafını, kendimi de işçi olarak görüyorum da mavi yaka tarafının daha iyi şartlarda olmasını isterim ama bir yandan Türkiye ortalaması var. Makul ve makul olmayanı bununla ayırt ediyoruz. Bana çok makul gelmemişi açıkçası o sırada mavi yakanın tavrı.” (Selim, beyaz yakalı)

Selim bir yandan kendini işçi olarak görüp mavi yakalıları desteklemek istemesine karşın Türkiye şartlarına göre değerlendirmekte ve taleplerini makul bulmamaktadır. Selim sınıfsal konumundan ziyade işveren ve mavi yakalıları arasındaki müzakere sürecine hakem gibi yaklaşmaktadır. Türkiye şartlarına göre mavi yakalıların taleplerinin yüksek olması grevi desteklememesine neden olmuştur.

³³² Ng, “Predictors of Strike Voting Behavior: The Case of University Faculty”, *a.g.e.*, s. 129–131.

³³³ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, *a.g.e.*, s. 89–92.

Zam oranları konusunda görüşmelerde bazı beyaz yakalı katılımcılar işçilerin taleplerini gerçekçi bulmadıklarını vurgulamıştır. Örneğin katılımcılardan Rauf'un grevi desteklememesinde *işçilerin istediği zam artışı gerçekçi değil* diye düşünmesinin etkili olduğu görülmektedir:

“İşçilerin istediği zam artışı gerçekçi değil. İşveren vekili vs. değil, dışarıdan gözlemleyen biri olarak söylüyorum. Devlet sübvanses etmiyor. Firmalar hayatta kalma mücadelesi veriyor. Çok fazla isterseniz firma başka kaynaklardan tasarruf etmeli. Sizin rekabetinizi fiyat belirliyor. Bir şeyi atıyorum 10.000 saatte üretiyorsanız onu daha karlı veya 9000 saatte aynı şekilde daha verimli üretmelisiniz ki oradan kaynak aktarmalısınız. 100 yıldır yapılan bir imalat için verimli hale gelmesinin teknolojik imkânı yok. İş alabilmek için belli kar oranının altında vermeniz gerekiyor.” (Rauf, beyaz yakalı)

Rauf, firmaların içinde buldukları rekabet ortamında işçilerin talep ettikleri zammı verebilmelerinin mümkün olmadığını düşünmektedir. İşçilerin talep ettiği zam oranlarını verebilmek için firmanın başka kaynaklardan tasarruf etmesi, rekabetin fiyatla yapıldığı bu ortamda firmanın karlarının düşmesine neden olmaktadır. Merve de mavi yakalıların talebinin “mantıksız seviyede yüksek” olduğu için desteklemediğini aktarmaktadır:

“Doğru bir şekilde, objektif karar vermek istiyor insan. Bir şekilde karşı tarafın da hakkı yensin istemiyorsunuz. Ama bir yandan biz de birçok şeyi istiyoruz ve gerçekten olmuyor yani maalesef. O zamanda aslında insan biraz haksızlığa uğramış da hissediyor. Biz de böyle bir yapı olmadığı için biz hiçbir istediğimize kavuşamıyoruz sonuç olarak. Buna tepki olarak hayır demiş değilim yanlış anlaşılma olmasın ama. Bence istekleri, bizim duyduğumuz istekleri, bu zam isteği falan mantıksız seviyede yüksekti. Mantıklı bir seviye olsaydı evet derdim. Ama mantıksız bir seviyede olduğu için hayır dedim.” (Merve, beyaz yakalı)

Merve, kendi durumuyla kıyasladığında haksızlığa uğradığını hissetmektedir. Diğer yandan beyaz yakalıların taleplerini dile getirecekleri bir kanal olmadığı için de kendi durumunu kabullenmektedir.

Görüldüğü gibi greve gidilememesi yönünde oy veren bazı beyaz yakalıların kararında işçilerin taleplerini kendi şartlarıyla kıyaslayıp makul görmemeleri etken

olmuştur. Kendisini işçi olarak gören veya işçiye yakın hisseden beyaz yakalılar bile sınıfsal bakış açısıyla hareket etmemiş, bir hakem gibi süreci değerlendirmeye odaklanmışlardır. Bu değerlendirmelerinde işletmenin çıkarlarına öncelik vermiş ve grevi desteklememişlerdir.

5.1.1.2. Eksik Bilgi

Görüşmelerde bazı beyaz yakalı katılımcılar TİS süreci hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıkları için rahatsızlık duyduklarını ve mavi yakalıların taleplerinin tam olarak ne olduğunu anlamadıklarını aktarmıştır. Bu da onları grevi desteklememeye itmiştir. Can bilgi almaya çalışmasına rağmen bir şeyler öğrenemediğini aktarmaktadır:

“Grevi desteklemedim verdiğim oyla. Çünkü çok fazla bilğim yoktu. Soruşturmaya da çalıştım kendi şeyimde açık konuşmak gerekirse ama net bilgi alamadım. Zaten alamamamdan dolayı da gıcık oldum, diyeyim. Kimse net bir şey söyleyemiyor. (...) Öyle olunca kime neye destek vereceğinizi bilemiyorsunuz. Benim işimi çok etkilemez. Beni çıkarmazlar yani sonuç itibariyle benlik bir durum değil ama orada işin de sürmesi gerekiyor. Ben şirketi desteklemek için değil, **işin devamlılığı için oraya hayır oyu verdim**. Ama grev olmasın kararı verdim. Ama şeyi biliyordum grev olacaktı.” (Can, beyaz yakalı)

Burada dikkat çekici olan bazı beyaz yakalıların sürecin nasıl ilerlediği, mavi yakalıların ne talep ettiği, işverenin bu taleplere nasıl karşılık verdiği konusunda bilgi sahibi olmamalarına rağmen kararlarında *işin devamlılığı* için hayır oyu verdiklerini vurgulamalarıdır. Bir diğer grevi desteklememe nedeni de Emir’in de aşağıda yer verilen ifadesinde görüldüğü gibi işçilerle “empati kuramamış” olunması üzerinden açıklamaktadır:

“Açıkçası ben çok empati kuramadım durumla. Çünkü benim ailemde de işçi olarak çalışan birisi yok, yakınlarımda. O açıdan ben sadece kendi işimle ilgilenmeyi tercih ettim. O konuyla ilgili empati kuramadım, onları anlayamadım, durumlarını.” (Emir, beyaz yakalı)

Emir, greve gidilmemesi yönünde oy kullanmıştır. Birincil ilişkilerinde işçilerle iletişimde olmadığını aktarmaktadır. Emir kendi sınıfsal konumuna dair

değerlendirmesinde işçi olma haline dair bir bilgisi yoktur. Kendini işçi olarak görmemekte, mavi yakalılarla arasında sınıfsal bir dayanışma hissetmemektedir. Emir, kendi işiyle ilgilenmeyi tercih etmiş, grevi desteklememiştir.

5.1.1.3. Zarar Görme

Beyaz yakalıların greve gidilmesinin kendi çıkarlarına zarar vereceğini düşüncesi, greve oylamasında “hayır” oyu kullanılmasına neden olmaktadır. Ebru gibi, beyaz yakalıların kendilerini mavi yakalılara “daha yakın hissetmeleri” grev oylamasında her zaman “evet” oyu vermeleri sonucunu doğurmamaktadır. Satış bölümünde çalışan Ebru, uyuşmazlık döneminde yapılan iş yavaşlatma eylemlerinin kendisini zor durumda bıraktığını anlatmaktadır:

“Açıkçası orada şunu düşündüm. Baştan dedik mesela işçi arkadaşları kendime daha yakın hissediyorum diye. Ama orada şimdi ben de işin satış tarafında olduğum için o mavi yaka arkadaşların iş yavaşlatması ya da iş durdurması beni çok etkilemişti. Çünkü onlar iş yavaşlatıp durdurunca benim sevkiyatlarım gecikmişti. Ben müşterilerime karşı çok zor durumda kalmıştım, cevap veremedim. Açıkçası orada mesela iş tam tersine dönmüştü. Benim hissiyatım terse dönmüştü. Çünkü bana da ya da işte oradaki benim müşterilerime de bunu yaşatmaya hakkımız yok gibi düşündüm. Çok fazla zor durumda insan bırakmıştık geride. Sevkiyatlar geciktiği için. Orada açıkçası biraz daha çalıştığım şirkete hak vermiştim.” (Ebru, beyaz yakalı)

Ebru, görüşmenin başında kendisini işverenden ziyade işçilere daha yakın hissettiğini aktarmıştır. Ancak grev oylamasındaki kararında kendi konumunu düşünmüş ve şirkete hak vermiştir. Kendi deyimiyle o noktada *iş tam tersine dönmüştür*. Bu nedenle de greve gidilmemesi yönünde oy kullanmıştır. Arda’da Ebru’ya benzer bir gerekçe ile olumsuz yönde oy kullandığını aktarmaktadır:

“Ben bir ürün için bir taahhütte bulunuyorum. Bu çıkacak diyorum ve müşterim için benim yaşadığım grev, sorunlar önemli değil. Yani umurunda değil daha doğrusu. Çünkü o da birilerine söz vermiş ve bir işi tamamlamak istiyor. Ben belki de şu kadar küçücük bir parça için bile geri kalıyorum. O devreye alamıyor, cezaya giriyor. Benim kesinlikle hem kariyerimi etkiliyor haliyle. Çünkü ben bir şeyler için taahhütte bulunuyorum. Yaşanılan içerideki bir sorun yüzünden bizim konuştuğumuz projeler aksıyor. Sadece projeler aksamıyor, hedefler

aksıyor. Faturalayamadığımız için faturalama tutarlarımız aksıyor. Ben prim alamıyorum belki bu yüzden bu sürecin uzamasından dolayı. O yüzden hani bence etkileniyorsam benim de bir söz hakkım olmalı diye düşünüyorum.” (Arda, beyaz yakalı)

Arda, uyuşmazlık döneminde yapılan iş yavaşlatma eylemleri nedeniyle taahhüt ettiği işlerin yetişmeyebileceğini anlatmaktadır. Hedeflerin aksaması Arda'nın performansının düşük görünmesine ve belki de prim alamamasına neden olacaktır. Arda ve Ebru, mavi yakalıları kendi durumlarıyla kıyaslayan beyaz yakalılarından farklı olarak mavi yakalıların taleplerinin haklı olup olmadığına odaklanmamaktadır. Bundan ziyade bireysel performanslarını düşünmekte ve greve gidilmesini istememektedirler.

Grevden zarar göreceğini düşünüp grevi desteklemeyen beyaz yakalıların, Ebru ve Arda gibi performans hedefleri üretime bağlı olan satış, pazarlama gibi bölümlerde çalışan beyaz yakalılar oldukları dikkat çekmektedir. Bu pozisyonlardaki beyaz yakalılar, tasarımdan ziyade kontrol ve planlama sorumluluklarını üstlenmişlerdir. Planlama aşamasından ürünün teslimine kadar geçen sürecin bütününden sorumludurlar. Doğrudan üretim sürecinde çalışan mühendislerden farklı olarak mavi yakalılarla iletişimleri sınırlıdır ve mekânsal olarak da kesin sınırlarla ayrılmaktadırlar. Katılımcılardan Can kendi çalıştığı işyeri ile “evet” oylarının yüksek çıktığı işyeri arasında karşılaştırma yapmaktadır:

“O fabrika, ilk fabrikalardan bir tanesi. Oradaki sahada çalışan adamlar da orada yükselen adamlar da alttan gelen adamlar da biraz daha benim bildiğim kadarıyla biraz daha aile ve birlikte fabrikayı yaratıp büyütüp devam eden adamlar. Beyaz yakalısı da olsun mavi yakalısı da olsun. Bir ambiyansı var diyeyim kendi aralarında... Bizim işyerinde de genç bir kadro var. Üretimde trafo kısmı var. O trafo kısmında da birbirlerine gene yakınlaşmış olabilir o ekipler. Çünkü çok birlikte çalışıyorlar biliyorum oradakileri de. Öbür tarafta daha kopuklar, daha genç bir ekip var benim bildiğim kadarıyla o kadar birliktelik yaşayan geçmişi olan bir bölüm değil yani.” (Can, beyaz yakalı)

Can, genç bir kadronun olduğu kendi işyeri ile diğer işyerlerini karşılaştırmaktadır. Beyaz yakalılarından alınan evet oylarının yüksek çıktığı tahmin

edilen işyerlerinden biri için mavi ve beyaz yakalıların “aile” gibi olduklarını, uzun yıllardır birlikte çalıştıklarını aktarmaktadır. Can da diğer katılımcılar gibi, kıdemin ve birlikte çalışmanın mavi ve beyaz yakalıları arasında dayanışma kültürü yarattığına dikkat çekmektedir.

Görüldüğü gibi greve gidilmesini desteklemeyen beyaz yakalıların öne çıkan argümanları “kıyaslama”, “eksik bilgi” ve “zarar görme” olmaktadır. Bu katılımcılar için greve gidilmesi meşru değildir. Yasin Durak, Konya Organize Sanayi’de çalışan işçilerle yaptığı görüşmelerde, işçilerin örgütlü mücadele deneyiminin olmadığına ve çoğunluğunun örgütlü mücadeleyi meşru görmediğine dikkat çekmektedir. Özelleştirmelere karşı örgütlü mücadele yürüten işçilerle aralarında bir özdeşlik hissetmediklerini ve hatta bu işçi sınıfına karşı ideolojik olarak da cephe aldıklarını aktarmaktadır. Özellikle, TEKEL grevi konusunda işçiler, TEKEL işçilerinin rahat şartlara sahip oldukları, lüks için eylem yaptıkları, terörist oldukları ve kendilerinden daha iyi koşullarda çalıştıkları yönünde görüşler bildirmişlerdir. TEKEL işçilerinin eyleme yeltenmesi, Konyalı işçiler için nefret sebebi olduğunu, kötü koşullarının sebebinin devlet kadrosunda çalışan işçiler olduğunu düşündüklerini aktarmıştır.³³⁴ Bu araştırmada beyaz yakalıların da benzer bir tavır sergilediği görülmektedir. Araştırmaya konu olan beyaz yakalıların da örgütlenme deneyimi yoktur. TİS süreci her ne kadar sendika tarafından yasal çerçevede yürütülse de bazı katılımcılar greve gidilmesini meşru görmemektedir. Konyalı işçilerin TEKEL işçilerine bakışına benzer şekilde, beyaz yakalı katılımcıların bir bölümü, mavi yakalıların çalışma koşullarının kendi koşullarından daha iyi olduğu düşünmektedir. Ama bu noktada kıyaslamayı sadece kendi üzerlerinden yapmamakta, Türkiye şartlarıyla da karşılaştırmaktadırlar. Diğer yandan kendi koşullarının kötüleşmesinde veya kötüleşecek olmasından da mavi yakalıları sorumlu tuttukları görülmektedir. Bu bakış açısı, ideolojik olarak mavi yakalılarla değil, işverenle örtüşüklerini göstermektedir.

³³⁴ Yasin Durak, **Emeğin Tevekkülü: Konya’da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2018, s. 90–92.

5.1.1.4. Sempatiden “Sınıf Anları”na

Buğra, çalışanların deneyimlerini sınıf terimleriyle ifade etmelerini “sınıf anları” olarak nitelendirmektedir. Farklı etnik kökenlerden gelen işçilerin grevde birlikte hareket etmesi, mavi yakalılarla memur sendikalarının ve meslek örgütlerinin neoliberal sosyal güvenlik reformuna karşı beraber direnmeleri birer sınıf anına işaret etmektedir. Bunlar kalıcı olmasalar da emeğin metalaşmasına ve insanın metalaşan emeğe indirgenmesine karşın direnenlerin deneyimleri “birleştirici bir sınıf dili inşasının asli unsurlarıdır.”³³⁵ Bu çalışmada da grev oylamasının böyle bir sınıf anı yaratılmasına imkân verdiği görülmüştür.

Dixon ve Roscigno, ağların grev katılımına etkisini inceledikleri araştırmalarında, toplumsal ağların işçiler arasında bilgi paylaşımı, şikayetleri dile getirme, bilgilendirme, kimlik oluşumu veya doğrudan bireylere baskı uygulayarak karar verme sürecini etkilediğini tespit etmişlerdir. Örneğin işe gelen bir işçi, arkadaşlarının greve katıldığını görünce üzerinde baskı hissedip greve katılmaktadır.³³⁶ Bazı katılımcılar, grev oylamasındaki konusunda arkadaşlarıyla görüşlerini paylaşmamaya dikkat ettiklerini aktarırken katılımcıların bir bölümü de grev oylamasında nasıl tutum sergileyeceklerine dair aralarında tartıştıklarını aktarmıştır. Örneğin Demir ilk başta işçileri desteklediğini, iş arkadaşlarının uyarısı sonrasında ise kararsız kaldığını aktarmaktadır:

“Sohbet esnasında direkt işte ben kesin bunlara vericem demiştim ilk başta. İlk başlangıcında. Sonra arkadaşlarım şey dedi. Bak Demir sen böyle diyorsun ama lokavt filan durumu da var. Onu ondan sonra araştırmıştım. (...) Onları falan araştırınca bir şey yaptım. Ne oluyor dedim. İstedikleri rakamı öğrenmişim, öyle hatırlıyorum. O yüzden çok şey yapmadım. Sonrasında biraz kararsızlığa doğru itmişti beni.” (Demir, beyaz yakalı)

³³⁵ Buğra, “Sınıf ve Siyaset”, **a.g.e.**, s. 18-19.

³³⁶ Dixon, Roscigno, “Status, Networks, and Social Movement Participation: The Case of Striking Workers”, **a.g.e.**, s. 1319–1320.

Demir sürecin başında işçileri desteklemeyi düşünmüştür. Ancak arkadaşlarının uyarısı üzerine araştırmış ve kararsız kalmıştır. Görüşmelerde, Demir gibi greve giden süreçte karar değişikliği yaptıklarını aktaranlar da olmuştur. Grev oylamasında “evet” diyen katılımcıların bir bölümü de kararlarını değiştirdiklerini aktarmışlardır:

“İlk başta tabii **sempatiyle baktım**. Ben de destekleyici şekilde oy kullandım ama bu süreci çok uzatmaları da beni de biraz üzdü doğrusu. Çünkü sonuçta biz şöyle bir şey de olabilirdi tamam grev kararı verildi aylarca çalışılmaz. Biz beyaz yaka da aynı şekilde aylarca maaş alamayabilirdik. En azından mavi yakayı kollayan bir sendika var. Onlar gerekli yerde destekleri sağlayabilirler ama o yönünden biz zarar görürdük. Bence benim duyduğum kayda değer bir artış oranı teklif edilmişti. Bunu bir tık daha yukarı çektiler bu son yapılan eylemlerle ama bence orada tadında bırakılabilirdi. Anlaşma yapılırsa daha iyi olurdu. Çünkü grev ertelemenin de ne kadar kolay olduğunu gördük. Aslında güzel bir örnek oldu, işçiler de herhalde bu konuyu dikkate alacaklardır.” (Osman, beyaz yakalı)

Osman, işçilere *sempati* duymasının bir sonucu olarak greve gidilmesi kararını desteklemiştir. Ancak sürecin uzamasından rahatsızlık duymuştur. Aylarca çalışılmaması halinde mavi yakalılar sendika tarafından desteklenirken beyaz yakalıların zarar görmesi ihtimali endişe yaratmaktadır. Osman, grevi destekleyip bir sınıf anı yaratılmasına katkıda bulunurken sürecin devamında deneyimi ve zarar göre endişesi grevi desteklemeyenlerin “zarar görme” argümanına yaklaştığını göstermektedir. Osman’ın *sempatiyle bakması* gibi katılımcılardan Selim de sınıfsal konumundan söz etmeden mavi yakalıları desteklediğini anlatmaktadır:

“Duygusal bir karardı. Şahsi çıkarımı falan düşünmedim. Ama açıkçası çok büyük bir risk de görmemişim muhtemelen. Belki çok büyük bir risk görsem daha korkuyla hareket ederdim. Ama öyle olmadı.” (Selim, beyaz yakalı)

Selim işçileri desteklemesinin aslında duygusal bir karar olduğunu vurgulamaktadır. Kararın duygusal olması nedeniyle de risk algısının artması karşısında kolaylıkla bu destek tersine dönebilmektedir. İşçilerin greve gitmeleri yönünde oy kullanan beyaz yakalıların argümanlarına bakıldığında yapılan

açıklamaların genellikle sınıfsal konum göz önünde bulundurularak alınmadığı, sınıfsal dayanışma bağlamında düşünülmediği, sınıf terimleriyle ifade edilmediği, bunlardan ziyade işçilere yönelik duyguları öne çıkaran açıklamalar yapıldığı görülmektedir. Şule'nin ifadeleri ise diğer katılımcılara göre daha sınıfsal bir bakış açısıyla işçileri desteklediğini göstermektedir:

“Ben her çalışanın hakkını alması gerektiğini düşündüğüm için biraz da şey olarak. Alamıyorlarsa umarım alabilirler diye düşündüm. Ama şirketlerin kendi haklarını da nasıl savunduğunu, yeri geldiğinde neler yapabileceklerini bildiğim için hangi koşullarda nasıl çalıştırdıklarını da az çok tahmin edebildiğim için kendi şirketim adına açıkçası hoşuma gitmeyen bir durumdu. O gün yani o zaman **mavi yakaya bunu yapan beyaz yakaya da yapabilir**. Hiçbir fark yok ki eğitim durumlarından bağımsız bence her insanın yaptığı iş değerli. Buna saygı göstermediklerini düşünmüştüm.” (Şule, beyaz yakalı)

Şule süreç hakkında doğrudan bilgiye sahip olmasa da kendi deneyimleri üzerinden mavi yakalılarla işveren arasındaki çatışma konusunda tahmin yürütmüş, mavi yakalıları desteklemeye karar vermiştir. Şule'nin *mavi yakaya bunu yapan beyaz yakaya da yapabilir* düşüncesi kıyaslama içermektedir. Nasıl ki mavi yakalılar haksızlığa uğruyorsa, talepleri karşılanmıyorsa aynı durumu beyaz yakalılar da yaşayabilir. Şule kendini doğrudan işçi olarak tanımlamasa da işveren karşısında mavi yakalılarla özdeş çıkarları ve ortak sorunları olabileceğini düşünmektedir. Şule'nin oy kararında işveren karşıtı duruşu belirleyici olmuştur. Kaan da grevi desteklemek için verilen oylar arasında ayırım yapmaktadır:

“Plaza tarafında o greve evet denildi. Çünkü şeydi, böyle bir insanlar kendilerinin orada vicdan rahatlatı. Çok da şey olmadan verin işçinin hakkını. Çok yüzeysel ya da ne bileyim **popüler kültür** oyuydu. Bizim tarafta işin içi dışı bilinerek yapılan bir hareketti fabrika tarafındaki daha doğrusu imalat tarafındaki. Kimi etkileyeceğini, nasıl etkileyeceğini hangi hakları istediklerini, hangi ücretlerden nerelere gelmek istediklerini biliyorduk. Bu taraftaki biraz daha popüler kültürün etkisiyle verilen bir oydu. Bu taraftaki biraz daha hak arama, bilinç yani **sınıf bilinciyle** verilen bir oydu. Öyle olunca buradaki duygusal oylar tabi diğer süreçte gitti şu anda.” (Kaan, beyaz yakalı)

Kendisi imalatta çalışan Kaan, satış, pazarlama, finans, insan kaynakları gibi imalatın dışında kalan bölümlerde çalışanların kısaca *plaza tarafının* oy kararında *popüler kültürün* etken olduğunu düşünmektedir. İmalatta çalışan beyaz yakalılar, mavi yakalıların taleplerini bilmekte, etkilerini değerlendirebilmektedir. Kaan, imalattan gelen oyların sınıf bilinciyle verilen oylar olduğuna dikkat çekmektedir. Kaan gibi grevi destekleyen beyaz yakalıların üretim sürecinde mavi yakalılarla birlikte çalıştıkları veya iletişim gerektiren pozisyonlarda çalıştıkları görülmüştür. Bu da gerek TİS gerek grev oylamasında aralarında bilgi akışı olmasını sağlamıştır.

5.1.1.5. Mavi Yakalıların Grev Oylamasını Değerlendirmesi

Mavi yakalılar arasındaki yaygın yaklaşım, beyaz yakalıların mücadeleye yoğun destek verdiği yönünde olmuştur. Çalışmanın 3.4. Birleşik Metal-İş ve EMİS Toplu Sözleşme Süreci bölümünde yapılan lineer regresyon analizinde beyaz yakalıların yaklaşık %16'sının evet oyu verdiği tahmin edilmektedir. Buna karşın mavi yakalılar arasında grev oylamasında beyaz yakalılardan çok daha fazla oranda destek gördüklerine dair bir algı olduğunu söylemek mümkündür. Mavi yakalıların birebir iletişim kurduğu, aynı mekanları paylaştıkları, yakın çalıştıkları beyaz yakalılar tarafından destek görmelerinin bu algıyı yaratmış olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak bu algının oluşmasında sendikanın da etkisi bulunmaktadır. Birleşik Metal-İş web sayfasında paylaşılan grev oylaması sonuçlarında evet oyu kullanarak “dayanışma gösteren beyaz yakalı çalışan arkadaşlarımıza sınıf mücadelesine katkıları için teşekkür ediyoruz” ifadeleri yer almakta, beyaz yakalıların desteği özellikle vurgulanmaktadır.³³⁷

Mavi yakalı katılımcıların bir bölümü elde edilen maddi kazanımların beyaz yakalılara da sağlanacak olmasının beyaz yakalıların greve gidilmesini istemesinde etkili olduğunu ileri sürmektedir. Beyaz yakalıların, mavi yakalılara yapılan zammı görerek daha talepkâr olacakları ve/veya işverenin mavi yakalılara yaptığı zam oranına

³³⁷ Birleşik Metal-İş, “Grev tarihi 20 Ocak...”, a.g.e.

benzer bir oranda zammı beyaz yakalılara da yapacağı varsayılmaktadır. Bazıları da üretim sürecinde yakın çalıştıkları beyaz yakalılarının, kıdemli beyaz yakalılarının, mücadeleye tanık olanların ve siyasi görüşü nedeniyle işçileri destekleyenlerin dayanışma gösterdiğini düşünmektedir. Katılımcılardan Ali mavi yakalılarının aldığı zammın beyaz yakalıları da ilgilendirdiğini düşünmektedir:

“Bizim alacağımız zam onları da ilgilendiren bir durum. Çünkü niye onları da ilgilendirir diyorum, şimdi mesela ben %10 zam aldım. Size gelip de %5 zam verme şansı yok. Bu sefer o da diyecek. Sen işçiye bu kadar veriyorsun, biz ofiste çalışıyoruz. Bizde bu işin bununu bununu yapıyoruz biz de burasından tutuyoruz. Bize niye bu kadar veriyorsun? Onlara da söz hakkı doğuyor.” (Ali, mavi yakalı)

Ali, işverenin beyaz yakalılara düşük zam vermeyeceğini, düşük zam verse bile beyaz yakalıların bunu kabul etmeyeceğine inanmaktadır. Beyaz yakalılar açısından bakıldığında ise durumun böyle olmadığı görülmektedir:

“Bu arada mavi yakalıların bu grev süreçlerinde toplu anlaşmalarla aldığı zamlar bizim iki yılda aldığımız zam oranlarına tekabül ediyor. O %24'ler, 26'lar 28'ler falan konuşulurken biz gerçekten %10 seviyesinde bir zam alıyorduk. Dolayısıyla evet daha fazla zam aldılar. Buna mavi yakanın aldığı zam beyaz yakayı etkiler mi? Ya da beyaz yakanın aldığı zam mavi yakayı etkiler mi bilmiyorum. Bence bunlar tamamen farklı HR (insan kaynakları) olgusuyla yönetilen birimler. Ama bir şekilde beklentilerini bence hiç azına düşürmeden zamlarını aldılar. (...) Mavi yakaya %25 zam yapıldı bize de yapılınsın o zaman gibi bir yaklaşım hiç olmadı.” (Çağla, beyaz yakalı)

Çağla'nın da vurguladığı gibi beyaz yakalıları yapılan bu görüşmelerde, mavi yakalıların kazanımlarının onları etkilemediği belirtilmiştir. Özellikle terfi veya pozisyon değişikliği yapanlar dışında beyaz yakalı katılımcıların dışında çoğu yıllık zam oranlarının performans dayalı olarak %10 ila %15 arasında değiştiğini aktarmıştır. Benzer şekilde Levent'te beyaz yakalıların zam oranları performansa dayalı olarak belirlendiği için tam tersine mavi yakalıların yüksek zam almasından zarar göreceklarini düşünmektedir:

“Bizim hedeflerimiz var. Herkesin bir hedefi vardır. O hedefleri ne kadar başarırısan. Sadece bizim değil, yöneticilerinde bizim müdürlerinde, en

tepedeki müdürlerinde yurt dışındakiler belirler hedeflerini. Mecburen hedefleri gerçekleştirmek zorundayız. Gerçekleştirdiğimiz ölçüde zam alıyoruz tabi biz de. (...) Biz biliyorduk yani o kadar zam alırlar ama sonucun hepimiz için kötü olacağını bir Şekilde tahmin edebiliyorduk. Keşke ekonomik durum iyi olsa da herkes iyi zam alsa.” (Levent, beyaz yakalı)

Yapılan görüşmelerde, greve gidilmesini destekleyen beyaz yakalıların üretim sürecinde mavi yakalılarla yakın çalışan veya kıdemli çalışanlar olduğu görülmüştür. Azat beraber çalıştıkları beyaz yakalıların greve gidilmesini desteklediğini düşünmektedir:

“zellikle **bizim içimizde çalışıp tanıyanlar, bu taraf.** Diğer taraflar da kullanıyor ya o yüzden hani sırf buraya kalsaydı bence daha da farklı bir sonuç çıkabilirdi. Biz daha nde olurduk. Diğer taraftakiler bizi tanımıyorlar. İŞin ne olduğunu bilmiyorlar. Şikayetleri tam olarak anlamamış olabilirler.” (Azat, mavi yakalı)

Azat, imalatta alışan Kaan’ın da sözünü ettiği gibi *bizim içimizde çalışıp tanıyanlar* olarak ifade ettiği yakın ilişki içerisinde oldukları beyaz yakalılarından destek görüldüğünü aktarmaktadır. “Diğer taraf” ise mavi yakalıları tanımamakta, üretim sürecini ve mavi yakalıların Őikayetlerini bilmemektedirler. Rıfkı ise işçileri destekleyen beyaz yakalıların kıdemli çalışanlar olduklarına dikkat çekmektedir:

“Grevinden tutun, işte eylemlerine varana kadar iki yılda bir yaşanıyor. O iki yıl içerisinde yeni bir personel alındıysa ve Şu anki piyasa koşullarına göre bir adam alındıysa bu adam yarın bir gün diyor ki ben grev oylamasına gittiğimde, grevde “evet” verirsem, mavi yaka greve çıkarsa işveren de lokavt kararı alırsa ben o zaman maaşımı alamam, sıkıntı yaşarım, Şu an mevcut haklarımdan da olurum. Belki de işten ıkartılırim gözüyle bakıyor. O yüzden eski dönemdeki arkadaşlar bu dönemleri yaşadığı için, bu durumları yaşadığı için aslında hiçbir Şey olmayacağının farkında olan arkadaşlar. O yüzden zaten grev dönemlerinde mavi yakayı destekliyorlar.” (Rıfkı, mavi yakalı)

Kıdemli beyaz yakalıları, greve daha önce de tank oldukları için destek vermekte tereddüt etmemektedir. Mücadele deneyimi ve aralarında oluşan dayanışma kültürü mavi yakalıları destek vermelerini sağlamaktadır.

Grevde “hayır” oyu kullanan beyaz yakalıların baskı ve tehdit altında bu kararı aldığı da görüşmelerde öne çıkan açıklamalardan biri olmuştur. Beyaz yakalılar kendi iradeleriyle değil işverenin tehdidi nedeniyle greve “hayır” demiştir. Bu da onların “hayır” oyunu mazur görmeye imkân vermektedir. Örneğin İsmail işverenin lokavtla tehdit ettiğini aktarmaktadır:

“Lokavt edeceğiz, eğer grevden evet çıkarsa diye. O şekilde tehdit ediyorlardı. Tabi herkesin borcu var, harcı var. İnsan fabrikanın kapatılmasını istemez ki. O yüzden baskı altında kalıyorlardı.” (İsmail, mavi yakalı)

İsmail, tehdit edilen, işlerini kaybetmemek için grevi desteklemeyen beyaz yakalıları anlayışla karşılamaktadır. İşlerini kaybetmemek için Haydar da işverenin beyaz yakalılara “hayır” oyu kullanmaları yönünde baskı yaptığını aktarmıştır. Haydar, *sizi destekleyeceğiz* diyen beyaz yakalılarından bile destek alamadıklarına dikkat çekmektedir:

“O gün istirahatli olanları bile zorla buraya getirdiler. Taksiyle bir şekilde getirdiler. Bizim çok samimi olduğumuz beyaz yakalı arkadaşlar da **sizi destekleyeceğiz demelerine rağmen kullandıkları zarfı biz görebiliyorduk orada. Hepsi şey yaptılar, olumsuz şey yaptılar.** Çevrede çok samimi olmadığımız, bizi çok iyi bilmeyen ama mücadelemizi bilen insanlar bize destek verdi. (...) Beni gönderir, ileride başıma bir şey gelir, mantığıyla korkudan işvereni desteklediler.” (Haydar, mavi yakalı)

Haydar destek vereceğini düşündükleri beyaz yakalı arkadaşlarının bile korktukları için işvereni desteklediğine dikkat çekmektedir. Buna karşın mücadelelerinin farkında olan beyaz yakalılar dayanışma göstermiştir. Tabi olanın, hâkim olana itaat etmesinin temel nedeni hâkim olanın normlarını içselleştirmesi değildir. Gözetim, ödüllendirme ve cezalandırma olasılığı karşısında boyun eğmek daha makul ve ihtiyatlı olacağı için uyum göstermek ve itaat etmek bir strateji olabilir.³³⁸ Bu açıdan beyaz yakalıların “işveren temsilcisi” olarak görülmeleri ve

³³⁸ Scott, a.g.e., s. 286–88.

dolayısıyla işverenin çıkarlarına uygun hareket ettikleri yönündeki değerlendirme indirgemeci bir yaklaşım olmaktadır. Başta maaş ve sosyal hakların bireysel performansla belirlendiği düşünüldüğünde ödüllendirilmek için bu şekilde hareket ettiklerini şeklinde hareket edenler bulunmaktadır.

Ömer ise beyaz yakalıların üretim sürecindeki konumlarından dolayı üretimin aksamamasını istemediklerini ve siyasi görüşleri nedeniyle greve karşı olduklarını vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra “birlik olmak için” destekleyenler olduğuna dikkat çekmektedir:

“Onlar zaten istemiyordu grevi. Greve karşıydılar çünkü onların işi yavaşlayacaktı. Babalarının işi değil ama sonuçta burada herkes ekmek parası için çalışıyor. Şimdi yabancı firma, yurtdışına bir de onlar bilgi veriyor. Mesela, neden Türkiye’de bugün sevkiyat olmadı veya müşterilerden olmadı diye sorarlar misal. (...) Siyasi görüşleri de vardı mesela. Atıyorum hükümete karşı olmak için de destekleyen vardı. Ama halbuki beyaz yakalı olup da mavi yakalıların işte, herkesin bir sorumluluğu var, bir şeyi var diye düşünüp acıma değil de hani birlik olmak için de destekleyen oldu.” (Ömer, mavi yakalı)

Ömer gibi, greve “evet” diyen beyaz yakalıların hükümet karşıtı tavırları nedeniyle işçilerin yanında konumlanmayı seçtiklerini belirtenler olmuştur. Mavi yakalılarla gösterilen dayanışma, işveren karşıtlığı üzerinden değil de hükümet karşıtlığı üzerinden kurulduğu düşünülmektedir. Sınıflar arası çelişki massedilmektedir.³³⁹

Bazı mavi yakalı katılımcılar, tüm mavi yakalıların greve “evet” dediği yönündeki varsayımın geçerli olmayabileceğine dikkat çekmiştir. Bu grup, “içimizdeki çürük”, “fire” gibi nitelendirmelerle ifade edilmiştir. Katılımcılardan İlyas, “hayır” sayısı konusunda sadece beyaz yakalıları suçlamamak gerektiğini düşünmektedir:

³³⁹ Ercan, “Sınıftan Kaçış: Türkiye’de Kapitalizmin Analizinde Sınıf Gerçekliğinden Kaçış Üzerine”, *a.g.e.*, s. 502.

“Beyaz yakayı suçlamamak gerekir. Bizim mavi yakadan da hayır verenler vardır. Bilemeyiz kapalı (oylama). (...) Bizden de **fire vermiş olabilir**. Bu anlamda da bakalım. Şimdi burada şey yaparken söylemesi ayıp vururken mavi yakaya da vurmak lazım. Çünkü beyaz yakayı suçlamamak lazım, bu bir gerçek. Belki bizim içimizde de var çoğu. Sizin yüzünüze karşı... Biz yürüyüşlerde hep beraber diyoruz ama sandığa gidince evet/hayır vermediğini nereden bileceğiz?” (İlyas, mavi yakalı)

İlyas, mavi yakalılar arasında da grev oylamasında hayır oyu kullananlar olabileceğini vurgulamaktadır. Bu açıdan hayır oylarını sadece beyaz yakalıların verdiğini düşünmenin yanlış olabileceğine dikkat çekmektedir.

5.1.2. Grev Süreci

Grevler, diğer eylemlere göre daha örgütlü ve istenmeyen bir durumu değiştirmeye yönelik bilinçli bir stratejinin parçası olmaları açısından endüstri ilişkileri sisteminde en önemli rahatsızlık göstergelerinden biridir. Grevler hem ülkenin ekonomik ve toplumsal koşullarından kaynaklanırlar hem de onları etkilerler.³⁴⁰ Grev oylamasından “evet” çıkması sonucunda 20 Ocak 2017 Cuma sabahı işçiler greve çıkmışlardır. Grev, Bakanlar Kurulu kararıyla aynı gün sabaha karşı “milli güvenlik” gerekçesiyle ertelenmiştir. Bu açıdan bakıldığında henüz başlamamış hatta belki yapılmayacak bir grevin ertelenmesine karar verildiği görülmektedir. Cuma öğlen işçilere iletilen erteleme kararına rağmen greve fiili olarak devam edilmiş, işçiler üretimi durdurmuştur.

İşverenler, hafta sonu ve gece vardiyası olan işçilerin işe gelmesi için mesaj göndermiş ancak Birleşik Metal-İş’in kararıyla işbaşı yapılmamıştır. Cumartesi günü işyeri temsilcilerinin ve sendika yönetiminin katılımıyla sendika genel merkezinde yapılan toplantıda fiili grevin nasıl devam edeceği görüşülmüştür. Dışarıdaki eylemin kırılmasının daha kolay olduğu düşünülerek eylemlerin fabrika içinde sürdürülmesine karar verilmiştir. Pazartesi gece vardiyasında iş bırakma eylemi yapılmıştır. Akşam

³⁴⁰ Ahmet Makal, “Grevlerin ve Lokavtların Nicel Boyutlarına İlişkin Ölçme ve Değerlendirme Sorunları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XLV, Sayı: 1-4, Ocak-Aralık 1990 s. 243.

saatlerine kadar işçiler işbaşı yapmamıştır. Bazı iş yerlerinde fabrika müdürleri ve avukatlar fabrika içinde dolaşmışlar, işçilere çalışmadıklarını belirten bir form imzalatmaya çalışmışlardır. İşçileri formu imzalamaması için işyeri temsilcileri araya girmiş, idare ile yer yer sürtüşmeler yaşanmıştır. Görüşmelerde katılımcıların bir bölümü bu süreçte grevin erteleneceğinin zaten farkında olduklarını aktarmışlardır. Örneğin aşağıda Schneider Samandıra işçilerinin açıklamasından yapılan alıntı TİS hazırlık sürecinde bile işçilerin grevin erteleneceğini düşündüklerini göstermektedir:

“Şimdi TİS görüşmelerimizin, grev kararlarımızın, üretimden gelen gücümüzün kullanılmasında OHAL uygulaması bizim karşımıza çıkacak. Grev yasak, direniş yasak, çadır kurmak yasak, üretimi durdurmak yasak, fabrika önünde durmak yasak diyecekler.”³⁴¹

Bir gün önce başlayan Asil Çelik grevinin de aynı gün ertelenmiş olması nedeniyle hem sendika yönetimi hem de çalışanlar açısından erteleme kararı şaşırtıcı olmamıştır. Buğra grev erteleme kararını beklediklerini anlatmaktadır:

“Olacağını düşünüyorduk ama dediğim gibi yani engelleneceğini düşünüyorduk. Çünkü örnekleri vardı diğer, Birleşik Metal'in diğer üyeleri çıkmaya çalıştı. Hükümet bunu engelledi. Hükümet kanadı engelledi. Biz de çıkıp tekrar iptal edileceğini tahmin edebiliyorduk. Ama edilmedi, şöyle edilmedi. Bir gün kaldık. Bir gün ya da 10-12 saat civarında aldık. Ondan sonra iptal edildi. Mecbur çalışma alanına geri döndük.” (Buğra, mavi yakalı)

Grevin ertelenmesi kararı bazı işçilerde “hayal kırıklığı” yaratırken bazıları sevinme ile üzülmeye arasında kalmıştır. Azat, kimse zarar görmeden grev sona erdiği için sevindiğini ancak bir yandan da haklarının karşılığını alıp alamayacaklarına dair karamsarlık taşıdığını anlatmaktadır:

“Ben açıkçası üzülelim mi sevinelim mi arasında kaldım. Sonuçta ben böyle kavga dövüşten yana bir insan değilim. O arada böyle gelip aramıza girmeye çalışanlar oldu. Biz hepimiz hep birliktik. Kimseyi aramıza sokmadık. **Sağ salim veya birinin başı ağrımadan bittiği için biraz**

³⁴¹ “EMİS Sözleşmesi OHAL’e Kurban Edilmemeli”, **Evrensel**, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/287154/emis-sozlesmesi-ohale-kurban-edilmemeli>, 10 Nisan 2019.

sevinçliydik. Biraz da tabii içimizde de karamsarlık vardı. Acaba nolacak, hakkımızı alacak mıyız diye. O da kısa bir sürede çözüldü zaten 2-3 gün içerisinde hepimiz rahat bir nefes aldık yani.” (Azat, mavi yakalı)

Azat çatışmayı sevmediğini belirtmektedir. Bu açıdan grevin uzamaması onu sevindirmiştir. Greve ilk kez çıkan Ahmet ise hayal kırıklığına uğramıştır:

“Şimdi greve ilk defa çıkıyorum. Daha önce duyduğum, gördüğüm, filmlerde gördüğüm veya babamın anlattığı grevlere bakınca bir hafta 10 gün 20 gün hatta aylarca süren grevler var. Bizimki iki saat sürüyor. Tabii hayal kırıklığı oluyor. **Hayal kırıklığı hissetmişim.**” (Ahmet, mavi yakalı)

İlk grev deneyiminin kısa sürmesi Ahmet’in beklentilerini karşılamamıştır. Duyduğu ve gördüğü grevlere karşın kendi grev deneyimi iki saatle sınırlı kalmıştır. Azat’ın grev uzamadan bitmesi karşısındaki sevincine karşın Ahmet hayal kırıklığı hissetmektedir.

Erteleme kararı sonrasında bazı iş yerlerinde grev gözcüleri fiili greve devam ederken, bazı iş yerlerinde mavi yakalılar mesai bitimine kadar kalmıştır. Beyaz yakalıların grev oylamasında da görüldüğü gibi “grev kırıcı” tavırlarının somutlaştığı durumlar da yaşanmıştır. Katılımcılardan Kaan, “Müşteriye yetişsin diye vinçleri falan biz kullandık. Bizim bakımda bir arkadaş var, onu böyle gizli gizli çalıştırmaya çalıştık. Bir yandan da yürütmen lazım,” diyerek grev kırıcılığı yaptıklarını ortaya koymuştur. Kaan, görüşmede dayanışmanın ve sınıf bilincinin önemine vurgu yapan bir beyaz yakalı olmasına karşın grev sürecinde üretimin aksamaması için grev kırıcılığı yapmıştır.

Özüğurlu, Denizli’de araştırmasına katılan işçilerin bilinç düzeylerine bakıldığında, emek-sermaye ilişkisini ilahi kavramlarla açıklamaya yatkın olduklarını, işçi ve işverenin ayrı toplumsal gruplara mensup olduklarının farkında olmakla birlikte “korporatist ve paternalist içerilme yollarına açık” olduklarını aktarmaktadır. İşçiler, emeklerinin karşılığını alamadıklarını düşünse de hissettikleri öfkeyi sınıfsal

terimlerle ifade etmemektedirler.³⁴² İşverenlerin grev sürecindeki tutumuna karşın işçilerin farklı görüşlere sahip olduğu görülmüştür. Farklılıklara rağmen öne çıkan yaklaşım Özügurlu'nun bulgularına benzer şekilde sınıfsal terimlerle ifade edilmemesidir. Örneğin bir fabrikada yöneticilerden biri greve katılanlara kahve ısmarlamıştır. Bu fabrikada görüşülen mavi yakalıların hepsi yöneticinin kahve ısmarlamasından söz etmiş ve bu olumlu bir girişim olarak değerlendirmişlerdir. İşçilerden biri durumu “Bunu bir Türk firmasında, böyle bir davranışı göremezsiniz. Ama global çalışan, yabancı sermayeli bu tür şirketlerde destekleniyor” diyerek yorumlamıştır. Başka bir işçi de “patron şirketi değil, kurumsal bir şirket olmasından dolayı olabilir” şeklinde değerlendirmiştir. Bir işyerinde üst düzey yöneticilerden biri işçilerin fabrika dışında toplandığı oldukça işlek bir caddedeki kaldırımın etrafını dubalarla çevrelemiştir. Hava soğuk olduğu için ısıtıcı ayarlanmıştır. Bu fabrikada görüştüğüm mavi yakalılarından biri bu durumun onu sevindirdiğini anlatmıştı ve bu yaklaşımı aile olmalarına bağlamıştı: “Aileyiz biz burada. Çok büyük bir aileyiz. Ben öyle düşünüyorum.” Beyaz yakalıları tarafında da yöneticilerin yaklaşımını firmanın uluslararası kökeniyle ilişkilendirenler olmuştur. Örneğin, Kaan, işçilerin kazanımlarında yöneticilerin yaklaşımının etkisini vurgulamaktadır:

“Devlet dedi ki, yapamazsınız, dedi. Herkes bir şey oldu zaten o dakikadan sonra. Sonra da anlaşıldı. Sonraki süreci tam ne zaman anlaşıldı, nasıl anlaşıldı hatırlamıyorum. Ama istediklerinin çok altında bir şey almadılar. İstediklerine daha yakın bir şey aldılar ki o da işte yöneticinin, diğerlerinin taleplerine **sağduyulu yaklaşımlarından oldu**. Avrupa kökenli bir firmadın orada biraz daha sosyal hakların, sosyal devlet olmanın verdiği kültürle, yöneticilerin kültürü de biraz daha uyumlu oluyor.” (Kaan, beyaz yakalı)

Kaan, mavi yakalıların istediklerinin çok altında bir şey almamalarını da yöneticilerin, mavi yakalıların taleplerine *sağduyulu yaklaşımlarından* olduğunu düşünmektedir. Kaan sıklıkla sınıf konumlarından söz etmesine rağmen grev sürecindeki kazanımları doğrudan işverenin sağduyulu yaklaşımına bağlamaktadır.

³⁴² Özügurlu, a.g.e., s. 211–212.

Pazartesi günü sendika yönetimi ve EMİS işverenleri çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na çağırılmıştır. Egemen'e göre araya bakanlığın girmesiyle anlaşma sağlanmak durumunda kalmıştır:

“Zorladığımız takdirde artık bundan sonrası Yüksek Hakem kısmıydı. Yüksek Hakem'e gittiği zaman da ne bizim itiraz hakkımız vardı. Ne de sendikanın itiraz hakkı kalıyor. İki tarafında hiç söz hakkı kalmadan ne verdiyse onu imzalamak zorunda kalıyordu. Oradan çıkacak olan sonuç da zaten hiç kimseyi tatmin etmeyecekti. Çünkü o döneme kadar Yüksek Hakem'den çıkan rakamlar %5-%6-%7 gibi rakamlardı. Biz de %20'nin altında bir zamma imza atmamıştık o dönem. O yüzden orada son zemini sordukları zaman tamam dedik artık. Yapacak bir şey yok dedik.” (Egemen, mavi yakalı)

Egemen, Yüksek Hakem'e kalmadan anlaşma sağlanmasını olumlu bulmaktadır. Çünkü Yüksek Hakem sürece dahil olduğunda daha düşük bir zam oranını kabul etmek zorunda kalacaklarını düşünmektedir.

5.1.2.1. Devletin Öz Evlatları ve Üvey Evlatları

Bakanlığın uyuşmazlık sürecinde her iki sendikayı da görüşmeye çağırması, Bakanlar Kurulu'nun grev erteleme kararı ve grev fiili olarak sürdürülürken Ankara'da yapılan toplantı ile anlaşma sağlanması sürecin siyasi iktidardan bağımsız düşünülmemeyeceğinin en önemli göstergeleridir. Mavi yakalı katılımcıların anlatılarında Neo-Weberyenlerin devlet analizinde olduğu gibi devleti otonom bir aktör olarak konumlandıkları görülmektedir. Devletin tarafsız karar vermesi beklenmektedir. Devletin yaşanan uyuşmazlığı çözmek üzere kendi iradesiyle sürece dahil olduğu düşünülmekte ve bu arabuluculuk rolü yadsınmamaktadır. Grev öncesinde uyuşmazlığı çözmek adına her iki sendikanın da katıldığı toplantıların düzenlenmesi bu rol hayata geçirilmiştir. Ancak alınan grev erteleme kararı, tarafsızlık beklentisinin karşılanmadığını göstermektedir. Uzun yıllardır sendikanın aktif bir üyesi olan Furkan, görüşmedeki tavırlarından anlaşıldığı üzere hükümetin politikalarına eleştirel yaklaşan bir işçidir. Furkan, Bakanlar Kurulu'nun erteleme kararının kazanımları kısıtladığına dikkat çekmiştir. Furkan'a göre *işveren bir öz oğul iken işçiler üvey evlat gibi bakılan kısımdır*:

“İşveren biliyorsunuz hükümet tarafından desteklenen bir öz oğul, biz üvey evlat gibi bakılan kısımız. Bazı yerlerde gücümüz yetiyor. Üç gün iş bırakma, yapabildiğimizin en şeyini yaptık. Keşke adilane bir de bizi birbirimize bıraksaydı zaten biz istediğimizi daha iyi alırdık. (...) Burada da hakem bize çok kırmızı kart gösterdi. Oyuncumuzu oyundan attı. Haksız yere faul çaldı. Tek taraflı bir maç yönetti. Daha grevimize çıktık, bir saat, bakanlığın gönderdiği şey grev yasağı her şeyin onlardan tarafa olduğunu bildirdi.” (Furkan, mavi yakalı)

Furkan, grev erteleme kararı karşısında duyduğu öfkeyi sınıfsal terimler kullanarak değil futbol üzerinden anlatmaktadır. Hakem, kırmızı kart göstermiş, oyundan atmış, haksız yere faul kararı vermiştir. Devlet, işvereni tutmuş, hakem rolünü tarafsız icra etmemiştir. Grev erteleme kararı, işvereni öz evlat olarak gören bir hakem tarafından vermiştir. Bu değerlendirme devlet yöneticileri, egemen sınıflardan yana tavır aldığını göstermekte, Neo-Weberyen bakış açısından uzaklaşmaktadır. Diğer yandan Furkan gibi bazı mavi yakalıların anlatılarda “bizi birbirimize bıraksaydı zaten biz istediğimizi daha iyi alırdık” yaklaşımı da öne çıkmaktadır. Sürece hükümetin müdahalesi olmasaydı Furkan sonucun kendi lehlerine olacağına inanmaktadır. Emek mücadelesinde devletin konumunu ele aldığımız bölümde de yer verildiği gibi Türkiye’de 2001 krizinde olduğu gibi kapitalist gelişmelerde problemlerin kaynağı olarak devletin görülmesi ve Ankara’nın suçlanması, emek-sermaye çatışmasına dönüşmeden devlet ve toplum arasında bir gerilim olarak açığa çıkmaktadır. Bu da çatışmanın sınıfsal niteliği perdelemektedir.³⁴³

Birleşik Metal-İş yetkililerinin grev ertelemesine dair değerlendirmesi, grev ertelenmesinin “milli güvenlik” gerekçesinden ziyade siyasi iktidarın sınıfsal niteliğiyle ilgili olmuştur.³⁴⁴ Bu bağlamda Bakanlar Kurulu tarafından grev erteleme kararının verilmesinin üç nedeni olabileceği görülmektedir: Hepsi de uluslararası firma olan EMİS üyelerinin Türkiye’deki yatırımlarını durdurabilecekleri yönündeki beyanları bir yıl sonra yapacağı sözleşme için 2016-2018 dönemi EMİS grup toplu iş

³⁴³ Ercan, “Sınıftan Kaçış: Türkiye’de Kapitalizmin Analizinde Sınıf Gerçekliğinden Kaçış Üzerine”, **a.g.e.**, s. 502–503.

³⁴⁴ “Grev Hakkına «Güvenlik» Engeli”, **Aydınlık**, 19 Ocak 2017, s. 1.

sözleşmesinin emsal taşıyacak olması nedeniyle MESS'in baskı yapması ve diğer işçi sendikalarına üye olan işçilerin de benzer talepler ileri sürmesiyle yeni uyuşmazlıkların ortaya çıkma ihtimalinin engellenmek istenmesi olarak bu nedenler sıralanabilir.

Görüşmelerde EMİS işverenlerinin Türkiye'den tamamen çekilmesi veya bazı işyerlerini kapatmasına yönelik girişimleri konusunda mavi yakalılar, her sözleşme döneminden önce gündeme gelen bir konu olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum işverenin, pazarlıkta avantaj sağlamak için kullandığı bir tehdit olarak algılanmıştır. Beyaz yakalı katılımcılar ise bunu korkutmak için öne sürülen bir tehditten ziyade ciddi bir tehlike olarak algılamıştır. Özellikle yakın geçmişte işverenlerden birine ait işyerinin kapatılması o işletmedeki çalışanların tehlikeyi yakın hissetmelerine neden olduğu görülmüştür. 2001 krizi sonrasında sıkça yinelenen “ülke çıkarımı ön planda tutma” retoriğinin arkasında uluslararasılaşan sermayenin her an başka bir ülkeye yatırım yapabileceği, Türkiye'deki işçilere bir mecburiyetinin olmadığı, bu nedenle de ürkütülmemesi gerektiği fikri incelediğimiz süreç için de geçerlidir.³⁴⁵

Gazete haberlerinde sözleşmenin sadece Birleşik Metal-İş üyeleri tarafından değil, Türk Metal üyeleri tarafından da merak beklendiği vurgulanmıştır. Çünkü EMİS sözleşmesi, bir sene sonra yapılacak MESS sözleşmesi için emsal teşkil edecektir. Bu noktada sendika yetkilileri, MESS'in hükümete baskı yaptığını düşünmektedir.³⁴⁶ Başka bir yorum ise diğer sendikalara üye işçilerin bu süreci emsal göstererek taleplerinde ısrarcı olacakları ve uyuşmazlık yaşanma ihtimaline karşı, Birleşik Metal-İş'in örnek teşkil etmesinin istenmemesidir.

2003-2019 arasında toplam 16 grev ertelenmiştir. Grevlerden 13 tanesinin erteleme nedeni/nedenlerinden biri “milli güvenlik gerekçesi”dir.³⁴⁷ Bu açıdan grev

³⁴⁵ Öztürk, “Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding”, **a.g.e.**, s. 356–357.

³⁴⁶ Cihan İşçi, “EMİS Sözleşmesi Domino Etkisi Yaratır”, **a.g.e.**, s. 8.

³⁴⁷ Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR), **Krizde Emegin Durumu - Ekonomik Krizin İşçi Sınıfına ve Çalışma Yaşamına Etkileri Araştırması-1**, (Çevrimiçi)

ertelemelerinin kurumsallaştığını söylemek mümkündür. Dolayısıyla yukarıda sözü edilen etmenlerin yanı sıra bu kurumsallaşmanın da önemli etkisi olduğu düşünülmektedir. Söz konusu dönemde OHAL'in olması erteleme kararının gerekçesi gibi görünse de OHAL dönemi dışında da milli güvenlik gerekçesiyle grevler ertelenmiştir. Ancak görüşmelerde özellikle iktidar partisini destekleyen mavi yakalıların erteleme kararının alınmasında doğrudan OHAL'in etkili olduğunu düşündükleri görülmüştür. Grev erteleme, OHAL'in tartışmasız bir uygulaması olarak değerlendirilmektedir. Bu da aslında grev erteleme kararını veren siyasi iktidarın sınıfsal niteliğine eleştirel bir bakış açısıyla yaklaşılmasını da engellemektedir.

5.1.3. Şirket Militanlığı

Neoliberal bakış açısına göre, sermayenin uluslararasılaşmasıyla birlikte firmaları ülkelerle ilişkilendirmek zorlaşmaktadır. Firmaların yatırım yaptıkları yerlerde istihdam artmakta, teknoloji transfer etmekte ve “çeşitli hayırlara vesile” olmaktadır.³⁴⁸ Yabancı şirketlerde, çoğu zaman kurumsallaşmaya ve objektif kriterlere daha çok önem verilmesi, yabancı dil kullanılması, uluslararası iş dünyasına eklemlenme imkânı sunulması, farklı ülkelerdeki iş deneyimlerinin paylaşılması, yurt dışına gitme olanakları sağlanması gibi çeşitli nedenlerle profesyoneller, bu şirketlerde çalışmaya olumlu bakmaktadır.³⁴⁹ Görüşmelerde genellikle beyaz yakalı katılımcılardan yerel firma deneyimi olanlar karşılaştırma yaparak bu olumlu bakış açısını çeşitli örnekler vererek sergilemişlerdir. Özellikle bazı anlatılardan yola çıkarak katılımcıların şirket yanlısı, emek-sermaye çelişmesini saf dışı bırakan tek taraflı yaklaşımını “şirket militanlığı” olarak kavramlaştırmak mümkün görünmektedir. Örneğin Levent, *şirket militanlığına* örnek bir tavır sergilemekte,

<http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/DISK-AR-Krizde-Emeg%CC%86in-Durumu-Arastirmasi-SON.pdf>, 10 Nisan 2019, s. 33.

³⁴⁸ Cem Somel, “Neoliberalizm Nedir? Basit Bir Gerçeği Basitçe Açıklamanın Gereği”, **Bugüne Bakmak: 1980 Sonrasında Türkiye’de Yaşanan Toplumsal Dönüşüm Süreçleri**, Ed. Erkin Başer, Nihat Koçyiğit, Mustafa Öziş, Ankara, Dipnot Yayınları, 2011, s. 60.

³⁴⁹ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, **a.g.e.**, s. 75.

işverenlerin işçilere daha fazla, normal standartların üstünde şartlar sağlamak adına MESS'ten ayrılıp EMİS'i kurduklarını düşünmektedir:

“MESS'ten ayrı kendilerine özel bir işveren sendikası kurdular ve MESS'ten daha fazla zaten zam veriyorlardı. Öyle bir durum da var. Bu da **işçilere daha fazla, normal standartların üstünde şartlar, koşullar sağlayalım** diye ABB, Schneider, GE farklı bir işveren sendikası kurdu. (...) MESS'te çalışan insanları da biliyorum. Mavi yakalılardan tanıdıklarım da var, hala görüştüklerim de var. Adamlar köle gibi, köle gibiler yani MESS'te çalışanlar. Yukarıdan ne direktif gelirse kabul ediyorlar. Boyun eğmişlik var. Mesela işçiler, mavi yakalılar gösteriler yaptılar, şirket içinde yürüyüşler yaptılar ama kimse sesini çıkarmadı. Mesela eski firmamda, gene böyle bir girişim de bulunmuştu mavi yakalı arkadaşlar. Polis çağırdılar. Ama burada öyle bir şey olmadı, olmaz da. Tüm bunlara rağmen aslında çok inisiyatif sağlandı. Fırsatlar, çok güzel fırsatlar var. Hem mavi yakalılar için hem beyaz yakalılar için. Biraz bence ileriye gidildi gibime geliyor ki zaten firma olabildiğince açık davrandı ki dedi yani bakın bu kadar zam çok fazla, ekonomik kötü, satışlarımız kötü. İleride hepimizi etkileyecek, beyaz yakalıları da etkileyecek bu denmesine rağmen işte sonuçta satışlar kötü olunca bir kısım zam alındı, maaşları yükseldi ama bu sefer **diğer kısım da işten çıkarıldı mecburen.**” (Levent, beyaz yakalı)

Levent, firmanın şartlarını açıkça ortaya koymasına rağmen mavi yakalıların biraz ileriye gittiklerini düşünmektedir. Diğer yandan firmasındaki koşulları MESS üyesi işletmelerle ve eski işyeriyle karşılaştırmakta, firmasındaki mavi yakalıların eylemlerine müdahale edilmediğine dikkat çekmektedir. Levent'e göre firmanın satışlarının kötü olmasına rağmen zam yapılması da *mecburen* işten atılmalara neden olmuştur. Aynı işyerinden görüşülen mavi yakalıların işten atılmalara dair yaptıkları açıklamalarda ise şartların işten atmayı gerektirecek kadar kötü olmadığı ve “5.4.6. Grevin Bilançosu: Kazanımlar, Kayıplar” bölümünde daha detaylı incelenecek olan işten atmaların greve karşı bir misilleme olduğu görüşleri öne çıkmaktadır. İşverenlerin MESS'ten ayrılıp EMİS'i kurması konusunda ise Alperen'in sözleri mavi yakalıları arasında yaygın olan bakış açısını göstermektedir:

“Bizim özellikle sizin bahsettiğiniz şeyde artık Birleşik Metal olarak DİSK olarak bizim, benzetmek olursa devrim yaptığımız şeydi. İşverenin kendi sendikası istifa etmesine kadar bir süreç oldu. Ondan sonra bunlar enerji sektöründe kendileri bir sendika kurdular, EMİS diye. Onlarla şimdi oturduğun zaman daha rahat şimdi sözleşmelerimiz geçmeye başladı.

Çünkü öbür tarafta, karşı tarafta 30 bin-40 bin işçinin olduğu MESS diye bir sendika vardı. İşveren sendikası. Şimdi diyelim bizim firmada verilecek rakam çok problem olmazken, sözleşmede alınacak rakam. Öbür taraftaki daha ufak ölçekli yerlerde sorun olduğu için sözleşme imzalanmıyordu. Bunun sonucunda da süreç uzuyordu. Eylemler oluyordu, eylemlerden rahatsızlıklar oluyordu.” (Alperen, mavi yakalı)

Alperen, EMİS’in kuruluş sürecinin farklı koşullara sahip pek çok MESS işvereni olduğu için anlaşma sürecinin uzaması ve yapılan eylemlerin rahatsızlık yaratmasından kaynaklandığını düşünmektedir. Levent’in *şirket militanı* bakış açısına karşın Alperen, bu kuruluş sürecinde işçilerin rolünü işaret etmekte, *devrime* benzetmektedir.

Diğer beyaz yakalı katılımcılar Levent kadar yüksek seviyede bir şirket militanlığı sergilemese de şirketin mavi yakalıların zarar göreceği şekilde davranma imkânı varken yapıcı olduğunu vurgulayanlar olmuştur. Osman, firmanın grev sürecindeki tutumunu bu şekilde değerlendirmektedir:

“Bence şirkette o konuda **yapıcı davrandı** diye düşünüyorum. Çünkü bunu kötüye kullanıp da iki gün, üç gün işe gelmedin, çalışmadın tazminatsız seni işten atıyorum gibi bir noktaya da gidebilirdi. Öyle bir yasal hakkı da var. O raddeye götürmedi. Bence çalıştığım şirket de o konuda yapıcı davrandı diyebilirim.” (Osman, beyaz yakalı)

Osman şirketin tavrını *yapıcı* olarak nitelendirmesine karşın grev yasağını tanımayıp fiili greve gidildiği sürede işçiler çalışmıyor gördükleri için işten atılanların tazminatlarını alamadığı işyeri temsilcisi tarafından aktarılmıştır. Osman’ın bu yaklaşımının temelinde, uluslararası firmalara dair genel pozitif bakış açısından kaynaklandığı düşünülmektedir. Firmanın yabancı kökenli olması nedeniyle yasal hakkını kullanmayıp çalışandan yana tavır alacağı varsayılmaktadır. Beyaz yakalıların tümünde bu yaklaşıma sahip olduğunu belirtmek doğru değildir, ancak genellikle böyle bir bakış açısının olmasının bir nedeninin de deneyimlerden kaynaklandığı düşünülmektedir. İşten çıkarılan mavi yakalıların tazminat alıp almadıkları, diğer mavi yakalıları tarafından bilinirken beyaz yakalıları süreçleri mavi yakalıları açısından detaylı bilmemektedirler.

Şirket militanlığının bir başka örneğinin görüldüğü katılımcılardan biri olan Ebru, görüşmede sıklıkla şirketini ne kadar çok sevdiğinden söz etmiştir. Şirkete bağlılığı nedeniyle beyaz yakalı direniş stratejilerinin en önemlilerinden biri olan şikâyetleri dışarıda hiç dile getirmediğini aktarmaktadır:

“Kendi içimizde, şirket içerisinde mesela zaman zaman çok samimi olduğum arkadaşlarımla, birbirimizle paylaştığımız oluyor ya da yöneticilerimle bazı şikâyet ettiğim konuları paylaşıyorum tabii ki de. İşte şöyle olsa, keşke böyle olsa falan dediğim şeyler illa ki oluyor. Ama mesela bunu dışarıda neredeyse hiç dillendirmiyorum.” (Ebru, beyaz yakalı)

Ebru, şirket içinde de şikâyetlerini sınırlı sayıda kişiyle paylaşmaktadır. Ama şirket dışında şikâyetlerinden söz etmemektedir. Adeta sır gibi şikâyetlerini saklamakta sadece şirket içinde çok yakın arkadaşlarına anlatmaktadır.

Bu bölümde beyaz yakalı çalışanlar üzerinden örneklenen şirket militanlığı tüm beyaz yakalı katılımcılar tarafından sergilenmemiştir. Bu noktada, şirket militanı olarak nitelendirilen çalışanların da şirketin norm ve değerlerinin yüklendiği pasif özneler olduğunu öne sürmek doğru değildir. Çünkü beyaz yakalı çalışanlar aynı zamanda çalışma hayatını da yeniden üreten kişilerdir. Çalışma hayatının normlarının ve mesleki pratiklerin hem belirleyicisi hem de uygulayıcı olarak hareket etmektedirler. Bu da onların şirket ile mavi yakalılardan farklı bir bağ kurmasını anlaşılır kılmaktadır. İlerleyen bölümde mavi ve beyaz yakalıların sınıf konumları değerlendirilmektedir.

5.2. Sınıf Konumları

Günümüzde kapitalist toplumlarda süregelen mülksüzleştirme ve metalaştırma eğilimi, ortak deneyim ve çıkar savunusu alanı oluşturmaktadır. Ancak bu deneyimlerin her zaman “sınıf terimleriyle yaşanıp sınıf terimleriyle algılandığı” söylemek mümkün olmamaktadır.³⁵⁰ Buğra, insanların kendilerini sınıf terimleriyle

³⁵⁰ Buğra, “Sınıf ve Siyaset”, a.g.e., s. 13.

ifade etmediklerinde sınıftan söz etmenin sadece “anlamsız” değil, “sakıncalı” da olabileceğine dikkat çekmektedir. Çünkü bu yaklaşım, çalışanların aralarındaki sektörel, statü, etnik, dini farkları aşarak sınıf anlarının nerede ve nasıl ortaya çıkabileceğini düşünmekten alıkoyabilmektedir.³⁵¹

Görüşmelerde mavi yakalılarının tümü kendini işçi olarak tanımlamıştır. Bazı beyaz yakalılar kendilerini işçi olarak tanımlarken bir bölümü de kendisini işçi olarak görmediğini belirtmiştir. Bazı beyaz yakalılar da kendisini işçi ve işveren arasında bir konumda görmektedir. Beyaz yakalı katılımcılardan kendisini işçi olarak görenler dahi mavi yakalılar ile beyaz yakalılar arasında üretim sürecindeki farklılaşmaları vurgulamışlardır. Örneğin Arda gibi bazı beyaz yakalı katılımcılar mesai bitse de işlerin beyinde devam etmesine karşın mavi yakalılar için böyle olmadığına dikkat çekmektedir:

“Ben şu an 2021'deki projeyi de düşünmek zorundayım. Daha bugünden onunla alakalı preskripsiyon yapmak (öngörmek) zorundayım, bazı adımlar atmak zorundayım vs. Bu sürekli kafanızda bir yoğunluk oluşturuyor. Atıyorum trafo fabrikasında bobin telini saran işçi tabii ki de güvenlik şeyleri var. Bana göre daha belki daha riskli bir şeyde çalışıyor. Ama o bobinin son telini sardığında, mesaisi bittiğinde evine gidiyor ve yarın tekrar aynı şeyleri yapacak ama kafasında bir şey yok. Ya şu da yarım kaldı bu da oradan gelmedi, şuraya gidecekti falan. Belki üretim müdürünün derdidir. Ama işçinin değil. O yüzden farklı şeyler var, baktığımız noktalar var ama bence üç aşağı beş yukarı ben de bir işçiyim. İşçiyim yani.” (Arda, beyaz yakalı)

Arda, şirketin geleceğine yönelik stratejiler geliştirmesi gerektiğine dikkat çekmektedir. Önündeki işe odaklanan ve sadece üretim noktasındayken işiyle meşgul olan mavi yakalıdan farklı olarak beyaz yakalılar her an çalışmaktadır. Arda, sermaye birikim süreciyle ilgili kararların alınması, stratejilerin geliştirilmesi gibi görevler üstlenmektedir. Ancak görüldüğü gibi son kertede kendisini işçi olarak nitelendirmektedir. Beyaz yakalılarının anlatılarında özellikle de kendisini işçi olarak görmeyen katılımcıların işçi olmaya olumsuz bir anlam yüklemesi de dikkat çekicidir.

³⁵¹ Buğra, “Sınıf ve Siyaset”, a.g.e., s. 11.

Aşağıda Leyla'nın ifadelerinde açıkça görüldüğü üzere Leyla hem kendisini işçi olarak görmemekte hem de işveren tarafından da işçi olarak görülmediğini vurgulamaktadır:

“İşçi olarak görmüyorum. İşçi olarak görüldüğümü de düşünmüyorum. (..) Bu şekilde bir algı yok bizim aramızda. Farklı bir fikriniz varsa veya bir şeyi size söylenenden farklı yapmak istiyorsanız. Bu konuda her zaman yorumunuz kıymetli, değer veriliyor. Fikriniz soruluyor. Gelecekle ilgili bir kariyer planınız varsa bu değerli, kıymet görüyor. Bu yüzden de kimsenin bana bir maaş veriliyor ve bir görevler var. Bu yapıyor ve bitiyor gözüyle baktığını düşünmüyorum. Genel olarak çalışanlara da bu şekilde, mutlaka bu şekilde bakılan insanlar vardır. Ama o kişinin çalışma prensibi ve tercihi ile ilgili sonuçta. Gelecek planın varsa ve şirkette kendini değerli görmek istiyorsan da bu şekilde bir ortam var. Değer veriliyor, yöneticiler tarafından, insan kaynakları tarafından. Global ekipler tarafından değer veriliyor açıkçası.” (Leyla, beyaz yakalı)

Leyla'ya göre, işçi verilen maaşı karşılığında istenen görevi yapması beklenen çalışandır. Ancak Leyla, fikirleri dikkate alınan, karar verici ve kariyer planı olan bir çalışan olduğu için kendisini işçi olarak görmemekte, işçi olarak görüldüğünü de düşünmemektedir. Kendini işçi olarak gören veya görmeyen beyaz yakalıların yanı sıra kendini işçi ve işveren arasında ara bir konumda gören beyaz yakalılar da bulunmaktadır. Kaan'ın anlattıkları beyaz yakalıların çelişkili konumunu gözler önüne sermektedir:

“Şimdi işçi de değilsin. Şöyle işçilerin sahip olduğu sendikal, şimdi tabi ne kadar baksan da kendi sınıfları içerisinde iyi bir yerdeler. Bizimki biraz daha imalata yakın olduğu için aslında evet biraz daha böyle işçi gibi hissediyorsun kendini. Ama yukarıda öyle değil. Yukarıda designci (tasarımcı) bile olsan, sen bir design (tasarım) yapıyorsun. İmalata veriyorsun, imalattaki adam designci'ya kızıyor mavi yaka, designdaki adam da imalata kızıyor. Orada bir kamplaşma oluyor. Çünkü adam oraya ait değil. Adam ayda bir kere iniyorsa fabrikaya, iniyordur. İnmiyor neredeyse. Hangi operasyonun nerede yapıldığını bile çoğu zaman bilmiyor kopuk yani. Ama sen köprü gibisin. O yüzden aşağıyı da biliyorsun, yukarıyı da biliyorsun. Yönetimsel olarak aşağının çektiği sıkıntıyı da biliyorsun, yukarının çektiği sıkıntıyı da biliyorsun. **Tam arada bir yeredesin** yani. Benim çalışma ortamımdan dolayı tam olarak beyaz yakayım diyemiyorum. Ya da tam olarak kendimi işçiyim diye de ifade edemiyorum.” (Kaan, beyaz yakalı)

Kaan üretimde çalışan bir mühendis olarak *tam arada bir yerde* olduğunu anlatmaktadır. Kaan'ın ifadelerinde geçen *yukarı*, *aşağı* ifadeleri de işin örgütlenmesinde mekânsal bölünme olduğunu göstermektedir. Yukarıda tasarım işlevini üstlenen beyaz yakalılar istihdam edilirken aşağıda atölye bölümünde mavi yakalılar çalışmaktadır. Kaan iki tarafla da yakın çalıştığı için kendisini tam olarak beyaz yaka olarak da görmemektedir.

Görüldüğü gibi beyaz yakalı katılımcılar arasında kendini işçi olarak görenler olduğu gibi Kaan gibi çelişkili konumunu vurgulayanlar da bulunmaktadır. Bu konumda yer alanlar, belli derecede kapitalist sınıf adına denetim işlevini üstlenmektedir, işçi sınıfından da sahip oldukları *özerklik derecesine* göre ayrılmaktadırlar.³⁵² Ancak bu ara konum sadece sermaye adına üstlenilen denetim işleviyle sınırlı değildir. Çünkü üst düzey pozisyonlardakiler dışında orta ve alt seviyelerde çalışan beyaz yakalılar da sermaye birikim süreciyle ilgili stratejilerin belirlenmesinde etkili olmaktadır.

Görüşmelerde, mavi yakalıların da beyaz yakalılarından söz ederken “işçi” kelimesini kullanmadığı, “beyaz yaka” veya “memur” olarak nitelendirdiği görülmüştür. Alperen'in ifadesinde görüldüğü gibi sadece işçiler çalışan taraf olarak görülmektedir:

“Herkes istiyor ki buradan bu pastadan biz de işçiler olarak payımızı alalım. Başka bizim derdimiz yok. Yoksa biz zaten imalatı yapan biziz. Çalışan biziz. Aslında baktığın zaman biz olmasak yukardakiler (beyaz yakalılar olmayacak). Biz alıyorsak 3 lira, onlar alıyor 10 lira. Biz olmasak zaten onlar olmayacak. Onun farkında olsalar sıkıntı yok zaten.” (Alperen, mavi yakalı)

Alperen çalışan tarafın mavi yakalılar olduğunu, beyaz yakalıların mavi yakalılara bağımlı olduğunu vurgulamaktadır. Üretken emek gücü olan mavi yakalılar ortaya somut bir ürün koymakta, çoğu beyaz yakalının ürettiği tasarım, planlama,

³⁵² Öngen, a.g.e., s. 219–220.

strateji gibi gayri maddi emek türüne girmektedir. Benzer şekilde Bülent de beyaz yakalıları çalışan olarak görmemektedir:

“Çünkü bir iş yaptıklarını düşünmüyorum. Her işi biz yapıyoruz onlara gönderiyoruz. Onlar onaylayıp tekrar bize gönderiyor bazı işlerde. Yalan yanlış işler yapıyorlar. Sürekli eksiklerini biz tamamlıyoruz onların. Bir iş yaptıkları yok, onları çalışan olarak görmüyorum.” (Bülent, mavi yakalı)

Beyaz yaka, işçiden farklı sınıfsal bir konumu işaret ediyor gibi görünmekle birlikte Sina gibi bazı katılımcılar, “Memur olarak görülüyor. Normal de onlar da çalışan bir işçi. Patron olmadığın sürece işçisin,” diyerek beyaz yakalıları memur kategorisinde değerlendirmiş, ancak patron/işveren olmadıkları için işçi olduklarına da dikkat çekmiştir. Buna karşın beyaz yakalı katılımcılar ise mavi yakalılarından söz ederken işçi veya mavi yakalı olarak nitelendirmiştir.

5.3. Üretim Süreci

Üretim süreci, emek mücadelesine konu olan şikayetlerin, sorunların, direnişin, örgütlenmenin ve dayanışmanın temellendiği bir alandır. Bu açıdan mavi ve beyaz yakalıların emek mücadelesindeki tutumlarını anlamak için öncelikle üretim sürecindeki konumlarını da ele almak gerekmektedir. Sanayi üretimi ve hizmet üretimi arasındaki farklılıklara rağmen üretim sürecine yabancılaşma, emek sömürsü, mülkiyet ilişkilerinden dışlanma, işyerindeki güç ilişkileri ve denetim gibi sanayi üretiminde karşılaşılan unsurlar, hizmet üretenler tarafından da deneyimlenmektedir.³⁵³ Çalışmanın bu bölümünde mavi yakalı ve beyaz yakalı çalışanların anlatılarından yola çıkarak üretim sürecindeki deneyimleri incelenmektedir. Mavi yakalı çalışanlar sanayi üretiminde yoğunlaşırken, beyaz yakalı çalışanlar hizmet üretimi yapmaktadır.

³⁵³ Aslıhan Aykaç-Yanardağ, “İşçi Sınıfı Oluşumunu Yeniden Düşünmek: Turizm Sektöründen Örnekler”, **Birikim**, 2008, s. 166.

Günümüzde pek çok işletmede Fordizmin seri üretiminin yerini Toyota fabrikalarında uygulanan esnek üretim/yalın üretim almıştır. Önceden aynı ürünün büyük miktarlarda üretimi yapılırken artık farklı ve değişken ürünlerin sınırlı sayıda ayrı ayrı imalatı yapılmaktadır. Sürekli farklılaşan, üretim süresi değişen talebi karşılamaya yönelik işgücü de Fordist dönemin iş gücünden farklılaşmaktadır. Tekrara dayalı parça işlere bağımlılık ortadan kalkmıştır. İşçiler sürekli eğitime tabi tutulmakta, bilgi, beceri ve deneyimlerini tezgâh başında da kullanarak üretimi iyileştirme, kaliteyi artırma, verimlilik sağlama gibi katkılar sunmaları beklenmektedir.³⁵⁴ Araştırmaya konu olan fabrikalarda da üretim müşterinin ihtiyaçlarına göre yapılmaktadır. Seri imalat yerini esnek üretime bırakmıştır. Katılımcılardan Kaan, işlerinin *terzi usulü* olduğuna dikkat çekmektedir:

“Seri imalat yoğunluğu yoktur. Ama yapılması gereken de çok iş var öyle olunca. Sistematik bir çalışma şeyi yok. İkisinin arasında. Seri imalatın güzelliği odur, siz sistemle ilgili bir şey yapmazsınız. Sistemler vardır, onları yürütmeye çalışırsınız. Bu yolda her gün on bin tane makine yaptığınız için illa ki sıkıntılar çıkabiliyor ya da yatırımlar daha ciddidir. Oranın bir haftalık durması demek, CEO'nun gelmesi demek. O derece ciddi hatların durmaması lazım. O yüzden yedekli çalışılır vs. Ama burada biraz daha bir hafta dursa kimse ölmez yani. (...) **Terzi usulü** gibi düşünebilirsin. Müşteri diyor ki ben şu aksesuarları olan şöyle bir ürün istiyorum, der. Sende ona göre design çalışıp fiyat çalışıp gönderirsin. Daha sonra yapmaya başlarsın. Manueldir işçiliklerin çoğu, bazen otomatik olan işler için çekirdek kesme hatları var, sargı hatları var. Onlar biraz yarı otomatik gibi.” (Kaan, beyaz yakalı)

Kaan, işyerindeki üretimin daha önce çalıştığı fabrikadaki seri üretimle farklılıklara dikkat çekmektedir. Seri üretimde sistemler büyük ölçüde otomatikleştirilmiştir. Çalışanların müdahalesi kısıtlıdır. Şu an çalıştığı işyerinde ise *terzi usulü* çalışılmaktadır. Bir terzi nasıl bir giysi istediğinize göre kalıp çıkartıyor ve size özel dikim yapıyorsa burada da müşterinin ihtiyacına göre tasarım çizilmekte, buna göre fiyatı belirlenmekte ve üretim yapılmaktadır. Kaan'ın sözünü ettiği esnek üretim, beraberinde esnek çalışmayı da gerektirmektedir. Esnek üretimde tezgahlar

³⁵⁴ Artun, “Mühendis, 1975-2000”, a.g.e., s. 52–53.

gibi çalışanlar da “çok amaçlı” ve “çok işlevli” olmalıdır. Bu şekilde aynı işletmede veya farklı işletmeler arasında ne iş olursa olsun yapabilmeleri mümkün olabilecektir. Meslek anlamını yitirmektedir.³⁵⁵ Görüşmelerde beyaz yakalı katılımcıların mühendislik mezunu olmalarına rağmen büyük bir bölümünün satış, pazarlama, müşteri hizmetleri gibi iş alanlarında yoğunlaştıkları, mesleksizleştirildikleri görülmüştür. Katılımcılardan Arda öğrenciyken meslek odasına üye olmuş, ancak daha sonra elektrik mühendisliği işi yapmadığını ileri sürerek çıkmak istemiştir. Arda'nın söyledikleri mesleksizleştirmeyi gözler önüne sermektedir:

“Siz bir teknoloji şirketinde çalışıyorsunuz ve elektrik mühendisisiniz. Unvanınız sayesinde bu şirkette çalışıyorsunuz. Halbuki öyle değil, kimya mühendisleri de bizim şirkette satış yapabiliyor. Önemli olan neyle ilgilendiği, ilgi bilgiyi getirir. O kadar da şeyde değil. Mesela bizim yazılımlarımızı yapan, bu ürünlerin yazılımını yapan kişi uçak-uzaydan mezun bir arkadaş. Ama sektörde 15 yılı aşkın tecrübesi var ve çok bilgili, çok tecrübeli birisi. Bunun bence mesleki kodlarla bir alakası yok. Bunun tamamen ilgiyle alakası var.” (Arda, beyaz yakalı)

Arda beyaz yakalıların mezun oldukları bölümden bağımsız olarak istihdam edilebildiklerine dikkat çekmektedir. EMİS işverenleri elektrik ve makine mühendislerinin çalışabileceği işletmeler olarak görülse de kimya mühendisleri, havacılık-uzay mühendisleri de çalışabilmektedir. Çünkü çalışanlardan beklenen müşterilerin ihtiyaç duyduğu ürüne, çözüme, eklentiye, desteğe yanıt verecek donanıma sahip olmaları ve değişen taleplere ayak uydurabilmeleridir. Mesleksizleştirme öyle bir hal almıştır ki mühendislik mezunları, çağrı alma, mail yazma gibi büro işlerinde istihdam edilmektedir. Müşterilere teknik destek verilen bir bölümde çalışan Mehmet mühendis olmasına rağmen anlattıkları onun adeta bir çağrı merkezi çalışanı gibi konumlandığını göstermektedir:

“Direkt kendi şirketimizin web sayfası üzerinden de webten chat olarak gelebiliyor veya mail olarak talepler gelebiliyor. Veyahut da sürekli telefondaız zaten telefonla müşteriler bizleri arıyor. O şekilde işte taleplerinde yardımcı olmaya çalışıyoruz. Üç farklı kanaldan veya iç müşteri oluyor, sahadan gelen. Böyle böyle bir problemim var, böyle bunu

³⁵⁵ A.e., s. 56.

seçmem gerekiyor. Arızası şu. Üst levellarım (seviyelerim) var benim yurt dışında. Destek olamadığım zaman onlardan destek almaya çalışıyorum açıkçası.” (Mehmet, beyaz yakalı)

Mehmet telefondan, e-posta hesabından ve web üzerinden müşterilerle irtibat halindedir. Görüşmenin devamında Mehmet bu yoğun çalışma temposundan dolayı kendisini “işçiden biraz daha işçi gibi görüyorum” şeklinde ifade etmiştir. Mehmet’i Türkiye’nin yanı sıra Türkiye’den hizmet verilen Ortadoğu ve Afrika’daki tüm ülkelere müşteriler sorunlarının çözümü için aramaktadır. Mehmet ve ekibi bu bölgeler için ilk seviyede destek vermektedir. Ekibin çözemediği sorunlara Avrupa’daki daha üst seviye ekipler müdahale etmektedir. Türkiye, çevre ülke olarak çevre ülkelere hizmet vermekte, yetersiz kalındığında merkezden destek alınmaktadır.

Esneklik sadece farklı görevler arasında hareket etmekle sınırlı değildir, esnekliğin mekânsal boyutu da vardır. Üretimi farklı coğrafyalarda sanki tek bir işyeriymiş gibi örgütleyebilen uluslararası firmalar ihtiyaçlarına göre işçileri bir yerden bir yere kaydırabilmektedir. Mavi yakalı katılımcılar, Türkiye içinde veya yurt dışında fabrikalar arasında görevlendirildiklerinden de sıkça söz etmişlerdir. Bir işyerindeki bir grup işçi fabrikalarda işin azaldığı bir dönemde bir ila üç ay yurt dışında görevlendirildiklerini anlatmıştır. Bu görevlendirmeler, işçilerin gerek gittikleri ülkelere gerek de görevlendirildikleri fabrikadaki üretim sürecine dair gözlemlerde bulunmalarını da sağlamıştır. Katılımcılardan Haydar Türkiye’de işçilerden çok daha fazla performans beklendiğine dikkat çekmektedir. İşveren sürekli verimliliği nasıl arttıracığının yollarını aramaktadır. Haydar bu yoğun çalışma temposunun stres yarattığını aktarmaktadır:

“Bizim mesela Avrupa'daki diğer fabrikalarda yapılan uygulamalarla buradaki uygulamalar birbirine denk değil. Orada daha esnek, daha iş sağlığı, güvenliği daha mantıklı. O yüzden o sebep burada 44 kişiyiz, 35'inde bel rahatsızlığı var. Isıtma sistemimiz yok. Kışın Sibiryaya gibi bir depodayız. Yazın da kaynıyor. (...) Stresli bir iş. İşveren sürekli talebini gün geçtikçe artırıyor. Defalarca, 40 defa ölçüm yapıyor. Daha fazla nasıl verim alabilirim diye sürekli bir çalışma içerisinde. Metotçularını sürekli değiştiriyor.” (Haydar, mavi yakalı)

Üretilen ürün arasında farklılıklar olmasa da Haydar çalışma şartlarındaki farklılara dikkat çekmektedir. Türkiye’de çalışma şartları daha kötü olmasına rağmen performans beklentisi çok daha yüksektir. Haydar performans beklentisini verdiği örnekle somutlaştırmaktadır:

“Ölçüyor, bu 1 dakika. 1 dakika ise senin 480 dakikan var, 480 tane üretim yapacaksın mantığıyla hareket ediyor. (...) Bazı arkadaşlar mesela yaranmak için bunun gayretinde oluyorlar. (...) Diğer ülkelerdeki yapılan sayıyla bizim aramızda gene uçurum var. Ama işverenin sürekli bir talepte ısrarı var. Daha fazla nasıl yapılabilir? Hep bu mantığın üzerinden üzerimize geliyor. (...) (Diğer ülkelerde) daha az. Birkaç defa satışçılar geldi. Biz, bizim 2 katımız sayıyla yapılan üretimin 2 katı fazla ürettiyormuşuz. Ama halen bir talep var.” (Haydar, mavi yakalı)

Performans beklentisinin yüksek olması yoğunluk yaratmaktadır. Katılımcılardan biri sohbet sırasında Haydar gibi Batı’daki ülkelere göre Türkiye’de kötü koşullarda çalıştıklarını ama beklentinin yüksek olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir: “İsterken Avrupa’yı isterler, verirken Afrika’yı verirler.” Çalışma şartlarının yoğunluğundan şikâyet eden Berkay çalışanları *modern köleye* benzetmektedir:

“Bizimki aslında şöyle modern kölelik gibi bir iş diyebiliriz. Eskiden kölelik vardı. İşte yediyordu seni oturtturuyordu. Şimdi artık evin var ama ben senin paramı verdim, sen benim kölemsin gibi düşünüyor. Az verip çok çalıştırıyorlar.” (Berkay, mavi yakalı)

Berkay, düşük ücretlere karşın çok çalıştırıldıklarını vurgulamaktadır. Mavi yakalıların çalışma şartları firmanın Batıdaki iş yerlerine kıyasla kötü olmasına karşın beyaz yakalıların üretim sürecindeki konumuna baktığımızda çalışma koşullarından ziyade üstlendikleri görevlerde farklılıklar öne çıkmaktadır. Pek çok iş alanında yaratıcılık gerektiren ve bilgi içeren işler uluslararası şirketlerin bünyesinde toplanırken bu işlerin uygulamasında çalışan mühendisler kontrol ve denetim

işlevlerini üstlenmektedir.³⁵⁶ Ancak söz konusu uluslararası firmanın çevre ülkedeki işletmesi olduğunda Emir kararların yurtdışına bağlı olduğunu aktarmaktadır:

“Uluslararası firmada çalıştığınız zaman bir şekilde kararların çoğu yurt dışına bağlı oluyor. Eğer uluslararası firmanın ana merkezinde, doğduğu ülkede de çalışıyor olsanız yine de başka ülkelere bağlı oluyor her şey. Siz belli bir çarkı tek başınıza döndürmüyorsunuz hep beraber döndürüyorsunuz. O yüzden hissedemiyorsanız yani bir şirket yönettiğinizi veya şirkete direkt olarak bir etkinizin olduğunu hissedemiyorsunuz. Eğer benim konumumda yani ürün müdürü konumunda çalışırsanız bu şekilde. Bu da sizin kolayca değiştirilebilir olmanızı sağlıyor aslında. Uluslararası firmada aslında böyle bir fark var. Ama eğer daha böyle küçük bir firmada, patron firmasında çalışıyorsanız o firmanın değerlerini, o firmanın işleyişini çok iyi anlayan siz nadir bir insan olduğunuz için sizin değiştirilmeniz daha zor oluyor mesela.” (Emir, beyaz yakalı)

Emir, kararların merkezde alındığını, yine de diğer ülkelerden bağımsız hareket edilemeyeceğine dikkat çekmektedir. Emir, ürün müdürü olarak sorumlu olduğu alanda üretilen veya tasarlanacak ürün hakkında söz sahibi olması gerekirken başka karar mercilerine bağlı olmaktadır. Bu bağımlılık, bir çalışan olarak etkisini azaltmakta ve kolayca değiştirilebilir olmasına neden olmaktadır. Katılımcılardan Murat, işletmedeki mühendislerin AR-GE yapmadıklarını anlatmaktadır:

“AR-GE diye bir şey yok. Derdi yok yani böyle bir şeyin. Her şeyi Avrupa’dan kopyalayıp yapmak istiyor. TRD diye bir şey yani dünyanın her yerinde ürettiğin trafolar aynı şekilde aynı kalitede üreteceğim diye bir programın var. Bir bilgi bir veri bankası oluşturmuş. Siz atıyorum 40 ev var. TRD size bir program veriyor ya da daha önce yapılmış trafolardan resim gönderiyor. Siz sadece kontrol edip, check (kontrol) edip bize veriyorsunuz. Benim anladığım designın (tasarımcıların) yaptığı iş bu. Fotokopiciler. O program aslında. Şirket onlara da izin vermiyor aslında geliştirme, çizme bir şey şansı.” (Murat, mavi yakalı)

Murat, işletme de tasarım için bir yazılım kullanıldığını anlatmaktadır. Mühendisler, ürünleri tasarlarken bu yazılımda yer alan örnek ürünleri kopyalamaktadır. Murat bu nedenle tasarımda çalışan mühendisleri *fotokopiciler*

³⁵⁶ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, a.g.e., s. 85.

olarak nitelendirmektedir. Görüşmelerde özellikle mavi yakalılar, beyaz yakalıların ürüne “iş üreten kadar” hâkim olmadıklarından sıkça söz etmişlerdir. Bu nedenle de ürünün tasarımını yapan mühendisler ve işçiler arasında çatışma yaşanmaktadır. İlyas, bu çatışmanın nasıl aşılabileceğini şöyle anlatmaktadır:

“Beyaz yaka diye itham ediyoruz mühendislerimiz, okumuşlar. Allah daha çok zihin açıklığı versin. Ama bir iş üreten kadar bilmezler. (...) Teorik olarak çok iyi bilirler ona asla itirazım yok. Ama şu vardır sadece ben onlara şunu söylerim. Burada da toplantılarda da söylüyorum bunu, beyaz yaka toplantısında da söylüyorum. Yukarı imalata çıkıp bir projeyi veya mavi yakalıdan şu nasıl olsa diye bu nasıl olsa diye fikir almak onları yüceltir, küçültmez. Çünkü niye? O hatayı sen projede yapmayacaksın. Projeyi yapıp designı (tasarımı) yapıp da testte bu o senin yaptığın hata dönerse bu seni yerin dibine sokar. Ama yukarı çıkıp da imalatta işçi arkadaşlarla diyalog halinde çizersen bu seni zirveye çıkarır, taşır. Ben bunu her toplantıda, konferansta da söylüyorum. Ne zaman iç içe çalışırsan seni hem pratik olarak sana yardımcı olur, teorik olarak yardımcı olur ve seni her zaman zirveye taşır.” (İlyas, mavi yakalı)

İlyas üretim sürecindeki bu dayanışmanın hem üretimin hatasız yapılmasına hem de çalışanların işlerinde başarılı olmasına imkân verdiğine dikkat çekmektedir. Görüşme yapılan fabrikalardan birinde de çalışanların talepleri üzerine mavi yakalılarla beyaz yakalıların beraber çalıştığı ürün tasarım ekipleri kurulduğu anlatılmıştır. Bir katılımcı bu ekibin “hayat üniversitesini bitirenler” ve “üniversiteyi bitirenlerden” oluştuğunu belirtmiştir. Ancak Murat’ın anlattıkları, *hayat üniversitesini bitirenlerin* karar süreçlerinde sınırlı etkisine de dikkat çekmektedir:

“Kısmen. Niye çünkü burada bizim karar verme alma şeyi tanımaz işveren. Her şeyi yazılı ve sözlü verir. Prosedür haline getirmiştir. Size pek düşünme geliştirme, karar verme, uygulama şansı tanımaz. Yani eskiden daha fazla biraz vardı son yıllarda biraz daha... Nasıl desem... Standartlar oturtmak adına böyle bir şeye girişti. Kararları almayı ve uygulamayı genelde şef ve daha üzeri, vardiya amirleri onlar yapar. Siz sadece fikirlerinizi söylersiniz. Kabul görürse gerisi onlara kalır.” (Murat, mavi yakalı)

Murat, üretim sürecinde standartlar sağlamak adına belli prosedürler izlendiğine dikkat çekmektedir. Bürokratik denetimle, karar alma fonksiyonunun şef ve vardiya amirleri gibi daha üst seviyedeki pozisyonlarda toplanmasını

sağlamaktadır. İlyas'ın çizdiği resmin tersine işçiler bu karede karar süreçlerinin aktif özneleri değildir. İşçiler, fikirlerini beyan etmekte ve yöneticiler isterse kabul etmektedir. Bu durumu yaşayan beyaz yakalılar da vardır:

“Bazı noktalarda o kadar kolay inisiyatif alamıyoruz ya da kendi fikirlerimizi o kadar da önemli olmuyor. Daha çok böyle bir iş var, hadi bunu yap. Şu var, bunu yap ya da bir fikirle gittiğiniz zaman ya boşver onu, biz bunu yapalım deyip karar değiştirmek var.” (Şule, beyaz yakalı)

Şule, inisiyatif alma imkanlarının kısıtlı olduğunu, öneriler getirmesi yerine kendisinden yapılması beklenenlerinin olduğunu ve Murat gibi kararlarının bazı durumlarda kabul gördüğünü anlatmaktadır. Selim, İlyas ve Murat'ın vurguladığı çatışmanın yanı sıra mavi yakalılar ile beyaz yakalılar arasındaki başka bir ilişkiye dikkat çekmektedir:

“Müşteri memnuniyeti önemli. Biz satışı yapıyoruz. Hedefimiz satış yapmak, sattıkça da keyif alıyoruz. Fakat sattıktan sonra işte satıcı da bana bunu kaka dedi desin istemiyoruz. Çünkü müşterilerimizle uzun süreli ilişkiler geliştirmeye çalışıyoruz. Dolayısıyla satış yaptıktan sonra müşterinin bazı taleplerini mavi yakaya, nasıl diyeyim, enforce etmek (zorlamak) durumunda kalıyorduk zaman zaman. Planlanmayan bir şekilde fazla mesai kalmak durumunda kalıyor mesela.” (Selim, beyaz yakalı)

Selim satış mühendisi olarak çalıştığı için müşterilerle ilişkilerini uzun vadede sürdürmesi gerekmektedir. Bu nedenle de satılan ürünün müşteride memnuniyet yaratmasına önem vermektedir. Müşterilerin satış sonrasındaki taleplerinin karşılanması için mavi yakaya baskı yapmaları gereken durumlar olduğundan söz etmektedir. Üretime ek olarak çalışanların bir de müşteri memnuniyetini sağlama sorumluluğu bulunmaktadır. Demir bu durumu vurgulamaktadır:

“Zaten bizim firmanın en önemli altın kuralları var. Bunlardan bir tanesi de **müşteri birinci sırada**. Şey de var mesela, **firmanın sahibi gibi davran**, diye bir kampanyası da var. Sanki senin firmanmış gibi müşteriye yaklaş, diyor. O açıdan müşteri memnuniyetine çok önem veriyoruz.” (Demir, beyaz yakalı)

Demir, yeni yönetim tekniklerinin sloganları olan müşterinin birinci sırada olması ve firma sahibi gibi davranılması *altın kurallarını* içselleştirmiştir. Bu altın kurallar, her şeyin önünde olduğu için gerek çalışanların kendilerinden ödün vermelerine gerek de Selim'in sözünü ettiği gibi mavi yakalıları zorlamalarına da neden olmaktadır. Bu ilişki de dayanışma değil çatışma temelinde kurulmaktadır.

5.3.1. Fazla Mesai

Sınıf mücadelesinde en büyük kazanımlardan biri olan mesai saatlerinin sınırlandırılması günümüzde büyük ölçüde aşınmaktadır. Bazı sektörlerde günlük on iki saatlik çalışma süreleri, fazla mesainin ücretlendirilmediği ve işçinin bu uğurda feda edilebilir görüldüğü bu uygulamalara Türkiye'de de sıkça rastlanmaktadır. Üstelik bu durum sadece sanayi sektörüyle sınırlı değildir, halkla ilişkiler, bankacılık, medya gibi sektörlerde çalışan kendini çoğu zaman işçi olarak nitelendirmeyen çalışanlar da çok uzun saatler boyunca çalışmaktadırlar.³⁵⁷ Öngel, Gebze Havzası'nda çalışan mühendisler üzerine yaptığı araştırmasında Türkiye'deki uzun çalışma sürelerinin mühendisler için de geçerli olduğunu, her dört mühendisten birinin haftada 50 saat ve üzerinde çalıştığını belirtmektedir.³⁵⁸ Şirketlerin, mavi yakalı ve beyaz yakalıya yönelik fazla mesai uygulamaları ve mavi yakalı ve beyaz yakalıların fazla mesaiye yaklaşımı önemli derecede farklılaşmaktadır. Mavi yakalıların fazla mesailerini TİS'deki maddeler doğrultusunda düzenlenirken beyaz yakalı katılımcıların anlatılarında uzun çalışma temposuyla somutlaşan sömürünün ve baskının "doğallaştırılarak teyit edildiği" görülmektedir.³⁵⁹ Katılımcılardan Ebru'nun anlattıkları beyaz yakalıları ve mavi yakalıların fazla mesaiye yaklaşımlarının farklılığına dikkat çekmektedir:

"Ben akşam bilgisayarımı açıp bir destek verilmesi gerekiyorsa açıyorum, işte mail yazıyorum vesaire, çalışıyorum ve bununla ilgili bir şeyim yok, şirketimden beklentim yok. Çünkü bunun dengelediğimi düşünüyorum ya

³⁵⁷ Buğra, "Sınıf ve Siyaset", a.g.e., s. 12.

³⁵⁸ Öngel, *Üretim Zincirlerinde Mühendislerin Yeri ve Yaşam Koşulları/Gebze Havzası Örneği*, s. 53.

³⁵⁹ Şentürk, "İstanbul'da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri", a.g.e., s. 72.

da onların şirketimin bana **dengeleme** fırsatı verdiğini düşünüyorum. Ama mesela fabrika tarafında durum farklı. Biz işte kabullere gittiğimiz zaman oradaki arkadaşlar saat 17:00'da paydos edilecekse ediyorlar ve çıkıyorlar. Orada 5 dakika bile onları daha fazla tutamıyoruz. Onun için bazen ister istemez, ya bir 10 dakikaya daha ihtiyacımız var falan desen de o olmuyor. Mesai açtırman gerekiyor, işte prosedür işletmen gerekiyor. Tabi mesai işte maliyet demek, o maliyet için onay almak gerekiyor. Bizim çalışma mantığımızla örtüşmeyebiliyor.” (Ebru, beyaz yakalı)

Ebru satış departmanında çalıştığı için mesaisini genellikle ofis dışında müşteri ziyaretleri yaparak geçirmektedir. Sabah 08.30'da işe ofiste olma zorunluluğu yoktur. Diğer yandan bu esnek çalışma, mesai saatleri dışında çalışmasını da gerektirmektedir. Ebru bunu *dengeleme* olarak görmektedir. İş ne kadar kısa sürecek olursa olsun mavi yakalıların mesai bitiminden sonra işe devam etmesi için fazla mesai prosedürü işletilmesinin beyaz yakalıların çalışma mantığıyla örtüşmediğine dikkat çekmektedir. Çünkü diğer beyaz yakalı katılımcıların anlatılarında görüldüğü gibi iş ve özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmış ve çalışma zamanının yaşam zamanıyla özdeş hale gelmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu altyapı ile beyaz yakalılar mekândan bağımsız olarak her an her yerden artı değer üretebilmektedir. Beyaz yakalıların bir bölümü fazla mesai ücreti alırken bir bölümünün de fazla çalışmalarının karşılığını izin olarak aldıkları aktarılmıştır. Bir üçüncü grubun da fazla mesai yapmasına rağmen ücret veya izin gibi bir karşılık almadığı ve bazı durumlarda uygulamaların aynı bölüm içinde bile farklılaştığı görülmüştür:

“Ücret alabilmeniz için bu çalıştığımız şeyin bir projede olması gerekiyor ya da özel günlerde çalışmanız gerekiyor. Normalde kimse bana kal, demiyor. Sen 17.30'dan sonra kal burada çalış demiyor. O benim kendi isteğimle olduğu için bir ücret talep etmekte **etik olmuyor** açıkçası. Ama bir projeye gidiyorsam, sahada bir iş yapıyorsam. İnsanlar alıyor yani. Bazı yerlerde mesela almadıkları durumlarda da yol izni olarak izin veriyorlar o günler için. Mutlaka bir şeyi oluyor, karşılığı oluyor. Karşılıksız bırakmıyorlar.” (Demir, beyaz yakalı)

Demir, fazla mesai ücreti almanın belirli prosedürleri olduğunu anlatmakta, *etik olan ve etik olmayan* yönlerine dikkat çekmektedir. Demir'in kendi isteğiyle yaptığı iş için fazla mesai ücreti talep etmeyi etik bulmaması bu düzeni *doğallaştırarak teyit ettiğini* göstermektedir. Katılımcıların anlatılarına göre fazla mesai bazı

pozisyonlar için kaçınılmaz olmaktadır. Katılımcılardan Rauf, işi gereği fazla mesai yapmaktadır:

“Suudi Arabistan’da cuma-cumartesi tatildeler, pazar günü çalışıyorlar. Pazar günleri mutlaka acil şeylere cevap vermek gerekiyor. Mesela Kore, İsveç, İsviçre gibi ülkeler 9-10 saat ileride veya gerideler. Mutlaka cevap vermek gerektiği için 7/24 çalışıyorum.” (Rauf, beyaz yakalı)

Rauf’un işi Türkiye’den ileri/geri saat dilimlerinde yer alan ve/veya iş günleri farklı olan ülkelerle çalışmayı gerektirmektedir. Bu ülkelerle yapılan işlerin aksamaması için gereken 7/24 çalışmak Rauf için doğal gelmektedir.

Şentürk, şirketlerin üst düzey pozisyonlar için potansiyeli olduğu düşünülen adaylara gayri resmi yollarla hissettirilmesinin ve kendilerini göstermeleri gerektiğinin yeni iş dünyasının insan kaynakları stratejisi olduğuna dikkat çekmektedir. Yasal düzenlemelere aykırı olmasına rağmen pek çok işkolunda çalışma saatleri ve yoğunluğu yöneticilerin inisiyatifine bırakılmıştır. Performans kriterlerini sağlamak ve kota hedeflerini tutturmak adına üst düzey yöneticiliğe aday çalışanlar yoğun bir tempoda hem kendileri çalışmakta hem de çalışanlarını çalıştırmaktadır. Uzun mesai saatleri, şirket dışı etkinliklere katılım beraberinde gelmektedir.³⁶⁰ Verilen ödünler sadece bununla da sınırlı kalmamaktadır. Uzun çalışmanın karşılığının bile alınmadığı durumlar olmaktadır. Katılımcılardan Rauf, evden çalıştığı saatleri puantaj sistemine işleyip talep edebileceklerini ancak kendisinin bunu yapmadığını aktarmıştır. Rauf evden çalışmasının karşılığını istememesinin nedeni şu şekilde açıklamaktadır:

“Dürüst konuşmak gerekirse müdürlerin de fazla mesai ücreti yok. Üst seviyeye yükselmek için **herkesin yapması gereken bir şey** olarak görüyorum. Bunu (fazla mesai ücreti talebi) yapmadığımız için belki çok iş yükünüz oluyor.” (Rauf, beyaz yakalı)

Rauf, fazla mesai ücreti alabilen bir bölümde olmasına rağmen bunu talep etmemektedir. Çünkü ücretsiz fazla mesaiyi bir üst seviyeye geçmek için *herkesin*

³⁶⁰ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, **a.g.e.**, s. 80.

yapması gereken bir şey olarak nitelendirmektedir. Ayrıca, Şentürk'ün sözünü ettiği yeni iş dünyasında üst düzey pozisyonlara geçmek için rekabette öne çıkmak adına verilen ödümler sadece üst düzey yönetici pozisyonu hedefiyle sınırlı olmadığı da görülmektedir. Rauf'un dediği gibi bir üst seviyeye yükselmek için bile çalışanların yetkinliklerini ispat etmesi gerekmektedir. Bu aslında her kademedeki çalışanın yoğun çalışma temposunu içselleştirmesi açısından daha işlevsel bir insan kaynakları stratejisidir. Verilen bir ödün, yoğun çalışmaya neden olsa da gelecekte karşılığının alınacağı düşünülmektedir. İşe yeni başlayan bir çalışandan, kıdemli yöneticilere kadar farklı pozisyonlardaki çalışanların, uzun çalışma saatlerine ve bu çalışmanın karşılığını alamamaya rıza göstermelerinin temelini oluşturmaktadır.

5.3.2. Toplumsal Cinsiyet

Görüşme yapılan fabrikalardan sadece bir tanesinde mavi yakalı kadın çalışanlar istihdam edilmektedir. Bu çalışanlar görüşme talebini kabul etmediği için mavi yakalılar özelinde araştırmanın toplumsal cinsiyete dayalı bulguları sınırlı olmuştur. Beyaz yakalı katılımcılarla görüşmeler genellikle mesai sonrasında yapılmıştır. Ancak bazı kadın katılımcılar, mesai sonrasında evle ilgili sorumlulukları olduğunu öne sürerek görüşmelerin mesai saatlerinde yapılmasını talep etmiştir. Beyaz yakalı erkek katılımcıların hepsiyle mesai saatleri dışında görüşmeler yapılmıştır. Bu durumun erkeklerle aynı işyerinde aynı pozisyonlarda çalışsalar da beyaz yakalı kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklı sorumluluklarıyla ilgili olduğu düşünülmektedir. Beyaz yakalı katılımcılardan Ebru şirket içinde kadın olmanın etkisini hissetmediğini, ancak sahada hissedilir bir durum olduğunu aktarmaktadır:

“Özellikle şantiyecilikte, belirli departmanlarda çok az sayıda kadın var. Bunun şöyle bir şeyi olabiliyor sahada, önyargıyla karşılaşabiliyor biraz. Gittiğimiz zaman çok kadın mühendis bir de elektrik mühendisi çok örtüştüremeyebiliyorlar. İlk başta ön yargıyla yaklaşıyor karşı taraf. Ama ondan sonra biraz daha **kendinizi gösterdikten, ispat ettikten sonra mühendisliğinizi, ikna oluşturunuz.** Ama bana göre buna gerek olmamalı, tabi ki neden bunu göstermek zorunda olalım gibi durumlar oluyor.” (Ebru, beyaz yakalı)

Ebru, kadınların *kendini göstermek* durumunda olduğunu vurgulamaktadır. Sektörde az sayıda kadın olması ve elektrik mühendisliğinin “erkek işi” olarak kodlanması nedeniyle Ebru sahada şaşkınlıkla karşılandığına dair çeşitli anekdotlar da anlatmıştır. Müşteri ziyaretlerinde mühendis olup olmadığına dair soruların gelmesi Ebru’yu düşündürmektedir:

“Bana çok soruluyor, siz mühendis misiniz diye çok soruluyor. Çok yakın zamanda da yaşadım. 3-4 gün önce gittiğim ilk tanıştığım müşteriyle de yaşadım mesela siz mühendis misiniz? Mesleğiniz ne? diye soru geldi. Acaba erkek meslektaşlarım gidince soruyorlar mı hiç sormadım açıkçası.” (Ebru, beyaz yakalı)

Ebru, bazen mühendis olup olmadığının bile sorulduğuna dikkat çekmektedir. Yakın bir zaman önce ilk kez ziyarete gittiği bir müşteride de bu durumla karşılaşmıştır. Ebru bunları anlatırken erkek meslektaşlarının benzer bir soruyla muhatap olup olmadıklarını da merak etmektedir.

5.3.3. Denetimin Dört Veçhesi: Doğrudan, Teknik, Bürokratik ve İdeolojik

Firmalar tarafından uygulanan kontrol tekniklerinin firmaların özelliklerine göre değişmekte, uygulanan yöntem işin doğasını ve işçileri doğrudan etkilemektedir. Örneğin, doğrudan kontrol daha işçilerin düşük derecelerde özerkliğe sahip olduğu ve daha kenarda kalmış sektörlerde çalıştığı çeperdeki işgücü üzerine uygulanırken; bürokratik kontrol, işi daha fazla özerklik gerektiren baskın toplumsal grubun yoğun olduğu bir işgücünün olduğu çekirdekte yer alan firmalarda uygulanmaktadır.³⁶¹ Bu çalışmada da iş yerlerinde doğrudan, teknik, bürokratik ve ideolojik denetime başvurulduğu, aynı işyeri içerisinde işgücünün farklı bölümlerine farklı kontrol teknikleri uygulandığı görülmüştür.

Kameralar ve iş makineleri üzerinden sürekli denetim altında olmak işçiler açısından baskı yaratırken yöneticiler açısından gibi kalite peşinde olma, hata

³⁶¹ Hodson, v.d., “Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature”, **a.g.e.**, s. 400.

yapılmasına engel olma veya banttın durmaması gibi gerekçelerle nesnelleştirilmektedir. Proje teslim tarihleri yöneticiler üzerinde baskıya neden olmakta, beyaz yakalılar da mavi yakalılar gibi izlenip denetlenebilmektedir. Bilgisayara kurulan performans takip programları gibi yazılımlar çalışanların her an denetim altında tutmaktadır.³⁶² Katılımcılardan Mehmet çalıştığı bölümde çalışma sürelerinin yakından takip edildiğini aktarmaktadır:

“Direkt sisteme online oluyoruz. İşte personel izin, ihtiyaçlar veya teknik, sistem, toplantı gibi sürelere göre açıp kapatıyoruz biz kendimiz. Oradan ayarlıyorlar. (...) Hatta hepsi süzülür tartılır. Ona göre puantaj gibi bir şey vardır. Onlar çıkar ona göre çalışanın performansı değerlendirilir. Normalde sabahtan 20, öğleden sonra 20 toplamda 40 dakikanın üzerine çıktığımızda farklı yaptırımları oluyor.” (Mehmet, beyaz yakalı)

Bu zaman kısıtlamasının yanı sıra Mehmet’in kendine iletilen sorunlara da 24 saat içerisinde cevap vermesi gerekmektedir. Müşteriler de Mehmet’in üzerinde bir baskı unsuru olmaktadır. Sadece beyaz yakalılar değil, mavi yakalılar da bu şekilde sistemler üzerinden denetime tabi tutulmaktadır. Yeni iş organizasyonlarının alt kademedeki insanları daha da özgürleştirdiği yönündeki iddia doğrulanmamaktadır. Çünkü yeni bilgi teknoloji sistemleri, üst düzey yetkililere “organizasyonun kimsenin kendini gizleyemeyeceği kadar kapsayıcı bir resmini” sunmaktadır. Artık çalışanların yöneticileriyle yaptığı sözlü görüşmelerin yerini üretim süreçlerinin takip edildiği yazılımlar almaktadır.³⁶³ Katılımcılardan Ömer firmada, performansı takip etmekte kullanılan benzer bir yöntemi anlatıyor:

“Program var oradan çekiyoruz. Söylemek yok. Herkesin bir şeyi var mesela üyeliği var. Hep onunla açıyorsun. Bu terminalleri onunla açıyorsun. Onla çalışıyorsun, akşam vakti zaten gün bitince ne yaptığın orada gözüktüyor. İş dışında iş yaparken başımızda amir de işte iş dışı, iş atıyorum üç saat başka bir iş yaptı. (...) Diyelim ben akşama kadar bugün paketlemede çalıştım. Paketleme de çalıştım. Yalnız günün yarısını paketlemede yaptım, yarısını da başka bir şey de yaptım. Mesela pick

³⁶² Nichols, Suğur, a.g.e., s. 170.

³⁶³ Richard Sennett, **Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2012, s. 54.

topladım. Paketleme için raflardan malzeme topladım. Adam, dört saat pack yazıyor, dört saat de pick yazıyor.” (Ömer, mavi yakalı)

Görüldüğü gibi yapılan işlerin ne olduğu ne kadar sürdüğü, kim tarafından yapıldığı detaylı bir şekilde kaydedilmektedir. Bu bilgiler tabelaya yazılmakta, her sabah düzenli olarak yapılan toplantılarda doğrudan beyaz yakalılarla paylaşılmaktadır:

“Sabah da buraya geliyorlar toplantıya, beyaz yakalılar. Orada benim yazdıklarımı tek tek okuyorlar. Şu A vardiyası şu kadar yaptı veya yetersiz iş yükünden dolayı biraz performans düşük misal.” (Ömer, mavi yakalı)

Bu sistemle, yapılan iş diğer çalışanlar tarafından da takip edilmektedir. Sadece üst düzey yetkililerle değil, çalışma arkadaşlarıyla ve beyaz yakalılarla performans bilgileri paylaşılmaktadır. Buna ek olarak katılımcıların anlattıkları hem geleneksel yöntemlerden hem de enformasyon sistemlerinden bir arada yararlanıldığını göstermektedir. Doğrudan, teknik ve bürokratik denetim bir arada işlemektedir. Her sabah yapılan toplantılarda çalışanların hangi işi yaptığı, ne aşamada olduğu denetlenmekte, yapılacak işlere karar verilmektedir. Katılımcılardan Yıldırım da sabah yapılan bu toplantılardan söz etmektedir:

“Bizim toplantılarımız var sabah yapılan. Sabah yapılan toplantı, hem işçilerin kendi arasında yaptığı var. Günün yorumu, neler yapılacak, ne kadar iş var. Dün ne oldu? Ne bitti? Ondan sonra da memurlardan, yönetici kısımlarından birkaç kişi gelir. Biz gene aynı toplantıyı onlara da söyleriz. Bunlar yapıldı. Bizim önerilerimiz bunlar. Bunlar olsa daha iyi olur. Onlar da bize karşı olan şeyleri söyler. Evet bunun düzeltilmesi gerekiyor. Bu şekilde bir sürecimiz var onlarla.” (Yıldırım, mavi yakalı)

Yıldırım’ın anlattıkları ekranlardan takip edilen performansın, toplantılarda yüz yüze de konuşulduğunu göstermektedir. Bu toplantılarda çalışanlar sadece yöneticileri değil, çalışma arkadaşlarına da ne yaptıklarına dair bilgi vermektedir. Mavi yakalılarının güne toplantı ile başlaması, ofis ortamıyla özdeşleşen toplantıların fabrikalara da bir performans takip sistemi olarak girdiğini göstermektedir. Beyaz

yakalı katılımcılardan Arda da yöneticiyle yaptığı toplantılarda ve sisteme girdikleri işlerden yaptıkları çalışmaların takip edildiğini aktarmaktadır:

“Size aylık review'larda (değerlendirme toplantısı) sorular sorulur. İşte şu proje ne oldu, bu ne oldu gibi vs. CRM üzerinden zaten takip ettiğimiz her şeyi işliyoruz biz. İlgili müdür de o raporları çekip en son kimin ne zaman ziyaret edildiğini ne konuşulduğunu görebiliyor. O yüzden daha çok bizden beklentiler üzerinden o aylık review'larda konuşulur. Eğer siz orada hesabınızı verebiliyorsanız zaman yönetimi tamamen size kalır.” (Arda, beyaz yakalı)

Arda'nın anlattıkları beyaz yakalıların da hem sistem üzerinden hem de yüz yüze görüşmelerde denetime tabi tutulduklarını göstermektedir. Bu görüşmelerde, “hesap verebilenler” zaman üzerinde özerklik kazanma ayrıcalığına sahip olabilmektedir.

İşçilerin, yönetimle ortak çıkarlara sahip olabilecekleri konusunda tereddüt etmemeleri için ideolojik söylemlerin iktisadi ve siyasal kazanımlarla desteklenmesi gerekmektedir. Yücesan-Özdemir, bir otomobil fabrikasında yaptığı alan araştırmasından yola çıkarak işçilerin kendilerine yönelik iktisadi ve siyasal taviz olmadığında ideolojik söylemlerin geçersizleştiğini aktarmaktadır. İşçiler, kazanım elde etmek yerine düşük ücretler, güvencesizlik, yedek işçi ordusu gibi sorunlarla karşılaştıklarında ideolojik söylemi içselleştirememektedir.³⁶⁴ Birlikte sosyal aktiviteler yapmak, aynı yemekhaneyi paylaşmak, yöneticiyle tavla oynamak gibi bir araya gelinen etkinlikler, çalışanlara “biz bir aileyiz” mesajının güçlü bir şekilde verilmesini sağlamaktadır. Azat, mavi yakalılarla beyaz yakalıları arasında bir fark olmadığını, direktörlerle tavla oynayıp şakalaşabildiklerini anlatmaktadır:

“Depodaki biriyle nasılsak ofisteki biriyle de aynıyız yani. Kendini üstün gören insanlar yok ben beyaz yakayım, şeyim mühendisim şuyum buyum

³⁶⁴ Yücesan-Özdemir, “Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi”, **a.g.e.**, s. 252-253.

diye bir şey yok. Direktörle tavla oynayabiliyorsan, şakalaşabiliyorsan bir arkadaş gibiysen bu çok mutlu bir şey bence.” (Azat, mavi yakalı)

Azat, kimsenin kendini üstün görmediği, herkesin arkadaş gibi olduğu çalışma ortamından söz etmektedir. Ancak TİS döneminde de örneklerine sıkça rastlandığı gibi çıkar özdeşliğinden ziyade çatışma söz konusudur.

Çıkarların ortaklaştırılması konusunda aile metaforunun oldukça işlevsel olduğu görülmüştür. 5.1.2. Grev Süreci Bölümü’nde de sözü edildiği gibi yöneticilerin, grev günü kahve ısmarlamaları, ısıtıcı getirmeleri, işçileri yoldan geçen arabalardan korumak için duba yerleştirmeleri gibi tutumları, işçilerin önemli bir bölümünün takdirini toplamıştır. Özellikle de grevin kazanımla sonuçlandığını düşünen işçiler için ideolojik söylemlerin daha taraf bulduğunu söylemek mümkündür.

5.3.4. Güvencesizlik

Güvencesizlik, “üretim noktasında kurulan, ancak orada kalmayıp yaşamın tümüne yayılan, işçi sınıfınca deneyimlenen bir süreç”tir. İşsizlik, iş güvencesinin olmayışı, gelecek üzerinde irade sahibi olamama, iş tanımlarının net olmaması gibi çeşitli durumlar belirsizlik yaratmakta, işçinin güvencesiz konumunu güçlendirmektedir.³⁶⁵ Bu çalışmada görüşülen katılımcılar enformel sektörle karşılaştığımızda görece güvenceli işlerde çalışıyor olsalar da güvencesizliği deneyimlemektedirler. Görüşmelerde çalışanlar, işletmenin Türkiye’den çekilmesi öne çıkan güvencesizlik alanlarından biri olarak ifade etmiştir. Özellikle de pazarlık sürecinde fabrika kapatmalarının koz olarak öne sürüldüğü aktarılmıştır. Görüşmelerde tüm katılımcılar Türkiye’deki ve çevre ülkelerdeki siyasi konjonktürün uluslararası firmalar için risk taşıdığını vurgulamıştır. Üretimin yavaşlaması, işletmenin iş alamaması çalışanların farklı pozisyonlara kaydırılmalarına veya işten çıkarılmalarına neden olmaktadır. Bu ihtiyaca yönelik olarak işverenler fonksiyonel

³⁶⁵ Elif Hacısalıhoğlu, “Çalışma Yaşamında Güvencesizleşme, Belirsizlik ve Korku Üzerine Düşünceler”, **Toplum ve Hekim**, Cilt: 30, Sayı: 4, 2015, s. 245.

esnekliği sağlamaya çalışmaktadır. Bu da doğrudan veya dolaylı olarak üretime katılabilecek, gerekirse tasarımdan teknik satışa geçmek gibi kariyerini tamamen değiştirebilecek birden fazla vasıfa sahip çalışanları istihdam etmeyi gerektirmektedir. rnler ve üretim yöntemleri değiştikçe fonksiyonel esneklik aynı işgücünün de bu değişime adapte olmasını sağlayacaktır.³⁶⁶ Katılımcılardan Yıldırım eğitimini aldığı bölümde çalışırken iş olmayınca vasıf gerektirmeyen bir alana kaydırıldığını aktarmaktadır:

“İran ile işimiz kesilince yarı işimiz kesildi. Mesailer zaten komple iptal oldu. (...) Normal, Türkiye içinde de kriz patladı. Bu sefer Türkiye içinde de satışlarımız yavaşladı. Bu sefer, öyle bir sürecimiz oldu ki biz montajdayız. Bize işe girerken diyorlardı ki diploma getirin biz diploma istiyoruz montaj için. Çünkü biz elektrik işi yapıyoruz o tarafta. (...) yle bir durum oldu ki bizim işlerimiz kesilince biz montaj ekibi olarak sürekli depoya destek atmaya başladık. Ben montajda çalışmadım bir dönem. İki ay falan depoda ben çalıştığımı biliyorum. O da bizim montaj ekibi olarak genel olarak çok sıkıntı duyduğumuz bir Şey. Çünkü biz buraya bir diploma vermişiz. Ben bu işin bu kısmını seçerek geldim, depoya çalışmaya gelmedim. Onlar da adam çıkarmayalım depoda biraz Şey yapalım dediler. Biz de süreci gördük, tamam, dedik ama bu mevzu uzadıkça insanları da rahatsız etmeye başladı tabii.” (Yıldırım, mavi yakalı)

İşveren montaj işlerinin azalması nedeniyle mavi yakalıların bir bölümünü depoya kaydırarak fonksiyonel esnekliği sağlamıştır. Yıldırım montaj yerine vasıflarını kullanmadığı depo içinde çalışmaktan rahatsızlık duymaktadır. Ancak işverenin birileri işten atmak yerine bu değişikliği yapmış olması nedeniyle de duruma rıza göstermektedir.

Levent de Türkiye ve çevresindeki siyasi istikrarsızlık nedeniyle Türkiye'nin evre ülkeler için merkez olma özelliğini yitirdiğine, Şirket merkezlerinin Dubai'ye taşındığına dikkat çekmektedir:

“nceden Türkiye tüm firmalar için hub (merkez) blgesiyken Türkiye hub oluyordu. evre ülkelere hizmet veriyordu. Şimdi o hub bölgesi artık

³⁶⁶ J. Atkinson, **Flexibility, Uncertainty and Manpower Management**, Brighton: Institute for Manpower Studies, 1985, s. 9.

Dubai'ye kaydı. Şirket merkezleri Türkiye'den Dubai'ye kayıyor. Artık hepimiz Dubai'ye bağlanıyoruz. Önceden Dubai falan bize bağlıydı. Afrika ülkeleri, Doğru Avrupa ülkeleri bize bağlıydı. (...) **Biz bile ekstra fedakarlıklar yapmak zorunda kalıyoruz.** Fazla mesailere kalmak zorunda kalıyoruz yeri geliyor ki firmayı burada tutabilelim. Biz burada tutamazsak bu firmayı adam kapatır taşır, Dubai'ye taşır ya da Avrupa'da bir ülkeye taşır. Böyle affetmez. Burada böyle bir firmayı tutabilmek Türkiye'deki yerleşik teknolojinin ilerlemesi ve insanların kendini geliştirmesi bakımından da çok önemli.” (Levent, beyaz yakalı)

Levent'e göre, firmayı Türkiye'de tutmak için çalışanlar fedakârlık yapmak zorunda kalmaktadır. Levent gibi pek çok katılımcının firmaların Türkiye'den çekilme ihtimali tehdit olarak algıladığı görülmüştür. Bu durum, çalışanlar için güvencesizlik kaynağı olmaktadır. Levent, işletmeyi Türkiye'de tutabilmek için önlem olarak **ekstra fedakarlıklar** yapmak zorunda kaldıklarını, fazla mesailere kaldıklarını anlatmaktadır. Katılımcılardan Murat da işyerinin geleceği hakkında endişeli olduklarından söz etmektedir:

“Son 2-3 yıldır korkuyoruz, artık işyerinin geleceği hakkında endişelerimiz var. Herkes ben de dahil pek çok arkadaşım dışarıda ek iş yapmaya başladık. Hem buranın geleceğinden korktuğumuzdan hem de gerçekten yükselen enflasyon da maaşlarımızın erimesinden artık bu ülkedeki maaş standartlarına göre yukarıda olsak da gene de resmi rakamlara göre fakirlik sınırının altında ücretler alıyoruz.” (Murat, mavi yakalı)

Murat, güvencesizlik karşısında ek iş yaparak hem firmanın ülkeden çekilme ihtimaline karşın yeni bir iş imkânı yaratmaya çalışmakta, hem de ek gelir elde etmektedir. Görüşme yapılan fabrikalardan birinin Japon firmasına satılması, başka bir firmanın iş yerlerinden birini kapatmayı planlaması güvencesizlik tehditlerinin yersiz olmadığını da göstermektedir. Ali güvencesizliğin hayatın her alanına yayıldığına dikkat çekmektedir:

“Adam projeyi önüne koymuş. Ben burada projeye göre iş yapıyorum. Aklımda hep bu sıkıntılar. Ben bu ay elektrik faturasını nasıl ödeyeceğim. Çocuk napacak? Mamayı bıraksa mı acaba? Bunları düşünerek ben bu işleri nasıl yapıcım? Herkes der, işyerine geldiği zaman evin şeyisini çıkar, evin gömleğini as, işyerinin gömleğini giy, çık. Bu olmuyor yani. Ben

istememesem bile işyerinin bunu düşünmesi lazım. Bu adamların geçim sıkıntısı çekmemesi lazım.” (Ali, mavi yakalı)

Ali, geçim sıkıntısının, ay sonunu nasıl getireceğinin sürekli aklında olduğunu iş yaparken güvencesizliğin yarattığı kaygıların zihnini meşgul ettiğini anlatmaktadır. İşyerine geldiğinde evin gömleğini çıkarıp işyerinin gömleğini giymek mümkün olmamaktadır. Çünkü güvencesizlik hayatın her alanına sinmiş durumdadır.

5.4. Emek Mücadelesi

“Mekânsal hareketlilik, sözleşme ilişkisi dışındaki ilişkilerin önemi ve çeşitlilik” çalışma hayatını ve deneyimi farklılaştıran özellikler olarak öne çıkmaktadır. Bu farklıklar, işçi olma durumuna ortak paylaşılan bir anlam vermeyi, ortak çıkar tanımlamayı ve birlikte hareket etmeyi de güçleştirmektedir.³⁶⁷ Görüşmelerde, mavi yakalı katılımcılar, grev, yemekhane boykotu, iş yavaşlatma, üretimi durdurma, basın açıklaması, yürüyüş gibi kolektif eylemlerde bulduklarını anlatmışlardır. Bu kolektif eylemler üretimin durmasına, yavaşlamasına neden olmaktadır. Beyaz yakalıların emek mücadelesindeki konumuna baktığımızda örgütlü bir mücadeleden söz etmek mümkün olmamakta, bireysel direnişler öne çıkmaktadır. Bu direnişler, mavi yakalıların kolektif eylemleri gibi üretim sürecini doğrudan etkilememektedir.

Çalışmanın bu bölümünde ilk olarak beyaz yakalı ve mavi yakalıların direniş stratejileri incelenmekte, aralarındaki benzerlikler ve farklılıklar açıklanmaktadır. Bölümün devamında örgütlenme pratikleri ve ortak bir mücadele örülmesi konusunda katılımcıların görüşleri aktarılmaktadır. Görüşmelerde emek mücadelesinden söz edilirken öne çıkan gemi metaforuna ilişkin bulgular paylaşılmakta, beyaz ve mavi yakalıların sosyal ve ekonomik yardımları değerlendirmelerindeki farklılıklar ortaya konmaktadır. TİS sürecinden hareketle mavi ve beyaz yakalıları arasındaki dayanışma dinamikleri analiz edilmektedir. Bölümün sonunda ise katılımcıların grev

³⁶⁷ Buğra, “Sınıf ve Siyaset”, a.g.e., s. 15.

deneyimlerinden hareketle emek mücadelesinin kazanımları ve kayıpları açısından düşüncelerine yer verilmektedir.

5.4.1. Direniş

Dixon, Roscigno ve Hodson'ın araştırmalarında grev geçmişi olmayan işyerlerinde çalışanların sorunları ortaklaşsa dahi bir örgütün desteği olmadan direniş stratejilerinin sınırlı olduğunu, çalışanların memnuniyetsizliklerini, işten ayrılma, işverenden bir şeyler alma veya üretimi sabote etme gibi bireysel yollarla giderme olasılığının yüksek olduğunu görölmüştür.³⁶⁸ Bu tür enformel direnişler, yönetimle girilen çatışmaya veya hakarete karşı durmaktan ziyade hayal kırıklığına, sıkıntıya, kaostan kaynaklanan strese yönelik olarak sergilenmektedir.³⁶⁹ Beyaz yakalıların direnişlerini incelerken çalıştıkları şirket ile ilişkilerini ve bu ilişkilerden kaynaklı olarak çalışma hayatına bakış açılarını da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Rekabetin ve bireysel başarının ön planda olduğu çalışma ortamında beyaz yakalılar da bireysel stratejiler geliştirmeye daha eğilimlidir. Bu stratejiler “iş ortamında hayatta kalma” ve “egemen pratiklere karşı çıkma/mücadele etme” hedefleri üzerinden şekillenmektedir.³⁷⁰ Beyaz yakalılar, *iş ortamında hayatta kalmak* için bir sorunla karşılaştıklarında, haksızlığa uğradıklarında yöneticileriyle konuştuklarını, yöneticileriyle özemezlerse insan kaynakları veya bir üst seviyedeki yöneticileriyle görüştüklerini aktarmışlardır. Yöneticiler, alışanların şikayetlerini soğuran ve motivasyonlarını yükselten bir mekanizma işlevi görmektedir. Sorun özölmediğinde de nihai çözümün iş değiştirmek olduğu belirtilmiştir. Sorunların bireyselleştirildiği ve bu sorunlara da bireysel çözümler arandığı görölmüştür. Katılımcılardan Selim de bireyselleşmeye vurgu yapmaktadır:

“Mavi yakalıların sahip olup bizim olmadığımız bazı hakları var. Bunlar işte sigorta ve örgütlü bir dayanışma diyeyim. Bir direniş. Bu beyaz yakada öyle bir kültür yok. Birilerini ortak şikâyetten de bir araya getirme

³⁶⁸ Dixon, Roscigno, Hodson, “Unions, Solidarity, and Striking”, **a.g.e.**, s. 20.

³⁶⁹ Roscigno, Hodson, “The Organizational and Social Foundations of Worker Resistance”, **a.g.e.**, s. 34.

³⁷⁰ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, **a.g.e.**, s. 90.

durumunda hem buna çekinirler beyaz yakalılar hem de sonucu, sigorta gibi örgütlü bir düzene karşı olmadığı için yöneticiler daha kazançlı çıkarlar. Buna istinaden şikayetlerimiz daha bireysel biraz daha bireysel oluyor. Bu da tamamen üst tarafta, nasıl söyleyeyim yetki sahibi kişilerle bizlerin ikili ilişkileri veya isteklerimizi doğru şekilde anlatabilme ya da ikna edebilmeye dayalıdır. Şikayetleri olduğu zaman dile getirebilen bir insanım.” (Selim, beyaz yakalı)

Selim, beyaz yakalılar arasında, mavi yakalılar gibi örgütlü bir dayanışmanın olmadığına dikkat çekmektedir. Şikayetlerin ortaklaşmasından doğan bir beraberlik yoktur. Buna bağlı olarak sorunlar bireysel kalmakta ve bireysel olarak çözülmesi gerektiği düşünülmektedir. Selim’in aktardıkları, sorunların çözümünde çatışmacı değil uzlaşmacı bir tavır takınıldığını göstermektedir. Bu tavır, yöneticilerle iletişimi gerektiren ve onları ikna etmeye dayanan bir süreçtir. Dolayısıyla, şikâyeti dile getirme ve müzakere etme becerisi iş ortamında hayatta kalmak açısından gereklidir. Ancak çok yaygın bir strateji olmasına rağmen meşru bir kanal olarak görülmemektedir. Bazı katılımcıların anlatılarında şikâyet etmenin yetersizlik hissini de beraberinde getirdiği görülmüştür. Örneğin beyaz yakalı katılımcılardan Çağla bu durumu şöyle ifade etmiştir: “Birini birine şikâyet etmek bence kendimde öncelikle bir yetersizlikmiş gibi geliyor.”

Mavi yakalıların TİS’ten kaynaklı uyuşmazlıkların ve üyelerin şikayetlerinin çözümünde izlenecek adımlar TİS’te belirtilmiştir. Şikayetlerin çözümünde üye, şikayetini ilk olarak amirine götürür. Bu kademede çözümlenemeyen şikâyeti sendika temsilcisine bildirir. Sendika temsilcisi, şikâyeti kısım amiri ile çözümler. Eğer bu kademede de çözümlenemezse sendika temsilcisi veya üye şikâyeti sendika baş temsilcisine iletir. Sendika baş temsilcisi işveren vekili ile çözümler. Bu seviyede de çözümlenemeyen şikayetler, yazılı olarak sendika şubesine yansıtılır. Sendika şubesi işveren yetkilisi ile çözümler. Son aşamada ise çözümlenemeyen şikâyeti sendika şubesi, sendika genel merkezine aktarılır.³⁷¹ Görüldüğü gibi mavi yakalılar açısından

³⁷¹ Birleşik Metal İşçileri Sendikası, **Birleşik Metal İşçileri Sendikası’nın Elektromekanik Metal İşverenleri Sendikası (EMİS) Schneider Elektrik San. ve Tic. A.Ş. İşletmesi İçin Grup Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 2017, s. 11.

hak arama yöntemi olarak şikâyet iletmeyen bir prosedürü vardır. TİS ile güvenceye alındığı için Çağla'nın vurguladığı *yetersizlik* hissini tersine hak arayışı olarak temellenmektedir.

Şikâyete başvurulmadığı zamanlar da beyaz yakalılar daha dolaylı yöntemler uygulamaktadır. Bazen çalışma sürelerinin uzaması, iş yoğunluğunun artışı, sosyal ve ekonomik yardımların dağıtımındaki memnuniyetsizlik gibi konular ortak şikâyetler doğurmakta ve beraber hareket etmek için alan açmaktadır. Örneğin Emir, iş arkadaşlarıyla yaşadıkları sorunları kendi aralarında da paylaştıklarını ve aynı fikirde olduklarında yöneticilerine bu rahatsızlıklarını belli ettiklerini aktarmaktadır:

“Aramızda konuşuyorduk ve aynı fikirde olduğumuzu gördüğümüzde bunu yöneticiye de bir şekilde yansıtıyorduk. Çoğu zaman direkt olarak konuşmuyorduk. Bir şekilde yansıtıyorduk.” (Emir, beyaz yakalı)

Homurdanma veya mırıldanma, açıkça şikâyetin sorumluluğunu almadan memnuniyetsizliği ifade etmeyi, Emir'in değişimiyle *yansıtmayı* sağlar. Bu yolla kişi başına bir şey gelmesi önleyebilir veya sıkıştırıldığında durumu inkâr edebilir. Bir sızlanma, iç çekme, inilti, kıkırdama, suskunluk, göz kırpması, dik dik bakış gibi farklı formlardan mesaj verilebilir.³⁷² Çalışanların surat asmalarını da bu bağlamda değerlendirmek mümkün olmaktadır:

“Şimdi plaza ortamında genelde insanlar birbirlerine gülerken iletişim kurarlar. Ne bileyim arada espriler yapılır, işte her zaman iş konuşulmaz. Direkt böyle motamot robot gibi konuşulmaz. Ama öyle durumlar olduğu zaman bir şeyden alınıldığı zaman, bir şeyden rahatsız olduğu zaman hemen ifadeler değişir, bakışlar değişir. Ondan zaten herkes herkesi anlar. Direkt olarak bir şeyi sen böyle yapıyorsun, ben böyle yapıyorum diye konuşmak zorunda değilsinizdir. Zaten ifadenizle, konuşmalarınızla yaptığınız aksiyonlarla anlatabilirsiniz. Bazı şeyleri isteksiz yaparsanız zaten onlar yavaşlayacaktır. O şekilde anlatırsınız. Genelde plaza ortamında şey olmaz, işi direkt olarak ben yavaşlatıyorum, istemiyorum bunu yapmak vs. gibi şeyler söylenmez o zaman işinizi kaybedersiniz.

³⁷² Scott, a.g.e., s. 234–235.

Ama onun dışında yapıyorum ama, hiç canım istemiyor gibi gösterebilirsiniz. Bu da zaten gerekli mesajı verir.” (Emir, beyaz yakalı)

Emir’in anlattıkları ofiste direnişin örtük boyutudur. Doğrudan işi durdurma veya yavaşlatma iş kaybına neden olacağı için çalışanlar, somurtarak, ifadeleriyle, bakışlarıyla, isteksiz çalışarak memnuniyetsizliklerini dolaylı olarak göstermektedir. Görüldüğü gibi iş yavaşlatma, iş durdurma, işi geciktirme gibi taktikler beyaz yakalıların da başvurdukları direniş yöntemleri arasında yer almaktadır. Mavi yakalıların beyaz yakalıların bu taktikleri uygulamalarında farklılıklar vardır. Mavi yakalılar, iş bırakma ve iş yavaşlatmayı kolektif bir şekilde uygularken beyaz yakalılar bireysel hareket etmektedir. Mavi yakalılar iş yavaşlatmayı/durdurmayı kolektif olarak uygulamalarının hem çok sayıda çalışanın yer alması nedeniyle etkisi daha görünür olmakta ve araştırma konumuzda olduğu gibi sendikal örgütlenme içinde kurumsallaşması nedeniyle girişimin sorumluluğu paylaşılmaktadır. Ancak beyaz yakalılar tarafında işi yavaştan/durduran çalışan bu eylemin sorumluluğunu tek başına üstlenmekte ve sorunun kaynağı olarak doğrudan kendisi tespit edilebilmektedir. Bu da beyaz yakalılar tarafında bu tür girişimlerin daha örtük yapılması ve gizli kalması yönünde bir çaba olmasını anlaşılır kılmaktadır. Bu tür eylemleri mavi yakalıların dayanışma ve örgütlü mücadelenin getirisi olarak görülürken beyaz yakalılar tarafında katılımcıların büyük bir bölümünün iş etiğine aykırı bir davranış olarak kodlandığı görülmüştür. Bazı beyaz yakalı katılımcılar da iş yavaşlatma, geciktirme, durdurmayı iş etiğine aykırı bir yöntem olarak değerlendirip uygulamadıklarını, bu yaklaşıma sahip olan çalışanların uzun vadede şirkette çalışamayacağını aktarmıştır. Bir disiplin unsuru olarak yaklaşılması nedeniyle görüşmelerde direnişin bu boyutlarının aktarılması, çekinceli bir tavır sergiledikleri için sınırlı kalmıştır. İkinci bir farklılık noktası uygulama yönteminde doğrudan ve dolaylı olmak üzere olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin mavi yakalılar işi durduklarında bu doğrudan üretimi etkilediği için etkisi doğrudan fark edilmekte ve büyük çapta olabilmektedir. Ancak beyaz yakalıların özellikle satış, pazarlama gibi üretken olmayan emek gücüne dayalı iş alanlarında üretimin durdurulması doğrudan fark edilmemekte, etkileri dolaylı olmaktadır. Diğer yandan örneğin üretimi yavaşlatma yöntemi olarak örnek verilen

mailleri geç yanıtlamak, toplantıları ertelemek doğrudan işverene yönelik olarak değil de çalışanların birbirlerine karşı işi geciktirmek amaçlı uyguladığı bir yöntem olduğu da görülmüştür. Üçüncü bir farklılık noktası da direnişin sınırlarının kim tarafından çizildiğiyle ilgilidir. Beyaz yakalıların bireysel mücadele sergilemesi direnişin başlangıç ve bitişinde belirleyici olabilmelerini sağlarken, mavi yakalıların arkasına sendikayı alan kolektif mücadelesinde mavi yakalılar, mücadelenin nerede başlayacağı ve biteceği noktasında her zaman faillik sergileyememektedir. Furkan bu durumda *komutanın dinlenmesi gerektiğine dikkat çekmektedir:*

“Bazı mücadelelerde, bazı savaşlarda veya şeylerde dedik **komutanı dinlemeniz lazım**. Bazen komutan toparlanıp tekrar saldırmak için geri adım atabilir. Böyle yönlendirdik insanları, yoksa çalışmayacaklardı açıkça söyleyeyim. Ben bitti demeden bitmesin gibisinden. Haklılar mı? Haklılar çünkü iyi doldurduk, iyi motive ettik, iyi organize etmiştik. Arkadaşlarımız şey dedi, tamam dediler ama öyle bir şey olmazsa, biz yine... Bizi yarı yolda bırakmayın gibisinden şey oldu.” (Furkan, mavi yakalı)

Furkan grev sürecinde mavi yakalıların iyi örgütlendiğini, sendika ve EMİS arasında anlaşma sağlanması sürecinde de geri adım atmak istemediklerini anlatmaktadır. Furkan sınıf konumlarından söz etmemekte, yaşadıkları durumu bir savaşa benzetmektedir.

Memnuniyetsizliğin işin yavaşlamasına neden olması karşısında önlem olarak işletmeler, motivasyon artırıcı yöntemlerle bu durumu yönetmeye çalışmaktadır. Katılımcılardan Ebru çalışanların motivasyon kaybının yöneticiler tarafından yönetilmesi gerektiğine dikkat çekmektedir:

“Kişilerin bazı beklentileri oluyor kariyer anlamında, pozisyon anlamında vs. eğer onlara ulaşamazsa motivasyonunu kaybedebiliyor. Bu da işte gönülsüz iş yapma ister istemez zaten o yavaşlamaya sebep olabiliyor. Ama yine müşteri ziyareti vs. beklenir ama işte gider görüşürsün ama o motivasyonsuz ve enerjisiz halinle ne kadar zaten fayda sağlayabilirsin ya da verim sağlayabilirsin. Ama bununla ilgili eğitimler alıyoruz, ben de aldım, almaya da devam ediyorum. Diğer arkadaşları da biliyorum. Sonuçta bunu yönetmek de bizim görevimiz ekipler açısından. Bizim açımızdan da bizim yöneticilerimizin. Motivasyon ve enerjiyi yüksek tutmayla ilgili bir sorumluluğumuz var ve bunu sağlamaya çalışıyoruz.” (Ebru, beyaz yakalı)

Yönetici pozisyonunda çalışan Ebru, kendisine bağlı çalışanları için *motivasyon ve enerjiyi yüksek tutmayla ilgili sorumluluğu* olduğunu vurgulamaktadır. Çalışanların sorumlulukları işleriyle sınırlı değildir. Artı değer üretimini arttırmalarını sağlayacak duygularını da dikkate alan sorumlulukları bulunmaktadır. Motivasyon ve enerjinin düşük olması çalışanların iş yavaşlatmasına neden olacağı için şirketin bunu engellemek için yöneticilerin katıldığı eğitimler düzenlediği görülmektedir. Bu noktada, çalışanın *gönülsüz iş yapması, motivasyonsuz ve enerjisiz* hali bir direniş stratejisi olarak görülmekten ziyade bireysel bir durum olarak algılanmaktadır. Bu konuda yöneticilerin eğitimler alması da durumun normalleştirildiğini göstermektedir. Kapitalist işletmede her çalışan gibi başta motivasyon ve enerjileri yani duyguları da dahil olmak üzere herkes ve her şey yönetilebilir görülmektedir.

Şentürk'e göre beyaz yakalı çalışanlar, genellikle şirketlerinde kariyerlerine devam etmeyi düşünmedikleri için şirketin kendisi bir mücadele alanı olarak görülmemektedir. Mücadeleye girseler dahi yalnız bırakılacaklarına inanmaktadırlar. Bu yalnızlaşma hem sevilmeyen olma hem de diğer çalışanlardan destek görmemeyi içermektedir.³⁷³ Görüşme yapılan beyaz yakalıların büyük bir çoğunluğu mevcut işlerinde kalmayı düşündüklerini, buna yönelik kariyer hedefleri olduğunu aktarmışlardır. Ekonomik krizin yeni iş olanaklarını kısıtlaması ve işlerinin görece daha güvenceli olmasının bu planlarında etkili olduğu düşünülmektedir. Bu açıdan çalışmanın beyaz yakalı direnişine yönelik bulguları Şentürk'ün bulgularından farklılaşmaktadır. Bu durum, şirketlerinde kariyerlerine devam etme hedefleri olmamasından ve buna bağlı olarak şirketi bir mücadele alanı olarak görmemekten ziyade, uzlaşma alanı olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır. Şentürk'ün çalışmasında rastladığı profesyonellerin işyerine karşı açtıkları bireysel dava örneklerine bu çalışmada rastlanmamıştır. Görüşmelerde, “organizasyon değişikliği nedeniyle” işten çıkarılan veya “şirketin başka bir işyerindeki görevlendirmeyi” kabul etmeyip ayrılanlardan daha çok “uzlaşmacı” beyaz yakalılarından ve şirketlerin onlara

³⁷³ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, a.g.e., s. 90.

sunduğu teşviklerden söz edilmiştir. “Uzlaşmacı” tavra mavi yakalılar arasında da rastlanmaktadır. Örneğin Burak, işvereni, kavga ederek değil, konuşarak ikna etmek gerektiğini düşünmektedir:

“Yukarıdakinin bakış açısını illa kavga ederek değil, konuşarak onu etkilemeye çalışmamız lazım diye düşünüyorum. Eğer biz onu konuşarak etkilediğimiz zaman o da zaten bize karşı olan tavrını hatta bir şekilde vereceğine inanıyorum yani. Oldu da yani bu seneki ben sözleşmeden tamam enflasyon oranlarından nitekim biraz daha şeylik olduğunu düşünüyoruz ama. Enflasyon oranları yüksek olduğunu düşünüyoruz, ama ben kıyaslama yapıyorum, aldığım zamlara bakıyorum. Asgari ücretle, bilmem ne, şu şartlara kıyaslama yaptığımız zaman gerçekten çok bir etken olduğunu düşünüyorum. İyi bir şey oldu. Ama 2016-2017'de yani gerçekten bir kâbus derecesinde bir şeyler yaşamıştık. Stresli. Çok stresli.”
(Burak, mavi yakalı)

Burak, işverene karşı uzlaşmacı bir tavır almak gerektiğine dikkat çekmektedir. Uzlaşmanın işe yaramasında 2019-2021 sözleşme döneminde uyuşmazlık yaşanmadan anlaşma sağlanmasını örnek göstermektedir.

5.4.2. Örgütlenemeyenler/Örgütlenmeyenler

Beyaz yakalılar arasında sendika üyeliği oldukça az sayıdadır. Görüşmelerde, katılımcılardan Kaan gibi, yetki almak için beyaz yakalıların sendikaya geçici olarak üye oldukları aktarılmıştır. Katılımcıların bir bölümü meslek odasına üye olduklarını belirtmiştir. Üye olan veya geçmişte üye olmuş çoğu katılımcı meslek odalarının etkin olmamalarını, mesleki konulara odaklanmak yerine siyasi konularla ilgilenmelerini eleştirmiştir. Beyaz yakalılar arasında sendikaya/meslek odasına üye olanlar az sayıdadır. Bu açıdan beyaz yakalılar arasında bir örgütlülüğün söz etmek mümkün olmamaktadır. Görüşmelerde katılımcılar, mavi yakalılar ile beyaz yakalıların ortak mücadele verebilmesine engel olarak beyaz yakalıların henüz kendi aralarında ortak hareket edemediklerine dikkat çekmiştir. Katılımcılardan Merve'ye göre mavi yakayı örgütleyen bir sendika olmasına karşın beyaz yakalıların arkasında böyle bir kurum olmaması örgütlenememelerine neden olmaktadır:

“Mesela mavi yakanın bir sendikası var. Onları koruyan bir kurum var. Koruyan bir kurum olması ve tek tek toplanmak veya birkaç kişinin bir

araya gelmesi arasında gerçekten çok fark var. Beyaz yaka, o açıdan aslında şanssız. Bizim herhangi sendikamız bir şeyimiz olmadığı için. (...) Bir girişim yok. Olmaması için neden yok. Herhalde buna ön ayak olacak insanlar pek yok. Herkes işiyle gücüyle çok fazla meşgul. Belki aklına gelen insanlar olabilir ama **sivrilmek istemiyor** olabilirler. Hali hazırda var olan bir şeye üye olmakla bir şeyi yaratmak arasında çok büyük fark oluyor.”

Merve örgütlenmek için liderliğin eksikliğine dikkat çekmektedir. Çalışanların işleriyle meşgul olmaları veya *sivrilmek istememeleri* nedeniyle de beyaz yakalılar örgütlenememektedir. Alperen beyaz yakalıların örgütlü hareket etmemenin zararını gördüklerini düşünmekte ve örgütlü olmanın sağladığı faydalara dikkat çekmektedir:

“Direniyoruz. Biz alıyoruz, %25 bir zam aldık en son ki şeyde. Onlara verdiği %10. Onlar da diyor ki keşke biz de sendikalı olsak da bizim de hakkımızı birileri arasa. Çünkü orada öyle değil. Sen şimdi birey olarak gidip de kendi bölüm müdürüyle şey yaptığında icabında senin çıkışını falan verebiliyor. Yeri geliyor veyahut da hakkını veriyor. Biz de şimdi öyle bir şey değil. Bireysel hareket etmiyorsun. Baktığın zaman yeri geldi farz edelim ki şahsıyla uğraşmaya kalktığı zaman biz burada öyle bir arkadaşımızın şahsıyla uğraşıldığında biz burada fabrikada herkes bırakmaya şey yaptı. Geri adım almak zorunda kaldılar. Baktığın zaman örgütlü olmak başka bir şey. Ben de burada ilk defa sendikalı yerde burada girince çalıştım. Burada öğrendik, bilinçlendik. Aslında örgütlü olmak gerçekten aslında her bölümde her yerde lazım. Dışarıdaki hayatın içinde geçerli. Birlik olduğu zaman hiçbir şey olmuyor. Ama bireysel olduğun zaman her türlü savrulmaya açıksın.” (Alperen, mavi yakalı)

Alperen örgütlü olmanın getirdiği kazanımları vurgulamaktadır. Beyaz yakalılar, müdürleriyle sorun yaşadıklarında işten atılırken mavi yakalıların kolektif hareket etmeleri sayesinde işverenin geri adım attığına dikkat çekmektedir. Örgütlü olmak kişileri savrulmaktan korumaktadır. Diğer yandan mavi yakalıların bir sendikasının olması onların doğrudan örgütlenebilmeleri sonucunu doğurmamaktadır. İşçileri örgütlemeye çalışan işçi lideri örgütlenmeyi teşvik edecek pozitif duyguları öne çıkarmaya çalışmaktadır. Kendisi de çoğu zaman de çoğu zaman negatif duygular hissetmesine rağmen işçilere aktarmaya çalıştığı özgüven, cesaret, coşku gibi duyguları ifade eder ve bu duygulara sahipmiş gibi davranmaktadır. Negatif duyguların pozitif duygularla yer değiştirmesi örgütlenme için önemlidir çünkü işçilerin örgütlenmeye karşı duyduğu çekincelerin öne çıkması, başkaldırının

dizginlenmesine neden olan duygular her an plana çıkmaktadır. Tabii sınıfların, içinde buldukları koşullar onları doğrudan dönüştürüp mücadeleye dahil etmemektedir. Çünkü içinde yaşanan örgütlenmeyi suç haline getiren siyasi ortamın yanı sıra işçinin şüphesizliği, güvensizliği, ekmeğini kazandığı yere, “iyiliksever” patronuna karşı kendini borçlu hissetmesi gibi güçlü eğilimler, işçiyi örgütlenmekten alıkoymaktadır. Bu duygular her an ortaya çıkabilir. Bu nedenle, mücadeleyi sürdürmek için işçilerle sohbet etmek, “bir nevi terapi yapmak”, eylemlerde en önde yürümek işçi liderinin başvurduğu yöntemlerdir.³⁷⁴ İşçi lideri olarak öne çıkan Furkan greve giderken kafasındaki soru işaretlerinden söz etmektedir:

“Greve çıktık, greve çıkmak, çıkartmak veya şey yapmak çok büyük bir şeydi. Çünkü bunun sonucunda mücadelenin (sonuna) ulaşabilir miyiz? Yarı yolda kalır mıyız? Veyahut da işçi arkadaşlardan bu şeye, eylemde çark eden olabilir mi? İyi öreerek diyeyim daha doğrusu, biz eski arkadaşlar iyi öreerek. Yeni gençler çünkü şimdi kendi çocuğundan da örnek veriyorum. Hak, mücadele hiçbir şey bilmiyor. Veyahut da bir yerde belirli bir zorluğu gördü mü pes ediyorlar. Rahatlığa alışmışlar, anlatabiliyor muyum? Bu greve çıkarıp uzun süre kalırsak para alamayacaklar sonuçta bundan 2-3 gün sonra geri dönüş olur mu? Hani arkadaşlardan tepki olur mu? Çok baya bir şey oldu, onlar çok düşündürdü. (...) O yüzden baya bir şey çektik yani çektik değil de düşünce yaptık. Kafamızda ya bu bizim için olumlu mu olumsuz mu olur? Ama harbiden de iyi ördük ve gençleri ne derler önde, mücadeleciler, yapalım, edelim harbiden hoşuma gitti. İyi örgütlendik o dönemde.” (Furkan, mavi yakalı)

Furkan greve çıkmadan önce hissettiği endişelerini paylaşmaktadır. Grev deneyimi olan kıdemli işçilerden şüphe etmezken gençlerin grev sırasında nasıl davranacağı, mücadeleden vazgeçip vazgeçmeyecekleri Furkan’ı düşündürmektedir. Görüldüğü gibi sendika üyeliği doğrudan mobilizasyonu doğurmamaktadır. Diğer yandan Furkan’ın gençlerin örgütlenemeyebileceğine yönelik endişesine karşın ücret eşitsizliklerinin yüksek olduğu ve gençlerin daha düşük ücretlerle çalıştığı işyerlerinde gençlerin daha mücadeleciler bir tavır takındığı gözlemlenmiştir. İlyas sadece sendikal faaliyetle sınırlamadığı liderliğin önemine dikkat çekmektedir:

³⁷⁴ Dinler, a.g.e., s. 151–152.

“Liderlik çok önemli. Sadece burada temsilci olup da masanın başında oturmayla hiçbir şekilde liderlik olmaz. Ama burada insanlarla ikili ilişkiyle, yeri gelince biz temsilcilik değil, yeri gelince onlara anne olarak baba olarak ve kardeş olarak yaklaşıyoruz. Sizlere karşı sert de olduğu zaman bizlerin aldığı eğitim olarak bizlerin yaklaşımı olarak biz onları yumuşatmasını bilip onların yaptığı hatayı çeşitli dolaylı yollardan yumuşatarak onlara anlatıp bu konuda acaba ben ne yaptım düşüncesini bizlere yansıtıyoruz. Onun kafasındaki soru işaretlerini siliyoruz. Sildiğin zaman o ister istemez düşünüyor.” (İlyas, mavi yakalı)

İlyas’a göre liderin sorumluluğu sendikal faaliyetlerle sınırlı değildir. Aynı zamanda, anne, baba, kardeş gibi sorunları dinleyen ve yol gösteren kişidir. İşçilerle, işveren arasında bir iletişim kanalıdır.

Ortak bir mücadelenin örgütlenmesinde sendikalara rol düştüğüne inanan Osman, sendikaların günümüzdeki durumuna bakınca örgütlenmenin oldukça zor olduğunu düşünmektedir:

“Sendikalar çok zayıf durumda. Sendikalaşma oldukça kötüye gidiyor. Eskiden Kamu kuruluşları, KİT’lerde çok yoğun işçiler vardı. Onların birçoğu kapandığı için zaten sendikalı sayısının da çok ciddi oranda düştüğünü biliyorum. Bazı firmalarında zaten sendikaya karşı olduğunu son yapılan anayasa değişikliklerinin de aslında desteklemediği ortada. Birden fazla sendikaya üye olabilirsiniz gibi haklar tanındı ama bunların aslında insanları işte farklı farklı sendikalara bölerek daha da sendikaların gücünü azaltmaya yönelik bir hamle olduğunu düşünüyorum. Türkiye’de çok zor.” (Osman, beyaz yakalı)

Osman Türkiye’de sendikaların durumunu değerlendirmekte, sendikal örgütlenmenin güç olduğunu vurgulamaktadır. Bu çalışma kapsamında görüşülen bir sendika yetkilisi, beyaz ve mavi yakalıların ortak örgütlenmesi konusunda sendikaların beyaz yakalıları da örgütlemeye yönelik öncelikli bir politikası olmadığını belirtmiştir. Buna koşut olarak sendikaların işyeri temsilcilerinin de böyle bir politika yürütmediği görülmektedir. Sadece sendikanın yetki için beyaz yakalıların oyuna ihtiyaç duyması durumunda bu yönde girişimler olduğundan söz etmek mümkündür. Örneğin İlyas, çalıştığı fabrikada yetki için beyaz yakalıları ikna etmenin güçlüğüne dikkat çekmekte ve kendi işyerleri için beyaz yakalıların üyeliğine gerek olmadığını anlatmaktadır:

“Söylediğimizde şimdi dediğim gibi, az önceki verdiğim örnek gibi. Çeşitli bahaneler üretiyorlar artık. Artık dediğim gibi korkak mı? Yöneticisinden mi tırsıyor? (...) Gerek yok. Biz bize yetiyoruz. Bize şey lazım, açık olarak söyleyeyim bize ürkek insanlar lazım değil. Bize yeri gelince dediğim gibi tavşan, yeri gelince arslan olacak insan lazım. Biz bunlar için varız burada, ekmeğimize kim, bize karşı veya alın terimize engel olmaya kusura bakmasın babamın oğlu olsa bize hiç fark etmez. Anında tırnaklarımızı çıkarırız.” (İlyas, mavi yakalı)

İlyas, beyaz yakalıların üye olma konusundaki çekincelerini eleştirmektedir. İlyas'ın çalıştığı işyerinde mavi yakalıların üyeliği yetki alınması için yeterli olmaktadır. Bu nedenle de İlyas beyaz yakalılara gerek olmadığını düşünmektedir. İşçilerin mobilizasyonu sağlayan bir etken olarak gördükleri “delikanlılık” gibi³⁷⁵ İlyas da “arslan” olmayı ideolojik motivasyona bir alternatif olarak düşünmektedir.

Neoliberal dönemde girişimciliğin yüceltilmesi ve Harvey'in de vurguladığı gibi bireysel başarının girişimcilik meziyetlerine, başarısızlığın kişisel başarısızlıklara bağlanması karşısında bireyler bir bütünün parçası olmaktan çok “fark yaratıcı” olmaya kodlanmaktadır. Kaan, *fark yaratıcı* olma güdüsünün ortak hareket etmeyi güçleştirdiğini düşünmektedir:

“O fabrikanın bir parçasından çok, o fabrikanın ileriye götüreni, bir fark yarat. Fark yaratmak diye bir şey var. Sana orada bir misyon yüklüyorlar. Sana diyorlar ki, **fark yaratman lazım**. Proaktif olman lazım, her yere saldırman lazım. Seni yüklüyorlar, yüklüyorlar. Şimdi sen bu kadar yüklenmişken önceliğin beraber bir şey olsun, hep beraber yapalım biz, çoğunluğun sesi olsun demiyorsun. Daha doğrusu dönemimiz artık daha bireyci, bireysel. Herkes daha bireysel. O yüzden şu an çok büyük bir şey olacağını sanmıyorum. Ne olur? Beraber hareket etmenin yolu gerçekten iki tarafında canına tak eder, bıçak kemiğe dayanır. (...) Ama böyle bir şeyin olacağını sanmıyorum. **Uzak çünkü insanlar birbirine**. O adam ona iş veriyor, o adam da onun verdiği işi yapıyor gibi bir şey var. Hala var, onu kıramazsın. Sınıf bilinci Türkiye'de oluşamadı.” (Kaan, beyaz yakalı)

Kaan'a göre mavi yakalıların ve beyaz yakalıların beraber hareket etmesi önemli ortak sorunlara sahip olmalarıyla mümkün olabilir. Ancak Kaan, böyle bir

³⁷⁵ Alpkın Birelma, *Ekmek ve Haysiyet Mücadelesi: Günümüz Türkiye'sinde Üç İşçi Hareketinin Etnografisi*, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s. 167.

durumun gerçekleşeceğini düşünmemektedir. Çünkü üretim sürecindeki konumları nedeniyle aralarında *uzaklık* vardır. Beyaz yakalılar üretim sürecinde tasarlayan, planlayan ve denetleyen tarafta konumlanırken mavi yakalılar üretmektedir. Kaan'a göre sınıf bilincine sahip olmadıkları için düşünen “zihin” ile üreten “kol” birlikte hareket edememektedir. Kaan, Veblen perspektifli bir mühendis olarak emek-sermaye çelişkisinin farkındadır. Ancak Öncü ve Köse'nin araştırmasında da ortaya koyduğu gibi mühendislerin önemli bir bölümünün Taylor perspektifine sahip olması, emek ve sermayenin çıkarlarının uyumlu olabileceğine inanması³⁷⁶ Kaan'ın beyaz yakalıların ortak mücadelede yer almasına umutsuz bakmasına neden olmaktadır.

Kaan'ın sözünü ettiği beyaz yaka ve mavi yaka arasında üretim sürecindeki işbölümü üzerinden temellenen ayrımın yanı sıra yeni yönetim teknikleri de ortak mücadeleyi engellemektedir. İşçilerin takım çalışmaları, kalite çemberleri gibi uygulamalarla yönetime katılmaları, aynı mekanları paylaşıp birlikte yemek yiyip, çay içmeleri günümüzde yaygın olarak uygulanmakta, işçi-işveren ayrımının olmadığı vurgulanmaktadır.³⁷⁷ İnsan kaynakları departmanları da çalışanların işyerlerine aidiyetlerini güçlendiren politikaların geliştirilmesi ve uygulamaya konması da çalışanların bu ayrımı hissetmesini engellemektedir. Halı saha maçları, bowling turnuvaları, koro çalışmaları, yılbaşı eğlenceleri, piknikler gibi sosyal etkinliklerde de beyaz yakalılarla mavi yakalıların bir araya geldiği aktarılmıştır. Bu etkinlikler firma tarafından organize edilmekte veya çalışanların organizasyonları firma tarafından finanse edilmektedir. Tüm çalışanların katıldığı bu etkinliklerde, firma aidiyeti güçlenmekte gerek çalışanlar arasındaki ayrımlar gerek de işçi-işveren ikiliği perdelemektedir. Bu bağlamda, Demir gibi bazı çalışanlar, beyaz yakalıların ve mavi yakalıların ortak mücadelenin öznesi olabileceğini düşünmemektedir:

“Yönetimin ve alt çalışanların karşı karşıya gelmesi bence mümkün olabilir bir durum değil. Çünkü dediğim gibi herkes arkadaş gibi atıyorum birisinin bir şeyi olduğu zaman, mutlu günü olduğu zaman, kötü günü olduğu zaman herkes bir araya geliyor. Sadece iş değil, iş dışında da yemek

³⁷⁶ Köse, Öncü, “Türkiye’de Mühendis ve Mimarların Sınıfları ve İdeolojileri”, **a.g.e.**, s. 32.

³⁷⁷ Yücesan-Özdemir, Özdemir, **a.g.e.**, s. 64.

yiyebiliyorlar beraber. Eğlenmeye gidebiliyorlar beraber. Üst seviye müdür ve altında çalışan insanlar yani. O yüzden bir problem varsa karşı karşıya gelecekleri imkânsız yani. (...) İnsan kaynakları zaten işi o raddeye getirmiyor. Güçlü bir insan kaynakları var. Hiçbir zaman öyle bir şey yaşanacağını zannetmiyorum. Mesela bizim insan kaynaklarının yaptığı çalışmaları globale bağlı firmalardan da duyuyorum. Bazı çalışmaları. İzlenen güzergâh insanlığın böyle ulaştığı en yüksek nokta diyebilirim.” (Demir, beyaz yakalı)

Demir, çalıştığı firmanın insan kaynakları departmanının uygulamalarının diğer firmalarda da uygulandığına dikkat çekmektedir. Bu uygulamalar, işçi-işveren ilişkisinin yerine aynı sosyal ortamları paylaşmak üzerinden temellenen arkadaşlık ilişkilerini koymakta ve çıkarlarının ortaklaşabileceğini düşündürmektedir. Katılımcılardan Zafer ise mavi yakalıların ve beyaz yakalıların aynı çarkın içinde yer aldıklarını düşünmektedir:

“Onlar da bu çarkın içinde, biz de bu çarkın içindeyiz. Bunu kimse o, bu ötekileştirmesin yani. Herkes aynı çarkın içinde. Herkes işini çok mükemmel yaparsa herkes bu şeyde çok büyük yerlere gelir. (...) Biz bir çarkız. Zaten bu seviyeler, sınıflar ayrılmasa çok güzel olur. Çark olarak hareket ederseniz daha büyük şeylere gelirsiniz. Onlar da bunun farkında. Bu dışlinin parçası herkes.” (Zafer, mavi yakalı)

Zafer, diğer katılımcılar gibi ortak mücadele verme konusunda umutsuz değildir. Herkesin aynı çark içinde olduğunu, seviyeler ve sınıflar olarak ayrışmadan, beraber hareket etmenin güçlendirici yönüne dikkat çekmektedir. Bu açıdan birlikte hareket etmenin daha büyük kazanımlar elde etmeyi sağlayacağını düşünmektedir.

5.4.3. Gemi Metaforu

“Aynı gemide olmak”, içinde bulunulan zorlu süreçten herkesin aynı şekilde etkilendiğini, birlikte hareket etme zorunluluğunu ima eden bir metafordur.³⁷⁸ Bu metafor, Türk siyasal yaşamının farklı dönemlerinde siyasetçilerin alet çantasında

³⁷⁸ Yasin Karaman, “Aynı Gemide Olmak”, **Birikim**, (Çevrimiçi) <http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/9148/ayni-gemide-olmak#.XL-A5pMzbOO>, 12 Nisan 2019.

yerini almış, “toplumu sınıfsız, imtiyazsız, eşitsizlikleri verili ve verili haliyle meşru bir kitle” olduğunu vurgulamak için tereddütsüz kullanılmıştır. Kimi zaman Tuzla özelinde, gemi sektörünün büyümesi milli kalkınma ile eş tutulmuş, “Hepimiz aynı gemideyiz!” sloganı öne çıkmıştır.³⁷⁹ Kimi zaman “İktidarıyla-muhalefetiyle, bizi seveniyle-sevmeyeniyle hepimiz aynı gemideyiz,” sözleriyle krizin bedelinin hep beraber ödeneceği ima edilmiştir.³⁸⁰ Görüşmelerde, katılımcılar tarafından da gemi metaforuna sıkça başvurulmuştur. Bazı katılımcılar işverenle farklı çıkarlara sahip olduklarını vurgulayarak *aynı gemide olmayı* reddederken, bazı katılımcılar da *aynı gemide olmak* nedeniyle birlikte hareket etmek gerektiğine dikkat çekmişlerdir.

Aynı gemide olma hali, aynı zamanda ekonomik bunalımında vatandaşların arasındaki fikir ayrılıklarını da bir süre ara verip birbirlerine ve daha da önemlisi yönetenlere destek olunmasını da vurgulayan bir metafordur.³⁸¹ Katılımcılardan Berkay, işverenle aynı gemide olmadıklarını vurgulamaktadır:

“Diyorlar ya hep aynı gemideyiz. Ama asla aynı gemide değiliz. İşlerine geldikçe, işleri düşerse sen iyisin. İşleri düşmeyince sen kötüsün.” (Berkay, mavi yakalı)

Berkay, yönetimin işçilere ihtiyaç duyması halinde *iyi* olduklarını yoksa *kötü* bilindiklerini düşünmektedir. Bu da aslında aynı gemide olma durumuna ters düşmektedir. Çünkü aynı gemide olmanın verdiği beraberlik ve ortak hareket etme her durumda mümkün olmamaktadır.

Katılımcılardan Rauf da kendisini ne işçi ve ne de işveren tarafında görmediğini anlatmak için gemi metaforuna başvurmuştur: “Ne işçi(nin) tarafındayım ne işverenin. Geminin yüzdürülmesi tarafındayım. Daha objektif

³⁷⁹ Akdemir, Odman, “Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde Örülen ve Üstü Örtülen Sınıfsallıklar”, **a.g.e.**, s. 60–61.

³⁸⁰ “Erdoğan: Gemi Su Aldığında Hepimiz Aynı Akıbete Düşürüleceğiz”, **Evrensel**, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/359087/erdogan-gemi-su-aldiginda-hepimiz-ayni-akibete-ducacagiz>, 2 Mayıs 2019.

³⁸¹ Karaman, “Aynı Gemide Olmak”, **a.y.**

bakmaya çalışıyorum.” Rauf için *geminin yüzdürülmesi* yani işin aksamadan devam etmesi önem taşımaktadır. Bu nedenle de Rauf, kendisini işçinin yanında veya işveren tarafında görmemektedir. Bu bakış açısına grev oylamasındaki tutumlarında “işin sürekliliği”ni öncelediğini söyleyen katılımcıların da sahip olduğu görülmüştür. Ancak sermayenin de önceliğinin işin sürekliliği yani artı-değer üretimi olduğu için bu yaklaşım işveren tarafına yakınsamaktadır.

“Gemileri yakmak” grev eylemlerinde slogan olarak kullanılmıştır: “Gemileri yaktık geri dönüş yok” işçilerin attığı sloganlardan biridir.³⁸² İşçiler bu sloganla, gelinen noktadan geri dönüş olmayacağını ve grev konusundaki kararlılıklarını vurgulamışlardır.

Katılımcılardan Fırat, şirkette çalışan beyaz yakalıların yıllardır sahip olduğu bir sosyal hakkın mavi yakalı işçiler için toplu sözleşmeye dahil edilme sürecindeki zorlukları anlatırken bu metafora başvurmuştur:

“Lafa geldiğinde "hepimiz aynı gemideyiz" denir, her toplantıda söylenir. Ama ayrıma geldiği zaman en kralı yapılır. Şu yan hakta olduğu gibi... Sonuçta bir şey yapılıyorsa burada ve herkes aynı gemide görülüyorsa bu(nun) herkese uygulanması gerekir. Biz bunu zorla toplu sözleşmeye soktuk. İlk başta hep adım adım gittik.” (Fırat, mavi yakalı)

Fırat, mavi yakalılarla beyaz yakalıların aynı gemide yer aldığı sıkça dile getirildiğinin ancak işleyişte ayrımların olduğuna dikkat çekmektedir. Fırat’ın çalıştığı fabrikadaki beyaz yakalıların sahip olduğu bir sosyal yardımın mavi yakalıların da sahip olması için mücadele edilmiş ve mücadele sonucunda söz konusu sosyal yardım toplu sözleşmeye girebilmiştir. İlerleyen bölümde katılımcıların sosyal ve ekonomik yardımlarla ilgili değerlendirmelerine yer verilmektedir.

³⁸² “Metal İşçisi Sandıktan Zaferle Çıktı”, **Evrensel**, 6 Ocak 2017, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/302912/metal-iscisi-sandiktan-zaferle-cikti>, 3 Nisan 2019.

5.4.4. Sosyal ve Ekonomik Yardımlar

Firmaların işçilere sosyal ve ekonomik yardımlar sağlaması 1970’li yıllarda sendikaların güçlü olduğu dönemde yaygınlaşmıştır ve günümüzde de devam etmektedir. Bu yardımlar, ikramiye, servis, öğle yemeği, özel sağlık sigortası, ücretsiz sosyal faaliyetlere katılım, evlilik yardımı, cenaze yardımı, çocuk yardımı, doğum yardımı, erzak yardımı, ayakkabı ve giysi yardımı gibi çeşitlenmektedir. İşveren, bu yardımlarla bir ölçüde işçiye daha yüksek ücret ödemekten kaçınabilmekte ve sigorta maliyetlerinin artmasını da engelleyebilmektedir. Enformel sektörde, işverenler bu yardımları gönüllü olarak yaparken formel sektörde sözleşmeye dayalı olmaktadır. Formel sektörde görece yüksek ücretlerin yanı sıra bu yardımların da yapılması işçilerin firmaya bağlılıklarını arttırmaktadır. Çünkü işini kaybeden bir işçi aynı zamanda sosyal ve ekonomik yardımlardan da yararlanamayacaktır.³⁸³ İşveren tarafından doğrudan sağlanan bu olanakların yanı sıra, işçilerin o işte çalışmaktan kaynaklanan “itibarlı olmak”, “evlilik sürecinin kolaylığı”, “toplumda statü sahibi olma” gibi çeşitli kazanımları olmaktadır.³⁸⁴ Nichols ve Suğur, araştırmalarında işçilerin, sık sık yabancı firmaların daha yüksek ücret verdiklerini, daha iyi çalışma koşulları sunduklarını, daha çok takdir ettiklerini ve saygılı davrandıklarını söylediklerini aktarmaktadır.³⁸⁵ Benzer şekilde görüşmelerde katılımcılar şirketin sunduğu sosyal yardımları anlatılırken sıklıkla firmanın “çalışana değer verdiği” veya aşağıda Demir’in de söylediği gibi *insana saygı gösterdiğini* vurgulamaktadır:

“Yan haklarından da memnunum. Servisi var, yemeği var. Ekstra olarak işte biz mesela şehir dışında çalışmalarımız oluyor. Şehir dışında olduğun zaman veyahut yolda zamanın fazla geçtiği zaman bunların karşılığını vermeye çalışıyor. Ekstra izinleriniz oluyor. Bayramlarda vs. köprü tatilleri oluyor, yol yardımı oluyor, ayakkabı yardımı oluyor. Bayram yardımı oluyor. Sağlık sigortası yaptırıyor. Şey tarafı güzel, yan hakları güzel olan bir firma, **insana saygı gösteriyor** yani. İnsana saygı göstermeye çalışıyor.” (Demir, beyaz yakalı)

³⁸³ Nichols, Suğur, **a.g.e.**, s. 55–56.

³⁸⁴ **A.e.**, s. 52.

³⁸⁵ **A.e.**, s. 244.

Mavi yakalı çalışanlar arasında da Demir gibi şirketin verdiği sosyal yardımlardan söz ederken çalışana saygı göstermenin bir işareti olarak yorumlayanlar olduğu gibi bu yardımların verilen mücadeleler sonucunda uzun dönemde elde edildiğini vurgulayanlar da olmuştur. Yardımların firmanın “çalışana değer verdiği” şeklinde okunması ve sadece beyaz yakalılara değil mavi yakalılara da yapılmasını bazı beyaz yakalı katılımcılar tarafından çalışanlar arasında “ayrım” olmadığı yönünde yorumlamıştır. Çağla, bu açıdan firmada mavi yakalıların mutlu olduğunu düşünmektedir:

“Ben bizdeki mavi yakanın mutlu olduğunu söyleyebilirim. Olabildiğince yan haklardan onlar da faydalıyor. Biz ya da onlar gibi söylemek de çok hoş değil ama mesela ben bazı firmalarda mavi yaka ile beyaz yakanın farklı servislerde gittiğini duymuştum. Bu bizde bildiğim kadarıyla olmuyor. Bu tip böyle mavi yaka ile beyaz yaka ayrımının korkunç bir şekilde olduğu olmuyor ya da büyük eğlencelerde büyük organizasyonlarda örneğin yılbaşı organizasyonunda mavi yakada beyaz yakada aynı anda aynı yerde bulundu gibi. Bu yönlerden karşılaştırdığımda daha iyi bir şartta olduğunu söyleyebilirim.” (Çağla, beyaz yakalı)

Mavi yakalıların beyaz yakalılarla aynı sosyal ve ekonomik yardımlardan faydalanmasını işverenin adil davrandığını, mavi yakalıların iyi şartlarda çalışmasının göstergesi olarak okunmaktadır. Ancak bilindiği gibi mavi yakalıların aldığı sosyal ve ekonomik yardımlar TİS’te yer alır ve toplu pazarlık görüşmelerinde tartışılmalı alanlardan biridir. Dolayısıyla beyaz yakalılar açısından doğrudan sağlanan bir fayda olarak görülürken mavi yakalılar için çoğu durumda mücadeleye konu olmaktadır.

Aynı işletmede çalışan mavi yakalılar aynı sosyal yardımları alırken beyaz yakalıların pozisyonların/bölmelerine göre sağlanan sosyal ve ekonomik haklarda da farklılaşmaya neden olmaktadır. Örneğin bazı işyerlerinde sadece satış alanında çalışanlara araç tahsis edilmekte ve şirket telefonu verilmektedir.

5.4.5. Dayanışma

Dayanışma üretim süreci ve yaşam alanlarında karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmadaki inceleme, üretim sürecindeki dayanışma ile sınırlıdır. Mavi ve beyaz

yakalı çalışanların emek süreçlerindeki benzerlikler ve farklılıklara bağlı olarak dayanışma pratikleri şekillenmektedir. Üretim sürecinde dayanışma, iş yükünü hafifletme, ekonomik destek amaçlı fonlar/sandıklar, işyeri komiteler, özel yaşama dair sembolik dayanışmalar, sendikalar ve direniş olmak üzere pek çok biçimde sergilenmektedir.³⁸⁶ Dayanışma, yönetimin suiistimallerine karşı işçilerin kendilerini savunması için bir gerekliliktir. Sadece yönetime karşı duruşla da sınırlı değildir. Dayanışmanın yoğun olduğu topluluklarda üyeler, kimi zaman grup üyelerine verimlilik artışı, güvenlik ve iş kurallarına uyma gibi konularda da yaptırım uygulayabilmektedir.³⁸⁷ Bu çalışmada, görüşmelerden yola çıkarak dayanışmanın üç boyutu olduğu görülmüştür. Bölümün devamında “yeni yönetim teknikleri altında dayanışma”, “dayanışmanın örtük hali” ve “sendikal dayanışma” olmak üzere bu boyutlar incelenmektedir.

5.4.5.1. Yeni Yönetim Teknikleri Altında Dayanışma

Neoliberal dönemde, Fordist emek süreci başta Japonya’da geliştirilen yeni üretim teknikleri olmak üzere yerini yeni yöntemlere bırakmıştır. Yönetim, makine ve emek, işyerinde yalın üretim, Japon tarzı üretim, TKY gibi uygulamalarla örgütlenmiştir. Fordist emek sürecinde dışlanan bilgi ve beceri tekrar dahil edilmiştir. Bu yeniden eklemlenme ancak işçinin onay ve katılımıyla sağlanabilmektedir. İşçilerin, fabrikada problem çözme gruplarına katılmasıyla, öneri sistemlerine ve kalite çemberlerine dahil olmasıyla sürekli iyileştirme hedefi güdülmektedir.³⁸⁸ İşçiler, bu uygulamalarla yönetime katıldıklarını düşünmekte, beraber sosyalleşebiliyor olmaları işçi-işveren karşıtlığını gölgelemektedir. Çalışanlara göre “biz ve onlar” ayrımı ortadan kalkmaktadır. İnsan kaynakları ve üst yönetimle yapılan kahvaltılar, memnuniyet anketleri gibi uygulamalarla çalışanlar şirket üzerinde söz sahibi olmakta, ortak bir sorun veya talep üzerinde kamuoyu oluşturmak adına kendi aralarında

³⁸⁶ Koçak, “Türkiye’de Çalışan Sınıf Kültüründe Dayanışma Örüntüleri”, **a.g.e.**, s. 57–58.

³⁸⁷ Hodson, v.d., “Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature”, **a.g.e.**, s. 398–399.

³⁸⁸ Yücesan-Özdemir, Özdemir, **a.g.e.**, s. 58–59.

dayanışma sergilemektedirler. Özellikle insan kaynaklarının ve üst düzey yöneticilerin çalışanlarla bir araya geldiği toplantılar öncesinde veya memnuniyet anketlerini doldurmadan önce çalışanlar arasında fikir alışverişi olduğu belirtilmiştir. Sorunları öne çıkarmak için çalışanlar ağız birliği yapmaktadır:

“İnsan kaynakları katılıyor oraya, insan kaynakları genel müdür yardımcısı ve genel müdürümüz katılıyor. Her iş birimiyle yapılır bunlar kahvaltı toplantısı şeklinde olur. İşte böyle bir U masada ve orada herkes görüşlerini söyler, sorularını sorar. Böyle interaktif. İnsan kaynakları dinler. Böyle karşılıklı soru cevap geçer. Dolayısıyla önden de mesela dayanışma deyince işte gitmeden önce kendi aramızda konuşuruz neleri gündeme getirelim falan diye. Altını çizeceğimiz mesajlar var mı diye. Öyle bir şey var. Anketlerimiz var. O da belirli dönemlerde zorunlu yapılıyor insan kaynakları yapıyor onu da. O anketlerde de mesela insan kaynaklarının hedefleri var. Çalışan memnuniyetini de ölçmek açısından yapıyorlar. Mesela o anketler de ciddi şey yapar, etkili olur. Onlarda da işte ekiplerle konuşuruz varsa iletmek istediğiniz bir şeyler. Çünkü globalde de takip ediliyor o anketler. Orada ortak mesajlar vs. de verdiğimiz oluyor.” (Ebru, beyaz yakalı)

Ebru, Türkiye’deki veya global seviyedeki yönetime mesajlarını daha güçlü vermek adına beyaz yakalıların gösterdiği dayanışmadan söz etmektedir. *İş ortamında hayatta kalma* stratejilerinin bir parçası olarak kolektif hareket etmenin gereğine inanıldığında beyaz yakalıları dayanışma sergilemektedir. Bu dayanışmanın odağında, Hodson ve arkadaşlarının da vurguladığı gibi her zaman işçi-işveren karşıtlığı bulunmamaktadır.³⁸⁹ Verimlilik artışı, iş süreçlerinde iyileştirme gibi işveren lehine düzenlemeleri içeren konularda da dayanışma sergilenmektedir. Mehmet, üretim sürecinde bu tür bir dayanışma sergilediklerinden söz etmektedir:

“Bir çember var hepimize dönüyor yani. Sonuçta yeri geliyor, ürün atölyede yok. Depodan görmem gerekiyor. Depoda kutu açıyorum, normalde olmaması gereken bir şey. Mesela destek olmaya çalışıyorlar. Fotoğraf çekimi yasak mesela depoda. Fotoğraf çekmeme izin veriyorlar örnek veriyorum. Niye? Çünkü bildiği insan bu destek olacak bir insan sonuçta. Kendi de riske giriyor açıkçası.” (Mehmet, beyaz yakalı)

³⁸⁹ Hodson, v.d., “Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature”, **a.g.e.**, s. 399.

Mehmet'in anlattıklarından görüldüğü üzere bazen beyaz ve mavi yakalılar bazen prosedürlerin dışına çıkarak dayanışma göstermektedir. Üretim sürecindeki bu dayanışma işin devamlılığını sağlamak açısından önem taşımaktadır. Bu dayanışma örneklerine karşın bazı katılımcıların paylaşımlarında söz konusu üretimin durması veya kesintiye uğraması olduğunda beyaz yakalılar tarafında dayanışma sergilenmediği görülmektedir. Can, grev olması durumunda üretimin durmaması adına nasıl bir yol izleneceği üzerine düşündüklerini anlatmaktadır:

“Bizim bölümde hiç mavi yakalımız olmadığı için sıkıntı çekmeyecektik. Ama fabrikanın kapanma yani önünde grev yapıldığı zaman sizde içeriye girip hiçbir şey yapamıyorsunuz durumuna gelecekti. Orada napabileceğimiz konuşulmaya başlanmıştı bir dönemde. Benden önce müdürler konuşuyorlardı. Malzeme dışarıya çıkarsak başka bir lokasyondan sevkiyat yapmamız için bir şey olabilir mi şeklinde. Müşteriyi durdurmamak için, çalışan fabrikaları. Nasıl bir dönüş yapacağız, nasıl aksiyon alacağız falan gibi şeyler dönüyordu. Ama çok böyle reel bir konuşma yoktu bizim tarafta da. Bir şekilde anlaşılır, çözülür fabrika kapanmaz oraya kadar gitmez bu konu gibi bir düşünce vardı. Biraz da belki bizim de mavi yakalı olmadığı için o süreci çok yakinen takip edemememizden dolayı da olabilir o açıdan. Ama hep bir beklenti bu iş çözülür şeklindeydi.” (Can, beyaz yakalı)

Can'ın aktardıkları biz ve onlar ayrımının işçi ve işveren arasında değil de mavi yaka ve beyaz yaka arasında olduğunu göstermektedir. Can, mavi yakalılarla dayanışma göstermemiştir. Grev olması durumunda işin aksamaması için neler yapılabileceği üzerine odaklanmıştır.

5.4.5.2. Dayanışmanın Örtük Hali

İş yerlerinin büyük bir çoğunluğunda beyaz yakalılarının sayısının mavi yakalılardan fazla olması, grev oylamasından “evet” kararı çıkması için beyaz yakalılarının desteğini zorunlu kılmıştır. Bu nedenle de TİS döneminde beyaz yakalı ve mavi yakalılar arasındaki dayanışma dinamiklerini anlamak için grev oylaması süreci önem taşımaktadır. Görüşülen mavi yakalılarının büyük bir bölümü beyaz yakalılardan grev oylamasında destek aldıklarını düşünmektedir. Bu noktada, destek sayısı ne kadar olursa olsun, bir işyeri dışında tüm iş yerlerinden “evet” çıkması beyaz yakalılarının dayanışma gösterdiği yönünde yorumlanmıştır. Emre'nin aşağıdaki açıklamasına

benzer şekilde mavi yakalı katılımcılar aldıkları desteği işyerinde çalışan mavi yakalı sayısı ve beyaz yakalı sayıları üzerinden karşılaştırma yaparak somutlaştırmıştır. Emre beyaz yakalılarla dayanışma sağlayabildiklerini aktarmaktadır:

“Açıkçası biz sendika sürecine girdiğimizde grev oylamasına girdiğimizde bizim burada nüfusumuz 50 kişiydik. Şu anda biraz daha aşağıdayız. 50 kişilik diğer beyaz yakalılarla birlikte yaklaşık 200 kişi oluyoruz. Bu oylamadan da galip çıkıyoruz. Demek ki dayanışma sadece bizim dayanışmamız değil. Bizim içimizde de fireler olabilir. Ama beyaz yakayı bir şekilde ikna edebiliyoruz ki demek ki bir dayanışma sağlayabiliyoruz hepimiz arasında.” (Emre, mavi yakalı)

Emre, mavi yakalı sayısından daha fazla evet oyu çıktığını vurgulayarak beyaz yakalılardan destek gördüklerini anlatmaktadır. Dayanışma, sadece grevde verilen evet oyuyla sınırlı değildir. Fırat, beyaz yakalıların mavi yakalılarla dayanışmasının örtük yönlerine dikkat çekmektedir:

“Öyle açık açık gelip destek olma durumu yok. Ama destekleyen arkadaşlarımız tabii ki oldu. Bu imalat içerisinde çalışan beyaz yaka gözükün beyaz yakalı olup ama olup mavi yaka gibi iş yapan arkadaşlarımız vardı. Mesela o arkadaşlarımız da bizimle serviste indiğimiz yerde inerlerdi, yürürlerdi. Ama biz dışarıda sloganlara devam ederdik o içeri girerdi mesela. Oradan gelene kadar bize destek verirdi her zaman sağ olsun. O desteklerini gördük. Ama diğer yukarıdaki mühendis kısmı beyaz yakalardan öyle yanımıza gelme şeyi falan yoktu. Çünkü adamlar zaten hani tehdit ediliyor, açık açık da bizi desteklemeleri normal olmazdı zaten... Kendilerini tehlikeye atmış olurlardı.” (Fırat, mavi yakalı)

Dayanışmanın gizli sergilenmesi mavi yakalılar tarafından da meşru görülmektedir. Çünkü işverenin bu dayanışmayı fark etmesinin beyaz yakalıları tehlikeye atacağı düşünülmektedir. Çoğu mavi yakalı katılımcı, beyaz yakalıların dayanışma göstermesine dikkat çekerken, İlyas destek görmediklerini düşünmektedir:

“Beyaz yakalıların camlardan öyle güldükleri konular da oluyor işte. Öyle olduğu zaman benim içim parçalanıyor şahsım adına. Çünkü niye? Biz burada emek mücadelesi veriyoruz. Ben burada alsam sen de faydalaniyorsun ama onu idrak edemiyor. Bazen işte insanı insandan ayıran konulardan biri de bu olduğu için ben onu hazmedemiyorum. Aslında hiç orada camdan seyretmeyip de içeride gidip otursa da bizlere karşı en azından görünmese yine bizi rencide etmez o kadar. Ama bir de böyle gelip de gözünün içine baka baka yaptığı zaman insanın gerçekten

onuru kırılıyor. Bizim değil, aslında kırılacak olan gurur bizim değil onların. Çünkü onlar bunun bilincine varmamış, onlar maalesef okumuş ama sadece kalemle kitapla okumuş. Ama insan psikolojisini, emeğini, mücadelesini, yetiştirme tarzını maalesef kazanamamış. Ben onlara öyle bakıyorum. Ben onlara okumuş cahil diyorum. Bu konuda da açık yüreklilikle söyleyebilirim. (...) Aralarında destek veren de mutlaka vardır. Belki içimize doğru hışımınla gelmek isteyen de vardır. Ama belli engel olduğu için gelemiyorlar. Aralarında çoğu da şey olarak dediğim gibi gülüyorlar, affedersin bunlar napıyor? İşte bu insanı hor görmektir. Maalesef bu bizim ülkemizde, özellikle bizim ülkemizde çok var bu. Her zaman garibanı, fakiri her zaman hor görürler.” (İlyas, mavi yakalı)

İlyas, beyaz yakalıların camdan seyretmelerinden üzüntü duymakta, beyaz yakalıların arasında destek olmak isteyenlerin olduğunu da belirtmektedir. Ancak ona göre çoğu, mavi yakalıların eylemleriyle alay etmektedirler. İlyas’a göre bu şekilde izlemeleri ve gülmeleri rencide edicidir. İlyas bu durumu haysiyet meselesi olarak görmekte, hor görüldüğünü düşünerek duyduğu rahatsızlığı dile getirmektedir. Haysiyet meselesi de maddi konular kadar önem taşımakta ve maddi konulardan daha kışkırtıcı ve harekete geçirici olabilmektedir.³⁹⁰ İlyas burada öfkesini, işverene değil saygı göstermediklerini, işçileri hor gördüklerine inandığı beyaz yakalılara yönlendirmektedir. Bu da İlyas’ın beyaz yakalılarından dayanışma beklememesine neden olmaktadır.

Sendikanın toplu sözleşme yapmak için yetki almasında mavi yakalı üye sayısı yeterli olmayınca beyaz yakalılar da sendika üyesi olarak dayanışma göstermektedir. Yeter sayıya ulaşıldığında üyelikten çıkmaktadırlar. Bu yöntemle işveren fark etmeden “gizli” bir dayanışmayı sergilenmektedir. Araştırmamızın konusu doğrudan sendikaya yönelik algının ölçümü olmasa da olumlu sendika algısının özellikle beyaz yakalıların greve destek vermelerinde etkili olduğu gözlemlenmiştir. Sendikaların işyeri yetkisini alabilmesi için gerekli üye sayısına mavi yakalılarla erişemedikleri durumda beyaz yakalı çalışanların da üye yapıldığı aktarılmıştır. Üye olan beyaz yakalıların, üyelik

³⁹⁰ Birelma, a.g.e., s. 338-339.

motivasyonun sosyal ağlardan kaynaklandığı görülmüştür. Görüşülen beyaz yakalılardan Kaan üye olma sürecini şöyle anlatmaktadır:

“Gençlik, çocukluk dönemlerimizden ailedeki amcamların, babamların siyasi görüşü, 70'leri, 80'leri gören birisi oldukları için onlardan öğrendiğim kadarıyla az çok biliyorum. Hangi sendikandan gerçekten iyi niyetle işçinin hakkını, işçi sınıfı farkındalığı yaratmaya çalıştığını biliyorum. O yüzden o dönem bir sayısal anlamda bir kanunları tam bilmemekle beraber belli bir şeye ulaşmanız lazım. Çalışanların atıyorum %60'ı bilmiyorum şu anda sendikandan sözleşme için hak sahibi olabilmesi ya da sendikandan bir söz sahibi olabilmesi için belli bir rakama ihtiyaçları vardı. Ben de siteden o akşam sendikaya üye oldum. O akşam da geri çıktım belli sayıya ulaşıldı belgesini aldıktan sonra.” (Kaan, beyaz yakalı)

Kaan'nın çalıştığı işletmede, sendikandan yetki alabilmesi için mavi yakalı işçilerin üyeliği yeterli olmamaktadır. Kaan da yetki alınabilmesi için sendikaya üye olmuştur. Kaan, birincil ilişkileri dolayısıyla sendikalar hakkında fikir sahibidir. Mavi yakalılarla aralarındaki iletişim de üye olmaya ikna edilmesinde etken olmuştur. Kaan üretim sürecinde mavi yakalılarla yakın çalışmaktadır. Molalarda ve yemekhanede, futbol maçlarında mavi yakalılarla sıkça bir araya gelmekte, arkadaşlık etmektedir. Sistemde üyelik kaydının yapılması -ardından üyelik iptal edilse bile- o ay için üye sayısının hesaplamasına dahil edilmesi için yeterli olmaktadır. Sistemdeki bu işleyiş, beyaz yakalıların mavi yakalılara desteklemesine imkân sunmaktadır. Görüldüğü gibi beyaz yakalıların sendika üyeliği işlevsel bir amaçla kullanılmaktadır. Beyaz yakalılar arasında bu tür sendika üyeliğinin çok düşük olduğu katılımcılar tarafından aktarılmıştır. Görüşmelerde Kaan dışında başka sendika üyesi beyaz yakalıya rastlanmamıştır. Bazı beyaz yakalı katılımcıların ise sendikalara yönelik olumsuz algısı olduğu görülmüştür. Arda, sendikaların işçileri kışkırttığını düşünmektedir:

“Gerçekten kendileri içten gelen bir şeyle bunu yapıyorlarsa sonuna kadar desteklerim. Ama şu sendikalar falan bazen biraz kışkırtıcı da oluyor gibi geliyor bana. Bilmiyorum kendi düşüncem aslında çok background'im (bilgim) da yok, okuyup etmişliğim. Nasıl bir tarihçeleri var? Nereden geliyorlar? Nedir? Ne değildir? Kim bunlar falan diye bakmadım açıkçası ama **öyle bir hissiyat oluyor** bende çünkü Türkiye genelinde hep vardır bu. O bir fiştleme ve oradan bir şey elde etme. Olan yine işçiye olur. Onu da düşünmüyor değilim yani.” (Arda, beyaz yakalı)

Arda sendikalar hakkında fazla bilgisi olmadığını ancak sendikaların “bazen biraz kışkırtıcı” örgütler olduğunu düşünmektedir. Sendikaları, işçileri kendi iradeleri dışında yönlendiren örgütler olarak görmektedir. Bu fikirlerini bir olgu üzerinden temellendirememekte, Türkiye’deki işleyişten kaynaklandığına inanmaktadır. Mavi yakalı katılımcılardan Zafer de beyaz yakalıların sendikalara mesafeli yaklaşmasında tarihsel birikimin etkisine dikkat çekmektedir. Zafer, “bizim ülkemizde sendikalar denince akla 80’ler geliyor. 80’ler geldiği için de şimdi insanlar ekmeklerinden ve rızklarından korkuyor” diyerek beyaz yakalıların sendikalara mesafeli yaklaşıklarını belirtmektedir. Zafer’in 1980’ler referansı Arda’nın *hissiyatını* temellendirir niteliktedir.

5.4.5.3. Sendikal Dayanışma

Mavi yakalılar arasında örgütlü mücadele yürütmeyi sağlama ve kazanım elde etme açısından sendikanın önemini vurgulayanlar olduğu gibi daha eleştirel yaklaşanlar da olmuştur. Sendikayla ilgili öne çıkan olumlu vurgu örgütlü mücadeleye zemin sunması, alınan zamlar ve sosyal haklardır. Grev, dayanışmanın en yoğun yaşandığı anlardan biridir. Direniş üzerinden dayanışma temellenir, “biz” ve “onlar” ayrımını güçlendirir.³⁹¹

2016 yılının son haftası ile 2017 yılının ilk haftasında 1000’den fazla metal işçisine anket uygulanarak yapılan Birleşik Metal-İş üye kimlik araştırmasında sendika üyelerinin %52’sinin kendilerini öncelikli olarak tanımladığı kimlik milliyetçiliktir. Sonrasında “İslamcılık” (%18), “ülkücülük” (%14), “muhafazakarlık” (%13), sosyal demokratlık (%11), “sosyalistlik” (%10) ve “komünistlik” (%4) gelmektedir.³⁹² Bu araştırmaya katılan mavi yakalıların büyük bir bölümü Öngel’in de bulgularıyla benzer şekilde kendilerini milliyetçi olarak tanımlamaktadır. Milliyetçilik dışında farklı siyasi eğilimlere karşın her görüşten işçi sendikal mücadeleye katılmaktadır. 31 Aralık

³⁹¹ Hakan Koçak, “Türkiye’de Çalışan Sınıf Kültüründe Dayanışma Örüntüleri”, a.g.e., s. 64-65.

³⁹² Öngel, *Metal İşçisinin Kimliği: Üye Kimlik Araştırması 2017*, s. 121.

2016'da yayınlanan bir gazete haberinde de farklı siyasi görüşlere sahip işçiler arasındaki gruplaşmalardan söz edilmektedir:

“7 Haziran sonrası başlayan çatışmalar bizi kamplaştırdı. Fabrikada kimin hangi partiye oy verdiği bellidir. Fabrikada bazı işçilerin Osmanlı marşını açması, sertçe bakış atması, laf atmalar, sataşmalar... Çay saatinde 'Bu ülkede 6 milyon terörist varmış' diyen işçiler var. 10 Ekim patlamasından sonra şirket yönetimi 1 dakikalık saygı duruşu karan aldı. 94 adamın 10 tanesi saygı duruşunda bulundu, diğerleri fabrikayı terk etti. Kendisini AKP'li olarak nitelendirenler ayrı yerde çay içip, muhabbet ediyorlar. Başka bir grup diğer yerde...”³⁹³

Öngel'in de vurguladığı gibi işçiler farklı siyasi görüşlere karşın ortak bir eylemlilik içinde yer almakta, sendikal mücadeleyi sürdürmektedir.³⁹⁴ Görüşmelerde ortak duruşu sergilemelerinin temelinde içinde yer aldıkları sosyal ağların dayanışmanın örgütlenmesinde etkin olduğu düşünülmektedir. Kaan da mavi yakalılar arasındaki ayrıma dikkat çekmektedir:

“Bir tane işçinin kolunda Che Guvera dövmesi var. Öbürünün ne bileyim, üç hilal var. Öbüründe dombıra çalıyor telefonunda. Şu insanlar öyle insanlar. Yan yana durup havaya yumruk savuran insanlar öyle insanlar. Zaten sendikanın güzelliği burada. Zaten “evet” bu yani. “Evet” diyeceğin şey bu olmalı. İçerikten ziyade insanların duyduğu sempati buna duyulan umut.” (Kaan, beyaz yakalı)

Birleşik Metal-İş'in sol kimlikle özdeşleştirilen bir sendika olmasına karşın üyelerinin çoğunluğunun milliyetçilik, İslamcılık ve ülkücülük gibi sağ görüşte olması konusunda mavi yakalılar örgütlü mücadeleye vurgu yapmışlardır. Dayanışmanın en görünür veçhelerinden biri olan “karşılıklı savunma” işçilere uygulanan yaptırım karşısında işverene karşı harekete geçmeyi içermektedir.³⁹⁵ Bülent, bu bağlamda sendika temsilcisinin işten atılması karşısında tüm fabrikalarda eylem yapıldığını anlatmaktadır:

³⁹³ “İşyeri Komitesi İşçiyi Güçlendiriyor”, *Evrensel*, 30 Aralık 2016, s. 7.

³⁹⁴ Öngel, *a.g.e.*, s. 127.

³⁹⁵ Hodson, v.d., “Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature”, *a.g.e.*, s. 399.

“Bütün lokasyonlar, başka şehirler de dahil buna. Bizim firma başka şehirlerde de var. Orası dahil komple işgal ettik. Sendikanın değerini orada insan anlıyor. Aldığı zamlarla, aldığı şeylerle, haklarıyla. Sana karşı tavırlarıyla sendikanın değerini anlıyorsun zaten.” (Bülent, mavi yakalı)

Bu olayı, Bülent dışında pek çok mavi yakalı katılımcı da dayanışma örneği olarak anlatmıştır. Sendikal dayanışmanın önemli bir boyutunu da “ücretli dayanışması” oluşturmaktadır. Greve gitme kararında önemli bir yer tutan da ücretli dayanışmanın saldırgan hali olmuştur.³⁹⁶ İstenen ücret artışı için direnilmesi pek çok mavi yakalının mücadelenin ön saflarında yer almasında ve greve gidilmesinde kararlılık göstermesinde etken olmuştur. Buna ek olarak kan ihtiyacı olan birine kan bulunması, cenazelerde, düğünlerde yardım amaçlı para toplanması gibi çeşitli dayanışma örüntülerinden de söz edilmiştir.

5.4.6. Grevin Bilançosu: Kazanımlar, Kayıplar

26 işyerinde çalışan yaklaşık 2200 kişiyi etkileyen TİS sürecinde beklenenin aksine mücadelenin kazananlarını tespit etmek güç olabilmektedir. Yapılan görüşmelerde TİS sürecini kazanım olarak görenler olduğu gibi kayıpların daha fazla olduğuna dikkat çeken katılımcılar ve süreci hem kazanım hem de kayıp olarak değerlendirenler olmuştur. Görüşmelerde saat ücretinin son teklife göre 10 kuruş fazlasına bağlanmış olması nedeniyle “tüm yapılanlar 10 kuruş için miydi?” sorusu sıklıkla gündeme getirilmiştir. Kazanım olarak gören bazı katılımcılar, grevin mavi yakalı ve beyaz yakalılar arasında iletişimi güçlendirdiğini düşünmektedir. Bazıları da 2019-2021 TİS döneminde uyuşmazlık yaşanmamasını sağladığını öne sürerek kazanım olarak görmektedir. Bu katılımcıların görüşlerine, 2019-2021 TİS süreci hakkında değerlendirmelerin ele alındığı bölümde ayrıca yer verilmektedir.

³⁹⁶ D’Art, Turner, “The Decline of Worker Solidarity and the End of Collectivism?”, **a.g.e.**, s. 12.

5.4.6.1. “Maaşlarda Artış İşçilerde Eksilme”

2008 kriziyle birlikte şirketler, kar etme stratejilerini değiştirerek yeniden yapılanma sürecine ağırlık vererek organizasyon yapılarında değişikliklere gitmişlerdir. Profesyoneller de bu sürecin hem taşıyıcısıdır hem de bu süreçten doğrudan etkilenmektedir. Bir dönem personel tenkisini yapan çalışan, bir sonraki ay maliyetleri azaltma gerekçesiyle işten çıkarılabilmektedir.³⁹⁷ Mavi yakalıların TİS sürecini kazanım olarak görmemesinin arkasında grevin ardından başlayan ve Nisan 2017’de yoğunlaşan işten çıkarmaların etkisinin olduğu görülmüştür.

İşyeri servisinde sohbet edilen bir işçi, “maaşlarda artış oldu da işçiler de eksilme oldu bu sefer” şeklinde durumu özetlemiştir. TİS anlaşmasından yaklaşık 3 ay sonra bazı iş yerlerinde işten çıkarmalar yapılmış, bazı fabrikalarda üretim durmuştur. Çoğu mavi yakalı olmak üzere bazı katılımcılar, mavi yakalıların fiili greve çıkması karşılığında işverenin “misilleme” yaptığına dikkat çekmiştir. Bu bağlamda, fabrikaların kısa süreli kapatılması, işçilerin zorunlu izne çıkarılması ve işten atılan işçilere dair *misilleme* örnekleri verilmiştir. Bu bağlamda, katılımcılardan Furkan işten çıkarmalardan söz etmektedir:

“Firma genelinde 60 kişi çıkaracağına 30'a düşürebilir miydi? Düşürürlerdi. **İdare edebilir miydi? İdare ederci.** Ama o zamanki grev aşamasında yaptığımız şeyler nedeniyle bir nevi kendince intikam alma diyeyim daha doğrusu veyahut da o da eline fırsat geçti. Açıkça söyleyeyim bizim nasıl fırsat şeyimiz varsa onlar da öyle bir şey yaptı. Tabi öyle bir şey yok diyorlar kendilerine, direkt yüzlerine söylediğimizde yaptınız, intikam aldınız. Ama gün döner, devran döner diyoruz. İnşallah büyük bir şey olur bizde gereken şeyi yaparız.” (Furkan, mavi yakalı)

İşyerinde uzun zamandır çalışan, grev deneyimi olan, işletmede üretimin azaldığı dönemlere de tanıklık etmiş işçiler, işverenin işten çıkarmak yerine, idare edebileceğini vurgulamışlardır. Beyaz yakalıları tarafında ise işten çıkarmaların kaçınılmaz bir durum olduğu ve grev sonrasında işten çıkan işçilerin olması doğal

³⁹⁷ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, a.g.e., s. 76–77.

karşılandığı görülmüştür. Rauf ise firmanın maliyetleri düşürmek adına için işten çıkarmaların olacağını düşündüğünü aktarmaktadır:

“Bu gidişattan dolayı o insanların çıkarılacağını düşünüyordum. İş alamıyorsun, sabit maliyetler var. Krizden dolayı bir sürü firma işçi çıkarıyor. Kabına çekilmek istiyor, **çekirdeği** koruyabilsin. Ama yönetsel, karar verici, firmayı ileriye taşıyacak personel çıkarılmıyor.”
(Rauf, beyaz yakalı)

Rauf, mavi yakalıların işten atılmalarını krizden kaynaklandığı ve çekirdek işgücünü koruma adına böyle bir hamle yapması gerektiği üzerinden açıklamaktadır. Günümüzde işletmeler açısından önem taşıyan iş gücü, her zaman işe koşan, her işten anlayan çalışanlardan oluşmaktadır. Beyaz yakalı, çok nitelikli, becerisini ve iş gücünün tamamını işveren için harcayan çalışanlar merkez/çekirdek iş gücünü oluştururken; mavi yakalıların da içinde yer aldığı çevre iş gücü “olsa da olur olmasa da olur” konumundadır.³⁹⁸ Rauf, mavi yakalı işçilerin, bu olayı *misilleme* olarak okumasının tersine rasyonelleştirmektedir.

Grev sonunda sadece 10 kuruşluk bir artış alınmasının mavi yakalı katılımcıların büyük bir bölümünde öfke ve hayal kırıklığı yarattığı görülmüştür. Çekilen sıkıntıların karşılığının alınmadığı için mavi yakalılar tepkilidir. Katılımcılardan Bülent, artışın 10 kuruş olmasını eleştirmektedir:

“Bu grev de kaç para için grev biliyor musun? 10 kuruş için grev. İnada bindi aslında. (...) Normalde bizim istediğimiz daha yüksekti ama sendika öyle anlaştı. Sendika geri adım attı aslında. Ankara’da anlaşmışlar. Biz biraz tersleyince mecbur kaldılar. Artık 10 kuruş da Ankara’da verdiler.” (Bülent, mavi yakalı)

Bülent gibi bazı katılımcılar, sendika geri adım attığını düşünerek sendikayı eleştirmektedir. Bazıları ise grev kararının ertelenmesi, EMİS ve Birleşik Metal-İş yönetiminin Ankara’ya davet edilmesinde hükümetin arabulucu olmaktan ziyade,

³⁹⁸ Öke, Kurt, “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”, **a.g.e.**, s. 332.

işveren tarafında konumlandığı düşünmektedir. Katılımcılardan Rıdvan da grevin yapılmasını *mantıklı ve gerekli* bulmamaktadır:

“Ha grev yapılırsa, yapılacaksa, yapmadan yanayım ama gereksiz grev yapmadan yana değilim. **Bu yaptığımız grev de bence hiç mantıklı ve gerekli değildi. 10 kuruş için.** (...) Birileri zarar görebilirdi yani. Gereksiz bir grevdi. Genç arkadaşların tabii yeni giren genç arkadaşların şeyiyle, birazcık düşünmeden hareket ettiler bence. Hiç gerek yoktu.” (Rıdvan, mavi yakalı)

Rıdvan gibi bazı mavi yakalı katılımcılar, grevde gençlerin talepkâr davrandıklarını aktarmışlardır. Greve gidilmesinde genellikle ücretleri düşük olan gençlerin ısrarcı olduğu düşünülmektedir. Beyaz yakalı çalışanlar arasında Osman gibi çekilen sıkıntılara değmediğini düşünenler bulunmaktadır:

“Bence bir daha böyle bir durum olduğu zaman beyaz yakalı çalışanların da kararını etkileyebilecek bir unsur. (...) Şimdi rakamları bilmiyorum ama. Maaşın artışı diyelim %20 teklif edildiyse bunun sonunda %21 aldıysa bence 1 puanlık bir artış için bu kadar şeye sıkıntıya gerek yoktu.” (Osman, beyaz yakalı)

Osman, bağitlanan TİS’teki oranları tam olarak bilmemelerine rağmen alınan artışın greve gidilmesine değmediğini düşünmektedir. Ahmet gibi bazı katılımcılar ise grevin hem olumlu hem de olumsuz yönlerine dikkat çekmektedir:

“Olumsuz yönleri oldu, işten çıkarılan arkadaşlarımız oldu. İş küçülme dediler, işler küçülüyor ama aslında bizim çıktığımız grevin bir intikamıydı bence. Onun bedelini ödettiler bize. Diğer olumlu yönüne bakarsak mesela şu an bu son yaptığımız sözleşme çünkü artık onlar bizim gücümüzü biliyor. İstedığımız zaman bu fabrikada grev yapabileceğimizi veya diğer fabrikalarda grev yapabileceğimizi. İyi bir sözleşmeye dört tane işyeri de EMİS’e bağlı işyeri de güzel sözleşmeye imza attı. Herkes istediği taslağı hemen hemen aldı.” (Ahmet, mavi yakalı)

Olumsuz yönü diğer katılımcıların anlatılarında da öne çıkan işten atılmalarıdır. Ahmet, işverenin işten çıkarmalarla *intikam* aldığını düşünmektedir. Eğer bu çalışma kapsamında yapılan görüşmeler, grev sürecinin hemen ardından yapılsaydı işten atılmalar henüz yaşanmadığı için mavi yakalıların grev konusundaki değerlendirmelerinin bu derece olumsuz olmayabileceğini göz önünde bulundurmak

gerekmektedir. Çünkü işten atılmaların grevin misillemesi, intikamı olarak değerlendirilmesinin grevin kayıp olarak görülmesinde bir tavır değişikliğine neden olduğu düşünülmektedir.

5.4.6.2. Kazanımlar: Ücret Artışı, Dayanışma ve Mücadele

Bu bölümün başında da sözü edildiği gibi katılımcıların grevi, kazanım veya kayıp olarak değerlendirmesinde farklılıklar bulunmaktadır. Ücret, katılımcılar tarafından hem kazanım hem de kayıp olarak değerlendirilmiştir. Egemen, yasağa rağmen artış sağlamanın bir kazanım olduğuna dikkat çekmektedir:

“Evet 1,10 son teklif oydu. Biz 1,20’yi alıp imza attık. Biz 10 kuruş için mi yaptık, greve çıktık, muhabbeti yapanlar vardı. Ama insanların orada bazen katıldıkları nokta şuydu biz yasağa rağmen o parayı aldık. Çünkü artık greve çıktın, o iş bitti. Ondan sonra iş Yüksek Hakem’e gidecek. Sen eyleme devam ettiğin için orada 1,20’yi sana verdi. Yoksa 1,10 ya da 1,20 sana vermeme gibi bir hakkı vardı zaten, vermeyebilirdi. **Artı, sen bir ülkede tabuları yıkıp yasağa rağmen eyleme devam ettin.** En aslında büyük kazanım buydu. Bazıları bunu kaçırmıştı.” (Egemen, mavi yakalı)

Egemen, Yüksek Hakem Kurulu’na gitmenin daha düşük bir zam oranı ile anlaşmanın bağıtlanmasına neden olacağını düşünmektedir. Grevin ertelenmesine rağmen işçiler, eyleme devam etmeleri sayesinde artış alabilmiştir. Bu açıdan Egemen, anlaşmayı sadece 10 kuruşluk artış olarak değerlendirmenin eksik olduğunu vurgulamaktadır. Egemen’e göre *tabuları yıkıp* grev ertelenmesine karşın eyleme devam edilmesinin asıl kazanımdır. Görüldüğü gibi kazanım sadece ücret üzerinden değerlendirilmemektedir. Örneğin Kaan yaşananların *beyaz yaka ve mavi yaka arasındaki iletişimi* kuvvetlendirmesi açısından bir kazanım olduğuna dikkat çekmektedir:

“**Hiçbir şey kazanmasan beyaz yaka, mavi yaka arasındaki iletişimi kuvvetlendirdi.** Bunlar bize oy verdi. Bunlar, bizim derdimiz için oy verdi, “evet” verdi. Bizim tarafımızda oldu, başka tarafta oldu. Şu an gerçekten mesela bir iş istediğimde “abi bak ben bunu adamın içinde gözüm olduğu için yapmıyorum. İyileştirme yapıyorum.” diyorsun, anlıyorlar. Önceden mesela kamera koyuyorsun, bir operasyon çekeceksin. O operasyonda sıkıntılar nerede diye bakman lazım mesela. Ergonomik mi değil mi? (...) Koyduğun zaman bizi mi gözetliyorsun?”

Ama artık öyle demiyorlar. Çünkü senin niyetini biliyorlar.” (Kaan, mavi yakalı)

Kaan’ın sözünü ettiği kazanım, üretim sürecinde mavi ve beyaz yakalılar arasında dayanışmanın güçlenmesidir. Hodson ve arkadaşlarının da belirttiği gibi dayanışma her zaman yönetime karşı duruş sergilemekle sınırlı değildir. Dayanışmanın yoğun olduğu gruplarda, verimliliğin artırılması veya gerekli güvenlik önlemlerinin alınmasına zorlayarak işverenin hoşnut olabileceği uygulamalara neden olabilecek şekilde de birbirlerini etkilemektedirler.³⁹⁹ Mavi yakalılar, beyaz yakalıların üretim sürecindeki rollerini benimsemiş, *iyileştirme* için yapılan gözetlemelere rıza göstermiştir. Diğer yandan Kaan’ın, bu süreçteki rolüyle, işçilerin çalışma şartlarının düzenlenmesinde etkin olduğu görülmektedir. Kaan’ın rolünde gördüğümüz gibi profesyonel çalışanları günümüz iş dünyasının iş anlayışını şekillendiren, yeniden üretenleri olarak da görmek gerekmektedir.⁴⁰⁰ Çünkü bu bakış açısı, çalışma hayatında karşımıza çıkan esneklik, yoğun çalışma temposu, mobbing gibi sorunlara çözüm aramamız gereken çerçeveyi genişletmektedir. Buğra, maddi bir kazanım elde edilmese de duruşlarını sergiledikleri, neler yapabileceklerini gösterdiklerini anlatmaktadır:

“Kararlılığımızı gösterdik biz ya da neler yapabileceğimizi gösterdik. Sadece bizim firmada değil bu enerji sektöründe bizim firmanın büyük bir adı olduğu için diğer fabrikalara da yansdı. Onlar da büyük ihtimal grev kararına evet çıkarmıştı. Bir fabrika hariç diye hatırlıyorum tam emin de değilim. Ama diğerlerinin hepsi de evet çıkardı. Bu da bize gurur verdi. Onların sayesinde ya da biz onlar bizim sayemizde dik duruşumuzu gösterdik. En azından sadece duruşumuzu gösterdik bir şey kazanımımız olmadı ama.” (Buğra, mavi yakalı)

Rıfkı da Buğra gibi grev sürecini değerlendirmekte, sahip oldukları hakları, greve borçlu olduklarını vurgulamaktadır:

³⁹⁹ Hodson, v.d., “Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature”, *a.g.e.*, s. 399.

⁴⁰⁰ Şentürk, “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, *a.g.e.*, s. 70.

“Hepsi güzel şeyler onu söyleyeyim. Hepsi kesinlikle güzel şeyler, olması gereken şeyler. Bunları yapmasaydık biz şu an piyasa koşullarında asgari ücretle çalıştırılan mesai saatleri belli olmayan önüne konulan yemeği yemek zorunda kalan, hiçbir şeye ses çıkartamayan bir nevi modern kölelik sistemiyle çalışan işçiler olurduk. Şu an biz öyle değiliz. Kesinlikle öyle değiliz. Haklarımızın tamamı, şu anda sahip olduğumuz hakların tamamı bu resimlere (grev sürecinde çekilmiş resimleri işaret ederek) borçluyuz.” (Rıfkı, mavi yakalı)

Görüldüğü gibi sadece maddi kazanımlara odaklanılmamaktadır. Dayanışmanın artması, üretimden gelen gücün sergilenmesi, grev ertelemesine karşın mücadelenin sürdürülmesi hem dayanışmayı arttırması hem de direniş potansiyelini göstermesi açısından önemli kazanımlar olarak aktarılmaktadır. Yapılan son sözleşme döneminde bir uyuşmazlık yaşanmaması da grevin olumlu yansıması olarak değerlendirilmektedir. Bu bölümün devamında katılımcıların 2019-2021 TİS dönemiyle ilgili değerlendirmelerine yer verilmektedir.

5.4.7. 2019-2021 TİS Dönemi

2019-2021 TİS döneminde uyuşmazlık yaşanmamış, toplu pazarlık görüşmelerinde anlaşma sağlanmıştır. Müzakerelerinde anlaşmanın sağlanması, görüşmelerde işverenin araştırmamıza konu olan 2016-2018 döneminde yaşananlardan ders almasına ve yeniden grev süreci yaşanmasının istenmemesine bağlanmıştır. İlyas, eylemlerin etkisine dikkat çekmektedir:

“Bir öncekinden %90 bir önceki yaptığımız eylem etkilerinin büyük bir etkisi olduğunu düşünüyorum. Büyük ihtimalle de öyle oldu zaten. Çünkü işçi her zaman şu bir gerçek, işçi burada emeğinin karşılığını alamadığı müddetçe çok masum, çok zayıf gözükse de arslan gibidir, pençelerini çıkarmayı bilir. Bunu hiçbir zaman unutmamak lazım. Biz imalatta makine başında bazen zor şartlarda çalışmamıza rağmen çok masum gözükebiliriz ama emeğimize karşı gelindiği anda, bir anda arslan oluruz.” (İlyas, mavi yakalı)

İlyas, 2016-2018 TİS döneminin mavi yakalıların mücadele kapasitesini göstermesi bakımından son sözleşmede uyuşmazlık sürecine girmeden anlaşma sağlanmasında etkili olduğunu düşünmektedir. Diğer yandan uyuşmazlık yaşanmamasını Yıldırım gibi ekonomik kriz bağlamında değerlendirenler olmuştur:

“Bir önceki dönemde ekonomik krizimiz yoktu. Bu kadar yoktu. Şimdiki dönemde ekonomik krizimiz çoktu. İnsanlar diyordu ki biraz daha bastırırsak biz de işimizden olabiliriz. Şimdi sendika da çalışanların sözüyle hareket eder. Çalışanların geneli(nde) bir iş korkusu var. Onlarda hani, insanlarda hani böyle çok yüksek istemeyelim verilene razıyız şeyi oldu. Süreçte böyle geçti otomatikman. İki tarafta kabul etmiş oldu.” (Yıldırım, mavi yakalı)

Ekonomik kriz, bir önceki dönem *kaybedecek bir şeyi olmayan* işçileri kırılğan duruma getirmiştir. Bu istenen zam oranlarının daha düşük tutulmasına neden olmuştur. Ekonomik krizin yanı sıra özellikle Ortadoğu’da yaşanan siyasi istikrarsızlıkların ve ülkeler arası anlaşmazlıkların da satışları etkilediğine dikkat çekilmiştir. Özellikle en büyük müşteriler Ortadoğu’daki devletler olduğu için siyasi istikrarsızlık nedeniyle ihalelerin durması fabrikaları yakından etkilemektedir. Örneğin Cemal Kaşıkçı cinayeti sonrasında Suudi Arabistan’a yapılacak bir işin ihalesinin Avrupa’da başka bir fabrikaya verildiği aktarılmıştır. Bazı katılımcılar ise TİS taslağının hazırlandığı dönem ile pazarlık masasına oturlan dönem arasında enflasyonun yükseldiğini, taslak üzerinde revize yapılmadığını bu nedenle de talep edilen oranın işverenler açısından makul karşılandığına dikkat çekmişlerdir. Örneğin Berkay, 2019-2021 sözleşmesinde anlaşma sağlanmasını şöyle yorumlamaktadır:

“Taslak, enflasyon çıkmadan önce yapılan taslaktı. Biz normalde, çok iyi bir sözleşme yaptık ama enflasyon çıktı. Ezildik orada açıkçası. Dolar çıktı, burası dolarla çalışıyor yurt dışına. Bizim burada resmen fiyatımız düştü, yarı yarıya düştü. Örnek vereyim, 1000 dolara çalışan 500 dolara çalışmış oldu burada. (...) Enflasyon arttı. Aslında iyi tamam güzel %22 zam aldık ama dediğim gibi enflasyon şu an yüksek aslında, gözüküyor ama.” (Berkay, mavi yakalı)

Berkay’a göre taslak enflasyon oranları yükselmeden önce yapıldığı için istenen zam oranı işveren açısından makul karşılanmıştır. Doların yükselmesiyle Berkay, işgücü maliyetlerinin neredeyse yarı yarıya düştüğüne de dikkat çekmektedir. 2019-2021 sözleşmesinin işletme bazında bağtlanmasının da pazarlık sürecinde anlaşma sağlanmasını kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Dünyadaki âdem-i merkezileşme eğilimiyle uyumlu olarak Birleşik Metal-İş ve EMİS arasındaki TİS’in

de âdem-i merkezileşmesi söz konusu olmuştur. Bülent pazarlık görüşmelerinin firma bazında yapılmasının daha faydalı olduğuna dikkat çekmektedir:

“Onda sizde olan bir şey bende olmuyor. Sağlık sigortası, basit bir şey. Bu zamana kadar bizde yoktu. Beyaz yakada vardı. Beyaz yakalı çalışanda özel sağlık sigortası var, mavi yakada yoktu. İstendi. O dedi ben karşılayamam. O dedi ben yapamam. Ama tek olduğumuz zaman bir şekilde alındı. Şu anda sağlık sigortamız var. Özel sağlık sigortamız var.” (Bülent, mavi yakalı)

Mavi yakalı katılımcıların âdem-i merkezileşmeyi desteklediği görülmüştür. Görüşülen sendika yetkilisi de bu şekilde müzakere sürecinin daha verimli yönetildiğini belirtmiştir. 2016-2018 döneminde grup TİS yapılmasında işletmeler arasındaki farklılıkların tartışmalara konu olması, taleplerin ortaklaştırılmasında yaşanan güçlüklerin bu şekilde aşıldığı görülmüştür. Ancak bu çalışma kapsamında yapılan görüşmelerin bulgularından farklı olarak, bu sürece dair işçiler tarafından yapılan açıklamalarda sendikanın görüşmeleri “EMİS’in tek tek fabrikalar düzeyinde TİS görüşmelerini yürütmesi”ni kabul etmemesi gerektiği yönünde tepkileri gazete haberlerine yansımıştır.⁴⁰¹

⁴⁰¹ Osman Düzgiden, “Schneider Elektrik İşçileri: Ücretlere Zam, İşimize Güvence İstiyoruz”, **Evrensel**, 11 Eylül 2018, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/361082/schneider-elektrik-iscileri-ucetlere-zam-isimize-guvence-istiyoruz>, 10 Nisan 2019.

SONUÇ

Bu çalışmada neoliberal dönemde beyaz yakalı ve mavi yakalı işçilerin emek mücadelesindeki deneyimleri, direniş stratejileri, örgütlenme pratikleri ve dayanışma noktaları Birleşik Metal-İş ve EMİS arasındaki 2016-2018 dönemi TİS süreci üzerinden incelenmiştir. Örnek olay çalışmaları, bir olayın kendine has yönlerinin ortaya konmasını ve derinlemesine kavranmasını sağlamaktadır. Sadece tek bir örnek olayın irdelenmesiyle sınırlı kalmamakta gelecek araştırmalar için yeni kavramlar üretmeye de imkân tanımaktadır.⁴⁰² Bu çalışmada, hem Birleşik Metal-İş ve EMİS arasındaki 2016-2018 dönemi TİS sürecinin anlaşılması hem de bu örnek olaydan hareketle neoliberal dönemde beyaz yakalı ve mavi yakalıların emek mücadelelerinin irdelenmesi amaçlanmıştır.

Şikayetlerin, sorunların, direnişin, örgütlenmenin ve dayanışmanın temellendiği bir zemin olan üretim sürecini incelemek, emek mücadelesini analiz etmek için gereklidir. Beyaz yakalılar, becerilerini ve görevlerini esnek tuttıkları, her an her işe koşabilecek şekilde mesleksizleştikleri koşullar altında istihdam edilmektedir. Yüksek performans beklentisi sadece beyaz yakalıları değil mavi yakalıları da baskı altına almaktadır. Fazla mesai uygulaması, mavi yakalıları için TİS'le belirlenmiş maddelere göre işletilirken beyaz yakalıları çoğu durumda fazla çalışmalarının karşılığını alamamakta, performans dayalı ödül ve teşvik için uzun saatler boyunca çalışmaya rıza göstermektedir. Bu beraberinde çalışma koşullarının doğallaştırılmasını getirmekte, rıza ile örülen bu süreçler birbirini beslemektedir. Emekçiler, doğrudan, teknik, bürokratik ve ideolojik olmak üzere denetimin tüm boyutlarıyla karşılaşmaktadır. Uluslararası firmalarda istihdam edilseler dahi belirsizlik ve beraberinde gelen güvencesizlik hepsinin maruz kaldığı bir durumdur. İşletmelerin her an Türkiye'den çekileceği yönündeki endişe, emekçilerin verdiği ödünlere de arttırmaktadır.

⁴⁰² Punch, a.g.e., s. 149.

Çalışmamızda yer alan beyaz yakalılar, profesyonel meslek sahibidir. Katılımcıların biri hariç hepsi en az lisans düzeyinde mühendislik eğitimi almıştır. Beyaz yakalı çalışanların büyük bir çoğunluğu kendini işçi olarak nitelendirmezken, bir bölümü işçi olduğunu bir bölümü de işçi ve işveren arasında ara bir konumda kaldığını aktarmıştır. Bu ara konum, sermaye adına denetim işlevlerinin üstlenmesiyle sınırlı değildir. Sadece üst düzey pozisyonlarda çalışanların değil orta ve alt seviyelerde çalışan beyaz yakalıların da sermaye birikim süreciyle ilgili stratejilerin belirlenmesinde önemli ölçüde yer almaları ara konumdaki yoğunlaşmayı arttırmaktadır. Çalışanların kendi sınıf konumlarıyla ilgili değerlendirmeleri, beyaz yakalıların mücadele ve dayanışma eğilimleri hakkında fikir vermektedir.

Beyaz yakalılar, emek mücadelesinde bireysel stratejiler geliştirmeye, direnişlerinin örtük sergilenmesi ve gizli kalması yönünde çaba harcamaya daha eğilimlidir. İş yavaşlatma, geciktirme, durdurma gibi yöntemler mavi yakalılar tarafından sendikal örgütlenme zemininde kolektif bir şekilde uygulanır ve etkili olurken, beyaz yakalılar bu eylemleri genellikle disiplin unsuru olarak görmekte, direniş stratejisi olarak uygulamaktan kaçınmaktadır. Bireyselleşme, örgütlenmenin önündeki engellerden biri olmaktadır. Sorunlar ve şikayetler ortaklaşsa da bireysel direniş yöntemlerine başvurulması ortaklıkların görünmesini engellemektedir. Yeni yönetim teknikleriyle, günümüz iş dünyasının düsturu haline gelen “biz bir aileyiz” gibi hegemonik söylemlerle işçi-işveren karşıtlığını perdelenmektedir. Buna bağlı olarak da çalışanların ortak bir mücadele zemininde buluşabileceği çoğu kez düşünülememektedir.

Emek mücadelesi vermenin giderek zorlaştığı günümüzde formel ve enformel dayanışma alanları da kısıtlanmaktadır. Bu çalışmada incelenen grev oylamasının, beyaz yakalıların mavi yakalılarla dayanışma gösterdikleri alanlardan biri olduğu görülmüştür. Sonuçlara göre beyaz yakalılar, greve gidilmesini desteklemiştir. Görüşmelerde mavi yakalı katılımcılar beyaz yakalılar tarafından büyük ölçüde desteklendiklerini düşünürken oy oranları analiz edildiğinde ve derinlemesine görüşmelerin bulgularına bakıldığında dayanışmanın tahmin edildiği kadar yüksek

düzeyde olmadığı görülmektedir. Grev oylama sonuçlarından hareketle yapılan lineer regresyon analizinde beyaz yakalılarının %16'sının evet oyu verdiği tahmin edilmektedir. Grevi desteklemeyen beyaz yakalılarının sınıfsal konumunun doğrudan işverene yakın olduğu yargısı indirgemeci bir yorumdur. Greve gidilmemesi yönünde oy kullanan beyaz yakalı katılımcıların anlatılarından hareketle bu durumun “kıyaslama”, “eksik bilgi” ve “zarar görme” olarak özetleyebileceğimiz üç nedeni olduğu görülmektedir. Greve gidilmesinde zarar görüleceğinin düşünülmesi, mavi yakalılarının görece iyi koşullarda çalıştığı algısı, süreç hakkında bilgi eksikliği beyaz yakalılarının dayanışma göstermesini engellemiştir. Grevi desteklemeyen beyaz yakalılarının yoğunlaştığı pozisyonlara bakıldığında satış, pazarlama, insan kaynakları gibi bölümlerde çalıştıkları, emek sürecinde işçilerle bir araya gelmedikleri, çalışma mekanlarının ofis ve atölye olarak kesin sınırlarla ayrıştığı dikkat çekmiştir. Destek veren beyaz yakalılarının büyük bir çoğunluğu oy kararlarını açıklarken kendi sınıf konumlarından söz etmemiş, oy kararında duygusal davrandıklarını ifade etmiştir. Destekleyen beyaz yakalılarının mavi yakalılarla ilişkilerinin yoğun olduğu bölümlerde çalıştığı ve bu bağlamda dayanışma gösterilmesinde sosyal ağların önemli etkisinin olduğu görülmüştür.

Mavi yakalılarının grev oylaması örneğinde olduğu gibi beyaz yakalılarının dayanışmasını önemseyemediği görülmekle birlikte dayanışmayı kurmaya yönelik adımların bireysel inisiyatifler çerçevesinde şekillendiği anlaşılmıştır. Sendikaların beyaz ve mavi yakalılar arasında dayanışma kurmaya yönelik kurumsal bir politikası bulunmamaktadır. Beyaz yakalılara sadece işyeri yetkisi alınması ve grev oylaması aşamalarında ulaşılmaktadır.

Mücadelenin tek bir sonucu olsa da bu sonuç hem kazanım hem de kayıp olarak görülebilmektedir. Grev sonrasında sembolik düzeyde kalan bir ücret artışı alınmasını kazanım olarak değerlendiren mavi yakalılarının yanı sıra sadece maddi kazanımları değil, dayanışma kültürünün oluşmasını, mücadele kapasitesinin sergilenerek saygınlık kazanılmasını da önemli bir kazanım olarak görenler de olmuştur. Diğer

yandan grevden sonra bazı mavi yakalıların işten atılması, işverenlerin *misillemesi* olarak değerlendirilmiş ve sürecin kayıp olarak nitelendirilmesinde etken olmuştur.

Bu çalışma, tek bir örnek olay üzerinden formel sektörde faaliyet gösteren uluslararası işletmelerde çalışan beyaz ve mavi yakalıların emek mücadelelerini konu almıştır. Enformel sektörde faaliyet gösteren işletmelerden de örnekler seçilerek karşılaştırmalı bir çalışma yapılmasının bulguları zenginleştireceği düşünülmektedir. Ayrıca Metal Fırtına gibi sendika tarafından örgütlenmeyen direnişlerin beyaz yakalıları boyutuyla çalışılmasının da bu alanda yeni bulgular elde edilmesini sağlayacağına inanılmaktadır.

Sonuç olarak, incelediğimiz örnek olaydan hareketle neoliberal dönemde mavi yakalıların emek mücadelesinde kolektif hareket edebildikleri, sendikal dayanışma altında farklı motivasyonlarla harekete geçtikleri ancak grev ertelemesinde olduğu gibi yasal düzenlemelerle bu mücadelenin engellenebildiği görülmüştür. Beyaz yakalıların ise bireysel direniş stratejileriyle mücadele verdikleri, örgütlenmenin gerekliliğine inanmakla birlikte bu yönde bir adım atma iradeleri olmadığı gözlemlenmiştir. Deneyimler, sınıf terimleriyle düşünülmemekte ve sınıf terimleriyle ifade edilmemektedir. Buna karşın, grev oylamasında olduğu gibi dayanışmanın örtük halleri beyaz ve mavi yakalıları arasında *sınıf anları* yakalamasının mümkün olduğunu da göstermektedir.

KAYNAKÇA

- ABB: “ABB Türkiye”, (Çevrimiçi)
<https://new.abb.com/tr/hakkimizda/abb-turkiye>, 27 Nisan 2019.
- ABB: “History”, (Çevrimiçi)
<https://new.abb.com/about/history>, 24 Mayıs 2019.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü: **Yıllar İtibarıyla Net ve Brüt Asgari Ücret**, (Çevrimiçi)
<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3667/net-bruet-asgari-uecret.pdf>, 12 Mart 2019.
- Akad, Zehra Güner: “Mühendisler ve İşçiler İçin Esnek Üretim Sistemi ve Sendikal Eğilimlere Etkisi”, **EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni**, 2007, s. 17–19
- Akdemir, Nevra, Aslı Odman: “Tuzla Tersaneler Bölgesi’nde Örülen ve Üstü Örtülen Sınıfsalıklar”, **Toplum ve Bilim**, 2008, s. 49–88
- Akkaya, Yüksel: “Türkiye’de 1980 Sonrası Emek-Sermaye Arasındaki Bölüşüm Mücadelesinde Grevlerin Yeri”, **Toplum ve Bilim**, 86, 2000, s. 211–240.
- Alkan, Tolga: “Esnek Çalışma Biçimleri ve Çağrı Merkezi Örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Arabacı, Elçin: “Metal İşçileri Direnişi İşçi Sınıfının Yeniden Dirilişi Hareketi Mi?”, **Birikim**, Sayı: 314-315, 2015, s. 185–194.
- Arslan, Hakan, Aslı Odman: “Vakıf Üniversitesinde Akademik Kapitalizm ve Akademik Sendikacılık: Laureate Edu., Inc. İstanbul Bilgi Üniversitesi ve Sosyal-İş/DİSK Örneği”, **Sosyal Haklar IV. Ulusal Sempozyumu Bildiri Kitabı**, Muğla, Muğla Üniversitesi

- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, 2012, s. 265–291.
- Artun, Ali: “Mühendis, 1975-2000”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 85, 2000, s. 47–59.
- Atkinson, J: **Flexibility, Uncertainty and Manpower Management**, Brighton: Institute for Manpower Studies, 1985.
- Aykaç-Yanardağ, Aslıhan: “İşçi Sınıfı Oluşumunu Yeniden Düşünmek: Turizm Sektöründen Örnekler”, **Birikim**, 2008, s. 146–172.
- Balkız, Özlem Irmak: “Yeni Üretim/Yönetim Modelleri ve Denetim TZÜ/TKY Modelinde Hegemonik Despotizmin Yükselişi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 36, 2013, s. 187–210.
- Bell, Daniel: **The Coming of Postindustrial Society: A Venture in A Social Forecasting**, New York, Basic Books, 1973.
- Birelma, Alpkan: **Ekmek ve Haysiyet Mücadelesi: Günümüz Türkiye’sinde Üç İşçi Hareketinin Etnografisi**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s. 105.
- Birleşik Metal-İş Sendikası: **Birleşik Metal İşçileri Sendikası’nın Elektromekanik Metal İşverenleri Sendikası (EMİS) Schneider Elektrik San. ve Tic. A.Ş. İşletmesi İçin Grup Toplu İş Sözleşmesi**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 2017.
- Birleşik Metal-İş Sendikası: **Teknik Elemanlarla Sendikalaşmaya Doğru**, İstanbul, Birleşik Metal-İş Yayınları, 1999.
- Birleşik Metal-İş Sendikası: **Üye Kimlik Araştırması 2008**, İstanbul, Birleşik Metal-İş, 2008.
- Birleşik Metal-İş: “MESS’ten EMİS’e Metalde Değişen Bir Şey Yok”, **Birleşik Metal İşçileri**

- Sendikası Gazetesi**, Sayı: 226, Ocak 2017, s. 12-13.
- Birleşik Metal-İş: “Dayatmaya Karşı Grev!”, **Basın Bülteni**, 1 Aralık 2015, (Çevrimiçi)
http://www.birlesikmetal.org/basin/ba_2015/ba_2015-01-12.docx, 20 Mart 2019.
- Birleşik Metal-İş: “EMİS Dayatmalarına Hayır!”, **Basın Bülteni**, 23 Kasım 2016, (Çevrimiçi)
http://birlesikmetal.org/basin/ba_2016/ba_2016-11-23.docx, 13 Mart 2019.
- Birleşik Metal-İş: “EMİS ile Birleşik Metal İş Sendikası Arasındaki Grup TİS Görüşmeleri Sürüyor”, **Basın Bülteni**, 27 Ekim 2016, (Çevrimiçi)
http://birlesikmetal.org/basin/ba_2016/ba_2016-10-27.docx, 20 Mart 2019.
- Birleşik Metal-İş: “EMİS’e Bağlı İşletmelerde Grup Toplu İş Sözleşmesi Başlıyor!”, **Basın Bülteni**, 24 Ağustos 2016, (Çevrimiçi)
http://birlesikmetal.org/basin/ba_2016/ba_2016-08-24.docx, 20 Mart 2019.
- Birleşik Metal-İş: “Grev tarihi 20 Ocak...”, **Eylem ve Etkinlikler**, (Çevrimiçi)
http://www.birlesikmetal.org/etkinlik/etkinlik_2017_1.htm, 28 Ekim 2018.
- Birleşik Metal-İş: “Grev Yasağına Rağmen, Grevle Kazandık!”, **Basın Bülteni**, 24 Ocak 2017, (Çevrimiçi)
http://www.birlesikmetal.org/basin/ba_2017/ba_2017-01-24.docx, 13 Mart 2019.
- Birleşik Metal-İş: “Sendikamız ile EMİS Arasında Grup Toplu Sözleşme Görüşmeleri Devam Ediyor”, **Basın Bülteni**, 9 Aralık 2016, (Çevrimiçi)
http://birlesikmetal.org/basin/ba_2016/ba_2016-12-09.docx, 10 Mart 2019.
- Birleşik Metal-İş: “Yarın Metal’de (GE Grid Solution, ABB, Schneider Enerji, Schneider Elektrik) Grev Başlıyor!”, **Basın Bülteni**, 19 Ocak 2017, (Çevrimiçi)

http://birlesikmetal.org/basin/ba_2017/ba_2017-01-19.docx, 10 Mart 2019.

- Bora, Tanıl, Necmi Erdoğan: “Cüppenin, Kılıcın ve Kalemin Mahcup Yoksulları”, **“Boşuna Mı Okuduk?” Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği**, Ed. Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan, İlknur Üstün, 3. bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2012, s. 13-44.
- Boratav, Korkut: **1980’li Yıllarda Türkiye’de Sosyal Sınıflar ve Bölüşüm**, 2. bs., Ankara, İmge Kitabevi, 2005.
- Boratav, Korkut: **İstanbul ve Anadolu’dan Sınıf Profilleri**, 2. bs., Ankara, İmge Kitabevi, 2004.
- Borlak, Serkan: “Metal İşçisine Güvenlik Engeli”, **Kocaeli Gazetesi**, 23 Ocak 2017, s. 3.
- Braverman, Harry: **Emek ve Tekelci Sermaye**, Çev. Çiğdem Çidamlı, İstanbul, Kalkedon Yayınları
- Buğra, Ayşe: “Sınıf ve Siyaset”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 113, 2008, s. 9–20
- Burawoy, Michael: **Üretim Siyaseti: Kapitalizm ve Sosyalizmde Fabrika Rejimleri**, Çev. Çağdaş Gümüşoluk, Ankara, Nota Bene Yayınları, 2015.
- Büyüктаş, Olcay: “Direnen Kazanır”, **Cumhuriyet**, 25 Ocak 2017, s. 9.
- Callinicos, Alex: “Giriş”, **Değişen İşçi Sınıfı: Günümüzde Sınıf Yapısı Üzerine Denemeler**, Ed. Alex Callinicos, Chris Harman, Çev. Osman Akınhay, İstanbul, Z Yayınları, 1994, s. 7-19.
- Callinicos, Alex: “Yeni Orta Sınıf ve Sosyalist Siyaset”, **Değişen İşçi Sınıfı: Günümüzde Sınıf Yapısı Üzerine Denemeler**, Ed. Alex Callinicos, Chris Harman, Çev. Osman Akınhay, İstanbul, Z Yayınları, 1994, s. 21–62.

- Caniklioğlu, Nursen: “6356 Sayılı Kanuna G6re Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Sayı: 39, 2013, s. 289–316.
- Coşkun, Mustafa Kemal: **Sınıf, K6ltdr ve Bilinç**, Ankara, Dipnot Yayınları, 2013.
- Cresswell, John W.: **Nitel Araştırma Y6ntemleri**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2013.
- Çakır, Mustafa: “Metalde Yeniden Greve Çıkılıyor”, **Cumhuriyet**, 4 Ocak 2017, s. 8.
- Çakır, 6zlem: “Metal İşçilerinin Grevi: Bir Vaka Analizi”, **Siyaset, Ekonomi ve Y6netim Araştırmaları Dergisi**, 16.Çalışma Ekonomisi ve End6stri İlişkileri Kongresi 6zel Sayısı, 2015, s. 45–54.
- Çelik, Aziz: “Eğreti Emek – Parçalanın Sınıf”, **Birikim**, Sayı: 217, 2007, s. 122-140.
- Çelik, Aziz: “Zarf Değiştii Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında T6rkiye’de İşçi Sendikacılığı”, **Zor Zamanlarda Emek**, Ed. Ahmet Makal, Aziz Çelik, Ankara, İmge Kitabevi, 2017, s. 149–215.
- D’Art, Daryl, Thomas Turner: “The Decline of Worker Solidarity and the End of Collectivism?”, **Economic and Industrial Democracy**, Cilt: 23, Sayı:1, 2002, s. 7–34.
- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR): **Krizde Emegın Durumu - Ekonomik Krizin İşçi Sınıfına ve Çalışma Yaşamına Etkileri Araştırması-1**, (Çevrimiçi) <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/DISK-AR-Krizde-Emeg%CC%86in-Durumu-Arastirmasi-SON.pdf>, 10 Nisan 2019.
- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR): **T6rkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş S6zleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)**, (Çevrimiçi) <http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2019/02/Sendikalasma-Arastirmasi.pdf>, 5 Mayıs 2019.

- Dinler, Demet Ş.: **İşçinin Varlık Problemi: Sınıf Erkeklik ve Duygular Üstüne Denemeler**, İstanbul, Metis Yayınları, 2014.
- Dixon, Marc, Vincent J Roscigno: “Status, Networks, and Social Movement Participation: The Case of Striking Workers”, **American Journal of Sociology**, Cilt: 108, Sayı: 6, 2003, s. 1292–1327.
- Dixon, Marc, Vincent J. Roscigno, Randy Hodson: “Unions, Solidarity, and Striking”, **Social Forces**, Cilt: 83, Sayı: 1, 2004, s. 3–33.
- Doğan, Görkem: “Türkiye’de Örgütlü Emek Hareketinin Tarihi Üzerine”, **Toplumsal Hareketler: Tarih, Teori ve Deneyim**, Ed. Y. Doğan Çetinkaya, İstanbul, İletişim Yayınları, 2008, s. 285-335.
- Doğan, M. Görkem: “1980 Sonrası Sendikal Hareket: Türkiye’de Sendikacılığın Kuğu Şarkısı”, **Tanzimattan Günümüze Türkiye İşçi Sınıfı Tarihi 1839-2014**, Ed. Y. Doğan Çetinkaya, Mehmet Ö. Alkan, İstanbul, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 2015, s. 386–406.
- Durak, Yasin: **Emeğin Tevekkülü: Konya’da İşçi-İşveren İlişkileri ve Dindarlık**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2018.
- Durucasu, Hasan: “Regresyon ve Korelasyon Analizi”, **İstatistik II**, Ed. Emel Şıklar, Ali Özdemir, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 116-137.
- Düzgiden, Osman: “Schneider Elektrik İşçileri: Ücretlere Zam, İşimize Güvence İstiyoruz”, **Evrensel**, 11 Eylül 2018, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/361082/schneider-elektrik-iscileri-ucetlere-zam-isimize-guvence-istiyoruz>, 10 Nisan 2019.
- e-Şirket: Şirketler Bilgi Portalı: “Schneider Enerji Endüstrisi Sanayi ve Ticaret A.Ş.”, (Çevrimiçi), <https://e-sirket.mkk.com.tr/esir/Dashboard.jsp#/sirket-bilgileri/10730>, 10 Mayıs 2019.

- Emek Çalışmaları Topluluğu: **İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu 2017**, (Çevrimiçi) https://emekcalisma.files.wordpress.com/2018/10/isci_sinifi_eylemleri_raporu_2017.pdf, 10 Ocak 2019, s. 31–32.
- EMİS: “Hakkımızda”, (Çevrimiçi) <http://emis.org.tr/>, 6 Mart 2019.
- Ercan, Fuat: “Sınıftan Kaçış: Türkiye’de Kapitalizmin Analizinde Sınıf Gerçekliğinden Kaçış Üzerine”, **Korkut Boratav’a Armağan - Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2007, s. 489–533.
- Eren, Cüneyt: “Özel Güvenlik Görevlilerinin Sorunları ve Sendikal Örgütlenme Deneyimi”, **Emek Araştırma Dergisi (GEAD)**, Cilt: 7, Sayı: 10, 2016, s. 117–154.
- Erikli, Süheyla: “Türkiye’de Sendikaların Durumu ve Yeni Misyon Arayışları”, **International Journal of Labour Life and Social Policy**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2018, s. 18–25.
- Friedman, Andrew L.: **Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism**, Hong Kong, The Macmillan Press, 1977.
- General Elektrik: “Kuruluş Tarihçesi”, (Çevrimiçi) <https://www.ge.com/tr/hakkımızda/kuruluş-tarihçesi>, 24 Mayıs 2019.
- Gorz, André: **Farewell to the Working Class: An Essay on the Post-Industrial Socialism**, London, Pluto Press, 1982.
- Gümrükçüoğlu, Murat: “Mühendisler ve Mühendislik İdeolojisi”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 85 2000, s. 172–176.
- Gündoğmuş, Ali: **İşçi Sınıfı Mücadelesi ve Toplu Sözleşme**, İstanbul, Evrensel Basım Yayın, 1991.
- Hacısalihioğlu, Elif: “Çalışma Yaşamında Güvencesizleşme, Belirsizlik ve Korku Üzerine Düşünceler”,

- Toplum ve Hekim**, Cilt: 30, Sayı: 4, 2015, s. 243-250.
- Harman, Chris: “Resesyondan Sonra İşçi Sınıfı”, **Değişen İşçi Sınıfı: Günümüzde Sınıf Yapısı Üzerine Denemeler**, Ed. Alex Callinicos, Chris Harman, Çev. Osman Akınhay, İstanbul, Z Yayınları, 1994, s. 65–95.
- Harvey, David: “Neo-Liberalizm ve Sınıf İktidarının Restorasyonu”, **Conatus**, Cilt: 3, Sayı:6, 2006, s. 73–91.
- Harvey, David: “Yaratıcı Yıkım Olarak Neoliberalizm”, **Atılım Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 2, 2012, s. 67–88.
- Hatman, Aziz: “Mühendisler ve Sendikalar”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 85, 2000, s.177–185.
- Hodson, Randy, Sandy Welsh, Sabine Rieble, Cheryl Sorenson Jamison, Sean Creighton: “Is Worker Solidarity Undermined by Autonomy and Participation? Patterns from the Ethnographic Literature”, **American Sociological Review**, Cilt: 58, Sayı: 3, 1993, s. 398–416
- Hodson, Randy: “Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work”, **Economic and Industrial Democracy**, Cilt: 16, Sayı: 1, 1995, s. 79–110.
- Hyman, Richard: “How Can Trade Unions Act Strategically?”, **Transfer: European Review of Labour and Research**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2010, s. 193–210.
- İstanbul Sanayi Odası: “Birinci 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2017”, (Çevrimiçi) <http://www.iso500.org.tr/500-buyuk-sanayi-kurulusu/2017/>, 24 Mayıs 2019.
- İşçi, Cihan: “EMİS Sözleşmesi Domino Etkisi Yaratır”, **Evrensel Pazar**, 22 Ekim 2016, s. 8.
- Karaman, Yasin: “Aynı Gemide Olmak”, **Birikim**, (Çevrimiçi) <http://www.birikimdergisi.com/guncel->

- yazilar/9148/ayni-gemide-olmak#.XL-A5pMzbOQ, 12 Nisan 2019.
- Kasapoğlu, Aytül: “Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Dönüşümü”, **Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 2, 2016, s. 131–174.
- Katz, Harry C.: “The Decentralization of Collective Bargaining A Literature Review and Comparative Analysis”, **Industrial and Labour Relations Review**, Cilt: 47, Sayı: 1, 1993, s. 3-22.
- Kaya, Elif Aksu: **Emek Süreçlerin Dönüşümü ve Mühendis Emegi**, Ankara: TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası, 2012.
- Kaygısız, İrfan, Özkan Atar, Levent Dölek, Hakan Koçak, Yüksel Akkaya: “10. Karaburun Bilim Kongresi DİSK-AR Oturumu: “Metal Fırtına” Işığında İşçi Sınıfı ve Sendikal Hareket”, **DİSKAR Enstitüsü Bülteni**, Sayı: 5, 2016, s. 52–91
- Kelly, Duncan: “Between Description and Explanation in State Theory: Rethinking Marx and Weber”, **Journal of Historical Sociology**, Cilt: 13, Sayı: 2, 2000, s. 190–214.
- Koçak, Hakan: “Metal Fırtınanın Hayaleti İş Başında”, **Birikim**, 7 Şubat 2018, (Çevrimiçi) <http://www.birikimdergisi.com/guncel-yazilar/8738/metal-firtinanin-hayaleti-is-basinda#.XPQx79MzbOQ>, 28 Mart 2019.
- Koçak, Hakan: “Türkiye’de Çalışan Sınıf Kültüründe Dayanışma Örüntüleri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mimar Sinan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.
- Koray, Meryem: **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, İstanbul, TÜSES, 1994.
- Koray, Meryem: **Sosyal Politika**, 3. bs., Ankara, İmge Kitabevi, 2008.

- Köse, Ahmet Haşim, Ahmet Öncü: “Türkiye’de Mühendis ve Mimarların Sınıfları ve İdeolojileri”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 85, 2000, s. 8–35.
- Köstekli, İlyas: “Bütünsel Kalite Yönetiminin İşçi-İşveren İlişkileri Üzerine Etkileri”, **’97-’99 Petrol-İş Yıllığı**, İstanbul, Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası, 2000, s. 817–865.
- Kurtulmuş, M. Meryem, Kurtar Tanyılmaz, İrfan Kaygısız: “Türkiye İşçi Sınıfının Maddi Varlığı ve Değişen Yapısı”, **Marksizm ve Sınıflar: Dünyada ve Türkiye’de Sınıflar ve Mücadeleleri**, Ed. Sungur Savran, Kurtar Tanyılmaz, E. Ahmet Tonak, 2. bs., İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 251-280.
- Kümbetoğlu, Belkıs: **Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 2005.
- Mahiroğlu, Adnan: “XXI. Yüzyıla Giderken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, 2012, s. 9–33.
- Makal, Ahmet: “Grevlerin ve Lokavtların Nicel Boyutlarına İlişkin Ölçme ve Değerlendirme Sorunları”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XLV, Sayı: 1-4, Ocak-Aralık 1990, s. 243–254.
- Man, Fuat, Cihan Selek Öz: “Göründüğü Gibi Olamamak ya da Olduğu Gibi Görünmemek: Çağrı Merkezlerinde Duygusal Emek”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt: 20 Sayı: 1, 2009, s. 75–94.
- Mandel, Ernest: **Sosyalizmin Geleceği**, Ed. Fikret Başkaya, Çev. Fikret Başkaya, Ankara: İmge Kitabevi, 1991.
- Mann, Michael: **İktidarın Tarihi Cilt II**, Çev. Mehmet Sait Türk, Ankara, Phoenix Yayınları, 2013.
- Marx, Karl: **Artı Değer Teorileri Birinci Kitap**, Ankara, Sol Yayınları, 1998, s. 147.

- Meiksins, Peter, Chris Smith: “Organizing Engineering Work: A Comparative Analysis”, **Work and Occupations**, Cilt: 20, Sayı: 2, 1993, s. 123–146.
- Mütevelliöğlu, Nergis, Sayım Işık: “Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm”, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, Der. Nergis Mütevelliöğlu, Sinan Sönmez, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 159–204
- Neuman, W. Lawrence: **Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar Cilt 1**, İstanbul, Yayın Odası, 2009.
- Neuman, W. Lawrence: **Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nitel ve Nicel Yaklaşımlar Cilt 2**, İstanbul, Yayın Odası, 2009.
- Ng, Ignace “Predictors of Strike Voting Behavior: The Case of University Faculty”, **Journal of Labor Research**, Cilt: 12, Sayı: 2, 1991, s. 123–134.
- Nichols, Theo, Nadir Suğur: **Global İşletme, Yerel Emek**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2005.
- Nurol, Bahadır: “Beyaz Yakalı Emegin Dönüşümü: Finans Sektöründe Emek Süreçleri”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- Öke, M. Kemal, Senem Kurt: “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”, **Korkut Boratav’a Armağan - Küresel Düzen: Birikim, Devlet ve Sınıflar**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2007, s. 319–339.
- Öngel, Ferit Serkan: **Metal İşçisinin Kimliği: Üye Kimlik Araştırması 2017**, İstanbul, Birleşik Metal-İş, 2017
- Öngel, Ferit Serkan: **Üretim Zincirlerinde Mühendislerin Yeri ve Yaşam Koşulları/Gebze Havzası**

- Örneği**, 2. bs., Ankara, TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018.
- Öngen, Tülin: “Teknik Emek Gücünün Sınıfsal Profili”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 85, 2000, s. 60–76.
- Öngen, Tülin: **Prometheus’un Sönmeyen Ateşi: Günümüzde İşçi Sınıfı**, İstanbul, Yordam Kitap, 2014.
- Özbay, Özdeş: “Beyaz Yakalı Çalışanların İstanbul’da Ortaya Çıkan Yeni Kolektif Eylem Repertuvarı”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 340, 2017, s. 26–37.
- Öztürk, Özgür: “Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding”, **Praksis**, Sayı: 19, 2009, s. 337–361.
- Özüğurlu, Metin: “Türkiye’de Muhalefet Krizi: Ulusalcılık, Örgütlü Emek Hareketi ve Sol”, **Küreselleşme, Kriz ve Türkiye’de Neoliberal Dönüşüm**, Der. Nergis Mütevellioğlu, Sinan Sönmez, İstanbul, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2009, s. 335–356.
- Özüğurlu, Metin: **Anadolu’da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**, İstanbul, Halkevleri, 2005.
- Pierson, Christopher: **Modern Devlet**, Çev. Burcu Erdoğan, Neşet Kutluğ, İstanbul, Chiviyazıları Yayınevi, 2011
- Poulantzas, Nicos: **Classes in Contemporary Capitalism**, London, NLB, 1975.
- Punch, Keith: **Sosyal Araştırmalara Giriş**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2014.
- Roscigno, Vincent J., Randy Hodson: “The Organizational and Social Foundations of Worker Resistance”, **American Sociological Review**, Cilt: 69, Sayı: 1, 2004, s. 14–39

- Savran, Sungur: “Sınıfları Haritalamak: Sınıflar Birbirinden Nasıl Ayrılır?”, **Marksizm ve Sınıflar: Dünyada ve Türkiye’de Sınıflar ve Mücadeleleri**, Ed. Sungur Savran, Kurtar Tanyılmaz, E. Ahmet Tonak, 2. bs., İstanbul, Yordam Kitap, 2015, s. 25-67.
- Scott, J. C.: **Tahakküm ve Direniş Sanatları: Gizli Senaryolar**, Çev.: Alev Türker, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2014.
- Seabold, Skipper, Josef Perktold: “Statsmodels: Econometric and Statistical Modeling with Python”, **Proceedings of the 9th Python in Science Conference**, 2010, s. 57-61.
- Senem, Yağız: “Türkiye’de Emek Mücadelesi ve Metal Fırtına”, (Çevrimiçi) https://teoriveeylem.net/2017/09/turkiyede-emek-mucadelesi-ve-metal-firtina/#_ftn12, 20 Mart 2019.
- Sennett, Richard: **Karakter Aşınması: Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkileri**, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2012.
- Silver, Beverly: **Emeğin Gücü, 1870’den Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme**, Çev. Aslı Önal, İstanbul, Yordam Kitap, 2015.
- Skocpol, Theda: **Devletler ve Toplumsal Devrimler**, Çev. S. Erdem Türközü, Ankara, İmge Kitabevi, 2004.
- Somel, Cem: “Neoliberalizm Nedir? Basit Bir Gerçeği Basitçe Açıklamanın Gereği”, **Bugüne Bakmak: 1980 Sonrasında Türkiye’de Yaşanan Toplumsal Dönüşüm Süreçleri**, Ed. Erkin Başer, Nihat Koçyiğit, Mustafa Öziş, Ankara, Dipnot Yayınları, 2011, s. 59–63.
- Şafak, Can: “Türkiye’de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları”, **Zor Zamanlarda Emek**, Ed.

- Ahmet Makal, Aziz Çelik, Ankara, İmge Kitabevi, 2017, s. 255–294.
- Şahin, Hande: “Türkiye’deki Sınıf Hareketi Sınırlılığı İçinde, İşçilerin Direniş Stratejiler: Denizli Tekstil İşçilerine Ait Bir Alan Çalışması”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 50, 2016, s. 1359–1386.
- Şentürk, Yıldırım: “İstanbul’da Şirketler Dünyasının Profesyonelleri”, **Toplum ve Bilim**, Sayı: 113, 2013, s. 64–97.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi: “GE”, (Çevrimiçi) <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/successstories/Pages/Ge.aspx>, 24 Mayıs 2019.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi: “Schneider Electric”, (Çevrimiçi) <http://www.invest.gov.tr/tr-TR/successstories/Pages/SchneiderElectric.aspx>, 24 Mayıs 2019.
- Thompson, E. P.: **İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu**, Çev. Uygur Kocabaşoğlu, 4. bs., İstanbul: İletişim Yayınları, 2015.
- Toffler, Alvin: **Üçüncü Dalga**, Çev. Ali Seden, İstanbul, Altın Kitaplar, 1983.
- Tokol, Ayşen, Ceyhan Güler: “İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 30, Sayı: 5, 2016, s. 935–969.
- Türkiye İstatistik Kurumu: **İş Gücü İstatistikleri**, (Çevrimiçi) http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, 9 Mart 2019
- Türkkolu, A. İrfan: “Metal İşçileri ve Mühendisler”, **Metalurji**, Sayı: 175, 2015, s. 20–22.
- Urhan, Betül, Ahmet Selamoğlu: “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları: Kocaeli Örneği”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 18, 2008, s. 171-197.

- Wood, Ellen Meiksins: **Kapitalizm Demokrasiye Karşı: Tarihsel Maddeciliğin Yeniden Yorumlanması**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2003.
- Wright, Erik Olin: **Class, Crisis and the State**, New York, Verso, 1985.
- Wright, Erik Olin: **Classes**, Norfolk, Verso, 1985.
- Yalvaç, Vedat: "General Elektrik'te Baskılar Arttı", **Evensel**, Ekim 2016, s. 7.
- Yılmaz, Çetin: "İşçilerin Sendikal Örgütlenmeye Dair Tutumları: Petro- Kimya Sektörü Örneği Giriş", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 38, 2015, s. 97-132.
- Yorgun, Sayım: **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler ve Yeni Stratejiler**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2007.
- Yücesan-Özdemir, Gamze, Ali Murat Özdemir: **Sermayenin Adaleti: Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika**, Ankara, Dipnot Yayınları, 2008.
- Yücesan-Özdemir, Gamze: "Başkaldırı, Onay ya da Boyun Eğme?: Hegemonik Fabrika Rejiminde Mavi Yakalı İşçilerin Hikâyesi", **Toplum ve Bilim**, Sayı: 86, 2000, s. 241-259.
- Yücesan-Özdemir, Gamze: **İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş**, İstanbul: Yordam Kitap, 2014.
- "Beyaz Yakalılar", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 1**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s. 164-165.
- "Birleşik Metal-İş", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 1**, İstanbul, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s. 183-184.
- "MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası)", **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi Cilt 2**, İstanbul, Türkiye

Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1996, s. 381-386.

“2200 Metal İşçisinin Grevi Ertelendi”, **Hürriyet**, 21 Ocak 2017, s. 12.

“6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2019 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ”, **Resmî Gazete**, Sayı: 30672, 31 Ocak 2019.

“ABB İşçileri de Greve «Evet» dedi”, **Evrensel**, 9 Ocak 2017, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/303304/abb-iscileri-de-greve-evet-dedi>, 28 Ekim 2018.

“ABB İşçileri de Greve «Evet» dedi”, **Evrensel**, 10 Ocak 2017, s. 6.

“Bazı İşyerlerinde Birleşik Metal İşçileri Sendikası Tarafından Alınmış Olan Grev Kararının Milli Güvenliği Bozucu Nitelikte Görüldüğünden Ertelenmesi Hakkında Karar”, **Resmî Gazete**, Sayı: 29954, 20 Ocak 2017.

“Cemiyetler Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun”, **Resmî Gazete**, Sayı: 6329, 10 Haziran 1946, s. 10729.

“EMİS Sözleşmesi OHAL’e Kurban Edilmemeli”, **Evrensel**, (Çevrimiçi) <https://www.evrensel.net/haber/287154/emis-sozlesmesi-ohale-kurban-edilmemeli>, 10 Nisan 2019.

“EMİS’e Bağlı Fabrikalara Grev Kararı Asılacak”, **Evrensel**, 24 Aralık 2016, s. 6.

“EMİS’in Oyununa Gelmeyelim”, **Evrensel Pazar**, 22 Ekim 2016, s. 11.

“Erdoğan: Gemi Su Aldığında Hepimiz Aynı Akıbete Düşer Olacağız”, **Evrensel**,

(Çevrimiçi)

<https://www.evrensel.net/haber/359087/erdogan-gemi-su-aldiginda-hepimiz-ayni-akibete-ducar-olacagiz>, 2 Mayıs 2019.

“Grev Hakkına «Güvenlik» Engeli”,
Aydınlık, 19 Ocak 2017, s. 1.

“Grev Nöbet Çizelgesi Hazırlandı”,
Evrensel, 18 Ocak 2017, s. 6.

“Grev Oylamasında İşçilere Destek Olun”,
Aydınlık, 3 Ocak 2017, s. 6.

“Günsan İşçileriyle Dayanışma İçin 2 Saat İş Bıraktılar”, **Evrensel**, 2 Aralık 2016, s. 6.

“İşçiler EMİS’i Uyardı”, **Evrensel**, 18 Kasım 2016, s. 6.

“İşçilerin Yürüyüşüne OHAL Engeli”,
Evrensel, 13 Kasım 2016, s. 5.

“İşyeri Komitesi İşçiyi Güçlendiriyor”,
Evrensel, 30 Aralık 2016, s. 7.

“Metal Grevinde İkinci Erteleme”,
Cumhuriyet, 2017, s. 8.

“Metal İşçilerine OHAL Baskısı”, **Birgün**,
12 Kasım 2016, s. 10.

“Metal İşçileri EMİS’i Uyardı”, **Evrensel**, 4 Kasım 2016, s. 6.

“Metal İşçileri Greve Hazır”, **Evrensel**, 27 Aralık 2016, s. 10.

“Metal İşçisi Grev Yasağını Tanımadı”,
Evrensel, 24 Ocak 2017, s. 7.

“Metal İşçisi Sandıktan Zaferle Çıktı”,
Evrensel, 6 Ocak 2017, (Çevrimiçi)
<https://www.evrensel.net/haber/302912/metal-iscisi-sandiktan-zaferle-cikti>, 28 Ekim 2018.

“Metalde Anlaşma Sağlandı, Grev Sona Erdi”, **Birgün**, 25 Ocak 2017, s. 10.

“Metalde Saatler 2017'ye Kuruldu”,
Evensel, 22 Ekim 2016, s. 1.

“Schneider İşçisi Emegi İçin Nöbette”,
Evensel, 19 Kasım 2016, s. 6.

“Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, **Resmî Gazete**, Cilt: 53, Sayı: 28460, 7 Kasım 2012.

“Talepler Kabul Edilmezse 20 Ocak'ta Greve Çıkılacak”, **Evensel**, 27 Aralık 2016, s. 6.

“Toplu Sözleşme Mücadelesi Her Şeyiyle İşçilerin Mücadelesidir İşçiler Karar Verecek”, **Evensel Pazar**, 22 Ekim 2016, s. 9.

“Patronların İmdatına Yine Hükümet Yetiştii!”, **Birgün**, 21 Ocak 2017, s. 10.

EKLER

EK 1 – BİRLEŞİK METAL İŞ – EMİS TİS SÜRECİ⁴⁰³

23.08.2016	Birleşik Metal-İş, EMİS'e ABB, GE Grid Solutions, Schneider Elektrik ve Schneider Enerji işletmelerine bağlı 26 işyerinden 2200 işçiyi kapsayan 01/09/2016-31/08/2018 dönemi grup toplu iş sözleşmesi teklifini verdi.
7.09.2016	Birleşik Metal-İş ve EMİS arasında grup toplu iş sözleşmesi görüşmeleri başladı.
28.09.2016	Grup toplu iş sözleşmesinin 2. görüşmesi yapıldı.
22.10.2016	1. ve 2. görüşmeler sonucunda bazı idari maddeler üzerinde anlaşma sağlandı. Birleşik Metal-İş, EMİS'in sözleşme süresini 3 yıla çıkarmak istemesini kabul etmedi.
26.10.2016	Birleşik Metal-İş Genel Merkezi'nde yapılan 4. toplantıda idari maddeler üzerinde görüşmeler devam etti.
2.11.2016	Grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde 60. gün sona erdi. Birleşik Metal-İş'in 83 maddeden oluşan teklifinin 34 maddesi kabul edildi. Kalan 49 madde için uyuşmazlık tutanağı tutuldu. Sendika, işyerlerinde eylemlerin başlayacağını duyurdu.
3.11.2016	İzmir Çiğli'deki Schneider Elektrik'te çalışan işçiler eylem yaptı.
4.11.2016	Birleşik Metal-İş Genel Yönetim Kurulu tarafından yapılan açıklamada, 83 maddeden oluşan teklifin 34 maddesinin kabul edildiği, 49 madde için uyuşmazlık tutanağı tutulduğu bildirildi. Birleşik Metal-İş'in ortalama net 700 TL'ye denk gelen (saat ücretine 2 TL artış yapıldıktan sonra %12 oranında zam yapılması) teklifine ve ücretlerin oldukça düşük olduğu fabrikalar için iyileştirme talebine karşın EMİS'in birinci altı ay için %6, diğer altı ay için aylık dönemler için

⁴⁰³ Birleşik Metal-İş EMİS TİS sürecinin kronolojisi gazete haberleri ve Birleşik Metal-İş tarafından yayımlanan basın açıklamalarının derlenmesiyle hazırlanmıştır. Görüşmelerde, TİS sürecinde ve özellikle uyuşmazlık tutanağının tutulmasından sonra işçilerin çok sayıda eylem yaptığı aktarılmıştır. Bu kronoloji yazılı kaynakların taramalarıyla sınırlı olduğu için işçilerin fabrikada yaptıkları eylemlerden basına yansıyanlara yer verilmiştir.

	<p>de %4 ücret zam teklif ettiği, bu teklifin ortalamada ikramiye dahil net 145 TL ücret artışı anlamına geldiği belirtildi.</p> <p>Her cuma günü işyerlerinde eylem yapma kararı alındı. GE Grid Solutions fabrikasında EMİS'e tepki göstermek için işçiler eylem yaptı. EMİS'in sözleşme süresini 3 yıla çıkarma, esnek çalışma ve zam teklifleri protesto edildi.</p>
11.11.2016	GE Grid Solutions işçilerinin bahçede yürüyüş yapması TOMA ile gelen polis ekibi tarafından engellendi.
17.11.2016	İstanbul, Gebze ve İzmir'de ABB Elektrik, GE Grid Solutions, Schneider Elektrik işçileri toplu sözleşme talepleri için eylem yaptı.
18.11.2016	İstanbul Dudullu'daki ABB Elektrik işçileri ve Çiğli'deki Schneider Elektrik işçileri eylem yaptı.
20.11.2016	Çiğli Schneider Elektrik'te vardiya giriş ve çıkışlarında eylem yapıldı.
23.11.2016	Birleşik Metal-İş, uyuşmazlık tutanağı tutulması sonrasında EMİS'ten herhangi bir teklif veya görüşme talebi gelmediğini duyurdu.
24.11.2016	ABB Elektrik Kartal Fabrikası'nda basın açıklaması yapıldı.
28.11.2016	Arabulucu ile yapılan toplantıda anlaşma sağlanamadı.
1.12.2016	Schneider Enerji fabrikasının önünde basın açıklaması yapıldı.
9.12.2016	Arabulucu ile 2. toplantı yapıldı. Görüşme sonucunda 14 maddede daha anlaşma sağlandı. EMİS yeni bir ücret teklifinde bulunmadı. Sözleşme dönemi süresi 2 yıl olarak kabul edildi.
23.12.2016	Görüşmede EMİS, Schneider Manisa'daki fabrika için ilk altı ay %14, diğer fabrikalar için %12, diğer altı aylık dönemler için ise enflasyon oranında artış teklif etti. GE Grid Solutions ve ABB için de ilk altı ay %6, ikinci altı ay %5 zam önerildi. Sosyal haklar için ise %14,5 teklif edildi. Anlaşma sağlanamaması üzerine grev kararı alındı. EMİS'e bağlı tüm fabrikalarda greve birlikte gidilmesine karar verildi.
26.12.2016	Fabrikalara grev kararı asıldı. 20 Ocak 2017'de grev uygulamasının başlayacağı ilan edildi.
4.01.2017	Schneider Enerji'de grev oylaması yapıldı.
6.01.2017	Schneider Elektrik ve GE Grid Solutions işletmelerinde grev oylaması yapıldı.

9.01.2017	ABB işyerlerinde grev oylaması yapıldı.
18.01.2017	Birleşik Metal-İş Sendikası Başkanı Adnan Serdaroğlu, grev kararının çıkması sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın da sürece dahil olduğu iki toplantı yapıldığını ve anlaşma sağlanamadığını açıkladı. Grev nöbet çizelgeleri hazırlandı.
19.01.2017	Grev kararı sonrasında EMİS işverenleri yapılan bir dizi görüşmelerden de sonuç alınamadı. Birleşik Metal İş Genel Yönetim Kurulu tarafından 20 Ocak 2017 saat 10:00'da GE Grid Solutions, ABB, Schneider Elektrik ve Schneider Enerji işletmelerinde grevin uygulanacağı duyuruldu.
20.01.2017	Grev Bakanlar Kurulu kararıyla ertelendi. Birleşik Metal-İş, EMİS'e bağlı fabrikalarda pazartesi gününe kadar işbaşı yapılmamasına karar verdi.
23.01.2017	<p>Pazartesi gece vardiyası itibariyle işçiler üretimi durdurdu. Birleşik Metal İş'in örgütlü olduğu bazı fabrikalarda dayanışma eylemleri yapıldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı EMİS ve Birleşik Metal-İş sendika yönetimlerini görüşmeye davet etti. EMİS yöneticileri görüşme şartı olarak iş bırakma eyleminin sona ermesini talep etti. Fabrikalarda işbaşı yapıldı. Yapılan görüşme sonucunda grup toplu iş sözleşmesinde anlaşmaya varıldı:</p> <ul style="list-style-type: none">• Saat ücretlerine birinci altı ay için 1,20 lira artı %7 zam yapılmıştır. Ortalama olarak %18,5 artışa tekabül etmektedir. Bu oran ile birinci altı için işyerlerine göre ortalamada 443 ile 510 lira net artış sağlamıştır.• Yürürlüğü iki yıl olarak belirlenen sözleşmede diğer zam dilimleri ise ikinci ve üçüncü altı aylar enflasyon artı bir puan artış sağlanmıştır.• Sosyal yardımlardaki artış %27 oranındadır.• Dini Bayram mesaisi %200'e yükseltilmiştir.• Engelliler gününde ücretli izin, eşin anne ve babasının ölümünde üyeye 4 gün ölüm izni, ABB işyerinde işçilere sağlık sigortası hakları alınmıştır.

EK 2 - KATILIMCI PROFİL BİLGİLERİ

Sıra	Takma İsim	Mavi Yaka/Beyaz Yaka	Yaş	Eğitim Durumu	Bölüm	Toplam Çalışma Yılı	EMİS İşyerinde Çalışma Yılı
1	Ahmet	Mavi Yaka	27	Lise	Elektrik Bölümü	10 yıl	7 yıl
2	Ali	Mavi Yaka	30	Lise	Elektrik Bölümü	13 yıl	7 yıl
3	Alperen	Mavi Yaka	39	Lise	Torna Tesviye Bölümü	22 yıl	11 yıl
4	Azat	Mavi Yaka	38	Lise	Düz Lise	14 yıl	12 yıl
5	Berkay	Mavi Yaka	40	Lise	Elektrik Bölümü	20 yıl	11 yıl
6	Buğra	Mavi Yaka	32	Lise	Elektrik Bölümü	15 yıl	8 yıl
7	Burak	Mavi Yaka	36	Lise	Torna Tesviye Bölümü	17 yıl	6 yıl
8	Bülent	Mavi Yaka	27	Meslek Yüksek Okulu	Elektrik Bölümü	7 yıl	5 yıl
9	Egemen	Mavi Yaka	34	Lise	Düz Lise	15 yıl	8 yıl
10	Emre	Mavi Yaka	33	Lise	Elektrik Bölümü	9 yıl	5 yıl
11	Fırat	Mavi Yaka	34	Lise	Elektrik Bölümü	12 yıl	12 yıl
12	Furkan	Mavi Yaka	45	Lise	Elektrik Bölümü	27 yıl	23 yıl
13	Haydar	Mavi Yaka	36	Lise	Düz Lise	14 yıl	14 yıl
14	İlyas	Mavi Yaka	50	Lise	Elektronik Bölümü	30 yıl	25 yıl
15	İsmail	Mavi Yaka	25	Lise	Elektrik Bölümü	5 yıl	5 yıl
16	Kemal	Mavi Yaka	29	Lise	Mekanik Bölümü	8 yıl	4 yıl
17	Murat	Mavi Yaka	44	Lise	Elektrik Bölümü	27 yıl	24 yıl
18	Ömer	Mavi Yaka	35	Lise	Düz Lise	14 yıl	12 yıl
19	Rıdvan	Mavi Yaka	48	Lise	Elektrik Bölümü	27 yıl	25 yıl
20	Rıfki	Mavi Yaka	35	Lise	Elektrik Bölümü	19 yıl	10 yıl
21	Sina	Mavi Yaka	39	Lise	Düz Lise	20 yıl	12 yıl
22	Yıldırım	Mavi Yaka	27	Meslek Yüksek Okulu	Elektrik Bölümü	8 yıl	3 yıl
23	Zafer	Mavi Yaka	44	Lise	Düz Lise	16 yıl	16 yıl
24	Arda	Beyaz Yaka	30	Lisans	Elektrik Mühendisliği	7 yıl	4 yıl
25	Can	Beyaz Yaka	33	Yüksek Lisans	Gemi İnşaatı ve Gemi Makineleri (Lisans) MBA (Yüksek Lisans)	10 yıl	5 yıl
26	Çağla	Beyaz Yaka	27	Lisans	Endüstri ve Sistem Mühendisliği	4 yıl	4 yıl
27	Demir	Beyaz Yaka	26	Lisans	Elektrik Mühendisliği	4 yıl	3,5 yıl
28	Ebru	Beyaz Yaka	36	Lisans	Elektrik Mühendisliği	14 yıl	12 yıl
29	Emir	Beyaz Yaka	27	Lisans	Elektrik Mühendisliği	4 yıl	3 yıl
30	Kaan	Beyaz Yaka	30	Lisans	Makine Mühendisliği	8 yıl	4 yıl
31	Levent	Beyaz Yaka	32	Lisans	Elektrik Mühendisliği	10 yıl	7 yıl
32	Leyla	Beyaz Yaka	27	Yüksek Lisans	İşletme (Lisans) İşletme (Yüksek Lisans)	3 yıl	3 yıl
33	Mehmet	Beyaz Yaka	27	Yüksek Lisans	Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği (Lisans) İşletme (Yüksek Lisans)	3 yıl	3 yıl
34	Merve	Beyaz Yaka	32	Lisans	Elektrik Mühendisliği	10 yıl	8,5 yıl
35	Osman	Beyaz Yaka		Yüksek Lisans	Makine Mühendisliği (Lisans) Mühendislik Yönetimi (Yüksek Lisans)	15 yıl	10 yıl
36	Rauf	Beyaz Yaka	36	Yüksek Lisans	Makine Mühendisliği (Lisans) İşletme (Açık Öğretim) Mekatronik Mühendisliği (Yüksek Lisans)	10 yıl	9 yıl
37	Selim	Beyaz Yaka	31	Lisans	Elektrik-Elektronik Mühendisliği	6 yıl	2 yıl
38	Şule	Beyaz Yaka	29	Yüksek Lisans	Çevre Müh. (Lisans) Pazarlama (Yüksek Lisans)	7 yıl	2,5 yıl

EK 3 – MÜLAKAT REHBER FORMU

Demografik Bilgiler

Görüşme Yeri/Tarihi: Takma İsim:

1. Cinsiyet:
2. Yaş:
3. Doğum yeri:
4. Memleket:
5. Eğitim durumu:
6. En son mezun olunan eğitim kurumu:
7. Medeni durum:
8. Çocuk sayısı:
9. Hanede kaç kişi yaşıyor?
10. Sizin dışınızda hanede kaç kişi çalışıyor?
11. Anne/baba/eş mesleği nedir?
12. Gelir kaynaklarınız neler? Aylık net geliriniz ne kadar?
13. Geçim sıkıntısı çekiyor musunuz?
14. Kendinizi hangi kimlikle tanımlıyorsunuz?
15. Kendinizi toplumda nerede görüyorsunuz?

Çalışma Hayatı

16. Toplam çalışma deneyiminiz ne kadar? Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz?
17. Özlük haklarınız/sosyal haklarınız nelerdir? İşyerinin sunduğu olanaklar nelerdir?

Üretim Süreci

18. İşyerinde göreviniz nedir? Hangi bölümde çalışıyorsunuz? Karar ve tasarım süreçlerinde etkili misiniz?

19. Çalışma koşullarından memnun musunuz? İşyerinde karşılaştığınız sorun/haksızlığı uğradığınız durum olursa mücadele ediyor musunuz? Ne gibi yöntemlere başvuruyorsunuz?
20. Kendinizi güvende hissetmediğiniz durumlar var mı?
21. Yaptığınız işi düşündüğünüzde kendinizi nasıl tanımlıyorsunuz?
22. Size göre işçi kimdir? Kendinizi işçi olarak görüyor musunuz? (Görmüyorsa) İşverene mi işçiye mi yakınsınız? Benzerlikleri/farklıları açıklayabilir misiniz?

Örgütlenme

23. Sendikaya/meslek odasına üye misiniz? Sendikaların/meslek odalarının etkinliği konusunda ne düşünüyorsunuz?
24. Herhangi bir eyleme katıldınız mı?

Toplu Sözleşme Süreci

25. 2016-2018 dönemi toplu sözleşme sürecini anlatabilir misiniz?
26. Grev oylamasında ne yönde oy kullandınız?
27. İşyerinizde grev oylaması nasıl sonuçlandı? Bu süreçte dayanışma oldu mu?
28. Grev oylamasından sonraki süreç nasıl ilerledi? Gelişmeler görüşlerinizi/tutumlarınızı etkiledi mi?
29. Toplu sözleşme sürecindeki tutumların kazanımı oldu mu? 2019-2021 toplu sözleşme sürecinde sağlanmasaydı grev oylaması karşısında tutumunuz ne olurdu?

Emek Mücadelesi

30. İşyerinde dayanışma var mı?
31. Tüm çalışanların ortak örgütlenmesi konusunda ne düşünüyorsunuz?
32. Sizce “emek mücadelesi” ne anlama geliyor?
33. Emek mücadelesi önündeki engeller nelerdir?