



T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE TÜRKİYE’DE GREV VE GREV

BENZERİ EYLEMLER: 2015 BURSA METAL EYLEMİ VE

EYLEMİN 2017 GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÜZERİNE

ETKİLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

ŞENOL DENİZ ÇELİK

BURSA – 2019



T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI

**TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE TÜRKİYE’DE GREV VE GREV BENZERİ
EYLEMLER: 2015 BURSA METAL EYLEMİ VE EYLEMİN 2017 GRUP TOPLU
İŞ SÖZLEŞMESİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI
(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

ŞENOL DENİZ ÇELİK

DANIŞMAN

PROF. DR. AYSEN TOKOL

BURSA – 2019

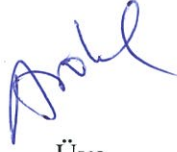
TEZ ONAY SAYFASI

T. C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı'nda 701513018 numaralı Şenol Deniz ÇELİK'in hazırladığı "Tarihsel Süreç İçinde Türkiye'de Grev ve Grev Benzeri Eylemler: 2015 Bursa Metal Eylemi ve Eylemin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması" konulu Yüksek Lisans ile ilgili tez savunma sınavı, 15.04/2019 günü saat 15.15-17.00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının başarılı (başarılı / başarısız) olduğuna oybirliği (oybirliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.



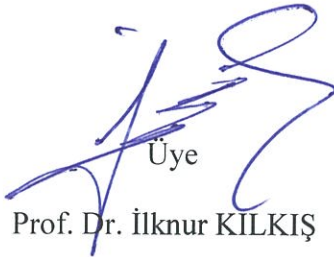
Üye

Prof. Dr. Aysen TOKOL
Bursa Uludağ Üniversitesi
(Komisyon Başkanı)



Üye

Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY
Yalova Üniversitesi



Üye

Prof. Dr. İlknur KILKIŞ
Bursa Uludağ Üniversitesi

Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Tarihsel Süreç İçinde Türkiye’de Grev ve Grev Benzeri Eylemler: 2015 Bursa Metal Eylemi ve Eylemin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

05.04.2019

D. Çelik

Adı Soyadı: Şenol Deniz ÇELİK

Öğrenci No: 701513018

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Statüsü: Yüksek Lisans Doktora

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 05/04/2019

Tez Başlığı: Tarihsel Süreç İçinde Türkiye’de Grev ve Grev Benzeri Eylemler: 2015 Bursa Metal Eylemi ve Eylemin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 166 sayfalık kısmına ilişkin, 02/04/2019 tarihinde şahsım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9 ‘dur.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dâhil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları’nı inceledim ve bu Uygulama Esasları’nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza

05/04/2019



Adı Soyadı: Şenol Deniz ÇELİK

Öğrenci No: 701513018

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı:

Statüsü: Y.Lisans Doktora


Danışman

Prof. Dr. Aysen TOKOL
05/04/2019

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Şenol Deniz ÇELİK
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : X + 179
Mezuniyet Tarihi : / /...
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Aysen TOKOL

TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE TÜRKİYE’DE GREV VE GREV BENZERİ EYLEMLER: 2015 BURSA METAL EYLEMİ VE EYLEMİN 2017 GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Sanayi Devrimi ile birlikte artan üretim, geniş bir işçi sınıfının doğmasına neden olmuştur. Bu dönemde işçi ve işveren arasında çıkar eksenli çatışmalar ortaya çıkmıştır. Bu çatışmalar sonunda işçi sınıfı kendi hak ve çıkarlarını korumak için grev ve grev benzeri eylemlere başvurmuştur.

Türkiye'nin kurulduğu ilk dönemlerde geniş bir işçi sınıfının bulunmamasına karşın Türkiye’de birçok grev ve grev benzeri eylem yaşanmıştır. İzleyen yıllarda Türkiye’de grev ve grev benzeri eylemler çeşitlenerek gelişim göstermiştir. Türkiye 1961 Anayasası ile grev hakkını güvence altına almıştır. 1964 sonrası 1980 yılına kadar özellikle 1973 sonrası

Türkiye’de önemli grev ve grev benzeri eylemler gerçekleşmiştir. 1980 sonrasında da dünyada ve Türkiye’de ekonomik ve siyasi düzeyde gerçekleşen dönüşümler grev ve grev benzeri eylemleri derinden etkilemiştir. Bu gelişmelere paralel olarak 2000 sonrasında, grev sayılarındaki azalmaya rağmen grev benzeri eylemlerin arttığı gözlemlenmektedir. Bu çalışma 2014 yılı sonrasında Bursa’da gerçekleşen grev ve grev benzeri eylemleri yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile derinlemesine yüz yüze görüşme tekniği kullanarak incelemektedir.

Anahtar Sözcükler: Grev, Grev Hakkı, Grev Benzeri Eylemler, 2015 Bursa Metal Eylemi, 2017 Metal Grup Toplu İş Sözleşmesi

ABSTRACT

Name and Surname :Senol Deniz CELİK
University :Uludag University
Institution :Social Science Institution
Field :Labour Economics and Industrial Relations
Branch :Labour Economics and Industrial Relations
Degree Awarded : Master
Page Number : X + 179
Degree Date : / / 2019
Supervisor (s) : Prof. Dr. Aysen TOKOL

STRIKES AND NON-STRIKE ACTIONS IN THE HISTORICAL PROCESS IN TURKEY: A STUDY OF THE 2015 BURSA METAL NON-STRIKE ACTION AND ITS EFFECTS ON THE 2017 GROUP COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT

The increase in production with the Industrial Revolution has led to the emergence of the working class. In this period, some conflicts emerged between workers and employers. As a result of these conflicts, the working class has resorted to strikes and non-strike action to protect their rights and interests. Although there is no large working class in the first period there have been many strikes and non-strike actions in Turkey. The 1961 Constitution guarantees the right to strike. However, there were no expected explosions in strike numbers. In this context, strike and non-strike action have evolved over the years. After 1980, economic and political transformations deeply affected strikes and non-strike action. Increasing the influence of the neoliberal policies has necessitated the protection of the interests of the working class. Therefore, strike and non-strike action have increased. In this

context, despite the decrease in the number of strikes, non-strike action have increased after 2000s. This study examines that strike and non-strike action in Bursa after 2014 with using depth interview method.

Keywords: Strike, Right to Strike, Non-Strike Action, 2015 Bursa Metal Non-Strike Action, 2017 Group Collective Bargaining



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	i
YEMİN METNİ.....	ii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
GİRİŞ.....	1

I. BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.1. GREV KAVRAMI VE GREVİN UNSURLARI.....	3
I.1.1. Grev Kavramı.....	3
I.1.2. Grevin Unsurları.....	4
I.2. GREVİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	4
I.3. GREV TÜRLERİ VE GREV BENZERİ EYLEMLER.....	6
I.4. GREV KURAMLARI.....	10
I.4.1. Toplu Pazarlık Kuramı.....	10
I.4.1.1. Hicks'in Grev Kuramı.....	11
I.4.2. Topluluk Bütünleşmesi Kuramı.....	11
I.4.3. Kolektif Hareket Kuramı.....	13
I.4.4. Ross ve Hartman'ın Grev Kuramları.....	13

I.4.5. Beşerî İlişkiler Kuramı	14
I.5. GREV HAKKI VE GREV HAKKI İLE İLGİLİ ULUSLARARASI BELGELER.....	15
I.5.1. Grev Hakkı.....	15
I.5.2. Grev Hakkı İle İlgili Uluslararası Belgeler.....	17
I.5.2.1. Dünya Düzeyinde Örgütlerin Belgeleri.....	17
I.5.2.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....	17
I.5.2.1.1.1. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi	17
I.5.2.1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri ve Komite Kararları	19
I.5.2.1.1.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası.....	19
I.5.2.1.1.2.2. 87 Sayılı Sözleşme	20
I.5.2.1.1.2.3. 98 Sayılı Sözleşme	21
I.5.2.1.1.2.4. Uluslararası Çalışma Örgütü Komite Kararları	22
I.5.2.1.1.2.4.1. Uzmanlar Komitesi Kararları	22
I.5.2.1.1.2.4.2. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları	23
I.5.2.2. Bölgesel Düzeyde Örgütlerin Belgeleri	25
I.5.2.2.1. Avrupa Konseyi Belgeleri ve Komite Kararları.....	25
I.5.2.2.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları	25
I.5.2.2.1.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	31
I.5.2.2.2. Avrupa Birliği Belgeleri	33
I.5.2.2.2.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi	33

II. BÖLÜM
TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE TÜRKİYE’DE GREV VE GREV BENZERİ
EYLEMLER

II.1. TÜRKİYE’DE GREV HAKKI VE TÜRKİYE’DE GREV HAKKI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER.....	35
II.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Grev Hakkı İle İlgili Yasal Düzenlemeler	35
II.1.2. Cumhuriyet Döneminde Grev Hakkı İle İlgili Yasal Düzenlemeler	36
II.1.2.1. 1923-1946 Dönemi.....	36
II.1.2.2. 1946-1960 Dönemi.....	39
II.1.2.3. 1960-1980 Dönemi.....	44
II.1.2.4. 1980-1983 Arası Dönem	46
II.1.2.5. 1983-2012 Arası Dönem	49
II.2. TÜRKİYE’DE GREV VE GREV BENZERİ EYLEMLERİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	51
II.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Grev ve Grev Benzeri Eylemler	51
II.2.2. Cumhuriyet Döneminde Grev ve Grev Benzeri Eylemler	53
II.2.2.1. 1923-1946 Dönemi.....	53
II.2.2.2. 1946-1960 Dönemi.....	54
II.2.2.3. 1960-1980 Dönemi.....	56
II.2.2.3.1. 1960-1973 Dönemi	56
II.2.2.3.2. 1974-1980 Dönemi	61
II.2.2.4. 1980-1983 Dönemi.....	63
II.2.2.5. 1983 Sonrası Dönem	63

II.2.2.5.1. 1983 Sonrası Grev ve Grev Benzeri Eylemleri Etkileyen Temel Nedenler	63
II.2.2.5.1.1. Ekonomik Nedenler.....	63
II.2.2.5.1.2. Küreselleşmenin Etkileri	67
II.2.2.5.1.3. Siyasi Nedenler	70
II.2.2.5.1.4. Sosyo-Kültürel Nedenler	71
II.2.2.5.1.5. Sendikal Nedenler	72
II.2.2.5.2. Genel Olarak 1983 Sonrası Grev ve Grev Benzeri Eylemler	73
II.2.2.5.2.1. 1984-1995 Dönemi.....	73
II.2.2.5.2.2. 1996-2019 Dönemi.....	75
II.3. 1984 YILINDAN GÜNÜMÜZE TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİ ETKİLEYEN BAZI ÖNEMLİ GREV VE GREV BENZERİ EYLEMLER	79
II.3.1. 1989 Bahar Eylemleri.....	79
II.3.1.1. Eylemin Nedenleri ve Gelişimi.....	80
II.3.1.2. Eylemin Sonuçları.....	81
II.3.2. Zonguldak Grevi ve Yürüyüşü.....	82
II.3.2.1. Grevin Başlangıcı.....	82
II.3.2.2. Grevin Gelişimi.....	84
II.3.2.3. Grevin Sonuçları	86
II.3.3. 2009 Tekel Eylemi	87
II.3.3.1. Eylemin Nedenleri ve Gelişimi.....	87
II.3.3.2. Eylemin Sonuçları.....	90

III. BÖLÜM

2015 BURSA METAL EYLEMİ VE EYLEMİN 2017 GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

III.1. BURSA'DA 2014 YILI VE SONRASINDA YAŞANAN GREV VE GREV BENZERİ EYLEMLER.....	92
III.1.1. 2015 Nestlé Eylemi ve 2016 Nestlé Grevi.....	92
III.1.2. Süttaş Eylemi.....	95
III.1.3. 2015 Metal Eylemi	98
III.1.3.1. Metal Sektörünün Özellikleri ve Sendikal Örgütlenme	98
III.1.3.2. 2015 Metal Eylemi'nin Nedenleri.....	101
III.1.3.3. 2015 Metal Eylemi'nin Gelişimi	102
III.1.3.4. 2015 Metal Eylemi'nin Yasal Boyutu.....	106
III.1.3.5. 2015 Metal Eylemi'nin Sonuçları	109
III.1.3.6. 2017 Grup Tolu İş Sözleşmesi Süreci	113
III.1.3.6.1. 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Süreci ve Sözleşmenin İmzalanması	113
III.2. 2015 METAL EYLEMİ VE EYLEMİN 2017 GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI	118
III.2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi.....	118
III.2.2. Araştırmanın Bulguları	120
III.2.2.1. 2015 Metal Eylemi'ne Yönelik Bulgular	120
III.2.2.1.1. 2015 Metal Eylemi'nin Nedenlerine Yönelik Bulgular	120
III.2.2.1.2. 2015 Metal Eylemi'nin Gelişimine Yönelik Bulgular	125
III.2.2.1.3. Sosyal Medyanın Eylem Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular.....	130

III.2.2.1.4. İşçi Ailelerinin ve Diğer Kesimlerin Desteğinin Eylem Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular	133
III.2.2.1.5. Seçim Ortamının Eylem Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular	135
III.2.2.1.6. 2015 Metal Eylemi'nin Sonuçlarına Yönelik Bulgular	135
III.2.2.2. 2015 Metal Eylemi'nin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkilerine Yönelik Bulgular	142
III.2.2.2.1. İşçilerin Görüşleri.....	142
III.2.2.2.2. Sendikaların Bursa Şube Başkanlarının Görüşleri	147
SONUÇ.....	159
KAYNAKÇA.....	162
EKLER.....	178
Ek.1: Araştırmada İşçilere Yöneltilen Sorular	178

GİRİŞ

Genel olarak grev işçilerin veya sendikanın aldığı karar uyarınca, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla geçici bir süre için işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen durdurmaları veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmalarıdır. Grevin tarihçesi bazı yazarlar tarafından Antik Çağ'a kadar geri götürülmekle birlikte grev hakkının tanınması, düzenlenmesi ve diğer toplumsal kurumlarla bütünleşmesi ancak 20. yüzyılın başında sözkonusu olmuştur. 20. yüzyılın başında demokrasi ve hukuk devleti anlayışındaki gelişmelere paralel olarak yasal grevin önü açılmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal devlet anlayışının önem kazanması işçilerin refah düzeylerini yükseltmiş, grev ve grev benzeri eylemler nispeten sınırlı düzeyde kalmıştır. Ancak Keynesyen politikaların 1970'li yılların sonuna doğru tıkanması, küresel ekonomik krizlerin baş göstermesi grev ve grev benzeri eylemlerin artmasına neden olmuştur.

Gelişmiş Batılı ülkelerin büyük bölümünde ülkelere göre değişmekle birlikte 1980 sonrası özellikle 1990'lı yıllardan bu yana genel grev dışında grev eğiliminde çok sayıda faktöre bağlı olarak azalma ortaya çıkmıştır. Buna karşılık gelişmekte olan Asya ülkelerinde benzer bir gelişme görülmemiştir.

Türkiye'de ise; grev hakkı 1961 Anayasası ile kazanılmasına rağmen ilk yıllarda grev sayılarında büyük patlamalar yaşanmamıştır. 1973 sonrası özellikle 1970'li yılların sonuna doğru kitlesel ekonomik krizlerin ortaya çıkması ve Keynesyen politikaların tıkanması grev sayısı, greve katılan işçi sayısı ve grevde kaybolan işgünü sayısı ile grev benzeri eylemleri etkilemiştir.

1980 sonrasında Neo-liberal politikalar, küreselleşme tüm dünyayı olduğu gibi Türkiye'yi de derinden etkilemiştir. Türkiye'de özellikle 1995 sonrasında grev sayısında düşüş yaşanırken, grev benzeri eylemler giderek artmaya başlamıştır. 2000'li yıllarda da grev sayıları azalmaya devam etmiş, protesto yürüyüşü, miting, gösteri gibi grev benzeri eylemler kamuoyunun gündemini daha fazla meşgul etmeye başlamıştır.

Bursa’da özellikle 2014 yılından sonra grev benzeri eylemlerin sayısında artış yaşanmıştır. Grev benzeri eylemler özellikle Bursa ve çevresinde, gıda, metal işkollarında, gübre sanayi, cam sanayi ve kozmetik alanında faaliyet gösteren işletmelerde yoğunlaşmış, sendikadan toplu istifa, yürüyüş, basın açıklaması, miting, gösteri, protesto ve yemekhane boykotu gibi grev benzeri eylemler yaşanmıştır.

Bu çalışmanın amacı; grev sayılarının sınırlı olduğu bir dönemde grev benzeri eylemlerin etkinliğinin arttığını göstermek ve 2015 Metal Eylemi’nin, metal işkolunda yapılan 2017 grup toplu iş sözleşmesine yönelik etkilerini ölçmektir.

Tarihsel süreç içinde Türkiye’de grev ve grev benzeri eylemler çalışmanın ana çerçevesini oluşturmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, grev kavramının ve özelliklerinin daha iyi anlaşılabilmesi adına; grev kavramı, grevin unsurları, Dünya’da grevin tarihsel gelişimi, grev kuramları, grev hakkı ve uluslararası belgelerde grev hakkı ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, Türkiye’de grev hakkı ve grev hakkının gelişimi, Türkiye’de grev ve grev benzeri eylemlerin tarihsel gelişimi, Türkiye’de 1983 sonrası grevi etkileyen faktörler ele alınmıştır. Sonrasında Türkiye’de 1984 yılından sonra yaşanan bazı önemli grev ve grev benzeri eylemler anlatılmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, 2014 yılı sonrasında Bursa’da yaşanan grev ve grev benzeri eylemler değerlendirilmiştir. Bu grev ve grev benzeri eylemler; Nestlé eylemi, Süttaş eylemi ve çalışmanın araştırmasını oluşturan 2015 Metal Eylemi’dir. 2015 Metal Eylemi bağlamında alan araştırması yapılmıştır. Araştırma kapsamında işçiler ve sendika şube başkanları ile görüşülmüştür.

Çalışmanın gerçekleştirilme sürecinde; literatür taramış ve metal işkolunda çalışan işçiler ile görüşülmüştür. Literatür taramasında makaleler, kitaplar, tezler, ansiklopediler ve internet kaynakları kullanılmıştır. Birinci el kaynakların kullanılmasına dikkat edilmiştir. Araştırma kısmında işçiler ile yarı yapılandırılmış soru tekniği kullanılarak derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.

I. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.1. GREV KAVRAMI VE GREVİN UNSURLARI

I.1.1. Grev Kavramı

Grev; 19. yüzyılın ikinci yarısından beri kullanılan, farklı şekillerde tanımlanabilen bir kavramdır. Örneğin: **“Sosyolojik anlamda grev”**; *kamu veya özel sektör işverenine bağımlılık içinde bulunan bir sosyal grubun, yaşadığı bir sorun karşısında gösterdiği tepki ve dirençtir. “Hukuki anlamda grev”* ise; *bağımlı çalışanların işverene karşı gerçekleştirdikleri iş bırakma eylemidir* (Öztürk, 2016: 1794; Balcı, 1996: 489).

Grev tarihsel süreç içinde farklı akademisyenler tarafından akademisyenlerin ideolojik görüşleri çerçevesinde ancak genelde birbirine benzer unsurlar kullanılarak da tanımlanmıştır. Örneğin: bazı akademisyenler tarafından yapılan, grevin temel özelliklerini ve unsurlarını içeren geniş kapsamlı bir tanıma göre *grev: “işçilerin veya sendikanın aldığı karar uyarınca, işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla geçici bir süre için işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen durdurmaları veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmalarıdır.”*

Grev tanımlamaları ülkelerin hukuki mevzuatlarına göre de değişebilmektedir. Örneğin; bazı ülkelerde grev daha dar, bazılarında daha geniş şekilde tanımlanmakta, bazı ülkelerde genel anlamda bir grev tanımı yanında *“yasal ve yasadışı grev”* tanımlarına da mevzuatta yer verilmektedir (Tokol, 2017: 115).

Grev sözcüğünün kaynağı iş arayanların toplandığı bu meydan olan Fransa Paris’deki *“Grevé Meydanı’dır”*. 19. yüzyıldan itibaren işçiler içinde buldukları açlık, sefalet koşullarını Grevé Meydanı’nda protesto etmeye başlamışlardır. Önce *“işsiz olmak”* anlamında kullanılan grev kavramı daha sonra iş bırakma, çalışmama olarak ifade edilmeye başlanmıştır (Balcı, 1996: 488).

I.1.2. Grevin Unsurları

Grevin temel unsurları; geçici olması, iş bırakma eylemi olması, toplu bir hareket olması, önceden planlanması şeklinde sıralanabilir.

- **Grevin Geçici olması:** Grev işçilerin, işverence itiraz edilen taleplerini kabul ettirmek için kullandıkları bir yoldur. İşçilerin talepleri işverence karşılandığında işçiler tekrar işlerine kaldıkları yerden devam etmektedirler.
- **Grevin işi bırakma Eylemi Olması:** İşçiler grev mekanizmasıyla, kendi isteklerini kabul ettirmek için üretime geçici bir süre ara vermektedirler.
- **Grevin toplu bir hareket olması:** Grev bir işçinin taleplerini işverene kabul ettirmesinden ziyade bir grup işçinin hak ve çıkarları doğrultusunda hareket etmesini ifade etmektedir. Tek bir işçinin taleplerini işverene kabul ettirmek için yaptığı eylem grev değildir. Grevin toplu bir hareket olması önemlidir.
- **Grevin önceden planlanması:** Grev işçilerin taleplerini dile getirdikleri, işverene karşı birlikte harekete geçtikleri, önceden planlanmış, bilinçli bir iş durdurma aracıdır (Makal, 1987: 8-9).

I.2. GREVİN TARİHSEL GELİŞİMİ

18. yüzyılda yaşanan Sanayi Devrimi'nden sonra kitle üretimi artmış, yüzlerce işçinin çalıştığı fabrikalar ortaya çıkmış ve bu durum istihdam olanaklarının artmasına neden olmuştur. Bu bağlamda işçilere olan ihtiyacın artması işçi sınıfının doğmasına yol açmıştır. Şehirlerde istihdam olanaklarının artması, köyden kente olan göçün artmasına ve işçi sınıfının kalabalıklaşarak yoksullaşmasını hızlandırmıştır. Sanayide yaşanan hızlı gelişim ve değişimler nüfus içinde ücret karşılığında çalışanların sayısını önemli ölçüde arttırmıştır. Makineleşmenin ve üretimin artması çalışma sürelerini uzatmıştır. Gittikçe kötüleşen çalışma koşulları işçilerin yaşam şartlarını olumsuz etkilemiştir. Meslek

hastalıkları, iş kazaları ve çocuk işçilerin sayısında patlama yaşanmış, yoksullaşma artmıştır. Yaşanan olumsuzluklar işçilerin sermaye sahiplerine karşı mücadele etmesini gerektirmiştir. İşçi mücadeleleri, sermayeye karşı tehdit unsuru olarak görülmüştür. İlk dönemlerde yaşanan eylemlere katılan işçiler cezalandırılmıştır (Güler, 2016: 20-21).

Tarihte kayıtlara geçmiş ilk grev Mısır'dadır. Mısır'daki bu grev; işçilere karşı olumsuz davranışlar ve ücret ödemelerindeki düzensizlik nedeniyle III. Ramses döneminde firavun mezarlarında çalışan işçiler tarafından yapılmıştır. Ayrıca Babil İmparatorluğu'nda ve Roma İmparatorluğu'nda da bazı işçi eylemlerine rastlanmaktadır. Ancak günümüzdeki anlamı ile grevler Sanayi Devrimi sonrasında ortaya çıkmıştır (Millioğulları, 2007: 24).

Grev ile ilgili olarak tarihsel süreç içerisinde birçok düzenlemeler yapılmıştır. 20. yüzyılda demokrasinin gelişmesi, grevin hukuksal düzlemde yer almasını ve bir hak olarak tanınmasını sağlamıştır. Günümüzde grev ile ilgili hukuksal düzenleme ve uygulamalar ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

Grev konusunda hukuksal düzenlemeler; “*Grev Yasağı Rejimi, Grev Hürriyeti Rejimi ve Grev Hakkının Tanınması Rejimi*” olarak karşımıza çıkmaktadır.

Grev yasağı rejiminde: İşçi hareketleri tamamen yasaklanmakta ve suç sayılmaktadır. 19. yüzyılda kapitalizmin gelişmeye başladığı dönemde işçi eylemlerine katılanlar cezalandırılmıştır. Endüstrinin az geliştiği ülkelerde ve sosyalist ülkelerin birçoğunun anayasasında grev yasaklanmaktadır.

Grev hürriyeti rejiminde: Grev hak olarak tanımlanmamakta, grev yapan işçiler devlet tarafından korunmamakta ve işçiler işverenin işten çıkarma yaptırımlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Grev hakkının tanınması rejiminde ise: Grev bir hak olarak tanımlanmaktadır. Grev ile ilgili hukuki düzenlemeler yapılarak, grev yapan işçiler korunmaktadır (Makal, 1987: 15-18).

Grev hakkı, İngiltere’de 1906 yılında tanınmış, Fransa’da; 1864 yılında hak olarak tanınmasına karşılık bazı dönemlerde kullanılamamıştır. 29 Eylül 1946 tarihinde kabul edilen Fransız Anayasası’nda grev hakkına yer verilerek, bu hakkın kullanımı yeniden sağlanmıştır. Buna karşın bazı ülkelerde grev ile ilgili hukuki düzenlemeler yapılmamış, grev uygulama ve uygulamanın esasına bağlı olarak kurumsallaşma göstermiştir. Federal Almanya, Belçika ve Hollanda gibi ülkelerde grev hakkının gelişimi bu doğrultuda gerçekleşmiştir (Makal, 1987: 18). 1917 yılında kabul edilen Meksika Anayasası ise grev hakkını kabul eden ilk anayasa olma özelliğini taşımaktadır (Ünsal, 2011: 426).

Grev, 1926-1943 yılları arasında faşist İtalya’da, 1933-1945 yılları arasında Nazi Almanya’sında, 1932-1972 yılları arasında korporatizmin geçerli olduğu Portekiz’de, 1936-1975 yılları arasında İspanya’da, 1967-1974 yılları arasında Yunanistan’da, 1918-1990 yılları arasında Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği’nde ve 1945-1989 yılları arasında Doğu Avrupa’da yasaklanmıştır. Grev hakkı İtalya Anayasası’nda 1948, İspanya, Portekiz ve Yunanistan Anayasalarında 1970’li yıllarda düzenlenmiştir (Tokol, 2017: 116).

I.3. GREV TÜRLERİ VE GREV BENZERİ EYLEMLER

Grev türleri çeşitlilik göstermekle birlikte grev eyleminin gerçekleştirmek istediği amaçlar grev türlerinin şekillenmesinde etkili olmaktadır. Grev türlerini incelerken temelde ülkelerin hangi grev türünü yasal zeminde kabul ettiğini de irdelemek gerekir. Grev türlerinin normatif alana uygunluğu ülkelere göre değişmektedir. Bazı ülkelerde yasa dışı kabul edilen grev türleri belirli ülkeler için yasal kabul edilebilmektedir (Tokol, 2011: 74, Ünsal, 2011: 423).

En fazla uygulanan grev türleri arasında; çıkar grevi, hak grevi, dönen grev, kısmi grev, dayanışma grevi, genel grev, siyasi grev, işyeri işgali, iş yavaşlatma, kuralına göre çalışma sayılabilir (Balcı, 1996: 489-490).

- **Çıkar grevi**, toplu iş sözleşmesi sırasında çıkan uyuşmazlık halinde ortaya çıkan grev türüdür (Tokol, 2017: 118). Bu grev türü, toplu iş sözleşmesi sürecinde çıkar uyuşmazlığı çıkması halinde ve çıkar uyuşmazlıklarının çözülememesi ile gerçekleşmektedir.
- **Hak grevi**, toplu iş sözleşmesinin uygulanmaması, eksik uygulanması veya yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıklar nedeniyle yapılan grevdir. (Tokol, 2017: 118). Burada yeni bir hak elde edilmesi değil, bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesinin maddelerinin uygulanmaması, eksik uygulanması veya yorumundan kaynaklanan uyuşmaz söz konusudur (Talas, 1983: 284).
- **Dönen grev**, bir işyerinde, bir grup işçinin iş yavaşlatarak, üretimi önemli ölçüde aksatarak, sırayla üretim birimleri arasında yapılan ve amaca ulaşana kadar tekrarladıkları grev türüdür (Balcı, 1996: 489). Dönen grevde kısa aralıklarla iş durdurulmaktadır. Bu durdurma her gün bir saat olabileceği gibi, her on dakikada bir de olabilmektedir. Bu tip grevlerin kararlılıkla devam ettirilebilmesi için oldukça kararlı işçiler ve disiplinli bir sendikanın varlığı gerekmektedir (Reynaud, 1986: 17-18). Dönen grevler kendi içerisinde “yatay tip dönen” ve “düşey tip dönen grev” olarak ikiye ayrılmaktadır. **Yatay tip dönen** grevde, aynı işyerinde ancak farklı üretim birimlerinde sırayla çalışanların yaptığı grev türüdür. Bir dokuma fabrikasında önce iplik biriminde çalışanlar daha sonra ise; dokuma biriminde çalışanlar greve çıkmaktadır. **Düşey tip dönen** grevde ise; aynı işyerinde, aynı üretim biriminde çalışanların yaptığı grev türüdür. Bir işyerinde montaj birimlerinin sırayla greve başlaması buna örnek verilebilir. Düşey tip dönen grevde bir üretim hattının çalışması diğer üretim hattının çalışmasını etkilemezken, yatay tip grevde etkilemektedir (Balcı, 1996: 489-490).
- **Kısmi grev**, bir işyerinde çalışan işçilerin tümünün greve gitmesi yerine işyerinin çalışmasını etkileyecek işçilerin iş bırakmasıyla gerçekleşmektedir. Kısmi grev tek bir işyerinde uygulanacağı gibi işverenin sahip olduğu tüm işyerinde de uygulanabilmektedir. Bu durumda işleyişi etkileyecek bazı işyerlerinin greve gitmesi yeterlidir (Tokol, 2017: 120).

- **Dayanışma grevi**, işçilerin kendi işyerleri dışında, diğer bir grevi desteklemek için yaptıkları grev türüdür. Bu grev türüne “*sempati grevi*” de denilebilmektedir. Dayanışma grevinin amacı; hem başka işçilerin grevini destekleyerek bir dayanışma sağlama, hem de işverenler üzerinde baskı uygulamaktır. Dayanışma grevi de birçok ülkede yasa dışı kabul edilmektedir (Tokol, 2011: 75, Balcı, 1996: 490).
- **Genel grev**, ülkenin tamamında, bir bölgede ya da bir şehirde bir veya birkaç işkolunda veya bütün işkollarında belirli ya da belirsiz süreli yapılan grev türüdür (Tokol, 2011: 76, Balcı, 1996: 490). Genel grevler ekonomik ve sosyal amaçla yapıldığı gibi siyasal amaçla da gerçekleşebilmektedir. Ekonomik ve sosyal amaçlı genel grevde siyasal bir amaç bulunmamakta, daha çok sosyal ve ekonomik nedenlerden yapılmaktadır. Bu grevde çalışma koşullarında ve ekonomik koşullarda iyileştirme temel amaç olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak genel grev oluşumu bakımından belli bir alanı kapsadığı için ülke ekonomisini bir süre işlemez hale getirmektedir. Bu durumda devletten talep edilen hak ve çıkarlar, siyasi bir nitelik kazanmaktadır. Eğer genel grev siyasal erki etkilemek için yapılıyorsa, genel grev siyasi bir nitelik kazanmaktadır (Talas, 1983: 283).
- **Siyasi grev**, hükümeti yani yasama veya yürütme organını etkilemek, aldığı bir karardan ötürü protesto etmek veya siyasal erkin bir karar almaktan kaçınmasını sağlamak için yapılan bir grev türüdür. Siyasi grevde muhatap siyasal erk yani hükümettir (Sur, 2009: 12). Anayasal bir hak kazanmak, bir yasal düzenlemeyi protesto etmek, işçileri doğrudan bağlayan yürürlükteki yasaya tepki göstermek için yapılan bir grev siyasi grev olarak adlandırılmaktadır. Yapılan grevin öncelikle hangi amaçla yapıldığı birinci plandadır. Dolayısıyla bir grevin, siyasi grev olarak değerlendirilmesi için grevin amacına bakılması gerekir (Talas, 1983: 285).
- **İşyeri işgali**, işçilerin grev sırasında işyerini terk etmemesidir (Balcı, 1996: 490). İşyeri işgali özellikle işyerinin kapandığı veya işverenin işten işçi çıkarması halinde gerçekleşen ve işçiler açısından da olumlu ya da olumsuz sonuçlar doğuran bir süreçtir. İşverenin, işyerini kapatma veya işçi çıkartma kararı aldığı dönemlerde işçilerin işyeri işgali gerçekleştirmeleri işverenin istediği sonuca ulaşmasını kolaylaştırabilir. İşyeri işgali, bir

müzakere şekli olarak da görülebilir. Bu grev türü, klasik grev oluşumunun ötesinde bir ekonomik dayanaktan çok, işçilerin aldığı sert bir karar olarak algılanabilir. Ancak işyeri işgali, taraflara kayıp ve zararlar vererek kendi içindeki çıkarları gerçekleştirme arzusunu içinde barındıran bir mekanizmadır. İşverenler, ücret zammını kabul ederek, grev riskinin maliyetinden kaçınmak isteyebilirler. Bu durumda işveren grev ve işyeri işgalinin vereceği zarardan kaçınmak için toplu pazarlık masasına oturup, uzlaşmak isteyecektir. Ancak işveren uzlaşma yolunu seçmezse, işyeri işgali tarafların göze almasını gerektiren kazanımlar ya da kayıplar getirebilir. Bu kazanım ve kayıplar doğrultusunda işçilerin grev kararı alırken bekledikleri, işverene taleplerini kabul ettirip, işlerine geri dönmektir. Ancak işyeri işgalinin kazanım ve kayıpları taraflara bağlı olarak gelişecektir. Bu eylem türündeki zorlama, mutlaka farklı sonuçlara yol açacaktır (Cullinane, 2011: 626-627).

- **İş yavaşlatma**, işçilerin işyerinde üretimi yavaşlatarak, üretimin hızını ve verimini düşürerek, iş bırakmadan gerçekleştirdikleri bir grev türüdür (Tokol, 2017: 121). İşçiler üretimi tamamen durdurmak yerine üretimin hızını azaltmaktadırlar. Bu sayede üretim hızı düşmekte ve verim azalmaktadır (Balcı, 1996: 490). Sınırlı durumlarda yasal kabul edilen bu türdeki grevler işveren açısından da genelde rahatsız edici kabul edilebilmektedir (Reynaud, 1986: 18).

- **Kuralına göre çalışma**, işçilerin verilen talimatlara sıkı sıkıya bağlı kalarak işin en ince ayrıntılarına olağandan daha çok dikkat ederek, iş yapması sonucu ortaya çıkan bir grev türüdür. Genelde bu grev türü işverenden çok müşterileri ve toplumu daha fazla etkilemektedir (Reynaud, 1986: 18). Kuralına göre çalışma daha çok kamu kuruluşlarında uygulanmaktadır (Balcı, 1996: 490). Kuralına göre çalışmada, işlerin daha fazla özen gösterilerek yapılması ve üretim sürecinin aksaması söz konusudur (Talas, 1983: 286).

I.4. GREV KURAMLARI

Grevle ilgili birçok kuram bulunmaktadır. Bu kuramlar arasında; Toplu Pazarlık Kuramı, Hicks'in Grev Kuramı, Topluluk Bütünleşmesi Kuramı, Kolektif Hareket Kuramı, Ross ve Hartman'ın Grev Kuramı ve Beşerî İlişkiler Kuramı sayılabilir.

I.4.1. Toplu Pazarlık Kuramı

Sanayileşmiş ülkelerde toplu pazarlık sisteminin gelişmesi ile birlikte 1930 yılından sonra birçok toplu pazarlık kuramı ortaya atılmıştır. İktisat teorisinin alanına giren toplu pazarlık, ücret pazarlığı sürecinin bir parçası olarak kabul edilmiştir. Ancak iktisat teorisine dayanan toplu pazarlık kuramlarında endüstriyel uyumsuzluklar ve grevler yeterince yer bulmamış, grev geri plana atılmıştır. 1950 yılından sonra toplu pazarlık yaklaşımları tanımlanırken, iktisat dışı faktörler tarafından ele alınma süreci gelişmeye başlamıştır (Makal, 1987: 57-59).

Kurumsal faktörlere ağırlık veren toplu pazarlık teorilerinin öncüleri arasında “Neil Chamberlain” ve “John T. Dunlop” yer almaktadır. Çeşitli çalışmalar¹ ile 1930 yılından itibaren farklı toplu pazarlık kuramları ortaya atılmıştır. Bu kuramların birçoğunda toplu pazarlık unsuru grev ile birlikte işlenmemiştir. Toplu pazarlık kuramları arasında grev konusuna en fazla yer veren Hicks'in grev kuramıdır.

¹ İktisat kaynaklı toplu pazarlık kuramının bulunduğu çalışmaların başlıcaları; “Arthur Cecil Pigou, Economics of Welfare, 1920; Frederic Zeuten, Problems of Monopoly and Economic Warfare, 1930. John Charles Harsanyi, Approaches to the Bargaining Problem Before and After the Theory of Games, 1956; Carl M. Stevens, Strategy and Collective Bargaining Negotiations, 1963”. John T. Dunlop, The Theory of Wage Determination, 1964; James W. Robinson, Roger W. Walker, Labor Economics and Labor Relations, 1973.

I.4.1.1. Hicks'in Grev Kuramı

“John Richard Hicks” Grev Kuramını 1932 yılında yayımladığı “*The Theory of Wages*” kitabı ile ortaya atmıştır. Hicks, bu kuramı geliştirmeden önce; işçilerin çıkarları doğrultusunda işveren karşısında birleşmeleri olgusu üzerinde durmaktadır. İşçilerin işveren karşısında ortak çıkarlar elde etmesi mümkün ise; birleşme yolunu denememeleri şaşırtıcı olacaktır. Birleşmenin ekonominin içinde her alanda bulunduğu bir ortamda, işverenler daha fazla kâr elde etme amacıyla birleşmelerde bulunurken, işçilerin sendikalar kurarak, birleşmeleri doğal bir sonuçtur. Hicks’e göre grev; sendikaların üyelerine maddi ve manevi daha iyi çıkarlar sağlamak için kullandığı bir araçtır. İşverenin sendikaların yokluğunda işçilerine kötü koşullarda çalışma ortamı sağlaması işçi temininin zorlaşmasına neden olacaktır (Makal, 1987: 61).

Toplu pazarlığa konu edilen sorunların en başında ücret seviyelerinin düşük olması gelmektedir. Zira ücret işçilerin geçimini sağlayan en temel unsurdur. İşçiler bu çıkarı savunabilmek için serbest piyasa ekonomisi koşullarına sahip olmalıdırlar. Sendikalar, salt ücret artış pazarlığı ile işverenin karşısına çıktıklarında; işveren, işçilere ödeyeceği yeni ücretin maliyeti ve işin durdurulmasıyla çıkacak maliyetleri hesaplayarak bir karşılaştırmaya gidecektir. İşveren, bu karşılaştırma sonucunda işçilerin iş bırakma maliyetleri düşük görünüyorsa; sendikanın taleplerini kabul etmeyecektir. Bu durum işverenin vereceği taviz ve sendikaların direnme gücüne bağlıdır. Her ücret düzeyinde beklenen bir grevin maliyeti, sendikanın taleplerinin kabul edilmesinin maliyetine eşittir. İşveren bu maliyet düzeyinin altındaki rakamları kabul edecektir. Ancak yüksek ücret taleplerinde ise; grevin maliyetine katlanacaktır (Makal, 1987: 63; Millioğulları, 2007: 8).

I.4.2. Topluluk Bütünleşmesi Kuramı

“Clark Ker” ve “Abraham Siegel” tarafından ortaya atılan bu kuram; 1915-1949 yılları arasında Avustralya, Çekoslovakya, Almanya, İtalya, Hollanda, Yeni Zelanda, Norveç, İsveç, İsviçre, İngiltere ve ABD’de de birbirinden farklı endüstrileri kapsayan karşılaştırmalı çalışmalar sonucu ortaya çıkmıştır. Çalışmada belirtilen on bir ülkede 1915-

1949 yılları arasında yaşanan grev istatistiklerinden kuramı destekleyici veriler elde edilmiştir. Ker ve Siegel bu ülkelerdeki endüstriler arasında grev eğilimine ilişkin ortak verileri analiz ederek, grev eğilimlerini saptamıştır. Bu saptamadan sonra kuramı açıklamak üzere iki hipotez belirlenmiştir (Makal, 1987: 76-77).

İlk hipotez, işçinin toplumdaki yerine ilişkindir. Bir işçinin toplumdaki yeri grev eğilimi açısından önemlidir. İşçinin toplumdaki yeri büyük ölçüde endüstriyel çevre ile oluşmaktadır. Bu yer ikiye ayrılmaktadır. Birincisi; tecrit olmuş kitle olarak adlandırılan, gemiciler, madenciler, liman işçileri ve tekstil işçilerinin oluşturduğu gruptur. Bu grup içinde işçiler kapalı bir çevrede geçici işlerle geçimlerini sağlamaktadırlar. Bu gruptaki işçiler sendikaları toplanma, bir araya gelme yeri olarak görmektedir. Sendikalara önem veren birinci gruptaki işçilerin grev eğilimleri yüksektir. İkinci grup ise; bütünleşmiş birey ve bütünleşmiş gruptur. İkinci grup toplum ile bütünleşmeyi hedef almaktadır. Endüstrinin geliştiği ve grev kısıtlamalarının bulunduğu kentlerde kişisel olarak birey topluma bütünleşmiştir. Ancak grev eğilimi az görülmektedir. Bu grupta iş ilişkisi geçici olmadığı ve uyuşmazlıklar greve gitmeden çözümlenmekte olduğu için grev eğiliminin az olduğu savunulmaktadır (Millioğulları, 2007: 9-10).

İkinci hipotez ise; işin niteliği, işçinin karakteri ile ilgilidir. Bir iş fazla kol kuvveti gerektiriyorsa, vasıfsız veya yarı vasıflı geçici ya da mevsimlik ise; bu karaktere/vasıflara uygun işçiler tarafından tercih edilecektir. Fiziki kuvvet gerektirmeyen, hafif nitelikte olan bir iş ise sakin mizaçlı, grev eğilimi yüksek olmayan bireyler tarafından tercih edilecektir. Toplumda bazı meslek gruplarında yapılan grevler işin niteliğinden dolayı daha fazla hoşgörü ile karşılanmaktadır. Maden işçilerinin iş bırakma eylemi, öğretmenlerin iş bırakma eyleminden nitelik bakımından daha fazla hoş görülecektir. Bu kuram Clark Ker ve Abraham Siegel'e göre; birçok durumu açıklamaktadır. Ancak kuramın endüstrinin içinde bulunduğu çevresel faktörler ve bu faktörlerin etkilediği endüstrilerde yaşanan grevleri açıklasa da genel bir grev kuramı olamayacağı yönünde görüşler bulunmaktadır (Makal, 1987: 79-80).

I.4.3. Kolektif Hareket Kuramı

Grevleri açıklamada kullanılan kuramlar arasında en yeni olanı kolektif eylem kuramıdır. Kuram; grevleri açıklarken işçi organizasyonlarını temel almaktadır. Kuram; “Edward Shorter” ve “Charles Tilly’nin” 1974 yılında yayımlanan ve Fransa’da 1830-1968 yılları arasındaki grevleri inceleyen çalışmaları ile geliştirilmiştir. Shorter ve Tilly’e göre; kolektif hareket, bir grubun ortak amaçlar doğrultusunda hareket etmesidir. Bu grubun ortak noktaları işgücü, organizasyon, sermaye, teknik ve toprak üzerinde ortak kontroldür. Kurama göre; işçiler siyasi amaçlara ulaşabilmek için grevleri bir araç olarak kullanmaktadır. Grevler ekonomik nedenlerden çok, devlet ve işveren karşısında siyasi gücü gösteren katılım sürecidir. İşçilerin örgütlenerek kolektif harekete katılmalarının ön koşulu sendikalardır. Tek bir amaç için organize olmuş işçiler, bu gücü ekonomik amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilmelidir. Shorter ve Tilly’e göre; grev, ücret ve kısa vadeli planlar için bir araçtır (Millioğulları, 2007: 13-14).

Grevleri açıklamada ekonomik çıkarlar tamamen etkisiz değildir. Ekonomik çıkarlar işçilerin refahlarındaki artış ve örgütlenme için gerekli kaynakları arttıran en önemli etmenler arasındadır. İşçilerin daha rahat örgütlenebilmeleri ve kısa dönemde ücretteki azalma grev kapasitelerini artırmaktadır. Ancak kolektif hareket kuramını işçi organizasyonları ve politika daha iyi açıklamaktadır (Makal, 1987: 111-112).

I.4.4. Ross ve Hartman’ın Grev Kuramları

“Arthur M. Ross” ve “Paul T. Hartman’ın” grev kuramı, 15 ülkede 1900-1956 yılları arasında yaşanan grevler üzerinden türetilmiş ve bu grevler üzerine kapsamlı araştırmalar yapılarak, kuramsal çerçeveye oturtulması ile oluşturulmaya çalışılmıştır. Ross ve Hartman’a göre; grevleri açıklarken genel eğilimleri tarihsel ve uluslararası boyutlarıyla inceleyebilmek için endüstri ilişkileri yaklaşımına ihtiyaç duyulur. Ross ve Hartman bu kuramı oluştururken; ülkelerin endüstri ilişkileri sistemini dikkate alarak, ülkeleri dört ana gruba ayırmışlardır. İlk grubu Kuzey Avrupa birinci varyantı oluşturmaktadır. Genel olarak Kuzey Avrupa grubunda grev eğilimi ve grev süresi düşüktür. Bu ülkelerde sendika üyeliği

istikrarlı ve işçi hareketleri olgunluk dönemini yaşamaktadır. Ülkelerin tümünde etkili ve güçlü bir konfederasyon bulunmaktadır. Bu ülkelerde işçi partileri genel olarak sosyal demokrat bir eğilim gösterirken, toplu pazarlık merkezileşmiştir. Bu gruba giren ülkeler, Almanya, Danimarka, Hollanda ve İngiltere'dir. İkinci grup, Kuzey Avrupa ikinci varyanttır. Bu grupta bulunan ülkelerde grev eğilimi oldukça düşüktür. Ancak ilk gruptan farklı olarak grev süreleri uzundur. Bu grupta hükümetler; işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklara karışmamaktadır. Bu grubu oluşturan ülkeler İsveç ve Norveç'tir. Üçüncü grubu Akdeniz ve Asya oluşturmaktadır. Grev eğiliminin ve greve katılımın yüksek olduğu bu grupta grevlerin süresi kısadır. İşçi hareketleri içerisinde liderlik mücadelesi ve rekabet bulunmaktadır. Bu grup ülkeler; Fransa, İtalya, Hindistan ve Japonya'dır. Bu ülkelerde sendikalar ekonomik olarak güçsüz durumda olduklarından uzun süreli grevi kaldıramamaktadırlar. Dördüncü grubu Kuzey Amerika oluşturmaktadır. Bu grupta işçi hareketliliği yüksek, grevlerin süresi uzundur. Grevler sadece endüstriyel uyuşmazlık özellikleri taşımakta olup, sendikal rekabet oldukça azdır. Bu gruptaki ülkeler ABD ve Kanada'dır (Millioğulları, 2007: 15-17).

I.4.5. Beşerî İlişkiler Kuramı

Beşerî ilişkiler kuramının kökenini, 1927 yılında Western Elektrik Şirketi'nin Hawthorne İşletmesi'nde yapılan araştırmalar oluşturmaktadır. Hawthorne Araştırmaları sosyal psikolojinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Hawthorne, çalışma koşulları ve verimlilik arasındaki ilişki üzerine yapılan 5 yıllık bir araştırma dizisidir. Kuramın öncüsü olarak "Elthon Mayo" kabul edilmektedir. Beşerî ilişkiler kuramına göre; işçiler birlikte çalıştıkları iş arkadaşlarından bağımsız, işyeri dışında sosyal ilişkileri bulunan bireylerdir. İşyerinde üretim artışları için çalışma koşulları ve ücret artışlarından ziyade işçilerin hem onları denetleyenlerle hem de iş arkadaşları ile arasındaki ilişkiyi güçlendirmek gerekmektedir. Kurama göre; işyerinde iki organizasyon bulunmaktadır. Birinci organizasyon işyerinde üretimin formel organizasyonudur. Bu organizasyon içinde kurulan grup ilişkileri formel organizasyon tarafından belirlenen ilişkileri geliştirme eğilimi

şeklinde gerçekleşmektedir. Ancak işyerinde bulunan formel organizasyon yapısı hem grup ilişkilerini açıklamada hem de üretim arttırma çabalarında yetersiz kalmaktadır (Makal, 1987: 93-95).

İkinci organizasyon ise; işçiler arasında grup ilişkileri çerçevesinde gelişen informal organizasyondur. Formel organizasyonlar işyerinde yetersiz kaldığı için işverenler üretim artışı için informal organizasyonlara önem vermektedir. Mayo'ya göre; endüstriyel uyuşmazlıkların nedeni toplumun Sanayi Devrimi öncesi yaşantısından kopamamasıdır. Bu sapmalar insanların teknolojik ve bilimsel gelişmelere ayak uyduramamasından kaynaklanmaktadır. Kurama göre; endüstriyel uyuşmazlıklar, sosyal ilişkilerin kurulamamasından ve iletişimin sağlıklı kurulamamasından kaynaklanmaktadır. Ancak bu kuram grev ve endüstriyel uyuşmazlıkları açıklamada yetersiz kalmaktadır. Bunun nedeni, kuramın genel bir değerlendirmeden çok işletme düzeyinde tanımlanmasından dolayı yetersiz kalmasıdır (Millioğulları, 2007: 11-13).

I.5. GREV HAKKI VE GREV HAKKI İLE İLGİLİ ULUSLARARASI BELGELER

I.5.1. Grev Hakkı

Grevin işçiler arasındaki dayanışmayı güçlendirdiği ve sosyal adaletsizlikler karşısında bir hak olarak ortaya çıktığı bilinmektedir. II. Dünya Savaşı sonlarına kadar grev; iş sözleşmesine aykırı ve işçiyi işten çıkarma nedeni olarak kabul edilmiştir. Grevlerin geçmişi eski olsa da grev hakkının özgür olarak kullanılması ve normatif alana girmesi oldukça yenidir (Deniz, 1996: 503).

Grev hakkı, özellikle II. Dünya Savaşı'ndan sonra artan refah politikaları uygulamaları ile ülkelerin hukuki mevzuatına girmiştir. Refah politikaları; insan haklarına olan önemin ve işçileri koruyan düzenlemelerin uygulamaya konulmasına neden olmuştur. Refah politikalarının bu olumlu etkileri ile grev hakkı sadece ülke mevzuatlarına

birakılmamış, sosyal, ekonomik ve siyasi değişim sonucu uluslararası hukukun da güvencesi altına alınmıştır.

Grev hakkı, tıpkı örgütlenme hakkı ve toplu iş sözleşmesi hakkı gibi kolektif bir haktır (Deniz, 1996: 503). Örgütlenme, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkını içeren sendikal haklar kolektif yapıda olan ve bir bütün olarak kullanıldığında anlam ifade eden temel haklardır.

Sendika hakkı; çok boyutlu bütüncül bir hak kavramını bünyesine almaktadır. Bu doğrultuda örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkı bu bütünün temel bileşenlerindedir (Güney ve Aslanova, 2014: 266).

Sendikal hakların bütünlüğü vurgusu özellikle, ILO'nun "*Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin ve Uzmanlar Komitesi'nin*" hazırladığı raporlarda vurgulanmaktadır. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin sendikal haklar ve sivil özgürlükler adı altında almış olduğu kararlarda; hak ihlallerinin sendikal hakların kullanımını olumsuz yönde etkileyebileceği dile getirilmektedir. Bu bağlamda; sendikal hakların kullanımının engellenmesinin önüne geçmek için İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde belirtilen temel ilkelere bağlı kalınmasının önemi vurgulanmaktadır. Ayrıca Komite sendikal hakların rahatlıkla kullanılması ve bağımsız bir sendika hareketinin gelişmesi için gerekli temel unsurun demokrasi olduğunu vurgulamaktadır. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin aldığı kararlara göre; hükümetlerce uluslararası belgelerin getirdiği yükümlülükler uygulanmalı, sendikal haklara ve örgütlenme özgürlüğüne saygı gösterilmelidir.

Komite; "*Ülkelerin kendi topraklarına yabancı yatırımcıları çekmek için teşvikler sunduğunda, gelen yatırımcıların işçilerin örgütlenme özgürlüğü ile toplu pazarlık haklarını bir bütün olarak kabul edip, bir sınırlama getirmemelidir*" şeklinde görüş bildirmektedir.

İşçilerin sendikal haklarının değişmez parçası olarak görülen grev hakkı ile ilgili ILO'nun açık bir sözleşme veya tavsiye kararı olmamasına karşın ILO'nun, Türkiye'nin de

onaylamış olduğu, “*Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkına İlişkin 87 Sayılı Sözleşmesi*” kapsamında grev hakkı korunmaktadır.

İster yabancı yatırımcı olsun isterse yerli, işçi sınıfının sendikal hakları bölünerek veya herhangi birinin kullanımı engellenerek, sendikal hakların birlik ve bütünselliğine bir sınırlama getirilmemelidir. ILO’nun 87 ve 98 Sayılı Sözleşmeleri’nin ilkeleri uyarınca; sendikal hakların kullanılması noktasında, hükümetler kendi yasal ve anayasal sistemlerinde ek koruma teminatları sağlamalıdır (ILO, 2006: 9-13).

Ayrıca ILO dışında Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi denetim organı (Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi) ile Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi denetim organı (İnsan Hakları Komitesi); Avrupa Konseyi Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı denetim organı (Sosyal Haklar Avrupa Komitesi) ile İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi’nin yerleşik içtihad ve kararları “*sendikal hakların bölünmez bütünlüğü ilkesini kabul etmektedir*” (Tokol, 2017: 117).

I.5.2. Grev Hakkı İle İlgili Uluslararası Belgeler

I.5.2.1. Dünya Düzeyinde Örgütlerin Belgeleri

I.5.2.1.1. Birleşmiş Milletler Belgeleri

I.5.2.1.1.1. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 31 maddeden oluşmaktadır (Büyükbaş ve Ören, 2005: 116; Ulusoy, 2011: 249). Sözleşme İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin içinden doğmuş ve sosyal hakları ayrıntılı olarak ele almıştır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Uluslararası Sözleşmesi’nin etkinliği açısından periyodik rapor verme, sözleşme ile güvence altına alınmış hakların korunması amacıyla genel

yorumlar ve bireysel başvuru sistemi kabul edilmiştir. Bireysel başvuruya imkân veren Protokolü Türkiye henüz imzalamamıştır.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 8. maddesi grev hakkı açısından önem taşımaktadır.

Sözleşmenin 8 maddesi:

“1. Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler aşağıdaki hakları güvence altına almakla yükümlüdürler:

(a) Herkesin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmesi ve koruması için sendika kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına bağlı olarak dilediği sendikaya girme hakkı. Bu hakkın kullanılmasına, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama getirilemez;

(b) Sendikaların ulusal federasyonlar ya da konfederasyonlar kurma hakkı ve konfederasyonların uluslararası sendikal örgütler kurma ya da bunlara katılma hakkı;

(c) Sendikaların, yasalarda belirtilen ve demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ve kamu düzeni menfaati ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması bakımından gerekli olan sınırlamalardan başka bir sınırlama olmaksızın özgürce faaliyette bulunma hakkı;

(d) Her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılmak kaydıyla, grev hakkı.

2. Bu madde, sözü edilen hakların, silahlı kuvvetler, polis ya da devlet yönetiminin mensupları tarafından kullanılmasına yasal kısıtlamalar getirilmesine engel olmaz.

3. Bu maddenin hiçbir hükmü, Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin 1948 tarihli Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi'ne Taraf Devletlere, sözleşmede öngörülen güvencelere aykırı yasal tedbirler alma ya da yasaları bu güvenceleri ihlal edici şekilde uygulama yetkisi vermez.” şeklindedir.

8/1.d’de yer alan “ *Her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılmak kaydıyla, grev hakkı*” hükmü çerçevesinde sözleşmeyi onaylayan ülkeler ulusal mevzuatlarında grev hakkına yer vermekle yükümlüdürler.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nde bulunan hükümlerin denetimi Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi tarafından yapılmaktadır. 28 Mayıs 1985 tarihinde kurulan ve 54 kişiden oluşan komite; Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından sosyal hakların denetimi için oluşturulmuştur. Komite insan haklarını geliştirmek amacıyla tavsiye kararları alabilmektedir (Ulusoy, 2011: 251).

I.5.2.1.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri ve Komite Kararları

I.5.2.1.1.2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası

ILO Anayasası’nın başlangıç bölümünde:

*“Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle; Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin günlük ve haftalık maksimum çalışma saatlerinin düzenlenmesi, işçilerin işe alınması, işsizliğe karşı mücadele, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, yaşlılık ve maluliyet aylıklarının bağlanması, eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınması, **sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması**, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi ve benzer diğer önlemler bakımından bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle; Gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin herhangi bir ulus tarafından kabul edilmemesi kendi ülkelerinde çalışanların durumlarını iyileştirmeyi arzu eden diğer ulusların çabalarına engel oluşturması nedeniyle; Adalet ve insaniyet duygularından hareketle, aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak*

arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket eden Yüksek Akit Taraflar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işbu Anayasasını onaylarlar” (ILO Anayasası, 2014) şeklinde bir düzenlemeye yer verilmektedir.

ILO Anayasasının başlangıç bölümüne göre; çocukların, kadınların korunması, asgari geçim sağlayacak ücretin belirlenmesi, işsizliğin önlenmesi, *sendikal özgürlük ilkesinin sağlanması*, işçilerin ekonomik hak ve çıkarlarının korunması, ancak sosyal adaletin sağlanması ile gerçekleşebilecektir.

ILO Anayasası'nda grev ile ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Başlangıç Bölümünde bahsi geçen *sendikal özgürlük ilkesinin* içinde grev hakkının da yer aldığı bilinmektedir (Öztürk, 2016: 1801).

I.5.2.1.1.2.2. 87 Sayılı Sözleşme

87 Sayılı Sözleşme, 17.06.1948 tarihinde ILO'nun 31. Genel Konferansı'nda kabul edilmiştir. ILO, işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve sendika kurma özgürlüğünün sağlanmasını sürekli ilerlemenin ve demokrasinin gereği olarak görmektedir. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile sendika kurma, örgütlenme ve grev hakları korunmaktadır (ILO, 2016a).

Sözleşmenin 3.maddesinde:

“Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.” denilmektedir.

Sözleşmenin 3.maddesine göre; işçiler ve işverenler sendika kurma, temsilci seçme ve sendikal faaliyette bulunma hakkına sahiptir.

Sözleşmenin 8.maddesinde:

“Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler veya örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar. Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde uygulanamaz.”

Sözleşmenin 8.maddesinde, sendikaların kanunlara göre hareket etmesi gerektiğini ve işçilere sağlanan güvencelerin engellenemeyeceğini belirtmektedir. ILO’ya göre; sözleşmenin 9/1. Maddesinde işçilere sağlanan hak ve güvencelerin sınırı çizilmektedir.

Sözleşmenin 9. Maddesi:

“Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuat ile belirlenir.” ILO silahlı kuvvetlerin ve polis mensuplarının grev hakkını ulusal mevzuatlara bırakmaktadır

Sözleşmenin 10. maddesinde:

“Bu sözleşmede “örgüt” terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.” denilmektedir.

Bu doğrultuda 87 Sayılı Sözleşme’de doğrudan grev hakkına ilişkin açık bir hükmü bulunmamaktadır. Ancak ILO; 87 Sayılı Sözleşme’nin üçüncü, sekizinci ve onuncu maddesine göre; grev hakkının engellenemeyeceğini, grevin, işçilerin sosyal hak ve ekonomik çıkarlarını korumaları ve geliştirmelerini sağlayan en önemli yasal ve meşru bir araç olduğunu ifade etmektedir (Öztürk, 2016: 1801,1802).

I.5.2.1.1.2.3. 98 Sayılı Sözleşme

98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 18.06.1949 tarihinde ILO’nun 32. Genel Konferansı’nda kabul edilmiştir. ILO sözleşme ile işçilerin uluslararası hukukta toplu pazarlık ve örgütlenme hakkının korunduğunu ifade etmiştir (ILO, 2016b).

98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin 1.maddesinde:

“İşçiler çalışma hususunda sendika hürriyetine hanel getirmeye matuf her türlü fark gözetici harekete karşı tam bir himayeden faydalanacaktır. Böyle bir himaye bilhassa, Bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; Bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu ızzar etmek; maksatları güden hareketlere müteallik hususlarda uygulanacaktır.” şeklinde düzenlenmiştir.

Sözleşmenin 3. maddesinde de:

“Bundan önceki maddelerde tarif olunan Teşkilatlanma Hakkı'na riayet edilmesini sağlamak üzere icap ettiği takdirde milli şartlara uygun teşkilat kurulacaktır” denilmektedir.

98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi işçilerin örgütlenme, sendika kurma ve toplu pazarlık hakkını tanımaktadır. ILO; işçilerin sendikaya üye olması, sendikal faaliyetlere katılmasından ötürü işçilerin işten çıkarılamayacağını ve ülkelerin yasal düzenlemelerine göre sendika kurması gerektiğini belirtmektedir. Örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı sendikal özgürlüklerin ayrılmaz bir parçasıdır.

I.5.2.1.1.2.4. Uluslararası Çalışma Örgütü Komite Kararları

I.5.2.1.1.2.4.1. Uzmanlar Komitesi Kararları

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye devletlerin sayısının yıllar itibariyle artmasıyla, onaylanan sözleşme sayıları artmıştır. ILO Genel Konferansı'nda üye devletlerin yolladığı yıllık raporların incelenmesi bu artış nedeniyle güçleşmiştir. 1926 yılında yapılan Genel Konferans'ta raporların incelenmesi için Uzmanlar Komite'sinin kurulması kararı alınmıştır. Komite, ilk olarak 1927 yılı mayıs ayında toplanmıştır. Komite tarafsız, iş

hukuku ve sosyal politika gibi alanlarda yetkin 20 üyeden oluşmaktadır (Gülmez, 2008: 261).

Uzmanlar Komitesi, 87 Sayılı Sözleşme'nin 8. maddesi uyarınca işçilerin grev hakkının korunduğunu belirtmektedir. Uzmanlar Komitesi'nin 1983 yılında yaptığı genel ankette grev işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını geliştiren temel unsurlardan biri olarak kabul etmiştir. Bu nedenle Uzmanlar Komitesi 87 sayılı sözleşme ile grev hakkı arasında bağlantının önemini vurgulamıştır. İşçi tarafı ve Uzmanlar Komitesi 87 Sayılı Sözleşme ve 98 Sayılı Sözleşme ile korunan örgütlenme özgürlüğü hakkından ve ILO Anayasası'nda yer alan hükümlerden yola çıkarak grev hakkını desteklemiştir. Uzmanlar Komitesi 87 ve 98 Sayılı Sözleşme'de grev kelimesinin geçmemesinin bu hakkın kullanılmayacağı anlamına gelmediğini ifade etmiştir (Vogt, 2016: 112-114).

2012 yılında yapılan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda işveren tarafı ise hiçbir ILO belgesinde grev hakkından bahsedilmediğini, bu nedenle işçilerin bu haktan mahrum olduklarını iddia etmiştir. İşveren tarafının bu tutumu; Uzmanlar Komitesi'nin ILO sözleşmelerinin amacı doğrultusunda yorum yaparak, grev hakkının korunduğuna yönelik raporlar hazırlanmasını sağlamıştır (Gernion, Odero, vd., 1998: 8-9; Öztürk, 2016: 1801). Uzmanlar Komitesi grev hakkının, örgütlenme özgürlüğünün içinde yer aldığını belirtmektedir. Uzmanlar Komitesi örgütlenme hakkı, toplu sözleşme hakkı ve grev hakkının birbirine doğrudan bağlı ve bir bütünü oluşturduklarında anlam ifade ettiklerini kabul etmektedir (Vogt, 2016: 110-114).

I.5.2.1.1.2.4.2. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları

1951 yılında ILO Yönetim Kurulu kararıyla Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kurulmuştur. Komite, sendika özgürlüğüne yönelik şikâyetlerde özel denetim mekanizması olarak görev yapmaktadır. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi tarafından 1952 yılında yapılan toplantıda grev hakkı kabul edilmiştir. Komite grevin sadece bir eylem değil aynı zamanda işçilerin sahip oldukları en önemli hak olduğunu ifade etmiştir. Sendikalar, federasyonlar

ve konfederasyonların dilediğince grev hakkını kullanma özgürlüğünün bulunduğu, grev hakkını zedeleyen yasal kısıtlamaların kaldırılması gerektiği, işçilerin sosyal, ekonomik çıkarlarını korumak, geliştirmek amacıyla grev hakkının uygulanması gerektiği, grev hakkının herhangi bir cezaya mahkûm edilmemesi gerektiği komite tarafından belirtilmiştir (Gernion, Odero, vd., 1998: 11; Gülmez, 2008: 299-300).

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi kararlarında belirtildiği gibi grev hakkı 87 sayılı Sözleşmede görüldüğü üzere örgütlenme özgürlüğünün bir parçası olarak kabul edilmektedir. Komite; örgütlenme hakkı toplu pazarlık hakkı ve grev hakkını işçi sınıfının en temel hakkı olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle ILO, sendikal amaçlar dâhilinde örgütlenme ve grev hakkı arasında ilişki kurmuştur (Vogt, 2016: 110-114; ILO, 2006: 109). Komiteye göre; grev hakkı kullanımını hiçbir mercii tarafından sınırlanmaması gereken uluslararası düzeyde korunan bir haktır.

Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi, 98 Sayılı Sözleşme’de belirtildiği gibi toplu iş sözleşmesi hakkını, örgütlenme hakkının vazgeçilmez bir unsuru olduğunu vurgulamaktadır. Sendikalar, üyeleri için toplu iş sözleşmesi yapma hakkı yanında grev hakkını da ellerinde bulundurmaktadırlar (Vogt, 2016: 116-118).

Sendika Özgürlüğü Komitesi, barışçıl olduğu ölçüde; işyeri işgali, gayret grev, işi yavaşlatma ve kısa süreli iş bırakma gibi grev ve grev benzeri eylem biçimlerinin de yasaklanmaması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak ILO grev hakkına sınırsız bir alan çizmemiştir. (Öztürk, 2016: 1802).

1996 yılında Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi’nin hazırladığı raporda hangi işlerin temel hizmet, hangi işlerin temel hizmet olmadığına dair bir çerçeve çizilmiştir. Rapora göre;

“Radyo-televizyon, maden, petrol, genel ulaştırma, limanlar, soğutma, bankacılık, otel, bilgisayar hizmetleri, inşaat, mağazalar, otomotiv, parklar, uçak onarım, metal sektörü, gıda temin ve dağıtım, devlet matbaaları, eğitim, kamuya ait alkol, tuz ve şehir içi ulaştırma, tütün tekelleri, posta, darphane hizmetleri temel hizmetlerden değildir ve grev

yasağı kapsamına alınamaz. Hastaneleri, elektrik üretim, dağıtım hizmetlerini, şehir suyu şebeke hizmetlerini ve telefon hizmetlerini ise; temel hizmet olarak nitelendirmiştir.” Devletlerin grev hakkına ilişkin yaptırımları açısından temel hizmet ayrımının yapılması büyük önem taşımaktadır (Güney ve Aslanova, 2014: 267).

2005 yılında Rusya İşçi Konfederasyonu; Rusya’yı Sendika Özgürlükleri Komitesine şikâyet etmiştir. Şikâyetin nedeni; tren yolu çalışanlarının grev hakkının engellenmesidir. Komite, tren yolu taşımacılığının temel hizmetler arasında sayılmadığını belirtmiştir. Bu nedenle tren yolu işçilerinin grev hakkının teminat altında olduğunu ifade etmiştir (Öztürk, 2016: 1802).

I.5.2.2. Bölgesel Düzeyde Örgütlerin Belgeleri

I.5.2.2.1. Avrupa Konseyi Belgeleri ve Komite Kararları

I.5.2.2.1.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları

04.11.1950 tarihinde kabul edilen, 1953 yılında yürürlüğe giren Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi sendika kurma ve örgütlenme hakkını düzenlemektedir.

Sözleşmenin 11.maddesi:

“1. Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir.

2. Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir.” şeklindedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ihlal edildiği gerekçesiyle birçok davaya bakmıştır. Mahkeme davaları karara bağlarken Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin maddelerini yorumlarken farklı yöntemler izlemiştir. 1970'li yıllarda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşme'sinin 11. maddesini dar yorumlayarak çeşitli kararlar vermiştir.

1975 tarihli Belçika Ulusal Polis Sendikası/Belçika Davasında: Belçika Hükümeti ile polislerin çalışma koşulları ve ücretleri üzerinde görüşmeler sağlayacak sendikayı Belçika Hükümeti tanımamıştır. Sendika Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinin ihlâl edildiği gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne başvurmuştur.

Konu ile ilgili Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi:

“Sözleşmenin 11.maddesinde yer alan ‘çıkarların korunması’ ibaresi sendikaların üyelerinin menfaatlerinin korunmasını ifade eder. Sözleşmeci devletler, sendikal faaliyetlere izin vermeli ve bunlara imkân tanınmalıdır. Dolayısıyla sendikaların görüşlerinin mutlaka dinlenilmesi gerekir. Sözleşmeye göre; her devlet, 11. maddeyi ihlâl etmeyecek şekilde davranmalıdır. Ancak, mahkemeye göre; sendikaların görüşlerinin dinlenilmesini belirleme usulü devletlere aittir. Devletlerin 11. maddeye aykırı olmamak kaydıyla takdir hakkı bulunmaktadır.” şeklinde karar vermiştir.

1976 tarihli İsveç Makinistleri Sendikası/İsveç Davasında: İsveç Makinistleri Sendikası, İsveç Hükümeti'ni toplu iş sözleşme yetkisini elinden alarak, işçilerin sendikadan uzaklaştırıldığını ifade etmiştir. Sendika, İsveç Hükümeti'nin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11.maddesini ihlâl ettiği gerekçesiyle Avrupa İnsan Hakları Mahkeme'sine başvurmuştur.

Konu ile ilgili Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi:

“Sözleşmenin 11.maddesinde yer alan ‘çıkarların korunması’ ifadesi öylesine söylenmiş, sıradan sözler değildir. Bu sözlerin amacı sendikaların üyelerinin hak ve menfaatlerini korumalarının sözleşmeyle güvence altına alındığının gösterilmesidir. Ancak

bu korumanın şeklini belirleme usulü devletlerin takdirindedir. Sözleşmenin 11.maddesi sözleşmeci devletlere sendikal hak ve özgürlüklerin güvence altına alınmasını sağlama yükümlülüğü getirmiştir. Bu yükümlülüğün içinde toplu sözleşme yapma hakkı bulunmamaktadır.”

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi 11.madde çerçevesinde sözleşmeci devletlere sendikal hak ve özgürlükleri koruma ve güvence altına alma yükümlülüğü getirmiştir. Ancak Mahkeme bu yükümlülüğün içinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkının bulunmadığını ifade etmiştir.

Mahkeme 1976 tarihli Schmidt ve Dahlström/İsveç Davasında ise; “*grev hakkı 11. maddenin kapsamında değildir*” şeklinde kararlar almıştır (Öztürk, 2016: 1803-1804). Mahkeme verdiği bu kararlar ile toplu iş sözleşmesi hakkı, grev hakkı ve örgütlenme hakkını birbirinden ayırdığı görülmektedir. Mahkeme vermiş olduğu kararlar çerçevesinde, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11.maddesinde çıkarları korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkının bulunduğunu belirtmiştir. Ancak bu hakkın uygulanması devletlerin takdirine bırakılmıştır.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 11.maddesini dar yorumlayarak çeşitli kararlar vermiştir. Ancak Mahkeme yıllar içinde dar yorumdan, geliştirici yoruma geçmiştir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin Türkiye’nin 11.maddeyi ihlâl etmesiyle sendika hakkı, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı ile ilgili dar görüşünü genişlettiğini gösteren kararlar verdiği görülmektedir.

Temel insan hak ve özgürlüklerinin evrenselliği ve bu hak ve özgürlüklerin bir bütün olduğu Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin kararlarıyla gelişmektedir. Bu gelişme Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin geliştirdiği içtihatlar ile oluşmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin benimsediği yöntem “geliştirici yorum” adını almaktadır. Mahkeme, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi’nin kabul edilmesinden itibaren yaşanan sosyal, hukuki, siyasi ve toplumsal gelişmeleri dikkate alarak bu yorumu yapmaktadır. Bu yorum en net; kamu görevlilerinin sendikal hakları ile ilgili 1998 Demir/Baykara kararında görülmektedir. Söz konusu olayda Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri

Sendikası (Tüm Bel-Sen) ile Gaziantep Belediyesi'nin imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinin hükümlerine belediye uymamıştır. Belediyenin özellikle sözleşmeden doğan maddi kazanımları yerine getirmediği gerekçesiyle sendika mahkemeye başvurmuştur. Söz konusu dönemdeki hukuki düzenlemeler ışığında Yargıtay; Anayasa ve yasalar ışığında kamu görevlilerinin sendikal haklarının düzenlendiği ve bu düzenlemeye göre; kamu görevlilerin sendikasının kurulamayacağını, kurulsada dahi tüzel kişilik kazanamayacağına bu nedenle belediye ile sendika arasında yapılan toplu iş sözleşmesinin geçersiz ve kamu görevlilerine yapılan ödemelerin sebepsiz zenginleşme görülerek iadesine karar vermiştir. (Engin, 2015: 16).

Kemal Demir ve Vicdan Baykara Türkiye Cumhuriyeti aleyhine 08.10.1996 tarihinde Avrupa İnsan Hakları Komisyonu'na başvuru yapmıştır. "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Büyük Daire", *Demir ve Baykara davası ile ilgili olarak*:

"Daire, Türk hukuku tarafından memurlara getirilmiş olan sendika kurma yasağının, o tarihte uygulandığı şekliyle, zorunlu bir sosyal ihtiyacı karşıladığının kendi huzurunda ispatlanmadığı kanısına varmıştır. Mevzuatın böyle bir imkânı öngörmemesinin sendikanın feshi kadar radikal bir tedbiri haklı göstermeye yetmediğine karar vermiştir.

Tüm Haber-Sen ve Çınar – Türkiye (no. 28602/95) kararına atıfta bulunarak, Daire, Tüm Bel-Sen isimli sendikanın faaliyetlerinin topluma ya da devlete karşı bir tehdit oluşturduğunun ortaya konulması yönünde herhangi bir somut kanıtın yokluğunda, savunmacı devletin, başvuranların sendikasının tüzel kişiliğinin tanımayı reddederken, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinde yer alan haklardan faydalanılmasını sağlama yükümlülüğüne riayet etmediği kanısındadır. Bu noktada Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesinin ihlal edildiğini tespit etmiştir." Büyük Daire Türkiye Cumhuriyeti'ni tazminat ödemeye mahkûm etmiştir (Demir ve Baykara Davası, 2008: 10). Davanın sonucuna bakıldığında Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin emsal bir karar verdiği görülmektedir. Mahkeme memurların sendika kurma hakkının engellenemeyeceğini belirtmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin benimsediği geliştirici yorum yöntemi Avrupa Sosyal Şartı, Sosyal Haklar Komitesi yorumları, ILO Belgeleri ve ILO komitelerinin yorumları ile Birleşmiş Milletler sözleşmelerini temel insan hak ve özgürlükleri, sosyal haklar açısından doğrudan kaynak kabul etmektedir. Dolayısıyla devletlerin herhangi bir belgede geçen hükümleri ihlâl etmesi durumunda diğer bir belgeden sorumlu tutulabileceklerdir. Örneğin, Sosyal Şartı ihlâl eden bir devlet ILO sözleşmeleri doğrultusunda yaptırıma uğrayabilecektir. Sosyal haklar ve temel insan hak ve özgürlükler bu sayede daha da güçlendirilmiş olacaktır. İnsan hakları ve sosyal hakları düzenleyen uluslararası belgelere koyulan çekinceler Demir/Baykara kararında görüldüğü gibi uluslararası hukukta bir anlam ifade etmemektedir (Engin, 2015: 19).

Mahkemenin kararlarında sendikal hakların bütünsel olduğu, sendika özgürlüğü ve grev hakkının ihlâl edilemeyeceği sonucuna ulaşılabilir. Mahkeme Demir/Baykara kararında olduğu gibi uluslararası sözleşmelere devletlerin koydukları çekincelerin ve onaylanmayan sözleşmelere bakmaksızın toplu iş sözleşmesi, örgütlenme ve grev hakkının bir bütün olduğu ve bu hakların kullanımının engellenemeyeceği kararına varmıştır (Gülmez, 2010: 9).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne sendikal haklar ile ilgili açılan diğer bir dava Erhan Karaçay'ın 13 Ocak 2003 tarihinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 34.maddesi uyarınca yapılan başvurudur. Söz konusu davada elektrik mühendisi Erhan Karaçay Kamu Emekçileri Konfederasyonu'na (KESK) bağlı Yol, Yapı, Altyapı, Tapu ve Kadastro Emekçileri Sendikası (Yapı-Yol-Sen) üyesidir. 5 Eylül 2002 tarihinde İstanbul Valiliği KESK'in iş bırakma ve iş yavaşlatma eylemi hakkında bilgilendirme yapmıştır. Valilik Bayındırlık ve İskân Bakanlığı'nı da bilgilendirmiştir. Bayındırlık ve İskân Bakanlığı Erhan Karaçay'ın 5 Eylül 2002 tarihinde yapılan eylemlere katıldığını ifade etmiştir. Memur maaşlarını protesto etmek için yapılan eyleme katıldığı gerekçesiyle 15 Ekim 2002 tarihinde Erhan Karaçay hakkında disiplin soruşturması başlatılmıştır. Erhan Karaçay 24 Aralık 2002 tarihinde uyarma cezası almıştır. Söz konusu dönemde serviste görevli olduğunu dile getiren Erhan Karaçay kendisine verilen cezanın uluslararası

belgelerdeki sendikal hükümlere aykırı olduğunu belirtse de bu itiraz kabul edilmemiştir (Karaçay/Türkiye Davası, 2007: 2).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Karaçay/Türkiye Davasında 11.madde kapsamında verdiği karar emsal niteliği taşımaktadır. Mahkeme davacının, toplantıya katılma özgürlüğünü kullandığını belirtmiştir. Davaya konu olan olayda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi başvurunun kabul edilebilir olduğuna ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. ve 13.maddesinin ihlâl edildiğine karar vermiştir (Karaçay/Türkiye Davası, 2007:5-7). Görüldüğü gibi Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi benimsediği geliştirici yorum yöntemi ve yıllar içinde gelişen içtihadıyla, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin toplu pazarlık, sendika ve grev hakkını 11. maddede güvence altına aldığı görülmektedir. Karaçay davasına da konu olan gösteri yürüyüşü, sendikal toplantıya katılma barışçı olmak kaydı ile 11. maddede güvence altındadır (Engin 2015: 22).

2008 tarihli Urcan ve Diğerleri/Türkiye Davasında sendikanın aldığı karar ile KESK'in düzenlediği bir günlük iş bırakma eylemi yapan davacı öğretmene ceza davası açılmıştır. Eyleme karışanlar para ve kamu görevliliğinden uzaklaştırma cezaları almıştır. Ulusal hukukta tüm yolların denenmesinden sonra Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne yapılan başvuru sonucunda mahkeme sendika özgürlüğüne müdahale olduğunu belirtmiştir. Mahkeme Karaçay Davasında olduğu gibi işçilerin barışçı toplanma hakkına müdahalede bulunulduğu kararına varmıştır. Mahkeme'nin kararına göre; Türkiye, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesini ihlâl etmiştir. Mahkeme barışçı bir şekilde toplanmanın sendika özgürlüğüne ve grev hakkının ihlâli olduğuna ve sendika özgürlüğünün herhangi bir cezaya maruz kalmaması gerektiğine karar vermiştir (Öztürk, 2016: 1806-1807; Gülmez, 2010: 35-36).

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin yıllar içinde verdiği kararlara bakıldığında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11.maddesinin önce devletlerin takdirine bırakarak dar yorumladığı ve daha sonra geliştirici yoruma geçerek emsal kararlar verdiği görülmektedir. Mahkemenin geliştirici yorumu benimsemesi yıllar içinde 11.maddenin ihlâlinin tespit edildiği devletlere bazı yaptırımlar getirdiği görülmektedir. Mahkemenin

vermiş olduğu kararlara bakıldığında, sendikal hakların kısıtlanmadan bütün olarak kullanılması gerektiği açıkça belirtilmektedir. Ayrıca Mahkeme gösteri yürüyüşü, toplanma gibi grev benzeri eylemlerin barışçıl olduğu müddetçe engellenmemesi kanaatindedir.

I.5.2.2.1.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı; Avrupa Konseyi tarafından hazırlanarak 18.10.1961 tarihinde Torino’da imzalanmış ve 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Avrupa Sosyal Şartı Avrupa Konseyi’ne üye 16 devlet tarafından onaylanmıştır. Avrupa’da en fazla onaylanan belge ve sosyal hakların temel araçlarından biri olma özelliğini taşımaktadır. Avrupa Sosyal Şartı’na ilişkin akademisyenlerin görüşleri farklılık göstermektedir. Kimi akademisyenler Avrupa Sosyal Şartı’nı “*güzellik uykusunu*” olarak değerlendirirken, kimi akademisyenler ise; “*sosyal politikanın Kuzey Yıldızı*” olarak nitelendirmektedir. Temel ILO sözleşmelerinin aksine Avrupa Sosyal Şartı sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını içeren toplu eylem haklarına atıfta bulunmaktadır (Clauwaert, 2016: 405-406).

Avrupa Konseyi’nin grev hakkı ile ilgili doğrudan hüküm içeren ve grev hakkını tanıyan belgesi Avrupa Sosyal Şartı’dır (Gülmez,2005:113). Avrupa Sosyal Şartı’nın grev hakkına yaptığı açık vurgu işçi sınıfının işveren karşısında güvencesidir. Avrupa Sosyal Şartı’nın grev hakkını açıkça tanıyan ilk uluslararası belge olması sendikal hakların ülkelerin mevzuatlarında tanınması açısından önemlidir.

Avrupa Sosyal Şartı’nın 5.maddesinde:

“Akit Taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak, için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirtilir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına

uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar veya düzenlemelerle saptanır.” Şeklinde düzenlemeye yer verilmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 6. maddesinde ise;

“Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;

2. Gerekli ve uygun olduğu durumlarda; toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların veya çalıştıran örgütlerinin çalıştıran örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi;

3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi taahhüt ederler ve

4. Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dâhil ortak hareket hakkını tanır.” denilmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı'nda düzenlenen örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev hakkının kullanımına ise Şartın 31. maddesinde bazı kısıtlamalar öngörülmektedir (Öztürk, 2016: 1797).

Şartın 31. maddesinde;

“1. 1.bölümde konmuş olan hak ve ilkeler, etkin biçimde gerçekleştirildiğinde ve 2. bölümde öngörüldüğü gibi etkin uygulamalar sağlandığında, demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması veya kamu yararı, ulusal güvenlik, kamu sağlığı veya genel ahlakın korunması gerekli olan ve yasayla belirlenenler dışında, adı geçen bölümlerde belirtilmeyen bir kısıtlama veya sınırlamaya tabi tutulamazlar.

2. Bu Şartta izin verilen kısıtlamalar, tanınmış hak ve yükümlülükler belirlenmiş oldukları amaçlar dışında uygulanamaz” denilmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı örgütlenme, sendika kurma, toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkını açıkça kabul etmektedir. Avrupa Sosyal Şartı bu hakların demokratik bir toplumda uygulanmasını öngörmektedir. Başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması veya kamu yararı, milli güvenlik, kamu sağlığı ve genel ahlakın korunması gerekli olan ve yasa ile belirlenen kısıtlamalar dışında işçilere tanınmış hak ve özgürlükler sınırlanmamalıdır.

I.5.2.2.2. Avrupa Birliği Belgeleri

I.5.2.2.2.1. Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi

Avrupa Birliği tarafından 07.12.2000 tarihinde Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi kabul edilmiştir. Bildirge; hem Avrupa Birliği'nin amaçladığı bütünleşme hedeflerini hem de temel insan haklarının sağlanması ve korunmasını amaçlamaktadır (Metin, 2002: 36-37).

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 12. maddesi:

"Herkes barışçıl bir şekilde toplanma ve özellikle siyasi, işçi sendikaları ve toplum konuları ile ilgili olarak her düzeyde dernek kurma hakkına sahiptir; bu özgürlüğe, herkesin kendi çıkarlarını korumak için işçi sendikaları kurmak ve bu sendikalara katılma hakkı da dâhildir." şeklindedir.

Bu madde ile herkese barışçıl bir şekilde toplanma, örgütlenme, dernek kurma, sendika kurma hakkı ve bunlara üye olma hakkı tanınmaktadır.

Bildirge'nin 28.maddesinde de açıkça toplu pazarlık yapma ve grev hakkı tanınmaktadır. Söz konusu maddede:

"İşçiler ve işverenler veya bunların kuruluşları, topluluk yasası ile ulusal yasaların ve uygulamaların belirttiği hususlara göre; gerekli, uygun düzeyde toplu pazarlık yapmak

ve sonuçlandırmak, karşılıklı çıkarların çatıştığı durumlarda da grev de dâhil olmak üzere söz konusu çıkarlarını korumak için topluca eylem yapmak haklarına sahiptirler.” denilmektedir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 28. Maddesi, Avrupa Sosyal Şartı'nın 6.maddesine dayanmaktadır. Ayrıca Bildirge'nin 12. maddesi; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesine karşılık gelmektedir (Öztürk, 2016: 1800).



II. BÖLÜM

TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE TÜRKİYE’DE GREV VE GREV BENZERİ EYLEMLER

II.1. TÜRKİYE’DE GREV HAKKI VE TÜRKİYE’DE GREV HAKKI İLE İLGİLİ YASAL DÜZENLEMELER

II.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Grev Hakkı İle İlgili Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de grev kavramı, Osmanlı Devleti’nin son dönemi ve Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulduğu ilk dönemlerde kabul edilen kanunlar ile şekillenmiştir. Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde yaşadığı askeri ve mali sıkıntılar 23 Aralık 1876 tarihinde “**Kanun-i Esasi**’nin” çıkarılmasına neden olmuştur. Kanun-i Esasi hükümete gerekli gördüğü takdirde sıkıyönetim uygulama yetkisi vermiştir. Ancak dönemin Padişahı Abdülhamid Meclisi feshederek, yönetimi ele almış, II. Meşrutiyet’in ilânına kadar sıkıyönetim uygulanmıştır. O dönemde gerçekleşen az sayıda grev ve grev benzeri eylem sıkıyönetim ile yasaklanmıştır.

Osmanlı Devleti döneminde “**1845 tarihli Polis Nizamnamesi**” sendikaların kurulması açısından önem taşımaktadır. Sendikaların henüz kurulmadığı bu dönemde, Polis Nizamnamesi’nin 12.maddesinde polisin görevleri arasında; “*Amelenin iş ve gücünü bırakmaya sevk ve amme asayişini ihlal etmek gayesini güden fitne ve fesat cemiyetlerinin kurulmasını önlemeye çalışmak ve ihtilal vukuunun önlenmesi çarelerine bakmak*” sayılmış (Öztürk, 2016: 1815), bu madde ile sendikaların kurulması önlenmek istenmiştir.

“**1867 tarihli Demiryolları Nizamnamesi**” “*Her ne suretle olursa olsun arabaların seyri harekâtına mâni olanlara*” bir yıldan, üç yıla kadar hapis cezası öngörmüştür. Nizamname demiryollarında yapılacak olan grevlere karşı önlem almayı amaçlamıştır (Millioğulları, 2007: 25).

II. Meşrutiyetin ilânından sonra oluşan özgürlükçü ortamda ekonomik ve coğrafi açıdan grevler durdurulamaz hale gelmiş, grevler bir anda Osmanlı Devleti'nin önemli illerini sarmıştır. Grevler çoğunlukla hükümete karşı gerçekleşmeyen, yabancı sermayenin elinde bulunan işyerlerinde yapılmıştır. Grevlerin durdurulması için yabancı sermaye sahiplerinin hükümete yaptıkları baskı sonucu “**Tatil-i Eşgal Kanunu**” çıkarılmıştır (Gülmez, 1996: 177).

Osmanlı Devleti'nde iş uyuşmazlıkların barışçı yoldan çözümünü için kabul edilen ilk kanun olan 09.08.1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Kanun'da barışçıl yol olarak sadece uzlaşmaya yer verilmiş, uzlaştırma süreci ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Kanunun 6. maddesinde “*Taraflar uzlaşamadıkları takdirde, müstahdemler ve işçiler işi bırakmakta serbesttir*” denilmekte ancak kanunda grev hakkının nasıl kullanılacağı ile ilgili herhangi bir düzenleme yer almamaktadır (Millioğulları, 2007: 26; Gülmez, 1998: 165).

II.1.2. Cumhuriyet Döneminde Grev Hakkı İle İlgili Yasal Düzenlemeler

II.1.2.1. 1923-1946 Dönemi

Cumhuriyet'in ilânından sonra 20.04.1924 tarihinde “**Teşkilât-ı Esasiye (1924 Anayasası)**” kabul edilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin bu ilk Anayasası 1961 Anayasası çıkıncaya kadar yürürlükte kalmıştır. 1924 Anayasası dernek kurma hakkı gibi bireysel hak ve özgürlükleri düzenlemiştir (Tokol, 2015: 33-34).

04.03.1925 tarihinde yürürlüğe giren ‘Tahrir-i Sükûn Kanunu’ ise bütün örgütlenme biçimlerini yasaklamıştır. Şeyh Said İsyanı sonucu çıkarılan Kanunun 1.maddesinde;

“İrticaa ve isyana ve memleketin nizam-ı ictimaisini (toplumsal düzen) ve huzur ve sükûnunu ve emniyet ve asayişini ihlale bâis (bozmaya yönelik) bilumum teşkilât ve tahrikât ve teşvikat ve teşebbüsât ve neşriyatı (örgütlenmeleri, kıskırtmaları, yüreklendirmeleri, girişimleri ve yayınları), Hükümet, Reiscumhurun tasdikiyle ve re'sen ve idareten men'e

mezundur (kendi başına yasaklamaya yetkilidir). İş bu ef'al erbabını (bu eylemleri işleyenleri) Hükümet, İstiklâl Mahkemesi'ne tevdi edebilir” denilmektedir.

Takrir-i Sükûn Kanunu; ülkenin asayişini, huzurunu, toplumsal düzenini bozan örgütlenmelerin İstiklâl Mahkemesi'nde yargılanmasını öngörmüş, hükümetin onayı ile bu örgütlerin yasaklanmasını öngörmüştür. Kanun doğrudan sendikalara yönelik olmamakla birlikte, işçilerin örgütlenme olanağını da ortadan kaldırmıştır (Tokol, 2015: 41).

31.03.1926 tarihli “**788 sayılı Memurin Kanunu**’nda” memurların grev yapmaları yasaklanmış, grev yapanlara cezai şartlar getirilmiştir. Grevi örgütleyen memurlara, görevden çıkarılma, greve katılan memurlara ise; derece kaybı kanunen hükme bağlanmıştır (Millioğulları, 2007: 26).

08.06.1936 tarihli “**3008 sayılı İş Kanunu**’nun” kabul edilmesiyle Türkiye grev sözcüğü ile ilk defa tanışmıştır. Bu döneme kadar grev yerine “*Tatil-i Mesalih, Terk-i Eşgal, Terk-i Hizmet, Tatil-i Eşgal*” kelimeleri kullanılmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu’nda grevin tanımı yapılmış ve grev ile lokavt yasaklanmıştır. Grev yapan işçilerin hafif para cezası ve hafif hapis cezası ile yargılanacağı kanunda belirtilmiştir. Cumhuriyet’in ilânından 3008 sayılı İş Kanunu’nun kabul edilmesine kadar geçen sürede çıkarılan kanunlarda, grevi düzenleyen veya yasaklayan herhangi bir açık düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık 3008 sayılı Kanun; 72. maddesi ile grevi yasaklamış, 73. maddesi ile de grevin tanımına yer vermiştir (Balcı, 1996: 409).

3008 sayılı Kanun’unun 72. maddesi: "*Grev ve Lokavt, yasaktır.*”

73. maddesi;

“Elli kişiden az işçi bulunan işyerlerinde on işçinin ve elliden itibaren beş yüz kişiden az işçi çalışan işyerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar sayıda işçilerin ve beş yüz kişi ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştırılan işyerlerinde ise; en az yüz işçinin, gerek iş mukaveleleriler önceden taayyün etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden mer’i bulunan umumî veya

hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya bir kaç yerine, kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını işverene kabul ettirmek veyahut muayyen ve mer'i iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikına aid usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdiyle, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birden bire işi bırakmaları grev denir.” şeklindedir.

3008 sayılı İş Kanunu'nda iş uyuşmazlıkları çözümü düzenlenmiş, iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu uzlaştırma ve tahkim öngörülmüştür. Kanun iş uyuşmazlıklarını bireysel ve toplu iş uyuşmazlığı olarak ikiye ayırmıştır. Bireysel iş uyuşmazlığında; mahkemeye başvuru ve uzlaştırma sistemi getirilmiştir. Toplu iş uyuşmazlıklarında ise; önce toplu iş uyuşmazlığının tanımına yer verilmiştir (Tokol, 2015: 42-43).

Kanunu'n 77.maddesinde: *“Mer'i iş şartlarının hepsi yahut bir veya birkaçı veya bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında, herhangi bir işyerindeki umumî işçi sayısının, 10 kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlığa: toplulukla iş ihtilâfi”* denilmektedir.

Toplu iş uyuşmazlığının çözümünde önce işçiler arasından seçilen temsilciler ile işveren arasında uyuşmazlığın çözülmesi öngörülmüştür. Uyuşmazlığın çözülmemesi halinde bir memurun katılımıyla kesin uzlaştırma ile uyuşmazlığın çözümlenmesi kabul edilmiştir. Uyuşmazlığın kesin uzlaştırma ile çözümlenmemesi halinde üç üst düzey devlet yetkilisi ve uyuşmazlıktan bağımsız iki kişinin oluşturacağı *“İş Uyuşmazlıkları İl Hakem Kurulu”* ile uyuşmazlığın çözümü sağlanmıştır. Bu kurulun kararı ile uyuşmazlık çözülmediği takdirde; Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulmakta ve bu kurulun verdiği karar ile uyuşmazlık çözülmektedir. 24.08.1963 tarihli 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girene kadar uyuşmazlıkların çözümünde 3008 sayılı İş Kanunu uygulanmıştır (Tokol, 2015: 43).

28.06.1938 tarihli **“3512 sayılı Cemiyetler Kanunu”** ile işçilerin örgütlenmelerine ağır sınırlamalar getirilmiştir. İş Kanunu'nun getirdiği otoriter düzenlemeler ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nun getirdiği, *“sınıf esasına göre”* cemiyetler kurulmasını yasaklayan

değişiklikle sınıf esasına dayalı örgütlerin kurulmasının önü kapanmıştır. Orhan Tuna 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'nu otoriter bir kanun olarak tanımlamaktadır. Nusret Ekin ise; Cemiyetler Kanunu'nun 9/m maddesini ilk mutlak sendika yasağı olarak görmektedir (Çelik, 2010: 85).

II.1.2.2. 1946-1960 Dönemi

Türkiye'de 1946 yılına gelindiğinde sendikalaşma önündeki engeller kaldırılmak istenmiştir. Birleşmiş Milletler'e üye olma, ILO'da tam delegasyon ile temsil edilme ve demokrasiye işlerlik kazandırmak için Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılmıştır. 05.06.1946 tarih ve **“4919 sayılı Kanun”** ile 28.06.1938 tarihli 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu'ndan sınıf esasına göre; dernek kurma yasağının kaldırılmasıyla sendikaların kurulmasının önü açılmıştır (Seyfettinoğlu, Mert vd., 2009: 436).

Bu gelişmeyle Türkiye'de işçilere grev hakkının verilmesi tartışmaları başlamıştır. 5018 sayılı Kanun çıkmadan önce “Demokrat Parti (DP)” ile “Cumhuriyet Halk Partisi (CHP)” arasında tartışmalar yaşanmıştır. Grev hakkı tartışmaları 1946-1950 yılları arasında kapsamaktadır. CHP ve DP aynı zamanda grev hakkını seçim propagandası olarak kullanmışlardır. Ancak bu dönemde DP grev hakkının çıkmasına yönelik politika izlerken, CHP tam tersi bir politika izlemiştir. DP yöneticileri iktidara geldiklerinde grev hakkının tanınacağını vaat etmelerine rağmen, DP'nin iktidarda olduğu 1950'li yıllarda bu vaat yerine getirilmemiştir. İktidarın etkisi altında bulunan bazı işçi grupları DP hükümetine grev hakkını istemedikleri yönünde beyanatlar vermişlerdir (Dereli, 1974: 331-332).

O dönemlerde tek parti iktidarı devam ederken, Demokrat Parti işçilere grev hakkının verilmesi gerektiğini dile getirmiştir. Demokrat Parti ayrıca demokratik olmayan bütün kanunların, demokratik hale getireceğinin garantisini vererek DP'nin programı tam oturmadan bütün muhaliflerin desteğini almıştır. 14 Mayıs 1950 seçimlerinde de DP grev hakkının diğer demokratik ülkelerdeki gibi toplumsal düzen ve ekonomiye zarar vermeden tanınacağını sözünü vermiştir. 5018 Sayılı Kanun'unun üç yıllık uygulaması CHP iktidarı,

on yıllık uygulaması ise; DP iktidarı döneminde gerçekleşmiştir. DP dönemi bu yüzden kritik öneme sahiptir. DP'nin sendikalara ve işçilere tutumu iktidarda ve muhalefet iken farklı şekillenmiştir (Çelik, 2010: 212-213; Şağın, 2014: 108).

1947 yılında Sendikalar Kanun Tasarısı Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde (TBMM) görüşülürken, iktidar ve muhalefet partileri pek çok konuda fikir birliği içinde olmuş ancak grev hakkı tartışmalarında durum farklılaşmıştır. DP sözcüleri, CHP'nin grev hakkının verilmemesi konusundaki ısrarına rağmen grev hakkının verilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu durum Meclis Tutanaklarında kayda geçmiştir.

DP'li Fuat Köprülü Mecliste yaptığı konuşmada:

“İşçilere grev hakkı tanınmadıkça demokratik manada sendika ve amele hürriyetinin mevcut olduğu asla iddia edilemez. (...) Demokrasinin icabı olarak böyle bir sendika kanunu getiriyorsak grev hakkını külliyen reddetmek tamamen yanlış bir hareket olur. Eğer grev hakkını tanımıyorsak, kabul etmiyorsak sendika kanununun hikmet-i vücudu olamaz. Bu sadece gösterişten ve mantıksızlıktan ibaret kalır.”

Buna karşın CHP Manisa Millet Vekili Muammer'in konuşmasında grev hakkı konusunda:

“Grev meselesine gelince: Grev hakkının tatbikinin bilakis antidemokratik bir hareket şeklinde tavsifi mümkündür. Şöyle ki, demokrasi herkesin çalışma hakkını kabul eden bir müessesedir. Hâlbuki bir kere grev kararı verdikten sonra çalışmak isteyen birçok vatandaşın çalışma hakkının önüne geçilmektedir. (...) Millî menfaatlere muhalif olan grev müessesesinin bugünkü amele hayatını korumak için memlekete mutlaka yerleştirilmesine lüzum yoktur” demiştir (Mahiroğulları, 2015: 156).

DP'den Fuat Köprülü grev hakkını demokrasinin vazgeçilmez bir parçası olarak görmekte, grev hakkının tanınmamasının Sendikalar Kanunu'nu da anlamsız kılacağını dile getirmektedir. Nitekim sendika hakkı, örgütlenme hakkı ve grev hakkı ayrılmaz bir

bütündür. CHP Manisa Milletvekiline göre ise; grev hakkının verilmesi anti-demokratik bir harekettir. Çalışma hayatında yeri yoktur.

TBMM’de Sendikalar Kanun Tasarısı görüşülürken; Çalışma Bakanı Sadi Irmak, devletçi rejimde grev hakkının gerekli olmadığını vurgulamıştır. Kanun’unun yasalaşmasından 9 sene sonra Sendikalar Kanunu’nun en önemli eksiğinin grev hakkından yoksun olması olduğunu söylese de Çalışma Bakanlığı döneminde:

“DP’li arkadaşımız tasarının heyeti mecmuasını sempati le karşıladığını ifade ettikten sonra, tasarının başlıca eksiği olarak, grev yasağının devam etmekte olduğunu belirttiler. Filhakika İş Kanunumuz grev ve lokavtı menetmiş ve hatta bunların teşvikini bir suç saymıştır. Onun için bunun münakaşa yeri daha ziyade İş Kanununun tadili vasileriyle olacaktır... Grev hakkı şüphesiz liberal ekonomi rejimlerinde belki yerinde bir tedbirdir... Memleketimizde de liberal bir rejim takip etseydik, bu rejimin tabii haklarını tanımamız icap ederdi. Fakat biz devletçi bir rejime sahibiz. Gerek CHP’nin ana prensibi. Gerekse muhterem muhalifimizin programlarında da devletçilik ana prensip olarak yer tutmuş bulunuyor. Böylece bu görüşle grevin memnuniyetini devam ettirmekte bir hak ve mantık vardır. Çünkü devlet, burada sınıflara arasında çıkan ihtilaflara hakem olmayı kabul etmiş bulunuyor” şeklinde konuşmuştur (Mahiroğulları, 2015: 156; Dereli, 1974: 330).

DP etkisinde olan ve “*Türk işçisi grev istemiyor*” anlayışını destekleyen Çalışma Bakanlığı’na iki adet telgraf ve mektup gelmiştir. Sivas’tan gelen telgrafların bir tanesi Cer Atölyesinde çalışan işçiler tarafından 2050 imza ile çekilmiştir.

Telgrafta:

“Bizler, Devlet’in mevcut kanunlarıyla umumi seviyenin üstünde himaye edilmiş durumdayız. Sıhhi durumumuz, ücretlerimiz, ihtiyarlık sigortamız ve daha birçok haklarımız diğer vatandaşlarımızdan çok üstündür. Bugünkü kanunlar, bizlere bağlı olduğumuz müesseselerle her hususta anlaşmak için lehimize matuf çok geniş imkânlar vermiştir. Bu bakımdan talep edecek bir hak ve iddiamız yoktur. Bizler için grev ve buna

benzer menfur şeyler asla bahis mevzu değildir (...). Bunu isteyenlere deriz ki, yaylanın Koçyiğitleri dimdik memleket hizmetindedir" denmektedir.

Sivas'tan çekilen ikinci telgraf ise;

"Bütün kalbimiz ve bütün gücümüzle memleket için çalışıyoruz (...) Grevi istemiyoruz. Evlatlarımıza daha mesut ve müreffeh bir vatan bırakmak istiyoruz (...). Bizi bozgunculuğa götürmek isteyen bu fikri telin eder ve bu fikri telkin etmek isteyenlere başkası için değil, bu memleket için, kendi vatanımız için çalıştığımızı hatırlatırız" şeklindedir. Yerel gazete olan Ülke Gazetesi telgraf metinini "Çimento Fabrikaları İşçileri de Grev İstemiyor!" başlığıyla haber yapmıştır (Mahiroğulları, 2015:157-158).

1946-1960 yılları arasında grev hakkı ile ilgili olumlu görüşler genellikle üniversite kürsülerinden, akademisyenlerden gelmiştir. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi'nde bulunan Prof. Dr. Orhan Tuna asistanlığını yaptığı Prof. Dr. Gerhard Kessler ile beraber uzun yıllar işçilerin bilinçlenmesi için çalışmışlar, İşçi ve işverenlere hitaben 1948 yılında Sosyal Siyaset Konferanslarını başlatmışlardır. Prof. Dr. Orhan Tuna'nın çalışmalarından rahatsız olan Çalışma Bakanı Şemsettin Sırer, Orhan Tuna'yı komünistlikle suçlayarak, konferansların iki yıl aksamasına neden olmuştur (Dereli, 1974: 332).

1950 yılında Cumhurbaşkanı İsmet İnönü grev hakkı tartışmasına farklı bir yorum getirmiştir. İnönü:

"Bugün işçilerimiz sermaye sahiplerine karşı tahkim usulü ile emniyettedirler. Grev hakkının tabii karşılığı olan lokavt unsuru, günübürlük geçinen işçilerimizi iki günde ezebilmek için birebirdir" demiştir (Mahiroğulları, 2015: 159). İsmet İnönü, grev hakkının verildiği takdirde, işverenlerinde lokavt hakkını işçileri istismar etmek için kullanabileceğini belirtmiştir.

DP'nin Başkanı Adnan Menderes iktidara geldiklerinde, Türk işçisine grev hakkını vaat ettiklerini soranlara şu cevabı vermiştir:

“Birakın bu saçmalığı, Türkiye’de grev olur mu? Birakın biraz ekonomik gelişme olsun, bu konuyu o zaman düşünürüz” (Man, 2009: 127).

Sendikalarında desteğini alarak iktidara gelen Demokrat Parti’nin 1946-1957 yılları arasında işçi kitlesinin desteğinden yararlandığını görülmektedir. Demokrat Parti’nin işçi hak ve çıkarlarına karşı olup, işçilerin hak ve çıkarlarını dikkate almayı bıraktığında işçiler Demokrat Parti’ye olan desteklerini geri çekmişlerdir. Ancak Demokrat Parti elinde bulundurduğu güçle suni sendikacılık hareketi oluşturmak istemiştir. Partinin kendisinden olmayanları dışlama tavrı sendikaları iktidara bağlılık telgrafları çekecek hale getirmiş sendikacılık, örgütlenme ve işçilerin hak ve çıkarlarını korumanın güçleştiği bir dönem ortaya çıkmıştır (Işıklı, 2005; 494-495).

1946 yılında 3512 Sayılı Cemiyetler Kanunu’ndan sınıf esasına göre; dernek kurma yasağının kaldırılmasıyla sendikal örgütlenmenin önü açılmış, 20.02.1947 tarih ve **“5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun”** kabul edilmiştir. Sendikal örgütlenme hukuki dayanağa kavuşsa da Kanun ile grev hakkı tanınmamıştır. Örgütlenme hakkının tanınması ancak grev hakkının tanınmaması, sendikal hakların bütünselliğini bozmuştur (Mahioğulları, 2015: 154).

26.02.1947 tarihinde çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun’un 7. maddesinde:

“Birinci maddenin birinci ve ikinci maddenin ikinci fıkrasında yazılı şartlara yahut 5’nci ve 6’ncı maddelerdeki hükümlere aykırı hareket olunması veya sendika yönetim kurulu üyeleriyle sendika idaresinde ödevli olanların iş Kanununa göre; suç sayılan grev, lokavt fiillerine teşvikte bulunmaları veya bu fiillere teşebbüs edilmesi hallerinde bu hareketlerin istilzam ettiği ceza hükümleri mahfuz kalmak şartıyla sendika, mahkeme kararıyla, üç aydan bir seneye kadar geçici veya devamlı olarak kapatılır” denilmektedir.

Kanun, greve doğrudan bir yasak getirmek yerine grevin suç sayıldığı, gerçekleştirildiği takdirde grevcilerin cezalandırılacağı ve sendikaların geçici olarak veya tamamen kapatılacağını düzenleme öngörmüştür.

II.1.2.3. 1960-1980 Dönemi

1960 Askeri Darbesi'nden sonra 1961 yılında yürürlüğe giren 09.07.1961 tarih ve 334 sayılı “**1961 Anayasası**” ile grev yasağı dönemi bitmiştir. 1980 Anayasası'nın kısıtlayıcı ve baskıcı tutumundan uzak bir noktada olan 1961 Anayasası özgürlükler Anayasası olarak da tanımlanmaktadır. 1961 Anayasası'nın başlangıç bölümünde insan hak ve özgürlükleri ilkesine yer verilmiştir. 1961 Anayasası'nın en önemli özelliklerinden biri de; grev hakkını ilk kez tanınmasıdır. 1961 Anayasası ile grev hakkının tanınması, işçilere hak ve çıkarlarını koruma, geliştirme özgürlüğü sağlamıştır (Balcı, 1996: 490).

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi'ne kadar yürürlükte kalan 1961 Anayasası'nın 47.maddesinde:

“İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toptu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve İşverenlerin hakları kanunla düzenlenir.”

1961 Anayasası doğrultusunda sendikal hakları düzenleyen temel kanunlar çıkarılmıştır. Kanunlar birden fazla ülke model alınarak, asker ve sivil bürokratların katkısıyla oluşturulmuştur. Kanunlar sendikal haklar bağlamında geniş özgürlükler getirmiştir (Tokol, 2015: 86).

15.07.1963 tarih ve “**275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**’nda” grev hakkı düzenlenmiştir. Kanunun 17.maddesinde;

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

Söz konusu madde kanuni ve kanun dışı grevi de:

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

Kanun bazı hallerde grevin yapılmasını yasaklamıştır. Bu yasaklar; Kanun’un 20. Maddesinde;

“Savaş halinde, genel veya kısmi seferberlikte, ilâç imal eden iş yerleri hariç olmak üzere, hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane, aşı ve serum imal eden müesseseler gibi sağlıkla ilgili iş yerlerinde, can veya mal kurtarma işlerinde, kamu tüzel kişilerin veya kamu iktisadi teşebbüslerin yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtım işlerinde, yabancı memleketlere yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş deniz, hava ve kara ulaştırma araçlarında, Türk sularında seyir halinde olan gemilerle Türkiye’de hareket halinde bulunan hava, demir ve karayolu ulaştırma araçlarında, Noterlik hizmetlerinde, eğitim ve öğretim kurumlarında, çocuk bakım yerlerinde” şeklinde belirtilmiştir.

Ayrıca 20.maddenin devamında; doğal afet felaketi yaşanan yerlerde gerekli gördüğü hallerde grev yasaklanabilir. Sıkıyönetim olan bölgelerde, sıkıyönetim komutanlığı grevi süreli ve süresiz askıya alma hakkına sahiptir.

275 sayılı Kanun hak grevini açıkça tanımıştır. Ancak uzlaştırma kurulunda düzenlenen tutanak veya özel hakeme başvurulması konusunda anlaşılmasından sonra greve karar verilmesini öngörmüştür. Ayrıca Kanun üretim ve satışa yönelik olmamak koşulu ile niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını işletmenin güvenliğini, makinelerin ve malzemelerin bozulmamasını sağlayacak kadar işçinin greve katılmasını yasaklamıştır. Kanun yasada öngörülenin dışında grev yapılması halinde işverene, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan, greve devam eden veya devama teşvik eden işçilerin sözleşmelerini ihbarsız ve tazminatsız olarak feshetme olanağı tanımıştır. Kanuna göre işverenin uğradığı zarar ise;

işçi örgütü tarafından, işçilerin kararı ile gerçekleştirilmişse işçiler tarafından karşılanacaktır (Tokol, 2015: 91-92).

08.05.1965 tarih ve “624 sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu” ile kamu görevlilerinin örgütlenmelerini sağlayacak bir düzenleme yapılmıştır. Ancak 624 sayılı Kanun kamu görevlilerinin sendikalaşmasına yönelik kısıtlamaları beraberinde getirmiştir. Kanun sendikaları; kamu personelinin hak ve çıkarlarını koruyan, kamu personeli arasında yardımlaşmayı sağlayan mesleki bir oluşum olarak tanımlamıştır. 624 sayılı Kanun sendikalara grev yapma yasağı getirmiş, mesai saatleri dışında gerçekleşse de toplantı, yürüyüş gibi grev benzeri eylemleri de yasaklamıştır (Tokol, 2015: 99).

II.1.2.4. 1980-1983 Arası Dönem

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi ile sıkıyönetim ilân edilerek temel hak ve özgürlükler kısıtlanmıştır. Bu dönemde yapılan düzenlemelerle devam eden toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavtlar ertelenmiştir.

Bu ara dönemde 19.09.1980 tarih ve “**2301 sayılı Kanun**” ile kamu sektöründe çalışan işçi ve memurların işlerine son verme, grevleri yasaklama, sendikal faaliyetleri yasaklama veya askıya alma ve kamu özgürlüklerini askıya alma yetkisi sıkıyönetim komutanlıklarına verilmiştir. 24.12.1980 tarihinde de “**2364 sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun**” çıkarılmıştır. 2364 sayılı Kanun’un yürürlükte kaldığı süre boyunca grev yasaklanmıştır. 2364 sayılı Kanun, sendikal faaliyetlerin durdurulduğu, grevlerin ertelendiği veya askıya alındığı yerlerde toplu iş sözleşmesinin gerekli değişiklikler gerçekleştirildikten sonra yeniden yürürlüğe konulma ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yorumundan doğan uyuşmazlıkların çözümlenme yetkisini Yüksek Hakem Kurulu’na vermiştir. 05.05.1983 tarihli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun yürürlüğe girene kadar Türkiye’de grev yasağı devam etmiştir (Tokol 2015: 156-157; Balcı, 1996: 490-491).

10.01.1981 tarih ve “**765 sayılı Ceza Kanunu**’nda” yapılan değişiklik ile grev niteliği taşıyan eylemlerde bulunan memur ve işçi statüsünde olan kamu görevlilerinin bu eylemleri gerçekleştirmeleri halinde haklarında hapis cezası uygulanması öngörülmüştür. 06.01.1982 tarih ve “**2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu**” ile olağanüstü hâl ilan edilen bölgelerde grev ertelenmesi halinde yürütmenin durdurulması yasaklanmış, 16.06.1983 tarih ve “**2845 sayılı Devlet Güvenlik Mahkemeleri’nin Kuruluş ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun**” ile Devlet Güvenlik Mahkemeleri kurulmuştur. Kanun toplantı ve gösteri yürüyüşü gibi grev benzeri eylemleri, toplu iş sözleşmesi yapma, grev ve lokavt uygulamalarını, dernekler ve telsiz kanunlarında yer alan suçları Devlet Güvenlik Mahkemesi kapsamına alınmıştır. Bu dönemde bu kanunlara ek olarak 06.10.1983 tarihli “**2911 Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Kanunu**” çıkarılmıştır (Tokol, 2015: 158-159).

12 Eylül Askeri Darbesi’nden sonra 18.10.1982 tarih ve “**2709 sayılı 1982 Anayasası**” halk oylaması ile kabul edilmiştir. 1961 Anayasası’na göre hak kısıtlayıcı düzenlemeler öngören 1982 Anayasası grevi yeni dönemin koşullarına göre düzenlemiştir.

1982 Anayasası’nın 54.maddesinde:

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler.”

1982 Anayasası madde 54’de görüldüğü gibi grev hakkını sadece işçilere tanımış, grev hakkını çıkar uyuşmazlıkları halinde başvurulmuş bir araç olarak tanımlamıştır.

54. madde de grev ile olarak;

“Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir. Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz. Grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği haller ve işyerleri kanunla düzenlenir. Grev ve lokavtın yasaklandığı hallerde veya ertelendiği durumlarda erteleme sonunda,

uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulunca çözüdür. Uyuşmazlığın her safhasında taraflar da anlaşarak Yüksek Hakem Kuruluna başvurabilir. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir. Yüksek Hakem Kurulunun kuruluş ve görevleri kanunla düzenlenir” şeklinde bir düzenleme getirmiştir.

Anayasa’da grevin ertelendiği, yasaklandığı ve uyuşmazlıkların çözülemediği hallerde bu durumun Yüksek Hakem Kurulu tarafından çözümlenmesi öngörülmüştür. Yüksek Hakem Kurulu’nun kararları toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

2364 sayılı Kanun ile getirilen grev yasağı 05.05.1983 tarihli “**2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**’nun” yürürlüğe girmesinden sonra kalkmıştır. 2822 sayılı Kanun’da toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Balcı, 1996: 491).

2822 sayılı Kanun’un 25/ 1’de grev;

“İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre; önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir” şeklinde tanımlanmıştır.

Aynı maddede ayrıca kanuni grev ve kanun dışı grevin tanımına yer verilmiştir. Bu tür grevler;

“Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde işçilerin iktisadi ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını korumak veya düzeltmek amacıyla bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denilir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan greve kanun dışı grev denilir. Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi kanun dışı grevdir. İşyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler hakkında kanun dışı grevin müeyyideleri uygulanır.” şeklinde belirtilmiştir.

1982 Anayasası'nın 54.maddesinin belirlediği çerçeve doğrultusunda 2822 sayılı Kanun'da da çıkar uyuşması çıkması halinde grev yapılabilmesi öngörülmüştür. Diğer grev benzeri eylemlerin tümü kanun dışı sayılmıştır.

2822 sayılı Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu, 275 sayılı Kanuna göre; daha ayrıntılı düzenlenmiştir. Bunun nedeni ise; Anayasanın yanlış yorumlanmasındaki hataları azaltmak, 1980 Askeri Darbesi'nden önceki endüstri ilişkileri sorunlarına dikkat çekmek ve yargı organlarının yükünü hafifletmektir. 2822 Sayılı Kanun, 275 sayılı Kanun döneminde uygulanan Keynesyen politikalardan farklı olarak, 1980 sonrası uygulanmaya başlanan Neo-liberal politikalara uygun hukuki ortamı sağlamayı amaçlamıştır (Tokol, 2015:166).

II.1.2.5. 1983-2012 Arası Dönem

1983 yılı sonrasında yeniden çoğulcu demokrasiye geçilmiştir. Bu dönemde 1980-1983 yılları arasında yürürlüğe giren kanunlardan bazıları uygulanmaya devam etmiş, bazıları yürürlükten kaldırılmış ayrıca çok sayıda yeni kanun yürürlüğe girmiştir. Örneğin 15.06.1985 tarihli “**3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu**” ile serbest bölgelerin faaliyete geçmesinden itibaren 10 yıl süre ile bu bölgelerde grev ve lokavt yapılması yasaklanmış, 2822 sayılı Kanun'da yer alan arabuluculuk hükümlerinin bu bölgelerde uygulanmayacağı belirtilmiştir. Sendikal hakları kısıtlayan bu nedenle tepki büyük çeken Kanun, 09.08.2000 tarihli “**4771 sayılı Kanun**” ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Diğer taraftan 1983 yılından itibaren 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla, Anayasa'nın bazı maddelerinde uygulamada yaşanan sorunlar, ILO ve Avrupa Birliği İlerleme Raporları'nda yer alan eleştiriler, Avrupa Birliği'ne uyum süreci ve bazı ILO Sözleşmeleri'nin onaylanması gibi nedenlerle değişiklikler yapılmıştır (Tokol, 2015: 213-214).

Ancak 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda yapılan değişikliklerin yetersiz kalması toplu sözleşme düzeninin ve sendikacılığın ileriye taşınamaması üzerine 07.11.2012 tarihli

“6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” çıkarılmıştır. Kanun’un çıkarılma gerekçesi;

“Türk çalışma hayatının öteden beri evrensel normlara verdiği tepkiyi dikkate alarak, sendikal hak ve özgürlükler ile toplu sözleşme ve serbest toplu pazarlık hakkını; özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde yeniden düzenlemektedir. Kuşkusuz ILO normları, Türkiye’nin AB’ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler Kanunun hazırlık safhasında dikkate alınmıştır. Ayrıca daha önce hazırlanan tasarı ve tekliflerden de yararlanılmıştır.

Türkiye’nin ILO’ya üye olduğu 1932 yılından günümüze değin, sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları, Türkiye-ILO ilişkilerinde belirgin rol oynamıştır. Mevcut düzenlemeler nedeniyle, özellikle 1980 sonrası ülkemiz, ILO’nun denetim mekanizmasının etkisiyle uluslararası alanda hak etmediği muameleye maruz kalmıştır. Bu durumun farkında olarak, Kanunda sendikal hak ve özgürlükler ile serbest toplu pazarlık süreçleri, 87 ve 98 No.lu ILO Sözleşmeleri dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Sendika kurma, sendikaya üyelik, sendika yöneticisi olma, sendikal güvenceler, sendikal faaliyetler, sendikaların işleyişleri, denetimleri, serbest toplu pazarlık, iş uyuşmazlıklarının çözümü ve toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, 87 ve 98 No.lu sözleşmeler paralelinde düzenlenmiştir. Kanunda, Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme hakkını düzenleyen 5. maddesi ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını düzenleyen 6. maddesi başta olmak üzere birçok hükmü de dikkate alınmıştır.”

2821 ve 2822 sayılı Kanunu tek bir kanun çatısı altında toplayan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendikal haklar açısından yürürlükten kalkan kanunlarda köklü değişiklik getirmemiş, sendikal haklar konusundaki kısıtlamaların önemli bir bölümü devam etmiştir. Akademisyenlerin önemli kısmı Kanun’un köklü bir değişiklik getirmediğini, hala bazı uluslararası normlara aykırı maddenin olduğunu ifade etmişlerdir (Tokol, 2015: 217).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 58. Maddesinde grev;

“(1)İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir.

(2) Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir.

(3) Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.” şeklinde tanımlamıştır.

6356 Sayılı Kanun’un 62.maddesinde grev yasakları belirtilmiştir. Bu yasaklar;

“(1) Can ve mal kurtarma işlerinde; cenaze işlerinde ve mezarlıklarda; şehir şebeke suyu, elektrik, doğal gaz, petrol üretimi, tasfiyesi ve dağıtımı ile nafta veya doğalgazdan başlayan petrokimya işlerinde; (...) Millî Savunma Bakanlığı ile Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığınca doğrudan işletilen işyerlerinde; kamu kuruluşlarınca yürütülen itfaiye (...) ve hastanelerde grev yapılamaz.

(2) Cumhurbaşkanı, genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde bu durumun devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grevi yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı iş günü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev uygulamasına devam edilir.

(3) Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev yapılamaz” şeklindedir.

II.2.TÜRKİYE’DE GREV VE GREV BENZERİ EYLEMLERİN TARİHSEL GELİŞİMİ

II.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Grev ve Grev Benzeri Eylemler

Cumhuriyet öncesi dönemde yapılan ilk grev konusunda literatürde yeterli bilgi bulunmamaktadır. Bazı kaynaklara göre; Cumhuriyet ilân edilmeden önce ilk grev 1872

yılında “Beyoğlu Telgraf İşçileri” tarafından gerçekleştirilmiştir. Başbakanlık Osmanlı Arşivi’ndeki bir belgeye göre ise; ilk grev 1861 yılında “*Tersane-i Amire ‘de*” yapılmıştır. Arşivdeki başka bir belgeye göre; ikinci grev 1862 yılında “*Elbisehane-i Amire*” işçileri tarafından üçüncü grev ise; 1863 yılında “Zonguldak Maden” işçileri tarafından gerçekleştirilmiştir.

Cumhuriyet öncesi dönemde gerçekleşen grev sayıları ile ilgili literatürde farklı bilgiler bulunmaktadır. Yıl aralığı farklı olsa da bazı kaynaklara göre; 1861-1907 yılları arasındaki 46 yıllık dönemde 92 grev yapılmıştır (Mahiroğulları, 2016: 25-26). Bazı kaynaklara göre; 1872-1876 yılları arasında 16, 1878-1880 yılları arasında 19 grev ve grev benzeri eylem gerçekleşmiştir. Bazı kaynaklara göre ise; 1872-1908 yılları arasında ekonomik çıkarlar nedeniyle 23 grev gerçekleştirilmiştir (Öztürk, 2016: 1815).

24 Temmuz 1908 tarihinde II. Meşrutiyetin ilânı ile başlayan grev dalgası “*1908 Grevleri*” olarak bilinmektedir. Bu grevler çalışma yaşamına yönelik kanunun olmadığı bir dönemde ortaya çıkmış ve grev ile ilgili ilk yasal düzenlemenin yapılmasını sağlamıştır. 1908 yılı Ağustos ve Eylül aylarında hız kazanan grevler İstanbul, Selanik, İzmir, Aydın, Beyrut, Samsun ve Üsküp’te yoğunlaşmıştır. Grevler özellikle dokuma, deri, ardiye, antrepoculuk ve demiryolu taşımacılığı gibi işkollarını etkilemiştir. Grevler genellikle ekonomik nedenlerle yapılmıştır. Grevleri sona erdirmek ve yabancı sermayeye güvence sağlamak amacıyla 08.10.1908 tarihinde Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılmıştır. II. Meşrutiyetin sağladığı elverişli ortamda uzun çalışma saatlerine ve düşük ücretlere karşı gerçekleşen grevler siyasal amaçlar taşımayan ve kendiliğinden gelişen grevlerdir (Gülmez, 1996: I, 175-178).

1908 Grevlerinin sayıları hakkında kaynaklar farklılık göstermektedir. Bazı kaynaklara göre; 1908 yılında toplamda 70 grev gerçekleşmiş, bazı kaynaklara göre; ise; 31 Temmuz ve 31 Aralık 1908 tarihleri arasında 111 grev gerçekleşmiştir (Mahiroğulları, 2016: 27, Keskinoglu, 1996: I, 492).

1912 – 1913 yılında Balkan Savaşı, 1914 yılında I. Dünya Savaşı nedeniyle grevler durmuştur. Savaşın bitmesiyle birlikte 1919 yılında grevler patlamıştır. İstanbul’da tütün

rejisi işçileri, belediye temizlik işçileri greve gitmiş (Keskinoğlu, 1996: I, 492-494), 1919-1922 yılları arasında bazı kaynaklara göre 19, bazılarına göre 37 grev yapılmıştır. Grevler 1920 yılında yoğunlaşırken en fazla demiryolu taşımacılığı işkolunda grev gerçekleşmiştir. Grevlerin çok azı dışında kalanı İstanbul'da yapılmış, bu dönemde yapılan grevlerde “Türkiye Sosyalist Fırkası” önemli rol oynamıştır (Mahiroğulları, 2016: 29, Tokol, 2015: 23).

Bu dönemde yapılan önemli grevler arasında; Ekim 1919 Kasımpaşa Tersanesi İşçileri Grevi, Ocak 1919 Dersaadet Telefon işçileri Grevi, Şubat 1919 Cibali Reji İşçileri Grevi, Nisan 1920 Kazlıçeşme Debbaghane İşçileri Grevi, 1 Mart 1920 İstanbul İlkokul Öğretmenleri Grevi, 8 Şubat 1922 İstanbul Temizlik İşçileri Grevi sayılabilir (Mahiroğulları, 2016: 29). Bu yıllarda grevler genellikle ücret zammı, sosyal yardımlar gibi ekonomik nedenle yapılmıştır (Keskinoğlu, 1996: I, 493-494).

II.2.2. Cumhuriyet Döneminde Grev ve Grev Benzeri Eylemler

II.2.2.1. 1923-1946 Dönemi

Cumhuriyet ilân edildikten sonra bir dizi grev yapılmıştır. Bu grevleri herhangi bir örgüt planlayıp, uygulamaya geçirmemiş grevler kendiliğinden gelişmiştir. Grevler genel olarak yabancı sermayeli şirketlerde, işçiler tarafından ekonomik amaçla yapılmıştır. Grevler özellikle İstanbul, İzmir, Adana ve Zonguldak gibi illerde yoğunlaşmıştır. Örneğin; Zonguldak Kömür Havzası'nda yabancı sermayenin elinde bulunan Ereğli Şirketi işçileri 1923 yılının Ağustos ayında 10.09.1918 tarih ve “151 sayılı Ereğli Havzası Fahmiyyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'un” tanıdığı hakların kendilerine verilmesini talep etmişlerdir. Bunu kabul etmeyen şirket yetkilileri bu öneriyi getiren işçiyi işten çıkarmışlardır. Bunun üzerine işçiler üretimi durdurmuş, çıkarılan işçinin işe yeniden alınması, asgari ücret uygulamasına geçilmesi, havzada yabancı işçi çalıştırılmaması ve 8 saatlik çalışma sistemine geçilmesini işverenden talep etmişlerdir. İstekleri kabul edildikten sonra işçiler greve son vermişlerdir (Mahiroğulları, 2016: 72-73)

1923 yılında İzmir-Aydın Demiryolu işçileri, 1925 yılında Zonguldak kömür madeni işçileri, İzmir kuru üzüm işletmesi işçileri, İstanbul'da havagazı fabrikası ve tramvay işçileri greve gitmişlerdir. Ancak Şeyh Said İsyanı sonrası çıkarılan Tahrir-i Sükûn Kanunu grev sayılarının azalmasına yol açmıştır. Bununla birlikte 1927 yılında İstanbul Liman işçileri ve Adana-Nusaybin Demiryolu işçileri, 1930 yılında İzmir'de incir kurutma işletmeleri işçileri, İzmir Liman işçileri, 1931 yılında İstanbul'da tütün fabrikası işçileri, 1944 yılında İstanbul Liman işçileri greve gitmişlerdir (Keskinoğlu, 1996: I, 493-494).

1946 yılında 1938 Cemiyetler Kanun'unda yapılan değişiklikten sonra işçilerin yoğun bulunduğu bölgelerde sendikalar kurulmaya başlanmıştır. Bu sendikaların kurulmasında 1945 yılında çok partili sisteme geçilmesinden sonra faaliyete geçen "Türkiye Sosyalist Partisi" ve "Türkiye Emekçi ve Köylü Partisi'nin" etkisi olmuştur. Ancak kurulan sendikaların örgütlenme felsefelerinin Marksist/Leninist öğretiyeye dayanması dönemin hükümetini rahatsız etmiştir. Hükümet bu gelişmeler ışığında bir dizi önlem alma ihtiyacı duymuştur. 1936 yılında Ceza Kanunu'nun 141. Maddesi'nde değişiklik yapılarak sendikal faaliyetin ideolojik boyut kazanması engellenmeye çalışılmıştır. İstanbul sıkıyönetim Komutanlığı'nın 16 Aralık 1946 tarihli kararıyla sosyalist sendikalar kapatılmış, sendika yöneticileri tutuklanmıştır. Sosyalist partilerin kurulmasında öncü olduğu sendikaların kapatılmasından sonra hükümet sendikacılık hareketinin ideolojik boyut kazanmasını önlemek ve doktriner/ideolojik sendikacılığın önüne geçmek amacıyla sendikalar kanunu hazırlanma ihtiyaç duymuştur (Keskinoğlu, 1996: I, 493, Mahiroğulları, 2016: 83-88). Sendikacılık tarihine "1946 Sendikacılığı" olarak geçen dönemde kurulan sendikalar 5018 sayılı Sendikalar Kanunu'nun çıkarılma sürecini hızlandırmıştır.

II.2.2.2. 1946-1960 Dönemi

1946-1960 döneminde grevler, büyük ölçüde kısa süreli iş bırakma şeklinde gerçekleşmiştir. Bu dönemde grev hakkı tanınmadığı için büyük boyutlu grevler gerçekleşmemiştir. 1923-1946 döneminin aksine bu dönemde grevler büyük illerin yanında diğer küçük Anadolu illerinde de gerçekleştirilmiştir. Grevler genelde İstanbul, İzmir,

Eskişehir, Mersin Antalya, Konya gibi illerde yoğunlaşmıştır. Konya’da terzi kalfa ve çırakları haftalık çalışma saatlerinin artırılması karşısında, Mersin’de fırın işçileri günde 8 saatten fazla çalışmamak için işi bırakmışlardır. Eskişehir’de Çimento Fabrikası inşaatında çalışan işçiler ücretlerinin arttırılmasını talep etmişler. Talepleri kabul edilmeyince greve gitmişlerdir (Mahiroğulları, 2016: 129-130).

29.02. 1947 tarihinde 5018 sayılı Sendikalar Kanunu çıkarılmış, Kanun grevi suç saymış, grevin gerçekleştirilmesi halinde grevcilerin cezalandırılmasını ve sendikaların geçici olarak veya tamamen kapatılmasını öngörmüştür. Ancak bu düzenlemelere rağmen 1947 yılında Ankara’da fırın işçileri, 1948 yılında İzmir Belediyesi temizlik işçileri grev yapmışlardır. 1950 yılında Demokrat Parti’nin iktidara gelmesinden sonra da grev yasağı devam etmiştir. Ancak 1950 yılında İzmir Pamuk işçileri çalışma saatlerinin düzenlenmesi, 1951 yılında İzmir Liman işçileri ücretlerde ve çalışma koşullarında iyileştirme yapılması için greve gitmişlerdir. Demokrat Parti döneminde, 1952 yılının mart ayında Mersin fırın işçileri, nisanda İskenderun liman işçileri, mayıs ayında İzmir belediye temizlik işçileri, 1954-1955 yılında İzmir liman işçileri, 1958 yılında İstanbul İETT ve 1959 yılında Türk Çimento Kireç A.Ş. işçileri grev yapmışlardır (Keskinoğlu, 1996: I, 493-494).

1950 yılından sonra inşaat işçilerinin grevleri görülmektedir. 10 Kasım 1952 tarihinde İstanbul Çiçekpazarı’ndaki Vakıf İş Hanı inşaatında çalışan işçiler ekonomik nedenlerle iş bırakmışlardır. 26 işçi grev yaptıkları gerekçe gösterilerek, mahkemeye sevk edilmiştir. 2 Mart 1956 tarihinde Aydın’da yapılan Mensucat Fabrikası inşaatında çalışan işçiler ücretleri kesintiye uğratılması üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğü’ne şikâyetle bulunmuş, bir sonuç alamayınca iş yerine dönmemişlerdir. 7 Mayıs 1956 tarihinde Eskişehir Çukurhisar Köyü Çimento Fabrikası inşaatında çalışan 400 işçi ücretlerini arttırmak için greve gitmişlerdir. 26 Aralık 1957 tarihinde İzmir’de yeni liman inşaatında çalışan işçiler ücret zammı talep etmiş, talep kabul edilmeyince 3.5 saat iş bırakma eylemi gerçekleştirmişlerdir. 1958 yılında İstanbul’da tahmil-tahliye işkolunda faaliyet gösteren bir işletmede ekonomik nedenlerle, 1959 yılında İstanbul’da bir çimento fabrikasında işçi temsilcisinin işten çıkarılması nedeniyle grevler yapılmıştır (Makal, 2007: 301-302).

II.2.2.3. 1960-1980 Dönemi

II.2.2.3.1. 1960-1973 Dönemi

27 Mayıs 1960 Askeri Müdahalesi'nden sonra daha özgür bir ortam oluşmuş, 9 Temmuz 1961 tarihinde kabul edilen Anayasa ile grev hakkı tanınmıştır. Bu hakkın tanınmasının ardından 275 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce 1961-1963 yılları arasında 10 grev, 6 oturma eylemi, 7 sakal bırakma eylemi, 12 sessiz yürüyüş ve 5 miting yapılmıştır. Grev ve eylemlerin nedenleri; düşük ücretler, kötü çalışma koşulları, grev ile ilgili hukuki düzenlemelerin gecikmesi, kamu işletmelerinde yöneticilerin sert tavırlarına gösterilen tepkiler gibi çeşitlilik göstermiştir. 1961-1963 arasındaki önemli eylemler arasında; 25 Kasım 1961 tarihinde 5 bin Sümerbank işçisinin çıplak ayakla yürüyüşü, 31 Aralık 1961 tarihinde Saraçhane Mitingi, 3 Mayıs 1962 tarihinde 5 bine yakın işsiz Ankara Ulus Meydanı'ndan TBMM'ye yürüyüşü ve polis ile çatışması, 12-13 Ağustos 1962 tarihinde Zonguldak Ereğli'de Yapı-İş Sendikası tarafından düzenlenen miting, 28 Ocak 1963 tarihinde yapılan Kavel Eylemi sayılabilir (Makal vd., 2016: 275).

Bu eylemlerden Saraçhane Mitingi İşçi Sendikaları Birliği tarafından toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının yasalaşmasını sağlamak amacıyla yapılmıştır. Miting Cumhuriyetin ilânından sonra yapılan en büyük kitlesel işçi eylemidir (Koçak ve Çelik, 2017: 647-649).

1948 yılında kurulan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği Saraçhane Mitingi'ni örgütlemeye önce mitingin Taksim Meydanı'nda yapılması gündeme gelmiştir. Ancak dönemin İstanbul Valisi Refik Tulga bu konudaki kararlılığı ile mitingin Taksim Meydanı'nda yapılmasına izin vermemiştir. Mitingin yapıldığı 31 Aralık 1961 günü Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy Taksim Meydanı'nda Cumhuriyet Anıtı'na bir çelenk bırakarak saygı duruşunda bulunmuş, ardından miting alanına hareket etmiştir. Altı ayrı kolda; Cağaloğlu, Edirnekapı, Topkapı, Köprü, Beşiktaş ve Kurtuluş'ta toplanan yüz bin işçi miting alanına doğru yürüyüş gerçekleştirmiştir. Yürüyüş ve miting alanında işçiler, "*Tecrübeli kaptan, tayfaların aç!*", "*Sosyal adalet istiyoruz*", "*Şartsız grev istiyoruz*",

“Patronlar Cadillac’lı, işçiler yalın ayaklı”, “Göbeğimiz yok ki kemer sıkalım” gibi sloganların yazdığı pankartları taşımışlardır. Miting İstiklal Marşı’nın okunmasıyla başlamış, mitinge katılan 155 sendikanın ismi tek tek kürsüden okunmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: II, 567).

Saraçhane Mitingi’nde Maden-İş Başkanı Kemal Türkler, Petrol-İş Başkanı Ziya Hepbir, Tekstil İşçileri Sendikası Başkanı Bahir Ersoy, Türk-İş Başkanı Seyfi Demirsoy konuşma yapmıştır. Başkanlar konuşmalarında özetle; grev ve toplu iş sözleşmesi hakkının işçilere tanınması, sosyal adaletin sağlanması gerektiğini vurgulamışlardır. Miting sakin ve düzenli bir şekilde başlayıp sona ermiştir. Dönemin gazeteleri mitinge katılan işçi sayılarında ortak bir noktada buluşmamıştır. İşçi sayısını; Milliyet on binlerce işçi, Son Havadis 100 bini çok aşan işçi, Cumhuriyet 100 bin, Öncü 150 bin ve Vatan gazetesi 200 bin işçi olarak duyurmuştur (Makal vd, 2016: 291-297).

275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nun çıkarılmasından önce 28 Ocak 1963 tarihinde İstanbul’da Kavel Kablo Fabrikası’nda bir eylem gerçekleştirilmiştir. Maden-İş Sendikası’na üye 170 işçi, yıllık ikramiyelerinin tam ödenmemesi ve işçi temsilcilerinin işten çıkarılmasıyla birlikte iş bırakma ve tezgâh başında oturma eylemi yapmıştır. Eylemin ardından işveren tüm işçilerin işlerine son verdiğini açıklamıştır. Bunun üzerine işyeri önüne çadır kuran eylemciler işyerine gelen memurların işyerine girmelerini engellemişlerdir. Türk Demir Döküm ’de çalışan işçiler de sakal bırakarak, Kavel Eylemi’ne destek olmuşlardır. 2 Mart 1963 tarihinde işçilerin eşlerinin de eyleme katılmasıyla eylem kitlesel bir hal almıştır. 4 Mart 1963 tarihinde yoğun çabalar sonucu eylem sona ermiştir (Kutal, 1998: II, 239-240).

Kavel Kablo Fabrikası’nın bulunduğu İstanbul’un İstinye semtindeki mahalle sakinleri Kavel işçilerini eylemlerinde desteklemişlerdir. Eylemlerde gözaltına alınan 7 işçi mahkemeye çıkarıldıklarında mahalle sakinleri işçileri desteklemek amacıyla mahkemeye gitmişlerdir. 11 Nisan 1963 tarihinde yapılan duruşma gece 23.45’e kadar sürmüş, tahliye edilen işçiler ile mahalle sakinleri tekrar İstinye’ye dönmüşlerdir. Kavel Eylemi, grev hakkının verilmesini öngören 275 sayılı Kanunun çıkmasını hızlandırmış, Kanuna Kavel

Eylemi'nde hakkında işlem yapılan işçilerin davalarının düşürülmesine yönelik geçici bir madde konmuştur (Mahiroğulları, 2016: 176-177).

275 sayılı Kanunu'nun 1963 yılında yürürlüğe girmesiyle birlikte ilk grev Bursa Belediyesi otobüs işçileri tarafından gerçekleştirilmiştir (Seyfettinoğlu ve Mert vd., 2009: 436; Keskinoglu, 1996: I, 494-495).

1963-1973 döneminde Tablo II.1.'de görüldüğü gibi grev sayısı, grevde katılan işçi sayısı ve grevde kaybolan işgünü sayısı 1971 yılına kadar artmıştır. 1971- 1973 yılları arasında 12 Mart Muhtırası ile kurulan ara rejim nedeniyle sendikaların çalışmalarını fiilen yavaşlatmak zorunda kalmaları ve nispeten baskıcı bir siyasi ortamın varlığı nedeniyle grev sayısı azalmıştır.

Tablo II.1.1963-1973 Yılları Arasında Grev Sayısı, Greve Katılan İşçi Sayısı, Kaybolan İşgünü Sayısı

Yıllar	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1963	8	1.514	19.739
1964	83	6.640	238.261
1965	46	6.593	336.836
1966	42	11.414	430.104
1967	101	9.499	350.037
1968	54	5.289	174.905
1969	77	12.601	235.134
1970	72	21.156	220.189
1971	78	10.916	476.116
1972	48	14.879	659.362
1973	55	12.284	671.135
Toplam	664	112.785	3.811.818

Kaynak: Tokol,2015: 140

Bu dönemde grev sayısı 1974 sonrasına göre nispeten daha sınırlı kalmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasında; talebin canlı olması nedeniyle işverenlerin yüksek ücret artışları ile yükselen maliyetleri fiyatlara yansıtabilmeleri, 1970'lere kadar sağlanan ekonomik büyümeye bağlı olarak kamu ve özel sektörün sendikaların taleplerini karşılayabilecek kaynaklara sahip olması, sendikaların bir tehdit unsuru olarak görülmemesi, TÜRK-İŞ'in toplu iş sözleşmesi

görüşmelerindeki uzlaşmacı tutumu, işveren sendikalarının üye sayısının 1970 yılına kadar sınırlı olması etkili olmuştur (Tokol,2015:141).

Grevlerin sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, 1974 yılına kadar geçen sürede grevler TÜRK-İŞ ile DİSK sendikaları arasında 1968 sonrası özel sektörde başlayan rekabete ve 1969, 1970 ve 1971 yıllarındaki siyasi istikrarsızlığa bağlı olarak özel sektörde daha fazla olmuştur. Buna karşılık işsizlik nedeniyle kamu sektöründe çalışmanın ayrıcalıklı kabul edilmesi, sendikal özgürlüklerin kullanımına kamu işverenlerinin daha olumlu yaklaşması, kamu sektöründe çalışma koşulları, işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin özel sektör işyerlerinden daha iyi olması, siyasi düşünceler, işçilerin bölünmesine neden olan sendika değiştirme konusunun gündeme gelmemesi gibi nedenlerle kamu sektöründe grev sayısı 1974 yılına kadar sınırlı kalmıştır. 1974 yılına kadar grev sayısı düşük olmakla birlikte işletme büyüklüğüne bağlı olarak greve katılan işçi sayısı kamuda, grevde kaybolan işgünü sayısı ise özel sektörde yüksektir (Tokol, 2015:142)

Grevlerin konfederasyonlara göre dağılımında ise **Tablo II. 2**'de görüldüğü gibi DİSK'in 1967 yılında kurulmasının ve TÜRK_İŞ'e göre daha sınırlı örgütlenmesinin etkisi ile TÜRK-İŞ'e üye sendikalar daha fazla grev yapmışlardır.

Tablo II. 2.1960-1980 Yılları Arasında Grevlerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı

Yıllar	TÜRK-İŞ	DİSK	Toplam
1964	14		14
1965	9		9
1966	10		10
1967	12	10	22
1968	14	9	23
1969	32	9	41
1970	23	23	46
1971	38	11	49
1972	41	1	42
1973	36	8	44
Toplam	223	71	294

Kaynak: Tokol,2015:142

1963-1973 yılları arasında grev sayıları istikrarlı bir artış göstermiş, yasal grevlerin yanında binlerce kişinin katıldığı yürüyüşler, işyeri işgali, sakal bırakma gibi grev benzeri eylemler gerçekleştirilmiştir.

Bu eylemlerin en önemlilerinden biri; “15-16 Haziran Olayları” olarak bilinen eylemlerdir. 15-16 Haziran Olayları 1970 yılında 274 sayılı Kanun’un birçok maddesinde değişiklik yapılması amacıyla hazırlanan tasarının kabul edilmesi ile başlamıştır. 15 Haziran’da da DİSK’e üye sendikaların işçileri eylemleri başlatmış, eylemlere ilk gün 70 bin, ikinci günü 150 bin işçi katılmıştır. İşçiler eylem sırasında polis barikatlarıyla karşılaşmış, yer yer çatışmalar yaşanmıştır. Eylemler sırasında çıkan olaylarda çok sayıda işçi gözaltına alınmış, çatışmaların olduğu alanlarda bazı işçiler hayatını kaybetmiş, eylemlerin yapıldığı illerde 16 Haziran akşamı sıkıyönetim ilân edilmiştir (Özsever, 1998: 451-457). DİSK ve üye sendikaların dışında 70 bağımsız sendika bir forum düzenleyerek değişikliklere karşı çıkmış, değişiklikler iptal edilmezse eylemlerin Türkiye’ye yayılacağını dile getirmişlerdir (Özsever, 1998: 453-454). TÜRK-İŞ üyesi Tek Gıda İş Sendikası da değişiklik tasarısını desteklemeye devam etmesi halinde TÜRK- İŞ’ten ayrılacağını açıklamıştır.

Dönemin hükümeti; 15-16 Haziran Olayları’nın çıkmasına yol açan Kanun değişikliğinin nedeni; zamanla kanunda ortaya çıkan eksiklikler olduğunu, kanunun sendika sayısının artmasına yol açtığını, bu durumun işçileri ve çalışma hayatını olumsuz yönde etkilediğini bu nedenle değişiklik yapma ihtiyacı duyulduğunu açıklamıştır. Ancak değişikliklerin “Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nu (TÜRK- İŞ)” güçlendirmek, “Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nu (DİSK)” zayıflatmak olduğu konusunda yaygın bir görüş oluşmuştur. Nitekim DİSK Genel Başkanı Kemal Türkler yaptığı basın açıklamasında; bu durumu “... sendikalar üyesi olmadıkları halde TÜRK-İŞ’e aidat ödemek zorunda bırakılacak... ...devrimci sendikaları ve DİSK’i kanunla bertaraf etmeyi düşünmektedirler” şeklinde ifade etmiştir.

Ancak eylemlere rağmen 274 sayılı Kanun’un birçok maddesinde değişiklik yapan 1317 sayılı Kanun 12.9.1970 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Önce Türkiye İşçi Partisi daha

sonra Cumhuriyet Halk Partisi 1317 sayılı Kanun'un bazı maddelerinin iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuş, Anayasa Mahkemesi dava konusu olan 11 maddenin bazılarını ve bentlerdeki hükümleri 9 Şubat 1971 tarihinde iptal etmiştir. DİSK Genel Başkanı ve çok sayıda işçi lideri eylemler nedeniyle tutuklanmış ve yargılanmışlardır.

II.2.2.3.2. 1974-1980 Dönemi

1973 Petrol Krizi Türkiye ekonomisi üzerinde olumsuz etki yaratmış, 1974 ve 1975 yıllarında grev sayısındaki artışa Petrol Krizi neden olmuştur. Tablo III.3'de görüldüğü gibi 1974 yılında 110, 1975 yılında 116 grev gerçekleşmiştir (Tokol,2015:142).

Tablo II.3.1974-1980 Yılları Arasında Grev Sayısı, Greve Katılan İşçi Sayısı, Kaybolan İşgünü Sayısı

Yıllar	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1974	110	25.546	1.109.401
1975	116	13.708	668.797
1976	58	7.240	325.830
1977	59	15.682	1.397.124
1978	87	9.748	426.127
1979	126	21.011	1.147.721
1980	220	84.832	1.303.253
Toplam	776	177.767	6.378.253

Kaynak: Tokol,2015:140

Siyasi ve toplumsal gerginliğin arttığı 1979 yılında, 1975'den sonra diğer yıllara göre daha az olan grev sayısı ekonomik ve siyasi nedenlerle artmış, 12 Eylül Askeri Darbesi'nin gerçekleştiği 1980 yılında patlama yaşanarak 220'ye çıkmıştır (Keskinöglü, 1996: I, 495). Grevde kaybolan işgünü sayısı da 1979-1980 yıllarında yüksek değerlere ulaşmıştır. Ayrıca 1977-1980 yılları arasında artan grev ertelemeleri, milli güvenlik ve sağlığı tehdit eden nedenler ile yapılmamıştır. Genelde siyasi ve ekonomik nedenler ön plana çıkmıştır (Tokol, 2015: 143).

Grevlerin sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, 1974 sonrasında grev sayısı, greve katılan işçi sayısı, grevde kaybolan işgünü sayısı bakımından özel sektör, ortalama katılım oranı ve grev başına kaybolan işgünü sayısı ise kamu sektöründe yüksek olmuştur. Bu durumun ortaya çıkmasında; kamuda işletmelerin daha büyük olmaları, sendikaların kamuda daha güçlü örgütlenmeleri ve etkin olmaları nedeniyle toplu sözleşmelerin daha az uyuşmazlıkla bağitlanması, devletin kamu sektöründe çalışanların ekonomik ve sosyal haklarına karşı yumuşak davranma eğilimi, TÜRK-İŞ'in takip ettiği ılımlı sendikacılık politikası ve sosyal diyalog arayışları etkili olmuştur (Tokol,2015:143).

Grevlerin konfederasyonlara göre dağılımında ise **Tablo II.4**'de görüldüğü gibi DİSK'e üye sendikalar daha fazla grev gerçekleştirmişlerdir. TÜRK-İŞ'e üye sendikalar ise; 1978-1980 yılları arasında Toplumsal Anlaşma'nın etkisiyle daha az grev yapmışlardır. 1970 yılında kurulan "Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (MİSK)'e üye sendikaların yaptıkları 10 grev ise 1978-1979 yıllarında gerçekleştirilmiştir. 1976 yılında kurulan Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na (HAK-İŞ) üye sendikalar 1980 yılına kadar hiç grev gerçekleştirmemişlerdir (Tokol,2015:141).

Tablo II.4.1974-1980 Yılları Arasında Grevlerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı

Yıllar	TÜRK-İŞ	DİSK	MİSK	Bağımsız	Toplam
1974	59	15	3	7	74
1975	69	37	7	6	106
1976	50	34		12	91
1977	39	40		22	85
1978	38	52		7	105
1979	28	77			134
1980	5	173			185
Yılı Bilinmeyen		1		9	10
Toplam	288	429	10	63	790

Kaynak: Tokol,2015:142

II.2.2.4. 1980-1983 Dönemi

1980 Askeri Müdahalesi'nden sonra yürürlüğe giren 24.12.1980 tarihli 2364 Sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun yürürlükte kaldığı süre boyunca Türkiye'de grev yapılması yasaklanmıştır. Grev hakkı 05.05.1983 tarihli 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadar üç yıl boyunca yapılamamıştır. Bu dönemde bazı sendikaların yöneticileri yargılanmış, bazı sendikalar kapatılmıştır (Balcı, 1996: I, 490-491).

Türkiye de demokrasi, 12 Eylül 1980 Askeri Darbesi'yle üç yıl kesintiye uğramış, Türkiye'de endüstri ilişkilerini yapılandıran hukuki çerçeve bu üç yıl içinde şekillenmiştir. 1982 Anayasası, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sıkıyönetim döneminde hazırlanmıştır. Bu kanunlar hazırlanırken; 1961 Anayasası ile 274 ve 275 sayılı Kanunlarla işçilere sağlanan bazı haklar kısıtlanmıştır. 1961 Anayasası kısıtlamalardan uzak özgür bir Anayasa iken, 1982 Anayasası daha katı ve bazı özgürlüklerin kısıtlandığı bir Anayasa olmuştur (Tartanoğlu, 2007: 66).

II.2.2.5. 1983 Sonrası Dönem

II.2.2.5.1. 1983 Sonrası Grev ve Grev Benzeri Eylemleri Etkileyen Temel Nedenler

II.2.2.5.1.1. Ekonomik Nedenler

Ekonomide devletin rolünün etkin olduğu Keynesyen politikalar 1973 Petrol Krizi sonrası küresel boyut kazanan bir ekonomik kriz sonucu tıkanmıştır. Bu döneme kadar uygulanan kitlesel üretim ve tüketim modeli Keynesyen ekonomik politikaların tıkanması ve ekonomik bunalım nedeniyle işleyemez hale gelmiştir (Urhan, 2005: 58).

Bunun sonucunda 1979 yılında ABD'de Ronald Reagan, İngiltere'de Margaret Thatcher ile Neo-liberal politikalar uygulanmaya başlanmıştır. Neo-liberal politikalar devletin ekonomideki rolünün, refah uygulamalarına yapılan harcamaların azaltılması ve

özelleştirme politikalarının uygulanmasını öngörmüştür (Temel, 2012: 109). Neo-liberal politikalar ilk etapta sermayeyi güçlendirerek, yabancı yatırımcıları destekleyerek, yeni yatırım alanları açsa da devletin ekonomi üzerindeki rolünün azalması, işçileri koruyan uygulamaların göz ardı edilmesine yol açmıştır. Neo-liberal politikalarla bireylerin kişisel tercihlerinin ön plana çıkması, kolektif bilinci azaltmış, örgütlenme ve sendikaya üye olma anlayışı eski önemini yitirmiştir. Burada sadece bireysel tercihler değil, sendikaların iç işlerindeki sorunlar da kolektif bilinci etkilemiştir.

Kitle üretim modelini benimseyen işletmelerde üretimin teknoloji sayesinde kesintisiz devam etmesi ürün fazlalığı ve talep yetersizliğine neden olmuş, şirketler yeni pazarlar bulma konusunda sıkıntı yaşamışlardır. İşletmeler ellerindeki malları stoklamak için ekstra maliyetlere katlanmak zorunda kalmış, şirketlerin üretim maliyetini azaltma çabaları ise; işyerlerinde işçi eylemlerini ve grevleri beraberinde getirmiş, bu durum verimliliğin düşmesine neden olmuştur. Kitle üretim modeli kendi içinde verimsiz, kâr elde edemeyen bir krize girmiştir. Krizi aşmak için ise; Neo-liberal politikalar devreye girmiş, dünyada küresel bir yapılanma başlamıştır. Neo-liberal dönemde küresel rekabet artmış, üretim sistemi yeniden yapılanmıştır. Neo-liberal politikaların dünyanın tüm ülkelerinde uygulanması, özelleştirme politikalarını kurtuluş olarak görülmesine ve refah devleti anlayışından uzaklaşılmasına neden olmuştur. Keynesyen, müdahaleci ve korumacı politikalarının egemen olduğu, sendikaların ve bürokrasinin gücünün hissedildiği politikardan uzaklaşma bunun yerine ekonomik bağımsızlığı savunan, devlet müdahalesinin daha az olduğu ve sermayenin daha da güçlendiği modellere yönelme sendikaların gücünü sınırlamış, grevlerin azalmasına neden olmuştur (Urhan, 2005: 58-59). Keynesyen politikalar refah anlayışı ile emek korunurken, Neo-liberal politikalarla sermaye daha fazla korunur hale gelmiştir. Karmaşık mevzuat yapısı, askeri müdahaleler, sendikaların yeni düzene ayak uydurma ve adaptasyon sorunları grev ve işçi eylemlerini etkilemiştir.

Türkiye Neo-liberal politikalarla 24.1.1980 tarihli “24 Ocak Kararları” ile uyum sağlamıştır. Türkiye’de ekonomi 1963-1970 yılları arasında istikrarlı bir şekilde büyümüş, bu dönemde büyüme hızı ortalama %6.5 civarında, enflasyon ise; ortalama %5,5 civarında

seyretmiş, refah seviyesinde ortalama %3.8 oranında iyileşme görülmüştür. Ancak 1970 yılından sonra ekonomik dalgalanmalar yaşanmış ve fiyat istikrarı bozulmuştur. 1971-1977 yılları arasında ortalama enflasyon oranı %18'i aşmış, Petrol Krizi'nin de etkisi ile 1974 yılı itibariyle ekonomik kriz belirtileri görülmeye başlamıştır. 1978-1979 yıllarında artan ekonomik kriz karşısında bazı önlemler alınsa da olumsuz iç ve dış koşullar bu tedbirlerin uygulanmasına imkân vermemiştir. Radikal değişimler içeren 24 Ocak Kararları, Uluslararası Para Fonu'nun (IMF) temsil ettiği çevrelerden kredi desteği alınarak uygulamaya konulmuştur (Tokol, 2015: 154-155).

Kararlarla; Türk Lirası'nın gerçek değerinin belirlenmesi amacıyla, ihracat teşvik edilmiş, ekonomide sübvansiyonlar kaldırılmış, ücret ve taban fiyatları dondurulmuş ve günlük kur uygulamalarında faizler yükseltip serbest bırakılmıştır. Alınan bu karar ile kısa dönemde ekonomik istikrar sağlamak değil, uzun dönemde ekonomide yapısal değişiklikler gerçekleştirerek dünya ekonomisine uyum sağlamak hedeflenmiştir. İstikrar politikalarının bütün özelliklerini içeren bu kararlar, ekonominin ihtiyaç duyduğu döviz sağlayarak, dış borç ödemelerinin gerçekleşmesini öngörmektedir. İhracatın ön planda olduğu bu modelde yüksek faiz ve döviz kuru ile düşük ücret politikaları uygulanmıştır (Soyak, 1998: III, 510).

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi, 24 Ocak Kararları'nın rahatça uygulanmasına imkân sağlamıştır. 1980-1983 yılları arasında Türk Silahlı Kuvvetleri'nin yönetimindeki hükümet tarafından uygulanan kararlar ile arz talep dengesi sağlanmış, ödemeler bilançosu açıkları ve dış ödemeler rahatlamış, enflasyon gerileme sürecine girmiştir. Ancak bu olumlu gelişmelerin yanında işsizlik artmış, gayri safi milli hâsıla, büyüme oranları düşük kalmış, devletin ekonomideki rolü önemli ölçüde azalmış ve sosyal dengesizlikler ortaya çıkmıştır (Tokol, 2015: 155-156).

Türkiye'de; 24 Ocak Kararları ile hız kazanan özelleştirme politikası kamu istihdamını daraltmıştır. Özel sektör yatırımları desteklenerek ihracata yönelik uygulamalar yapılmıştır. Devletin yaptığı sanayi yatırımları daraltılırken, özel sektörün sanayiye yapacağı yatırım teşvik edilmiş ancak sanayileşme istenilen düzeyde sağlanamamıştır. Bu nedenle Türkiye emek yoğun mallara dışarıdan tahsis etmek zorunda kalarak, ara tüketim

mallarında uzmanlaşmak zorunda kalmıştır. Dış piyasalara bağımlı büyüme stratejisi sürekli işsizlik, ekonomik istikrarsızlığa yol açarak, kısa aralıklarla süren ekonomik krizlere yol açmıştır. Krizlerin bu denli tekrar etmesi, emek açısından işsizliği sıradanlaştırarak, güvencesiz bir ortam yaratmıştır. Neo-liberal dönem işçiler arasındaki dayanışma ve sendika yapısında çözümlere yol açmıştır (Urhan, 2005: 60-61).

24 Ocak Kararları'nın alınması ve ekonomik istikrarın sağlanmasına ilişkin önlemler, çalışma ilişkileri alanına yansımış ve bir baskı oluşturmuştur. Bu baskı sadece ücretler üzerinde değil, sendikalar ve emek hareketleri üzerine de yoğunlaşmıştır. 1980 Askeri Darbesi'nden sonra grev hakkının kullanımına getirilen sınırlamalar, 1980'den sonraki yılları takiben çalışma hayatında yoğun şekilde hissedilmiştir. Tüm bu gelişmeler dikkate alındığında; sendikaların, 1980 sonrasında kolektif mücadeleler ve işçilerin ücret pazarlığı üzerindeki etkileri gitgide azalmıştır (Makal, 2003: 137-138). Neo-liberal politikaların etkisi sendikalar, işçi ücretleri, işgücü piyasaları, ekonomi ve siyasal yapıyı değiştirerek, yeni ekonomik dar boğazlara yol açmıştır. Bu dar boğazlar içinde sendikaların etkinliği ve işçi eylemlerinin etkinliği azalmıştır.

Neo-liberal dönemde yoğunlaşan; özelleştirme politikaları sendikaların etkinliğini zayıflatan bir uygulamadır. Kamu İktisadi Teşebbüsleri'nde çalışan işçilerin azalması özellikle kamuda yoğun örgütlenen sendikaların üye kaybetmelerine ve örgütlenme sorunlarını ortaya çıkarmıştır. 1980 sonrasında yapılan düzenlemelerle işçilerin en az %10'unu örgütlemeyi öngören işkolu sendikacılığı, işyeri ve meslek sendikacılığının yasaklanması örgütlenme özgürlüğüne getirilen sınırlama olarak görülmüştür. Ancak 1980 yılından sonra kamu kesiminde yürütülen Bahar Eylemleri grev benzeri eylemlerin yoğunlukta olduğu tabana dayalı örgütlenmeler ve mücadeleler işçi eylemleri adına umut verici olmuştur (Yorgun, 2005: 144-145).

Neo-liberal dönemde uygulanan özelleştirme, yabancı sermayeyi destekleme politikaları işsizliği tüm devletlerin kronik sorunu haline getirmiştir. Türkiye'de işsizlik, işgücüne katılma ve istihdam oranları Avrupa Birliği ülkelerinin her zaman gerisinde kalmıştır. Geniş ve karmaşık yapıları işsizlik sorunu Neo-liberal dönemde Türkiye sendikal

hareketini etkileyen olumsuz bir unsurdur. İşçi sınıfının korkulu rüyası olan işsizliğin kaynakları arasında teknolojik nedenler sınırlı bir yer tutmaktadır. Neo-liberal dönemde yaşanan ekonomik krizler buna bağlı olarak işyerlerinde küçülmelere gidilmesi, ihracatın azalması ve yeni istihdam alanlarının yaratılamaması işsizlik sorununu arttırmıştır (Yorgun, 2005:143).

II.2.2.5.1.2. Küreselleşmenin Etkileri

Küreselleşme; emek ve sermaye arasındaki güç dengesini değiştiren, ulusal piyasa sınırlarını aşan ve Çok Uluslu Şirketleri küresel piyasanın temel aktörü olarak gördüğü değişimler bütünüdür (Koray, 2005: 11-14). Küreselleşme genel olarak 1970 sonrası endüstri toplumlarında ve gelişmiş ülkelerin birbirleri arasında artan rekabet ile doğmuştur. Ekonomik, kültürel, toplumsal gelişmelerin teknoloji ile bütünleşme süreci bu kavramı açıklamaktadır. Küreselleşme ile ülkeler arasında sınırlar kalkarak, ulusal piyasalar çözülmüş, uluslararası piyasalar ortaya çıkmış, dünya tek pazar haline gelmiştir (Kocabaş, 2004: 34).

Sanayi Devrimi'nin hızlanmasını sağlayan buharlı makinenin demiryolu ve deniz taşımacılığında kullanılması taşıma maliyetlerini düşürdüğü bilinmektedir. Küreselleşme süreci olarak adlandırılan dönemde ise; sermayenin ulusal sınırları aşması bilgi, haberleşme ve taşımacılık maliyetlerinin ucuzlamasıyla olmuştur. Sermayenin ucuz işçi arayışı Çin, Hindistan gibi Güney Doğu Asya'da nüfusu fazla olan ülkelere yatırımların yoğunlaşması sonucunu doğurmuştur. Kanada, Arjantin, Yeni Zelanda, Rusya gibi ülkelerin de pazarları küresel piyasaya dâhil olması ile ticari rekabetler artmış, dünya ekonomisi gelişmeye başlamıştır(Akkaya, 2004: 101-103).

Ekonomi piyasasında hissedilen küreselleşme, sermayenin uluslararası hareketliliğini arttırmıştır. Küreselleşme ve Neo-liberal politikaları sermayenin kısa dönemde kâr elde etme isteklerini arttırmıştır. Kısa vadede daha fazla kâr anlayışı işçiler üzerindeki baskıyı arttırmış ve belirli süreli çalışma, geçici iş ilişkisi gibi çalışma

şekillerinin artmasına neden olmuştur. Bu tip çalışma şekillerinin ortaya çıkması sürekli işleri azaltmıştır. Şirketlerin performansa dayalı ücret modelleri, bireysel kariyer planları hazırlaması işçiler arasındaki kolektif bilinci ve dayanışmayı yok etmiştir (Bourdieu, 1998).

1980’li yıllardan itibaren sosyal bilimciler dünyada emek hareketlerinin durgunluğa girdiği hatta sendikal hareketin kriz içinde olduğuna dair bir fikir birliği içinde bulunmaktadır. Grev sayılarındaki düşüş ve örgütlenme kültürünün eski önemini kaybetmesi, insan kaynakları yönetiminin yükselmesi ve sendikalaşma oranındaki düşüş sendikaların içinde buldukları krizi yönetemediklerinin temel göstergesidir. Sosyal bilimciler örgütlenmiş işçi sınıfının girdiği krizi küreselleşmeye ve Neo-liberal politikalara bağlamaktadır. Nitekim Neo-liberal dönemde gelişen ve değişen dünyada emek hareketleri azalmış ve işçi sınıfı yapısal değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmıştır. Özellikle bilgi ve haberleşme alanında yeni sistemler gelişmiştir. Haberleşmenin hız kazanması, teknolojinin gelişmesi; toplumu, kültürü ve işçi sınıfını dönüşümün içine çekmiştir. Bazı yazarlarca “Enformasyon Çağı” olarak adlandırılan bu dönemde işçi sınıfının kolektif mücadele anlayışı değişmekte ve dönüşmektedir (Silver, 2009: 11-12).

Neo-liberal dönemde “*Enformasyon Çağı*” olarak adlandırılan ve bilgiyi odak noktası haline getiren yeni bir döneme girilmiştir. Bilgi teknolojilerinin kullanımının yükselişte olduğu bu süreçte toplumsal, ekonomik ve teknolojik birtakım gelişmeler yaşanmıştır. Küreselleşme ile bir dizi değişim yaşanmış, bilgi ve iletişim kendi sınırlarını aşmış, bu sayede ucuz küresel haberleşme ağları ile Çok Uluslu Şirketler daha fazla önem kazanmıştır (Şenkal, 2015: 1-2).

Teknolojik gelişmelerle beraber yeni yatırım araçlarının gelişmesi, bilgiye ulaşmanın kolaylaşması ve haberleşme maliyetlerinin azalarak hızlanmasına ve sermayenin küresel anlamda serbestleşmesine yol açmaktadır. Sermayenin ulusal sınırlarını aşarak, uluslararası serbestlik kazanması küreselleşme kavramının dünya çapında ve çok yönlü olduğunu göstermektedir. Küreselleşme sermaye sürecini sadece serbestleştirmekle

kalmamış aynı zamanda hacminin artması, büyümesini hızlandırmış yeni yatırım alanları açmıştır (Akkaya, 2004: 100-101).

Sanayi sonrası toplumlarda bilginin öneminin artması ve haberleşme ağlarının hızlanması bireysel tercihlerin ve kariyer planlamasının ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bu durum işçilerin örgütlenmesini zorlaştırmış ve sendikaların eski güçlerini kaybetmelerine yol açmıştır. İşçiler sendikaların kendilerine sağladıkları bireysel katkının azaldığını düşünmektedir. İş başvurularında, iş hayatında işveren ve işe alım uzmanları bireysel performansa önem verdikleri için sendikaların faaliyetlerine olan ihtiyaç azalmaktadır. Bunun yanında Neo-liberal dönemden itibaren işçilerin talepleri oldukça çeşitlenmiş, sendikalar toplu pazarlık yapma aşamasında üyelerinin taleplerini karşılamada yetersiz kalmıştır. İşyerlerinde bireyi ön planda tutan uygulamaların artması, işsizlik sorunu, işverenin sendikasızlaştırma politikaları ve tüketim kültürü toplu pazarlık alanının daralmasına neden olmaktadır (Yorgun, 2007:320).

İşverenler 1989'u takip eden yıllarda ücretlerdeki iyileştirmelere karşı telafi edici mekanizmaları uygulamaya koymuştur. İşverenler işten çıkartma ve sendikasızlaştırma politikaları uygulamış sendikaların örgütlenme ve toplu pazarlık gücünü kırmaya çalışmıştır. Sendikal hareket işverenlerin işsizlik tehditleri ve işsizlik oranlarının yükselmesiyle sekteye uğramıştır (Boratav, 2007: 177).

Hükümetlerin işçilerin sosyal ve siyasi taleplerini karşılaması, sendikal amaç uğrunda işçilerin sorumluluk almak istememeleri sendikal hareketin günden güne daralmasına neden olmuştur. Ekonomide, işgücü piyasasında küresel pazarın gereklerine uymak adına esneklik süreçleri ortaya çıkmıştır. Esnek üretim modellerinin ortaya çıkması ve emek piyasasının esnekleşmesi işçilerin örgütlenmesini zorlaştırmaktadır. İşçilerin hak ve çıkarlarını korumak, refahlarını arttırmak için mücadele veren sendikalar bu dönemde güç kaybetmektedir. Bu dönemde değişiklere ayak uyduramayan, geleneksel yapısını koruyan sendikalar, dezavantajlı grupları da göz ardı etmiştir. Günümüzde artarak devam eden kayıt dışı sektör sendikaya üye işçileri ve temsil gücünü olumsuz etkilemektedir (Yorgun, 2007: 321).

Neo-liberal politikaların ve küreselleşmenin etkileriyle Avrupa ve diğer ülkelerde sendikalar adaptasyon sürecine girerken, Türkiye’de sendikalar askeri müdahale dönemindeki baskıcı ortam ve mevzuat değişikliklerine uyum sağlamak zorunda kalmıştır. Avrupa ve diğer ülkelerdeki sendikalar yeni dönemin getirdiği ekonomik, teknolojik ve sosyal değişiklikler doğrultusunda yapılanmalara yönelmiştir. Türk sendikaları bu uyum ve değişimin dışında kalarak kendi içlerinde krize girmişlerdir (Yorgun, 2005:141).

II.2.2.5.1.3. Siyasi Nedenler

1980-1983 yılları arası dönem, 12 Eylül 1980 tarihinde gerçekleşen Askeri Müdahale ve müdahalenin getirdiği sıkıyönetimin etkisi altında geçmiştir. 12 Eylül 1980 Türk Silahlı Kuvvetleri emir ve komuta zinciri içinde yönetime el koymuştur. Bu müdahale ile siyasi partilerin, Türk Hava Kurumu ve Kızılay dışındaki tüm derneklerin, DİSK ve MİSK’in faaliyetleri askıya alınmıştır. Müdahaleyi gerçekleştiren üst düzey rütbeli komutanlardan oluşan “Milli Güvenlik Konseyi” yasama ve yürütme görevlerini üstlenerek, toplumu ve çalışma yaşamını ilgilendiren önemli kararlar almıştır. Grev ve lokavtlar ertelenmiş, toplu iş sözleşmesi yapılan işyerlerinde işçilere yüzde yetmiş oranında avans olarak ek ödeme yapılmış ve tüm işçilere işbaşı yaptırılmıştır. DİSK, MİSK ve HAK-İŞ’in hesapları bloke edilmiş, bu konfederasyonlara bağlı 84 sendikanın faaliyetleri askıya alınmıştır. Sadece TÜRK-İŞ’e bağlı sendikalar faaliyetlerine devam edebilmiştir. Sıkıyönetim dönemi boyunca toplantı ve gösteri yürüyüşleri izne bağlanmış, işçinin temel hakları özellikle sendikal özgürlükler ile grevler ertelenmiştir. İş uyuşmazlıklarında bir defaya mahsus ücret artırımı yapılacağı karara bağlanmış, uyuşmazlık devam ederse daha sonra Yüksek Hakem Kurulu’nun kararlarıyla çözülmüştür (İleri, 2008: 281-282).

Grev ve lokavtların ertelendiği işyerlerinde ahlâk ve iyi niyet kuralları ile sağlık nedenleri dışında işçi çıkarılması yasaklanmıştır. 12 Eylül 1980 ile 2 Ekim 1984 tarihleri arasında işçilerin temel hak ve özgürlüklerini ortadan kaldıran ve sendikaların işleyişini sarsan birçok düzenleme yapılmıştır. 13.05.1971 tarih ve “1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu”, 19.09.1980 tarih ve “2301 Sayılı Kanun” ile değiştirilerek sıkıyönetim

komutanlarına kamu sektöründe çalışan işçi ve memurların işten çıkarılması, sendikal faaliyetlerin askıya alınması ve izne bağlanması grev ve lokavtları yasaklama yetkisi verilmiştir. 10.01.1981 tarihinde 765 sayılı Ceza Kanunu'nda yapılan değişiklikle memurların ve işçi niteliği taşıyan kamu hizmeti görevlilerinin grev niteliğindeki eylemlerine hapis cezasını da içeren cezalar uygulanması öngörülmüştür. 22.07.1981 tarih ve “2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun” ile özel güvenlik örgütü görevlerinin sendikalara üye olmaları ve görev almaları engellenmiştir. 16.03.1983 tarihli “2845 sayılı Devlet Güvenlik Mahkemeleri'nin Kuruluş ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun” ile “Devlet Güvenlik Mahkemeleri” kurularak, toplantı, gösteri yürüyüşü, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt, dernekler ve telsiz kanunlarında yer alan suçlar bu mahkemelerin kapsamına alınmıştır. 04.10.1983 tarihinde “2908 sayılı Dernekler Kanunu” ve 06.10.1983 tarihinde “2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu” çıkarılmıştır. Ayrıca 12935 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu” ile sendikal faaliyetler önemli ölçüde kısıtlanmıştır (Tokol, 2015: 157- 158).

II.2.2.5.1.4. Sosyo-Kültürel Nedenler

1980'li yıllarda Neo-liberal politikalar, küreselleşme sadece ekonomik hayatı şekillendirmemiştir. Özellikle 1980'li yıllarla beraber bireylerin eğitim seviyeleri de artmıştır. Eğitimli bireylerin bilinçlenmesi ve işgücü piyasasına vasıflı işgücü olarak dâhil olmaları, bireylerin taleplerinin çeşitlenmesine ve yaşam beklentilerinin yükselmesine neden olmuştur. İş, sosyo-kültürel ve ekonomik alanda artan bireyselleşme işçilerin kolektif mücadele anlayışını zayıflatmıştır.

Bireyler artık sendikaların kendi taleplerini karşılayamadıklarını düşünmektedir. Ayrıca geçmişte olduğu gibi bireyler sendikanın yüklediği sorumlulukların altına girmek istememektedir. Özel sektörde artan rekabet, bireyler arasındaki kariyer yarışı, bireylerin sorumluluk altına girmek istememeleri ve taleplerin çeşitlenmesi sendikaların örgütlenmesini olumsuz yönde etkilemektedir. Buna bağlı olarak; işçi eylemleri 21.yy'de geçmiş dönemlere nazaran gitgide azalmaktadır.

Diğer taraftan şirketler hem sendikalar ile doğrudan ilişki kurmamak hem de işçileri kendi bünyeleri içinde yönetmek adına personel yönetimi, değişen ve genişleyen anlamda insan kaynakları bölümlerini şirket bünyelerine almışlardır. İnsan kaynakları yönetimi çeşitlenen taleplere cevap verirken, şirket içinde çalışanları etkin yönetmeye çalışmaktadır. Bu anlayış içinde şirketler işçilerle şirket arasında sendikayı istememektedir. Bu durum emek hareketlerini olumsuz etkilemiştir.

II.2.2.5.1.5. Sendikal Nedenler

Refah devleti politikalarının tıkanıdığı 1970'li yılların ortalarından itibaren endüstri ilişkileri sisteminde yapısal değişimler yaşanmaya başlanmış, sendikalar 1980 sonrası tüm dünyada Neo-liberal politikalar ve küreselleşme ile emek piyasasına giren esnekleşme ve özelleştirmeden olumsuz şekilde etkilenmişlerdir (Çoban, 2013: 376).

Ayrıca sosyo- kültürel alandaki değişimler yanında, Doğu Bloğu'nun çöküşü, askeri müdahaleler ve muhafazakâr partilerin iktidara gelmesi sendikaları etkilemiştir. Bazı ülkelerde askeri müdahaleler sendikaların faaliyetlerine ve kolektif hareketlere sıkı kısıtlamalar getirmiş, grev tehdit unsuru olarak görülmüştür (Tokol, 2016: 56).

Tüm bu gelişmelere karşı sendikalar bazı ülkelerde uyum sağlayamamış, bazı ülkelerde de uyum sağlamakta geç kalmış, sendikalar krize girmiştir. Bu kriz sonucu ekonomik, siyasi ve sosyal alandaki etkinliklerini önemli ölçüde kaybetmişlerdir. Bu kaybın en önemli sonucu sendikaların üye sayılarında görülmektedir. Örneğin; OECD ülkelerinde 1960 yılında sendikalaşma oranı %35'ken, 2010 yılında oran %20'nin altına düşmüştür. Benzer gelişme geçmişten bu yana genel olarak kamu sektöründe ağırlıklı olarak örgütlenen Türk sendikaları için de geçerli olmuş, Türk sendikaları değişen koşullara uyum sağlayamamışlardır (Urhan, 2008: 176).

II.2.2.5.2. Genel Olarak 1983 Sonrası Grev ve Grev Benzeri Eylemler

II.2.2.5.2.1. 1984-1995 Dönemi

Grev yasağının kalkması ile birlikte 1984 sonrası ilk grev 02.10.1984 tarihinde İstanbul'un Kartal ilçesinde Desan Tersanesi'nde gerçekleşmiştir (Keskinöğlü, 1996: I, 495).

Grev sayısı 1984- 1987 yılları arasında Tablo II.5'de görüldüğü gibi düşük kalmıştır. Bunun nedeni; TÜRK-İŞ'in hükümet ile iyi ilişkiler kurma çabası ve 2822 sayılı Kanun'un kurallarından sendikaların çekinmesidir. Bu dönemde grevler; 1983 sonrası izlenen istikrar politikaları nedeniyle ücretlere yapılan zamların yetersiz kalması, beklenen enflasyon tahminlerinin gerçekleşen enflasyonun altında olması, işçiler açısından fiyat-ücret ilişkisinin bozulması ve ücret kayıplarının toplu iş sözleşmesi ile telâfi etme çabası gibi nedenlerle yapılmıştır (Tokol, 2015: 330-331).

Tablo II.5. Grevler, Grevlere Katılan İşçi ve Kaybolan İşgünü Sayıları (1984-1995)

Yıllar	Grev Sayısı	Greve Katılan İşçi	Kaybolan İşgünü Sayısı
1984	4	561	4.947
1985	21	2.410	194.296
1986	21	7.926	234.940
1987	307	29.764	1.961.940
1988	156	30.057	1.892.655
1989	171	39.435	2.911.407
1990	458	166.306	3.466.550
1991	398	164.968	2.809.354
1992	98	62.189	1.153.578
1993	49	6.908	574.741
1994	36	4.708	242.589
1995	120	199.867	4.838.241

Kaynak: (ÇGSB, 2016)

Buna karşılık 1987 yılında grev sayısında bir patlama yaşanarak, grev sayısı 307'e yükselmiştir. 1991 yılına kadar istikrarlı seyretmesine de 1987-1991 yılları arasında ortalama 298 grev yapıldığı görülmektedir. Sayısal olarak grev sayısının en fazla olduğu yıl 1990

yılıdır. 1987-1992 yılları arasında grevde kaybolan işgünü sayısı da yüksek seyretmiş, 1995 yılında 4.838.241'e ulaşmıştır.

Tablo II.6. Kamu ve Özel Sektöre Grevler, Grevlere Katılan İşçi ve Kaybolan İşgünü Sayıları (1984-1995)

Yıllar	Sektör	Grev Sayısı	Greve Katılan İşçi	Kaybolan İşgünü Sayısı
1984	Kamu	3	526	2.252
	Özel	1	35	2.695
1985	Kamu			
	Özel	21	2.410	194.296
1986	Kamu			
	Özel	21	7.928	234.940
1987	Kamu	3	6.507	325.707
	Özel	304	23.227	1.636.233
1988	Kamu	9	12.850	1.054.089
	Özel	147	17.207	838.566
1989	Kamu	7	30.153	2.258.633
	Özel	164	9.282	652.774
1990	Kamu	20	58.616	1.363.850
	Özel	438	107.690	2.102.700
1991	Kamu	22	62.528	1.189.428
	Özel	376	102.440	2.619.926
1992	Kamu	48	57.464	761.629
	Özel	50	4.725	391.949
1993	Kamu	9	2.189	75.468
	Özel	40	4.719	499.273
1994	Kamu	12	2.718	30.553
	Özel	24	2.064	212.036
1995	Kamu	70	178.539	4.249.920
	Özel	50	21.328	588.321

Kaynak: (ÇGSB, 2016)

Sektörlere göre grev eğilimi incelendiğinde; kamu sektöründe 1988 yılından başlayarak, 1989, 1990 ve 1991 yıllarında grev sayılarının arttığı görülmektedir. 1995 yılına gelindiğinde; kamu sektöründe 70 grev gerçekleşmiş, greve katılan işçi sayısı 178.539, grevde kaybolan işgünü sayısı ise 4.249.920 olmuş, 1963 yılından bu yana en yüksek sayıya ulaşmıştır. Özel sektörde ise; 1995 yılında 50 grev gerçekleşmiş, greve 21.328 işçi katılmış, grevde kaybolan işgünü sayısı ise 588.321 olmuştur (Tokol, 2015: 334; Keskinöglü, 1996: I, 496).

1984-1995 yılları arasında grevler en çok kara taşımacılığı, genel işler, metal, gıda, petrokimya, çimento, cam, toprak ve deri işkolunda gerçekleşmiştir. Az sayıda grev uygulamasının yaşandığı ancak çok sayıda işyerinde greve gidilen işkolları ise; konaklama ve eğlence, tarım ve orman, balıkçılık işkolları olmuştur. Greve katılan işçiler bakımından genel işler, metal, gıda, dokuma ve madencilik işkolu öndedir (Keskinöglü, 1996: I, 496).

Diğer taraftan 1982 Anayasası'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte grev ertelemesi Anayasal statüye kavuşmuştur. Genel olarak 1983 yılından sonra belirli dönemlerde grev ertelemelerinin yoğunlaştığı görülmektedir. 1990, 1991 ve 1995 yıllarında aynı anda birden fazla işyerini kapsayan grev erteleme kararları verilmiştir. 1990 yılında tüm özel ve kamu çimento fabrikalarında “ulusal güvenlik” gerekçeli ertelemeler yaşanmıştır. Ancak Çimento Seramik Toprak ve Cam Sanayi İşçileri Sendikası Danıştay'a başvurarak grev erteleme kararını durdurmuştur. 1991 yılında Körfez Krizi nedeniyle “ulusal güvenlik” gerekçeli grev ertelemeleri artmıştır. 1991 yılında ulusal güvenlik gerekçesiyle 260 grev erteleme kararı, 1995 yılında ise; 1995 grev ertelemesi kararı verilmiştir (Çelik, 2008: 109-110).

II.2.2.5.2.2. 1996-2019 Dönemi

1996 yılından itibaren Tablo II.7'da da görüldüğü gibi grev sayıları düşme eğilimine girmiş ayrıca grevler salt ekonomik nedenlerin dışına da çıkmıştır. Siyasi ve ideolojik nedenlerle yapılan özelleştirmelere, hükümet tarafından sunulan yasa tasarılarına, ABD'nin Irak işgaline, hukuk dışı uygulamalara karşı birçok işçi eylemi gerçekleştirilmiş, eylemlere sivil toplum örgütleri, konfederasyonlar da destek vermişlerdir (Tokol: 2012, 296-297).

Bu dönemde gerçekleştirilen önemli eylemler arasında; 1996 yılında ortaya çıkan Susurluk Olayı'na karşı yapılan “Türkiye'ye Sahip Çık Eylemi”, 8-16.12. 1997 tarihli “İş, Ekmek ve Gelecek İçin Sendikal Haklar Yürüyüşü”, 24.07.1999 tarihli “Mezarda Emekliliğe Hayır Mitingi”, 09.11.2001 tarihli TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve KESK'in öncülüğünde 30.000 memur ve işçinin katılımı ile gerçekleşen “İşsizliğe, Yoksulluğa, Yolsuzluğa ve Savaşa Hayır Mitingi”, 01.03.2003 tarihli “Irak Savaşı'na Hayır Mitingi”, 06.03.2004 tarihli DİSK ve KESK öncülüğünde hükümetin hazırladığı “Yerel Yönetim Temel Yasa Tasarısı Mitingi, 2009 Tekel Eylemi, DHL şirketinde 2012 yılında 23 işçisinin sendikaya üye olması nedeniyle işten çıkarılmasına yönelik 240 günlük eylem, 2014 yılında gerçekleştirilen “Kölelik Düzenine Son Mitingi” sayılabilir (Mahiroğulları, 2016: 395-401).

Tablo II.7: Grevler, Grevlere Katılan İşçi ve Kaybolan İşgünü Sayıları (1996-2017)

Yıllar	Grev Sayısı	Greve Katılan İşçi	Kaybolan İşgünü Sayısı
1996	38	5.461	274.332
1997	37	7.045	181.913
1998	44	11.482	282.638
1999	34	3.263	229.825
2000	52	18.705	368.475
2001	35	9.911	286.015
2002	27	4.618	43.885
2003	23	1.535	144.772
2004	30	3.557	93.161
2005	34	3.529	176.824
2006	26	2.061	165.666
2007	15	25.920	1.353.558
2008	15	5.040	145.725
2009	13	3.101	209.913
2010	11	808	37.762
2011	9	557	13.273
2012	8	768	36.073
2013	19	16.632	307.894
2014	12	6.880	365.411
2015	27	7.940	128.801
2016	21	2.518	99.404
2017	26	3.733	136.941

Kaynak: (ÇGSB, 2019)

2000’li yıllarda grev, greve katılan işçi ve grevde kaybolan iş günü açısından bir patlama yaşanmamıştır. Grev sayısı ise; sadece 2000 yılında 52’ye ulaşmış ve daha sonra düşüşe geçmiştir. 2000’li yıllarda greve katılan işçi sayısı yıllık ortalama binlerle ifade edilmiş, 2010, 2011 ve 2012 yıllarında ise; ortalama binlerin altına düşmüştür. 2007 yılına kadar on bin, yüz binlerle ifade edilen grevde kaybolan işgünü sayısı Türk Telekom grevi ile 1.353.558’e ulaşmıştır. Ancak 2007’den sonra kaybolan işgünü sayılarında sert bir düşüş görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın verilerine göre; 2015 yılında grevde kaybolan işgünü sayısı 128.801’dir.

2000’li yıllarda grev sayılarında düşüş yaşanmasının birden fazla nedeni bulunmaktadır. Bu düşüşün en önemli nedeni ekonomik krizlerdir. Mali sıkıntı içinde olan işçiler 2000 yılından sonra işsizlik ile mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Taşeronlaşma bu dönemde sendikaların işçileri örgütlenmesini güçleştirmiş, sendikalar uzlaşmacı politikalara yönelmiş, işçi sınıfı bilinci geçmiş dönemlere göre azalmıştır. Genel olarak; sendikalı işçi, kamuda çalışan ve toplu pazarlık kapsamında işçi sayıları düşüşe geçmiştir.

Bu dönemde ayrıca grev ertelemeleri artmış, 2016 yılında darbe girişimi nedeni ile başlayan sıkıyönetim grev yapılmasını engellemiştir (Tokol, 2015: 333).

1995 yılından sonra 2000 yılına kadar “ulusal güvenlik” gerekçeli grev erteleme kararı olmamıştır. 2000 yılında grev erteleme kararı lastik ve cam işkolunda yoğunlaşmıştır. Bu erteleme kararları ulusal güvenlik gerekçesiyle verilmiştir. Lastik işkolunda 2000, 2002 ve 2004, cam işkolunda 2001, 2003, 2004 yılları toplu iş sözleşmesi dönemlerinde grev erteleme kararı verilmiştir. Bu dönemde Danıştay; ulusal güvenlik gerekçeli grev ertelemelerinde yürütmeyi durdurma ve iptal kararı vererek, ekonomik çıkarları gözetmek için yapılan grevlerin ulusal güvenlik gerekçe gösterilerek ertelenmesine karşı çıkmıştır. 2000 yılından sonra ulusal güvenlik nedeniyle ertelenen grevlerin ekonomik nedenler ile yapıldığı gözlenmektedir. “Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası (Kristal İş)”, 8.06.2001 tarihinde ertelenen grev ile ilgili olarak ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi’ne başvurmuştur. Komite; cam sektöründeki grevin ulusal güvenliği tehdit edici nitelikte olmadığını, hükümetin grev hakkını ihlâl ettiğini vurgulamıştır (Çelik, 2008: 113-116).

Emek Çalışmaları Topluluğu, “2015 İşçi Eylemleri Raporu” isimli çalışmasında Türkiye’nin işçi eylemlerinin haritasını çıkarmıştır. Raporda; üç farklı eylem türü tanımlanmıştır. Bunlar; işyeri temelli eylemler, genel eylemler ve dayanışma eylemleridir. İşyeri temelli eylemler işyerindeki bazı sorunlardan dolayı işçiler tarafından yapılan eylemlerdir.

İşyeri temelli eylemlere bakıldığında; 2013 yılında 365, 2014 yılında 795, 2015 yılında 628, 2016 yılında 420 eylem yaşanmıştır. 2014 yılında artan işyeri temelli eylemlerin nedeni; hükümetin torba yasayla kamuda çalışan taşeron işçilerin haklarında yaptığı iyileştirmeler ve taşeron işçilerin sendikalaşmalarının kolaylaşmasıdır (İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, 2016: 11; İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, 2017: 10).

2015 yılında kayıtlara geçen 628 işyeri temelli eylem bulunmaktadır. Bu eylemlerin nedenleri; işten çıkarılma, düşük ücret, taşeronlaşma ve kadro talebi, sendikal rekabet, sigortasız çalıştırma olarak sıralanmaktadır. Sendikalaşmadan dolayı en az 2258 işçi, en az

2104 işçi hak aradığı gerekçesiyle sonuç olarak toplamda en az 4362 işçi haklarını aradıkları için işten çıkarılmıştır. Bu işçilerden işe iade davaları açanlar davalarını kazanmışlardır (İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, 2015: 11-26).

2015 yılında yaşanan Metal Eylemi önemli bir kırılma yaratsa da eylemler 2016 ve 2017 yılında düşme eğilimindedir. Ülkenin karmaşık siyasi ortamı, yaşanan terör saldırıları, 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimi gibi nedenler ile işçi eylemleri bir süre durmuştur.

Sendikaların örgütlediği işyeri temelli eylem sayılarına bakıldığında Birleşik Metal-İş 54 eylem ile en fazla eylem örgütleyen sendikadır. Tekel eylemini örgütleyen Tek-Gıda-İş Sendikası da 2015 yılında 11 eylem örgütlemiştir. Eylemler çoğunlukla işyeri önü ve işyeri içerisinde gerçekleşmiştir (İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, 2015: 11-26).

Bursa ve çevresinde gerçekleşen eylemlerden en dikkat çeken, 2015 Nisan, Mayıs aylarında metal/otomotiv sanayinde yaşanan eylemdir. OYAK Renault Fabrikası'nda başlayan eylem Tofaş ve yan sanayiye diğer çevre illerdeki otomotiv, traktör fabrikalarına ve beyaz eşya sanayine sıçramıştır. Bu eylem diğer sektörlerde çalışan işçilerin ilgisini çekerek, işçi eylemlerini gündeme getirmiştir (Tokol ve Güler, 2016: 1). 2015 yılında metal sektöründe ortaya çıkan kitlesel eylem ile birlikte diğer dönemlerde grev sayıları artmıştır. Özellikle gıda işkolu, metal işkolu ve cam işkolunda grev ve grev benzeri eylemler gerçekleşmiştir.

2016 yılında yaşanan eylemlerin 420'si işyeri temelli, 177'si genel, 11'i dayanışma eylemidir (İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, 2017: 6). 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimi ve sonrasında yaşanan olağanüstü hâl süreci işçi eylemlerini sınırlandırmıştır.

2017 yılında yaşanan eylemlerin 430'u işyeri temelli, 144'ü genel, 33'ü dayanışma eylemidir. 2017 yılında işyeri temelli eylemlerin en sık görülme sebebi; toplu iş sözleşmesinde yaşanan sorunlardır. Diğer nedenler ise; işten atılma, işçilerin ücretlerinin ödenmemesi, işten atılma, açığa alınma, sendikalaşma, işçi sağlığı, çalışma şartları ve

düşük ücretlerdir. Sendikaların örgütlediği işyeri temelli eylemlerin başını 41 eylem ile Birleşik Metal çekmektedir. 39 eylem ile Türk Metal ikinci sırada yer almaktadır (İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, 2018: 7-15). 2017 yılında yaşanan işyeri temelli eylemlerin sayısı 2016 yılına göre çok artış göstermemiştir. Emek Çalışmaları Topluluğu her yıl, bir önceki yılın eylem raporunu çıkarmaktadır. Topluluk en son 2017 yılının raporunu 2018 yılı Ekim ayında çıkarmıştır.

II.3. 1984 YILINDAN GÜNÜMÜZE TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİ ETKİLEYEN BAZI ÖNEMLİ GREV VE GREV BENZERİ EYLEMLER

1984-1988 yılları arasında işçi sınıfının aleyhine olan ekonomik ve siyasal politikaların baskılarını bir ölçüde hafifleten bazı eylemler gerçekleştirilmiştir. Bu eylemlerin ilki; hem eylem çeşitliliği bakımından hem de emek hareketlerine önemli kazanımlar sağlayan “1989 Bahar Eylemleri”dir”. İkincisi ise; “Zonguldak Grevi ve Yürüyüşü”dür”. Uzun süredir sessiz kalan ve uykudan uyanan işçi sınıfı ANAP Hükümetine zorlu süreçler yaşatmıştır. Bu süreçte hükümet seçimlerde ciddi oy düşüşleri ile karşılaşmıştır. Bahar Eylemleri’nin getirdiği ekonomik kazanımlar, Zonguldak Grevi’nin birlik beraberliği emek hareketi adına ciddi katkı sağlamıştır (Boratav, 2007: 176).

II.3.1. 1989 Bahar Eylemleri

Bahar Eylemleri kamu kesiminde çalışan işçilerin 1989 yılının mart, nisan ve mayıs aylarında gerçekleştirdiği, hem katılan işçi sayısı hem de gerçekleştirilen eylem sayısı ve çeşitliliği bakımından 1980 sonrasında emek hareketinde yaşanan durgunluğu ortadan kaldıran ve geniş çapta ses getiren eylemler dizisidir (Çelik, 1996: 103-104).

II.3.1.1. Eylemin Nedenleri ve Gelişimi

1989 yılı başında kamu işçilerinin sözleşmelerinin yenilenmesi gündeme gelmiş, TÜRK-İŞ 26 sendikanın toplu iş sözleşmesi görüşmelerini yürütmek üzere “Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu” oluşturmuştur. Koordinasyon Kurulu ile 3 kamu işveren sendikası arasında görüşmeler başlatılmış ancak yapılan görüşmelerde mutabakat sağlanamamış, kamu işveren sendikaları ücret teklifi dâhi vermeyerek sözleşme görüşmelerinin tıkanmasına yol açmışlardır (Mahiroğulları, 2005: 372). Görüşmelerin tıkanması karşısında grev veya eylem kararı alınmamış, bunun üzerine şube platformları ve işyerlerinde oluşturulan işçi eylem komiteleri öncülüğünde (Çavdar, 2005: 203) 1989 yılı Mart ayında 600.000 kamu işçisinin katıldığı Bahar Eylemleri başlatılmıştır (Mahiroğulları, 2005: 372).

Bahar Eylemleri bir taraftan ekonomik nedenlere diğer taraftan 12 Eylül Askeri Müdahalesi sonrasında çıkarılan kanunların grev ve grev benzeri eylemleri kısıtlayan etkilerine karşı sendikaların izledikleri pasif tutuma tepki olarak ortaya çıkmıştır (Çelik, 1996: 103).

Eylemler sendikaları aşarak işçilerin yönettiği ve karar alıcıların işçilerin olduğu eylemler olmuş, bu dönemde sendikalar eylemlerin sağlıklı biçimde devam etmesini sağlamak ve yönetmek yerine eylemlerin durulması ve sınırlar içine alınması için çalışmışlardır (Oğuz, 1995: 29-30). Eylemlerin karar alma sürecinde ve koordineli şekilde yürütülmesinde işçilerin oluşturdukları işçi eylem komiteleri önemli rol oynamıştır. Sendikaların etkisinin azaldığı bir dönemde, işçilerin talep ve çıkarlarının korunması, eylemlerin devamlılığı açısından işçi eylem komitelerinin ve komitelerde öncü rol üstlenen işçilerin ortaya çıkması eylemin başarısı ve kararlılığını doğrudan etkilemiştir.

Bahar Eylemleri 30 ilde, talepler karşılanana dek, koordineli ve herhangi bir provokasyona sahne olmadan gerçekleşmiş bu nedenle işçilerin yeniden dirilişi olarak yorumlanmıştır (Mahiroğulları, 2005: 374). Eylemler 15 işkolunu kapsamış, eylemlere katılan işçi sayısı 1989 yılının sonuna doğru 1.5 milyona ulaşmıştır (Çavdar, 2005: 203).

II.3.1.2. Eylemin Sonuçları

Eylemler Türk endüstri ilişkilerini birçok açıdan etkilemiştir. Öncelikle eylemin geniş bir alana yayılması ve düzenli devam etmesi işvereni sarsıntıya uğratmıştır (Oğuz, 1995: 17).

Bahar Eylemleri'nin çıkış noktası ne kadar ekonomik olarak görülse de eylemler, o dönemde yaşanan seçimlerde hükümetin oylarının düşmesine neden olmuştur. 27 Mart 1989 yerel seçimlerinde ANAP'ın oy oranı %35'ten %21.88'e düşmüştür. Bunun nedenlerinden birinin Bahar Eylemleri olduğu ileri sürülmüştür. Hükümet bunun üzerine eylemlere olan bakış açısını değiştirmek zorunda kalmıştır. Başbakan sendika yöneticileriyle görüşmeyeceğini dile getirirken, kamu işveren sendikaları devreden çıkarılmış hükümet ile Türk-İş toplu iş sözleşmesi masasına oturmuş (Çavdar, 2005: 203), Türk-İş'in talepleri hükümetçe kabul edilerek, toplu iş sözleşme imzalanmıştır. 18 Mayıs 1989 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesi ile işçilerin ücretlerine; birinci yıl ilk altı ay %80+10 bin lira, ikinci altı ay ise; %40+70 bin lira zam yapılmıştır. Bahar Eylemleri süresince hükümet zam oranını %40 olarak ifade ederken, %140 oranında zammı kabul etmek zorunda kalmıştır (Çelik, 1996: 103). Eylemlerin uzun bir sessizlikten sonra ortaya çıkması, uygulanan Neo-liberal politikalar karşısında emekçilerin sessizliklerini bozarak tepki göstermeleri, taleplerinin karşılanmış olması açısından büyük önem taşımaktadır.

Diğer taraftan işçilerin kendi aralarında oluşturdukları işçi eylem komiteleri tarafından başlatılan eylemler; sendikaları, işçilerin taleplerini karşılayacak değişiklikler yapmaya zorlamıştır (Mahiroğulları, 2005: 374). Bu doğrultuda Bahar Eylemleri'nden sonra sendikaların yönetim kadrolarında değişiklikler yaşanmıştır. Eylemlerin uygulanması sırasında eylem komitelerine öncülük eden ve diğer işçiler arasından sivrilen bazı işçiler daha sonra sendikaların yönetim kadrolarında görev almışlardır. Türkiye'nin Emek Hareketi tarihi açısından Bahar Eylemleri'nin getirmiş olduğu deneyim; ilerleyen dönemlerde yaşanan eylemlerde verilen mücadelelerde etkili olmuştur.

Ayrıca Bahar Eylemleri'nde adı ilk defa duyulan ve daha önce görülmemiş eylem türleri ortaya çıkmış, kanunların yasak koyduğu eylem biçimleri, Bahar Eylemleri ile birlikte çeşitli yaratıcı yollar bulunarak uygulanmıştır. Bu süreçte çocukları evlatlık verme, çıplak ayakla yürüyüş, vezne önünde bekleme, siyah çelenk bırakma, ücret almama, alkışlı protesto, basın bildirisi, bordroları postalama, fabrika önünde soğan ekmek yeme, bordroların balona bağlanıp uçurulması, tüm aile fertleriyle birlikte yürüyüş ve toplu boşanma davası açma (Çelik, 1996:104), yolu trafiğe kapatma, sakal bırakma, yemek boykotu, toplu vizite, işe geç başlama, oturma, iş bırakma gibi eylem türleri uygulanmıştır (Çelik, 1996:103). Bu eylem türlerinden örneğin; Diyarbakır'da 1500 yol işçisinin evlerini geçindiremedikleri gerekçesi ile toplu boşanma davası açması özellikle dikkat çekicidir (Oğuz, 1995: 28-29).

Bahar Eylemleri boyunca uygulanan bu eylem türleri mücadeleyi izleyen yıllarda grev ve grev benzeri eylemlere önderlik etmiştir. Bahar Eylemleri ile istenildiği takdirde kanunların öngördüğü ölçüde yaratıcı yollar bulunarak çeşitli mücadele biçimlerinin uygulanabileceği görülmüştür. Eylemlerin çeşitli biçimlerde ortaya çıkması işvereni şaşırtarak öngörü yapmasını engellemiştir.

II.3.2. Zonguldak Grevi ve Yürüyüşü

II.3.2.1. Grevin Başlangıcı

Zonguldak'ta yaşanan Türkiye Taşkömürü Grevi ve Ankara Yürüyüşü, 1989 Bahar Eylemleri'nin hemen ardından gerçekleşmesi ve emek hareketlerinin bu süreçte devamlılık göstermesi açısından önemlidir. Zonguldak Grevi'nden 10 yıl önce; 24 Ocak Kararları ile yerli hammadde ve ucuz işgücüne dayalı sektörler ön plana çıkartılmış buna karşılık demir-çelik, kömür gibi sanayi yatırımlarının özelleştirilmesi, küçültülmesi ve hatta kapatılması öngörülmüştür. Ayrıca 24 Ocak Kararları'nın uygulanma aşamasında, ücretlerin düşürülmesi gündeme gelmiştir.

Bu doğrultuda; Zonguldak havzasında bulunan “Türkiye Taşkömürü Kurumu” ile “Ereğli Demir-Çelik Fabrikası’nda” çalışan işçiler 24 Ocak Kararları’ndan doğrudan etkilenen kesimlerden birini oluşturmuştur (Engin, 2012: 195-196). Zira bu havzada yaşayan ailelerin birçoğu gelirlerini madenlerden sağlamakta, maden işletmelerinin kapatılması; burada yaşayan ailelerin gelir kaynaklarının yok edilmesi, Zonguldak ve çevresinin endüstrisinin ve ekonomisinin bitirmesi anlamına gelmektedir.

Ayrıca Zonguldak Grevi’nden önce 04.01.1990 tarihinde Türkiye Taşkömürü Kurumu’nun Maden İşletmesi’nde Amasra’da 5 işçinin grizu patlaması nedeniyle yaşamını yitirmesi bölgede gerginlik yaratmıştır. Buna bağlı olarak; artan iş kazaları ve işçi taleplerinin yerine getirilmesi amacıyla 24.02.1990 tarihinde Genel Maden İşçileri Sendikası tarafından 30 bin işçinin katılımıyla “*İnsana Saygı Mitingi*” düzenlenmiştir. 17.11.1990 tarihinde Zonguldak Kurultayı, siyasi partilerin, kamu yöneticileri ve Zonguldak halkının katılımıyla gerçekleştirilmiş, işçilerin haklı olduğu kamuoyuna bildirilmiştir (Engin, 2012: 198-199).

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri 1990 yılının Temmuz ayında başlamış, görüşmeleri Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) ve Maden Tetkik Arama ’da (MTA) örgütlü Genel Maden İşçileri Sendikası (GMİS) 48 bin işçi adına sürdürmüştür. 48 bin işçinin 42 bini TTK’ye bağlı beş işletmede, 6 bini ise; Maden Tetkik Arama Genel Müdürlüğü’ne bağlı çalışmaktadır. Görüşmeler devam ederken maden işçileri çocuklarının eğitim masrafları için avans talep etmiş ancak olumsuz yanıt almışlardır. Bunun üzerine işçiler iş bırakma eylemi gerçekleştirmişler ve tepki olarak çocuklarını okula göndermemişlerdir (Yükselen, 1998: 550; Engin, 2012: 196).

GMİS ile TTK ve MTA arasında yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır. Arabuluculuk sürecinde de uyuşmazlık giderilememesi üzerine GMİS, 30.11.1990 tarihinde grev kararı almıştır. Zonguldak Grevi kamuoyunun dikkatini çekmiş ve çeşitli tartışmalara yol açmıştır. Grev başlamadan ücretler, kamu açıkları, özelleştirme konusu, hükümetin işçilere ve kamu işletmelerine karşı tutumları tartışılmıştır. Grev kararı alınması sonrasında, hükümetin grevi erteleyeceğine ilişkin

haberler çıkması üzerine GMİS grev ertelendiği takdirde genel eyleme geçeceklerini dile getirmiştir. Hükümet grevi ertelemeyeceği yönünde açıklamalarda bulunmuştur. Greve bir gün kala GMİS hazırlıkları gözden geçirmiş, hükümet de grevi ertelenmeyeceğine ilişkin açıklamada bulunmuştur (Aydoğanolu, 2010: 99).

Grevin nedenleri; ücretlerin düşük olması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması, özelleştirme politikaları, işten çıkarma ve erken emekliliktir. GMİS'nin yaptığı araştırmada Türkiye'de toplam yaşama süresi 67 yıldır. Ancak Zonguldak havzasında çalışan madencilerin ortalama ömrü 50-57 yıl olarak hesaplanmıştır. Maden işçileri grev kararı alınana kadar; iş yavaşlatma, toplu mektup gönderme, yemek boykotu, toplu viziteye çıkma, dilekçe verme, vezneler önünde kuyruk oluşturma, ara dinlenmeleri aşma, miting düzenleme, fazla mesaiyi reddetme, toplantı düzenleme, servis araçlarını kullanmama gibi grev benzeri eylemler gerçekleştirmişlerdir (Engin, 2012: 197; Güler, 2019: 519).

II.3.2.2. Grevin Gelişimi

Grev planlandığı gibi 30 Kasım 1990 tarihinde başlamıştır. 30 Kasım'da işçiler GMİS önünde toplanmış, daha sonra güvenlik güçlerinin yürüyüşü önlemek için kurduğu barikatları aşmışlardır. Uzak bölgelerden tren ile gelen işçiler, trenlerin güvenlik güçlerince durdurulması nedeniyle şehre doğru yürümüşlerdir. Grev, aynı gün 11 ilde 6 bin işçinin katılımıyla MTA müdürlükleri işyerlerinde başlamıştır. Grev sadece işçilerin katılımıyla değil ailelerinin ve bütün Zonguldak halkının desteğini almasıyla farklı bir havaya bürünmüştür. Grev sadece Zonguldak'ı değil, Bartın ilinde bulunan madenleri ve Zonguldak'a bağlı ilçelerde bulunan madenleri de kapsamıştır. Bu bölgeden çıkan kömür demir-çelik endüstrisinde kullanılmakta dolayısıyla ekonomik etkisi geniş bir alana yayılmaktadır. Grevin ilk gününden itibaren tüm madenci çocuklarını temsilen bir çocuk grev önlüğü giymiştir. Grev boyunca çeşitli sloganlar atılmıştır. Bunlar; "Maden ocakları Özal'a mezar olacak!", "Zonguldak bizimdir, kimse alamaz", "Çankaya'nın şişmanı

işçilerin düşmanı”, “İşçiyiz, haklıyız, kazanacağız”, “Gemileri yaktık, geri dönüş yok” şeklinde olmuştur (Yükselen, 1998: 550-551).

Körfez Krizi'nin patlak vermesiyle GMİS Genel Başkan'ı Şemsi Denizer; 2 Aralık'ta sendika merkezi önünde yaptığı konuşmada, savaş bahanesiyle grevin sonlandırabileceğini dile getirmiştir. 4 Aralık'ta işveren lokavt ilan etmiş ve izleyen günlerde siyasal parti yöneticileri Zonguldak'ı ziyaret ederek konuşmalar yapmış, işçilerin yanında olduklarını dile getirmişlerdir. İşçilerin yaptığı tüm eylemlerde hükümeti istifaya davet etmişlerdir. 1989 yılında yapılan mahalli seçimlerde oy oranı %20'ye düşen Anavatan Partisi'ni iktidardan düşürmek isteyen muhalefetteki partiler için Zonguldak Grevi kilit bir rol oynamıştır (Yükselen, 1998: 551).

İşçilerin beklentileri sonuç vermeyince, kitlesel yürüyüş yapılması kararlaştırılmıştır. Şemsi Denizer'in “*hakkımızı vermezlerse gider alırız açıklaması*” işçiler arasında hoşnutlukla karşılanarak, gerçekleştirilmek istenmiş ve lokavt kararından sonra 03.01.1991 tarihinde TÜRK-İŞ'in bir günlük işe gitmeme eyleminin gerçekleştirilmesi amacıyla 04.01.1991 tarihinde Ankara'ya gitme kararı alınmıştır. Alınan karar hükümet yetkililerinin paniklemesine yol açmıştır. İşçileri Ankara'ya taşıyacak olan otobüslere el konulması üzerine işçiler aileleri ile birlikte yürümeye karar vermişlerdir. Zonguldak Madenci Yürüyüşü alkışlar ve protestolar eşliğinde 80 bine yakın bir katılımı başlamıştır (Engin, 2012: 200).

Yürüyüşün ilk günü Zonguldak'ın Devrek ilçesine ulaşan işçiler geceyi Devrek'te geçirmişlerdir. Yürüyüşün 2.günü Devrek'in 28 kilometre uzağında bulunan Dorukhan Tüneli'nde işçiler güvenlik güçlerince oluşturulmuş bir barikat ile karşılaşmışlardır. Tünelin sonunda ikinci bir barikat Şemsi Denizer tarafından Başbakanla görüşeceğini belirterek kaldırılmış, işçiler Mengen'e ulaşmıştır. Bolu'da hükümet yetkilileriyle görüşen Şemsi Denizer, hükümetin yürüyüş sonlanmadan ücret pazarlığına oturmayacağını bildirmesi üzerine, sorunların çözülmediğini ve yürüyüşün devam edeceğini bildirmiştir. Ertesi gün Mengen'den yola çıkan işçiler 8 kilometre uzaklıkta güvenlik güçlerinin barikadı ile karşılaşmışlardır. Burada barikat zorlandığı gerekçesiyle 186 işçi gözaltına alınmıştır.

Yürüyüş yolu üzerindeki kasaba ve illerden gelen katılımlarla yürüyüş 3.gününde 100 bin kişiye ulaşmıştır (Özen, 1998:556).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürüyüşün beşinci gününde konunun görüşülmesi için randevu vermiştir. Sendika tarafından işçilerin, güvenlik güçleri ile yaşanacağı arbedenin önlenmesi amacıyla Zonguldak'a geri dönülme kararı alınmıştır. 25.01.1991 tarihinde de Bakanlar Kurulu tarafından, Körfez Krizi gerekçe gösterilerek, grev ulusal güvenliği bozucu ve tehdit edici nitelikte görülmüş ve 27.01.1991 tarihinde grev "ulusal güvenlik" gerekçesiyle ertelenmiştir. İşçiler 27.01.1991 tarihinde işbaşı yapmışlardır (Engin, 2012: 200).

II.3.2.3. Grevin Sonuçları

Grevin ertelenmesiyle 06.02.1991 tarihinde TTK ve MTA'ya bağlı çalışan 48 bin işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Toplu sözleşme işçilerin istediği derecede olmasa da ekonomik kazanımlar getirmiştir. Ancak burada ekonomik kazanımlardan ziyade önemli olan Zonguldak Grevi'nin kitlesel harekete dönüşmesidir. Grevin toplumun tüm kesiminden aldığı destek ve dayanışma ile birlikte, kolektif bilincin önemine yaptığı katkı, toplu sözleşmesinin sağladığı ekonomik kazanımlardan daha önemli olmuştur. Zonguldak Grevi bir şehrin tüm halkının greve destek vermesi açısından emek tarihine geçecek niteliktedir. Grev gününde esnafın kepenk kapatmış, yaşlı, genç herkes yürüyüşlere katılmış ve maden işçilerinin çocukları okula gitmeyerek grevi desteklemişlerdir. Özellikle kadınlar bütün eylemlerde ön saflarda yer almışlardır. Ayrıca greve ulusal basın kadar uluslararası basının da yer vermesi eylemin kamuoyu yaratmasına neden olmuştur. Eylem sendikal dayanışma ve eyleme olan desteğin halkla bütünleşerek devasa boyutlara ulaştığında, eylemin gücünün iktidardaki hükümeti etkileyebileceğini göstermiştir (Müftüoğlu, 2010: 211; Engin, 2012: 200-201).

Zonguldak Grevi; Zonguldak ve çevresinden taşarak, tüm yurttan tartışılan ve ekonomik çıkarların ötesine geçerek, siyasi otoriteyi hedef alan bir harekete dönüşmüştür.

İşçiler istediklerini elde edene kadar önlerine çıkan her türlü engeli aşmıştır. Hükümet grevi güvenlik güçleri ile engellemeye çalışsa da işçiler vazgeçmemişlerdir. Zonguldak Grevi, hükümete kolektif mücadelenin hafife alınmaması gerektiğini göstermiştir (Oğuz, 1995: 27-28).

Toplu iş sözleşmesi görüşme sürecinde Dönemin Cumhurbaşkanı Turgut Özal, iktidardaki hükümet, işveren temsilcileri maden ocaklarının ekonomiye yarardan çok zarar getirdiği ve kapatılması gerektiğine yönelik söylemlerde bulunmuşlardır. Cumhurbaşkanı tarafsızlığını bozarak sık sık maden işçilere verilecek zammın ekonomiye büyük zarar vereceği yönünde demeçlerde bulunmuştur. Ayrıca Bahar Eylemleri'nde olduğu gibi *“sendika yöneticileriyle görüşmek yerine işçilerin içerisinde bir heyetle görüşmek istediğini”* belirtmiştir. Cumhurbaşkanı Turgut Özal grevin başlangıcından itibaren uzlaşmaz bir tutum sergilemiş, bu durum işçilerin ve greve destek veren kesimlerin Cumhurbaşkanı'na yönelik tepkilerinin artmasına neden olmuştur (Çavdar, 2005: 205).

İşçilerin hükümete karşı attıkları sloganlar, güvenlik güçlerince kurulan barikatların aşılması, verilen mücadelenin ciddiyetini göstermektedir. Bu grevin kitlesel yürüyüşe dönüşmesi grev benzeri eylemler adına önemli bir deneyimdir. Grevin sadece Zonguldak içinde sıkışıp kalmayarak kitlesel harekete dönüşmesi, grevin grev benzeri eylemler ile destekliğinde sonuçlarının daha etkili olduğunu göstermiştir. Türkiye'deki emek hareketleri incelendiğinde; bir şehrin tamamını kapsayan ve binlerce kişinin desteğini alan başka bir emek hareketi görülmemektedir. Aydınlar, sanatçılar, düşünürler, ulusal ve uluslararası basın temsilcileri, meslek odaları ve sanatçılar greve destek vermiş, yürüyüşlere katılmışlardır.

II.3.3. 2009 Tekel Eylemi

II.3.3.1. Eylemin Nedenleri ve Gelişimi

15.12.2009 tarihinde başlayan Tekel Eylemi, özelleştirme ve 4/C geçici personel olarak adlandırılan statüye karşı yapılmıştır (Gül ve Kahraman, 2009: 233-234). Tekel

işçilerinin gerçekleştirdiği eylem ücret pazarlığından ziyade işçilerin özelleştirme ve güvencesiz istihdama karşı gerçekleşen hak mücadelesi olarak gelişmiştir (Bürkev, 2010: 27). Eylem boyunca işçiler mevcut haklarını geri kazanmak istemişlerdir.

4/C kadrosu; geçici personel olarak bilinen, Anayasa'nın 128. maddesi kapsamında belirtilen, memur ve diğer kamu görevlileri kavramı dışında kalan ve işçi de olmayan kendine özgü bir istihdam türüdür. 657 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin (C) fıkrasının birinci paragrafında “geçici personel, bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayanlar” şeklinde tanımlanmaktadır.

Tekel eylemi ile sıklıkla duyulan, kamuoyunun gündeminden uzun süre düşmeyen 4/C geçici personel uygulaması istisnai olarak uygulanan bir istihdam türü olarak 22.12.1972 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile düzenlenmiştir. Neo-liberal emek piyasası politikalarının yoğunlaştığı 1980 sonrası dönemde 4/C geçici personel uygulaması işçilere sınırlı haklar tanıyan istihdam aracına dönüşmüş ve Tekel Sigara Fabrikaları'nın satışa çıkarılmasıyla birlikte 4/C statüsüne tepkiler artmıştır (Tokol, 2015: 360-361).

4/C kadrosu Tekel işçilerinin güvencesiz çalışmasına neden olacak bir düzenlemedir. Tekel işçileri 4/C statüsünde çalışmayı kabul etmeleri halinde, çalışma biçimleri değişecek, ücretleri düşecektir. Bunun yanı sıra mevcut elde ettikleri hakların dışında; toplu iş sözleşmesi, örgütlenme ve grevi içeren kolektif sendikal hakları ve sosyal güvence haklarından feragat etmiş olacaklardır (Malgaç, 2011: 142). Tekel işçilerinin kendi deyimleriyle “kölelik düzeninde” çalışmaları söz konusu olacaktır. Neo-liberal politikaların da etkisiyle işgücü piyasasında artan esneklik, 4/C kapsamında düzenli istihdamdan uzaklaşarak, daha esnek koşullarda ve daha güvencesiz bir çalışma ortamını öngörmektedir (Koç, 2012: 196).

Tekel Sigara Fabrikalarında yapılacak özelleştirme karşısında Tekel işçileri ve iş yerinde örgütlü olan Tek Gıda-İş Sendikası özelleştirmeye durdurmak adına geniş zamana

yayılan eylemler gerçekleştirmişlerdir. Bu eylemler kimi zaman protesto şeklinde kimi zaman da Ankara, Malatya ve Tokat fabrikalarında kısa süreli işyeri işgali şeklinde ortaya çıkmıştır. 26 Ocak 2006 tarihinde Tekel fabrikalarının kapatılmasına karşı Tekel işçileri, Tek Gıda-İş Sendikası'nın aldığı karar ile fabrikaları terk etmeme eylemi gerçekleştirmişlerdir. 13 Şubat 2006 tarihinde eylemler sonuç vermiş, hükümetin geri adım atması üzerine Adana ve Malatya'da bulunan sigara fabrikalarının kapatılmasından vazgeçilmiştir. Tekel işçileri özelleştirme politikasını protesto etmek amacıyla 15 Şubat 2008 tarihinde kendilerini işyerlerine kapatmışlardır. 22 Şubat 2008 tarihinde Tekel fabrikalarının özelleştirilmesini çeşitli illerde protesto etmişlerdir. Tek Gıda-İş Sendikası'nın ve Tekel işçilerinin birlikte gerçekleştirdiği eylemler özelleştirme sürecini durdurmaya yetmemiştir. Tekel işçileri farkındalık oluşturmak ve hükümetin dikkatini çekmek amacıyla 15 Aralık 2009 tarihinde ülkenin dört bir yanından otobüslerle Ankara'ya gelmişlerdir (Çelik, 2012: 123). Eylemin başında Ankara Sıhhiye'de Abdi İpekçi Parkı'nda geceleyen Tekel işçilerine 16 Aralık 2009 tarihinde güvenlik güçleri müdahale etmiştir (Bilgin, 2011: 82). Bu müdahale işçilerin eyleme olan bağlılıklarını artırarak, eylemlerine yoğunlaşmalarına yol açmıştır. Hükümet tarafından Zonguldak Grevi'nde maden ocaklarının devletin sırtında yük olduğu söylendiği gibi, Tekel işçilerinin yüksek ücret aldıkları, çalışmayıp, hak etmedikleri paraları kazandıkları medyaya lanse edilmiştir. Ancak işçiler eylemlerinden asla vazgeçmeyerek, kendilerine yapılan haksızlığa karşı itirazlarını sürdürmüşlerdir (Coşkun ve Şentürk, 2012: 66-67).

İşçiler daha sonra Türk-İş genel merkezi çevresinde Kızılay Meydanı'nda çadırlar kurmuşlardır. İşçilerin il esasına göre; çadırları düzenlemeleri eylemde karar alma sürecini daha kolay hale getirmiştir. Çadırlar komitelere dönüşmüş, çadırlarda önemli kararlar alınmadan önce işçilerin tartışmalarına olanak sağlanmıştır. Tek Gıda-İş Sendikası yöneticileri sık sık çadırları gezerek temasları sürdürmüş, şube yöneticileri ise; kendi şubelerindeki işçilerle birlikte çadırlarda bulunmuşlardır (Bürkev, 2010: 37).

Tekel işçilerinin eylemlerine destek için 20 Şubat 2010 tarihinde, KESK, DİSK, TÜRK-İŞ ve KAMU-SEN'in çağrılılarıyla 30 bin kişi Ankara'ya akın etmiştir. Destek için gelenlerin arasında bazı sanatçıların varlığı işçilerin moralini yükseltmiştir. İşçiler bu uzun

soluklu eylemde ciddi sağlık sorunları ile karşı karşıya kalmışlardır. Ayrıca işçiler Ankara'nın sert iklimi ile mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Eylemler boyunca açlık grevi, oturma eylemi, yürüyüş, protesto gibi grev benzeri eylemler yapılmıştır. 2 Mart 2010 tarihinde ise; Sendika başkanı Mustafa Türkel eyleme 15-20 gün ara vereceklerini açıklamış, çadırlar sökülmüştür (Bulut, 2010: 338-347).

Tekel işçilerinin 78 gün süren eylemi TÜRK-İŞ'in Ankara'da genel merkezi yakınlarında gerçekleşmiştir. İşçiler 78 günlük süreçte bir yandan 4/C kadrosu ile mücadele ederken, diğer yandan uzlaşmacı politikalar uygulayan TÜRK-İŞ yöneticilerine karşı mücadele vermişlerdir. İşçilerin dile getirdiği üzerine TÜRK-İŞ Tekel Eylemi'ne desteğini oldukça sınırlı tutmuştur. Çadır, battaniye gibi işçilerin temel gereksinimlerini karşılamada sınırlı kalmıştır (Malgaç, 2011: 142).

Tekel işçilerinin eylemleri yurt içinde ve yurt dışında medyada geniş yer bulmuş ve destek görmüştür. Ayrıca işçilerin yurt dışından aldıkları destek mesajları onları cesaretlendirmiştir. Amerika Birleşik Çelik İşçileri Sendikası, Avustralya Denizcilik Sendikası, Danimarka Genel İşçiler Sendikası, İspanya Eğitim Sendikası, Nepal Telekom İşçileri Sendikası, Yeni Zelanda Okul Öncesi Öğretmenler Sendikası destek mesajları yollamışlardır. Tekel eylemi uluslararası alanda destek gören ve tüm dünyada örnek bir eylem haline gelmiş, işçilerin haklı davalarını sürdürmeleri konusunda teşvik edici olmuştur (Gül ve Kahraman, 2009: 236).

II.3.3.2. Eylemin Sonuçları

Tekel işçilerinin 78 günlük eylemi ve hükümet ile yapılan görüşmeler sonucunda hükümet 4/C statüsünde kısmi iyileştirmeler yapmış, baştaki sert tutumundan tavizler vermiş, uzlaşmaya çalışmıştır (Özügurlu, 2010: 51-52). Yapılan iyileştirmeler; ücret iyileştirilmesi, çalışma süresinin 11 aya, izin süresinin 22 güne çıkarılması ve kıdem tazminatının verilmesi şeklindedir (Bianet, 2010). Ancak Tekel işçileri bu iyileştirmelerden

tatmin olmamışlardır. Tek Gıda-İş Sendikası'nın her türlü çabasına rağmen eylemler devam etse de Tekel işçileri istedikleri kadroyu alamamışlardır.

Talep edilenler alınamasa da verilen mücadele, işçilerin kolektif bilinç oluşturmaları ve sınıf deneyimi adına önemli kazanımlar sağlamıştır. Güvencesiz iş adına yapılan Tekel Eylemi, insan onuruna yakışır iş anlayışını ülke gündemine getirmiştir. Emek karşıtı politikaların arttığı, işgücü piyasasında esnekleşmenin arttığı bir dönemde Tekel Eylemi'nin, Türkiye Sendikal hareketine önemli bir deneyim kazandırdığı ifade edilmektedir (Bianet, 2014).

Tekel işçilerinin gerçekleştirdiği eylem toplumda büyük farkındalık yaratarak, emek hareketlerinin 20 yıllık durgunluğuna bir soluk getirmiştir. İşçiler Neoliberal politikaları ve hükümeti karşılarını alarak kendilerine biçilen çalışma koşulları ve yaptırımlara karşı durmuşlardır. Bu duruş sadece ücret pazarlığı gibi işçi işçilerin temel haklarına değil ileride sendikal anlamda kendi haklarını korumak için mücadele verecek emek kesimleri açısından önem taşımaktadır (Gül ve Kahraman, 2009: 237-238).

Tekel eyleminin başarısı öncelikle, emek hareketlerinin azaldığı, işsizliğin yükseldiği bir dönemde medya araçlarını iyi kullanarak hükümet tarafından geliştirilen düzenlemelere itiraz etmeleri ve bu itirazı toplumun bütün kesimlerine benimsetmelerinde yatmaktadır. Tekel eylemi sayesinde sınıf ve örgütlenme bilinci yeniden ortaya çıkmıştır. Eylemlerin gerçekleştirilmesinde kazanılan deneyim ve örgütlü hareket etme bilincini yeniden şekillendirmiştir (Coşkun ve Şentürk, 2012: 64-69).

Tekel Eylemi grev benzeri eylemler bakımından da önemli bir yere sahiptir. Eylemlerde başkentin merkezinde kurulan çadırlar eylemlere farklı bir soluk getirmiştir. İşçiler eylem boyunca sadece 4/C ve özelleştirme ile mücadele etmeyip, Ankara'nın sert iklimiyle, hastalıklarla, güvenlik güçlerinin müdahaleleriyle ve imkânsızlıklarla mücadele etmişlerdir. Eylem Türkiye'de işçi eylemleri açısından durgun olan bir dönemde önemli bir kırılmaya yol açmıştır. Sınıf ve örgütlenme bilincinin önemi gerek ulusal gerekse uluslararası destekler ile sağlanmıştır.

III. BÖLÜM

2015 BURSA METAL EYLEMİ VE EYLEMİN 2017 GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

III.1. BURSA'DA 2014 YILI VE SONRASINDA YAŞANAN GREV VE GREV BENZERİ EYLEMLER

Bursa'da 2014 yılı sonrasında Türk endüstri ilişkilerini birçok açıdan derinden etkileyen önemli grev ve grev benzeri eylemler yaşanmıştır. Bu grev ve grev benzeri eylemler arasında; özellikle gıda sektöründe Nestlé, Sütaş ve Kafkas işçilerinin grev ve grev benzeri eylemleri, 2015 yılında yaşanan 2015 Metal Eylemi sayılabilir. Bu bölümde Bursa'da 2014 sonrası yaşanan önemli grev ve grev benzeri eylemler ele alınacaktır. 2014 yılının seçilmesinin temel nedeni 2014 yılı sonrasında grev benzeri eylemlerin Bursa çevresinde artış göstermesidir.

III.1.1.2015 Nestlé Eylemi ve 2016 Nestlé Grevi

104 yıldır Türkiye'de gıda sektöründe faaliyet gösteren İsviçre merkezli Nestlé'nin Bursa Karacabey Fabrikası'nda 2014 yılı itibariyle 900 işçi çalışmakta olup, işçiler HAK-İş'e bağlı Öz Gıda İş Sendikası'na üyedir.

25 Haziran 2014 tarihinde Öz Gıda-İş Sendikası ile işveren arasında toplu iş sözleşme süreci devam ederken, toplu pazarlık sürecindeki hoşnutsuzluklarını belirttikleri için 28 işçi idari izne çıkarılmıştır. İşçilerin izne çıkarıldıkları gün sendika ile işveren arasında anlaşma sağlanmıştır. İmzalanan toplu iş sözleşmesi ile işçiler taleplerinin oldukça altında ücret zammı almışlardır.

Bu süreçte işten çıkarılan işçiler Tek Gıda-İş Sendikası'na üye olmuş, işçilerin hizmet akitleri 1 Temmuz 2014 tarihinde, fabrikada huzursuzluk çıkardıkları gerekçesiyle tazminatsız olarak feshedilmiştir. İşçiler; işten çıkarıldıkları andan itibaren işe geri dönmek için büyük mücadele vermişlerdir (Bianet, 2014).

İşten çıkarılan 10 yıl kıdemli işçi S. fabrikadaki sorunları:

"Yıllardır sendika toplu iş sözleşmelerinde çok düşük rakamlara imza atıyor. 10 yıllık işçiyim maaşım 1250 liraydı. Babam da bu fabrikadan emekli, o zamanlar asgari ücretin 3,4 katı maaş alırlarmış. Şu anda aldığımız maaş gün geçtikçe eriyor, hiçbir şeye yetmiyor. Sözleşme sürecinde sendikaya istediğimiz rakamı ilettik. Ancak işveren kabul etmedi. Bu durumda ya grev kararı alınacaktı ya da sözleşme imzalanacaktı. Sendika ile işveren arasındaki danışıklı dövüş sonucu çıkış yolu olarak bizi işten çıkarmayı uygun gördüler. Biz de bunun üzerine hakkımızı aramak ve yalnız kalmamak için Tek Gıda İş'e geçtik." şeklinde aktarmaktadır (Bianet, 2014).

İşten çıkarılan 28 işçi açlık grevi ve kendilerini zincirle işyeri önünde bağlama, işyeri servis araçlarının giriş çıkışını engelleme gibi birçok eylem yapmış, Ankara İsviçre Konsoloslugu önünde sembolik açlık grevi gerçekleştirmişlerdir.

Fabrika sendika temsilcisinin aktardıklarına göre; "6 ay boyunca işçiler diğer fabrikada çalışan işçi arkadaşlarına işyerinin önünden el sallayarak" eylemlerini sürdürmüşlerdir. (CNNTÜRK, 2015).

İşten çıkarılan 28 işçi işe iade davası açmış, işçiler davayı kazanmalarına rağmen işveren işe iade davasını kazanan işçilerden sadece dokuzunun işe geri alınacağını bildirmiştir. Ancak işçiler 28 işçinin de işe alınmasını talep etmişlerdir. Bu süreç içerisinde işyerinde Tek Gıda-İş Sendikası örgütlenmeye başlamıştır. İşten çıkarılan ve Tek Gıda İş Sendikası üyesi olan işçilerin işe geri dönmeleri fabrikada işçilerin Tek Gıda-İş'e üye olmalarını hızlandırmıştır. Bunun sonucunda Tek Gıda-İş Sendikası işyerinde yetkiyi almıştır.

Çalışma bir alan araştırması ile tamamlanmak istenmiş bu amaçla Karacabey bir alan araştırması yapılmıştır. Bu alan araştırması kapsamında Nestlé işyeri sendika temsilcisi ile görüşülmüştür.

İşyeri sendika temsilcisi yetki sürecini:

“İşyerinde yetki tespiti için oturumlar başladı. Bizim bu yetki sürecinde de biraz küçük pürüzler oldu. Çünkü diğer sendika itirazda bulundu, önce itirazda bulununca bizimde yasalarımızda işin uzamasına yönelik olduğundan dolayı Tek Gıda-İş’in yetkiyi alması da bir, bir buçuk ay gibi gecikti. Daha sonra Öz Gıda-İş Sendikası itirazını çekti. Çünkü içerde üyesi kalmadı. Aslında yıllardır yaptığı en onurlu davranıştı. Çünkü böyle onurlu bir şeyi beklemedik ve yetki süresi 6 ay 7 ay kadar gecikir, diye düşündük. Ama sonunda istediğimiz gibi oldu. Bu arada Tek Gıda-İş Sendikası toplu iş sözleşmesi taslağını işçilerle birlikte yapmak zorunda kaldı. Normalde iş yeriyle ortak yaparlar, onların bizim eski kitapçığımız üzerinden birazda kendileri katarak bir taslak oluşturmuşlar. Mecburen bu taslağı yaptıktan sonra 1 hafta içinde işverene göndermesi gerekiyor ki; yetkisi düşmesin daha sonra taslağı bizle paylaştılar ama düzeltme ve ekleme imkânımız vardı. Bizde gittik ve temsilciler olarak eksik yerleri tamamladık. Ondan sonra o taslakla yola çıktık ” şeklinde aktarmaktadır (İşyeri Temsilcisi A, Derinlemesine Görüşme 10.09.2016).

Sendika yetki aldıktan sonra toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlamış ancak 6 aylık sürecin sonunda görüşmeler uyuşmazlıkla sonuçlanmış, bunun üzerine sendika 21 Haziran 2016 tarihinde grev kararı alarak uygulamaya koymuştur. Grevin nedeni; işçilerin ücretlerinin asgari ücret düzeyinde olması, çağrı üzerine çalışan yüzlerce işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmesinin sağlanması, işçilerin ağır koşullarda çalıştırılmalarının önlenmesi olmuştur.

Grevin başlama sürecini işyeri temsilcisi aşağıdaki şekilde açıklamıştır;

“Sabah temsilcilerle ve genel merkez yöneticileri fabrikanın girişinde otoparkın önünde buluştuk ve herkese o gün nasıl davranması gerektiğini söyledik ve herkese ulaştık. Servisler içeriye girmeden önce durdu bütün arkadaşlar aşağı indi. O gün grev pankartları

açılıp, konuşmalar yapıldı ve komiteler kuruldu. Nöbetlerimiz yazıldı çünkü 4 tane giriş kapımız vardı ve tutmamız gerekiyordu. Nöbette şuydu içeriye girenler bütün araçların plakaları yazılıyordu ve işçi servisleri de gözle kontrol ediliyordu. Acaba içeriye giren olur mu diye ve zaten grevin ilk günü Nestlé bizi görüşmeye çağırdı. Orada genel başkanımız şöyle dedi: 'En güzel grev 1 hafta içinde bitendir. Çünkü sonra işçi bunu kafaya takar ve grev süresi 1 aya 2 aya sürer, bir an önce İstanbul'daki yöneticilerinizle görüşün bu işi çözmek için hamle yapın biz her zaman masadayız.' O gün 2 defa görüştük ve sonuç çıkmadı aradan 1 hafta geçti biz temsilci olarak beklentimiz uzun zamanlıydı. Nestlé'nin su firmasında grev kararını asınca Nestlé sıkıştı. Çünkü çikolata ve şekerleme tarafında işçinin tamamını karşıda görünce bu sefer sudaki işçilerde bizi gördü ve bıraktı. 30 Haziran'da 16'da başlayan görüşme 1 Temmuz saat 20'ye kadar sürdü, anlaştık ve grev sona erdi (İşyeri Temsilcisi A, Derinlemesine Görüşme 10.09.2016)."

Grev süreci sonrası imzalanan toplu iş sözleşmesi ile Nestlé işçileri; ücretlere seyyanen 475 TL zam almış, çağrı üzerine istihdam edilen işçilerin 2018 yılına kadar belirsiz süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilmeleri kademeli olarak sağlanmıştır. İşçiler ayrıca sosyal ödeneklerde de bazı kazanımlar elde etmişlerdir.

Nestlé Grevi Bursa'da tabandan tavana doğru örgütlenmenin güzel örneklerinden biri olarak kabul edilmektedir.

III.1.2. Süttaş Eylemi

Bursa Karacabey ilçesinde gıda sektöründe 1975 yılından beri faaliyet gösteren Süttaş Fabrikası'nda 2014 yılı itibariyle 2800 işçi çalışmakta olup, bu işçilerden 14'ü Tek Gıda-İş Sendikası'na üye olmuşlardır. Bu durumu öğrenen fabrika yönetimi işçilerden e-devlet şifrelerini isteyerek, sendika üyeliklerini kontrol etmek istemiştir. Buna karşı çıkan işçiler ise; performans düşüklüğü gerekçe gösterilerek işten çıkarılmıştır. 13 Nisan 2014 itibariyle belirli aralıklarla Süttaş'ın Karacabey ve Aksaray'da bulunan fabrikalarından toplamda 26 işçi işten çıkarılmıştır. Bunun üzerine Tek Gıda-İş Sendikası'na üye olan

işçiler fabrika önünde amaçlarının emeklerinin karşılığını almak olduğunu belirterek eylemler gerçekleştirmişlerdir. Diğer taraftan Tek Gıda-İş Sendikası Karacabey Şube Başkanı da Süttaş Yönetim Kurulu Başkanı'nın olay ile ilgili yanlış bilgilendirildiğini dile getirmiştir (Timeturk, 2014; T24 2014; Bianet 2014).

İşçiler eylemlerine devam ederken, işçilerin eylem yaptığı alana işveren beş kamyon büyükbaş hayvan gübresi döktürerek, üzerini toprakla örttürmüştür. İşçiler bu anları cep telefonlarıyla fotoğraflamışlardır. Ancak fabrikanın imajının sarsılmaması için görüntüleri bir süre sosyal medyada paylaşmamışlardır. Bu görüntüler sosyal medyada paylaşıldıktan hemen sonra Süttaş Yönetim Kurulu Başkanı Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) Başkanlığı görevinden istifa etmiştir. Süttaş'ın sahibi istifayı *“Benim üzerimden TÜSİAD'ın yıpratılması haberlerini ihmal edemezdim, o yüzden bu kararı aldım”* şeklinde açıklamıştır. Fabrikayı sinek ve böceklerin basması üzerine gübre fabrika tarafından temizletilmiştir (Hürriyet, 2015; T24, 2014).

Eylemler üçüncü ayını geçerken fabrika önünde işçiler tarafından oturma eylemi sürdürülmüştür. Eylem sırasında fabrika yetkilileri jandarmadan destek isteyerek, işçileri uzaklaştırmak istemiş, Jandarma işçilerin astıkları pankartı kaldırmalarını talep etmiş, buna olumsuz cevap almıştır. Bunun üzerine yaşanan arbedede Tek Gıda-İş Sendikası Bursa Şubesi Teşkilatlanma Başkanı gözaltına alınmıştır. Fabrika önündeki işçiler buradan uzaklaştırılmış, işçiler bunun üzerine Karacabey Kaymakamlığı'na şikâyetle bulunmuşlardır (Hürriyet, 2014).

Tek Gıda-İş Sendikası işten çıkarılan işçilerin işe iade davalarını yakından takip etmiştir. Karacabey Tek Gıda-İş Şube Başkanı konu ile ilgili olarak;

“2012'nin Nisan ve Mayıs ayında 30 arkadaşımızı işten attılar. Yerel mahkemeye işe iade davası açtık ve kazandık. Mahkeme bunu sendikal bir suç olarak gördü ve bizi haklı buldu. Dava artık Yargıtay'da. Kararın onanmasını bekliyoruz” şeklinde açıklamada bulunmuştur. Sendikal neden ile işten çıkarılan işçilerin bir kısmı işe iade davalarını kazanarak işe dönmüşlerdir. 21.01.2015 tarihinde 11 işçinin Karacabey 1. Asliye Hukuk Mahkemesi'nde görülen davaları sonuçlanmıştır. Mahkeme *“11 sendika üyesi işçinin Süttaş*

tarafından haksız olarak sendika üyeliğinden dolayı işten çıkartıldıklarına, bu nedenle işe iade edilmelerine ve Süttaş'ın her bir işçiye ayrı ayrı tazminat olarak 12 aylık brüt ücretleri tutarında sendikal tazminat ödemesine, ayrıca boşta geçen 4 aylık süreler için de işçilerin net ücretlerinin ödenmesine hükmetmiştir.” şeklinde belirtmiştir (Bianet, 2014; Hürriyet 2015).

Tek Gıda- İş Sendikası üyesi işçilerin eylemleri aylarca sürmüştür. Fabrika önünde ve meydanlarda protestolar sürdürülmüş, Süttaş ürünleri duvarlara, otobüs duraklarına, elektrik direklerine, parke taşlarına yapıştırılan stickerlar ile boykot edilmeye çalışılmıştır. Boykot ile ilgili olarak Süttaş dava açmıştır. Mahkeme boykotun haksız rekabetten ziyade ifade özgürlüğü olduğu hükmüne karar vermiştir. Aksaray fabrikasında çalışan 10 işçi eylemlerle ilgili paylaşımları beğenmeleri nedeniyle farklı nedenlerle işten çıkarılmışlardır. Toplamda Aksaray ve Karacabey fabrikalarından işten çıkarılan işçi sayısı 135'i bulmuştur. İşçilerin birçoğu işe iade davalarını kazanmalarına rağmen kıdem tazminat ücretleri eski ücretlerden hesaplanarak eksik yatırılmış, işveren işçileri tekrar dava açmak için zorlamıştır (Evrensel, 2014; Cumhuriyet, 2015; Tek Gıda-İş, 2015).

Tüm Taşıma İşçileri Sendikası Süttaş ürünlerini boykot edildiği bir basın açıklaması yapmış ve Süttaş işçilerinin yanında olduklarını dile getirerek eylemlere destek vermiştir.

İşçileri yıldırım için her türlü yola başvuran işveren işçilerin eylemlerini engelleyememiştir. Sendikalaşmak işçilerin en önemli haklarından biri olduğu için mahkeme işçilerin lehine kararlar vererek bunu doğrulamıştır. Bu eylemler ve davalar devam ederken “Kafkas Pasta ve Şekerleme Fabrikası'nda” Tek Gıda-İş Sendikası'na üye oldukları gerekçesiyle 4 işçi işten çıkarılmıştır. Kafkas işçileri arkadaşlarına destek olmak amacıyla 2 Mart 2015 tarihinde iş bırakma eylemi yapmıştır. Bu olaydan sonra işveren 40 işçiyi daha işten çıkarmıştır. Eylemler bir süre daha devam etmiş ve işten çıkarılanların sayısı 66'ya yükselmiştir. Bursa Adliyesi Ataevler ek hizmet binası önünde toplanan işçiler işvereni protesto ederek işlerini geri istemiştir. Toplamda işten çıkarılanların sayısı 93'ü bulmuştur. İşe iade davaları devam ederken Bursa 5. İş Mahkemesi 18 işçinin işe iade davasını işçilerin lehine sonuçlandırmıştır. İşveren bu kararı Yargıtay'a taşısa da Yargıtay

kararı bozmamıştır. “... Sendikanın yetki tespitinin ardından çok sayıda sendika üyesinin iş akdine son verildiği hatırlatılan Yargıtay kararında fesihlerin işveren tarafından sendikal örgütlenmenin önüne geçmek amacıyla yapıldığının anlaşıldığı vurgulanmıştır.” Bu karar ile işçiler işlerine dönmüşlerdir. Ayrıca mahkeme işverenin işçilere 12 ile 14 aylık ücret tutarında sendikal tazminat ödemesine karar vermiştir (Aydınlık, 2016; Uidder, 2015; Sabah, 2015).

III.1.3.2015 Metal Eylemi

III.1.3.1. Metal Sektörünün Özellikleri ve Sendikal Örgütlenme

Türkiye’de metal işleyerek, metalden eşya yapımı Osmanlı İmparatorluğu döneminde genellikle yabancı sermaye tarafından gerçekleştirilmiş, Cumhuriyet’in ilk yıllarında küçük atölyeler dışında bu sektörde önemli bir gelişme sağlanamamıştır. Sektör ancak 1940’lı yıllardan sonra kamu sektörünün yaptığı yatırımlarla gelişmeye başlamıştır. 3 Nisan 1937 tarihinde kurulan Karabük Demir Çelik Fabrikası’nın 1940 yılından itibaren bazı bölümlerinin faaliyete geçmesi ile metal sektöründe bir gelişme sağlanmıştır. 1970’li yıllardan itibaren ise; otomotiv sektörü ve buna bağlı yan sanayi gelişmeye başlamış ancak 1980 yılında döviz dar boğazına bağlı olarak metal sektöründe gerileme ortaya çıkmıştır (Aslan, 1998: 402).

Metal sektörü günümüzde ana imalat sanayilerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Çalışma Hayatı İstatistikleri 2017 Raporu’na göre; metal sektöründe faaliyet gösteren kamu işyeri sayısı 81, özel işyeri sayısı 588’dir.

Kamu’da çalışan işçi sayısı 832, Özel sektörde çalışan işçi sayısı ise; 169,278’dir. 2015 yılı itibariyle özel sektörde yapılan toplu iş sözleşmesi sayısı 133, kamuda ise; 5’tir. Çalışma Hayatı İstatistiklerine göre; metal sektöründe çalışan işçi sayısı diğer sektörlerde çalışan işçi sayısından fazladır. Dolayısıyla metal sektörü ülkemizde oldukça geniş işçi kitlesine sahip bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır.

ÇSGB'nın 31.01.2019 tarih ve 30672 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 2019 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ'inde metal sektöründe ki işçi sayısı 1.521.942'dir. Bu işçilerden 205.515'i TÜRK-İŞ'e üye Türk Metal Sendikası'na, 41,345'i HAK-İŞ'e üye Çelik-İş Sendikası'na, 31,048'i DİSK'e üye Birleşik Metal-İş Sendikası'na üye bulunmaktadır. Bu sektörde bulunan diğer sendikalar Metsan-İş 42, Kalıp-İş 67, Çelik Yapı İşçileri Sendikası 122, Tek Demir Çelik Metal ve Oto Sanayi İşçileri Sendikası 1,075, Bağımsız Metal İşçileri Sendikası 320, Tüm Demir, Çelik Makine Metal ve Otomotiv Sanayi İşçileri Sendikası 43, Çelik Makine Metalden Mamül Eşya Otomotaj ve Yardımcı İşçileri Sendikası 4, Tüm Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası 105, Metal İşçileri Sendikası 64 üyeye sahiptir.

Metal sektöründe örgütlü bu sendikalar içinde en çok üyeye sahip olan **“Türk Metal Sendikası”**, 10 Temmuz 1963 tarihinde “Türk Metal İş Federasyonu” ismiyle kurulmuş, 16-17 Kasım 1973 tarihinde yapılan genel kurulda sendikanın ismi Türk Metal Sendikası olarak değiştirilmiştir. Kuruluşunda 15 bin civarında olan üye sayısı 2019 Ocak ayı itibariyle 205,515'e ulaşmıştır. Yetkili olduğu işyerleri genellikle otomotiv, beyaz eşya, elektronik, demir çelik ve buna bağlı yan sanayidir. Türkiye'de faaliyet gösteren 10 büyük imalat sanayi kuruluşunun 8'inde örgütlüdür. Ayrıca Türk Metal sendikası 21 ülkede 19 milyon üyeye sahip Uluslararası Avrasya Metal İşçileri Federasyonu'nun kurucusudur (Türk Metal, 2017).

Sektörde örgütlü ikinci büyük sendika olan **“Çelik-İş Sendikası”**, 1950 yılında “Demir Çelik Ağır Sanayi İşçileri Sendikası” adı ile kurulmuştur. Daha sonra bir grup işçinin Demir Çelik Ağır Sanayi İşçileri Sendikası'ndan ayrılmasıyla 1951 yılında “Karabük Demir Çelik İşçileri Sendikası” kurulmuştur. İzleyen yıllarda her iki sendika arasında çeşitli çatışmalar yaşanmış bunun üzerine 1963 yılında Karabük Demir Çelik Fabrikası işçileri Türkiye Maden-İş Sendikası'na geçmişlerdir. Bu sendikadan da ayrılan işçiler 1965 yılında Çelik-İş Sendikası'nı kurmuşlardır. TÜRK-İŞ'e üye olan Türkiye Metal İş Federasyonu'na üye olan Çelik-İş Sendikası, 1976 ve 1979 yıllarında Türk Metal Sendikası ile birleşme kararı almış, ancak birleşme gerçekleşmemiştir. Çelik-İş Sendikası 1991 yılında HAK-İŞ üyesi “Özdemir-İş Sendikası” ile birleşmiştir. Bunun üzerine

sendikanın adı “Özçelik-İş Sendikası” olarak, 2002 yılında adı yeniden Çelik-İş Sendikası olarak değiştirilmiştir. Çelik-İş Sendikası özelleştirilmesi gündeme gelen Karabük Demir Çelik Fabrikası’nın işçi, sanayici, esnaf ve yöre halkının oluşturduğu “KARDEMİR A.Ş.” tarafından 1995 yılında devralınmasına öncülük etmiştir. (Çelik-İş, 2018).

Sektörde örgütlü olan üçüncü büyük sendika “**Birleşik Metal-İş Sendikası**’dır”, Sendika iki ayrı sendikanın birleşmesiyle oluşmuştur. Birleşik Metal-İş Sendikası’nı oluşturan ilk sendika “Türkiye Maden-İş Sendikası’dır”. İşçi hareketleri adına önemli grev ve grev benzeri eylemlerden; Kavel Grevi, Sungurlar Direnişi, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası’na bağlı işyerlerinde 1964, 1977-1978 ve 1980 yıllarında yaşanan grevler Türkiye Maden-İş Sendikası tarafından gerçekleştirilmiştir. 12 Eylül 1963 tarihinde kurulan “Otomobil-İş Sendikası”, Birleşik Metal-İş’i oluşturan diğer sendikadır. Otomobil-İş bağımsız olarak faaliyet gösterirken, 1980 yılında Maden-İş Sendikası ile birlikte “Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)” grup toplu iş sözleşmelerinde işbirliği yapmıştır. 1980 sonrasında DİSK’in kapatılması ve 1992 yılında DİSK ve bağlı sendikalar hakkındaki davaların beraatla sonuçlanması üzerine yeniden faaliyete geçmiştir. Birçok grev ve direnişte işbirliği içinde olan Türkiye Maden-İş Sendikası ve Türkiye Otomobil-İş Sendikası arasında birleşme görüşmeleri yapılmış, görüşmeler sonucunda 4-5 Eylül 1993 tarihinde birleşme genel kurulu kararı ile Birleşik Metal-İş Sendikası oluşmuştur (Birleşik Metal-İş, 2017).

Metal sektöründe faaliyet gösteren Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal-İş ve Çelik-İş sendikaları arasında geçmiştten bu yana yoğun bir rekabet yaşanmaktadır.

Metal sektöründe işveren tarafında ise 14 Ekim 1959 tarihinde İstanbul’da 11 girişimci tarafından kurulan “**Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)**”, tek işveren sendikası olarak karşımıza çıkmaktadır. MESS’in kuruluşunda o dönemde İstanbul Üniversitesi Öğretim Üyesi olan Prof. Dr. Orhan Tuna’nın büyük katkısı olmuştur. “Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası” adıyla kurulan MESS, “Batı Avrupa Metal Sanayi İşverenleri Sendikası’na (WEM) üyedir” (Yükselen, 1998: 381; MESS, 2015).

Metal sektöründe tek işveren sendikası olan MESS 1970’li yıllardan beri sektörde grup toplu iş sözleşmesinin uygulanması için çaba göstermektedir. Genellikle metal işkolunda grup toplu iş sözleşmesi uygulamasına başvurulmaktadır. Grup toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda birden çok işyerini kapsadığı için maliyet ve zamandan tasarruf ederek işçilerin istihdam şartlarının eşitlenmesine ve rekabetin azalmasına olanak sağlamaktadır. Grup toplu iş sözleşmeleri sendika merkezlerinde uzmanlar tarafından yürütülmektedir. Bu durum işyeri sendika temsilcilerinin ve sendika şube yöneticilerinin etkisini sınırlandırmaktadır. Grup toplu iş sözleşmeleri her işyeri için ayrı ayrı yürütülmesi gerekirken, işyerlerinde yetkili olan sendikalar farklı oldukları için sözleşmeler tek tip yapılmakta ve kendine özgü işkolu toplu sözleşmeleri ortaya çıkmaktadır. Metal sektöründe bulunan işveren sendikası hangi işçi sendikası ile ilk sözleşme imzaladı ise; o sözleşme aynı işkolunda diğer sendikaların toplu görüşmelerinde örnek sözleşme kabul edilmektedir. Grup toplu iş sözleşmelerinde, işyerlerinde karşılaşılan uyuşmazlıkların toplu iş sözleşmesi görüşmelerine yansımaması sendika üye ilişkisini zedelemektedir (Tokol ve Güler, 2016: 937-938).

III.1.3.2. 2015 Metal Eylemi’nin Nedenleri

2015 Metal Eylemi Türk endüstri ilişkileri sistemini ve ekonomiyi derinden etkileyen, uygulanış ve ortaya çıkış şekli bakımından diğer işçi eylemlerinden farklılık gösteren bir eylem olarak karşımıza çıkmaktadır (Tokol ve Güler, 2016: 935).

2015 Metal Eylemi’nin birbiri içine geçmiş birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenlerden ilki; bu sektörde ücretlerin düşük buna karşılık çalışma koşullarının ağır olmasıdır. Grup toplu iş sözleşmesi uygulanan metal sektöründe ücret ortalaması cam, petro-kimya, kâğıt gibi sektörlerdeki ücret ortalamaları ile karşılaştırıldığında daha düşüktür. Ücretler MESS üyesi işyerlerinde, diğer 16 işveren sendikasına bağlı işyerlerine göre 13. sırada yer almaktadır. Sektördeki işçilerin %45’i beş yıldan az kıdeme sahip olup, bu durumdaki işçilerin ücretleri ortalama ücretten daha düşük seviyededir.

Diğer taraftan sektörde üç büyük sendika arasında yoğun rekabet yaşanmaktadır. Bu sendikalardan sektörde en fazla üyeye sahip olan Türk Metal Sendikası'nın otoriter, bürokratik, işveren odaklı sendikal anlayışı, sendika içi demokrasinin ve üyeleri ile bağlantısının zayıf olması 2015 Metal Eylemi'nin ortaya çıkmasının önemli nedenleri arasında yer almaktadır (Çelik, 2015).

Ayrıca eylem hükümetin grev ertelemelerine, işçilerin istek ve taleplerinin önemsenmemesine tepki olarak da görülmektedir

III.1.3.3. 2015 Metal Eylemi'nin Gelişimi

15.12.2014 tarihinde, 123 (MESS) üyesi işyerinde, 98.743 işçiyi kapsayan MESS ve Türk Metal Sendikası arasında; 17.12.2014 tarihinde 5 MESS üyesi işyeri, 2.437 işçiyi kapsayan MESS ve Çelik-İş Sendikası arasında 2014-2017 yıllarını kapsayan toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Ancak metal sektöründe birçok işyerinde örgütlü olan Birleşik Metal-İş Sendikası ve MESS arasında bir anlaşma sağlanamamıştır. 23.12.2014 tarihinde Birleşik Metal-İş Sendikası'na üye işçilerin katıldığı bir miting düzenlenmiş, miting sonunda sendika greve çıkma kararı almıştır. Sendika 29.01.2015 tarihinde 15.000 işçi ile 22 farikada greve başlamıştır. Ancak 30.01.2015 tarihinde Bakanlar Kurulu kararı ile grev "ulusal güvenlik" gerekçesi ile ertelenmiştir. Erteleme sonrası Yüksek Hakem Kurulu yasal prosedür gereği olarak; 12 Mayıs 2015 tarihinde, Çelik-İş Sendikası ve Türk Metal Sendikası ile daha önce imzalanan toplu iş sözleşmesi hükümlerini aynı şartlarla karara bağlayarak uyuşmazlığı sona erdirmiş, toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır (Tokol ve Güler, 2016: 940). Ancak Bursa'da faaliyet gösteren "Bosch'da" Türk Metal Sendikası ile Birleşik Metal Sendikası arasında yetki tespiti yasal olarak devam ederken, bu sürecin uzaması nedeniyle Bosch metal sektöründe imzalanan grup toplu iş sözleşmesinin dışında kalmıştır.

Yetki tespitinde sorun yaşanmasının nedeni ise; 2012 yılında Bosch Fabrikası'nda 3.500'e yakın işçinin Türk Metal'in sendikacılık anlayışına tepki göstererek, sendikadan istifa etmeleri, Birleşik Metal-İş Sendikası'na üye olmaları, işverenin baskıları ile daha

sonra işçilerin bir bölümünün Birleşik Metal İş Sendikası'ndan ayrılarak, Türk Metal Sendikası'na yeniden üye olmalarıdır (Çelik, 2015; Taştan, 2016: 98).

3.5 yılsonunda Bosch'da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini Türk Metal Sendikası'nı almış, MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 14 Nisan 2015 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Yetki sürecinin uzaması nedeniyle toplu iş sözleşmesinin imzalanmadığı dönemi göze alarak Türk Metal Sendikası bu sözleşmeyi imzalarken hem Bosch'un bazı işçilere yaptığı ücret düzenlemelerini hem de sendika arası rekabeti dikkate almıştır. Sözleşme imzalandıktan sonra Bosch işçisinin ortalama saat ücreti 9.46 TL'ye yükselmiştir (Türk Metal, 2015: 11-13). Böylece Bosch'daki ücretler metal işkolu grup toplu iş sözleşmesine tabi olan aynı işkolunda yer alan işyerindeki ücretlerin üzerine çıkmıştır. Aynı sektörde ücret düzeylerinin farklılaşması ise diğer fabrikalarda çalışan işçileri huzursuz etmiştir (Taştan, 2015: 7-8).

Bosch sözleşmesinin imzalandıktan sonra ilk olarak OYAK Renault'ta kaporta bölümünde çalışan işçiler sözleşmeye tepki göstermişlerdir. İşçilerin sendikaya ve sözleşmeye göstermiş oldukları tepki; 16 Nisan 2015 tarihinde eyleme dönüşmüştür (Tokol ve Güler, 2016: 940). Bunun sonucunda işçiler yemekhane eylemi, fabrikada yürüyüş, gürültü ve protesto eylemleri gerçekleştirmişlerdir.

Renault' ta Türk Metal Sendikası'na üye bir grup işçi işyeri sendika temsilcisiyle görüşerek Bosch sözleşmesindeki ücret artışlarının kendilerine de yansıtılmasını talep etmişlerdir. Ancak işyeri temsilcisi bunun mümkün olmadığını bir sonraki sözleşme ile durumun telâfi edileceğini belirtmiştir. Bu açıklamadan tatmin olmayan işçiler aynı taleplerle işveren vekiline gitmişlerdir. İşveren vekili bu taleplerin mümkün olabileceğini bu konunun Fransa yönetimi ile görüşülmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu durum işçiler arasında beklentiye yol açmıştır. Bu süreçte işçiler, Türk Metal Sendikası'na karşı yoğun tepki göstermiştir (Taştan, 2015).

Renault'ta başlayan eylemler daha sonra Tofaş'a sıçramış, Tofaş işçileri fabrika içinde yer alan sendika bürosu önünde bir eylem gerçekleştirmişlerdir. 18 Nisan 2015 tarihinde eylemler devam ederken, Bursa'da faaliyet gösteren Mako Fabrikası işçileri

eylemlere destek vermişlerdir. Yemekhane eylemleri devam ederken, 21 Nisan'da Renault ve Tofaş işçileri vardiya bitiminde servislere binmemişlerdir. Bir ay gibi kısa bir sürede bu eylemler işyerini terk etmeme ve üretimi durdurma gibi eylemlere dönüşmüştür. Eylemler Bursa otomotiv sanayi, yan sanayi, beyaz eşya ve traktör fabrikalarına sıçramış ve kısa sürede yayılmıştır. Bursa'da başlayan eylem dizisi Kocaeli, Ankara, Eskişehir gibi çevre illere yayılarak, farklı bir boyut almıştır (Taştan, 2015; Çelik, 2015).

Nisan ayının sonlarına doğru eylemlere Bursa'da faaliyet gösteren Coşkunöz Fabrikası'nın işçileri de katılmışlardır. Coşkunöz Fabrikası işçileri vardiya sonrası Türk Metal Sendikası'nın Bursa Altıparmak'ta bulunan şube binasına taleplerini dile getirmişlerdir. İşçiler hayır cevabını almaları üzerine yöneticilerle tartışmışlardır. 26 Nisan 2015 tarihinde Mako, Ototrim, Coşkunöz, Oyak Renault gibi farklı fabrikanın işçileri birleşerek Bursa Kent Meydanı'nda bir basın açıklaması yapmışlardır. Basın açıklaması ile metal işçileri tüm taleplerini tüm kamuoyuna duyurmuşlardır (Tokol ve Güler, 2016: 941).

Renault, Mako, Ototrim, Coşkunöz gibi farklı fabrikalardan gelen yüzlerce metal işçisi Kent Meydanı'nda; *“Satılmış sendika istemiyoruz” “Bizi satanı biz de satarız”* sloganları atarak üye oldukları Türk Metal Sendikası'nı protesto etmiş, işten çıkarılma tehditlerine karşı birlik ve beraberlik içinde olduklarını dile getirmişlerdir. İşçiler fabrika düzeyinde komiteler kurma kararı almış, eylemlerinin başladığı günlerde belirledikleri üç talebi yeniden kamuoyu ile paylaşmışlardır. Ayrıca 5 Mayıs'a kadar taleplerinin karşılanmaması durumunda Türk Metal Sendikası'ndan istifa edeceklerini bildirmişlerdir (Evrensel 2015).

İşçiler taleplerini;

- *Ücretlerimiz Bosch sözleşmesi temel alınarak yeniden ayarlanmalı. Bu konuda MESS'e kabul ettirmek üzere ek protokol için net bir mücadele programı çıkartılmalı.*
- *Temsilcilerimiz başta olmak üzere sendika yöneticilerimizi demokratik bir yöntemle biz seçmek istiyoruz. Bunun için derhal en başta bu süreçte işçinin güvenini*

kaybeden temsilci ve yöneticiler görevden alınmalı. Arkasından temsilcilik seçimlerinden başlayarak yönetim kademleri yeniden belirlenmeli.

- *Yaşadığımız süreçten dolayı hiçbir işçinin işine son verilmeyeceği konusunda garanti alınmalı şeklinde belirtmişlerdir.*

27 Nisan 2015 tarihinde eylemlerin devam ettiği bazı fabrikalarda Türk Metal Sendikası üyeleri ve şube yöneticileri istifa etmeye başlamıştır. 30 Nisan'da Coşkunöz işçileri vardiya çıkışı Türk Metal Sendikası şubesine yürümüştür. Sendika yöneticileri işçilerin taleplerini geri çevirmiş, MESS ile yeni bir sözleşme imzalamanın ve ek bir protokol teklifinin yasal olmadığını dile getirmişlerdir (Tokol ve Güler, 2016: 941).

Metal işçileri Türk Metal Sendikası'na tanınan sürenin dolması üzerine, toplu halde sendikadan istifa etmeye başlamışlardır. İstifaların başlamasıyla sendikadan işçilere çeşitli saldırılar olmuştur. İstifa etmek isteyen metal işçileri ve bunu önlemeye çalışan sendika yöneticileri arasında istenmeyen olaylar yaşanmıştır. Bu olaylarda yaralanan işçiler olmuştur. Bu arbede sırasında cep telefonlarına kaydedilen görüntüler sosyal medya üzerinden yayılmasıyla eylemlere Ermetal, Ototrim, Delphi, Valeo, SKT gibi fabrikalar da katılmıştır. Bu durumda eylemlerin kitlesel bir hal almasını kolaylaştırmıştır. 5 Mayıs'ta Renault Fabrikası'nda gece vardiya değişiminde iki işçinin fabrikaya girişi esnasında kartı okunmamış ve turnikeden geçememiştir. Bunun üzerine gece vardiyasında çalışan işçiler içeri girmemiş ve on altı işçinin işten çıkarıldığını öğrenmişlerdir. Bu gelişmeler üzerine içerdeki işçiler dışarı çıkmamış, üretim durdurulmuş ve iki saat süren görüşmelerin ardından işten çıkarılan işçiler yeniden iş başı yapmıştır. Bu süre zarfında sendikadan istifalar yeni fabrikaların katılımıyla devam etmiştir. 14 Mayıs'ta grup toplu iş sözleşmesine taraf olan MESS işçilere kısa mesaj göndererek, gerçekleştirdikleri eylemin yasa dışı olduğunu ve sözleşmenin yenilenmeyeceğini bildirmiştir (Çelik, 2015).

Renault Fabrikası işçileri 14 Mayıs 2015 tarihinde, 16.00-24.00 vardiyasının sonunda üretimi durdurarak, fabrikayı terk etmemişlerdir. 24.00-08.00 vardiyasında çalışacak işçiler ise; işbaşı yapmayarak, fabrika önünde eylemlere başlamışlardır. Renault'tan sonra Tofaş'ta, 15 Mayıs'ta Coşkunöz ve Mako'da, 18 Mayıs'ta Valeo,

Ototrim’de, 20 Mayıs’ta Kocaeli’nde faaliyet gösteren Ford Otosan’da üretim durmuştur. 20 Mayıs 2015 tarihinde Coşkunöz işçileri eylemi sona erdirmiştir. 21 Mayıs’ta Ankara’daki Türk Traktör ve 25 Mayıs’ta Eskişehir’de Ford Fabrikası eylemlere destek vermiştir. 23 Mayıs 2015 tarihinde Tofaş ve Mako işçilerinin taleplerinin bir bölümünün kabul edilmesiyle eylem sona ermiştir. Sırasıyla 24 Mayıs’ta Ototrim, 27 Mayıs’a Renault ve son olarak 3 Haziran’da Türk Traktör işçileri eylemi sona erdirerek, işbaşı yapmışlardır (Çelik, 2015; Özveri, 2016: 702).

III.1.3.4. 2015 Metal Eylemi’nin Yasal Boyutu

Metal işçilerinin gerçekleştirdiği eylemin yasal olup olmadığı, toplu iş sözleşmesinin içeriğinin değiştirilip değiştirilemeyeceği akademisyenlerden, siyasetçilere ve hukukçulara kadar birçok çevre tarafından tartışılmıştır. Türk Metal Sendikası ve MESS sözleşmenin içeriğinin değiştirilemeyeceğini belirtmişlerdir. Türk Metal Sendikası Başkanı eylemin işverene tazminatsız işten çıkarma hakkı doğurduğunu belirterek işçilerin biran önce eyleme son vermesi çağrısı yaparken, MESS işçilere gönderdiği kısa mesaj ile eylemin yasal olmadığını ifade etmiştir (Çelik, 2015).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 58. Maddesinde;

“İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle fabrikada faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre; önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir. Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır” denilmektedir.

1982 Anayasası’nın 90. maddesinde;

“usulüne göre; yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7.5.2004-5170/7 md.) Usulüne göre; yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır” şeklinde düzenlemeye yer verilmektedir.

Nitekim ilk bölümde belirtildiği gibi ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi aldığı kararlar doğrultusunda kolektif eylem hakkını güvence altına almıştır. Sendika Özgürlüğü Komitesi grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesinin yapıldığı sırada uyuşmazlık çıkması halinde yapılan bir eylem değil, daha geniş bir çerçevede yapılabileceğini belirtmiştir. Sendika Özgürlüğü Komitesi barışçıl olduğu ölçüde, iş yavaşlatma, işi durdurma gibi grev benzeri eylem biçimlerinin de yasaklanmaması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak ILO grev hakkına sınırsız bir alan çizmemiş, grev benzeri eylemlerin barışçı olması koşulu ile kabul edilebilir olduğunu belirtmiştir (Çelik, 2015; Öztürk, 2016: 1802).

ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin kararları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Kararları, Avrupa Sosyal Şartı hükümleri ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çelişmektedir.

Anayasa'nın 90. Maddesi uyarınca usulüne göre; yürürlüğe konulmuş uluslararası belgeler kanun üzerinde sayıldığı için eylemlerin yasal olduğu birçok akademisyen tarafından ileri sürülmektedir (Tokol ve Güler, 2016: 944).

Ayrıca bu konuda Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin Esas No: 2014/7358 Karar No: 2014/13055'de Anayasa'nın 90. Maddesi uyarınca, uluslararası sözleşmeler ışığında barışçı kolektif eylemlerin yasadışı olmadığı yönünde bir kararı bulunmaktadır. 11 Ocak 2013 tarihinde Liman-İş Sendikası ile Mersin Uluslararası Liman İşletmeciliği A.Ş (MIP) işvereni arasında devam eden toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında işçiler iş yavaşlatma, iş bırakma gibi eylemler gerçekleştirmişlerdir. Eylemler sonrası işveren 22 işçiyi işten çıkarmıştır. 22 işçiden 18'inin işe yeniden başladığı 7. Hukuk Dairesi tarafından

tespit edilmiştir. Ancak 4 işçi yeniden işe alınmamıştır. 7. Hukuk Dairesi'nin almış olduğu karara göre;

“...amacı TİS bağtılamak olan, işçilerin iktisadi ve sosyal çıkarlarını koruma ve düzeltme amacı taşıyan fabrikada yapılan bu eylemin uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımı niteliğinde olduğu, Avrupa Sosyal Şartının 6/4 maddesi Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve ILO ile benimsenen kurallara göre; işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya fabrikadaki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerinin toplu eylem hakkına dâhil olduğu, ölçülülük ilkesine uygun olmak şartıyla yasa dışı eylem olarak değerlendirilemeyeceği, Avrupa Sosyal Şartı Sözleşmesinin 6/4 maddeleri de nazara alındığında telafisi imkânsız zarar meydana getirmeyecek şekilde toplu eylemde bulunmanın işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceği, 6.maddenin Türkiye tarafından onaylanmaması, sosyal şartla bağlı olmama sonucunu doğurmayacağı, AY md.54'deki yasakların kalkması ve AY md.90 hükmü uyarınca uluslararası normlar uyarınca demokratik bir hakkın kullanımının söz konusu olduğu veya demokratik bir hakkın kullanımı niteliğinde sayılmasının uygun olacağı gerekçesiyle feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ve davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alınarak işe başlatmama tazminatının davacının 4 aylık brüt ücreti tutarında belirlenmesine, her ne kadar davacı vekili tarafından feshin sendikal nedenle yapıldığı iddia edilmiş ise; de, feshin 24.02.2013 tarihinde gerçekleşen işçi eylemleri nedeniyle yapıldığı, fabrikada 1400'e yakın sendikal işçinin çalıştığı işverence bildirildiğinin anlaşılmasına göre; feshin sendikal nedene dayanmadığı, bu nedenle davanın kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile davanın reddi yönünde hüküm kurulması isabetsiz olmuştur” denilmektedir (Gülmez, 2014: 233-237).

İşçinin işe iadesine karar veren 7. Hukuk Dairesi, Anayasa'nın 90. Maddesi uyarınca bu karar vardığını belirtmiştir. Hukuk Dairesi'ne göre; toplu iş sözleşmesini bağlamak amacıyla *“...zarar meydana getirmeyecek şekilde toplu eylemde bulunmanın işverene haklı nedenle fesih hakkı vermeyeceğini...”* ilgili kararda belirtmiştir.

Bu görüşlerin yanında eylemin yasadışı bir eylem olduğunu savunanlar da bulunmaktadır. Bu görüşü savunanlar; 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinde kanuni grevin tanımlandığını, bunun dışında gerçekleştirilen eylemlerin kanun dışı kabul edildiğini dile getirmişlerdir.

Eylemin bir diğer tartışma noktası imzalanmış bir toplu iş sözleşmesinin hükümlerinin değiştirilip değiştirilemeyeceği konusudur. Uygulamaya bakıldığında toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi sendikası ve işveren veya işveren sendikasının bir araya gelerek bazı hükümleri değiştirebilmektedir. Ekonomik kriz dönemlerinde bunun örnekleri görülmektedir. Sözleşmelerde belirtilen fazla çalışma ücretinin düşürüldüğü, işçilere verilen ikramiyelerin azaltıldığı bilinmektedir. Nitekim Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları ile İskenderun'da faaliyet göstermekte olan İskenderun Demir Çelik Fabrikaları'nda 2009 yılında yaşanan küresel kriz nedeniyle işçilerin işten çıkarılmaması için bu tür bir uygulamalara gidilmiştir. Taraflar anlaşarak işçilerin ücretlerini 16 ay süreyle %35 oranında indirim uygulanmıştır (Tokol ve Güler, 2016: 943-944).

III.1.3.5. 2015 Metal Eylemi'nin Sonuçları

Metal işçilerinin gerçekleştirmiş oldukları eylem otomotiv sektörünü, buna bağlı olarak tüm ekonomiyi, hükümeti, işverenleri, işçileri, sektörde örgütlü sendikaları etkilemiştir.

Eylemin dalga dalga metal sektörüne yayılması, özellikle otomotivde kilitlenmeye yol açmıştır. Üretim durdurulduğu andan itibaren ekonomik zarar milyonları bulmuştur. Ana sanayiye parça üreten yan sanayi fabrikaları da bu eylemlerden etkilenmişlerdir. Eylemler ayrıca Türkiye'deki fabrikaları etkilediği kadar yurt dışında faaliyet gösteren ve Türkiye'den yedek parça tedarik eden fabrikaları da etkilemiştir.

Eylemler işçilerin, işverenlerin, sendikaların birbirlerine bakış açılarını değiştirmiştir. İşçilerin sendikaya özellikle Türk Metal'e olan güveni azalmış, sendikalar, işverenler ve hükümet yetkilileri eylemler karşısında ne yapacaklarını bilemedikleri bir

noktaya gelmişlerdir. Eylemlerin seçim dönemi öncesine gelmesi hükümeti etkilemiş, işçilerin beklenmedik eylemleri bütün çevreleri şaşkına çevirmiştir.

Eylemler farklı fabrikalarda ancak koordineli biçimde sendikanın müdahalesi olmadan gerçekleşmiştir. İşçiler arasında iletişim sosyal medyadan sağlanmış ve bu sayede işçiler dakika dakika gelişmeleri hem diğer fabrikalarda eylemde bulunan arkadaşları hem de kamuoyuyla paylaşmışlardır. Sosyal medya bu eylemde işçilerin koordine olmalarını ve seslerini duyurmalarını sağlamıştır. Sosyal medyada en çok “Metal İşçileri Birliği (MİB)” sayfası öne çıkmıştır. Bu sayfada metal eyleminde yaşanan bütün olaylar paylaşılmıştır. Defalarca kapatılan bu sayfa yeniden açılmıştır. Halen bu sayfa metal sektöründe yaşanan sorunları paylaşmakta ve siyasi bir kimliğe bürünmektedir.

İşçilerin kazanım ve kayıpları işyerlerine göre farklılık göstermiştir. Eylemlerden sonra Renault işçileri talep ettiği hakları almışlardır. Eylemlerin 12. gününde Renault’da anlaşma sağlanmış ve Renault işçilerinin dokuz maddelik talepleri kabul etmiştir (Çelik, 2015).

Bu talepler;

- 1. Sendikasız işçilerin serbestçe seçecekleri sözcüler işveren tarafından muhatap kabul edilecekler.*
- 2. Kimse işten atılmayacak.*
- 3. İşçiler aleyhine yapılan şikâyetten vazgeçilecek.*
- 4. Tüm çalışanların sendikal özgürlükleri tanınacak.*
- 5. Son toplu iş sözleşmeleri ve çalışanların konuyla ilgili talepleri ile kıdem ve saat ücretleri dikkate alınarak bir ay içinde iyileştirme amacıyla analiz yapılacak. Düşük maaş alana fazla, yüksek maaş alana az olmak üzere prim düzenlemesi yapılacak.*
- 6. İyileştirmelere mahsuben 1 hafta içerisinde tüm çalışanlara bin lira avans ödemesi yapılacak.*
- 7. Her yılsonunda çalışanlara kalite iş güvenliği ve üretim adetleri hedeflerine bağlı olarak performans primi verilecek olup, prim miktarı asgari net 600 TL olacak.*
- 8. Banka maaş ödemeleri promosyonu olarak çalışanlara net 480 TL prim ödenecek.*

9. *OYAK Renault süreç içerisinde yaşadığı zararlarla ilgili çalışanlardan hiçbir talepte bulunmayacak. Aynı şekilde çalışanlar da süreçle ilgili OYAK Renault'tan şikâyetçi olmayacak* (Tokol ve Güler, 2016: 942-943) şeklindedir.

Renault'ta sağlanan bu kazanımlar diğer işyerlerinde söz konusu olmamıştır. Tofaş, Mako, Türk Traktör işçilerinin taleplerinin ancak bir bölümü, kabul edilmiş buna karşılık, Ford Otosan işçilerinin talepleri kabul edilmemişti (Çelik, 2015). Eylemden sonra bazı fabrikalarda işten çıkarmalar yaşanmıştır. Eylem nedeniyle kaç işçinin işten çıkarıldığı bilinmemektedir. Bu durumun nedeni; işçilerin işten çıkarılma nedenlerinin farklılaşmasıdır. İşçilerin ancak bir bölümü işe iade davaları açmıştır. İşe iade davası açmayan işçilerin bir bölümü metal sektöründe ücretlerin düşüklüğünden farklı sektörlere yönelmişlerdir. Sona eren işe iade davaları ise işçilerin lehine sonuçlanmıştır. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/8870 Esas, 2016/6412 Kararı ile Ford Otomotiv A.Ş.'de sendikal nedenle “işten çıkarılma” gerekçesi ile işe iade davası açan bir işçinin lehine olan kararı bozmuştur. Kocaeli 6. İş Mahkemesi'nin işçinin lehine verdiği kararı bozan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi eylemlerin kanun dışı ve ölçülü olmaktan uzak olduğu yönünde karar vermiştir (Çelik, 2015).

Metal eyleminden en çok etkilenen Türk Metal Sendikası olmuştur. 2015 Ocak ayında 177.125 olan üye sayısı 2015 Temmuz ayında 166.250'ye gerilemiştir. Yaklaşık 11 bin üyesini bu eylem sonrasında kaybetmiştir. Türk Metal Sendika'sından istifa eden işçilerin bir bölümü Birleşik Metal-İş Sendikası'na, bir bölümü Çelik İş Sendikası'na üye olmuş, bir bölümü ise; hiçbir sendikaya üye olmadan dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden faydalanmıştır.

Eylem sonrası Türk Metal Sendikası eski üyelerini tekrar kazanmak için yoğun çalışmalar başlatmıştır. Sendika ilk etapta üyelerinin çocuklarına üniversite sınavında ilk 100 bin sıralamasına giren 4 yıllık üniversite bölümleri okumaları karşılığında karşılıksız burs vereceğini açıklamıştır. Sendika; aidatlarının bir bölümünü üyelerine geri vermek üzere 4 defaya mahsus 150 TL eğitim yardımı dağıtacağını duyurmuş ve sendika tüzüğünde bu konu ile ilgili değişiklik yapmıştır. İlk yardım 2015 yılında kurban bayramından önce verilmiştir.

Sendika ayrıca yeniden sendika temsilci seçimlerini başlatmış ve yönetim kadrolarında değişikliğe gitmiştir. Sendika Tofaş ve OYAK Renault fabrikaları için sendika şubeleri oluşturmuştur (Tokol ve Güler, 2016: 945-946).

Yapılan çalışmalar sonucu Birleşik Metal İş ile Çelik- İş'e üye olan Türk Metal Sendikası üyelerinin bir bölümü tekrar sendikaya geri dönmüşlerdir. 2019 Ocak İstatistiklerine göre Türk Metal'in 205,515 üyesi, Birleşik Metal'in 31,048 üyesi bulunmaktadır.

Diğer taraftan Çelik- İş Sendikası eylemler sona erdikten sonra Türk Metal Sendikası'ndan istifa eden Tofaş işçisini örgütlemeye yönelmiş, sendika Genel Başkanı Cengiz Gül'ün ıslak imzasının olduğu bir metni işçiler arasında dolaştırmıştır.

Metinde;

- *“Söz ve karar sahibi Tofaş işçileri olacak,*
- *Tofaş işçilerini temsil eden delege, temsilci ve yöneticiler işçilerin özgür iradeleri ile yapılacak demokratik seçimle belirlenecektir. Seçim kurulu Tofaş işçisinden oluşacaktır.*
- *Toplu iş sözleşmesi taslak hazırlık çalışmaları, görüşmeleri ve imza süreci şube yönetimi, yöneticiler ve bütün Tofaş işçileri ile beraber yürütülecektir*
- *Mevcut uygulamada bulunan toplu iş sözleşmesinin bitim tarihine kadar Çelik-İş Sendikası'nın Tofaş işçilerinden hiçbir suretle sendika aidat talebi olmayacaktır.*
- *Çelik-İş Sendikası Tofaş'ta işçilerin üyelik çoğunluğunu sağladıktan sonra işverenle görüşülerek temsilci seçimlerini yaparak seçilen temsilciler Tofaş işçilerinin temsilcisi olarak fabrikada göreve başlayacaktır”* (Sendika62, 2015) şeklinde taahhütlerde bulunulmuştur.

Ayrıca Çelik-İş sendikası işten çıkarılan işçileri sendikada işe almış ve işe iade davalarını üstlenmiştir. Tofaş Fabrikası'nda Çelik-İş'e 4500 kişi geçmiş ancak daha sonra Tofaş'ta yetkiyi Türk Metal Sendikası almıştır. 2015 Ocak ayında Çelik-İş Sendikası'nın 28.820 üyesi bulunurken; 2015 Temmuz ayına gelindiğinde yeni üyelerle birlikte Çelik-

İş'in üye sayısı 32.192'e yükselmiştir. 2019 Ocak İstatistiklerine göre Çelik-İş'in üye sayısı 41,345'e ulaşmıştır.

Metal işkolunda örgütlü diğer sendika olan Birleşik Metal-İş Sendikası Renault işçileri için "5 Mayıs Şubesi" oluşturmuş ve işçilerin işyeri sendika temsilcilerini kendileri belirlemeleri ile toplu iş sözleşmesi taslağı hazırlandığı sırada söz sahibi olmaları konusunda taahhütte bulunmuştur. Sendika işçilerin işe iade davalarını üstlenmiş ve işten çıkarılan bazı işçileri işe almıştır (Tokol ve Güler, 2016; 946). 2015 Ocak ayında Birleşik Metal-İş Sendikası'nın 25.595 üyesi bulunurken; 2015 Temmuz ayına gelindiğinde yeni üyelerle birlikte sendikanın üye sayısı 31.066'e yükselmiştir. Sendika özellikle Renault işçilerini yoğunlukla örgütlemiştir. 2019 Ocak İstatistiklerine göre halen sendikanın 31,048 üyesi bulunmaktadır.

Diğer taraftan eylem sonrasında Renault, Ford, Tofaş, Arçelik, Delphi ve diğer fabrikalarda çalışan 15 işçi 22 Temmuz 2015 tarihinde Bursa Valiliği'ne dilekçe vererek "Türkiye Otomobil ve Metal İşçileri Sendikası'nı (TOMİS)" kurmuşlardır. Sendikanın ismi daha sonra "Tüm Otomobil ve Metal İşçileri Sendikası" olarak değiştirilmiştir. Ancak sendika işçilerin mevcut sendikaları tercih etmeleri nedeniyle bir gelişme gösterememiştir. 2019 Ocak İstatistiklerine göre halen sendikanın 105 üyesi bulunmaktadır.

III.1.3.6. 2017 Grup Tolu İş Sözleşmesi Süreci

III.1.3.6.1. 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Süreci ve Sözleşmenin İmzalanması

2015 Metal Eylemi uzun süre akıllardan silinmemiştir. Eylemler bittikten sonra Türkiye'de tam anlamıyla huzur ve güven ortamı oluşmamıştır. Türkiye ekonomisi kötüleşmeye devam etmiş, döviz kurları yükselmiş ve ülkenin dört bir yanında terör saldırılarıyla gündelik hayat olumsuz etkilenmiştir. 23 Mayıs 2018 tarihinde ise; döviz kurları ve altın fiyatları tarihi rekor fiyatları görmüştür. Suriye'de yaşanan iç savaştan kaçanlar, ülkenin ekonomisine artı yük getirmiştir. Bu gelişmelere ek olarak; 15 Temmuz

2016 tarihinde bir darbe girişimi yaşanmıştır. Darbe girişiminden hemen sonra olağanüstü hal (OHAL) ilân edilmiştir. Bu süreç 18 Temmuz 2018 tarihine kadar devam etmiştir.

OHAL sürecinde grevler ertelenerek, işçi eylemleri bir süre kısıtlanmıştır. Hatta hükümet yetkilileri OHAL sürecini işverenin lehine bir uygulama gibi kamuoyuna lanse ederek, grevlerin ertelenmesinin ekonominin ve işverenin yararına bir hareket olduğunu belirtmişlerdir. Bu süreçte metal işçileri 2017 yılında yapılacak olan grup tolu iş sözleşmesi sürecini heyecan ile beklemişlerdir.

Metal işkolunda 2014-2017 yılları arasını kapsayan grup toplu iş sözleşmesinin süresi 31 Ağustos 2017 tarihinde sona ermiştir. MESS ilk müzakerelerin 5 Ekim 2017 tarihinde başlayacağını kamuoyuna duyurmuştur.

“Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal-İş Sendikası ve Çelik-İş Sendikası yeni döneme ilişkin Grup Toplu İş Sözleşmesi tekliflerini Sendikamıza iletiler. Müzakereler Türk Metal Sendikası ile 5 Ekim 2017 tarihinde, Birleşik Metal-İş Sendikası ve Çelik-İş Sendikası ile 6 Ekim 2017’de başlayacak. Bu önemli sürecin, çalışma barışı korunarak ve ülke ekonomimize katkı sağlanarak tamamlanmasını diliyoruz (MESS, 2017).”

MESS ile Türk Metal Sendikası, Çelik-İş ve Birleşik Metal-İş Sendikası arasında yaklaşık 140 bin işçiyi kapsayan grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ilk görüşme diğer yıllarda olduğu gibi en çok üyeye sahip olan Türk Metal Sendikası ile gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmede sözleşmenin ilk on altı maddesi aynen kabul edilmiş, diğer görüşmenin 12 Ekim’de yapılmasına karar verilmiştir.

Türk Metal Sendikası Genel Başkanı’nın görüşmeler devam ederken *“Son söz bizim”* açıklaması işçiler arasında huzursuzluk yaratmıştır. İşçiler sözleşme imzalanmadan kendi görüşlerinin alınması gerektiğini belirtmiş ve *“Hani birlikte hazırlıyorduk taslağı, hani demokratik olacaktık?”* diyerek tepki göstermişlerdir.

OYAK Renault’da çalışan bir işçi tepkilerini *“Söz, yetki, karar bizde olmadığı sürece istediğimiz sözleşmeye imza atamayız. Yoksa geçmişteki bütün sözleşmelerde olan*

söylemlerle çıkarlar karşımıza, ‘Şöyle mücadele ettik böyle oldu, MESS’le bunları kazandık, hepimize hayırlı olsun’ deyip süreci kapatma yoluna giderler. Bu sözleşmenin eski sözleşmeler gibi olmaması bizlerin elinde. Çünkü bizim 13 günlük bir direniş deneyimimiz var. Kendi aramızda kurmuş olduğumuz birlik sayesinde birçok şeye müdahale ettik” şeklinde açıklamıştır (Evrensel, 2017).

Metal işçileri bu süreçte istedikleri zamları toplu iş sözleşmesi masasında alamayacaklarını düşünmüşlerdir. İşçiler toplu iş sözleşmesinde söz sahibi olmak istemiş ve gerektiğinde mücadele ederek zam alacaklarını belirtmişlerdir.

MESS ile 2. Oturumu gerçekleştiren Türk Metal Sendikası ilk oturumda üzerinde anlaşılan 16 idari maddenin üzerine 18 idari maddenin daha sendikanın önerdiği şekilde kabul edildiğini açıklamıştır. Böylece kabul edilen madde sayısı 34’e ulaşmıştır. 19 Ekim 2017 tarihinde gerçekleştirilen 3. Oturumda 8 idari madde, 1 Kasım 2018 tarihinde gerçekleştirilen 4. Oturumda 7 idari madde kabul edilmiş, kabul edilen madde sayısı 49’a yükselmiştir. 13 Kasım 2017 tarihinde gerçekleştirilen 5. Oturumda ise; iki madde kabul edilmiş diğer maddeler üzerinde anlaşma sağlanamayarak ertelenmiştir. Müzakerelere bir sonraki oturumda devam edileceği kamuoyuna bildirilmiştir (Türk Metal, 2017; Türk Metal, 2017a; Türk Metal, 2017b; Türk Metal, 2017c).

Sendikalar ile toplu pazarlık devam ederken MESS Genel Sekreteri grup toplu iş sözleşmesini değerlendirmiştir. Genel Sekreter Özgür Barut, "İşçi sendikalarının talepleri ücret ve sosyal yardım artışlarıyla birlikte ilk 6 ay için yüzde 40'ın üzerinde. Hatta bazı üye iş yerlerimiz için bu oran yüzde 60'ın üzerine çıkıyor. İşçi sendikalarının talepleri ekonomik gerçeklerden tamamen uzak ve kabul edilemez" demiştir (Haberler, 2017).

Türk Metal Sendikası’nın önerdiği 2 yıllık toplu iş sözleşmesi taslağında, ilk altı ay için %6,69 oranında “çekme” uygulaması istenmiştir. Çekme uygulamasının ardından sendika üyesi tüm işçilerin ücretlerine 1.75 TL seyyanen zam talep edilmiştir. Ayrıca ücretlere 15 kuruş ‘kıdem zammı’ istenmiştir. Türk Metal Sendikası bu şartlar ile ilk altı ay için ücret artış oranının %38.28’e ulaştığını belirtmiştir. Türk Metal Sendikası ikinci,

üçüncü ve dördüncü altı aylık dilimler için ise; enflasyon artı 2 oranında zam talep etmiştir (Evrensel, 2017).

Türk Metal Sendikasının taslağında yer alan diğer talepler ise;

“Tamamlayıcı sağlık sigortası, iş sürelerinin denetimi, 30 günlük kıdem tazminatının korunması, Pazar gününün haftalık tatil günü olarak belirlenmesi, yüzde 15’lik posta başı tazminatı, sosyal haklarda yüzde 40’lık iyileştirme, bayramlarda yüzde 200 fazla mesai ücreti, banka promosyonu” şeklindedir.

Çelik-İş Sendikası Türk Metal Sendikası’na benzer bir sözleşme taslağı önermiştir. Birleşik Metal-İş Sendikası ise; en düşük saat ücretini 9 TL, seyyanen 2.40 TL ve kıdem zammı olarak 10 kuruş talep etmiştir. Birleşik Metal-İş Sendikası ayrıca yeni işe girenlerin başlangıç ücretini asgari ücretin %15 fazlasının verilmesini önermiştir (Evrensel, 2017).

140 bin metal işçisini kapsayan grup toplu iş sözleşmesi, MESS ile Türk Metal Sendikası, Çelik-İş ve Birleşik Metal Sendikaları arasında ayrı ayrı yürütülmüştür. Metal sektöründe ücretlerin düşüklüğü nedeniyle görüşmeler oldukça sert geçmiştir. Türk Metal Sendikası Başkanı Pevrul Kavlak *“5 yılda yüzde 110 zam almamız gerekirken, yüzde 66 zam alabildik. Yüzde 44 kaybımız var. Bizde 10 yıllık işçinin eline her şey dâhil 2 bin 370 lira geçiyor”* şeklinde metal işçisinin ücret kaybını ifade etmiştir. Görüşmeler devam ederken Birleşik Metal-İş Sendikası bir dizi eylem kararı almış, işçiler işyerlerinde mesai aralarında protesto yürüyüşleri yapmıştır. Birleşik Metal-İş Sendikası’na üye işçiler 5 Ocak 2018 tarihinde Gebze’de kitlesel bir basın açıklaması yapmışlardır. Bu süreç içinde Türk Metal Sendikası eylemlerini işyerlerinde ve kent meydanlarında arttıracaklarını ve basın açıklamalarında bulunacaklarını bildirmiştir (Birgün, 2018).

İlerleyen zamanda Türk Metal Sendikası, Çelik-İş Sendikası ve Birleşik Metal-İş Sendikası ile MESS arasındaki toplu iş sözleşmesi görüşmeleri tıkanmış, sendikalar ve MESS arasında uyuşmazlık tutanağı tutulmuştur. Türk Metal Sendikası konu ile ilgili yaptığı açıklamada: *“MESS Genel Merkezi’nde yapılan 6 oturumda 55 idari maddenin*

kabul edildiği, buna karşın 50 idari maddede ve sözleşmenin eki niteliğinde 3 yönetmelikte anlaşma sağlanamadığını belirtmiştir” (Sondakika, 2017).

5 Ekim 2017 tarihinde başlayan görüşmelerin tıkanmasıyla Türk Metal Sendikası 18 Ocak 2018 tarihinde grev kararı almıştır. Grev uygulama tarihi ise; 2 Şubat 2018 olarak belirlenmiştir. Ancak 24 Ocak 2018 tarihinde Bakanlar Kurulu kararı ile grev 60 gün süreyle ertelenmiştir. İlgili karar *“Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal İşçileri Sendikası ve Çelik-İş Sendikası tarafından alınan grev kararı ve Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası'nın (MESS) lokavt kararının, milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğünden 60 gün süreyle ertelenmesi kararlaştırılmıştır”* şeklinde ifade edilmiştir. Türk Metal Sendikası Başkanlar Kurulu bu kararı değerlendirmek için toplanmıştır. Türk Metal Sendikası, Anayasa'nın 54. Maddesi ve Türkiye'nin imzalamış olduğu uluslararası sözleşmeler ışığında güvence altına alınan grevin erteleme kararını, grev hakkını engelleyen bir uygulama olarak görüğünü belirtmiştir. Bu gelişmeler ile birlikte işyerlerinde *eylemlerine kararlılıkla devam edeceklerini* bildiren Türk Metal Sendikası 29 Ocak 2018 tarihinden itibaren *her gün sabah ve öğle vardiyalarında işe yarım saat geç başlayacaklarını* kamuoyu ile paylaşmıştır (Türk Metal, 2018; Sözcü, 2018).

Türk Metal Sendikası Başkanlar Kurulu'nun Bildirisi'nden sonra 29 Ocak 2018 tarihinde saat 18.00'de toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yeniden başlamıştır. 12 saat süren görüşmeler sonucunda 30 Ocak 2018 tarihinde sabah 06.00'da sözleşme imzalanmıştır.

Birleşik Metal-İş Sendikası da aynı gün saat 10.00'da MESS ile bir görüşme daha yaparak, sözleşmeyi imzalamıştır. Birleşik Metal-İş Sendikası sözleşme tekliflerinin aynen kabul edildiğini aktarmıştır.

III.2. 2015 METAL EYLEMİ VE EYLEMİN 2017 GRUP TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ÜZERİNE ETKİLERİNE YÖNELİK BİR ALAN ARAŞTIRMASI

III.2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Çalışma bir alan araştırması ile tamamlanmak istenmiş bu amaçla Bursa’da bir alan araştırması yapılmıştır. Alan araştırmasının amacı; işçilerin gözünden 2015 Metal Eylemi’ni incelemek, eylemin özellikle 2017 grup toplu iş sözleşmesine etkilerini işçiler ve Bursa şube başkanları gözünden ortaya koymaktır.

Bu amaç çerçevesinde; Bursa’da eylemden etkilenmiş fabrikalarda çalışan 15 işçi ile “*yarı yapılandırılmış mülakat tekniği*” ile “*derinlemesine yüz yüze görüşme tekniği*” kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmenin 15 işçi ile sınırlandırılmasının nedeni; işçilerin anlatımlarının birbirine benzemesidir.

Görüşmeler işçilerin etki altında kalmalarını engellemek amacıyla işveren ve sendikalar ile bağlantı kurulmadan doğrudan işçilerle yapılmıştır. Bu doğrultuda görüşmeler vardiya çıkışlarında halka açık kafe ve parklarda 2018 yılı Aralık ayında gerçekleştirilmiştir.

İşçilerle görüşmeler yapılırken birtakım zorluklar ve sorunlarla karşılaşmıştır. Bu sorunların ilki; görüşme yapmak için iletişime geçilen işçilerin büyük bölümünün eylemler hakkında konuşmak istememeleridir. Bunun nedeni; bu görüşmelerin bir şekilde sosyal medyaya yansiyarak işten çıkarılabileceklerini düşünmeleridir. İşçiler bu şekilde işten çıkarılan arkadaşlarının olduğunu belirtmişlerdir. İletişime geçilen ve görüşme yapmaya ikna olan işçiler ise; isimlerinin, sendikalarının ve çalıştıkları fabrikaların gizlenmesi koşuluyla görüşmeye katılmayı kabul etmişlerdir. Bu sorunu aşmak amacıyla; çalışmada işçilere rumuz kullanılacağı, çalıştıkları fabrikalar ve üye oldukları sendikanın adının verilmeyeceği defalarca anlatılmıştır.

İkinci sorun; görüşme yapmayı kabul eden işçilerin büyük bölümünün görüşme esnasında ses kayıt cihazı kullanılmasına izin vermemesidir. Bu nedenle sadece izin veren işçilerde ses kayıt cihazı kullanılabilmiş, diğerleri için not tutulmuştur.

Üçüncü sorun ise; görüşmelerin ikisi dışında diğerlerinin vardiya çıkışı yapılması nedeniyle işçilerin aşırı yorgun olmaları eylemleri hatırlamakta güçlük çekmeleridir.

Görüşmeler sırasında işçilere yarı yapılandırılmış mülakat tekniği çerçevesinde 2015 metal işçi eylemi 2017 sözleşme dönemi, 2017 sözleşmesi ile ilgili sorular yöneltilmiştir.

Buna göre; görüşülen işçilerin tümü evlidir. İşçilerin tümü askerlik görevini tamamladıktan sonra metal sektöründe çalışmaya başlamıştır. Görüşmecilerin ikisinin 3, diğerlerinin 2 çocuğu bulunmaktadır.

Tablo III.1’de görüldüğü gibi görüşülen ve kendilerine istekleri üzerine rumuz verilen işçilerin biri 20, üçü 42, diğerleri 30- 40 yaş aralığındadır. İşçilerin 11’i lise, 3’ü t meslek yüksekokulu mezundur. İşçilerden biri üniversite terktir. İşçilerin kıdemleri ise; ikisi dışında on yılın üzerindedir.

Tablo III.1 Görüşülen İşçilerin Nitelikleri

Rumuz	Yaş	Eğitim Düzeyi	Kıdem	Rumuz	Yaş	Eğitim Düzeyi	Kıdem
Ahmet	34	Lise Mezunu	11 yıl	Veysel	42	Lise Mezunu	17 yıl
Birkan	35	Lise Mezunu	11 yıl	Bahadır	42	Lise Mezunu	20 yıl
Gürol	37	Lise Mezunu	12 yıl	Yunus	38	Lise Mezunu	14 yıl
Hüseyin	30	MYO Mezunu	8 yıl	Murat	37	Lise Mezunu	14 yıl
Zeki	33	MYO Mezunu	11 yıl	Mehmet	38	Lise Mezunu	14 yıl
Önder	35	Lise Mezunu	10 yıl	Fatih	28	Üniversite terk	6 yıl
Kemal	37	Lise Mezunu	14 yıl	İbrahim	42	Lise Mezunu	18 yıl
Erol	36	MYO Mezunu	14 yıl				

Ayrıca 2015 Metal Eylemi'nin 2017 grup toplu iş sözleşmesine etkilerini sendika yöneticileri gözünden ortaya koyabilmek amacıyla Bursa'da metal sektöründe örgütlü üç sendikanın şube başkanları ile “yarı yapılandırılmış mülakat tekniği” ile “derinlemesine yüz yüze görüşme tekniği” kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

III.2.2. Araştırmanın Bulguları

III.2.2.1. 2015 Metal Eylemi'ne Yönelik Bulgular

III.2.2.1.1. 2015 Metal Eylemi'nin Nedenlerine Yönelik Bulgular

Görüşülen işçilere göre eylemin temel nedeni farklılaşmaktadır. Bazı işçilere göre; eylemin temel nedeni ücrettir. Bazılarına göre; eylemlerin ortaya çıkmasında birçok neden iç içe geçmiştir. Ücret tek başına neden değildir. Ücret yanında sendikanın işçilere karşı takındığı tutum, metal sektöründe iş yükünün ağır olması, özellikle fabrikalarda 24 saat üretim devam etmesi nedeniyle dur durak bilmeyen tempo, fabrikada yaşanan işten çıkarma tehditleri işçilerin deyimiyle bardağı dolduran nedenlerdir.

Bardağı taşıran son damla ise; görüşülen işçilerin tümüne göre Bosch fabrikası yan sanayi iken, ana sanayi olan Tofaş, Renault gibi fabrikaların neden Bosch ile aynı zammı alamadığıdır. Görüşülen işçilerin bazıları; “Aynı sendika aynı sektör neden ayrımcı muamele?” sorusunu kendilerine sorduklarını ifade etmişlerdir.

İbrahim;

“Bosch’un Birleşik Metal’e geçme çabaları vardı. Toplu sözleşmeyi kaçırdılar. Toplu sözleşmesiz 36 ay geçirdiler. 36 ay sonra toplu sözleşme yaptılar. Biz onlardan yaklaşık 1 sene önce imza attık. Onlar bizden farklı zam aldılar. Bosch sözleşmesi imzalandıktan bir gün sonra çalışanlar, sorularına cevap bulamadılar. Biz ana sanayiyiz, Bosch yan sanayi nasıl onlar bu zammı alır serzenişinde bulunduk. Biz şimdi bir şey yapamayız, 2017 sözleşmesini beklemek zorundasınız dediler. Atölyelerde sendika karşıtı

söylemler başlayınca, bazı kişiler sözcü adı altında bazı kişiler insanları örgütledi ve eylemler başladı.”

Veysel;

“17 yıldır OYAK Renault'ta çalışıyorum. Bizim bir tek isteğimiz vardı o dönem. Biz Robert Bosh'a yapılan sözleşme uygulansın. Bizim başka isteğimiz yoktu. Biz hepimiz Türk metal sendikasıdan istifa ettik. Sendika bizim çıkarlarımızı gözetmektense kendine bakıyordu. Bosch'a farklı sözleşme bize farklı sözleşme. Bunu tabi kabul etmedik. BOSCH işçilerinin mağdur olduğu söylendi. Ancak biz mağdur değil miydik? Arkadaş! Bizde mağdur olduk. İşyeri temsilcilerimize gittik. Ancak onlar bizim sözleşme imzaladığımızı bunun mümkün olamayacağını söylediler. Yasal bir sürecin olduğunu bunun bitmeden bir şey yapılmayacağını söylediler. Ancak bizim tepkimizden sonra fabrikada yönetim kademesi bunun mümkün olabileceğini söyledi. Bizde umutlandık.”

Bahadır;

“Bosch fabrikasında 2012 yılında sendikadan istifalar yaşandı. Biz bu olayları duyduk ama işimize baktık. O dönem devam eden toplu iş sözleşmesi vardı. Bosch'da o sürecin sonunda hiçbir sendika yetkili olamadı. 2014 yılında biz bir sözleşme imzaladık, Bosch'da yetki tespiti sürdüğü için toplu iş sözleşmesi süreci es geçildi. Biz sözleşmemizi imzaladık, her şey her zaman olduğu gibi devam ediyordu ki Bosch sözleşme imzaladı. Bu sözleşme ile bizim aldığımız saat ücretleri katlandı. Biz hala o ücretlere yaklaşamadık. Bosch sözleşmesi tavan oldu. Bu olaylar karşısında bizde aynı sendika neden onlara farklı bize farklı ücret ödediğini sorguladık. Bunu işyeri temsilcisine sorduk, bir cevap alamadığımız gibi kötü bir mizaçla bizle diyalog kurdu. Bizde aynı sözleşmeden faydalanmak istedik. Tek isteğimiz buydu yani. Daha sonra ufak ufak protestolar, yemekhane eylemleri, vardiya çıkışı yürüyüşler başladı. İşyerinde yöneticiler bize bu sözleşmenin bize de uygulanabileceğini söylediler. Ancak bunun için süre istediler. Bizi

umutlandırdılar. Sonrada bunun olamayacağını söylediler. Böyle bir şey olabilir mi? Daha sonra ne oldu işçilerin gazabına uğradılar.”

Görüşülen işçilerin birçoğu eylemleri ücretlerin yetersiz olmasına bağlamıştır. Hayat pahalılığı, işçi ücretlerinin erimesi işçiler arasında geçim sıkıntılarına yol açmıştır.

Kemal;

“...Eskiden sendikalı işçinin maaşı memur maaşına yakındı. Eşitti. Bugüne baktığın zaman, en düşük memur maaşı, en düşük sendikalı işçi maaşının iki katı. Bunu araştırırsan anlarsın. Hatta araştırma yaparsan; işçi maaşlarının bir dönem memur maaşını geçtiğini bile görürsün. Şimdi bu oranın tam tersine dönmesinin sebebi; devletin memuruna yüksek maaş vermesi, işçi içinse ücretinin taban seviyesine düşmesidir. Sendikalı işçi 3 ayda bir tam ikramiye almasına rağmen, bu ücret seviyelerini yakalayamıyor. Sözleşme dönemlerinde hep bize en iyi sözleşme imzalanmış sözleşmedir dediler. Eğer sözleşme olmazsa, grev olursa işçiler çıkarılır gibi söylemlerle toplu sözleşmeler özellikle işverenin istediği şekilde imzalanmıştır. Her seferinde işçiler yutkunmuştur tamam bu sene böyle olsun bu sene böyle olsun diye.”

Metal eyleminden önce işe giren Fatih’e göre;

“Olaylar direkt net paradan dolayı oldu. BOSCH fabrikasında olan zamlar, insanların Birleşik Metal’e geçmesi olayları ateşledi. Sendikaya karşı bir eylem yaptık. Daha sonra genel eylemler gerçekleşti. Canımıza tak etmişti, emeğimizin karşılığını istiyorduk.”

Gürol;

“Bir birikmişlik vardı, hayat şartların zorluğu evlerde huzur bırakmadı. İşe ilk girdiğimde yeni evlendim. Eşimle karnımızı zor doyuruyorduk. Yeni evlendik borç yoktu, takılarımız vardı elimizde. 2015’e geldiğimizde elde avuçta bir şey kalmadı. 2 çocuğum var onlara da bir gelecek kurmam gerekiyor. Ancak bu ücretlerle dayanma gücüm kalmıyor. Fabrika sürekli

denetleniyor. Kalite, çevre denetimleri yapılıyor. Bu denetlemeler işçilere askeri içtima gibi yansıtılıyordu. Yani bir “hazır ol” vaziyetinde beklemediğimiz kalıyordu. İşyeri sendika temsilcilerine sorunlarımızı anlattığımızda dışarıda 500 kişi bekliyor diye tehditler savruluyordu. BOSCH bu eylemin bahanesi oldu. Ses çıkarmadık diye cezalandırıldık mı? Ağlamayan çocuğa emzik verilmez diye bir atasözü var biz tamda onu yaşadık. O dönemde sendikaya bu işe çare bulun biz bittik dedik. O dönemde çalışan arkadaşlar sendika temsilcileri, sendikada görev alan arkadaşların yetersizliği ve herkese her zaman ters cevaplar vermesi bizi sendikaya karşı doldurdu. Biz sorunlarımızı işyeri temsilcilerine anlattık ancak anlattıklarımız sendikaya ulaştı mı bilmiyorum?”

Görüşülen bazı işçiler eylemlerin nedenlerini sendikaya olan tepki olarak değerlendirmiştir. İşçiler taleplerinin sendikaya ulaşmadığını, sıkıntılar çektiklerini ve bu sıkıntıların içlerinde birikerek büyüdüğünü dile getirmişlerdir.

Zeki;

“...eylemler öncesi bizim özgürlüğümüz kısıtlanıyordu. Bizim taleplerimiz sendikaya ulaşmıyordu. Biz burada çok tartıştık yöneticilerle. Onların bakış açısı farklı bizim bakış açımız çok farklı. Burası benim fabrikam, her fabrikanın yapısı farklı. Buradaki isteklerimiz, dileklerimiz sendikada dile getirilirse, diğer fabrikalardaki sıkıntılar istekler dile getirilirse ortak sonuçlar çıkabilirdi. Ama 2015’ kadar bu böyle olmadı. Hep sıkıntı çektik. Hep katlandık 2015 de buna dur dedik.”

Hüseyin;

“...2015’teki olaylar aslında işçilerin yıllardır içinde biriktirdiği sendikaya karşı tepki. Büyüdü, büyüdü, büyüdü, 2015’te patladı...” şeklinde açıklamaktadır.

İşyerlerinde görüşülen işçilerin aktardıkları bir diğer sorun ise; kıdemli işçiler ile işe yeni başlayan işçiler arasında **ücret farkının** az oluşudur. 10 yıllık işçi ile 2 yıllık kıdemi olan işçinin ücretleri arasında 100-300 TL arası fark oluşmuştur.

Kemal:

“Ben 10-12 yıllık işçiyken benden 12 yıl öncesine gittiğin aramızda 200-300 TL fark var. Benden 12-13 yıl sonraya gittiğinde arada 1500 TL ücret farkı var. Benden sonra gelen ile aramda hiçbir fark yokken, benden 12 yıl önce işe başlamış biriyle aramda uçurum var. 24 yıllık bir işçinin maaşı 4500 TL, benim maaşım 2000 TL, benden 12 yıl sonra başlayanın maaşı da 1700 TL. Benden önceki kıdem farkı 2000-2500 TL, benden sonra işe giren ile aramızdaki kıdem farkı 300-500 TL. Bu fark gittikçe açılıyor. Bize söylenen fiyat brüttür, ama net, maaşlarımızdan ikramiyelerden bize bir şey kalmıyor” şeklinde değerlendirmektedir. Veysel ise; kıdem farkını: *“Yeni işe giren işçiler ile kıdemli işçiler arasında 2015 öncesi dönemde 100-200 TL ücret farkı bulunuyordu. Kıdemli olmanın bir anlamı yoktu”* şeklinde aktarmaktadır.

Gürol;

“...Ben işe girdiğimde 15 yıl çalışan işçi yeni giren işçiden 3 kat fazla para alacağını düşünüyordum. 2004 yılında işe başladığımda 435 TL'ye başladım. 15 yıllık çalışan usta 1470 TL maaş alıyordu o dönem. 2015 eylemlerine kadar zam alamadık. 2015 yılında aldığım ücret asgari ücret ile eşit sayılırdı. İşçinin talepleri hep göz ardı edildi ve iş yükü git gide arttı. 1 günde 2004'te 650 tane, 2018 yılında 1350 tane araba üretiliyor. Üretim hiç durmuyor. Teknoloji gelişti robotlar arttı ama 5-6 makinaya 1 kişi bakmaya başladı. Bu iş yükü, fabrikadaki aşırı baskı bu olaylarda etkili oldu” şeklinde değerlendirmektedir.

III.2.2.1.2. 2015 Metal Eylemi'nin Gelişimine Yönelik Bulgular

Görüşülen işçiler iş durdurulmadan önce bir takım eylemler gerçekleştirdiklerini aktarmışlardır.

Gürol;

“İş durdurma öncesinde vardiya aralarında sürekli eylemlerimizi gerçekleştirdik. Ama bize fabrikada yöneticiler gidin derdinizi sendikanıza anlatın bizim yapabilecek bir şeyimiz yok dendi bizi bu duruma getirenlerden biri işverendir. Önce bizi beklentiye soktular daha sonra beklentinin karşılanmayacağını duyurdular. Genel müdür büyük bir salonda 1500'er kişi halinde bizi çağırdı elindeki kâğıdı okudu ve MESS ile imzalanan sözleşmenin aynısı. Diğer arkadaşlar tepki gösterdi ve içeri girmedi. Sendikaya bir süre verdik bu süre dolduktan sonra Bursa Organize Sanayi Bölgesinde, Bursa Ticaret ve Sanayi Odası'nın orada toplu istifa edecektik. Ama orada deyim yerindeyse sendika yalakaları 'şov yapmaya mı geldiniz?' diyerek istifa için kurulan dizüstü bilgisayarları tekmelediler. Basın ile kavga ettiler. Bizim hep birlikte istifa etme nedenimiz herkesin istifa ettiğini görmek. Nereden bileceğiz kim istifa etti kim etmedi? Kavga sosyal medyada duyuldu. Fabrikada duyulmasıyla arkadaşlarımız yemeğe gitmediler. Eylemler bu şekilde ateşlendi. Şube başkanı olayları duyunca fabrikaya bizlerle görüşmeye geldi. Bizi sattınız diyen işçiye sizi iyi sattım demek ki iyi malsınız diye karşılık verdi” şeklinde aktarmaktadır.

Görüşülen işçiler sendikaya taleplerini dile getirmişlerdir. Ancak talepler yerine getirilmemiştir. Bunun üzerine işçiler sendikadan toplu şekilde istifa etmiştir.

Bahadır;

“Türk Metal sendikasına eylemlerden önce bir süre verdik. O süre sonunda istediklerimiz olmadı ve bizde istifa ettik. İstifa etmemizle sendikacıların bize olan hareketleri sertleşti. Organize sanayi bölgesinde Caminin önünde

protesto amacıyla sendikadan istifa eylemi gerçekleştirirken, sendikacıların saldırısına uğradık, insanlar yaralandı. Laptoplar kırıldı, gerçekten kötü bir hadiseydi” şeklinde aktarmaktadır.

Mehmet;

“...Sendikaya verilen sürenin dolmasıyla organize caminin oraya toplanma çağrısı yapıldı, 200-300 kişi orada istifa etmeye toplandı. Orada talihsiz olaylar oldu. Kavga çıktı, orada temsilcilerden biri ile işçi arkadaşlarımızdan biri tartışırken fotoğrafı çekilip Metal İşçileri Birliği sayfasında paylaşıldı. Olaylar daha da ateşlendi. O olaydan sonra istifalarda arttı. Sosyal medyayı iyi kullananlar artık bir adım daha önde, bu olay bize bunu gösterdi...” şeklinde aktarmaktadır.

5 Mayıs'ta yaşanan bu olaylardan sonra Renault işçileri düzenli olarak eylemler yapmaya başlamıştır. Yemekhanede gürültü, servislere binmeme, vardiya çıkışlarında yürüyüş eylemleri gerçekleştirilmiştir. Görüşülen işçilere göre bir oturma eylemi sırasında o esnada fabrikaya gelen sendika temsilcilerinin işçilere olan sert çıkışları ile eylemler farklı bir hal almıştır.

Kemal;

“Bu isyan başlatıldığında sendikanın tavırları, biz bunların hizmetkâriyızdan ziyade biz bunların patronuyuz biz ne dersek o olur. Özellikle sendikacıların söylemleri, işyerine gelen bir yetkiliye işçiler ‘sen bizi sattın’ demesi üzerine yönetici; ‘sattıysam sattım, sattım demek ki iyi ...’ söylemi isyan noktasına geldi. Fabrikada eylem patlayınca bunu sert bir şekilde bastırmak istediler, buda olayların daha fazlalaşmasına neden oldu. Biz bant sisteminde çalıştığımız için uyumlu bir şekilde çalışırız, uyumlu hareket ederiz. Biz bir akşam oturma eylemi yaparken buna sert tepki verilmesi patlama noktasına geldi ve bundan sonra eylemler patladı.”

Sendika yetkilileri ve işçiler arasında kurulan diyalogların olumsuz seyretmesi ve iletişimsizlik olayları farklı bir boyuta taşımıştır. 14 Mayıs 2015 tarihinde Renault'ta 16.00-

24.00 vardiyası sonunda işçiler üretim durdurmuş, 24.00-08.00 vardiyası ise; kapıdan giriş yapmayarak kapının önünde eylemlere başlamıştır.

Üretim durdurulduktan sonra yaşananları **Gürol;**

“Eylemler başladığında her gün yürüyüş oldu. 1500 kişi vardiyamız bittikten sonra iç bahçede biriktik. 1500 kişide dışarda vardiya değişmeden bekledi. Ben 13 gün içeride kaldım. Bazılarımız çimlerde, bazılarımız ağaç altında, atölyede spor salonunda yerlerde yattık. Eylemler sırasında direktör ve yöneticiler zaman zaman bizimle konuştu. Direktör ücretlerle ilgi yapabilecekleri bir şey olmadığını ancak görüşmeleri gerektiğini işçilere ilettiler. Fabrika işçilere ilk günlerde kumanya dağıttılar ekmek arası kaşar. Ama muhtemelen MESS işçileri fabrika içinde besledikleri sürece eylem bitmeyeceğini söylemiş olmalı ki kumanyalar kesildi. Bizim taleplerimiz kimsenin işten atılmaması ve ücretlerin iyileştirilmesiydi” şeklinde aktarmaktadır.

Eylemler başladıktan sonra birkaç gün işler yolunda gitmiş, işçiler eylemlerini gerçekleştirmişlerdir. Ancak eylemlerin diğer fabrikaları sıçraması olayların seyrini değiştirmiştir. Görüşülen işçiler eylemlerin farklı fabrikalara sıçramasından sonra eylem sırasında işyeri tarafından sağlanan kumanyalar kaldırılmış, işçilerin kullandıkları kapalı alanlar kilitlenmiştir.

Veysel;

“İlk eylemler başladı, bizim işyerimiz bile arkamızdaydı. 3 öğün kumanya verdiler, tuvaletler duşlar açıldı. Ne zaman olay başka fabrikalara sıçradı işverenin tutumu değişti. Bunda MESS’in etkili olduğunu düşünüyorum. Eylemleri bitirmek için 3 talepte bulunduk. İşten kimse çıkarılmayacak, Bosch sözleşmesi uygulanacak ve kendi temsilcilerimizi seçmek istedik. Bu isteklerin bugün kimi gerçekleşti kimi gerçekleşmedi. Daha çok yıldırma yaşandı” şeklinde değerlendirmektedir.

Görüşülen işçiler fabrikanın giriş noktasına kontrol noktası kurarak, içeri giren çıkan işçileri takip ettiklerini dile getirmişlerdir. Polis işçilerin giriş çıkışlarında sert tavır sergilememiş, işçilere polis kontrol noktasının önünde bir işçilerden oluşan kontrol noktası kurmalarına izin vermiştir.

Kemal;

“...İlk üç dört gün kumanya dağıtıldı. Sonra kumanya bitti, alt kattaki yerleri duşları kilitlediler. Bu eylemler sonlandırılmayacağı anlaşılınca yıldırma başladı. Eylem başladıktan sonra bir yumuşama ve daha sonra tekrar şiddet oldu. Biz girişe bir barikat kurduk, orada arkadaşlarımız Renault personeli olmayan kimseyi içeri almadık. Fabrikanın girişlerine kontrol noktası oluşturduk, polis noktasından önce bizim kontrol noktası ile karşılaşıyordu insanlar. Renault personeli olmayan bir kişi içeri giremiyor, bizde çıkmıyorduk. Ailemiz geldiğinde bile dışarı çıkıyorduk.”

Bahadır;

“Eylemler sırasında ilk başlarda kimse yerinden ayrılmadı. Herkes evine gidiyor duşunu alıyor geri fabrika kapısında eylemlere devam ediyordu. Polis kontrol noktası kuruldu. Polis bize kendi kontrol noktalarının önüne bir kontrol noktası kurmamıza izin verdi. Bu sayede işçilerin arasına yabancı kimseyi sokmadan, tatsız olayların yaşanmasına müsaade etmedik.”

Görüşülen işçiler Renault'ta eylemler başladıktan sonra Tofaş Fabrikası'nda eylemlerin başladığını ve üretim durdurulduğunu aktarmıştır.

Önder;

“Renault'taki olaylar sonrasında bizim fabrika da isyan gibi bir şey oldu. Üretim durdurulmaya çalışıldı. Renault durdu, sonrasında Tofaş durdu. İçerde 80 kişi kaldı ve eyleme başladı. İşyerini terk etmediler. 80 işçi içerde sadece protesto edeceğiz sonra işimize döneceğiz dediler. Ancak 80 kişi bahçede eyleme başladı, dışarıda kapı önlerinde yattılar. Onlar içerde biz dışarda eylemler devam etti. Bu sırada sendikanın hiçbir desteği olmadı,

zaten onları istemiyorduk. Onlarda eylem alanına gelemezlerdi. Dışarıda kapı önündeki işçilerin yemek ihtiyacını belediyeler ve işçi arkadaşlar karşıladı. Ayrıca belediyeler seyyar tuvaletler kurdular. İşçiler arabalarda, ağaç diplerinde yerlerde yattılar.”

Bahadır;

“Tofaş'ta orada bir direniş başladı. Ancak orada çok fazla işten çıkarımlar oldu.”

İşçiler, eylemler başladıktan sonra her gün yürüyüş eylemi gerçekleştirildiğini üretimin durduğu süre boyunca işçilerin fabrika bahçesinde dinlendiklerini aktarmıştır.

Gürol;

“...Eylemler başladığında her gün yürüyüş oldu. 1500 kişi vardiyamız bittikten sonra iç bahçede biriktik. 1500 kişide dışarda vardiya değişmeden bekledi. Ben 13 gün içeride kaldım. Bazılarımız çimlerde, bazılarımız ağaç altında, atölyede spor salonunda yerlerde yattık.”

Birkan;

“...Bu süreç içinde çok şey yaşandı. Fabrika içinde dışında birçok olay yaşandı. Sendikalara verilen süreler dolduktan sonra iş bırakma eylemi yaptık. 13 gün fabrika önünde eylemler yaptık...”

Bazı işyerlerinde diğer fabrikalardaki gibi iş durdurma yaşanmamıştır. Görüşülen işçiler yemekhanede çatal, bıçaklar ile ses çıkarma vardiya, çıkışlarında yürüyüş eylemleri yaptıklarını dile getirmişlerdir.

Ahmet;

“Renault'ta başladıktan sonra, Renault'tun bir vardiyası içeride kaldı. Diğer iki vardiyası dışarıda eylemleri gerçekleştirdi. Başta organize sanayide Coşkunöz, MAKO, farba, SKT olmak üzere toplu yürüyüşler yapıldı.

Organize sanayide bulunan BİSO'nun önünde toplanma kararı alındı. Toplu istifalar gerçekleşti. Sosyal medya üzerinden önyak olanlar oldu. Çünkü o anki Türk Metal Sendikası işyeri sendika temsilcileri fabrikalarda işçilere karşı eylem yaptırmama tutumundaydı. Ama birkaç ön ayakçı kendi aralarında şu an ki temsilcilerimiz değil ancak sendikaya yakın, işçilerin kendi aralarında belirlediği kişiler olacak diye, atıyorum üretim hattı, saç preslerde bugün yemekhane de ses getireceğiz sesimizi duyuracağız. Ne bileyim saat üç buçuk çıkışında Coşkunöz ile birlikte yürüyüş yapacağız. Bu şekilde sosyal medya üzerinden haberleşme oldu. Yürüyüş yapıldı ve yemekhanede ses getirdik, çatal bıçak vurduk.”

Eylemler sırasında işçiler dışarıdan destek almak için pankartlar asarak geçen arabaların korna çalmalarını sağlamıştır. Görüşülen işçiler eylemlerin zaman zaman yoğunlaştığını, beyaz yaka çalışanların mavi yakaların yerine çalıştırıldığını aktarmıştır.

Önder;

“Eylem sırasında yoldan geçenlerinde desteğini almak için korna çalmalarını yazan pankartlar astık. Sesimiz yükseldi, nefesimiz tükendiğinde kornalar devreye girdi. Belirli saatler eylemleri yoğunlaştırdık. Tofaş'ta 8 bin aile olduğunu düşünürsek eylemler bazen harala gürele devam etti. İçeride eyleme devam edenlerin vefat eden yakınları için dışarı çıktılar. Ancak birkaç gün sonra işe geri döndüler. Bu şekilde olaylarda yaşandı. Tofaş üretimde beyaz yakalıları, sanki mavi yakaymış gibi çalıştırdı. Kamuoyuna sanki üretim durmamış gibi bir algı yaratmaya çalıştı.”

III.2.2.1.3. Sosyal Medyanın Eylem Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular

Görüşülen tüm işçilere göre; sosyal medya eylemlerin ortaya çıkmasında ve çıktıktan sonra yayılmasında kilit bir role sahiptir. Eylemler sırasında işçilerin eş zamanlı

bilgi paylaşımları, her fabrikanın bu sayede koordineli şekilde hareket etmesine olanak sağlamıştır. İşçiler eylem sırasında diğer fabrikadaki arkadaşlarıyla Whatsap, Facebook üzerinden bağlantı kurmuştur. İşçiler eylem sırasında yaşananları dakika dakika sosyal medya üzerinden hem diğer işçilere hem de bütün kamuoyuna duyurmuştur.

22 Kasım 2009 tarihinde kurulan Facebook'ta metal işçileri ve işçilerin sorunları ile ilgili bilgi paylaşım yapan Metal İşçileri Birliği(MİB) sayfası eylemler başlamadan önce eylemler için uygun ortamı hazırlamıştır. Sayfa "*İşçi sınıfının kölelik zincirlerini kırmak için sınıfa karşı sınıf duruşuyla hareket eden MİB, mücadelesinde fülü ve meşru yöntemleri temel alır*" vizyonu ile hareket etmiştir. Görüşülen işçilerin tümü sosyal medyada en çok MİB'in etkili olduğunu, olayların seyrini değiştirdiğini ifade etmişlerdir.

Önder;

"İnsanlar eylemler başladı, sona erdi hep MİB'yi takip etti. Hala aslına bakarsan bu devam ediyor. Bu MİB o kadar etkili oldu ki insanlar buna inandı. Yani olaylar hep sosyal medya sayesinde patladı ve insanlar böyle birlik oldu."

Bahadır;

"Olayların yayılmasında internet etkili oldu. Sosyal medya denilen şeyler sayesinde oldu. Facebook üzerinden MİB sayfası yanımızda olan ancak haberimizin olmadığı olayları öğrenmemizi sağladı. Ee, bu sayede diğer fabrikada bulunan arkadaşlarda bu düzene bir dur dedi. Whatsapp'dan büyük bir bilgi akışı oldu. Fabrikalardan Mako'dan, Tofaş'tan işçi arkadaşlar buraya desteğe geldiler."

Yunus;

"Bu iş sosyal medya kullanılarak çoğaldı da çoğaldı. İlegal örgütlerin farklı farklı bilgiler verilerek olaylara farklı boyutlar kazandırılmaya çalışıldı. Ama öyle bir şey yok tabi. Sosyal medya insanların birbiriyle iletişimi, ne zaman BOSCH sözleşmesi imzalandı, sosyal medya ile iletişim

sağlandı. Facebook, Twitter, Whatsap, birbirlerine insanların aracılık yaptığı şeyler.”

Murat;

“Sosyal medyanın büyük etkisi oldu. Sosyal medya bu eylemlerin sesini duyurdu, gündem oluşturdu. İnsanlar belki bu yüzden işinden olmadı. Bu eylemler sosyal medyada bu kadar yer almasına rağmen bizim için çok bir şey değişmedi.”

Fatih;

“...MİB çok etkiliydi o zamanlar. Türk Metal sosyal medya üzerinde hiçbir şey yoktu. Her şey MİB üzerinden döndü.”

Kemal;

“...internet üzerinden sosyal medya üzerinden bu olaylar hızla yayıldı. İnsanlar sürekli iletişim halindeydi. Artık adamların burasına kadar gelmiş, inşalar diyor ki artık beni işten çıkarsa ne olur? Dışarda zaten aynı maaşa iş bulurum.”

Erol;

“MİB’i herkes duydu. Herkes Whatsapp grupları oluşturdu, bu sayede çok hızlı haberleştik. Diren Tofaş, diren Renault gibi gruplar oluşturuldu. Burada en büyük etkiyi MİB yarattı. Bunu söylemek lazım.”

Ahmet;

“Sosyal medyanın eylem üzerindeki etkisi çok büyük. Çünkü arkadaşlar kendi vardiyalarında ve diğer fabrikalarda birçok geniş arkadaşına sahip. Herkes birbirinden haberdar oluyordu. Şu şekilde yapalım diye sosyal medyadan karar alınıyordu. Yasa içerisinde, başkaldırı, terör eylemi değil de sosyal medya üzerinden herkesin birbirinden haberi oluyordu. Baya da etkili oldu, bir örnek temsil etti.”

Hüseyin;

“Her şey sosyal medyada açık ve net olduğu için bir şey saklanmıyor artık. İşçi arkadaşlarımız ile birlikte olaylar sırasında istifa etmeye başladıktan sonra fabrika fabrika sendika yöneticileri gezdi. Buraya geldiklerinde tartışmalar yaşadık. Buraya geldiklerinde onlara hiçbir şey yapamadıklarını söyleyince arada ufak bir tartışma yaşandı. Daha sonra tamamen beni karalamaya yönelik, ismimi sordular ve sosyal medyada Metal İşçileri Birliği sayfasında fabrikada huzursuzluk çıkardığıma dair haber yayınlandı. Daha sonra haber kaldırıldı, ancak işimden olacaktım.”

Görüşme yapılan işçilerin tümü; sosyal medya kullanımını bir güç olarak nitelendirmiştir. Sosyal medya sayesinde bir şeyleri saklamanın olanaksızlaştığını belirtmişlerdir. İşçiler sosyal medyadan haberleşmeler ve bilgi akışları olmasaydı bu eylemlerin bu kadar başarılı ilerlemeyeceğini dile getirmişlerdir.

Zeki;

“2012’de Bosch’taki eylemler ertesi gün duyuldu. 2015’teki eylemlerde bir anda sosyal medya üzerinden yayıldı. Anlamadık ne oldu. Eskiden böyle bir şey mi vardı. Şimdi her fabrikanın kendi sosyal medya hesabı var. Sadece mavi yakalara bilgi paylaşımına açık tutuyoruz.”

Mehmet;

“Bu olaylar kendiliğinden başlayan bir süreç değil. Planlı olarak sosyal medyadan altı doldurularak başladı. MİB bu süreçte büyük rol oynadı.”

III.2.2.1.4. İşçi Ailelerinin ve Diğer Kesimlerin Desteğinin Eylem Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular

Görüşülen işçilere göre; Renault’ta üretimin durmasıyla birlikte eylemlerin kamuoyunda yer bulmasıyla destekler gelmeye başlamıştır. Eylemler ilk başladığında metal sektöründe faaliyet gösteren Tofaş, Mako, SKT, Coşkunöz, Valeo gibi fabrikaların işçileri bu eylemlere destek vermişlerdir. Renault işçileri ve diğer fabrikalardaki işçiler ile birlikte

yürüyüş, sendikadan istifa ile Kent Meydanında toplanarak basın açıklaması ve protesto eylemleri gerçekleştirmişlerdir.

Eylemlerin gerçekleştiği alana bazı sanatçılar ve milletvekilleri ziyarette bulunmuş, işçilere destek olmuşlardır. Ayrıca birçok esnaf yemek ve su yardımında bulunmuştur. Bursa'da bulunan belediyeler işçilere yemek dağıtmış, eylem alanına seyyar tuvaletler kurulmuştur. Eylemlerin sosyal medyada geniş yer bulmasıyla sivil toplum kuruluşları, Fransa Renault fabrikasında çalışan işçiler destek mesajları yollamışlardır. İşçilere en büyük desteği ise; aile ve yakınları vermiştir.

Gürol;

“Eylemler seçim dönemine denk geldiği için bütün milletvekili adayları bizi ziyarete geldi, Atilla Taş bile ziyarete geldi.”

Zeki;

“Desteklemeye herkes geldi. Çoğu Sivil toplum kuruluşları, muhalefetten, sanatçılardan desteğe geldiler. Aileler de burada çadırlarda kaldı.”

Veysel;

“İstanbul'dan, Ankara'dan arkadaşlarımız destek oldular bize. Fabrika bahçesinde yattık, kalktık eylem sürecinde, sesimizi bu şekilde tüm dünyaya duyurmaya çalıştık.

Kemal;

“Kimse eylem sırasında burayı terk etmedi, yeme içme konusunda burada çok büyük yardım aldık. Tanımadığımız, insanlar bize 500 şişe su gönderiyordu. Nilüfer belediyesi yemek dağıttı.”

Renault'ta üretim durduktan sonra işçiler teker tekerde olsa eylemlerin yapıldığı yerde arkadaşlarını desteklemeye gelmiştir. Ancak fabrikalar arası mesafenin uzun olması nedeniyle birçok işçi desteklerini sosyal medya üzerinden gerçekleştirmişlerdir.

III.2.2.1.5. Seçim Ortamının Eylem Üzerine Etkisine Yönelik Bulgular

Görüşülen işçilerin tümü; genel olarak eylemlerin seçim öncesine denk gelmesi nedeniyle müdahale edilmediğini ifade etmişlerdir. Seçim öncesi oy kaygısı ile yanlış hareket etmek istemeyen hükümet olaylara müdahale etmemiş daha yumuşak tavır izlemiştir. En fazla işçinin bulunduğu sektörlerden biri olan metal sektöründe hükümetin verdiği yanlış bir karar işçilerin oyunu tehlikeye atmak olarak değerlendirilmiştir. Görüşmeciler hükümetin eylemlere müdahale etmediği gibi, muhalefetten desteğe gelen milletvekillerinin yine seçimin etkisiyle geldiklerini belirtmişlerdir.

Hüseyin;

“...Bu direniş seçim öncesine denk geldiği için hükümette buna müdahale edemedi. Ne oldu? İşçi bir şeyler yaptı.”

Zeki;

“Olayların önüne geçilmeseydi, Türkiye’yi sarsacaktı. Şöyle bir şey var seçim öncesine denk geldiği için devlet müdahale de etmedi.”

III.2.2.1.6. 2015 Metal Eylemi’nin Sonuçlarına Yönelik Bulgular

Görüşülen işçilere göre; Metal eylemi ile işçiler eylemlerin planlanması ve gerçekleştirilmesinin hayal olmadığını anlamışlardır. İşçiler birlik olduklarında sendikadan istifa, fabrikada üretimi durdurma ve çeşitli protestoları gerçekleştirebileceklerini görmüşlerdir. İşçiler kendi deyimleriyle bu gidişe “dur” demişlerdir. İşçilerin kendilerine olan güvenleri artmıştır.

Kemal;

“Türk Metal’in gözü korktu bir kere. Neyden gözü korktu insanlar istediklerinde fabrika içinde örgütlenebileceğini gösterdi....”

Görüşülen işçilerin büyük bölümü; eylemlerin sonucunda işyerlerine göre değişmekle birlikte **işçiler için yeterli olmasa ve devamlılık göstermese de bazı maddi kazanımlar** elde ettiklerini belirtmişlerdir.

Metal Eylemi bittikten sonra MESS işçilere kıdemlerine göre; 2000-3000 Türk Lirası aralığında para dağıtmıştır. Türk Metal Sendikası eylemlerden sonra sürekli olmak kaydıyla 600TL'lik eğitim yardımı dağıtacağını açıklamıştır. Bu 4 parça halinde Özdilek çeki olarak işçilere vermiştir. İşyerlerinde ramazan ve yılbaşı erzaklarının ekonomik limiti arttırılmış ve kalitesi yükseltilmiştir. Ayrıca işyerleri banka promosyonlarını kendileri alırken işçilere vermeye başlamışlardır. Renault gibi bazı işyerinde daha kaliteli yemek verilmeye başlanmıştır. Ayrıca Renault'da eylemler bittikten sonra işçilere performanslarına göre cumhuriyet altını, tablet, cep telefonları dağıtılmıştır.

Birkan;

“Eylemlerden sonra işyeri banka promosyonları ve hediye çekleri dağıtıldı. Eylemden sonra fabrikada yeni bir beyaz sayfa açıldı. Fabrikaya eski aile ortamı geri getirilmeye çalışıldı. Fabrika yönetimi eylemleri bahane ederek daha sonra işçilere baskı uygulamadı, bunu elinde bir koz olarak görmedi.”

Fatih;

“İşyeri telefon, tablet dağıttı. İki tane cumhuriyet altını var. Yemekler biraz daha düzeldi. İyiydi daha iyi oldu. Bu sene piknik var, iyileşmeler oldu.”

Bahadır;

“Eylemlerin sonunda Renault işçisi kısmen de olsa istediklerini aldı. MESS 800 TL, 600 TL ve 600 TL para dağıttı tüm işçilere...”

Ahmet;

“Sendika eğitim yardımı değil de Özdilek'te geçerli olmak üzere 150 TL'lik alışveriş çeki verdi. 4 defa onu aldık, 600 TL yapıyor. Çeklerin eylemle alakası var. Eylem yapıldığında işçilerde saat ücreti istedi. Bizde Bosch gibi olalım, bizimde saat ücretimiz yüksek olsun ama MESS karşı çıktı. Direkt

saat ücretine yapılmadı, seyyanen el altından 6 aydan 6 aya ödüllendirme ve MESS'ten paralar. Bize o zaman 1000'er lira dendi, 800'er, 650'şer altı aydan altı aya bu paraları aldık. Ama bu saat ücretine eklenmedi. Seyyanen gösterildi.”

Birkan;

“Sendika, üniversitede ve lisede çocukları okuyan arkadaşlarımıza burslar bağladı. Biz eğitim yardımı olarak 4 defaya mahsus 150'şer TL'lik Özdilek'ten hediye çeki aldık. Eylemler bitince MESS 1 kere bin TL ve 4 kere 700 TL toplamda 3400 TL ödeme yaptı. Tüm sendika üyelerine 180.000 TL ödeme yaptı.”

Zeki;

“Eylemlerden sonra Reno kadar olmasa da MESS'ten seyyanen 2400 TL civarında para aldık. Türk Metal 600 TL'lik hediye çeki dağıttı. Zaten 2014 yılında yapılan sözleşme 3 yıllıktı. Oradan 1 yıllık kaybımız vardı bunlar bir nebze olsun giderildi.”

Önder;

“Eylemlerden sonra Türk Metal bize Özdilek çeki dağıttı. Eğitim yardımı adı altında dağıtıldı. Biz istifa ettik diye Özdilek çekini biz en son aldık.”

Veysel;

“Eylemler sonrasında MESS ve Türk Metal Bosch ücretlerini telâfi etmek amacıyla bize paralar dağıttı. Türk Metal 150 TL'lik Özdilek çeki, MESS seyyanen 1000 TL ve 500 TL, 500 TL olmak üzere para verdi.”

Bahadır;

“Eylemlerin sonunda Renault işçisi kısmen de olsa istediklerini aldı. MESS 800 TL, 600 TL ve 600 TL para dağıttı tüm işçilere, Türk Metal ise; 600 TL’lik hediye çeki verdi. 2015 eylemleri birçok şeyi değiştirdi.”

Fatih;

“Banka promosyonları almaya başladık. Eylemler sonrasında fabrika yeni çıkan araç için cumhuriyet altını verdi herkese 2016 yılında. MESS’ten parça parça 2000 TL verdi. İşyeri telefon tablet dağıttı. İki tane cumhuriyet altını var. Yemekler biraz daha düzeldi. İyiydi daha iyi oldu. Bu sene piknik var, iyileşmeler oldu.”

Kemal;

“Eylemler bitti. Sosyal haklarda iyileşmeler yaşandı. Ayakkabı çeklerinin alındığı mağazalar daha kaliteli hale geldi. Ne oldu? Erzakların limitleri yükseldi. Yılsonu primleri olmaya başladı. Banka promosyonları oldu. 800 +600+600 MESS parası.”

Erol;

“Eylemler sonucunda birçok kazanım elde edildi. MESS’ten kıdeme göre; 2000-3000 TL civarında para kazanımı elde edildi. Sendika eğitim yardımı verdi ancak şu anda iptal ettiler o zamandan sonra tekrar bunu almadık.”

Görüşülen işçilerin tümü **eylemin sendikaları etkilediğini** ifade etmiştir.

Ahmet;

“...eylemlerden sonra Çelik-İş devreye girdi, ben bu şekilde alırım, rekabet içinde oldular. Türk metal ile Çelik-iş. Çelik-İş bize gelirsiniz, bize üye olursanız söz sahibi işçi olur. Öbür küsü bırakıp gitmeyin. Sonrasında istifalardan sonra Çelik-İş girmedi, bizim burada girmedi. Renault’ta geçişler oldu mu bilmiyorum? Ama söz sahibi olamadı. Sendikalar kendi

arasında temsilci belirleyelim, bizim tarafa gelerseniz biz daha çok alacağız gibi sonuçlar çıktı.”

Hüseyin;

“Eylemlerden sonra sendikalar bir nebze olsun değişti ancak bunun nedeni 2015 eylemleridir.”

Görüşülen işçilerin tümüne göre; **eylem en fazla** Türk Metal Sendikası'nı etkilemiştir.

Görüşülen işçilerin bir bölümü eylemin Türk Metal Sendikasında sendika içi demokrasinin işleyişine olumlu yönde katkıda bulunduğunu düşünmektedir. Bu görüşte olanlara göre; 2015 yılında gerçekleştirilen metal eylemleri işçilerin gözünde sendika adamları olarak tabir edilen şube başkanı ve işyeri sendika temsilcilerinin değişmesini sağlamıştır. Eylemler başladıktan sonra ilk önce bazı şube başkanı ve işyeri temsilcileri istifa etmiş, istifa etmeyenleri ise; sendika görevden almıştır. Şube başkanları seçimlerine kadar bu ekip göreve devam etmiştir. Daha sonra şube başkanları seçimi olmuştur. Görüşülen işçiler sendikayı, sendikanın adamlarından ziyade kendi içlerinden işçi arkadaşlarının yönetmesini istemektedirler. Bu şekilde kendi sorunlarını daha rahat sendikaya ulaşacağını ifade etmektedirler.

Halen şube başkanı seçimleri geçmişe göre daha adildir. Seçimleri ilk defa demokratik olarak yapılması onları bir nebze olsun rahatlatmıştır. Ancak gelecekte bunun bu şekilde devam edeceğinden şüphelidirler. Görüşülen işçilerin seçimler ile ilgili düşünceleri sadece geçmişe göre; daha iyi olduğudur. Görüşülen işçiler göreve gelen arkadaşlarının seçim sonucu koltuğa oturduklarını ve üzerlerinde bir sorumluluk olduğunu düşünmektedirler.

Mustafa;

“2015 eylemlerinden sonra seçim döneminde işyeri temsilcileri şube başkanları genel olarak değişti. Sadece bir yerde değil Renault, Tofaş Mako, Coşkunöz. Herkes değişti. O yatan tayfa gitti. Yeni kan geldi, yeni kan gelmesinin başlangıcı 2015’deki olaylardır işte.”

Kemal;

“Seçimde yeni gelen sistem daha iyi, seçilen arkadaşların üzerinde bir sorumluluk var. Yanlış şeyler yaptıklarında ne tür sonuçlar doğuracağını da biliyorlar.”

Bahadır;

“...Şube başkanını, delegeleri kendimiz seçmek istedik. Türk Metal buna izin verdi. Burada 9 başkan adayı vardı. Herkes özgür iradesini kullanarak aday oldu ve oy kullandı.”

Hüseyin;

“Bu eylemler sonrasında demokratik seçim yaptık, kendi temsilcilerimizi kendimiz seçtik. Türk metal tutumunu eylemler sayesinde değiştirdi.”

Önder;

“Sendikada ne temsilci seçimleri ne de şube seçimleri adil değildi. Adil olması da beklenemez, Türk Metal padişahlık sistemi gibi yönetiliyor. Delege seçimi yapılıyor, kapalı sayım oluyor. İçerde ne oluyor bilinmiyor. 2015 eylemleri patlak verince Tofaş Şube Başkanı ve ekibi istifa etti. İstifa etmek zorunda kaldılar alttan baskılar devam etti, kendilerini sorumlu hissettiler.”

Yunus;

“Şu anki seçimler daha adil, önceden, kapalı sayım atama vardı. En azından çıkan sonuç işçilerin kararıyla ortaya çıktı. Bu saatten sonra ne olur bilmiyorum?”

Murat;

“Seçimler daha adil oldu eylemden önceye göre....”

Ahmet;

“Şimdi, eylemden önce temsilci seçimleri bu şekilde olmuyordu. Senelik veya iki senede bir. Ben işe girdim on senedir aynı temsilci vardı. Eylem yapıldıktan sonra senede bir veya iki senede bir işçi oylama ile birlikte temsilci seileceğı kararı alındı. Eylemden sonra ilk seçimde eskiler değışti. İşyerinde temsilciler değışti.”

Bu olumlu görüşlere karşılık görüşme yapılan bazı işçiler halen sendikanın kendilerini tam olarak ifade edemediğini ve isteklerini yerine getiremediğini düşünmektedirler. Ayrıca sendikanın kendine yakın adamlara ayrımcılık yaptığını dile getirmişlerdir.

Kemal;

“Bu eylemlerden önce bizi barışla değil, ayrışma ile yanaştılar. Hem fabrika hem sendika sert tavırla bize davrandı. Eylem bittikten sonra verilen vaatlerin hepsi gerçekleşmedi.”

Erol;

“Yani ne desem boş. Sendikada genel başkan ne derse o oluyor. Biz burada eziliyoruz. Hakkımız aranmıyor. Hala bir şey değışmedi. Ben sendikalı olmaktan bir artı kazanımım yok.”

Görüşülen işçilerin tümü eylemlerden sonra işyerlerinin büyük bölümünde eyleme katılan işçilerin belli aralıklarla işten **çıkarıldıklarını belirtmişlerdir.**

Önder;

“İşyerinde hala her hafta cumalar işten çıkarmalar 8-10 kişilik gruplar halinde devam ediyor. İşten çıkarılan arkadaşlarımız arasında engelli

olanlar var.” şeklinde aktarmıştır. Hâla Tofaş’ta görüşmecilerin deyiimiyle “mimlenen” isimler işten bir şekilde çıkarılmaktadır.

Görüşülen işçilerin tümüne göre; eylemlerden sonra **işçiler arasında küskünlükler** yaşanmıştır. İşçiler bu durumun hâla sürdüğünü belirtmektedirler. Görüşülen işçilere göre; bunun en önemli nedeni; eylemler öncesinde ve eylemler sırasında sendikadan istifa etmeyen işçilere işyeri içinde kötü gözle bakılmasıdır. İşçiler 2015 yılında sendikadan istifa etmeyen arkadaşlarına yalnızlaştırma politikası uygulamışlardır.

Gürol;

“Eylemlere nereden anlatmaya başlasam bilmiyorum. İki arkadaşın düşman pozisyonuna geldiği dönemler oldu. Ama bunların bir kısmı atlatıldı. İnşallah daha huzurlu bir ortam olacak...”

Bahadır;

“Eylemler sonrasında içerde insanlar arasında küslükler, gerginlikler oldu. Bunlar çözülemedi. Hala devam ediyor bu durum. Saygı ve sevgi kalmadı.

Mehmet;

“ Eylemlerin getirdiği, götürdüğü de baya fazla. Götürüsü ne? içerde selamlaşmayan bir sürü insan var. Gruplaşmalar oluştu. Kırgınlıklar oldu.”

III.2.2.2. 2015 Metal Eylemi’nin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkilerine Yönelik Bulgular

III.2.2.2.1. İşçilerin Görüşleri

Görüşülen işçilere göre; 2017 grup toplu iş sözleşmeleri işçiler açısından heyecan verici geçmiştir. Bunun nedeni ise; işçilerin istedikleri zamlara ulaşmaları konusundaki

bekleyişleridir. Sendikanın tekrar 2015 yılını yaşamak, işverenin de mağdur olmak istemeyeceğini belirten işçiler; bu sözleşmenin başarılı geçeceğini düşünmüşlerdir. Nitekim bu sözleşme işçilerin çoğunluğunun çalışmaya başladığı dönemden bugüne kadar görmedikleri zammı almalarını sağlamıştır.

Ahmet;

“...Eylem 2017 toplu iş sözleşmesini etkiledi. Geriye dönük çok sağlam bir örnek oldu. Başkanımız da çıktı defalarca TV’lerde ve meydanlarda konuşmalar yaptı. Zamanında yapılan eylem sayesinde iyi bir sözleşme imzalandı. İyi bir sonuç aldık. Sözleşme bu yıl bizi tatmin etti. Kıdem zammı vardı, direkt saat ücretine o gerçekleşti şu an da. Yeni işçi ile kıdemli işçi arasında sene bazında fark oldu. En önemli adım buydu. Sıkıntı yok. Onun üzerine gerekli iyileştirmeler yapıldı. Sözleşmeden memnunum. Ücretim mutlu edecek kadar değişti. Benim 470 TL’lik kredim vardı, bu aldığım zammı hiç almamış gibi direkt o kredimi ödeyebiliyorum.”

Mehmet;

“Ben 3 tane sözleşme gördüm, biz bu zamları görmedim. Benim dönemimde böyle zamlar hiç olmadı. Bu sözleşmenin bu kadar yüksek olmasının nedeni örnek oldu. Bu eylemlerin olması da bu sözleşmeyi ateşledi.”

Birkan;

“2017 Toplu İş Sözleşmesi’nde yapılan eylemlerin katkısı var. MESS ve Türk Metal Sendikası bu mesajı aldı. Sendika bu sayede güzel bir sözleşmeye imza attı. Ancak sözleşme sonucu kötü olsaydı neler olabileceğini pek kestiremiyorum. Şu an sözleşmeden memnunum, Neden memnunum? Sözleşme öncesi 10.54 TL olan saatlik ücretim 13.94 TL’ye daha sonra enflasyon farkı ile 14.54 TL oldu. Yeni yapılan sözleşme ile yaklaşık 600-700 TL zam aldım.”

Gürol;

“2017 toplu sözleşmesini eylemler doğrudan etkiledi. Artık işverende sendikada biliyordu, bu sözleşme geçmeseydi fabrikada 5 yıl üzeri kıdemi olan kimse kalmazdı. Fabrikaya zarar verilebilirdi. Ancak önemli olan iyi bir sözleşme imzalandı ve memnunum.”

Hüseyin;

“Sendika zaten 2017 sözleşmesinde bunu göze alamazdı. Bu sözleşmede güzel zam alınmasaydı büyük olaylar patlayacak sert bir direniş olacaktı. Şimdilik herkes memnun kaldı. Herkesin memnun kalacağı bir sözleşmeye imza attılar.”

Erol;

“Eylemler yaşanmasaydı 2017 zamları asla alınamazdı. Zaten sendika bu zamları alamazdı, eylemlerin daha büyüğü yaşanırdı. Öyle bir noktaya geldim ki, güzel bir zam olmasaydı ben işten ayrılacaktım. 200-300 TL zam olsaydı bırakacaktım.”

Görüşmecilerin tümü eğer bu sözleşmeden iyi bir sonuç çıkmasaydı, sert bir işçi eyleminin kapıda olduğunu, kıdemli işçilerin işlerini bırakacağını dile getirmişlerdir. İşçiler yıllardır aynı zamları almaktan yorulmuş ve hayat pahalılığundan bıktıklarını evlerine bakmakta zorlandıklarını dile getirmişlerdir.

Zeki;

“Zaten yapılan sözleşme de oldukça iyi geçmişe göre. Şunu açıkça söylemek gerekiyor, 2015 eylemleri olmasa bu sözleşme olamazdı. Olur diyen yalan söyler. Ücretlerimiz 500 ile 1200 TL arasında oynadı. Yeni başlayan ile kıdemli arasında fark oldu. Son sözleşme herkesi memnun etti.”

Önder;

“Bu eylemler sayesinde 2017’de güzel bir sözleşme imzalandı. Güzelliği şurada %26 zam aldık. Eğer eylemler olmasa imkânı yok bu zamlar alınamazdı, şu an ki sözleşmeden memnunum ancak hal Bosch sözleşmesine

yetişemedik. Sendikanın, işverenin hükümeti akli başına geldi. Aslına bakarsan 3 senelik kaybımız var. Bu zamlar 2014 yılında da alınabilirdi. Bu 2017 sözleşmesinden önce bu kadar güzel sözleşme imzalanmamıştı. Tofaş'ta hala işçinin hakkı tam olarak verilmedi bana göre, 2015 yılından önce 2 bin liranın altında ücret alıyorduk. Şu an 2700-2900'ler civarında. 3000'i bulmadı.”

İşçilerin büyük çoğunluğu 3 yıllık toplu iş sözleşmesinin 1 yılını kayıp olarak görmektedir. Bunun nedeni ise; işçilerin 6 yılda 3 defa zam alabilecekken 3 yıllık sözleşme ile 2 defa zam alabilmeleridir. Bu yüzden sözleşmelerin 2 yıllık imzalanmasını istemektedirler.

Veysel;

“İşçilerin ortak talebi emeğinin karşılığını almak bunu herkes bilir. Ancak 2015 eylemleri yaşanmasaydı, 2017 sözleşmesin %26 değil, %7-%8 zam alırdık. Bu sözleşme başarılı olmasaydı içerde yine huzursuzluklar olacaktı. Tam barış ortamı da var olduğu söylenemez ancak ortam yine karışacaktı. Hakkımızı aldık, yeni işe girenle benim aramda ücret farkı oluştu. Kıdemler ilk defa gerçekten işe yaradı. Yeni işe başlayanda Renault asgari ücretin üzerinde bir paraya çalışıyor. Büyük çoğunluk sözleşmeden memnun.”

Görüşülen işçiler 2017 sözleşmesi ile zamlar alınmasına rağmen hala Renault işçisinin ücreti BOSCH işçinin altında olduğunu dile getirmişlerdir. Aslına bakıldığında sözleşme sayesinde iyi zam alınsa da metal işçileri ne Bosch işçisinin aldığı ücreti yakalayabilmiş ne de Renault işçileri kadar şanslı olmuştur. Zira Renault'ta işçi çıkarımları eylemlerden sonra düşük seyrederken, diğer fabrikalarda deyim yerindeyse tasfiye olmuştur.

Bahadır;

“%26 zam alındı, hepimiz önceki sözleşmelere göre; mutluyuz. Ancak işçi hakkını hala alamadı. Bosch işçilerini hala yakalayamadık. Herkese 500-600 TL zam geldi.”

Yunus;

“Bana bu sözleşme ile 600 TL zam geldi. 14 senede ben bu parayı hiç görmedim. %26’ları hiç görmedim. En fazla %10 küsur zam alıyorduk. Bu sendika belki eskiden almıştır. 100 TL, 120 TL zam alıyorduk. Bu zamları hiç görmedim. Enflasyon zammı geldi, yani toplamda 720 TL zam geldi.”

Murat;

“Eylemlerin etkisi ile bu zam alındı. Biz 4-5 asgari ücret farkını kaçırdık bunun da etkisi oldu. Eylem olmasa 500 asla alamazdık, 200-300 TL alırdık. Bu eylemlerden dersini çıkardı sendika. Bu toplu sözleşme ile iyi zam alsak da şu anda aldığımız zammın hiçbir zammı yok. Asgari ücretin 2000 TL ve üzeri olması lazım ki bizim paramızda yükselsin. Ben şuan 3500 TL alıyorum, sözleşmeden önce 3000 TL alıyorduk.”

Kemal;

“Bugüne kadar yapılan en iyi sözleşme. Ama yeterli değil. Bosch sözleşmesine yine yaklaşamadık. Ben yaklaşık 3000 ücret alıyorum, 3650 TL para geçiyor artık. Bu direniş olmasaydı, bu sözleşme olmazdı. Bu eylem sadece bizim değil asgari ücreti bile yükseltti. Sadece bu sendika değil tüm sendikalar aynı zammı aldı. Bütün sendikalar bunu aldı. Sendikasız firmalarda baya bu eylemden olumlu etkilendi.”

Kıdem farklılıklarına göre ücretlendirme işçiler için büyük bir sorun oluşturmuş, 2017 sözleşmesiyle bu sorun nispeten çözülmüştür. İşe yeni giren işçi ile kıdemli işçiler arasında ücret farkı oluşmuştur. İşçiler bu sözleşmenin telâfi edici ancak yetersiz olduğunu dile getirmişlerdir. Bazı işçilere göre bunun nedeni olarak geçmiş dönemlerde düşük zam oranlarının bulunduğu sözleşmelere imza atılmasını göstermişlerdir.

Zeki;

“Zaten yapılan sözleşme de oldukça iyi geçmişe göre. Şunu açıkça söylemek gerekiyor, 2015 eylemleri olmasa bu sözleşme olamazdı. Olur diyen yalan söyler. Ücretlerimiz 500 ile 1200 TL arasında oynadı. Yeni başlayan ile kıdemli arasında fark oldu. Son sözleşme herkesi memnun etti.”

İşçiler 2017 sözleşmesi ile son on yılda alamadıkları zamları aldıklarını ifade etmiştir. Görüşmeciler Metal Eylemi'nin sonucunun bu sözleşme olduğunu dile getirmiştir. İşçilerin uzun süre biriken ekonomik sorunları çözümlenmiştir. Kıdeme göre ücretlendirme sorunu nispeten çözülmüş, yaklaşık %25-%26 zam alınmıştır.

İşçiler bu sözleşmenin telâfi edici ancak yetersiz olduğunu dile getirmişlerdir. Bazı işçilere göre; bunun nedeni olarak geçmiş dönemlerde düşük zam oranlarının bulunduğu sözleşmelere imza atılmasıdır.

III.2.2.2.2. Sendikaların Bursa Şube Başkanlarının Görüşleri

Metal sektöründe örgütlü üç sendikanın Bursa şube başkanları 2015 Metal Eylemi'nin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi taslaklarının **hazırlanmasında, taslakların içeriğinde ve sözleşme ile elde edilen haklarda etkili olduğunu** belirtmişlerdir.

Türk Metal Sendikası Bursa Emek Şubesi Başkanı: 2017 öncesi sözleşme taslağı hazırlanırken işçilere anket uygulanmadığını dile getirmiştir. 2017 yılına kadar işçilerin sözleşme ile bilgileri MESS ile yapılan oturumlarda kabul edilen maddelerdir. 2015 yılında yaşanan eylem, 2017 yılında açıklanan taslağın hazırlanış biçimini bir nebze değiştirmiştir. Fabrikalarda anket şirketleri görevlendirilerek işçilerin talepleri belirlenmiştir. Talepler doğrultusunda taslak hazırlanmıştır.

Türk Metal Sendikası Emek Şubesi Başkanına göre;

“2017 yılından önce hazırlanan taslaklarda anket falan yapılmadı. Genel Başkanımızın bir sözü vardır; ‘2017 sözleşmesi, yüzyılın sözleşmesi bu’ diye. Yüzyılın sözleşmesi sade rakamsal değil. Hazırlanışı, gidişi, açıklaması,

eylemleri, hepsi topyekûn genel başkanın bahsettiği bu, yüzyılın sözleşmesi budur. Sadece rakamsal 38 isterken %25 aldık, % 26 aldık, bu yüzyılın sözleşmesi değil. Türk Metal sendikası ilk defa bütün işçisine indi. İki kere Türkiye'nin en iyi araştırma şirketleri bir anket yaptı. Hatta aşağı indi, sahaya indi bizim fabrikaya gelip 2 gün durdular. Gezdiler. Biz yanlarında yoktuk, sendikacılar yok, kimse yok. Rastgele sen çalışıyorsun geldi senin yanına verdi anketi. Sorular çıkarmışlar; 'Kaç istiyorsun kardeşim?' Adam açık açık çalışan arkadaşımız bunu beğenmiyor rakamları, orda belirli rakamlar var tabi anket belirli olması lazım mesela arkadaşlarımızın çoğu not yazdı onu yanına yapıştırdı ben bunu beğenmiyorum bunu istiyorum diye bu kadar şeffaflığı bak o zaman. Herkesin isteği şeyde toplanıldı. 2017'den önce böyle bir şey yoktu. 2017 de işte bu anket çalışması yapıldı. Ben 25 yıl fabrikada çalıştım. Ben hiçbir zaman sözleşmeye oturmadan önce elimde bu veriler yoktu bunları istiyoruz diye. Sözleşme başlar, ilerlemen, toplantıları kademe kademe olur ya, her gittiğin kademedede şu maddeler kabul oldu. Her oturumda şu maddeler kabul oldu diye belirli bir şeyde duyarız %14 istendi falan gibi. Bak şimdi bu kadar şeffaflığı bu sendika. Şimdi bak şunları hazırladı. Herkes bunu sözleşme olmadan önce taslak hazırlandı, herkes bunu okudu. Bak dedi bu böyle bu böyleymiş. Bak arkada sekiz madde var ilave maddeler var. Paramız bu kadar buna buna dayanarak bu var. Kıdeme dayalı bu kadar. O kadar şeffaflığı bu sene o yüzden bunların hepsinin toplamı yüz yılın sözleşmesi oldu. Hiç daha böyle bir şey yok. Hiçbir sendikada yok bu. Şimdi bile hiçbir sendikada yok ilk bunu biz yaptık. Bizim peşimizden hepsi aynıyı kabul etti. Tabi taslağı da ilk açıklayan biziz. Sözleşmeyi de ilk imzalayan biziz. Dolayısıyla iki tane sendika bu taslağın aynısını aldılar birkaç tanesi rakamı, memnun etmek için insaları sadece rakam üstünde oynadılar. Atıyorum %38'den %5 koymuş, %43 demiş Birleşik Metal. Tamam mı orda ki birkaç madde de şunu açıklıyoruz demiş, girdik tabi bu işler MESS sırayla yapıyor. Bir gün bize oturuyor, ertesi gün bir oturumu Birleşik Metal'le oturuyor. 3.gün Çelik-iş le oturuyor veya sıraları karışık.

Ama ilk bizle oturuyor. Bizde ilerlemesine göre ertesi gün onları çağırıyor. Dolayısıyla aslında onlar çok rahat bir sözleşme yaptı. Çok çok rahat. Önlerinde bir tane örnek sözleşme var. Biz ilerliyoruz, yol açıyoruz, onlar bizi takip ediyor.”

Birleşik Metal İş Sendikası şube başkanı 2015 Eylemi'nin toplu iş sözleşme taslağının hazırlanmasında etkili olmadığını belirtmiştir. Başkanın belirttiğine göre; sendika geçmişten bu yana toplu iş sözleşmesi taslaklarını işçilerden oluşan toplu iş sözleşmesi kurulu ile oluşturmaktadır.

Birleşik Metal Şube Başkanı:

“Ben 1985 girişliyim. 1994’de temsilci, 2007’de şube başkanı oldum. Ben bildim bileli bu örgüt verilen her toplu sözleşme taslağını örgütün toplu sözleşme kuruluna danışır. Genel başkanı, genel sekreter, şube başkanları, temsilciler ve tabandan işçilerin belirlediği toplu sözleşme kuruluna seçilenler ile birlikte her dönem böyle yapılır. Biz işyerlerinde her iki yılda bir temsilci seçimi yaparız. 4 yılda bir şube kongresi, aynı şekilde 4 yılda bir genel merkez ve DİSK kongresi yapılır. Bunların hepsi bir birine bağlıdır. Temsilci seçiminden sonra delege seçimi yaparız. Şube kongresini yaparken, merkez yönetimi belirleyecek delegasyon belli oluyor. Ondan sonra DİSK delegasyonunu belirliyor. Biz temsilci seçiminden sonra delege seçimini yapıyoruz. Delege seçimi ile birlikte toplu sözleşme süreçleri için Toplu İş Sözleşmesi Kurulu belirliyoruz. Bunların tarihleri de çok yakın. Bu dönem de aynı 2019 yılında Başkanlar Kurulu’nu yılbaşından önce yaptık. Önümüzdeki günlerde toplu sözleşme ile ilgili kurul hazırlıkları başlar. Mart, Nisan gibi Toplu İş Sözleşmesi Kurulu belli olur. Mayıs’ta Toplu İş Sözleşmesi Kurulu ile ilgili çalışmalar başlar. Haziran’da işçiler ile biz taslağımızı hazırlarız. Fabrikaların büyüklüğüne göre Toplu İş Sözleşmesi Kurulu oluşturulur. Bu Toplu İş Sözleşmesi Kurulu şube toplu iş sözleşmesi kurulunu oluşturur. Şube toplu iş sözleşmesi kuruluda merkez toplu iş

sözleşmesi kurulunu oluşturur. Fabrikaların büyüklüğüne göre; fabrikadan sendikaya bir çıkış oluyor. Hepsi temsilci ve şube yönetimleri de oluyor. Toplu İş Sözleşmesi Kurulu ile taslağı o şekilde hazırlıyoruz. O kurul genel merkezimizde bütün bölgelerden gelen merkez toplu iş sözleşmesi kurulunu oluşturuyor. Zaten taslağımız belli. Eskileri de var. Yenileri ile ilgili çalışmalarımızı da yapıyoruz. Uzmanlarımız ve örgütlemecilerimiz de katılıyor. 2-3 bilemedin 4 toplantı sonucunda kurul hazırladığı taslağı merkez yönetim kuruluna sunuyor. Toplu İş Sözleşmesi Kurulu diyor ki; 'biz bunları istiyoruz.' Merkez yönetim kurulu çok büyük değişiklikler değil. Belki işçinin göremediği, ya da ileriye dönük hedefler ya da ilerde bize sıkıntı yapacak şeyleri değiştirerek, bazen hiç değişiklik yapmadan olduğu gibi toplu iş sözleşmesi kurulunun gönderdiği taslağı kabul ediyor ve MESS'e sunuyoruz. 2019 taslağımız Haziran'da büyük ihtimal hazır. Çünkü Mayıs'ta işyeri yetkileri geliyor, bizde hemen taslağı hazırlıyoruz."

Çelik İş Sendikası Şube Başkanı toplu iş sözleşmesi taslağını; işçilerin taleplerini, istek ve görüşlerini alarak hazırladıklarını ifade etmiştir. Fabrikalarda öneri kutularına işçilerin taleplerini yazıp atmalarını istediklerini ve bu talepleri değerlendirerek, makul olan talepleri taslağı koyduklarını belirtmiştir. Ancak Çelik İş Sendikası da 2017 yılından önce böyle bir uygulamada bulunmadığını, 2017 taslağı hazırlanırken 2015 Eyleminin etkisi ile böyle bir uygulamaya geçildiğini belirtmiştir.

Çelik İş Şube Başkanı:

"Biz taslağı şöyle oluşturuyoruz; fabrikada toplantılar yaparız. Deriz ki; 'arkadaşlar biz taslak oluşturacağız. Taslakta sizin fikirleriniz bizim için önemli. Sizin istekleriniz beklentileriniz nedir' diye biz bu arkadaşlara fabrikalarda istek, öneri kutuları vardır, beklentilerinizi yazın kutuya atın deriz. Bu kutuya atılan önerilere bakıyoruz. Tabi ki makul olan neyse biz bunu taslağı koyuyoruz. Mesela 2017 taslağında kayınvalide ve kayınpeder vefatında izin yoktu. O konuda büyük bir öneri geldi arkadaşlarımızdan. O

konuldu. Kayınvalide ve kayınpeder vefatında 3 gün izin alındı. Bunun gibi yapabileceklerimiz ölçüsünde yapıyoruz. Tabi ki işçiler söz sahibi taslak oluşumunda. Onların beklentilerine karşılık vermek zorundasın. Onların beklentilerine karşılık veremezsen; 'ben buraya aylık bir yevmiye para veriyorum. Sen benim beklentilerime karşılık veremiyorsun, o zaman sen beni temsil edemezsin' diyerek kendilerini ifade ediyorlar. 2014 sözleşmeni taslağı yapılırken çok fazla işçilere sorulmadı. O dönemde ben çalışıyordum. %9 zam alındı. Ancak sözleşmeden sonra da tepki verilmedi. 2019 sözleşmesi görüşmeleri dokuzuncu ayda başlıyor. 2017 sözleşmesi dokuzuncu ayda bitiyor. Biz en geç nisan veya mayıs ayında fabrikalarda toplantılara başlayacağız. Diyeceğiz ki; 'arkadaşlar toplu iş sözleşmesi görüşmelerimiz başlayacak. Sizin buna katkınızı bekliyoruz. Önerileriniz, talepleriniz, istekleriniz ne ise bunları artık faaliyete geçirelim. Bu beklentileri aldıktan sonra, genel merkezimizde şube başkanları olarak bu talepleri sunacağız. Biz bu talepleri taslağa koyarak oluşturup tekrar işçiye sunacağız. Arkadaşlar taslağımızı oluşturduk. Örnek veriyorum; 'Arkadaşlar, saat ücretimizi %35 zam isteyeceğiz, sosyal haklarımıza %50 zam isteyeceğiz. İzinlerinizi şöyle yapacağız, bunu böyle yapacağız.' Bu sözleşmede de enflasyon oranları ve asgari ücreti dikkate alarak biz bu taslağı hazırlayacağız. İşçinin beklentilerini karşılayacak bir sözleşme yapacağız. İşyerlerinde ekonomik anlamda bir bunalım var şuanda. İşyerlerinde ciddi anlamda işçi çıkarmalar var. 2019 yılındaki ekonomik daralma ne olacak? İşveren tarafından bu yıl çok büyük bir beklenti yok. Ama şu da var; markette, pazarda, kasapta alım gücünün ne kadar düştüğünü fiyatlar ne kadar yükseldiğini zaten görüyorsunuz. Bu orantıda işvereni mağdur edelim demiyorum. Ancak işçinin de mağdur olmayacağı bir sözleşme yapacağımıza inanıyorum. Yapmamızda gerekir zaten bizim işimiz bu.”

Görüşülen sendika şube başkanları 2015 Eylemi'nin **2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi taslaklarının içeriğini etkilediği konusunda görüş birliği içindedirler.** 2017 Sözleşme taslaklarının içeriği işçilerin talepleri doğrultusunda 2014 taslağına göre daha geniş kapsamlı ve yeni haklar elde etmeye yönelik olmuştur.

Türk Metal Sendikası'nın 2014 yılında hazırladığı taslağına göre;

“Birinci altı ay için yüzde 14 zam, ikinci altı ayda enflasyon oranında artış, üçüncü altı ayda enflasyon artı 2 puan artış, dördüncü altı ayda ise yine enflasyon oranında artış istenmiş, sosyal yardımlarda birinci yıl için yüzde 20 zam, ikinci yıl ise enflasyon artı 2 puan artış istenmiştir.

Teklif kabul edilirse çocuk parası da 25 TL olacak ve işe yeni giren işçi sendikaya üye olduğunda saat ücretlerine birinci yıl için 40 kuruş, ikinci yıl için ise 45 kuruş eklenecektir. Eğer ulaşılan bu ücretin altında kalan eski işçi varsa, onun ücreti de bu ücrete iblağ edilecektir.

Taslakta, ihbar süreleri için de artış talebinde bulunulmuştur. Teklif kabul edilirse, işi 6 aydan az sürmüş işçi için, eskiden 2 hafta olan ihbar süresi 4 haftaya, 6 ay ile 1,5 yıl arasında çalışan işçi için eskiden 4 hafta olan ihbar süresi 6 haftaya, 1,5-3 yıl arasında çalışan işçi için eskiden 6 hafta olan ihbar süresi 8 haftaya, 3 yıldan fazla çalışan işçi için eskiden 8 hafta olan ihbar süresi 10 haftaya çıkacaktır. Fazla süre uygulaması olan işyerlerinde, uygulamaya devam edilecektir.”

Ayrıca iş kazasız geçen gün sayısı için Türk Metal, MESS'den zam istemiştir. Toplu iş sözleşmesi kabul edilirse, sendikalı işçilere; iş kazasız geçen 100 gün için 100 TL, 200 gün için 150 TL, 360 gün için 200 TL ve kazasız geçen her 100 gün için 50 TL ödenecektir (Türk Metal, 2014).

13 Ağustos 2014 tarihinde Birleşik Metal-İş Gebze'de grup toplu iş sözleşmesi taslağını kamuoyu ve işçilerle paylaşmak için bilgilendirme toplantısı düzenlemiştir. Toplantı salonuna işçiler Gebze kent meydanından sloganlar atarak gelmiş, Birleşik Metal-

İş Sendikası Gebze Şube Başkanı daha önceki hak kayıplarını telâfi edeceklerini dile getirerek taslağı açıklamıştır. Taslağa göre;

“ Birinci altı ay için ücret zammının yapılmasından önce ücretlere tamamlama ve iyileştirme istemişlerdir. Birinci altı ay için zam talebimiz şöyle: Saat ücreti 5,58 TL'nin altında olanların ücretleri 5,58 TL'ye tamamlandıktan sonra, 8,97 TL'yi geçmemek üzere 40 kuruş iyileştirme yapılmalıdır.

Bu tamamlama ve iyileştirme işleminden sonra tüm işçilere yüzde 5 artı 105 kuruş zam istenmiştir. Teklifin parasal karşılığı ise şöyle: Aylık net ücreti 898 TL olan bir metal işçisinin alacağı toplam net zam – ikramiye hariç- 282 lira olacaktır. Net 1374 lira civarında ücreti olan bir metal işçisi ise net 305 lira ücret artışı elde edecektir. Net 2 bin lira net ücret alan bir işçi yaklaşık 270 lira net ücret artışı alacaktır.

Diğer altı aylar için teklifimiz enflasyon artı 2 puanlık artışlardan oluşuyor. İkinci ve dördüncü altı aylarda bu zamların yüzdeli olarak uygulanması teklif edilerek, üçüncü altı ayda ise enflasyon artı 2 puanlık oranın 10,52 katsayısı ile çarpıldıktan sonra maktu zam yapılması isteniyor. Bu yollu ücret makasının daha fazla açılması engellenmeye çalışıyor ve tüm üyelerin satın alma güçlerinin 2 yıllık dönem için korunması hedefleniyor.

Sosyal ödemeler (bayram, izin, yakacak vb.) asgari ücretle kıyaslandığında ciddi bir erime ile karşı karşıya. Var olan tüm sosyal ödemelerin yüzde 30 oranında artırıldıktan sonra asgari ücret gün sayısıyla toplu iş sözleşmesinde yer alması teklif ediliyor.

Bir diğer önemli teklif çalışma sürelerinin kısaltılmasıdır. Bunun için haftalık çalışma sürelerinin 45 saatten 37,5 saate düşürülmesi, günlük asgari 30 dakikalık dinlenme molalarının çalışma süresinden sayılması ve yıllık izin sürelerinin uzatılması toplu sözleşme teklifinde yer almaktadır.

Vergi dilim artışı nedeniyle yıl içinde işçilerin uğradığı gelir kayıplarının işverenler tarafından karşılanması da istenmiştir (Birleşik Metal, 2014).”

Taslak hazırlanırken işçiler özellikle sözleşmenin 2 yıl olması konusunda önemli uyarılarda bulunmuşlar. Türk Metal ve Birleşik Metal-İş 2014 yılında hazırlanan toplu sözleşme taslakları iki yıl temel alarak hazırlamıştır. Ücret artışları enflasyon ile orantılı olduğu için sözleşmenin üç yıl olması işçilerin ücret kaybı yaşamasına neden olacaktır. Bu durum işçilerin ürettiği bir senaryo olarak kalmamış, hazırlanan taslaklar ile imzalanan toplu iş sözleşmesi arasında farklılıklar oluşmuştur. Son dakika gelişmesiyle MESS 3 yıllık sözleşmeyi Türk Metal ve Çelik-İş'e kabul ettirmiştir. Sözleşmede yaşanan değişimler işçileri huzursuz etmiştir. Birleşik Metal-İş'e üye işçiler bu sözleşmeyi kabul etmeyerek 29 Ocak 2015 tarihinde grev kararı almıştır. Grev, Bakanlar Kurulu'nun aldığı 2015/7251 sayılı karar ile "milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu" gerekçesiyle ertelenmiştir.

Türk Metal ilk 6 ay için %15, ilk yıl için ortalama %20 zam istemiştir. İmzalanan sözleşmede ise; ilk 6 ay için %9.78 zam yapılmıştır. Birinci yıl ortalama %15 zam almışlardır. Sözleşmenin diğer detaylarına göre;

"Sözleşmenin 2'nci, 3'üncü, 4'üncü ve 6'ncı aylarında TÜFE oranında, 5'inci altı ayında ise TÜFE+3,5 oranında ücret zammı yapılması hüküm altına alınmıştır. Buna göre; 1 Mart 2015 tarihinde işçilerin saat ücretlerine 1 Eylül 2014-28 Şubat 2015 tarihleri arasındaki TÜFE artış oranı olan yüzde 3,63 oranında ücret zammı yapılmıştır. Böylece, işçinin iki yıllık sözleşme düzeninde iki kez refah payı alacağı dört yıllık periyotta, imzalanan üç yıllık sözleşmeler ile üç kez refah payı alması sağlanmıştır.

Grup Toplu İş Sözleşmeleri uyarınca üçlü paket (bayram harçlığı, yıllık ücretli izin yardımı, yakacak yardımı) artış oranları, 1'inci yıl yüzde 15, 2'nci yıl TÜFE ve 3'üncü yıl TÜFE + 3,5 puan şeklinde düzenlenmiştir. Olaya bağlı sosyal yardımlarda ise (doğum, evlenme, ölüm, askerlik, çocuk yardımı, öğrenim yardımı vb.) sözleşmelerin 1'inci yılında yüzde 14 ile yüzde 39 arasında değişen oranlarda artış yapılmıştır. Bu yardımlar, sözleşmelerin 2'nci yılında TÜFE, 3'üncü yılında TÜFE+3,5 puan artacaktır (MESS, 2016)."

Türk Metal ve Çelik-İş ile MESS bu sözleşmeyi imzaladıktan sonra işçiler tepki göstermeye başlamıştır. Sözleşmeye tepki gösteren Ford Otosan işçisi;

“1 aydır fabrikada sözleşmenin 3 yıllık imzalanabileceğine dair nabız yoklaması yapıyordu temsilciler. Biz o zaman da 3 yıllık sözleşme istemediğimizi söyledik ama buna rağmen bize sormadan gidip imza attılar. Bu işçiye açıkça ihanettir. Bizim geleceğimizi elimizden aldılar. Çocuklarımızın geleceğini çaldılar. Bunu kabul etmemiz mümkün değil.

Gece her kafadan bir ses çıkıyordu. Kimileri yüzde 9.78 diyordu kimileri yüzde 3.78 ve işyeri ortalamasının yüzde 6’sı. Bir grup arkadaşımız temsilciliğe giderek şube başkanıyla görüştü ve gerçeğin 3.78 artı işyeri ortalamasının yüzde 6’sı olduğunu öğrendik. Yani bu şu demek yüzde 3.78’in üzerine saat ücretine 44 kuruşluk zam. En düşük işçi ücretine 145 liralık zam demek bu. Biz zaten yüzde 14’e karşı çıkarken bizden bu rakamı onaylamamız isteniyor.

Enflasyon yüzde3-4 çıkıyor bu memlekette. Pevrul Kavlak her konuşmasında bu enflasyon paketi işçinin paketi değil diyordu şimdi ne oldu da enflasyona imza atıyor. Enflasyonun üzerine yüzde 3,5 puan ekleyince mi refaha ulaşmış olacak işçi? Memlekette yarın ne olacağı belli değilken, 2015 yılı için ekonomik durgunluk, kriz lafları ediliyorken şimdiden 2017 yılı için nasıl oluyor da sözleşme imzalanıyor? Bu işçiyi satmak değil de ne?” demiştir. Sözleşmenin imzalanmasının ardından Bursa Renault fabrikasına gece vardiyasında gelen Türk Metal yetkilileri 3 yıllık sözleşmeye tepki olacağı endişesiyle açıklama yapmamıştır (Evrensel, 2014a).

2014 yılında Türk Metal Sendikası’nın açıkladığı zamların çok daha altında zamların bulunduğu bir sözleşmeye imza atmıştır. Ayrıca işçiler sözleşmenin 2 yıl olmasını isterken sözleşme son dakika gelişmesiyle 3 yıl süre ile yapılmıştır. Bu durumda işçiler sendikaya tepkilerini göstermek zorunda kalmışlardır. Bu sorunların yıllar içinde biriken yükü 2015 Metal Eylemi’ni ateşlemiştir.

2015 eylemlerinden sonra merakla beklenen 2017 grup toplu iş sözleşmesi dönemine gelindiğinde; Türk Metal ve Çelik-İş Sendikası birbirine benzer taslaklar açıklamıştır. Birleşik Metal-İş Sendikası ise; diğer sendikalara ek olarak yıllık izinlerin ve ihbar sürelerin arttırılması, engelli işçilere Dünya Engelliler Günü’nde ücretli izin talebinde bulunmuştur. Türk Metal Sendikası ilk altı ay için yaklaşık %38 zam istemiştir. Buna

karşılık MESS %3,2 zam teklifinde bulunmuştur. Bu durum işçilerin öfkelenmesine neden olmuştur.

Türk Metal'in taslağına göre;

“İlk altı ay için seyyanen saat ücretine 1 Lira 75 kuruş zam istemiştir. Çekme ve seyyanen zam uygulamalarının yanı sıra her kıdem yılı için saat ücretine 15 kuruş kıdem zammının da eklenmesiyle ilk altı ay için ücret artış oranı %38,28'e yükselmektedir. ”

Diğer taslaklar ise;

“Çelik-İş, Türk Metal'den farklı olarak seyyanen 2 lira 25 kuruş daha fazla zam talep etmiştir. Birleşik Metal-İş ise 2 yıllık sözleşmenin yanı sıra öncelikle en düşük saat ücretinin 9 liraya çıkarılmasını ve ilk altı ay için %30,47'yi zam talep etmiştir. Bu zam oranının ücret karşılığı 695 liradır.”

MESS, sendikaların zamlarda ısrarcı olması nedeniyle %3.2 olan zam oranını %6.4'e yükseltmiş ve sözleşmenin 3 yıl olmasını diretmıştır. İşçiler, MESS'in bu tutumu karşısında sendikalarına grev çağrılarında bulunmuşlardır (Evrensel, 2018).

Kabul edilen sözleşmeye göre;

“Sözleşme 2 yıllık imzalanmıştır. Herkese seyyanen 1 lira 60 kuruş zam yapılmıştır. 1 Eylül 2017'den itibaren geçerli olmak üzere saatlik ücretler 9 liraya çekilecektir. Kıdem zammı her yıl için 30 liradır. Kıdem zammı 15 yılda sınırlı tutulmuştur. 15 yıl ve üzeri kıdemi olan işçiler, kıdem zammı olarak aylık 450 lira alacaktır. Kıdem zammı 1 Ocak 2017'den önce işe girmiş herkes için geçerli olacaktır. Her işçi 510-930 lira arası değişen miktarda kazanım elde edecektir. Bu zamlar oransal olarak ifadesi ise; %1.18 çekme zammı, seyyanen %15.83, %7.62 kıdem zammı olmak üzere toplamda %24.63'tür. Sosyal haklar ile alınan zam oranı %23'tür. Bunun ücret getirisi aylık 50 lira 91 kuruştur. Bu haklara ek olarak yıllık getirisi 480 lira olan tamamlayıcı sağlık sigortası, %8 Postabaşı tazminatı ve kayınvalide-kayınpeder vefatında 3 günlük izin hakkı tanınmıştır.”

Birleşik Metal-İş Sendikası sözleşme tekliflerini aynen kabul edildiğini aktarmıştır. Sözleşmenin detayları aşağıdaki şekilde açıklanmıştır.

“31.8.2017 tarihinde saat ücretleri 9 TL'nin altında olan işçilerin ücreti 9 TL'ye iblağ (tamamlama) edilecektir. Buna göre; 01.01.2018 tarihinden itibaren 1 tam yılını doldurmuş herkese, her kıdem yılı için 0,10 TL kıdem zammı uygulanacaktır. Bu uygulama 15 yıl ile yani 1.50 TL ile sınırlandırılmıştır. Sendika üyesi işçilere; ilk altı ay için 1.60 TL seyyanen ücret zammı yapılacaktır. Ücret zammı bu üç uygulama ile birlikte %24'lük artışa denk gelmektedir. Bu artış, ortalama ücrette ücret ve ikramiye dâhil net 504 TL'lik artışa denk gelmektedir.

Sosyal haklarda %23'lük artış sağlanmıştır. Sendikamızın teklifi doğrultusunda yürürlük dönemi 2 yıllık olmuştur. Postabaşılık tazminatı %8 olarak belirlenmiştir. Sendikamızın teklifi doğrultusunda bir önceki sözleşmede var olan izinlere ek olarak eşin anne ve babasının vefatında üyeye 3 gün ücretli izin alınmıştır.”

Görüşülen şube başkanlarına göre; 2017 sözleşmesi ile 2014 sözleşmesi karşılaştırıldığında zam oranları arasındaki uçurum dikkat çekmektedir. 2014 sözleşmesinde ilk altı ay için zam oranı %9.78, 2017 sözleşmesinde ilk altı ay için zam oranı %24.63'tür. 2014 sözleşmesinde kıdem yılı en düşük olan işçi yaklaşık 140 lira civarı zam alırken, 2017 sözleşmesi ile bu miktar yaklaşık 500 liraya çıkmıştır. Bu farkın oluşmasında birçok etken bulunmaktadır. En önemli etken 2015 eylemidir. Eylemin yanı sıra ülkenin karışık siyasi durumu, ülke ekonomisinin kötü gidişatı da sözleşmenin imzalanmasında etkili olmuştur. Sözleşmenin tıkanıdığı dönemde erken seçim konusunun kamuoyunda sık sık gündeme gelmesi sözleşmenin imzalanma sürecini hızlandırmıştır.

Görüşülen Şube Başkanları kıdem farklılıklarına göre ücretlendirme yapılmaması işçiler için büyük bir sorun oluşturduğunu ifade etmişlerdir. 2017 sözleşmesiyle bu sorun nispeten çözülmüştür. İşe yeni giren işçi ile kıdemli işçiler arasında ücret farkı oluşmuştur.

Görüşülen işçiler 2015 eylemlerinin, 2017 sözleşmesinin daha iyi olmasını sağladığını düşünmektedir. İşçiler, 2017 yılında başlayan toplu iş sözleşmesi

görüşmelerinde işverenlerin ve hükümetin anlaşma sağlanamaması takdirde çıkacak eylemlerden korktuklarını bu yüzden uyuşmazlığın uzatılmadığını belirtmişlerdir. Görüşülen sendika şube başkanları da bu görüşü doğrulamıştır.

Çelik İş Şube Başkanı:

“2015 Metal Eylemleri sendikaları biraz kendine getirdi. İşçiler ‘kardeşim sen benim hakkımı savunmazsan, ben senin cezanı keserim’ dedi. Sendikalar kendilerine biraz daha çeki düzen verdi. Bu sadece sendikalar değil, halkta hükümetin sandıkta oylarını düşürdüğü zaman bir ders verdiğinde, hükümette kendisine çeki düzen vermek zorunda kalıyor. Nitekim 2017 sözleşmesinde %26’ya yakın zam alındı. Sosyal haklarda çok büyük gelişme kaydedildi. Tabi ki bu eylemlerin etkisi çok büyüktü sözleşmede. Sendikalar dedi ki; ‘ben işçinin beklentisini karşılayamazsam, işçiler beni cezalandıracak’ dedi. 2017’de gerçekten işçiyi memnun eden işçinin senelerdir beklendiği zammı aldı. Biz ufakken devlet memurları işçiden daha az maaş alıyordu. Daha sonra devlet memurları, işçileri geçti. Devlette çalışan işçilerin durumu iyiydi ancak özel sektörde çalışan mavi yakalı işçinin sıkıntısı vardı, bu konu ile alakalı. Gerçekten o sözleşmede işçinin beklentilerini karşılayan bir sözleşme oldu. Ondan sonraki süreçte sadece sözleşmede değil, bütün işçinin taleplerinde sahada daha fazla rol aldı.”

Türk Metal Şube Başkanı:

“Eylemler patladı Türkiye’de herkes irkildi. Ben sendika olarak söyleyeyim Sendika Başkanımız, Genel Başkanımız dedi: ‘Biz gereken dersi aldık.’ Patronlar dedi ki; ‘gereken dersi aldık’. Belki hükümet belli etmese de birtakım olayların önüne geçebilmek için, ders aldı (ki seçim vardı yine...). İşverenlerle oturup konuşuldu bu sefer farklı bir süreçten geçtik, farklı bir dönemin sözleşmesi olacak bu dendi.”

SONUÇ

Çalışmanın ilk bölümünden itibaren, grev ve grev benzeri eylemlerin geçmişten günümüze gelişimi incelenmiştir. Grev ve grev benzeri eylemler barışçıl olduğu takdirde yasaklanamayacağı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin çeşitli dönemlerde aldığı kararlar ile doğrulanmaktadır. Anayasa'nın 90.maddesinin 5.fikrasında aynı konuda uluslararası belgeler ile kanunlar farklı hükümler içermesi halinde uluslararası belgelerin geçerli olacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda Anayasa'da sadece çıkar grevi değil, işçilerin gerçekleştirdikleri barışçıl grev benzeri eylemler de yasal sayılmalıdır.

Türkiye grev hakkına 1961 Anayasası ile kavuşmuştur. Türkiye'de grevler 1970'li yıllardan sonra küresel ekonomik krizlerin artması, ülkelerde uygulanan siyasi ve ekonomik politikaların değişmesiyle artmıştır.

1980 sonrasında işçiler; sosyal, kültürel, siyasi ve ekonomik değişimlerle karşı karşıya kalmışlardır. Bu dönemde bilgi, haberleşme, ulaşım ve teknolojinin hız kazanması endüstri ilişkileri bağlamında yeni bir dönemin başladığını göstermektedir. Esnek çalışma, insan kaynakları uygulamaları örgütlenme bilincini zayıflatmıştır. Bu durum grev sayılarının azalmasına neden olmuştur.

1990'lı yıllarda grev sayılarında azalma yaşanmış, buna karşılık grev benzeri eylemlerde artmıştır. 2000 yılından sonra grevler yerini; protesto, miting, gösteri yürüyüşleri, basın açıklamalarına bırakmıştır. 2009 yılında Tekel işçilerinin gerçekleştirdikleri 78 günlük eylem, grev benzeri eylemlere farklı bir boyut kazandırmıştır. Tekel eyleminden sonra bir süre sessiz kalan işçi sınıfı 2010 yılından sonra tekrar hareketlenmeye başlamıştır.

2010 yılından sonra özellikle Bursa ve çevresinde grev benzeri eylemler bağlamında bir hareketlilik gözlemlenmektedir. Grev benzeri eylemler özellikle Bursa ve çevresinde, gıda işkolunda, metal işkolunda, gübre sanayi, cam sanayi ve kozmetik alanında faaliyet gösteren işletmelerde yoğunlaşmıştır. Bu eylemlerden; 2014 yılında Bursa'da gıda işkolunda Nestlé ve Süttaş işçilerinin, 2015 yılında Kafkas işçilerinin katıldığı grev benzeri

eylemler dikkat çekicidir. Ancak 2015 yılında metal işkolunda yaşanan işçi eylemi bu eylemler içinde en etkili eylem olmuştur.

İşçi eylemlerinin zayıf olduğu bir dönemde ortaya çıkan metal eylemi ortaya çıkışı, gelişimi ve kazanımları ile birlikte Türk endüstri ilişkilerinde önemli bir yer edinmiştir. İşçiler eylemlerin ortaya çıkma nedenlerini; düşük ücretler, aynı işkolundaki fabrikalarda oluşan ücret farklılıkları, ağır çalışma koşulları, üretimin sürekli devam etmesi ve sendika yöneticilerinin tutumlarına bağlamışlardır. Eylemlerin başlamasının bu nedenlerin birikmesi sonucu olduğunu dile getirmişlerdir.

İşçiler BOSCH sözleşmesinin kendilerine de uygulanmasını istemelerini sendika temsilcilerine ve sendika yöneticilerine ilettiklerinde sert tepki ile karşılaşmışlardır. Bu sert tepki eylemlerin başlangıcından sonuna kadar devam etmiştir. İşçiler sendikaya karşı olumsuz düşünceler beslemişlerdir. Bu durum sendikaya karşı güveni azaltmıştır. Bazı işçiler hala sendikaya şüphe ile yaklaşmaktadır. 2015 yılında yaşadıkları süreç akıllarından silinmemiştir.

İşçiler eylemler boyunca sosyal medya araçlarını oldukça etkin kullanmışlardır. Sosyal medya sayesinde olan biten her şeyi an ve an kayıt altına alarak bunu kamuoyu ile paylaşmışlardır. İşçilerin bu eylemi sosyal medya üzerinden destek sağlamıştır. İşçiler eylem sırasında aileleri ve arkadaşları ile dayanışma içinde eylemi sürdürmüşlerdir. Eylemlere çeşitli partilerden milletvekilleri ve bazı sanatçılar da destek vermiştir.

Eylemin metal sektörüne dalgalar halinde yayılması otomotiv sektöründe bir krize neden olmuştur. Bazı fabrikalarda işçilerin iş bırakmasıyla beyaz yakalı işçiler, işveren vekilleri hatta patronlar tezgâh başına geçmiştir.

Eylemlerin seçim öncesine gelmesi, eylemlerin sürmesi açısından işçiler adına şans olmuştur. Yer yer işçiler ile sendika yöneticileri arasında istenmeyen olaylar yaşansa da bu eylemin kazanımı işçiler olmuştur. İşçiler eylemlerden sonra MESS ve Türk Metal Sendikası'ndan çeşitli kazanımlar elde etmiştir. Ayrıca eylemler 2017 yılında yapılan toplu

iş sözleşmesi sürecini olumlu etkilemiştir. İşçiler, 2017 yılında aldıkları zamları daha önce almadıklarını dile getirmişlerdir.

Türkiye’de bitmek bilmeyen ekonomik krizler, siyasi gerilimler, olağanüstü hal dönemleri grev sayılarını azaltmaktadır. Sendikalar dönem dönem grev kararı olsa da Bakanlar Kurulu tarafından grevler ertelenmektedir. 2000 yılından sonra iyiden iyiye düşüş içinde olan grevler yerini grev benzeri eylemlere bırakmıştır. Grev benzeri eylemler günümüzde grevlerden daha etkili olmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’de sadece çıkar grevinin değil diğer barışçıl eylem türlerinin yasal olması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

1845 tarihli Polis Nizamnamesi

1867 Demiryolları Nizamnamesi

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

3008 sayılı İş Kanunu

5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

AKYAKA Yüksel, “Küreselleşme Versus Sendikasızlaştırma ve Yoksullaştırma”, *Çalışma ve Toplum*, S.3, İstanbul, 2004, ss. 93-122.

ASLAN Filiz, “Metal İşkolu”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C. II, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1998, ss. 401-410.

Aydınlık, *Kafkas Şekerleme’de İşçiler Kazandı*, 2016, <https://www.aydinlik.com.tr/emek/2016-kasim/kafkas-sekerleme-de-isciler-kazandi>, (20.05.2018).

AYDOĞANOĞLU Erkan, *İşçi Sınıfı Tarihi Kısa Bir Özet*, İstanbul: Tarem Yayınları, 2010.

BALCI Gökçeoğlu Şebnem, “Grev”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C. I, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1996, ss. 488-492.

Bianet, *Binlerce Kişi TEKEL İşçileriyle Dayanışmak İçin Ankara’da Buluştu*, 2010, <https://m.bianet.org/bianet/emek/120195-binlerce-kisi-tek-el-iscileri-yle-dayanismak-icin-ankara-da-bulustu>, (28.05.2017).

Bianet, *İşten Atılan Nestlé İşçileri İşe İade Davasını Kazandı*, 2014, <http://bianet.org/bianet/toplum/161171-isten-atilan-nestle-iscileri-ise-iade-davasini-kazandi> (09.06.2017).

Bianet, *Sütaş İşçileri Geri Alınmazsa Grev Başlar*, 2014, <https://m.bianet.org/bianet/toplum/156670-sutas-iscileri-geri-alinmazsa-grev-baslar>, (19.05.2018).

Bianet, *Zonguldak Madenci Grevi ve Yürüyüşünden Tekel Direnişine*, 2014, <http://bianet.org/bianet/emek/160779-zonguldak-madenci-grevi-ve-yuruyusunden-tekel-direnisine>, (28.05.2017).

BİLGİN Kerim, “İşçi Sınıfının Kamulaştığı Alan Tekel Çadırları”, *Tekel Eylemine Kenar Notları*, der. Gamze Yılmaz ve Seray Kumlu, Ankara: Phoenix Yayınevi, 2011, ss. 79-112.

Birgün, *Metal grup toplu pazarlığında grev kapıda: Bu işyerinde cesaret var!*, 2018, <https://www.birgun.net/haber-detay/metal-grup-toplu-pazarliginda-grev-kapida-bu-isyerinde-cesaret-var-200064.html>, (18.04.2018).

BİRLEŞİK METAL İŞ, Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nın MESS Üyesi İşyerleri için 01.09.2014-31.08.2017 Dönemi Yüksek Hakem Kurulu Tarafınca Bağitlanan Grup Toplu İş Sözleşmesi, 2014.

BİRLEŞİK METAL İŞ, *Sendikamızın Kısa Tarihi*, 2017, <http://www.birlesikmetal.org/tarih.htm>, (04.06.2017).

BORATAV Korkut, *Türkiye'de İktisat Tarihi 1980-2005*, 11.b., Ankara: İmge Kitapevi, 2007.

BOURDIEU Pierre, *The Essence of Neoliberalism*, 1998, <https://mondediplo.com/1998/12/08bourdieu>, (10.01.19).

BULUT Kaderoğlu Çağrı, “Ülke-Gündem-Direnif”, *Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İfçi Sınıfı Hareketi*, Ed. Gökhan Bulut, Ankara: Nota Bene Yayınları, 2010, ss.299-352.

BÜKREV Yalçın, “Tekel Direniş: Ne Eskinin Basit Devamı Ne Yeninin Kendisi”, *Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İfçi Sınıfı Hareketi*, Ed. Gökhan Bulut, Ankara: Nota Bene Yayınları, 2010, ss. 11-44.

BÜYÜKBAŞ Hakkı, Kenan Ören, “Küreselleşme, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Sosyal Düzen Arayışı”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.13, 2005, ss. 103-121.

CANİKLİOğLU Nurşen, “6356 Sayılı Kanun’a Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelemesi”, *Çalışma ve Toplum*, S.4, 2013, ss. 289-316.

CLAUWAERT Stefan, “The Right to Collective Action (including strike) From The Perspective Of The European Social Charter Of The Council Of Europe”, *Sage Journals*, S.22 (3), 2016, ss. 405-411.

CNNTÜRK, *Nestle Karacabey fabrikasında bir yıldır eylem yapan 23 işçi, işe geri alındı*, 2015, <http://www.cnnturk.com/haber/ekonomi/nestle-karacabey-fabrikasinda-bir-yildir-eylem-yapan-23-isci-ise-geri-alindi>, (09.06.2017).

COŞKUN Mustafa Kemal, Burcu Şentürk, “Tekel Eyleminin Varoluşsal İkilemi: Ölmek Var Dönmek Yok”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.67, S.3, 2012, ss. 57-74.

CULLİNANE Niall, Tony Dundon, “Redundancy and Workplace Occupation: The Case Of The Republic Of Ireland”, *Employee Relations* S.33, C.6, 2011, ss. 624-641.

Cumhuriyet, Süttaş'ta dışkı ile yıldırmaya çalışılan işçiler davayı kazandı, 2015, [http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/194419/Sutas ta diski ile yildirilmaya calisi lan isciler davayi kazandi.html](http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/194419/Sutas%20ta%20diski%20ile%20yildirilmaya%20calisilan%20isciler%20davayi%20kazandi.html), (19.05.2018).

ÇAVDAR Tevfik, *Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Kesitler*, İstanbul: Nazım Kitaplığı 29, 2005.

ÇELİK Aziz, “Bahar Eylemleri”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C.1, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1996, ss. 103-104.

ÇELİK Aziz, “Milli Güvenlik Gerekçeli Grev Ertelemeleri”, *Çalışma ve Toplum*, S.3, 2008, ss.87-131.

ÇELİK Aziz, “Türkiye’de 2000’li yıllarda Grevler ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında ‘Pax Romana’ mı?”, *Sosyal Haklar Sempozyumu IV Bildireler Kitabı Petrol-İş Yayını: 117*, 2012, ss. 107-133.

ÇELİK Aziz, *Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme*, 2015, <http://researchturkey.org/tr/the-wave-of-strikes-and-resistances-of-the-metal-workers-of-2015-in-turkey-2/>, (10.04.2018).

ÇELİK Aziz, *Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2010.

ÇELİK Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 24.b., Ankara: Beta Yayınları, 2011.

ÇELİK-İŞ, *Tarihçemiz*, 2018, <http://www.ozcelikis.org/pages/41/Tarih%C3%A7emiz>, (23.12.2018).

ÇOBAN Bilge, “Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler”, *Çalışma ve Toplum*, S.6, 2013, ss. 375-312.

ÇSGB, *6356 Sayılı Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2019 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ*, 2019, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3391/2019-ocak.pdf>, (15.03.2019).

ÇSGB, *6356 Sayılı Sendikalar Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2017 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında*

Tebliğ, 2017, https://www.csgeb.gov.tr/media/5203/2017_ocak_6356_duzenlenmis.pdf, (22.08.2017).

ÇSGB, *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, 2015, https://www.csgeb.gov.tr/media/3299/calisma_hayati_2015.pdf, (22.08.2017).

ÇSGB, *İşçi ve Sendika Üye Sayıları 2018 Ocak Ayı İstatistiği*, 2018, <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari/>, (12.04.18).

ÇSGB, *İşçi ve Sendika Üye Sayıları*, 2017, <https://www.csgeb.gov.tr/media/5605/2017-temmuz-ay%C4%B1-%C4%B0statistigi.pdf>, (22.08.2017).

ÇSGB, *Yıllar İtibariyle Grev ve Lokavt Uygulamaları (1984-2015)*, 2016, <https://www.csgeb.gov.tr/media/3247/grev.pdf>, (08.12.2017).

DEMİR Fevzi, “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, *Çalışma ve Toplum*, S.4, 2013, ss. 17-44.

Demir/Baykara Davası, *CASE OF DEMİR AND BAYKARA v. TURKEY - [Turkish Translation] by the Turkish Ministry of Foreign Affairs*, 2008, [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["Case of Demir and Baykara v. Turkey"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{), (02.08.2017).

DEMİRCİOĞLU Murat, “Grev Ertelemesi”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C. I, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayımları, 1996, ss. 497-500.

DENİZ Umut, “Grev Hakkı”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C.1, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayımları, 1996, ss. 503-506.

DERELİ Toker, *Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi*, İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1974.

ENGİN E. Murat, “İnsan Haklarına İlişkin Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuku Anayasa m. 90 Son Cümle Hükümü ve Toplu Eylemler Üzerine”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.65, S.12, 2015, ss. 9-36.

ENGİN Fevzi, “Bir Grev İncelemesi: 1990-1991 Zonguldak Grevi”, *Sosyal Haklar Sempozyumu IV Bildireler Kitabı Petrol-İş Yayını: 117*, 2012, ss. 195-205.

Evrensel, 3 yıllık sözleşme ihanettir, <https://www.evrensel.net/haber/99991/3-yillik-sozlesme-ihanettir>, 2014a.

Evrensel, *MESS Grup Sözleşmesinde İlk Oturum: Sonucu İşçi Belirleyecek*, 2017, <https://www.evrensel.net/haber/334409/mess-grup-sozlesmesinde-ilk-oturum-sonucu-isci-belirleyecek>, (13.04.18).

Evrensel, *Metal işçileri: Bugüne kadar dişimizi sıktık, artık yeter!*, 2015, <https://www.evrensel.net/haber/111279/metal-iscileri-bugune-kadar-disimizi-siktik-artik-yeter>, (11.04.2018).

Evrensel, Metal sektöründe anlaşma sağlandı. Anlaşma maddelerinde neler var? Ne kadar zam yapıldı?, <https://www.evrensel.net/etiket/haber/metal-iscileri>, 2018.

Evrensel, *Sütaş Patronu Hak Gaspına Devam Ediyor*, 2014, <https://www.evrensel.net/haber/109492/sutas-patronu-hak-gaspina-devam-ediyor>, (19.05.2018).

GERNIGON Bernard, Alberto ODERO and Horacio GUIDO, *Ilo Principles Concerning The Right To Strike*, 1998, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087987.pdf, (19.7.2017).

GÜLER Ceyhun, *Dünden Bugüne Uluslararası Sendikal Hareket, Yeni Arayışlar ve Sendikal Stratejiler*, Ankara: Notabene Yayınları, 2016.

GÜLER Mehmet Atilla, “Zonguldak Havzasında İşçi Hareketleri ve 1990-1991 Büyük Madenci Grevi”, *Çalışma ve Toplum*, S.1, 2019, ss.509-529.

GÜLMEZ Mesut, “1908 Grevleri”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C. I, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1996, ss. 175-178.

GÜLMEZ Mesut, “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, *Çalışma ve Toplum*, S.1, 2005, ss. 11-56.

GÜLMEZ Mesut, “Sendikal Hakların Bölünmezliği: Toplu Sözleşmesiz ve Grevsiz Sendika Hakkı, Özünden Yoksundur”, *Çalışma ve Toplum*, S.3, 2010, ss. 9-50.

GÜLMEZ Mesut, “Tatil-i Eşgal Kanunu”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C.3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1998, ss. 165-167.

GÜLMEZ Mesut, “Toplu Eylem Hakkına Dâhil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir, Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Kararı Karar Eleştirisi”, *Çalışma ve Toplum*, S.4, 2014, ss. 273-279.

GÜLMEZ Mesut, *Uluslararası Sosyal Politika*, 2.b., Ankara: Hatiboğlu Yayınevi, 2008.

GÜNEY Alptekin, Alptekin Aslanova, “Türk Hukuku’nda Grev Yasakları ve ILO Normları”, *Çalışma ve Toplum*, S.1, 2014, ss. 257-272.

Haberler, *İşçi Sendikalarının Talepleri Ekonomik Gerçeklerden Tamamen Uzak*, 2017, <https://www.haberler.com/isci-sendikalarinin-talepleri-ekonomik-10285581-haberi/>, (13.04.18).

Hürriyet, *Sütaş Eylemini Jandarma Bitirdi*, 2014, <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/sutasta-11-isciye-ise-donus-karari-28032280>, (19.05.2018).

Hürriyet, *Sütaş'ta 11 İşçiye İşe Dönüş Kararı*, 2015, <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/sutasta-11-isciye-ise-donus-karari-28032280>, (19.05.2018).

ILO, *Digest of decision sand principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, 2006, http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_090632/lang--en/index.htm, (31.03.2017).

ILO, *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention 1948 (No. 87)*,

2016a, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO#A21, (04.04.2017).

ILO, *ILO Anayasası*, 2014, http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412382/lang--tr/index.htm, (19.7.2017).

ILO, *Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*, 2016b, http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243, (04.04.2017).

İŞIKLI Alpaslan, *Sendikacılık ve Siyaset*, 6.b., Ankara: İmge Kitapevi, 2005.

İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, 2015, <http://emekcalisma.org/Raporlar/RAPOR.pdf>, (08.06.17)

İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, 2016, <http://emekcalisma.org/Raporlar/RAPOR.pdf> (08.06.17).

İşçi Sınıfı Eylemleri Raporu, 2017, <http://emekcalisma.org/Raporlar/ISCI%20EYLEMLERI%20RAPORU%202016.pdf>, (08.08.17).

Karaçay/Türkiye Davası, *case Of Karaçay v. TURKEY - [Turkish Translation] by the Turkish Ministry of Foreign Affairs*, 2007, [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"fulltext":\["case of karacay v. Turkey"\],"documentcollectionid2":\["GRANDCHAMBER","CHAMBER"\]](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{), (03.08.2017).

KESKİNOĞLU İrvem, “Türkiye’de Grevler”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C.1, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1996, ss. 492-496.

KILIÇ Sadık, “Endüstri İlişkileri Teorisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi”, *Çalışma ve Toplum*, S.3, 2014, ss.111-136.

KOCABAŞ Fatma, “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S.10, 2004, ss. 33-53.

KOÇ Nilgün Kaner, “Türkiye’de Yazılı Basında Tekel İşçi Eyleminin Sunumu”, *Çalışma ve Toplum*, S.4, 2012, ss. 189-216.

KOÇAK M. Hakan, Aziz Çelik, “Türkiye İşçi Sınıfının Ayağa Kalktığı Gün: Saraçhane Mitingi”, *Çalışma ve Toplum*, S.2, 2016, ss. 647-678.

KORAY Meryem, “Reel Küreselleşme veya Küreselleşmenin Realitesi”, *Çalışma ve Toplum*, S.4, 2005, ss.11-46.

KUTAL Metin, “Kavel Direnişi, 1963”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C.2, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1998, ss. 239-245.

MAHİROĞULLARI Adnan, “5015 Sayılı Kanun’dan 275 Sayılı Kanun’a Grev Hakkı Tartışmaları: Yasakçı Dönemden Serbesti Döneme Geçişin Yol Haritası”, *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.4 S.10, 2015, ss. 152-169.

MAHİROĞULLARI Adnan, *Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’de İşçi Sendikacılığı*, İstanbul: Kitabevi Yayınları, 2005.

MAHİROĞULLARI Adnan, *Osmanlı’dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi (İşçi-İşveren-Memur Sendikacılığı)*, Sivas Özlem Kitabevi, 2016.

MAKAL Ahmet, “Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.47., 2003, ss.123-172.

- MAKAL Ahmet, *Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2007.
- MAKAL Ahmet, Aziz Çelik ve M. Hakan Koçak, *Sınıf Sendika Siyaset: Türkiye Emek Tarihinden Kesitler*, Ankara: İmge Kitabevi, 2016.
- MAKAL Ahmet, *Grev Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar*, Ankara: V yayınları, 1987.
- MALGAÇ Hande, “Tekel Direnişi ve Sendika”, *Tekel Eylemine Kenar Notları*, der. Gamze Yılmaz, Seray Kumlu, Ankara: Phoenix Yayınevi, 2011, ss. 141-166.
- MAN Fuat, *Türkiye’de Devlet, İdeoloji Ve Sendika: 1980 Öncesi Disk Örneği*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Doktora Tezi), 2009.
- MESS, “MESS, Türk Metal Sendikası ve Çelik-İş Sendikası ile yeni döneme ilişkin Grup Toplu İş Sözleşmesi’ni imzaladı”, 2016, <https://www.mess.org.tr/tr/yayinlarimiz/detay/biz-bize/>, (18.12.2018).
- MESS, *2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi süreci başladı*, 2017, <http://messaj.mess.org.tr/2017-grup-toplu-is-sozlesmesi-sureci-basladi/>, (13.04.18).
- MESS, *Tarihçe*, 2015, <http://www.mess.org.tr/tr/kurumsal/tarihce/>, (04.06.2017).
- METİN Yüksel, “AB Temel Şartı”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, (57-4), 2002, ss. 35-63.
- Milletlerarası Sözleşmeler, *Milletlerarası Sözleşmeler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin Onaylanması Hakkında Karar Karar Sayısı: 2003/5923*, 2003, <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/3507--Ekonomik,-Sosyal-ve-Kulturel-Haklara-Iliskin-Uluslararası-Sozlesme.pdf>, (17.07.2017).
- MİLLİOĞULLARI Özgün, *Türkiye’de 1960-1980 ve 1980-2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), 2007.

MÜFTÜOĞLU Berna Güler, Bağdagül Taniş, “21. Yüzyılda Zonguldak Maden İşletmelerinde Çalışma Hayatı: Bir Kesit-Tek Gerçek”, *Çalışma ve Toplum*, S.2., 2010, ss. 185-216.

OĞUZ Hasan, *1980 Sonrası işçi Hareketinde Durum*, İstanbul: Melisa Matbaacılık, 1995.

ÖZEN Ülkü, “Zonguldak’tan Ankara’ya Doğru”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C.3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1998, ss. 553-557.

ÖZSEVER Atilla, “15-16 Haziran Olayları”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C.2, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1998, ss. 451-454.

ÖZTÜRK Berna, “Karşılařtırılmalđ Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı”, *Çalışma ve Toplum*, S.4., 2016, ss. 1793-1836.

ÖZUĞURLU Metin, “Tekel Direnişi: Sınıflar Mücadelesi Üzerine Anımsamalar”, *Tekel Direnişinin Işığında Gelenekselden Yeniye İşçi Sınıfı Hareketi*, Ed. Gökhan Bulut, Ankara NotaBene Yayınları, 2010, ss. 45-62.

ÖZVERİ Murat, “Yasaklarla şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi”, *Çalışma ve Toplum*, S.2., 2016, ss. 701-724.

REYNAUD Jean-Daniel, *İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi*, Çev. Ali Güzel/ Ali Rıza Okur, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayınları, 1986.

Sabah, *Kafkas İşçileri Eylemlerini Sürdürüyor*, 2015, <https://www.sabah.com.tr/bursa/2015/03/26/kafkas-iscileri-eylemlerini-surduruyor>, (20.05.2018).

SALLAN GÜL Songül, Fatih Kahraman, “Tekel İşçilerinin Eylemi ve 4/C’nin Düşündürdükleri”, *Toplum ve Demokrasi*, C.3., S.5., 2009, ss. 233-237.

Sendika62, *Metal direnişini sürüyor, AKP yandaşı Çelik-İş Tofaş'ı örgütlemeye çalışıyor*, 2015, <http://sendika62.org/2015/06/metal-direnisi-suruyor-akp-yandasi-celik-is-tofasi-orgutlemeye-calisiyor-268048/>, (12.04.18).

SEYFETTİNOĞLU Ümit, Mehmet Mert, Damla Duman, “Türkiye’de Grevler Ve İşsizlik”, *1. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bildiriler Kitabı Belediye-İş Sendikası Yayını*, 2009, ss.434-441.

SILVER Beverly, *Emeğin Gücü: 1870’ten Günümüze İşçi Hareketleri ve Küreselleşme*, çev. Aslı Önal, İstanbul: Yordam Kitap, 2009.

Sondakika, *Metal İşçisinin Tis Sürecinde Uyuşmazlık*, 2017, <https://www.sondakika.com/haber/haber-metal-iscisinin-tis-surecinde-uyusmazlik-10301412/>, (17.04.2018).

SOYAK Alkan, “24 Ocak Kararları ve Sendikalar”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C.3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1998, ss. 510-511.

Sözcü, *Türk Metal Sendikası’ndan açıklama! İşte Türk Metal ile MESS arasında imzalanan sözleşme!*, 2018, <https://www.sozcu.com.tr/2018/ekonomi/turk-metal-sendikasindan-sondakika-aciklamasi-iste-turk-metal-ile-mess-arasinda-imzalanan-sozlesme-2196137/>, (18.04.2018).

SUR Melda, “Siyasi Grev”, *Çalışma ve Toplum*, S.4, 2009, ss.11-26.

ŞAĞAN Ali, “Demokrat Parti İktidarı ve Grev Hakkı”, *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, C.3, S.7, 2014, ss.108-128.

ŞENKAL Abdulkadir, *Sosyal Boyutuyla Bilgi Ekonomisi ve Emek*, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2015.

T24, *Muharrem Yılmazın İstifasına Neden Olan Süttaş Eylemi Devam Ediyor*, 2014, <http://t24.com.tr/haber/muharrem-yilmazin-istifasına-neden-olan-sutas-eylemi-devam-ediyor,260287>, (19.05.2018).

Takrir-i Sükûn Kanunu

TALAS Cahit, *Sosyal Ekonomi*, 6.b., Ankara: Sevinç Yayınları, 1983.

TARTANOĞLU Şafak, *1980 Sonrası Türk Sendikacılığı ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), 2007.

TAŞTAN Onur Can, “2015 Metal Direnişi Üzerine Tarihsel Bir Bakış”, *DİSKAR*, S.5, 2016, ss.98-111.

TAŞTAN Onur Can, “Türkiye’nin ‘Sıcak Bahar’ı ya da Metal Sektöründe 12 Eylül gidici mi?”, *Ayrıntı Dergi*, S.10, 2015 ss. 7-10.

TEK GIDA-İŞ, *Tezekçi İşveren Haksız Rekabette Kaybetti*, 2015, <http://www.tekgida.org.tr/Oku/11600/Tezekci-Isveren-Haksiz-Rekabette-Kaybetti>, (19.05.2018).

TEMEL Bülent, “Sosyal Ekonomi ve Toplumsal Sorumluluk: Küresel Neoliberalizm Anarşisine Alternatifler”, *Atılım Sosyal Bilimler Dergisi*, 2 (1), 2012, ss.107-122.

Timeturk, *Karacabey’de Süttaş fabrikası önündeki eylem*, 2014, <https://www.timeturk.com/tr/2014/06/03/karacabey-de-sutas-fabrikasi-onundeki-eylem.html>, (19.05.2018).

TOKOL Aysen ve Güler Ceyhun, “İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.30, S.5, 2016, ss.935-968.

TOKOL Aysen, “Sendikal Harekette Yeni Eğilimler”, *Sendikacılık Akademisi Ders Notları* 4, Ed. Yusuf Alper, Ankara: Türk-İş Yayını, 2016.

TOKOL Aysen, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, 3.b., Bursa: Dora Yayınları, 2011.

TOKOL Aysen, *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, 7.b, Bursa: Dora Yayınları, 2017.

TOKOL Aysen, *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, 4.b., Bursa: Dora Yayınları, 2015.

TOKOL Aysen, Yusuf Alper, *Sosyal Politika*, 5.b., Bursa: Dora Yayınları, 2014.

TÜRK METAL, “İşte 2017 MESS Taslağımız”, *Vardiya*, 2017d.

TÜRK METAL, “Rakam Rakam Madde Madde Açıkladık”, 2014, <http://turkmetal.org.tr/rakam-rakam-madde-madde-acikladik-icerik-15431-1.html?fbclid=IwAR1w91iGvKcc-GtEmjdGOo9VsmccoHdhjffNx0SNSvxIVZRcXqAq4HTztac>, (15.12.2017).

TÜRK METAL, “Türk Metal’den Açıklama”, *Türk Metal Dergisi*, S.190, 2015, http://elb.tmseveta.com/media/web_content/200153_may%C4%B1s2015.pdf, (20.12.18).

TÜRK METAL, *Başkanlar Kurulumuz Gebze’de Toplandı*, 2018, <http://www.turkmetal.org.tr/haberler/tum-haberler/204367>, (18.04.18).

TÜRK METAL, *Hakkımızda-Tarihçe*, 2017, <http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda/tarihce>, (04.06.2017).

TÜRK METAL, *MESS’TE 2. Oturum Tamamlandı*, 2017, <http://www.turkmetal.org.tr/haberler/guncel-haberler/204012>, (13.04.18).

TÜRK METAL, *MESS’TE 4. Oturumda Tamamlandı*, 2017b, <http://www.turkmetal.org.tr/haberler/flas-haberler/204083>, (13.04.18).

TÜRK METAL, *MESS’TE 5. Oturum Tamamlandı*, 2017c, <http://www.turkmetal.org.tr/haberler/flas-haberler/204093>, (13.04.18).

TÜRK METAL, *MESS'TE Müzakereler Devam Ediyor*, 2017a, <http://www.turkmetal.org.tr/haberler/tum-haberler/204032>, (13.04.18).

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Ed. Oya Baydar, C.3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1998.

Uidder, *Kafkas Şekerleme 40 İşçiyi Daha İşten Attı*, 2015, http://uidder.org/kafkas_sekerleme_40_isciyi_daha_isten_atti.htm, Erişim Tarihi 20.05.2018.

Uidder, *Metalde Sözleşme İmzalandı*, 2018, http://uidder.org/metalde_sozlesme_imzalandi.htm, (18.04.18).

ULUCAN Devrim, “Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları”, *Çalışma ve Toplum*, S.4, 2013, ss. 275-288.

ULUSOY Ülkü Halatçı, “Sosyal Hakların Korunmasında Birleşmiş Milletler ’in Rolü”, *Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu III Bildiriler Kitabı Petrol-İş Yayını No: 116*, 2011, ss. 245-267.

URHAN Betül, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, *Çalışma ve Toplum*, S.1, 2005, ss.57-88.

URHAN Betül, Ahmet Selamoğlu, “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği”, *Çalışma ve Toplum*, S.3, 2008, ss. 171-197.

ÜNSAL Engin, “Grev Hakkının Geleceği”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S.92, 2011, ss. 419-430.

VOGTH Jeffrey S., “The Right to Strike and the International Labour Organisation (ILO)”, *King’s Law Journal*, S.27, C.1, 2016, ss.110-131.

YORGUN Sayım, “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, *Çalışma ve Toplum*, S.3, 2005, ss.137-162.

YORGUN Sayım, “Sivil Toplum Düzeninde Sendikaların Geleceği”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, S.53, 2007, ss. 313-330.

YÜKSELEN İbrahim Hakkı, “24 Ocak Kararları ve Sendikalar”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C.3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1998, ss. 381-386.

YÜKSELEN İbrahim Hakkı, “Zonguldak Grevi ve Yürüyüşü 1990-1991”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Ed. Oya Baydar, C.3, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 1998, ss. 550-553.

EKLER

Ek.1: Araştırmada İşçilere Yöneltilen Sorular



Bursa Uludağ Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi Görüşme Soruları

Elinizde bulunan nitel araştırma formu, bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu nedenle araştırmadan elde edilecek sonuçların bilimsel bir nitelik taşıması ve güvenilir olması, soruları objektif bir şekilde cevaplamanıza bağlıdır. Cevaplarınız kesinlikle gizli tutulacak ve sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Bireysel bir değerlendirme yapılmayacağı için isim verilmesine gerek yoktur. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Bursa Uludağ Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

Şenol Deniz Çelik

1. Kaç yaşındasınız?
2. Eğitim durumunuz?
3. Medeni haliniz?
4. Çalışma süreniz (Kıdem)?
5. 2015 metal işçilerinin eylemi sizce ne tür sonuçlar doğurdu?
6. Eylemin gelişimi nasıl oldu?
7. Siz ne gibi eylemler gerçekleştirdiniz?
8. Üye olduğunuz sendikaya bakış açınız eylemden önce ve sonra nasıl değişti?
9. Eylem sendikalar üzerinde ne gibi olumlu ve olumsuz sonuçlar doğurdu?
10. Eylemden önce işyeri temsilcisi seçimleri ve şube başkanları seçimleri nasıldı?
11. Eylem işyeri temsilcisi seçimleri ve şube başkan seçimlerini nasıl etkiledi?
12. Eylem sonrasında işyerinde ne gibi değişiklikler yaşandı?
13. Sosyal medyanın eylem üzerinde etkisi sizce nedir?

14. Türk Metal Sendikası'nın eğitim yardımlarından faydalanıyor musunuz?
15. Bu yardımların ortaya çıkması ile eylemin bağlantısı olduğunu düşünüyor musunuz?
16. Eylemden sonra işçilerin, işveren ve sendikaya bakış açısı nasıl değişti?
17. Eylem 2017 grup toplu iş sözleşmesini nasıl etkiledi?
18. Grup toplu iş sözleşmesi ile elde edilen kazanımlar sizi tatmin eder düzeyde mi?
19. Sözleşme imzalanmadan önceki ücret ile şu an ki ücretleriniz arasındaki fark ne kadar değişti?
20. Son imzalanan grup toplu iş sözleşmesinden memnun musunuz?



BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Şenol Deniz ÇELİK
Tez Adı	Tarihsel Süreç İçinde Türkiye’de Grev ve Grev Benzeri Eylemler: 2015 Bursa Metal Eylemi ve Eylemin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Aysen TOKOL
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	<input type="checkbox"/> Patent Kısıt (2 yıl) <input type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih :05.04.2019

İmza :



BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	Şenol Deniz ÇELİK
Tez Adı	Tarihsel Süreç İçinde Türkiye’de Grev ve Grev Benzeri Eylemler: 2015 Bursa Metal Eylemi ve Eylemin 2017 Grup Toplu İş Sözleşmesi Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Alan Araştırması
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tez Türü	Yüksek Lisans
Tez Danışmanı	Prof. Dr. Aysen TOKOL
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	<input type="checkbox"/> Patent Kısıt (2 yıl) <input type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih :05.04.2019

İmza :