

## **Metal İşçilerinin Grevi: Bir Vaka Analizi**

**Doç. Dr. Özlem ÇAKIR**  
Dokuz Eylül Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
ozlem.cakir@deu.edu.tr

### **Özet**

Çalışmanın amacı, Birleşik Metal İş Sendikası'na alınan grev kararı ve sonrasındaki gelişmeleri incelemektir. Araştırma türü eylem araştırması, araştırma yöntemi sosyal psikoloji biliminde sıklıkla başvurulan doğal deney, veri toplama tekniği ise odak grup görüşmeleri ve gözlemdir. Veriler bizzat araştırmacının katılımcı gözlemci olarak, İzmir'de grev kararı alınan üç fabrikadaki işçilerle ve Sendikanın İzmir Şube yöneticileri ile yapılan odak grup görüşmeleri ile toplanmıştır. 23.01.2015 tarihinde Schneider Çiğli fabrikası, 26.01.2015'te Mahle fabrikası ve 27.01.2015'te Schneider Manisa Fabrikası işçileri ile odak grup görüşmesi yapılmıştır. Çalışmanın bulguları grev kararını alan sendikaya güçlü bir şekilde destek veren üç fabrikanın da işçileri greve hazır olduklarını, hiçbir fire vermeden grevi uygulayacaklarını belirterek, kendilerine ve sendikalarına olan inançlarını vurgulamışlardır. Araştırmada elde edilen en önemli bulgu örgütlenme ve dayanışmanın, sendikal bağlılık ve sendikal inancın yüksek olduğudur. Örgütün aldığı kararların sendika üyelerince benimsenerek uygulanması sendikal bağlılık ve inancın yüksek olmasının göstergelerindedir.

**Anahtar Kelimeler:** Grev, Sendikal Bağlılık, Grev Psikolojisi

### **Strike Of Metal Workers: A Case Study**

#### **Abstract**

The purpose of the study is to analyze of Birleşik Metal İş's strike decision and strike application process. Research type is activity research, research method is social psychological experimental study with focus group discussion with union management and union members and observation. Data is obtain through observation of strike activity process and focus group discussion of three Factory 's workers.( Schneider Çiğli-23.02.2015; Mahle 26.02.2015; Schneider Manisa 27.02.2015). According to findings of the research union commitment, union belief and cooperation among workers are high level before strike, strike application. Union members are appropriate behaviour with union organization and strike decision with high level commitment and relief during strike proses.

**Keywords:** Strike, Union Commitment, Strike Psychology

**JEL Classification Codes:** J50, J51, J52.

## **GİRİŞ**

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, ücretlerin daha adil bir sistemle belirlenip ödeme biçimlerinin belirlenmesi, iş güvencesinin sağlanması temel sorunları karşısında işçilerin kanunla belirlenen haklarını daha ileriye taşıma gayesiyle sendikalar kaliteli bir çalışma yaşamı ile birlikte yaşam kalitelerini de sağlamada önemli rolleri bulunmaktadır. Araştırmanın sorunsalı, uyuşmazlıkla sonuçlanan toplu pazarlık sürecindeki alınan grev kararını, uygulanması ve sonrasındaki süreçleri, sendika örgütü, üyeleri ve metal işçileri açısından analiz etmek, sendika içi dayanışmayı sorgulamaktır.

Çalışmanın amacı Birleşik Metal İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulunca 14 Ocak'ta MESS grubuna bağlı 42 işyerinde 29 Ocak itibariyle aldığı grev kararı ile grev öncesi ve sonrası aşamaları eylem araştırması ve deney yöntemi ile incelemektir. Araştırmada, uyuşmazlığın ve grevin gerekçelerinin, grev sürecinde ve sonrasında sendika yönetiminin ve sendika üyesi işçilerin greve ilişkin davranış ve tutumlarının araştırılması, örgüt içi dayanışma düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma tasarımı Güler'in de (2012) çalışmasında yer verdiği Stranger ve Eftal (1982) tarafından ele alınan grev sürecinin üç aşamasına dayanmaktadır. Bu üç aşama:

- Grev başlamadan önce, işçinin greve çıkmasında etkili olan faktörleri içeren grev öncesi aşama,
- Grevin uygulanmasını içeren grev sırası aşama ve
- Grev deneyiminin psiko-sosyal etkilerinin incelendiği grev sonrası aşamadır.

Araştırmanın kapsamı, Birleşik Metal İş Sendikasının İzmir'de örgütlü olduğu ve grev kararı alınan işyerlerindeki toplu sözleşme sürecinin, sendika yönetimi ve metal işçileri açısından ayrı ayrı ve bütünleşik olarak incelenmesidir. Ülkemizde büyük ölçekli olarak son yıllarda az rastlanan grev ve eylem sessizliği yerini 2013-2014 yıllarında grevler ve işçi eylemlerine bırakmıştır. Mayıs 2013'te greve çıkan greve çıkan Hava-iş; Eylül 2013'te Yatağan Termik Santrali'nde özelleştirmeye karşı direniş başlayan işçiler, ardından Aralık ayındaki aynı nedenle yapılan açlık grevleri; Türkiye Taş Kömürü İşletmeleri işçilerinin dayanışma yürüyüşü ve eylemleri, Çaykur grevi, tekstil sektöründeki grevler en önemli örneklerdir. Ancak Metal sektöründe incelemeye alınan bu grev pratiği, kapsadığı 15.000 işçi ve ailesi ile sektör olarak etki alanı açısından son yılların en önemli işçi hareketlerinden biri olarak değerlendirilebilir. Araştırma grev olgusunu eylem araştırması türünde ve deneysel yöntemle gerçekleştirmesi bakımından özgün nitelik taşımaktadır.

## 1. Grev Olgusu

Çalışma yaşamının en önemli aktörlerinden olan işçi sendikaları, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla hareket eden bu yönüyle de çalışma yaşamının kalitesinin geliştirilmesinde önemli rol oynayan kurumlardır. Bu amaçla verdikleri mücadelede en etkili araçları ise grev müessesesidir.

Grev, “*çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek, yeni haklar ve çıkarlar sağlamak amacı ile işçilerin önceden kendi aralarında karar vermek suretiyle bir işyerinde ya da işkolunda belirli ya da belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleri durumu*” olarak tanımlanmıştır (Talas, 1979). Grev, uyuşmazlığın işçi lehine sonuçlanmadığı durumda işçilerin toplu olarak iş bırakmalarıdır (Seyfettinoğlu vd., 2009:434). Grevin geçici bir iş bırakma eylemi olduğu işçilerce bilinmektedir. Bu nedenle işçiler grev sonrası işlerine döneceklerini bilirler (Güler, 2012. 117). Bu süreçte işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi sona ermemekte, geçici bir süre askıya alınmaktadır.

Grevlerin hedeflerinin genelde maddi bir kazanç elde etmek veya ekonomik çıkarları korumak olduğu düşünülür ve bu tür hedefler, gerçekten de birçok

grevin en belirgin hedefini oluşturur. Fakat sosyal bir süreç niteliği de taşıyan grevin, daha gizli kalmış, fakat etkili hedeflerinin ve nedenlerinin olduğu da ileri sürülmektedir (Seçer, :155).

Grev, endüstriyel çatışmanın bir ürünü olarak, kanunun getirdiği kurallar ve prosedür içerisinde bireylerin informal ve doğaçlama gelişen davranışlarını içeren aynı zamanda sosyal psikolojik bir olaydır (Nicholson and Kelly, 1980: 277). Grevde, temel bileşeni lider olan sosyal bir mekanizma üyeleri harekete geçirmekte, greve kaynaklık etmektedir. Burada liderin rolü, grev sırasındaki eylem ve duyguları kontrol altında tutmak, grubun tepkilerine cevap vermek ve onları güçlendirmek ve aynı zamanda yönetimle iletişimi sürdürmektir. (Batstone *et al.*, 1978: 29).

6356 sayılı Yasada “yasal grev”, bir toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek üzere söz konusu Yasa hükümlerine uygun olarak yapılan grev olarak tanımlanmıştır.

Grevi kararının alınmış gerekçeleri yasal açıdan uygunluk taşıyıp taşıyamaması dışında, konumuz açısından grev kararının işçiler ve sendika yönetimi için ne anlama geldiği irdelenmesi gereken bir detaydır. Bazı çevreler grevin ne kadar rasyonel bir karar olduğu konusu üzerinde durmaktadır. Bu çevreler işverenler, işveren kesimini temsil eden kurumsal yapılar, yerel yönetimler, siyasi partiler, sivil toplum kuruluşları olabildiği gibi sendika içi muhalif üyeler de olabilmektedir. Sendika içi muhalif üyeler aktivist üyelere göre greve daha uzak durmakta alınan kararı destekleme konusunda muhalefet edebilmektedirler. Ancak muhalif üyelerin genellikle grev dışındaki kararlarda da benzer bir tutum içinde oldukları gözlenmektedir (Demirbilek ve Çakır, 2001:41) Grevin gerçekte ortaya çıktığı ortamı detaylı bir şekilde incelemeyen, çalışanların durumlarıyla ilgili ayrıntılı bilgiler toplamadan ve bu kararı almalarını sağlayan nedenleri araştırmadan, durumu “irrasyonel” olarak nitelenmenin sosyolojik bakış açısına uymadığı ifade edilmektedir (Taylor ve Walton, 1971’den aktaran Seçer, 2007: 163) .

Bu çalışmanın temel konusu olan greve ilişkin bir kavram da grev oylamasıdır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu grev oylamasını m. 61’de ele alınmıştır. 11.10.2013’te Resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti İle Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik”, Üçüncü Bölümü’nde (m. 12-16), grev oylamasının uygulanmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Grev oylamasının sonucu olarak oylamaya katılanların salt çoğunluğunun esas alınmaktadır.

Sonuçları itibarıyla işyerinde veya işletme içinde grev yapılmasına müdahale niteliğini taşıyan grev oylaması, grevin kendilerine ileride getireceği yükler karşısında işçilerin onayının alınmasına ve giderek, bunlara ilişkin sendika yönetimlerinin meşruluğunu sağlamaya da yaramaktadır. Buna göre, grev oylamasında, işçilerin derece ne derece hazır oldukları; sendika yönetimi ile işçiler arasındaki greve ilişkin görüş birliğinin düzeyi anlaşılmalı; grevin uygulanması konusunda sendika yönetimine temel dayanak olmaktadır (Centel, 2014:8). Araştırmaya konu olan grev kararında araştırma kapsamındaki üç işyerinden ikisinde grev oylaması gerçekleştirilmiş ve sandıktan “greve evet” çıkmıştır.

## 2. Grev Ertelemesi

Grev ertelenmesi, sosyal diyalogun aktörlerinden biri olan devlet tarafından greve müdahale araçlarındandır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun "Grev ve lokavtın ertelenmesi" başlıklı 63. Maddesinde, "Karar verilmiş veya başlanmış olan bir grev veya lokavt genel sağlığı veya milli güvenliği bozucu nitelikte ise Bakanlar Kurulu bu uyuşmazlıkta grev ve lokavtı altmış gün süreyle erteleyebilir. Erteleme, kararın yayınlanma tarihinde başlar" denilmektedir. Grevin ertelenme nedenlerinin takdirinin zorluğu önemli bir sorun teşkil etmektedir (Caniklioğlu, 2013, 310).

Kutal, "Milli güvenlik kavramı soyut ve belirsizdir. Şayet bu nedenleri geniş şekilde yorumlayacak olursak hemen hemen bütün grevlerin sonuçları bakımından ülke sağlığını veya milli güvenliği tehlikeye sokabileceğini görmekteyiz... ..memleket sağlığı ve milli güvenlik kavramlarını dar yorumla tabi tutmak gerektiği kanısındayız" ifadeleriyle "milli güvenlik gerekçesinin dikkatle ve dar anlamıyla kullanılması gerektiğini belirtmiştir (Kutal, 1977: 506). Oysa metal grevine ilişkin erteleme gerekçesi de "milli güvenlik" olarak belirtilmiş ve oldukça dolaylı bir şekilde güvenliğin tehlike altında oluşu sonucuna ulaşılmıştır.

Çelik (2008) grev ertelemelerine ilişkin incelemesinde ülkemizdeki grev erteleme uygulamalarını çarpıcı biçimde ortaya koymuştur. Buna göre 275 sayılı Yasanın yürürlükte olduğu 1963-1980 dönemde toplam 252 grev erteleme kararının yayımlandığı, bu kararların 154'ünde milli güvenlik, 42'sinde memleket sağlığı ve 55'inde ise memleket sağlığı ve milli güvenlik gerekçelerine birlikte yer verildiği belirtilmiştir. 2822 sayılı yasa döneminde (1983-Eylül 2007) ise Bakanlar Kurulunca 27 grev erteleme kararı yayımlandığı, bunların 20'sinde milli güvenlik gerekçesinin yer aldığı saptanmıştır (Çelik, 2008: 105-108). Bu tablo, olağandışı bir durum olmasına rağmen, ülkemizde grev ertelemelerinin; grev ertelemeleri içinde de "milli güvenlik" gerekçeli olanların olağan bir durum olarak algılanmasına neden olduğunu düşündürmektedir.

Danıştay 10. Dairesi, bir grevin milli güvenliği bozucu nitelikte görülebilmesi için, ülke ve devletin özel savunma ve güvenlik altına alınmasını zorunlu kılacak ciddi tehlikelerin ortaya çıkması gerektiğini belirterek grevin ertelenmesinde böyle bir sebebin sınırlarına açıklık getirmiştir (15.10.1997 tarih ve E. 1995/6497) göre ekonomik sebeplerden hareketle bir grevin milli güvenliği tehlikeye attığını ileri sürmek mümkün değildir.

## 3. Metodoloji

Araştırmanın alıcı kitlesi ve kullanımı bakımından yapılan sınıflandırmada, "uygulamalı araştırma" kapsamında yer alan "eylem araştırması" ve yöntem olarak doğal deney yöntem tercih edilmiştir. Randy Stoecker (1999), katılımcı eylem araştırmacısının nihai hedefinin bilgi üretme sürecinin demokratikleştirilmesi, adaletsizliklerin göz önüne serilmesi, toplumsal çatışmanın merkeziliğinin altının çizilmesi ve toplumsal yapıları değiştirmek için toplumsal eylemde yer almanın önemini vurgulanması olduğunu belirtmiştir (aktaran Neuman, 2006: 43).

İnceleme konusu, eylem niteliği taşıyan, çalışma yaşamında işçi tarafını temsil eden sendikanın aldığı grev kararı, grevin uygulanması ve grevin sonuçlarının analiz edilmesidir. Bu araştırmada kullanılan veri toplama araçları katılımlı gözlem, yerel günlük basın ve yayın, ilgili topluluğun basın ve yayınları ile sendika liderleri ve grev katılımcıları ile görüşmelerdir.

Araştırmanın veri toplama süreci, grev öncesi, grevin uygulanması ve grev sonrası süreç olarak tasarlanmıştır. Ancak 30 Ocak 2015 tarihinde Bakanlar Kurulu Kararı ile grevin ertelenmesi ile birlikte grevin sürmesi ve sonrası sürecin incelenmesi sektöre uğramış, gelişmeler doğrultusunda grev ertelenmesi sonrası süreç incelemeye alınmıştır.

Grevden önceki süreçte 23.01.2015 tarihinde Schneider Çiğli fabrikası, 26.01.2015'te Mahle Fabrikası ve 27 Ocak 2015'te Schneider Manisa Fabrikası işyeri temsilcileri ve işçileriyle bir araya gelinerek sırasıyla 7+8+6 olmak üzere toplam 21 işçi ile odak grup görüşmeleri gerçekleştirilmiştir. Görüşülen bu işçiler greve çıkacak işyerlerindeki işyeri sendika temsilcileri ve sendika üyesi işçilerden oluşmuştur. Sendika yönetimince vardiya çıkışlarında görüşmeye davet edilen işçiler arasında istekli olanlar odak gruba alınmıştır. Şube başkanı ve 2 yönetim kurulu üyesi ile grev öncesi aşamada ayrı ayrı derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırmacı grev günü olan 29 Ocak 2015'te tüm fabrikalara grevci işçilerle birlikte giderek grev pankartının asılması ve grev sürecinin başlatılmasını bizzat gözlemlemiş ve işçilerle görüşmeler yapmış, ses ve video kayıtları almıştır. Grevin ertelenmesi sonrası 02.02.2015 ve 03.02.2015 tarihlerinde Sendika İzmir Şubesinde Şube başkanı ve yönetimi ile derinlemesine mülakatlar yapılmıştır. İzmir Şube Başkanı ve Yönetim Kurulunun tamamı olmak üzere toplam 4 şube yöneticisi ile görüşülmüştür. Grev oylamalarına destek veren kapsam dışı personel ile görüşülerek çalışma veri ve bulgu açısından zenginleştirilmek istenmiş ancak, işyeri yönetimlerince grev oylaması ve uygulaması kritik sürecinde araştırmacıya beyaz yakalı ve kapsam dışı personel ile görüşme izni verilmemiştir.

#### **4. Bulgular**

Sendika ile MESS arasında süren 2014 dönemi Grup Toplu İş Sözleşmesi görüşmeleri 6 Kasım 2015 Tarihinde uyuşmazlık ile sonuçlanmıştır. 10 Ocak 2015 tarihinde İstanbul'da Birleşik Metal-İş Sendikası Merkez TİS Kurulu toplanmış, MESS teklifinin kabul edilmemesi yönünde görüş birliğine varmıştır. Genel Yönetim Kurulu 14 Ocak 2015 tarihinde aldığı kararla uyuşmazlık kapsamındaki 38 işyerinden 22'sinde grev uygulama tarihini 29 Ocak olarak belirlemiştir. Geriye kalan 16 fabrikada 19 Şubat'ta grev uygulama kararı tarihi alınmıştır (Birleşik Metal İş, Basın Bülteni,14.01.2015).

Sendikanın teklifi, metal işkolunda düşük ücret uzun çalışma süreleri gibi sorunlar kadar aynı işi yapan işçiler arasında kıdem farkı ile açıklanamayacak düzeyde ücret farklılığının da giderilmesi olmuştur. İstenilen zam miktarı kadar, zam yönteminin de önemli bir mücadele başlığı oluşturduğu görülmüştür.

Aynı işi yapan işçiler arasında kıdem farkıyla açıklanamayacak bir ücret uçurumunun olduğu ve bu uçurumun ancak düşük ücretli işçilere iyileştirme yapılarak azaltılabileceği, ücret zamlarının enflasyona endeksli olup işçiye refah payının verilmemesi, önerilen zam miktarının düşüklüğü, yönündeki

sendika görüşü ile toplu sözleşme süresini 3 yıla çıkarılmasına karşı oluşan görüş grev düşüncesine yol açan nedenlerin başında gelmektedir. Sendika "gerçekçi olmayan enflasyon rakamları üzerinden bir uygulamasını" doğru bulmamaktadır. Hem işçiler hem de sendika yönetimi bu uygulamanın reel ücretleri düşürdüğünü belirtmiştir. Toplu sözleşme sürecini 2 yıldan 3 yıla uzatarak, ucuz işçilik kalıcılaştırmaya çalışıldığı görüşü hakim olarak ortaya çıkmıştır.

Süreç olarak incelendiğinde Grev Kararı öncesi, Grev Günü, Grev Ertelemesi ve Grev Ertelemesi Sonrası olarak dört aşamada bulgular analiz edilmiştir. Tablo 1’de aşamalar, eylemler ve bulgular görülmektedir.

Grev öncesi aşamadaki ilk bulgular metal işçilerin grev kararının alınma sürecine aktif olarak katılmış olduklarıdır. Uyuşmazlık tarihinden itibaren işçilerle grev kararına giden süreci sendika şube yönetimleri işyerlerinde fabrika fabrika, vardiya vardiya organize edilen bilgilendirme toplantıları ile katılımcı bir şekilde paylaşmıştır (Basın Bülteni,

Ayrıca fabrika komitelerini toplayarak greve ilişkin hazırlık çalışmaları yine katılımcı bir biçimde değerlendirilmiştir. Sendika yönetimi ile ve işçiler ile yapılan odak grup görüşmelerinde fabrikalarda greve giden uyuşmazlık ile ilgili bilgilendirme yapılırken hiçbir üyenin “greve karşı” bir fikir beyanında bulunmadığı belirtilmiştir. Bu bulgu, işçilerin grev kararının alınmasında sendikanın izlediği katılımcı politikayı göstermektedir. Böylelikle sendika tarafından alınan grev kararına işçilerin tam destek verdiği ve sadece grev uygulayıcısı değil aktif olarak da grev kararının alınmasına katıldıkları belirtilebilir. Sendika Genel Yönetim Kurulunun 05.12.2014 tarihli bildirisi de greve gidilme nedenlerini açıklayan bir metin olarak tüm fabrikalarda tüm işçilere okunarak paylaşılmıştır. Sendika İzmir Şube Yönetimi ile yapılan görüşmelerde “sendika grev kararı almadan önce işveren sendikasının vermiş olduğu sözleşme teklifini üyeleriyle paylaşmış, ücret teklifi, sosyal ve idari tüm sözleşme maddeleri üyelere aktarılmış, üyelerin bu gelinen noktanın asla kabul edilmemesi yönündeki tepki ve tavırlarından sonra verilecek grev kararına sonuna kadar destek verecekleri anlaşılmıştır” bilgisi elde edilmiştir.

**Tablo 1: Grev Sürecine İlişkin Eylemler ve Araştırmanın Temel Bulguları**

Grev Süreci Aşamaları	Eylemler	Bulgular
Grev Öncesi	<ul style="list-style-type: none"><li>-Grev kararının alınması</li><li>-Grev Kararının Fabrikalarda Asılması</li><li>-İşçilere Bilgilendirme Yapılması</li><li>-Greve psikolojik ve eylemsel hazırlıkların yapılması</li><li>-Vardiya giriş ve çıkışlarında sloganlarla yürüyüş</li><li>-Grev oylamaları</li><li>• Schneider Çiğli: 208 oyla greve evet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-“Yaşasın İşçilerin Birliği! Yaşasın DİSK! Yaşasın Birleşik Metal İş! İş ekme yoksa, barış da yok! Direne direne kazanacağız! Asla Teslim olmayacağız!”</li><li>Sloganlarıyla fabrikalarda okunan bildiri ile metal işçileri greve giden sürece büyük destek vermişlerdir.</li><li>-Sendikanın aldığı grev kararı tam olarak ve kuvvetli şekilde benimsenmiş ve desteklenmiştir,</li><li>-İşçi grubunun kendi içinde sosyal çevreleri ile dayanışma algıları yüksektir,</li><li>-Sendikaya bağlılık üst seviyededir,</li></ul>

*Metal İşçilerinin Grevi: Bir Vaka Analizi*

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Schneider Manisa: 428 oyla greve evet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Sendikaya ve kendilerine olan inançları yüksek seviyededir,</li><li>-Grev öncesi fabrikalarda işçiler greve psikolojik olarak hazırlanmış,</li><li>-Grev oylamalarında grev lehine yüksek destek sağlanmıştır, kapsam dışı personel de greve destek vermiştir.</li></ul>
<b>Grev Günü</b> 29 Ocak 2015	Grevci işçilerin Vardiya çıkışı diğer işçilerle buluşması ve grev pankartlarının asılması	<ul style="list-style-type: none"><li>-Sendika liderleri ve işyeri temsilcilerinin kararlı grev davranışları,</li><li>-Grev kararına inancın yüksek olduğu işçileri aktive edici aktivist liderlik davranışları,</li><li>-İşçilerde ise ılımlı grev davranışları gözlenmiştir.</li></ul>
<b>Grev Ertelemesi</b> (Resmi Gazete 29252 mükerrer sayısı) 30 Ocak 2015	Sendika Genel Merkezinde ve Şubesinde toplantılar	<ul style="list-style-type: none"><li>-Hem sendika yönetiminde hem de işçilerde greve olan inanç ve benimseme düzeyinin daha da arttığı gözlenmiştir.</li><li>-İşçilerde öfke ve olumsuz duygular gözlenmiş ancak sendika yönetimince motivasyonları sağlanmıştır.</li></ul>
<b>Grev Ertelemesi Sonrası</b> 02.02.2015 tarihinde "yürütmenin durdurulması" istemiyle sendika tarafından dava açılması, Danıştay tarafından Bakanlar Kurulu'ndan Savunma istenmesi (09.02.2015), Danıştay'ın Yürütmeyi Durdurma İstemine karşı oyu (06.04.2015)	02 Şubat 2015'te basın açıklaması Uyuşmazlığın devam ettiği fabrikada grev dışı eylemlerin başlatılması, Vardiya giriş ve çıkışlarında sloganlarla grev ertelemesinin protesto edilmesi İş yavaşlatma, üretim %20'lere düşürüldü, mesaiye kalınmadı, İşçiler rapor olarak çalışmadı, Mart 5'e kadar işyerlerinde eylemler devam etti.	<ul style="list-style-type: none"><li>-Grev öncesindeki gözlenen ılımlı davranışlar, işçilerde grev kararlılığının daha da pekişmesi ile devam etmiş,</li><li>-Sendika liderleri işçilerin mücadelelerinde öncülük etmeyi sürdürmüştür.</li><li>-Sözleşme süreci için mücadeleye devam edilmiştir.</li><li>Üç Fabrikada da ikişer yıllık sözleşmeler imzalanmıştır. Her üç fabrika da Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası-MESS'ten ayrılma kararı alarak, Toplu İş Sözleşmelerini münferit olarak bağitlamıştır.</li><li>MESS'ten ayrılan fabrikalarda bu kararlar, işçiler ve şube yönetimince büyük sevinçle karşılanmıştır.</li><li>Şube yönetimi tarafından, bağitlanan sözleşmeler sonrası işçilerin büyük memnuniyet içinde oldukları bilgisi verilmiştir.</li><li>-Ancak Danıştayın gerekçeli kararını 60 günlük sürenin dolması</li></ul>

Elde edilen bulgular uluslararası literatürde de gözlemlendiği gibi (Nicholson ve Kelly, 1980: 277-281); grevin kanunda adı geçen bir müessesese olmaktan çok, ekonomik, sosyal, psikolojik boyutları içeren karmaşık bir süreç olduğunu, günümüz ekonomisinde de oldukça önemli bir sendikal mücadele aracı olduğunu kanıtlamaktadır. Araştırmanın bulguları bu karmaşık süreci de kanıtlayan sonuçlar içermektedir. Bunun başında grev kararı alınan işyerlerinin bağlı oldukları işveren sendikasıyla ayrılma kararlarıdır. Grevler daima yeni süreçler, haklar, beklentiler, davranış ve tutumları içeren önemli değişimleri beraberinde getirmekte, sosyal taraflar arasında etkileşimin niteliğini etkilemektedir (Nicholson ve Kelly, 1980: 289). Delphi Dizel grevin uygulanmasından kısa bir süre önce, Schneider ve Mahle

fabrikalarının grev erteleme sürecinde MESS'ten ayrılma kararı almaları da bu düşünceyi destekler nitelikte bir gelişme olmuştur.

Araştırmaya konu olan 14 Ocak 2014'te alınan ve 29 Ocak 2015'te uygulanacak olan metal sektöründeki grev kararı ve grev ertelemesine ilişkin hukuki süreç de çok manidar ve tartışmalı bir biçimde gelişmiştir.

02.02.2015 tarihinde “yürütmenin durdurulması” istemiyle açılan davada Danıştay 10. Dairesi, Başbakanlık'tan savunma istemiş, Başbakanlık, Danıştay'ın "Grevlerin ‘milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu’nun nasıl ve ne şekilde belirlendiği, milli güvenliği bozucu hususların neler olduğu” konusundaki sorusuna 33 sayfalık bir yanıt göndermiştir. Başbakanlığın yanıtında “Savunma sanayinde önemli olan metal sektöründe aksanma yaşanması milli güvenliği bilhassa tehdit edicidir” ifadesine yer verilmiş, ekonomik sebeplerin milli güvenliğin zedelenmesine zemin oluşturduğu vurgulanmıştır. Savunmada grevin devam etmesi halinde dünya tedarik zincirinde edinilen konumun zedelenacağı, yabancı sermayeli global şirketlerin kısa ve orta vadeli kararlarla üretim üslerini başka ülkelere taşıma riski barındırdığı için bunun ülke ekonomisine ‘geri döndürülemez’ şekilde zarar vereceği belirtilmiştir. Ayrıca grev kararı alınan sektörler arasında yer alan makina sektörünün hayati öneme sahip olduğu belirtilerek burada yaşanan herhangi bir problemin domino etkisiyle ülke sanayisi için telafi edilemez zararlara yol açacağı ileri sürülerek dava konusu kararın haklı ve hukuka uygun olduğu savunulmuştur.

Danıştay 10. Dairesi, davacı sendikanın yürütmeyi durdurma istemini 5 Mart 2015 tarihinde oy çokluğuyla (3'e 2) reddetmiştir. Halbuki Danıştay Tetkik Hakiminin düşüncesi “*Somut olayda, ülkemizin stratejik sektörlerinden birisi olan metal sanayi alanında 38 işyerinde birden yapılacak grevin yaratacağı sonuçların, davalı idarece milli güvenlik gerekçe gösterilerek grevin ertelenmesi yoluna gidilmesinde hukuka uygunluk görülmemektedir*” şeklindedir.

Danıştay'ın kararı ise “*Ekonomi Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği ve Emniyet Genel Müdürlüğü'nün yazılarında, söz konusu grevin milli güvenliği bozucu etkisinin olduğu yönünde somut verilere dayalı olarak görüş bildirmeleri ve ekonomik güvenliğin milli güvenliğin ayrılmaz bir parçası olduğu hususu da dikkate alındığında..... uygun olduğu değerlendirilmektedir. Davacı tarafından ileri sürülen iddialar, dava konusu Bakanlar Kurulu Kararı'nın yürütülmesinin durdurulmasını gerektirecek nitelikte görülmemektedir*” şeklindedir.

Grev erteleme hukuki sonuçlar doğururken asıl odaklanılması gereken boyutlarından biri de sosyal ve psikolojik sonuçlarıdır. Çünkü, erteleme hukuki açıdan aslında yasaklama anlamına gelmektedir. Dolayısıyla bir engellemedir ve engellenen bireylerin toplu olarak bu süreci yaşamaları bireysel bir hareketi engellenen bireye göre farklı sonuçlar doğurmaktadır. Makal, grevin engellenmesiyle ilgili olarak uyuşmazlık veya memnuniyetsizliğin altındaki nedenlerin kaldırılmayıp, uyuşmazlığın açık bir şekilde grev olarak dışavurumlarını bastırma çabalarının, uyuşmazlığı sadece diğer biçimlerine çevireceğini belirtmiştir (Makal, 1987: 12). Dolayısıyla engellenen grev işçilerin uyuşmazlığı başka biçimde protesto ve eylemleri ile yasal sınırlar içinde veya dışındaki tepkileri ile sürecektir. Nitekim



araştırmaya konu olan işyerlerinde bu tespit kendisini göstermiş ve işçiler iş yavaşlatma, vardiya giriş ve çıkışlarında sloganlı yürüyüşler ve diğer davranışsal tepkiler ile kararlılıklarını göstermişlerdir.

Grev ertelenmesine ilişkin olarak Bakanlar Kurulu kararına olan itiraz ile Danıştay Karar süreci mercek altına alınan olayın hukuki bulgularındadır. 06.04.2015 tarihinde Danıştay 10. Dairesi kararına göre sendikanın yürütmeyi durdurma istemi 2'ye karşı 3 oyla reddedilmiştir.

Birleşik Metal İş Sendikası Yüksek Hakem Kuruluna başvuruyu yapmazsa yetkisi düşeceğinden, 60 günlük de dolduğundan dolayı başvurusunu yapmış ve yetkisini korumuştur. Bu nedenle diğer işyerlerinde kaçınılmaz bir şekilde 3 yıllık sözleşme bağlanmak zorunda kalınmıştır. İzmir'de Şenkaya Çelik Döküm'de 3 yıllık sözleşme geçerli olmuştur. Schneider Çiğli ve Manisa Fabrikalarında, Mahle ve greve hiç çıkmamış olan Delphi Dizel fabrikalarında iki yıllık sözleşmeler bağlanmıştır.

## **SONUÇ**

Nihai olarak her fabrikanın ücret düzeyleri ve ücret yapıları farklı olduğundan değişik aralıklardaki zam oranlarıyla ve işçilerin memnuniyeti ile münferit sözleşmeler bağlanmıştır. Bu süreçte, grev ertelenmesine rağmen, İzmir'de mercek altına alınan greve dahil işyerlerinde hem MESS'ten ayrılma kararları hem de münferit olarak bağtlanan sözleşmeler sendika üyeleri ve sendika şube yönetimi ile genel merkezce oldukça olumlu gelişmeler olarak karşılanmıştır. Bu bulgu sendikanın gerek üyeleri arasındaki dayanışma gerekse yönetime olan bağlılıkları açısından şaşırtıcı değildir. Örgütlenme deneyimi ve grev deneyimini birlikte yaşayan üye profili, dayanışma ruhu ile hareket ederek, hem sendikasını hem de yöneticilerini grev kararı, grev oylamaları ve grevin uygulanması/ertelenmesi sonrasındaki eylem ve tepkilerini açıkça göstererek yalnız bırakmamışlar, örgüt kültürünün önemli bir parçası olarak yeni gelen üyelere aktarılacak önemli bir "örgütsel hikaye" oluşturmuşlardır.

Başta "milli güvenlik" gerekçesi ile grevin ertelenmesi, son zamanlarda yaşanan bu gelişmeler Türkiye'de işçi hareketine ilişkin müdahalelerin sıklığı ve baskının büyüklüğünün de bir göstergesidir. Her ne kadar Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerine uygun yasal düzenlemelerin varlığı söz konusu olsa da, hukuk ve gerçek her zaman birbirini tutmamaktadır. Örgütlenme özgürlüğünün bulunduğunu varsaydığımız ülkemizde, kamu veya özel sektörde tüm çalışanların sendikal örgütlenme özgürlüklerine, sendikal tercihlerine çeşitli şekillerde müdahalelerde bulunmaktadır. Olayların ortaya koyduğu bir başka sonuç ise mevcut sendikaların üyeleri ile olan iletişimlerinin sendikal mücadele sürecinde ve hatta TİS bağtlanması sonrasında ne derece önemli olduğudur. Ayrıca sendikalar sadece ücret sendikacılığı yapmamalı, üyelerinin gelişimleri, ücret dışındaki diğer çalışma koşullarındaki sorunları ile yakından ilgilenmelidirler.

**KAYNAKÇA**

- Batstone, E., Boraston, I. and Frenkel, S. (1978), *The Social Organisation of Strikes*, Blackwell, Oxford.
- Caniklioğlu N. (2013), “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4, 289-316.
- Centel T. (2014), “Yasal Greve Müdahalede Grev Oylaması Uygulaması”, *TİSK Akademi*, 2014/1, 7-25.
- Danıştay 10. Dairesi, 15.10.1997 tarih ve E. 1995/6497.
- Demirbilek T. ve Çakır Ö. (2004), *Sendikal Bağlılık*, Petrol İş Yayıncılık, İstanbul.
- Güler Kümbül. B. “Psiko-Sosyal Boyutuyla Grev”, *Çalışma ve Toplum*, 2012/1, 113-145.
- Kaymaz K. (2003), “Çalışma Yaşamında Kalite”, *İş, Güç, Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Yıl: 2003/ Cilt: 5 Sayı: 1 Sıra: 8 No:32. <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=32&cilt=5&sayi=1&yil=2003>. Erişim tarihi: 22.02.2015.
- Kutal M. (1977), “Bakanlar Kurulu Tarafından Ertelenen Grevler”, *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt 13, Sayı 12, Mart 1977.
- Makal A. (1987), *Grev – Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar- V Yayınları*, 1987, Ankara.
- Nicholson N. ve Kelly J. (1980), “Psychology of Strike”, *Journal Of Occupational Behaviour*, Vol. 1, 275-284.
- Perry L. J. Ve Wilson P.J. (2003), “An Analysis of International Linkages in Strike Activity” *International Journal of Employment Studies*, Vol. 11, No.2, October, 47-74.
- Seçer Ş. (2007), “Endüstriyel Uyuşmazlık Biçimi Olarak Grevin Sosyolojik Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2007/1, s.141-168.
- Seyfettinoğlu Ü.K, Mert M ve Duman A.D. (2009), “Türkiye’de Grevler ve İşsizlik”, *1. Sosyal Haklar Sempozyumu, Bildiriler Kitabı*, Antalya, s.434-441.
- Stranger R. ve Eftal B.(1982), “Internal Union Dynamics During a Strike: A Quasi-Experimental Study”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, No.1, 37-44.
- Sur M. (2013), “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Uluslararası Normlar Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 2013/4, 317-356.
- Talas C. (1979), *Sosyal Ekonomi*, Sevinç Matbaası, Ankara.