

Türk-Metal Üyesi İşçilerin 2015 Eylemleri: Metal Sektöründe Fabrika Rejimi Üzerine Mücadelelerin Tarihi Açısından Bir Değerlendirme

Onur Can Taştan, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi,
e-posta: octastan@gmail.com

Özet

Metal sektörü 2015 yılı Nisan ayından itibaren, Türkiye emek tarihinde benzeri az görülür bir mücadele ve eylem dalgasına tanık olmuştur. Eylemler üç ana talep etrafında sürdürülmüştür: 1) Ücret iyileştirmesi, 2) İşçilerin kendi temsilcilerini seçebilmesi, 3) Temsilciler ile eyleme katılanların iş güvencesi. Eylemlerin, yetkili sendikaya karşı gerçekleşmesinin ötesinde, sendika işyeri örgütlenmesi ve grup düzeyinde toplu sözleşme sistemi ile yakından ilişkisi bulunmaktadır. Türkiye'deki endüstriyel eylemler açısından oldukça radikal bir biçimde (fabrika işgali) gerçekleşen eylemler, verili toplu sözleşmenin değiştirilmesi gibi ayrıksı bir taleple, yetkili sendika kontrolünde ya da sendikaya rağmen değil, yetkili sendikayı tamamen karşısına alan bir seyir izlemiştir. İşyeri temsilcileri dâhil olmak üzere bir bütün olarak (yetkili) sendika aygıtı hedef alınmıştır.

Bu çalışma, metal işçilerinin eylemlerinin incelenebilmesi için, üretim noktasındaki sınıf ilişkilerine odaklanmayı ve eylemleri Michael Burawoy'ın kavramıyla *fabrika rejimi* üzerine verilen bir mücadele olarak incelemeyi önermektedir. Toplu pazarlığın kurumsallaştığı 1963 sonrası dönemi dikkate alacak bir tarihsel inceleme yoluyla, yaşanan eylemlerin, 1980 darbesi sonrasında sektördeki sendikali işyerlerinde kurulmuş olan fabrika rejimine karşı bir içerik taşıdığı gösterilmeye çalışılacaktır.

Metal sektöründeki özel işletmelerde, 1963-1980 döneminde Türkiye Maden-İş'te cisimleşen işçi hareketi ile işverenler arasında gerçekleşen mücadelelerin iki kritik boyutu bulunmaktadır: Bunlar işyerinde güçlü bir sendikal örgütlenme ile ücret sistemidir. MESS'in işçi hareketine karşı yıllar içinde geliştirdiği stratejinin ana hatları şöyle ifade edilebilir: 1) Emegün denetimini sağlayacak biçimde ücret sisteminin yeniden yapılanması 2) Ücretlerdeki yeniden yapılanmanın toplu sözleşme ölçeğinin değiştirilmesi aracılığıyla sektör düzeyinde tesis edilmesi ve nihayet 3) emeği kontrol eden bir sendikal örgütlenmenin hem sektör hem de işyeri düzeyinde biçimlendirilmesi.

Fabrika rejiminin bu iki boyutu, Nisan 2015 tarihinde başlayan eylemlerde tekrar karşımıza çıkmıştır. Eylemlerde ifade edilen talepler, işçilere yabancılaşmış bir sendikal örgütlenmeye karşı yeni bir işçi örgütlenmesi yönünde güçlü bir yönelimi içermektedir. Yetkili sendikaya karşı tepki, toplu iş sözleşmesindeki başarısızlığının ötesinde, sendika işyeri temsilcilerinin işyerlerindeki konum ve işlevini de hedeflenmiştir. İşyerinde demokratik ve güçlü bir sendikal örgütlenme şeklindeki bu yönelim, işyeri işçi örgütlenmesinin fabrika rejimi içerisindeki rolünü değiştirmeye yönelik bir çaba olarak

anlaşılmalıdır. Eylemlerin, grup düzeyinde toplu sözleşme sisteminde, kökü sektördeki sendikal rekabete dayanan bir aksaklık sonucu patlak vermesi, sektördeki pazarlık sisteminin işçi hareketini kontrol etmek üzere kurgulanmış niteliği açısından önemli bir tartışmayı gündeme getirmektedir.

Anahtar Sözcükler: Fabrika Rejimi, sendika işyeri temsilcisi, toplu pazarlık, endüstri ilişkileri, işçi eylemleri.

Türk-Metal Member Workers Actions in 2015: An Evaluation in terms of the History of Struggles Over the Factory Regime in the Metal Sector

Abstract

Starting from April, 2015, Metal Sector has witnessed a cycle of struggles and protests which was in an unusual manner in the context of labour history in Turkey. Three main demands of the actions were: 1) Enhancement of wages, 2) Free selection of stewards by workers, 3) Job security for the elected stewards and activist workers. Beyond the fact that these protests were against the authorized union (Türk-Metal), actions were directly related with the shop-floor union organization and the multi-employer collective bargaining system. In an unusual form (factory occupation) for the Turkish industrial relations, workers' actions were not organized by or with an unwilling backing of the authorized union but against the union with a unique demand for an amendment in the collective agreement. Authorized trade union apparatus as a whole including the shop stewards of the union was targeted.

This study proposes focusing on the class relations at the point of production and analyzing these protests as a struggle over what Michael Burawoy calls the *factory regime*. Through an historical investigation of post-1963 era, it will be shown that these current workers actions were against the factory regime in the unionized workplaces which was set up after the 1980 coup d'état.

In the 1963-1980 era, the struggles between the worker movement, embodied by the Türkiye Maden-İş, and employers of the private enterprises in the metal sector had a two critical dimensions: a strong shop floor unionism and the wage system. The strategy developed in time by employers' union (MESS) against the worker movement can be outlined as: 1) Restructuring the wage structure in a way securing the control of labour, 2) Installation of this restructured wage structure on the sector level through multi-employer bargaining, 3) Maintaining a trade union organization at both sectoral and workplace levels which ensures the control of labour.

Two dimensions of the factory regime mentioned above have shown up again in the struggles in April, 2005. Main demands of the workers implies a strong tendency towards a new mode of worker organization against the already alienated authorized

trade union. Workers' anger against the authorized union was not limited with the outcomes of the collective agreement, but also workers have targeted the status and function of the shop stewards of the Türk-Metal in the workplaces. This orientation towards a democratic and strong shop-floor union organization should be understood as an attempt to change the shop-floor worker organization's role in the factory regime. As the protests started as a reaction against a flaw in the multi-employer bargaining system which has stemmed from the competition between rival unions, it is necessary to discuss the bargaining system in the sector as a vehicle constituted for controlling the workers.

Keywords: Factory regime, shop stewards, collective bargaining, industrial relations, workers actions.

Giriş

Türk-Metal sendikası üyesi işçiler, 2015 yılı bahar aylarında, kendilerini kapsayan toplu iş sözleşmesine ve bu sözleşmenin kurumsal taraflarına isyan ettiler.¹ Türkiye işçi hareketleri tarihi açısından, en azından boyutu itibariyle oldukça ayrıksı olan bu eylem, işçilerin eyleme geçiş nedenleri, eylemlerin aldığı biçim ve eylemlerin organize edildiği örgütlülük açısından özellikle ilgi çekicidir.²

Bursa'da Oyak-Renault ve TOFAŞ fabrikalarında başlayan ve yayılan eylemlerin nedeni, aynı toplu iş sözleşmesine tabi olmalarına rağmen Bosch işçileriyle aralarında bir ücret farklılığı oluşmasıydı. Grup toplu sözleşmesinin yarattığı ücret farklılığı, sektördeki sendikal düzene karşı bardağı taşıran damla oldu. Eylem dalgasının öncü fabrikası olan Oyak Renault'da (Bursa)14 Nisan 2015'te başlayan çeşitli eylemler, bir ay içinde işyerini terk etmeme biçimini aldı. Önce Bursa'daki diğer işyerlerinde ardından da Ankara ve Kocaeli'ndeki kimi işyerlerinde de benzer eylem kalıbı, belki daha kısa sürelerde de olsa kendisini tekrar etti.

Eylemlerin örgütsel formu da bu eylem dalgasının ayırt edici özelliklerinden birini oluşturmaktaydı. Eylemlerin yürütücüsü, işçilerin üye oldukları sendika (Türk-Metal) değil her fabrikada işçiler tarafından eylemler sırasında ya da hemen öncesinde seçilmiş komitelerdi. Sadece eylemler değil müzakereler de sendika yönetici ya da temsilcileri yerine fabrikalarda seçilmiş işçi temsilcilerince yürütüldü. Eylemler, işyerlerinde işçi temsilcileri ve işverenler arasında uzun sayılabilecek bir pazarlık ve ikna süreci yaşanmasına neden oldu. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası'nın (MESS) başından itibaren yasadışı olduğunu iddia ettiği eylemler, işçilerin aktif katılımına dayalı bir pazarlık sürecinin işletilmesine olanak tanıdı.

Metal işçilerinin eylemlerinin; yetkili sendikal aygıtın bütününe karşı, başlangıcı itibariyle başka bir sendikaya geçme ya da yeni bir sendika kurma gibi bir hedef taşımaksızın ve oldukça kendiliğinden bir şekilde gerçekleşmiş olması, sektördeki hâkim toplu pazarlık düzeni açısından büyük bir sendikal krize işaret etmektedir. Bu, dünya genelinde 1970'lerden beri kriz yaşayan bürokratik, merkeziyetçi sendikacılık modelinin kriziyle (Özüğurlu, 2000) bağlantılıdır. Türkiye özelinde ise, işçi ve işveren sendikaları arasındaki 'baskıda ortaklık' ilişkisinin (Koçer, 2007), işçi ve sendika arasındaki temsil ilişkisine odaklanıldığında ise 'himayeci sendikacılık' geleneğinin krizidir (Özüğurlu, 2006). Söz konusu eylem dalgası, taban inisiyatifine dayalı gelişimi ve bu derece etkin bir eylemi sürdürecektir güçte bir enformel işçi örgütlenmesi yaratması açısından, metal sektöründe emek üzerindeki tahakküm araçlarının bir krizi olarak da görülmelidir.

Metal sektöründeki bu eylem dalgası ve onun ifade ettiği endüstri ilişkileri krizi, sektörde egemen olan sendikal aktörlerin ve toplu sözleşme düzeninin temel özelliklerinin bir sonucudur. Bu çalışma, söz konusu eylemlerin ve bu isyana yol açan endüstri ilişkilerinin temel özelliklerini, metal sektöründeki sendikal ilişkilerin tarihsel gelişimi açısından değerlendirilmekte ve üretim noktasındaki sınıf ilişkilerinin önemine dikkat çekmeyi amaçlamaktadır. Böylesi bir bakış, işçilerin isyan ettiği sendikal modelin, 1980 öncesindeki güçlü sendikal harekete karşı işverenlerin verdiği stratejik cevabın sonucu olduğunu göstermektedir. Bu stratejik cevabın unsurlarının önemi günümüzdeki eylemlerde tekrar kendisini göstermiştir: işçi hareketinin denetiminin araçları olarak grup düzeyinde toplu sözleşme ve işveren çıkarlarıyla uyumlu bir sendikacılık. Bu stratejinin, ilk ikisiyle bağlantılı bir diğer önemli unsuru, üretim noktasındaki sermaye egemenliğini sınırlamayan bir sendikacılık ve buna uygun bir sendika işyeri temsilciliği modelidir.

Bu çalışmada, metal işçilerinin eylem dalgasının sektördeki hegemonik-despotik fabrika rejiminin krizi olarak kavranması gerektiği ileri sürülmekte ve iki boyut öne çıkarılmaktadır: işyeri temsilciliği ve ücret düzeni. Bu tespiti gerektirmek için Michael Burawoy'ın (1985) üretim noktasındaki mücadeleleri düzenleyen ve sınırlayan fabrika rejimi kavramsallaştırmasından yararlanılacaktır. Bir sonraki bölümde tartışılacağı üzere, fabrika rejimi kavramı işyeri düzeyindeki sendikal örgütlenme biçiminin ve ücret belirleme sisteminin politik niteliğine yönelik bir kavrayışa olanak tanımaktadır. Bu çerçevede, 1980 sonrasında metal sektöründe Rüya Gökhan Koçer'in (2007) ayrıntılı bir şekilde tanımladığı toplu pazarlık düzeninin hangi gerekçelerle kurulduğunu anlamak için de uygundur.

Bu tartışmayı takiben, 1963-1980 arasında, o zaman kullanılan adlandırmayla, madeni eşya sektöründe fabrika rejiminin gelişimi değerlendirilecektir. 1960'ların sonunda yükselen işçi hareketiyle, 2015 Bahar eylemleri arasında benzerlikler tespit etmek mümkündür. Fakat bu çalışmada 1963-1980 döneminin incelenmesinin nedeni aradaki benzerlikler değil, günümüzde işçilerin meydan okuduğu 'baskıda ortaklık' ilişkisinin (Koçer, 2007), sermayenin 1960'ların sonundan itibaren güçlenen işçi hareketine verdiği stratejik cevabın bir sonucu olmasıdır. Sözü edilen stratejik cevabın en önemli bileşenlerinden biri üretim noktasında etkili bir sendikal örgütlenmenin tasfiyesi ve bunun yerine, işçileri üretim noktasında örgütsüz kılan ve hatta işçileri kontrol etme hedefine dönük bir sendika işyeri örgütlenmesinin tesis edilmesiydi. Son bölümde gösterileceği üzere, bu dönüşümün yarattığı işyeri düzeyinde temsil sorunu, Türk-Metal üyesi işçilerin 2015 eylemlerinde hâkim sendikal düzenin kırılğan bir alanı olarak tekrar ortaya çıkmıştır.

Metal Sektöründe 'Baskıda Ortaklık' Düzeni ve Fabrika Rejimi

Türk-Metal, MESS ve 'Baskıda Ortaklık'

Ücret adaletsizliğine tepki olarak başlayan eylemlerin, nasıl bu kadar hızla yaygınlaştığı ve daha da önemlisi neden yetkili sendikaya karşı bir pozisyon aldığı, sektörde egemen olan endüstri ilişkileri yapısıyla açıklanabilir. Metal sektöründeki sendikal aktörlerin ve işverenlerin konumunu anlayabilmek için Rüya Gökhan Koçer (2007) çok yararlı bir çerçeve sunmaktadır. Koçer, metal sektöründeki endüstri ilişkilerini "baskıcı ortaklık" (coercive partnership) kavramı çerçevesinde incelemiştir. 'Baskıcı ortaklık' kavramı, sendikaların, iş güvencesizliği ve emek-karşıtı çalışma mevzuatı nedeniyle, kendi örgütsel çıkarlarını koruyabilmek için, işverenlerle üyelerinin çıkarlarından taviz veren bir ortaklık ilişkisine girmek zorunda kalmalarını ifade eder. Koçer'in katkısı, Türkiye'de Türk-Metal ile MESS arasındaki ilişkinin, 'baskıcı ortaklık' ilişkisinin 'baskıda ortaklık' (partnership in coercion) olarak tanımladığı farklı bir formunu oluşturduğu iddiasında yatmaktadır. Koçer'e göre, 'baskıcı ortaklık' ilişkisi sektördeki diğer işçi sendikaları için geçerli olsa da, Türk-Metal işverenlerin desteğini alarak bu ilişkiyi 'baskıda ortaklık' haline çevirmiştir (2007: 248).

Aktörlerin bu ilişkideki çıkarları şöyle özetlenmektedir: MESS ve Türk-Metal'in 'baskıda ortaklık' ilişkileri, sektörde düşük bir ücret rejiminin grup sözleşmeleri ile işkolu düzeyinde gerçekleştirilmesine olanak vermektedir. Türk-Metal'in MESS'in isteklerine uygun şartlarda imzaladığı sözleşmeler, diğer zayıf sendikaların üzerinde (işyerlerindeki toplu sözleşme yetkilerini koruyabilmek için) aynı koşulları kabul etme şeklinde bir 'baskı' yaratmaktadır (Koçer, 2007:

255). Bu 'baskıda ortaklık' ilişkisinin sürmesini sağlayacak olan sendikal aktörün, düşük ücret rejiminden hoşnutsuzluk duyan işçilerin tepkilerinden bağışık, bürokratik bir liderliğe sahip olması gereklidir. Türk-Metal buna oldukça uygun, merkezi ve hiyerarşik bir yapıya ve ideolojiye sahiptir. Grup düzeyindeki sözleşmelerinin, sendikalar arasında güçlü bir ittifak kurularak işverenlere karşı etkili bir araç olarak kullanılma ihtimali elbette mevcuttur. Fakat Türk-Metal 1980'den bu yana işçi sendikaları arasında böyle bir ittifak kurmaya yanaşmamış, işverenlerle işbirliği içindeki çizgisini sürdürmüştür (Koçer, 2007: 262-3).

Türk-Metal'in bu ilişkiden çıkarı kendi örgütsel ve mali kaynaklarını güvence altına alıp büyümeye devam ederken işverenlerden ve MESS'ten gördüğü destektir (Koçer, 2007: 255). Koçer burada iki farklı pratiği vurguluyor. İlki, 1990 sözleşmeleri sırasında rakip sendikaların kurduğu ittifakın MESS dayatmalarına gösterdiği tepkisonucunda Türk-Metal'in de grev yapmak zorunda kalması ve MESS'in yüksek ücret zamları vermeyi kabul etmesi. Yani MESS'in nadiren de olsa taviz vererek Türk-Metal'in işçilerin gözündeki güvenilirliğini yeniden tesisine katkıda bulunması (Koçer, 2007: 257-58). İkincisi ise, 1998 yılında yine Bursa'da binlerce işçinin sendikadan istifa etmesine karşı MESS ve işverenlerin, Türk-Metal'den ayrılan işçilere yönelik işten atma tehdidini kullanması, yani sendika liderliğine karşı taban hareketlerinin engellenmesinde işverenlerin Türk-Metal'e desteğidir (Koçer, 2007:259). 1998 yılında işçilerin Türk-Metal'den istifasının engellenmesi için TOFAŞ yönetimi fabrika yerleşkesini kameralarla donatmış ve sonrasında yaklaşık 200 işçi işten atılmıştır (Özkan, 2011: 192). Bir Beko çalışanının 1998 dönemine ilişkin anlatımına göre, işçiler, Türk-Metal'den istifa edip Birleşik-Metal'e geçmek istediklerinde şirketin insan kaynakları yetkilileri tarafından kendilerine, firmanın Türk-Metal'i istediği ve Türk-Metal'e geri dönmeleri gerektiği söylenmiştir (Özkan, 2011: 193).

Görüldüğü üzere, MESS ve Türk-Metal tarafından kurulan sisteme ilişkin olarak Koçer'in (2007) 'baskıda ortaklık' kavramına dayalı analizi, oldukça güçlü bir açıklama getirmektedir. Fakat şöyle bir soru ortaya çıkmaktadır: işkolundaki diğer sendikalar -Birleşik Metal-İş ve Çelik-İş- bu yapılanmada kendi paylarına düşen 'baskıcı ortaklık' ilişkisini dönüştüremezler mi? MESS'in belirlediğinden de düşük ücretlerle çalışmak istedikleri için MESS'e üye olmayan işyerleri, Birleşik-Metal ve Çelik-İş için yeni örgütlenme ve güç biriktirme alanı olamaz mı?

Koçer'e göre Türk-Metal, MESS üyesi olmayan bu işverenlere de bir olanak tanımaktadır: Türk-Metal'in bu işyerlerinde örgütlenmesine izin verilmesine karşılık ücret seviyelerinin MESS düzeyine çıkmasının engellenmesi. Bu durum Türk-Metal'e, MESS'in sunduğunun ötesinde bir destek alanı da yaratmaktadır.

Fakat Türk-Metal'in bu tür işverenlerce tercih edilmesi için Birleşik Metal-İş ve Çelik-İş'in sürekli bir tehdit unsuru olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla, diğer sendikaların nadiren ve sınırlı da olsa başarılı örgütlenme hamlelerinde bulunması, Türk-Metal'in çıkarlarına zarar vermemekte aksine bu çıkarlara hizmet etmektedir (Koçer, 2007: 260-2).

Yine de iki önemli sorun göze çarpmaktadır. İlki, 'baskıda ortaklık' ilişkisi kurmuş olan Türk-Metal ve MESS'e karşı diğer sendikaların önündeki olanaklar Koçer'e (2007) göre oldukça sınırlıdır. Oysaki 2015 Bahar eylemleri üzerinde Birleşik Metal-İş iki nedenle oldukça kritik bir etkide bulunmuştur: i) 2012 yılında Bosch'a ait işyerinde çıkardığı yetki ihtilafı ve ii) 2015 Ocak ayında MESS'e meydan okuyarak greve çıkması ve sınırlı da olsa kimi işverenleri MESS'ten ayrılmaya ikna etmesi. İkincisi, Koçer'in sunduğu çerçevede işçilerin sadece hoşnutsuzluğu ve eylemleri kontrol edilmesi ve engellenmesi gereken bir unsur olarak yer bulabilmesidir. Türk-Metal'e 'baskıcı ortaklık' ilişkisini kurma alanı açan, işverenlerin ve MESS'in, işçileri kontrol altında tutabilecekbürokratik bir sendikaya ihtiyaç duymalarıdır. Koçer'in çalışması 'baskıda ortaklık' ilişkisinin kurulmasında işçilere bu açıdan bir rol vermektedir. İşçilerin sendikalarına ve özellikle işyerlerinde oluşan temsil boşluğuna karşı oluşturacakları taban inisiyatiflerinin başarı şansı üzerine bir değerlendirme bulunmamaktadır.

Kuşkusuz metal sektöründeki endüstri ilişkileri, "sadece işyeri gibi tek bir düzeydeki iktidar ilişkilerine ve niyetlere bakılarak anlaşılamaz" (Koçer, 2007: 267). Yine de, üretim noktasındaki ilişkiler, gerek söz konusu sistemin çatlaklarını gerekse metal işçilerinin 2015 eylemlerini anlamak için göz ardı edilememesi gereken bir alandır. Fabrika rejimi kavramı bu açıdan oldukça aydınlatıcıdır.

Fabrika Rejimi ve Üretimin Siyasal Aygıtları

Burawoy'a göre emek süreci çalışmaları, emek süreci ile emek sürecine dair mücadeleleri düzenleyen üretimin siyasal aygıtları arasında bir ayrılmaya işaret etse de bunu kapsamlı bir analitik çerçevenin unsuru haline getirmemiştir. Kendi katkısını ise emek süreci ile üretimin siyasal aygıtları arasında analitik bir ayırım kurarak yapmaktadır (Burawoy, 1985: 125) Burawoy bu ayrıma dayanarak, 19. yüzyılın despotik fabrika rejimi ile 20. yüzyılın başlarında şekillenmeye başlayan ama özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasında yerleşen hegemonik fabrika rejimini birbirinden ayırmaktadır.

Despotik fabrika rejimi ile hegemonik rejim arasındaki fark, emeğin denetiminde rıza ve zorun oynadığı rolün farklılaşmasında yatmaktadır. Despotik rejimlerde rıza değil zor ağır basar. Hegemonik rejimlerde ise hem rıza ağır basmaktahem de üretim noktasındaki zor aygıtlarının dışıçilerin

rızasını kazanması gerekmektedir. Bu dönüşümü sağlayan bir yandan işçi hareketlerinin yükselişi öte yandan sermaye birikiminin kriziniçözmek için devletin yaptığı müdahalelerdir.³

Burawoy, çalışmasının hegemonik fabrika rejimini incelediği kısmında üretim noktasında etkin olan üç farklı siyasal aygıtta odaklanmıştır: işsel işgücü piyasası, şikâyet mekanizması ve onu da içerecek şekilde toplu pazarlık. Üretim noktasındaki bu siyasal aygıtlar, işçilerin işverenlerle ilişkilerini ve mücadelelerini düzenlemekte ve sınırlamaktadır. Bu sayede işçiler ile işverenlerin çıkarları arasında bir uyumlulaştırma gerçekleştirilebilmiştir. Burawoy, sendikaların üyeleriyle işyeri düzeyinde kurduğu ilişkiye ve işyeri temsilciliğine ise sınırlı bir şekilde ve hegemonik rejimlerin farklı ülkelerde aldığı biçimleri karşılaştırırken değinilmiştir (1985: 130-137). Yine de bu üç unsur, 19. yüzyılın sonundan başlayarak işçi hareketinin kendi varlığını devlete ve işverenlere kabul ettirmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan uzlaşmalar etrafında şekillenmiş ve sendikal örgütlenme sorunuyla yakından bağlantılı olmuştur.

Bu makalenin temel önermelerinden biri, işyeri temsilciliğinin üretimin siyasal aygıtları arasında özel bir konuma sahip olduğudur. Bu durum, sendikaların çelişkili doğalarıyla yakından bağlantılıdır. Sendikalar *“hem işçi sınıfının kapitalizme karşı direnişini ifade eder hem de bu direnişi sınırlandırır”* ve bu durum, sendikaların ikili karakterini oluşturur (Darlington, 2014: 113). Dolayısıyla, sendikalar ile üyeleri arasındaki ilişkinin demokratik niteliğini kaybetmesi sonucunda sendikalar ve hatta işyeri temsilcilikleri, işçilerin hoşnutsuzluklarını eyleme çeviren kanallar olmaktan çıkabilir, aksine işçilerineyleme geçerken ekarte etmek zorunda kaldıkları, üretim noktasında emeğin denetimini sağlayan bir siyasal aygıt halini alabilirler.

Böylesi bir dönüşüm fabrika rejimlerinin 1970’lerin sonundan itibaren yeniden despotik bir biçim almasının koşullarından biriydi. Burawoy’e göre 1970’lerin sonundan itibaren yeni bir despotizm üretim noktalarını fethetmiş ancak bu gelişme, üretim noktasında hegemonik dönemde yerleşiklik kazanmış aygıtların tasfiyesiyle değil, bu dönüşümün araçları haline gelmesiyle mümkün olmuştur. 1970’lerin sonundan bu yana sendikalar, ‘taviz pazarlığı’ yoluyla bir yandan üyelerini denetim altında tutmakta öte yandan ‘hegemonik despotik’ bir fabrika rejiminin doğuşuna ve sürekliliğine olanak tanımaktadır (Burawoy, 1985: 150-1).

Sendikaların söz konusu dönüşüme uygun bir işlev kazanmaları Koçer’in (2007) vurguladığı gibi örgütsel çıkarları ile üyelerinin çıkarları arasındaki ayrışmaya bağlıdır. Hegemonik-despotik bir rejimi olanaklı kılabilecek olansendikal dönüşüm, sendikal hareketin iki noktada yaşadığı dönüşümle ilişkilendirilebilir. İlki,

sendikaların üyeleriyle kurdukları ilişkinin demokratik karakterini kaybetmesi, sendika yönetimlerine üyelerin etkide bulunma kanallarının tıkanması ve bununla ilişkili olarak önemli kararları alma yetkisinin giderek merkezileşmesi. İkincisi, sendika üyelerinin üretim noktasında işverenlere karşı yürüttükleri ve despotik rejimlerin yıkılışında önemli etkisi olan örgütlenme ve araçların, sendikalarca ya da onların onayı sayesinde işverenlerin stratejik hamleleriyle yıkılması.

Sendikal örgütlenmenin işyeri düzeyindeki konum ve işlevinin fabrika rejiminde oynadığı rolün önemi, ABD’de kitlesel üretim sanayilerinde 1930’lardan itibaren despotik fabrika rejiminin yıkılması ile üretim noktasındaki mücadeleler arasındaki bağlantıda görülebilir. ABD örneği, 2. Dünya Savaşı sonrasında gerek Avrupa ülkelerine gerekse Türkiye’nin de aralarında olduğu merkez ülkelere örnek teşkil ettiği için (Rupert, 1995) değerlidir. Özellikle Avrupa ülkeleri açısından ABD’nin sendikal modelinin transferiçabasının her zaman başarılı olduğu söylenemezse de Türkiye açısından bu modelin önemi açıktır (Özüğurlu, 2006: 286).

Fabrika Rejiminin İki Kritik Boyutu: İşyeri Sendika Örgütlenmesi ve Ücret Politikası

20. yüzyılın başında, endüstri ilişkilerini etkileyecek iki kritik gelişme gerçekleşmişti. İlki, sermayenin üretim noktasındaki gerçek egemenliğini derinleştirme ve daha önce kuramadığı sektörlerde tesis etme yolunda attığı adımdı. Bilimsel yönetim ve emeğin vasıfsızlaştırılması sermayenin gerçek egemenliğinin tesis edilmesindeki temel araçlar oldu (Braverman, 2008). İkinci gelişme ise, 19. yüzyılın baskın sendikal formu olan meslek sendikacılığının yerine vasıflı ve vasıfsız işçileri işletme vesektör temelinde bir arada örgütleyen endüstriyel sendikacılığın yükselişi oldu.

Yeni sendikal örgütlenmelerin ortaya çıkışı, sendikal örgütlenmenin üretim noktasındaki konumu açısından da bir dönüşümberaberinde getirmiştir. Meslek sendikacılığı döneminde sendika işyeri temsilcilerinin görevi, işyerinde çalışanların aidatlarını toplamak ve işyeri ile şube ya da merkez arasındaki ilişkiyi kurmak şeklinde pasif ve sınırlı bir düzeydedir.⁴ Yeni örgütlenme modelleri ise sendika işyeri temsilcilerinin konum ve işlevlerini değiştirmiştir. Sendika işyeri temsilciliği, zamanla, sendikal merkezlerin aldıkları kararlara karşıtabandaki işçilerin tepkilerini ifade edebildiği bir kanal haline gelmiştir. 1. Dünya Savaşı’nın yarattığı etkiler sonucunda İngiltere’de sendika işyeri temsilcileri emek sürecinin düzenlenmesi ve ücret konularında işverenlerle pazarlık yapabilen; farklı meslek grupları ve vasıf düzeyindeki işçiler arasındaki ayrımları aşabilen ve bu birleşik mücadeleyi gerektiğinde sendikaların şube ya da merkezlerine rağmen ya da onlara karşı gerçekleştirebilen bir rol üstlenmeye başlamışlardır (Haydu, 1985:

70). Bu, üretim noktasında etkin bir taban örgütlülüğü ve inisiyatifinin ortaya çıkışı anlamına gelmektedir.⁵

ABD’de 1920’lerde otomotiv sektöründe, İngiliz sendika işyeri temsilcileri örgütlenmesini örnek alan kimi girişimler denenmiş, başarısız olmuş ama 1930’lar için önemli bir deneyim yaratmıştı (Greer, 2009: 390). İşçi hareketinde yeni bir yükseliş, 1929 krizini takip eden yıllarda yaşanmıştır. Yoksulluk, barınma sorunu ve işsizlik gibi temalar etrafında yaygınlaşan toplumsal hareketlere birkaç yıl içinde işçi hareketinin yeniden yükselişi eşlik etmiştir (Zinn, 2005: 399-431). Sendikal örgütlenme açısından önemli bir eşik, sendikanın tanınması talebiyle General Motors’a ait işyerlerinin işgal edilmesiyle aşılmıştır. 1936 yılında başlayan fabrika işgali sonrasında 1937 yılının başında Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası’nın (United Automobile Workers – UAW) işverenle sözleşme imzalamayı başarması, işgal eylemlerinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Aynı yıl içinde yaklaşık 5 milyon işçi çeşitli sendikal eylemlere katılırken, sendikalı işçi sayısında 3 milyonluk bir artış sağlanmıştır (Lichtenstein, 2013: 51-52).

Başta UAW olmak üzere diğer sendikaların yükselişi, fabrika rejimi-işyeri temsilciliği bağlantısı açısından önemli bir örnektir. 1936-37 yıllarında gerçekleşen ve işverenlerin sendikal örgütlenmeye karşı direnişlerini yenilgiye uğratan işyeri işgalleri dalgası, fabrika rejimi açısından iki kritik dönüşüme neden olmuştur. İlk dönüşüm, kitlesel üretim endüstrilerindeki despotik rejimde kritik bir rol oynayan formen ve onun şahsında cisimleşmiş olan işverenin keyfi ve tek taraflı yönetimi üzerinde olmuştur. Despotik fabrika rejimi, 1936-37 yıllarında işçilerin kendi eylemlilikleriyle inşa ettikleri etkin bir işyeri temsilciliği sistemiyle bertaraf edilmiştir (Fairris, 1997: 6).⁶

Özellikle UAW, üretim noktasında formen etrafında örgütlenmiş olan despotizme karşı güçlü bir temsilciler ağı yerleştirmiştir. Bu ağ, formenin diktatörlüğü yerine işyerinin demokratik bir şekilde yönetilmesini sağlayacak bir silah olarak kabul edilmiştir ve her bir formen ve posta başına karşı bir işçi temsilcisi çıkarılması ilkesi kabul edilmiştir. Toplu sözleşmenin imzalanmasından sonra bile üretim standartları ve işyerindeki disiplin konularına ilişkin gündelik mücadeleler, özellikle endüstriyel sendikacılığın ilk 10 yılında, temsilciler aracılığıyla örgütlenen iş yavaşlatma ve durdurma eylemleriyle çözülmüştür (Lichtenstein, 2013: 58-9; 1980: 339). Bu güçlü taban örgütlülüğünün işyerindeki güç dengesinde yarattığı dönüşüm, 2. Dünya Savaşı sırasındaki kontrol çabalarına rağmen devam etmiştir.

Fabrika rejimi üzerindeki ikinci kritik dönüşüm, ücret politikasına ilişkin gerçekleşmiştir. Yüzyılın başından itibaren işverenlerin ve yöneticilerin, işçi-işveren ilişkilerinde sendikaların aracı rolünü ortadan kaldırmaya dönük hamlelerinden biri de ‘ücretin bireyselleştirilmesi’ydi. David Montgomery’nin

20. yüzyılın başına ilişkin ABD özelindeki tespiti şu şekildedir: “İşçi ve işverenlerin iş ilişkilerini yeniden yapılandırmaya yönelik karşılıklı çabalarının yarattığı açık çatışmalar, sıklıkla ücret yöntemleri üzerine odaklanmıştır... *ücret biçimleri* üzerine olan ihtilaflar *üretim noktasındaki iktidar üzerine yaşanan mücadeleyi kristalize etmiştir.*” (1980: 127) (vurgu bana ait).

Endüstri sendikacılığının ücret politikası, işletme düzeyinde yeknesak ücret standartları oluşturarak dayanışma duygusunu güçlendirmiştir. Bu standartlaşmadan çok daha önemlisi, işçiler arasındaki ücret farklılıklarının azaltılmasına yönelik bilinçli bir politikanın uygulanmış olmasıdır. Ücret pazarlığının –bilinçli bir tercihle- kademeli ve/veya yüzdeleri zam yerine seyyanen/maktu zam şeklinde yapılması ve bunun kabul ettirilmesi, emeğin denetiminin önemli bir aracı olan ücret hiyerarşisinin etkisizleştirilmesi sağlamıştır (Lichtenstein, 2013: 59).

ABD’de endüstri sendikacılığının yükseliş tarihinden özetle şu sonuçlar çıkarılabilir. Despotik fabrika rejimini dönüştüren aktör, yasalarla tanınan hakları kullanarak güçlü bir taban inisiyatifine dayanan ve bu inisiyatife olanak sağlayan bir sendikacılıktır. Bu sendikal çizgi, toplu sözleşme imzalamakla sınırlı kalmamış, işyeri temsilciliği sistemi sayesinde işyerlerinde emek sürecinin aşırılıklarına karşı gündelik mücadelelerin örgütlenmesi ve sürdürülmesini mümkün kılmış ve fabrika rejiminin despotik unsurlarını temizlemiştir. Eşitlikçi ücret politikası ise, bir ücret hiyerarşisi yoluyla işçilerin parçalanması ve bu sayede sendikal dayanışmanın zayıflatılması yönündeki bir ücret stratejisini engellemiştir. Bu iki boyut, 1960’lı yıllarda Türkiye metal sektöründe işçi hareketinin yükselişinde önemini tekrar göstermiştir.

Türkiye’de Metal Sektöründe Fabrika Rejiminin Dönüşümü 1963-1980

İşyeri sendika örgütlenmesi ve ücret sistemi 1963-1980 döneminde Türkiye’de, o zamanki adıyla, madeni eşya sektöründeki sendikal mücadelelerinin iki önemli eksenini oluşturmuştur. 1964 MESS grevleri ilkiyle yakından ilişkiliyken, 1960’ların sonlarından itibaren yükselen işçi hareketi her iki eksende işverenler açısından sorunlar yaratmıştır. 1970’ler, MESS’in sektördeki işçi hareketinin yarattığı sorunları çözmek üzere sermaye adına çözüm geliştirdiği yıllar olmuştur.

Fabrika Rejimi Üzerine İlk Büyük Mücadeleler: 1964 Grevleri

Madeni Eşya sektörü, 1963-1964 yıllarında endüstri ilişkileri açısından uzun vadeli etkiler yaratan önemli mücadelelere sahne olmuştur. Kavel grevi ve bu grevin de etkisiyle hızlanan yasalama süreci sonrasında Türkiye Maden-İş sendikası tarafından gerçekleştirilen 1964 grevleri, MESS üyesi özel sektör madeni eşya işletmelerinde gerçekleşen ilk toplu grevlerdir.

Bu grevlerde sendika (Türkiye Maden-İş) yenilmiştir. Bu grevleri önemli kılan fabrika rejimi üzerine bir mücadele oluşudur ve bu durum üç başlıkta gösterilebilir. İlk olarak, grevlere neden olan talepler doğrudan fabrika rejimiyle ilişkilidir. Maden-İş, işyerlerinde bir şikâyet mekanizmasının kurulmasını ve sendika işyeri temsilcileri ile üyelerinin iş güvencesini sağlamak ve işverenin işten atma yetkisini sınırlamak için bir disiplin kurulunun tesis edilmesini talep etmiştir (Maden-İş, 1964a). Bu sayede işyerinde etkin bir işyeri örgütlenmesi yaratılmak istenmiştir.

Başka bir deyişle, grevlerin nedeni, emek sürecinin düzenlenme ve yönetilme biçimine ve sendikal örgütlenmenin burada edineceği konuma ilişkin anlaşmazlıklardır. Maden-İş üretim noktasında işveren ve vekillerinin keyfi ve baskıcı iktidarını sınırlamaya ve böylece despotik fabrika rejimini dönüştürmeye yönelik bir hedefi ön planda tutmuştur. MESS ise Maden-İş'in bu yöndeki taleplerini işverenin yönetim hakkının ihlali olarak görmüş, kesin ve ilkesel bir şekilde reddetmiştir. *Maden-İş* gazetesinde bu konu şu şekilde değerlendirilmiştir (Maden-İş, 1964a):

Maden-İş için en önemli konu; işçilerin ve sendika temsilcilerinin işyerlerinde güvenlik içinde çalışmalarınıdır. Bunun için herhangi bir işverenin veya vekillerinin sendikal işçilere baskı yapmasını, sendika temsilcilerini işten çıkartmasını önlemek gerekmektedir. Şimdilik bulunabilen formül; işyerlerinde birer disiplin komitelerinin kurulması ve işten çıkarmaların bu kurulun kararından sonra uygulanabilmesidir... Fakat MESS temsilcileri... bu gibi istekleri işverenin yetkilerine tecavüz şeklinde yorumlamaktan bile çekinmemişlerdir. İşçileri ağızları; dilleri yok; ne denirse ona peki anlamına gelen baş sallamayla görevli birer emir kulu sanan işveren zihniyetinin 20. Asrın ikinci yarısında itibar göremeyeceği ve bu gibi işverenlerin mutlaka demokratik anlayışa ayak uydurmaya mecbur bırakılacağını unutmuşlardır.

Dolayısıyla, 1964 grevleri doğrudan fabrika rejimine ilişkin taleplerin karşı karşıya gelmesi nedeniyle gerçekleşmiştir. MESS 1964 grevlerine ilişkin yaptığı değerlendirmede işverenin yönetim hakkının çiğnenmesinin engellenmiş olmasını grev sonucundaki kazanımlardan biri olarak görmüştür (MESS, 1999: 152).

Maden-İş'in üretim noktasında güçlü bir taban örgütlenmesi yaratma çabası ise 1950'li yıllarda işçi temsilcilerinin yaşadığı baskılardan çıkarılmış derslerin bir sonucudur. Çözüm olarak, yasal temsilci sayısının ötesine geçen yaygın temsilcilik örgütlenmesi modelini benimsemiş ve bunun için ABD sendikalarından örnek almıştır. 1960 tarihli bir raporda işyeri temsilcileri hakkında şunlar yazılmaktadır (Türkiye Maden-İş İstanbul Bölge Merkez Şubesi, 1960):

Sendika Temsilcileri, Sendikamızın ilk temel taşıdır. Bu feragat ve fazilet sahibi arkadaşlar hakkında ne kadar sitayişte bulunsak azdır. Sendika merkezinde veya zaman zaman şube binalarında temsilciler toplantıları yapılmış ve bu toplantılar çok iyi neticeler vermiştir. Genel Merkez, bu Sendika temsilcileri hakkında yeni bir talimatname hazırlamaktadır. Hazırlanmakta olan talimatname ile Amerika'daki temsilcilik sistemi tatbik edilmiş olacaktır. Bu sisteme göre, işyerleri 25-30'ar kişilik kısımlara ayrılacak ve her kısım kendi temsilcisini kendileri seçecek, işyerinde seçilen bu temsilciler ise aralarından birisini baş temsilci seçecektir.

İkinci olarak, grevlerle sonuçlanan toplu pazarlık sürecinde işveren tarafı adına MESS, 1970'lerden itibaren revize ederek yeniden uygulamaya koyacağı program ve stratejisini ilk kez uygulamış ve büyük oranda zaferle çıkmıştır. Üç husus MESS açısından taviz verilemez gözükmektedir: Grup düzeyinde toplu sözleşme, iş değerlendirmesine dayalı bir ücret sisteminin kurulması ve işverenin yönetim hakkının korunması. Bu temalar 1970'lerin başından itibaren tekrar yükselecek ve 1970'lerin ikinci yarısında MESS'in temel hedeflerini oluşturacaktır.

Üçüncü olarak, 1964 grevleri sektördeki işçi sendikalar arasındaki rekabet açısından da kısmi sonuçlar yaratmıştır. Grevlerin yenilgiyle sonuçlanmasıyla birlikte, Maden-İş sendikası MESS'e bağlı kimi işyerlerinde yetki kaybetmiş ve 'işverenin yönetim hakkı' konusunda sorun çıkarmayacak olan Çelik-İş bu işyerlerinde toplu sözleşme imzalamıştır. Çelik-İş ve işverenler arasındaki ilişki, Maden-İş'in 1960'ların sonunda tekrar ve radikalleşerek yükselişe geçişi açısından önemlidir.

Çelik-İş sendikası gerek işyeri sendika örgütlenmesi gerekse emek sürecinin düzenlenmesini işveren ve vekillerine terk eden sendikal çizgisiyle Maden-İş'in zıttı bir karaktere sahiptir. Çelik-İş ve Maden-İş arasında sendikal örgütlenmenin fabrika rejimindeki konumuna ilişkin farklılık, öncelikle Maden-İş'in taleplerine yönelik tepkisinde kendisini göstermiştir. Burada tekrar hatırlatalım, 1964 grevleri sendika üye ve temsilcilerinin iş güvencesi sorununun çözümüne ilişkin bir uyuşmazlıktan çıkmıştır. Çelik-İş sendikası Genel Başkanı Kazım Çoçu, 1964 grevlerine dair yaptığı değerlendirmede Maden-İş'in toplu görüşmelerin tıkanmasına neden olan iş güvencesine yönelik taleplerini şöyle eleştirmiştir (Çoçu, 1964: 1, 4):

İş yerinin rasyonel çalışmasını yok edici ve netice itibarıyla üretkenliği düşürücü, haddizatında işçilere asgari derecede bir fayda sağlamaktan uzak bulunan bazı taleplerin, ücret zammı ve sosyal yardımlar gibi işçilerin doğrudan doğruya iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltici ve koruyucu isteklere tercihen

Toplu iş sözleşmeleri müzakerelerine ısrarla ele alınması yüzünden, işçiler aylarca en ufak bir ücret zammı almak imkânından mahrum kalmışlardır.

İki sendika arasındaki bir diğer farklılık, 1960'lı yıllarda önem kazanmaya başlayan iş değerlendirme sistemlerine dayalı ücret sistemlerine ilişkin alınan tutumda kendisini göstermiştir. İşçinin bireysel performansının değil, yaptığı işin içeriğinin çeşitli ölçülerle değerlendirildiği sistem, esas olarak işyerlerinde etkin bir ücret hiyerarşisi kurulmasını hedeflemektedir. Sadece işler ücret açısından sınıflandırılmakla kalmamış, kimi işyerlerinde işçiler arasında işçilik sınıflarına dayalı ücret kademeleri yerleştirilmeye çalışılmıştır.

Maden-İş'in yayınlarında, iş değerlendirmesine dayalı ücret sistemlerinin kabul edilse bile, sendika temsilcilerinin denetimi olmaksızın gerçekleştirilmesinin sakıncalarını vurgulanmıştır (Pamukçu, 1964). Çelik-İş ise objektif ve hakkaniyetli bir ücret sisteminin kurulmasını işverenin sorumluluğunda görmüştür ve ücret hiyerarşisinin kurulması konusunda sendikaya bir rol tanımamıştır (Çoçu, 1964a). Çelik-İş'in 1973'te Tür-Metal'e katılmış olması, 1964 ve sonrasındaki konumunun Türk-Metal içinde sürdürülmesi açısından önemlidir.

İşçi Hareketi Yükselirken: 1968 ve Sonrası

Taban inisiyatifine dayalı işçi hareketlerinin dünya genelinde yükseldiği bir diğer dönem 1960'ların sonu ve 1970'lerin başıdır. Bu dönemde gerek Avrupa gerekse ABD açısından sendikalara karşı ya da en azından sendikalara rağmen oldukça güçlü işçi hareketleri gerçekleştirmiştir. Batı Avrupa'daki endüstriyel eylemlerde görülen yükselişin ortak özellikleri arasında endüstriyel eylemlerin radikal formlar alması (işyeri işgali ve yeni grev türleri), şikâyetlerin doğrudan eylemler yoluyla çözülmeye çalışılması ve eylemlerin kimi zaman sendikaların onayıyla da olsa işçilerin denetiminde örgütlenmesi ve sürdürülmesi bulunmaktadır (Dubois, 1978). Örneğin, İtalya'da işçi hareketi gerek ücret sistemi gerekse emek sürecinin yönetimine katılım yönündeki talepleriyle radikalleşmiştir. Ücret farklılıklarını azaltmaya dönük bilinçli taleplere ek olarak özellikle iş yavaşlatma vb. eylemleriyle üretim noktasındaki iktidar ilişkilerini sarsmışlar ve "işçiler, formenler ve yönetici elit arasındaki tüm bir ilişkiler setinde köklü değişiklikler yaratmışlardır" (Horn, 2007: 116).

İşçi hareketlerinin yükselişi açısından benzer bir gelişme Türkiye'de de yaşanmıştır. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) kurulmasıyla birlikte işyerlerinde yetki mücadeleleri ve sendikal rekabet artmıştır. 1968 sonrasında radikalleşen işçi eylemleri gerek MESS gerekse Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) açısından çözülmesi gereken bir sorun haline almıştır. TİSK, 1968 yılında kurduğu bir komisyonla o tarihlere gerçekleşen

işçi eylemlerini incelemiş ve çeşitli tespitlerde bulunmuştur. Raporda dört yasa dışı eylem tipinin işçilerce kullanıldığı ifade edilmiştir: işyeri işgali, oturma grevi, verimin düşürülmesi ve işyerlerinin eylemci işçiler ve ailelerince kuşatılması. Sayılan nedenler arasında işletme yönetimleriyle ilgili olanlar şunlardır: işverenlerin işçilerin sendikal tercihlerine müdahale etmesi, işveren ve vekillerinin işçilere karşı “beşeri münasebetlere aykırı” davranışları, sendika yönetici ve temsilcilerine anlayışsızlık gösterilmesi, “sağlam bir personel ve ücret politikası” eksikliği ve kanun dışı eylemlerle karşılaşan işverenlerin, kendi sendikalarına danışmadan işçilere taviz vermeleri (TİSK, 1968: 11-12).

Ceren Kalfa Ataay (2008) 1968-71 döneminde Türkiye’de gerçekleşen fabrika işgallerini incelediği çalışmasında, söz konusu dönemde 42 işgal eylemi tespit etmiştir. Derby lastik fabrikasının, bu eylem dalgası içinde işgal edilen ilk işyeridir ve sonrasında gerçekleşen işgallerle bu dönemin Türkiye tarihinde fabrika işgallerinin en sık görüldüğü dönem olmuştur (2008: 273-4). Derby işgali, söz konusu dönemde gerçekleşen birçok eylemde görüldüğü gibi sendikal temsil sorunuyla ilgilidir. DİSK’e bağlı Lastik-İş’in yerine Kauçuk-İş sendikasının işyerine girmesi ve toplu sözleşme yapma çabası 4 Temmuz 1968’de fabrika işgaliyle sonuçlanmıştır.

Zafer Aydın’ın (2012) çalışması Derby işgalinin üretim noktasındaki mücadeleler açısından önemini göstermektedir. İşçilerin talepleri arasında öncelikle temsil sorunuyla ilgili talepler gelmektedir (Aydın, 2012: 99-100). Diğer talepler arasında işletme yönetiminin kritik noktalarındaki kimi isimlerin işten atılması da bulunmaktadır. Bir yandan, işletme şefi tarafından örgütlendiği söylenen yeni sendikaya karşı bir direniş gerçekleştiren, öte yandan işçiler işyerinde güçlü bir örgütlenme modeline sahip Lastik-İş’i korumaya çalışmıştır. İşin yoğunluğunun azaltılması veya işçilerin çalıştırıldığı dairelerin değiştirilmesinin engellenmesi de talepler arasındadır. İşyeri temsilcisini güçlendirmek için baş temsilcinin üretimden çekilmesi ve sadece dert ve şikâyetlerin çözümüyle ilgilenmesi talep edilmiştir. Ücret yapısındaki adaletsizliğin giderilmesi de talepler arasındadır ve bu durum işgal sonunda gerçekleşecek anlaşmada tüm ücret gruplarına eşit miktarda zamla giderilmeye çalışılmıştır. Aydın’ın (2012) çalışmasındaki bu ve benzeri ayrıntılar, bir işgal eylemleri dalgası başlatacak olan Derby işgalinin, gerek sendikal temsil gerekse üretim noktasındaki güç ilişkileri açısından içerdiği taleplerle, fabrika rejimi üzerine keskin bir mücadele olduğunu göstermektedir.

Derby işgalinin bir diğer önemi, başka sektörlerde de örnek olması olarak gösterilmiştir. TİSK’e göre işverenlerin Derby işgalindeki hatalı politikası sonucunda işgal türü eylemlerle işçilerin amaçlarına ulaşabileceği fikri

yaygınlaşmış ve eylem dalgası madeni eşya sektörüne de yayılmıştır (1968:12).10 Eylül 1968’de gerçekleşen Emayetaş işgali ve sonrasında Maden-İş de çok sayıda işgal ya da işyerini terk etmeme eylemlerine girişmiştir. Bu eylemlerin bir kısmı Maden-İş ile Metal-İş ya da Çelik-İş gibi sendikalar arasındaki yetki mücadelesiyle ilişkilidir. (MESS, 1999: 167-180; Şafak, 2015: 66-72). Bu eylemler güçlü bir işyeri örgütlenmesinin de yaygınlaşması ve üretim noktasındaki iktidar ilişkilerin dönüşümünü de ifade etmektedir.⁷15-16 Haziran 1970 olayları da bu çerçevede değerlendirilebilir. DİSK’in yok olmasına neden olabilecek bir yasa tasarısına karşı gerçekleşen bu büyük işçi eylemi, 1960’ların sonuna doğru fabrika rejiminin işçiler lehine dönüşümü ile bağlantılıdır. İşçiler despotik bir fabrika rejimine geri dönüş tehdidine karşı ayaklanmışlardır.

MESS’in Karşı-Stratejisinin Gelişimi

İşçi-işveren ilişkilerinde yaşanan bu dönüşümün izleri ve MESS tarafından oluşturulan sermaye stratejisinin gelişimi, MESS genel kurul tutanaklarından izlenebilir. Bu tutanaklar her şeyden önce, MESS’in işverenler adına geliştirdiği strateji ve taktiklerin işverenlerce derhal kabul görmediğini, bu kabulün ancak, Maden-İş’in işyerlerinde elde ettiği güç ve toplu sözleşme kazanımlarına paralel olarak zaman içinde gerçekleştiğini göstermektedir. İncelenebilen kongre tutanaklarının büyük bir kısmında işverenlerin MESS toplantılarına ilgi göstermeyişleri, toplu pazarlık görüşmelerinde de işyerlerindeki doğrudan eylemlerle karşılaştıklarında MESS ilkelerini kolayca terk etmeleri, yıllar içinde azalsa da, sürekli şikâyet konusu olmuştur.

1969 ve sonrasındaki MESS genel kurullarında birbiriyle bağlantılı iki konu ağırlık kazanmıştır: İşçi hareketinin yükselişi ve toplu pazarlık sistemi çerçevesinde olası çözümler. Bu tartışmalarda, yükselen işçi hareketinde esas muhatabın hangi sendika olduğu konusunda MESS yöneticilerinin net olduğu anlaşılıyor. Burhan Günergun 29 Aralık 1970’te düzenlenen MESS’in 11. Olağanüstü Genel Kurulu’nda Maden-İş’in yükselişi ile ilgili şu tespitlerde bulunmuştur (MESS, 1970a: 2):

Diğer taraftan özel sektörümüzde büyük işverenlerimiz *aynı şekilde bir sendikanın* karşısında oturmaktadırlar. Bu müzakerelerin nasıl cereyan ettiğini yakından bildiğimiz için, ne gibi hadiseler cereyan ettiğini bildiğimiz için, eğer biz fikir ve işbirliği yapmazsak, bunlar şu veya bu şekilde muhakkak ki bizi en kötü şekilde avlıyacaklardır. Biz, artık akıl fikir sahibi insanlar bir yola koyulmalıyız ve anlaşmalıyız ki artık bu oyuna gelmiyelim. (vurgu bana ait)

1970’de yapılan 10. Genel Kurul’da Mustafa Evirgen işyerlerindeki eylemlerin gücünü şöyle anlatmıştır: “o kadar iyi organize edilmişler ki; oturuyorlar, tahrip

de etmiyorlar, gidiyor tuvalete, yarım saatte çıkmıyor işçi. Buruntu var diyor, yaz vizite kâğıdı, gitsin doktora. Akşama kadar sıra gelmiyor. Yani işverimini artırmak [azaltmak için olmalı-yazar] için ne kadar silah varsa hepsini o kadar iyi kullanıyorlar ki, bunların karşısında hepimizin eli kolu bağlı” (MESS, 1970: 7). Yine 1970’te yapılan 11. Genel Kurul’da Selçuk İrdem’in aktarımları işyerlerindeki direniş hareketinin nasıl fabrikalar arasında dayanışma eylemlerine dönüştüğünü göstermektedir:

Dün akşam eve geç gittim. Sebebini eşime izah ederken “yarın işçilerimiz oturma grevi yapacaklar” dedim... “Hiçbir şey yok bizimle ilgili. Bizim işkolumuzda bir başka fabrikada işveren bir müdürü değiştirmiş, buna karşı işçiler reaksiyon göstermiş. Fiili durum yaratmışlar. İşveren fabrikayı muvakkaten tatil etmiş. Toplanmışlar, o semtlerdeki işkolundaki bütün işyerlerinde... bir günlük oturma grevi kararı almışlar. Kanunda sempati grevi yasak, oturma grevi yasak” diye izah ettim. “Peki siz ne yapacaksınız dedi?” dedi. “Biz öğle yemeklerini hazırlayacağız işçi arkadaşlarımızın ve evlerine dönmek için arabalarını emirlerine hazır bulunduracağız” dedim (MESS; 1970a: 8).

MESS genel kurullarındaki tartışmalarda öne çıkan bir diğer konu, bu tür doğrudan eylemlerde taviz verilir verilmeyeceği, verilecekse bu tavizin niteliğidir. Taviz vermemenin imkânsız olduğu sıklıkla vurgulanmış ve hangi konularda verilen tavizlerin kabul edilebilir olduğu tartışılmıştır. Taviz tartışmasının arkasında, MESS’in, toplu sözleşme ilkelerini çiğnemeleri durumunda üyelerine disiplin cezası uygulayıp uygulamayacağı ve uygularsa olası cezaların neler olabileceği yatmaktadır. Söz konusu tartışma, 1960’ların ortalarında başlamış, grev ve lokavt fonu oluşturulması ve bunun için toplanacak paranın miktarı ve hangi işverenlere yardım edileceği üzerine tartışmalar çerçevesinde ilerlemiştir. Üye işverenler adına toplu sözleşme yetkisinin tamamen MESS’e geçtiği 1976 yılında tartışmalar da bir sonuca bağlanmıştır.

MESS’in, üyeleri adına toplu sözleşme yetkisini elde ettiği, güçlenen işçi hareketine karşı MESS genel kurullarında yıllar içinde şekillenen cevapla yakından ilişkilidir. İşverenler, MESS’in 1964 yılında sınırlı bir kapsamda denediği stratejiye dönmeye karar vermişlerdir: İşçi hareketlerinin kontrol altına alınmasının yolu olarak işkolu sözleşmesi ve ona bir geçiş olarak grup düzeyinde toplu sözleşme. İşçi sendikalarının -özellikle de Maden-İş’in- tek tek işyerlerinde gerçekleştirebildiği güçlü grev, işyerini terk etmeme, işgal vb. eylemleri sonucu taleplerini işverenlere rahatça kabul ettirebildiği tespit edilmiş ve toplu sözleşmenin grup ya da işkolu düzeyine çıkarılması bu açıdan gerekçelendirilmiştir. 1970 yılı Aralık ayında yapılan 11. Kongrede Mümin Erkunt bunu şöyle açıklamıştır (MESS, 1970a: 11):

MESS olarak arzumuz şu ki; biz teker teker sendikalarla oturup pazarlık yapmıyalım. Bir arada olalım ve bir standart teslim edelim. Bu standardın pazarlığını yapalım. Kütle halinde pazarlık ettiğimiz zaman, grev lokavt fevkalade ağır işliyecektir. Yani, karşılarında büyük bir kitle gördükleri zaman, büyük işçi kütlelerini greve sevk etmek istedikleri zaman, mali imkânsızlıklara duçar olabileceklerini bildikleri için elbette ölçülü olacaklardır.

MESS Yönetim Kurulu Başkanı Burhan Günergun 16. Kongrede yaptığı konuşmada, Maden-İş’le yaptıkları toplu pazarlık görülmelerinde yaşadıkları sorunları şöyle anlatmıştır (MESS,1973: 16):

Fakat... diyoruz ki, bu ay içinde 7 toplu sözleşme var, Maden-İş Sendikasının, “hayır” diyor “bunlara ayrı ayrı oturacağım, beraber oturmam” diyor. Şimdi bu durumda ne yapmak lazım. Muhakkak ki zorlamak, yavaş yavaş işkolu seviyesine girmek için çaba sarfetmek lazım. Belki taviz vereceğiz. Fakat herhalde bir anda 1000 işçi için değil 10000 işçi için masa başına oturacağız. O zaman kuvvetimiz başka olacak, mücadele gücümüz başka olacak.

Toplu pazarlığı işyeri düzeyinde yapmakta ısrar etmekte olan Maden-İş, her bir işyerinde elde ettiği başarılı sözleşmeyi, diğer işyerlerindeki toplu sözleşmelerde kullanılacak bir emsal haline getirmekteydi. Bu sayede, her yeni toplu sözleşme, toplu sözleşme kazanımlarının arttırılmasında bir “basamak” haline gelebilmiştir. MESS’in toplu sözleşme düzeyini dönüştürmeye dönük hamlesi, bir yandan da bu basamak sistemini engellemeyi amaçlamıştır (Şafak, 2012: 293-4).

Toplu sözleşme ölçeğinin değiştirilmesi ile sendikaların ve özellikle Maden-İş’in gücünün kırılması hedefi arasındaki bağlantı sonraki kongrelerde de defaten dile getirilmiştir. Maden-İş, grup düzeyinde toplu pazarlık dayatmasının kendisini hedeflediğinin farkındadır. Fakat MESS toplantılarında güç kazanan bu hedef, ücret politikasındaki stratejik bir hedefle yakından bağlantılıdır. İşverenlerin şikâyetçi olduğu tek konu ücretlerin genel artışı değildir. Bir diğer önemli sorun, ilkiyle bağlantılı ama ondan çok daha fazlasını ifade eden ücret hiyerarşisi sorunudur. MESS Genel Sekreteri İlhan Lök, 1977 yılında toplu sözleşme düzeyinin değiştirilmesinin bir amacının da iş değerlendirmesine dayalı bir ücret sistemine geçiş olduğunu belirtmiştir (Şafak, 2012: 287).

Ücret hiyerarşisini yeniden sağlamaya dönük bu hedef ile işçi hareketinin üretim noktasındaki gücünün kırılması arasında yakın bir bağlantı vardır. Önceki bölümde de belirttiğimiz gibi, ABD’de otomotiv endüstrisine sendikal örgütlenmeyi uzun mücadeleler sonucu sokabilen UAW’nin ücret politikası, farklı işçi kategorileri arasındaki ücret farklarının kapatılmasına dönüktü. Bu politika ile UAW’nin tabana dayalı ve işyerinde etkin sendikacılık çizgisiyle yakın bir bağlantı bulunmaktaydı. Güçlü bir taban örgütlülüğü ile eşitlikçi bir ücret

politikası birbirini beslemiş ve bireyselleştirici etkileri sınırlamıştır.

Maden-İş de bilinçli bir şekilde yüzdeli zam yerine seyyanen/maktu zam politikası izleyerek işletmelerdeki ücret hiyerarşisini kırmış, farklı vasıf düzeyleri arasındaki ücret farklarının sembolik düzeye gelmesini sağlamıştır. Fakat bu politika, MESS'in kamuoyuna yönelik açıklamalarında sıklıkla dile getirdiği gibi 'bekçinin kalıp ustasından fazla ücret alması' kadar basit değildir. Bunun böyle olmadığını işverenler de farkındadır. 1972'deki 14. Olağan Genel Kurul'da, Yönetim Kurulu tarafından MESS genel kuruluna sunulan ve ücret kademelerini işyerlerinde tekrar etkinleştirmeye dönük karar önerisini Arif Onat şöyle değerlendirmiştir (MESS, 1972: 13):

Bu durumu işçi sendikaları birçok sözleşmelerimizde kendileri de kabul etmişlerdir ki taban ile meşguldürler, tavandaki işçi yani tecrübeli kalifiye işçi işverenin konusudur. "Biz tabanı tavana yaklaştırır isek tavandaki adedi az olan kalifiye işçiyi işveren kaybetmemek için yukarı çekecektir. Böylece tabanla tavan arası açılacak biz tavanı tekrar yukarı çıkarmak ve böylece mensubumuz bulunan işçilere daha iyi hayat şartı elde etmeye çalışacağız" demektedirler... Müesseselerimiz çoğu zaman büyük masraflara dayanmak suretiyle iş değerlendirmesi ve buna dayanılarak bir ücret skalasıbit ederler. Fakat iki toplu sözleşme sonra bu iş değerlendirmesine dayalı ücret skalası birbiriyle olan münasebetini tamamen kaybederek, müdafaası gayrı kabil bir duruma gelir. Bu madde ile savunulan hedef iş değerlendirmesine dayalı bir ücret skalasının mutlak muhafazasına gayret etmektir. Yönetim Kurulu bu oldukça zor meselede muhterem üyelere, muhterem işverenlere yardımı hedef tutmuş, buradaki takriri de vazife olarak yüklenmiş bulunacaktır.⁸

Maden-İş'in ücret politikasının tek unsuru seyyanen zam değildir. Bir diğer önemli unsur, toplu sözleşmelerle işyerlerindeki asgari ücret düzeyini arttırarak ve kıdem tazminatı haklarını genişleterek, işten atma seçeneğini ücret maliyetlerini düşürmenin bir yolu olmaktan çıkarmaktır. MESS bu durumun farkındadır. Burhan Günergün 16. Kongrede şunları söylemiştir (MESS,1973: 16):

İşçi kuruluşlarının seyyani ücret zamlarında ısrar etmelerinin ve nisbi kademeli ücret zamlarına yanaşmamaalarının nedeni ise açıktır. İşyerlerindeki ücret piramidinin tabanında çok sayıda işçi çalışmaktadır. Sendika, eylemlerinde işçi çoğunluğundan kuvvet almak ve bunun için de tabandaki çoğunluğu memnun etmek zorundadır. Seyyani zam işyerlerinde çoğunluğu tatmin etmektedir. Ayrıca, tabandaki gayrimemnun azınlık kalifiye işçi olduğundan, işverenin kalifiye işgücünü kaçırmamak için bunları kendiliğinden tatmin toluna gideceğini hesap eden sendikalar nisbi zam tekliflerimizin karşısında direnmektedirler.

Asgari ücret bakımından, sendikalar ve bilhassa Maden-İş Sendikası her işyerinde yaş ayırımı yapılmaksızın kanuni asgari ücretin üstüne çıkmak kararındadır... esas gayelerinin, yapılan toplu sözleşme zamlarıyla yükselen ücretler muvacehesinde bilhassa vasıfsız işçilerin zamanla işverenler tarafından tensikata tabi tutulacakları ve çıkarılan bu işçiler yerine kanuni asgari ücretle işçi alınacağı şeklindeki endişelerini bertaraf etmek olduğu anlaşılmaktadır. Sendika, bu sebeple, taban ücretlerle taban ücretlerinin arasını fazla açmak istememekte, artan ücretlere paralel olarak asgari ücreti de yükseltmekte ısrarlı olmaktadır.

MESS Stratejisinin Hayata Geçirilmesi

MESS'in, 1964'teki politikalarını da dikkate alarak zaman içinde netleştirdiği ve işverenlere kabul ettirebildiği bu stratejinin ilk ayağı, toplu sözleşmelerin işyeri düzeyinin üstüne taşınabilmesiydi. Bu yöndeki ilk deneme 1973'te Bursa'da Bursa Metal-İş sendikasıyla denendikten sonra esas mücadele 1977 ve sonrasında yaşanmıştır. 1977, 1978 ve 1980 yıllarında MESS'e bağlı işyerlerinde yapılan grevler MESS'in yeni stratejisinin bir sonucudur. 1977 grevlerinin sonucunda MESS, Maden-İş'e toplu sözleşmelerin grup düzeyinde yapılmasını kabul ettirebilmiştir (Şafak, 2007). Maden-İş sonucu bir zafer olarak görse de, MESS'in işçi hareketini kontrol etmek üzere geliştirdiği stratejinin önemli bir bileşeni olan sözleşme düzeyi MESS'in istediği şekilde değişmiştir.

Yine de, fabrika rejimini sermaye lehine dönüştürme hedefi açısından toplu sözleşme ölçeğindeki değişim gerekli olsa da yeterli değildir. Maden-İş'in güçlü işyeri sendikacılığı ve eşitlikçi ücret politikası, işyerleri ile Maden-İş merkezi arasında güçlü bir bağ kurmuş ya da 1960'ların sonlarından itibaren kurulmaya başlanan bağı desteklemiştir. Sektörde işveren sendikasının talep ettiği dönüşümün, eğer sendikalarla anlaşarak yapılacaksa, Maden-İş aracılığıyla yapılması olası değildir. Maden-İş böylesi bir dönüşümde rol alabilecek ve işyerlerine sırtını dönebilecek bir "bürokratikleşme"nin eksiksiz bir şekilde tamamlanmış olduğu bir sendika değildir. MESS'in 11. Genel Kurulunda Alpaslan Akman'ın yaptığı tespit bu açıdan önemlidir: "Ama şimdi MESS ne yapacak? Bu altı tane müesseseyi toplasa, onları birlikte toplu sözleşme yapmağa zorlasa, fakat işçi sendikası bunu kabul etmedi. Bütün altı fabrikada birden işgal yaptılar. Bu müesseseler buna ne kadar dayanacaklar? Ve ne kadar sabredeceklerdir? MESS'in talimatına ne derece riayet edeceklerdir?" (MESS, 1970a: 13).

Madeni eşya sektöründe, 1960'ların sonundan itibaren yaşanan mücadelelerin hemen hepsinde, işyerlerindeki despotik yönetim tekniklerin geriletilmesi ve güçlü bir sendikal temsille dengelenmesine ilişkin izler bulunabilir. Üretim noktasındaki güç dengesinde bu tür bir kaymanın yaşandığı Arçelik'e ait Çayırova

fabrikası bunun bir örneğidir. Arçelik 1964 grevlerinde de, 15-16 Haziran Olaylarında da, 1976 DGM direnişlerinde de ve 1977-1980 grevlerinde de yer almış bir işletmedir. Arçelik'te 1969 yılında çalışmaya başlayan, önce ünite temsilciliği yapan ve 1980 darbesi olduğunda işyeri baştemsilciliği konumunda bulunan Mehmet İşlek, Maden-İş'in işyerinde örgütlenmesi ve özellikle 15-16 Haziran sonrasında işyerindeki güç dengelerinin nasıl değiştiğini şöyle anlatıyor (Kişisel görüşme, 15.02.2013):

... işçi sınıfı, işçi sınıfı disiplini içinde kendi gücünü göstererek konumunu kazanmıştı. Posta başı da, şef de, müdür de, genel müdür de sanırım artık haddini bilmiş durumdaydılar... ondan önce şunu söylerlerdi "Sizin gücünüz nedir" diye... Bir şey istediğimiz zaman baş temsilciye şu söyleniyordu: "Ya sizin gücünüz ne, neye güveniyorsunuz?"... Bundan sonra gerçekten gücümüzü... samimi söylüyorum görmüşlerdi...

...[İşyeri temsilcileri] bazı sorunları işverene götürdüğü zaman [artık] çok daha kayda değer bir kişilikle karşılandıklarını ifade ediyorlardı. "Bakın bu bizim gücümüz değil, sizin gücünüzdür. Daha neler yapabileceğimizi bu hareketimiz gösteriyor. Artık arı kovanına çomak sokmayacaklarını, bizim insana yaraşır yaşama ortamımızı zorluk çıkarmadan kabullenmek durumundalar" [diyorlardı.] Tabi hak almak kolay değil, verilmiyor. Almasını bilmediniz mi alamazsınız.

1968'de Arçelik çırak okuluna giren ve 1973'e kadar Arçelik'te çalışmış olan Hayri Erol, Maden-İş'in işyerinde güç kazanmasını takiben yaşanan değişikliği ise şunları aktarmıştır (Kişisel görüşme, 22.11.2013)

[Eskiden] Daha rahat davranıyorlardı, daha şeylerdi, çok kolaydı, "adını veririm işten atılırsın" gibi şeyler vardı. Ben de tanık oldum. Benim de başımdan geçti... O dönemde de hakikaten hakaret, astırım kestirim vardı ama bütün postabaşılar böyle demek haksızlık olur. Fakat sendikadan sonra hakikaten herkes, kaba tabirle haddini bildi. Kırdı o şeyi. Yani postabaşı artık kendi görevini falan yapıyordu, öyle ezerim filan.. Çünkü direnişler yaşandı, öyle şaka değil yani. Direnişler yaşıyordu ülkede, biraz daha çeki düzen verilmişti ilişkilere.

İşyerindeki güçlü taban örgütlülüğü, üretim noktasında temsilcilerin örgütlediği enformel direnişlerin gerçekleştirilmesine olanak tanımıştır. Arçelik'te işyeri temsilcileri, işçiler ile yönetim arasında konumlanarak bu tür direnişlerde hayati bir rol oynamıştır. Montaj bandının hızının arttırılmasına karşı gerçekleşen direnişlerde temsilciler rol oynamıştır. Temsilci ile postabaşı ya da diğer işveren temsilcileri arasında anlaşma olamadığında ise farklı direniş teknikleri gündeme gelebilmiştir. Mehmet İşlek bu durumu şöyle anlatmıştır (Kişisel görüşme, 15.02.2013):

Bandın hızı standart oluyor. Zaman zaman bizden fazla üretim istiyorlardı ve ona zaman zaman hızlanınca takdir edersiniz yetiştirilemiyordu. Biz temsilcilik olarak gelip müdahale ediyorduk. Ve etüt yapıyorlar. O etütler, geliyor böyle bizim şeylerden mühendisler geliyor, beraber biz de onlarla duruyoruz. Kaç saniyede bir civatayı... Çalışan insanların biraz da inisiyatifine... Çünkü hızlandırdıkları zaman o gün baya sakat mal çıkıyor. Diyelim ki 500 mal içinde 150 tanesi arızalı çıkıyor. Bilerek de diyebilirim...

..Defalarca arkadaşızahat ediyor, ekip başına söylüyor, bizim ünite arkadaşlarımız söylüyor, temsilci arkadaşlarımız geliyor, biz geliyoruz... Posta başına, şefe söylüyor.. Diyorlar ki, "Valla bu üretim, Koç Holding camiasından karar gelmiş, böyle çıkacak". "Ya böyle çıkacak ama böyle yetmiyor"... O zaman şöyle bir şey... "yetiştiremediğinizi bırakın gitsin o zaman"... Onlar da onu anlıyor yani.. Temsilcimiz falan.. "yavrum yapabildiğiniz kadar yapın, yetiştiremediğinizi bırakın gitsin" diyor... Sonra şikâyet geliyor, "Efendim şu kadar işten bu kadar arıza çıktı."

Dolayısıyla, işgücü üzerindeki kontrolü yeniden sağlamak ve bunun bir aracı olarak ücret gruplandırmasına gitmek 1970'lerin sonunda sermaye açısından çözülmesi zor bir sorundu. Özel sektör işletmelerinde iş değerlemesine bağlı ücret kademeleri sisteminin ilk kurulduğu işyerlerinden biri Arçelik'tir. 1960 yılında kalifiye işçi bulma sorununun çözümü için yapılan çalışmalarla, iş değerlemesine dayalı bir ücret sistemi kurulmuştur. 'Alması gerekenden fazla' ücret aldığı tespit edilen işçilerin ücretleri dondurulmuş ve birkaç yıl içinde fiyat artışlarının etkisiyle istenen seviyeye inmiştir. Alması gerekenden az aldığı tespit edilen işçilerin ücretlerine ise zam yapılmıştır. Fakat tüm bu çalışmalar işyerinde 'sendikal örgütlenmenin çok zayıf olduğu', sadece "şahsi durumlara ait ferdi itirazların" geliştiği bir dönemde gerçekleşmiştir (Yalçın, 1969: 15-19).

1970'lerin sonunda ise, ücret hiyerarşisini güçlü bir şekilde yeniden tesis etmek isteyen MESS'in karşısında bu defa güçlü bir sendikal örgütlülük bulunmaktadır. İşçiler MESS'e meydan okumaktan çekinmemektedirler. 1977 ile 1980 arasında Arçelik A.Ş. Genel Müdür Yardımcılığı yapan Tuğrul Kutadgubilik'in, Arçelik'te Bir Ay dergisinde 1980 yılında yazdığı yazı, Maden-İş üyesi işçilerin böyle bir dönüşüme ikna edilmelerinin zorluğunu göstermektedir. Kutadgubilik, iki oğlu ve bir torunu Arçelik'te çalışan yaşlı bir işçiye hitap eden bir mektup şeklinde yazdığı başyazıda, fabrikadaki durumu kendi cephesinden sunmaktadır (1980):

Maalesef idare etmeye çalıştığımız işletmelerdeki durum iyi değil. Üretim çok düştü, herkes sinirli oldu, eski alışkanlığımız sevgi ve saygının yerinde yeller esiyor...

Şikayet etmek gibi olmasın ama, büyük oğlunuz hiç olmazsa göz göze gelince baş ucuyla da olsa selamımızı alıyor ama iki yıl evvel beraberce işe yerleştirdiğimiz

o torununuz yok mu, adeta ifrit kesildi. Şefine sordum, işinde iyi imiş, verilen işi yapıyormuş, ancak kafası başka bir yerde imiş. En ufak bir olayın peşinden koşuyor, nerede problem varsa orada bitiveriyormuş.

Gene bana söylendiğine göre akşamları da bazı ne olduğunu bilmediğim lokallere devam edip bazı grupların toplantılarına gidiyormuş. Bir kin, bir nefret, bir sertlik; yüzünün ifadesi bile değişti torununuzun, ben ne olduğunu anlayamıyorum.

Darbe Sonrasında Fabrika Rejiminin Dönüşümü

MESS'in geliştirdiği programın eksiksiz bir şekilde hayata geçirilişi, 12 Eylül 1980'de darbe koşullarıyla gerçekleştirilebilmiştir. Fabrika rejimi, önemi bu çalışmada vurgulanmaya çalışılan iki temel eksende dönüştürülmüştür. Her iki eksen açısından Türk Metal, darbe sonrası yeniden yapılanmanın ortağı olmuştur. İlk olarak, yasal sınırlamalardan da önce, işyeri ile sendika merkezi arasında oynadığı rolle dönemin güçlü işçi hareketinin oluşumunda önemli rol oynayan sendika işyeri temsilcileri işyerinden uzaklaştırılmıştır. Maden-İş'in çok sayıda işyeri temsilcisi gözaltına alınmış, tutuklanmayıp bırakılanlar ise işten atılmışlardır.

İkinci olarak, işkolu düzeyinde iş değerlendirmesine dayalı bir ücret gruplandırma sistemi darbe koşullarında devreye sokulabilmiştir. MESS'in bu yöndeki çalışmaları 1970'li yıllarda başlasa da, 1981 yılında çalışmalar hızlandırılmış ve ortaya çıkan iş gruplandırma sistemine göre bir "ücret zam skalası" hazırlanmıştır. MESS tarafından bu hazırlıklar, 12 Eylül tarafından grevlerin yasaklanmasından sonra henüz imzalanmamış olan toplu iş sözleşmelerini bağtılamakla görevli Yüksek Hakem Kurulu'na iletilmiş ve 1 Eylül 1982 tarihinde toplu iş sözleşmelerinin eki olarak yürürlüğe girmiştir (Bingöl, 1993: 23).

Metal Sanayii İş Gruplandırması Sistemi (MİDS), darbe sonrasında olağanüstü koşullarında uygulamaya geçirilirken hedeflenen vasıflı, yarı-vasıflı ve vasıfsız işçiler arasındaki ücret seviyelerinin farklılaştırılmasıydı. Bu geçiş, iş değerlendirme sistemi sonucunda gruplandırılmış işler arasında en alt değerdeki işlerden en yüksek değerdeki işlere doğru artan bir zam politikasıyla sağlandı. Buradaki kritik bir husus, düşük iş gruplarına verilen zamların enflasyonun altında belirlenmesi sonucu reel olarak geriletilmesidir. Ücret yapısı, düşük değerdeki işlerde çalışan işçilerin reel gelir kayıplarıyla 'düzeltmiştir' (Akyıldız, 2001: 128-129).

İşyerinde güçlü taban örgütlenmesi tasfiye edilip, işçileri parçalayıcı bir ücret yapısı kurulurken, fabrika rejiminin dönüşümü açısından geriye kalan unsur sendikal temsil olmuştur. Türk-Metal sendikası, fabrika rejimindeki yeniden

yapılanmaya uyacak bir sendikaydı. İlk olarak, MESS'in toplu sözleşme ölçeğini grup düzeyine çıkarmaya yönelik pilot uygulaması olan 1973 sözleşmelerinde, o zamanki adıyla Metal-İş Federasyonu'na bağlı olan Bursa Metal-İş sendikası MESS ile işbirliği yapmıştır (MESS, 1999: 405).

Türk-Metal sendikası, ücret sisteminde planlanan dönüşümü kesin bir şekilde desteklemiştir. 1983 yılında düzenlenen "İş Değerlendirme ve Metal Sanayii İş Gruplandırması Sistemi" seminerinde MESS Yönetim Kurulu Başkanı Bahir Ersöz, ücret yapısında yumuşak bir dönüşüm başlatabilmek için düşük değerli işlere reel olarak gerilemelerini sağlayacak şekilde zam yapma önerisinin nasıl kabul edildiğini şöyle anlatıyor: "Yüksek Hakem Kurulu da MESS'in o tarihteki 132 toplu iş sözleşmesini yenilerken böyle bir zam sistemini, çok değerli Türk-Metal sendikacılarının da savunması ile kabulü ile kabul etti." (Ersöz, 1983: 84). Aynı seminerde konuşan Türk-Metal Genel Başkanı Mustafa Özbek de bu sistemin yerleştirilmesindeki katkılarını şöyle hatırlatmıştır: "MESS ile yaptığımız ve bugün tartıştığımız sistemin üzerinde oturduğu ilk Grup Sözleşmesinde seyyanen ücret zammından vaz geçilmiş ve ücrette adaleti sağlayacak önemli bir adım atılmış idi" (Özbek, 1983: 97).

Fabrika rejiminin dönüşümü ve Koçer'in (2007) açıkladığı 'baskıda ortaklık' ilişkisinin kurulması için son adım, faaliyetlerinin askıya alınmasından önce Maden-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinde Türk-Metal'in örgütlenmesi olmuştur. 1980 yılının Aralık ayında Arçelik/Çayırova fabrikasından ayrılan ve Maden-İş örgütlenmesinde etkin bir rolü olan işyeri temsilcisi Fazlı Özcan bu konuda şöyle diyor (Kişisel görüşme, 29.04.2014):

Ben çıkana kadar bir tane istifa yaptıramadılar. Yirmi kişi aldılar götürdüler, motorla askerle, yaptıramadılar. Tek tek götürdüler gene yapamadılar. Ayın 26'sında [Aralık, 1980] ben çıktım, 31'inde 3 ikramiyeyi kestiler. Hem ikramiyeyi kesiyorlar hem de şey çözülüyor. Şeye başlıyorlar. Türk-Metal'i getiriyorlar. Türk-Metal'i hem işveren getiriyor, hem noteri karşılıyor. Noteri getiriyor, askeriyeyi getiriyor, herkesi tek tek yemekhaneye çağırıyorlar.

Maden-İş üyesi olan Arçelik işçisi Yaşar Gündoğdu, darbeden sonra Türk-Metal'e nasıl üye olduğunu şöyle anlatıyor (Kişisel görüşme, 18.02.2013):

[Darbeden] Altı ay sonra üye oldum. Altı ay Maden-İş'ten biz üç yüz arkadaş istifa etmemiştik...arkadaşlar korkudan ettiler. Üç yüz kişi biz kalmıştık, çok iyi hatırlıyorum. Benim grup amirim geldi dedi ki, "seni personelden çağırıyorlar", gittim. Başçavuş oturmuş iki tane asker... Çavuşun biri daktilonun başında. O zaman bilgisayar yok. İçeri girdin mi, başçavuş diyor ki "Lan sen işverenin şeyine ortak mısın lan, malına ortak mısın, niye istifa edip de bu sendikaya

üye olmuyorsun?” Dedim ki, “başçavuşum ben askerden yeni geldim, ben niye ortak olayım... 400 lira maaşım var. 400 lirayla insanı ortak ederler mi? Çok görüyorsanız bilmiyorum ben” dedim...“Atın bunu araca”dedi. İki jandarma koluma girdi. Personel müdürü odadan çıktı, Allahtan odasından çıktı. Çıktı, “ne oluyor” dedi? “Jandarmalar beni götürüyor müdürüm” dedim. Girdi başçavuşun yanına. Dedi “bırakın adamı”. Benden önce de götürmüşler birkaç kişiyi. Bilmiyorum personelin haberi var mı, yokmu? Beni bıraktırdı personel müdürü. Tekrar geri çağırdılar, o ifadeyi değiştirdiler. Sendikaya üye oluyor musun olmuyor musun diye, önce imza attırdılar. Oluyorum dedim imza ettirdiler. Ha götürseler ne olurdu? Bir sürü işkence ediyorlardı 20 gün 40 gün. Ha bunu görenler de oldu.

Fabrika rejiminin dönüşümü Türk-Metal’in Maden-İş’ten boşalan fabrikaların büyük bir kısmında ‘örgütlenmesi’ ile gerçekleşti. MESS 1970’lerde oluşturduğu stratejinin hayata geçirilişi bu şekilde tamamlanmıştı. Yine de, fabrika rejiminin bu yeni yapısı önemli bir boşluk yaratmıştır: işyeri düzeyinde işçi örgütlenmesi.

Sektördeki dönüşüm açısından güçlü bir taban örgütlenmesine olanak vermeyen bir sendikacılığın tesisi önemli bir gerekliliktir. Koçer’in (2007) vurguladığı gibi Türk-Metal’in buna uygun anti-demokratik çizgisi, ‘baskıda ortaklık’ ilişkisini geliştirebilmesi açısından önemli bir etkendi. Gerek Türk-Metal’in işyeri temsilcilerinin işyerilerindeki konum ve işlevine ilişkin alan çalışmalarında öne çıkan özellikleri gerekse 2015 eylemlerinin aşağıdan bir isyan şeklinde gelişirken sendikal aygıtın sadece merkezine değil bütününe karşı pozisyon alması bu noktanın önemini göstermektedir.

Türk-Metal Üyesi İşçilerin 2015 Eylemleri ve Fabrika Rejiminde Sendikal Aygıt

Metal işçileri, 2014 Aralık ayında imzalanan grup toplu sözleşmesinde ortaya çıkan ücret eşitsizliği sonrasında düşük ücret rejimine karşı harekete geçtiler. Aynı grup sözleşmesi içinde değerlendirilen firmalar arasında ortaya çıkan ücret farklılığı bu büyük eylem dalgasını tetikleyen neden olmuştur. 2012 yılında Türk-Metal’in örgütlü olduğu Bosch’un Bursa’daki fabrikasında örgütlenen Birleşik Metal-İş yetki başvurusunda bulunmuştu. Bu başvuru, iki yıl sürecek bir yetki ihtilafını doğurmuştu. Yetki ihtilafı Türk-Metal lehine çözülsün de Bosch’a ait işyeri, grup sözleşmelerine yetiştirilememiş ve Bosch’ta toplu sözleşmenin imzalanması nisan ayının ortasını bulmuştu. Evrensel’e konuşan bir işçi Bosch sözleşmesine ilişkin şu yorumda bulunmuştu (Tali, Evrensel, 14.04.2015):

Bizim iki temel sorunumuz vardı: Birincisi, Türk Metal’in yaptığı hata nedeniyle saat ücretimiz Renault ve Tofaş fabrikalarına göre 10-20 kuruş daha düşük oluyordu. Bu fark en son 1 lira 20 kuruşa kadar çıkınca bardağı taşıran bir damla olmuştu. Buna ve sendikada demokrasi adına bir şey olmaması, temsilci ve

yöneticilerimizi kendimizin seçme talebiyle Türk Metal’den istifa etmiş, Birleşik Metal-İş’e üye olmuştuk. İşçiler baskılarla yeniden Türk Metal’e döndürülse de, taleplerimiz konusundaki kararlılığımız sürdü.

Bosch işverenin, “mahkeme sürecinde zam alamayan işçilerine bir defaya mahsus fark ödemek” istemesi ve “Türk Metal Sendikası’nın ödenecek farkı iyileştirme olarak sözleşmeye koyması üzerine” Bosch işçilerinin saat ücretleri, aynı grup sözleşmesi kapsamındaki işçilerin saat ücretlerinin üstüne çıkmıştır (Özarfat, *Dünya*, 06.05.2015). *Kızıl Bayrak* internet sitesinde yayınlanan bir habere göre 14 Nisan’da OyakRenault’nun kaporta bölümünde üretim durdurulmuş ve işçiler Türk-Metal şube başkanının fabrikaya gelmesini talep etmişlerdir (*Kızıl Bayrak*, 14.04.2015). Oyak-Renault fabrikası işçilerinin ilk adımı atması sonrasında, metal işçileri saat ücretlerinin Bosch’taki seviyeye çekilmesi talebiyle eylemlere başlamıştır. Ancak, işçilerin tepkilerinin aşağıda belirtildiği gibi hızlı bir şekilde yetkili sendikanın tamamına karşı bir biçim ve içerik kazanması, çok daha derindeki bir sendikal soruna işaret etmektedir.⁹

Oyak-Renault’da başlayan eylemler önce Tofaş’a (17 Nisan), onun ardından Coşkunöz ve Mako firmalarına yayılmıştır (18 Nisan) (Tali, Evrensel, 18.04.2015). Eylemler ağırlıklı işyerleriyle sınırlı kalmıştır. Yemek boykotları, yemekhanede ses çıkarma eylemleri ve fabrikalarda yürüyüşler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu yürüyüşler kimi durumlarda Türk-Metal’in fabrikalardaki işyeri temsilcilik odasında sonlandırılmıştır. İlk haftalarda Türk-Metal Şubeleri önünde protesto eylemleri yapıldı. 26 Nisan 2015’te Bursa Kent Meydanı’nda Renault, Mako, Ototrim, Coşkunöz ve diğer işyerlerinden gelen işçiler bir miting düzenlemişlerdir. Eylemlerin daha ilk günlerinde Oyak-Renault ve Tofaş başta olmak üzere işyerlerinde şekillenen üç talep, bu mitingde tekrarlanmıştır. Bir Oyak-Renault işçisi tarafından okunan talepler şu şekildeydi (Yalçav, Evrensel, 26.04.2015):

Ücretlerimiz Bosch sözleşmesi baz alınarak yeniden ayarlanmalı. Bu konuda MESS’e kabul ettirmek üzere ek protokol için net bir mücadele programı çıkartılmalıdır.

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 kademeleri yeniden belirlenmelidir. Yaşadığımız süreçten dolayı hiçbir işçinin işine son verilmeyeceği konusunda garanti alınmalıdır.

5 Mayıs’ta topluca sendikadan istifa etmek üzere toplanan Oyak-Renault, Mako ve Coşkunöz işçilerine aralarında Türk-Metal yönetici ya da temsilcilerinin de

olduğu iddia edilen bir grup saldırmıştır (Yalvaç, Evrensel, 05.05.2015). Söz konusu saldırı, fabrikalarda protestolara neden olmuştur. İstifa eylemlerinin yaygınlaşması ve 5 Mayıs'ta yaşanan bu olay saldırı sonrasında işçilerin Türk-Metal karşıtı tutumları netleşmiştir. Aynı günün sonunda Oyak-Renault'da 16 işçinin işten atılması üzerine her iki vardiyanın işçileri birleşmiş ve işyerini terk etmeme eylemi başlatmışlardır. Bu direniş sonucunda işten atma kararı geri alınmıştır. (Yalvaç, Evrensel, 07.05.2015). 15 Mayıs 2015 tarihinde ise eylemlerde önemli bir dönüşüm yaşanmıştır. 14 Mayıs gecesi, gece vardiyası ile 15 Mayıs'ın sabah vardiyasında çalışan işçiler birleşip, üretimi durdurmuşlar (Yalvaç, Evrensel 15.05.2015) ve diğer fabrikalara da yayılacak olan ilk işyerini terk etmeme eylemini gerçekleştirmişlerdir.

Görüldüğü üzere eylemler işyerlerindeki yemek boykotu ve yürüyüşler şeklinde başlamış, Türk-Metal'e toplu sözleşmenin yenilenmesi için çağrılarda bulunulsa da hızlıca Türk-Metal karşıtı bir pozisyon alınmıştır. İşverenlerle işyerlerinde sürdürülen doğrudan pazarlıkların sonuç vermemesi sonrasında 15 Mayıs'tan itibaren işyerini terk etmeme eylemleri başlamıştır. Eylemler Ankara, Eskişehir ve Kocaeli'ndeki kimi işyerlerine de aynı taleplerle yayılmıştır. Metal işçileri, baskıcı bir sendikal ilişkiler ortamında tepkilerini ancak taban inisiyatifine dayalı ve birkaç istisna hariç işyerlerinin dışına çıkmayan bir eylem dizisiyle harekete çevirmişlerdir.

Toplu sözleşme ile belirlenen ücretlerinden hoşnutsuz olan işçilerin eyleme geçmesi ve sendikalarına tepki duyması beklenir bir durumdur. Peki, işçilerin bu tepkilerini sadece işverenlerine değil, aynı zamanda üyesi oldukları sendikalarına karşı bir isyan şeklinde göstermeleri nasıl açıklanabilir? İşçiler neden aynı işyerinde 'çalıştıkları' sendika işyeri temsilcilerinin işyerinden uzaklaştırılmasını ve temsil yetkilerinin işverenler tarafından kabul edilmemesini talep etmiştir?

İlk soru, daha önce de belirtildiği üzere, sektörde Türk-Metal ile MESS arasında kurulmuş olan 'baskıda ortaklık' (Koçer, 2007) ilişkisiyle açıklanabilir. İşçilerin hoşnutsuzluğunu kontrol ve baskı altında tutmaya odaklanan bu ilişkinin egemenliği, işçilere hızla yayılan bir isyanın ötesinde bir seçenek bırakmamaktadır. Fakat söz konusu ilişkinin kırılma yanı, tepki olarak geliştiği 1980 öncesi işçi hareketinin özellikleriyle bağlantılıdır. Önceki bölümde gösterilmeye çalışıldığı gibi Türk-Metal ve MESS ortaklığıyla kurulmuş olan sendikal düzen, 1980 öncesinin işyerinde güçlü ve katılımcı sendikal modeline verilmiş bir cevaptır. Dolayısıyla, sadece ücret ve toplu pazarlık politikaları açısından değil işçilerin işyeri düzeyindeki örgütlülükleri açısından da önemli bir fark taşımaktadır.

Sektördeki sendikal ilişkilere dair yakın dönemde yapılmış kimi çalışmalar, işyeri düzeyinde büyük bir temsil boşluğuna işaret etmektedir. Suğur ve Nichols'un 1999

ve 2000 yıllarında yaptıkları alan çalışmasına dayanan eserlerinde, Türk-Metal'in örgütlü olduğu işyerlerinde işçiler ile sendika arasındaki ilişkiye dair önemli ipuçları vermektedir. İşçiler sendikanın bürokratik yapısından ve kendi sorunlarına olan duyarsızlığından şikâyetçidir. İşletme yöneticileri dahi işçiler için bazı katılım kanalları yaratırken, Türk-Metal için böyle bir durum geçerli değildir (2005, 209-11). TOFAŞ fabrikasındaki (söz konusu eserde BursaOTO olarak geçiyor) işçiler Türk-Metal'e dair şunları ifade etmişlerdir (2005, 11):

- İşe yaramaz. Burada bize hiçbir faydasının olduğunu düşünmüyorum. Benim için sendikanın varolup olmaması gerçekten önemli değil. İyi bir sendika işçilerin taleplerine yanıt vermeli.
- Sendikayı parazit olarak görüyorum. Bir sendika bir sendika her zaman işçileriyle iletişim içinde olmalı.
- Bu sendikayı başarılı bulmuyorum. Bir sendika şeffaf olmalı ve bütün kararlar işçilerle birlikte alınmalı.
- Bu sendika hakkında hiçbir şey düşünmüyorum. Gerçekten var mı? Nerede? Onu göremiyorum.

Bu sorunun bir boyutu, sendikanın işyeri düzeyindeki örgütlülüğünün, emek sürecinin yönetilmesindeki işleviyle yani fabrika rejimindeki konum ve işleviyle bağlantılıdır. Özkan'ın 2003 yılında yaptığı alan çalışmasına göre, Oyak-Renault'da fabrika yönetimi takım çalışması ve öneri sistemlerinin geliştirilmesi gibi iş organizasyonuna ilişkin değişikliklerde sendikaya söz hakkı vermemekte sadece değişikliklerden haberdar etmektedir (2011: 195). İşletme yönetimleri, iş organizasyonu konusunda sendikaya bir alan bırakmamakta, sendikanın yetkisinin en fazla iş sürelerinin düzenlenmesiyle ilgili konularda olduğunu düşünmektedir. Türk-Metal işyerlerinin yönetimini olduğu gibi işverenlere terk etmiştir. Üretim noktasındaki sendikal temsil boşluğu, işletme yöneticilerinin işyerlerini "oldukça paternalist ve otoriter yönetim stil ve ideolojileriyle" ve hiçbir engelle karşılaşmadan yönetmelerine olanak tanımaktadır (Özkan, 2011: 187).

Metal sektöründe ücret yapısının dönüşümü de resmi tamamlayan bir diğer unsurdur. 1980 öncesinde MESS'in geliştirdiği stratejinin iki unsura dayandığı belirtilmişti: grup düzeyinde toplu sözleşme ve iş değerlendirmesine dayalı ücret hiyerarşisi. Grup sözleşmesi Maden-İş'in toplu pazarlık gücünü kırmanın bir aracı olarak ortaya çıkmıştı. İkinci unsur ise, ücret yapısının sendikal örgütlenmeyi ve kollektif eylemi destekleyici özelliklerine karşı işçileri parçalayıcı bir ücret yapısının iş değerlendirmesi aracılığıyla kurulabilmesiydi. Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi (MİDS sistemi) bu amaçla geliştirilmiştir.

MİDS 1980'lerin başında, Maden-İş'in işyerlerinden tasfiye edildiği bir dönemde, kolektif işçiyi parçalamanın araçlarından biriydi. Günümüzde ise çıkış amaçlarından çok farklı sonuçlar verdiği anlaşılıyor. Akıldız'ın (2012) çalışması, MİDS uygulanan işyerlerinde farklı işçi grupları arasındaki ücret farklarının zamanla sembolik düzeye indiğini göstermektedir. İşçilerin ücretlerinin ancak kıdemleriyle, yani birden fazla toplu sözleşme dönemi geçirmeleriyle orantılı olarak değiştiğini göstermektedir. Dolayısıyla MİDS 1980'lerin başındaki işlevinden farklı olarak işçiler arasında tekrar bir kader ortaklığı yaratmışa benzetilmektedir. 1980 öncesinden farklı olarak bu kez düşük ücret rejiminde bir ortaklıktır bu. Bu durumda işverenler, maliyetleri düşürmenin aracı olarak işten çıkarma ve kısa süre sonra yeniden işe alma uygulamasını kullanabilmektedirler. Kıdemleriyle birlikte ücretleri artan işçiler, işten atıldıklarında aldıkları kıdem tazminatlarını borçlarını kapatmakta kullanabilmekte ama bir süre sonra aynı işyerine yeniden alındıklarında asgari ücrete yakın seviyede bir ücret alabilmektedirler (Özkan, 2011: 197).

Emeksürecinin yönetiminde işverenlere karşı işçilerin taleplerini dillendirmekten uzak bu güncel sendikal yapı, toplu pazarlık düzenindeki konumuyla da işverenlerin 1980 sonrasında gerçekleştirdikleri stratejik dönüşümün sürdürücüsü olmuştur. Bu konunun sürdürülebilmesi ise işçilerin katılımının engellenmesinden geçmektedir. Türk-Metal, işyeri temsilcilerinin seçimle değil atamayla belirlenmesini benimsemiştir ve bunun gerekçesi, sendikanın fabrika rejimindeki işlevi açısından oldukça aydınlatıcıdır. İşyeri temsilcilerinin seçimle belirlenmesi, şube ve genel merkezin politikalarına karşı işyerlerinden başlayan bir muhalefetin gelişmesine olanak tanıyacaktır (Nichols vd., 2002: 39). Atama usulü tam da bu nedenle, despotik-hegemonik fabrika rejiminde sendikanın üstlenmiş olduğu işlevi sürdürmenin temel aracı olmuştur.

Türk-Metal'in işyeri temsilcilerinin; üretim faaliyetinden bağımsızlaşmış, yukarıda gösterildiği gibi üretim noktasında işçinin çıkarını koruyucu müdahalelerde bulunmayan ve son eylemler sırasında eylemleri engelleyici hamleleri nedeniyle hedef tahtasına oturtulmuş bir kesim olduğu anlaşılmaktadır. Sorun bu temsilcilerin işçileri hayal kırıklığına uğratmış bir toplu sözleşmenin müsebbibi olan Türk-Metal'in bir parçası olmalarıyla sınırlı değildir. İşçilerin işyeri sendika temsilcilerinin işyerlerinden uzaklaştırılması şeklindeki talepleri, bu temsilcilerin pasifliği değil işçilere karşı konumlanmış, işçilere karşı etkinliklerde bulunan ve işverenin aparatı olarak iş görüyor olmaları nedeniyle ortaya çıkmıştır. Zira işçilerce seçilmeyen, üretim noktasındaki çelişkileri meşru bir şekilde ve işçileri ikna ederek çözme imkânına sahip olmayan temsilcilik sisteminin elindeki tek araç baskıdır. Sendikal bürokrasinin işyerlerine sızmış bu araçları hızlı bir şekilde işçilerin hedef tahtasına oturmuştur.

Sendikal örgütlenmenin ve işyeri temsilciliğinin günümüz Türkiye'sinde despotik fabrika rejiminin bir aygıtı haline gelmesi, 1960'ların sonunda olduğuna benzer bir taban inisiyatifinin yükselmesine neden olmuş gözükmektedir. Despotik bir fabrika rejimini destekleyici bir sendikal model, 1960'larda hızlı bir şekilde geriletmişti. 1980 sonrasında sağlaştırılan grup düzeyinde toplu pazarlık rejimi ve bunun etrafında şekillenen 'baskıda ortaklık' ilişkileri, despotik-hegemonik fabrika rejimini taban hareketlerine karşı korumak konusunda çok daha başarılı gözükmektedir. Yine de, 2015 eylemleri 'baskıda ortaklık' ilişkisini birkaç hafta içinde derin bir krize sokulabilmiştir. İşçilere yabancılaşmış bir sendikacılık ile güvence altına alınan fabrika rejimi, en güçlü olduğu yerde, üretim noktasında krize sokulmuştur. Formel örgütlerin mevcut olmadığı ya da işçilere yabancılaştığı koşullarda enformel işçi gruplarının işverenlere karşı direniş unsurları haline gelmesi ve giderek formel örgütler yaratması işçi hareketi tarihi boyunca görülen bir durumdur (Akkaya, 2006).

Eylemler, henüz sektördeki endüstri ilişkilerinin net bir dönüşüm olanağına işaret etmiyor. Kimi işyerlerinde kazanımlarla bitmesine rağmen, aktörler açısından şöyle bir durum ortaya çıkmıştır: Türk-Metal bazı işyerlerinde işçilerin tekrar kendisine üye olduğunu ve artık işyeri temsilciliklerinden başlayarak atama yerine seçim usullerine geçeceğini belirtmektedir. Birçok işyerinde eylemleri örgütleyen işçilerden bazıları işten atılmıştır. Oyak-Renault ve Otosan'da daha bariz olmakla birlikte Birleşik Metal-İş, Tofaş'ta Çelik-İş örgütlenme faaliyetine girişmiştir. Ayrıca sektörde Türkiye Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası (TOMİS) adıyla yeni bir sendika kurulmuştur. Aktör düzeyinde yaşanan dönüşümün nasıl sonuçlanacağı, bu dönüşümün gerek toplu pazarlık ve grev politikası gerekse işyeri örgütlenmesi açısından ne tür değişiklikler getireceği ve bunun özellikle bir sonraki toplu pazarlık devresinde endüstriyel eylemler açısından yaratacağı sonuçlar henüz belirsiz görünmektedir. Ancak iki şart altında ciddi bir dönüşüm yaşanmış sayılabilir: toplu sözleşmede önemli maddi kazanımlar ve demokratik/katılımcı bir işçi örgütlenmesi.

Sonuç

Bu çalışmada Türk-Metal üyesi işçilerin, ücret eşitsizliğine tepki olarak 2015 Baharında işyerlerinde başlattıkları ve hızlıca işyerini terk etmeme gibi radikal bir forma bulaşan eylemlerini anlayabilmek amacıyla, bir çerçeve geliştirilmeye çalışılmıştır. Söz konusu ücret adaletsizliği, 2014 yılı Aralık ayında Türk-Metal ile MESS arasında imzalanan grup sözleşmesi kapsamındaki işyerleri ile aynı grup sözleşmesi kapsamında olması gereken Bursa'daki Bosch fabrikası arasında ortaya çıkmıştır. Bu şekilde ortaya çıkan ücret adaletsizliğinin, hızlı bir şekilde nasıl böyle etkili ve aşağıdan örgütlenmiş bir harekete dönüştüğü ve bu hareketin neden sadece işverenlere ve işverenlerin örgütlü olduğu MESS'e

değil, aynı zamanda ve belki daha fazla, işçilerin üyesi oldukları Türk-Metal sendikasına karşı konumlandığı açıklanmaya muhtaçtır.

Koçer'in (2007) çalışmasında Türkiye metal sektörü endüstri ilişkilerini tanımlamak için kullandığı 'baskıda ortaklık' kavramı ve bunun etrafında ördüğü analiz, 1980 darbesinden sonra işçileri, işçilerin üyesi oldukları sendikaları vasıtasıyla kontrol etmek ve düşük bir ücret rejimi yaratabilmek için kurulan sendikal düzenin, işçilere hoşnutsuzluklarını kendi sendikaları dolayısıyla ifade etme olanağı bırakmadığını yetkin bir şekilde göstermektedir. Sendikaların yüksek işsizlik ve sendika karşıtı yasal mevzuatın baskısı sonucunda kendi örgütsel varlıklarını sürdürebilmek için üyelerinin çıkarlarından taviz vermeleri ve işverenler ya da işveren sendikalarıyla bu temelde ilişki kurmaları 'baskıcı ortaklık' ilişkisini tanımlar. 'Baskıda ortaklık' ise belirli bir sendikanın (Türk-Metal'in), işverenlerin de desteğini alarak, söz konusu 'baskıcı ortaklık' ilişkisi içinde bilinçli ve diğer sendikaları da kontrol alacak bir şekilde yer alması ile farklılaşır. MESS ile 'baskıda ortaklık' ilişkisi içine giren Türk-Metal, üyesi olan işçiler için alternatif hareket kanallarını tıkamaktadır. Bu çerçevede, metal işçilerinin sendikalarına karşı neden bu kadar öfkeli olduğunu açıklamaya olanak tanısa da, alternatif sendikal örgütlenmeler açısından bile önemli kontrol mekanizmaları tarif eden söz konusu analiz, karamsar bir sonuç yaratmaktadır.

Bu çalışmada, söz konusu 'baskıcı ortaklık' ilişkisinin yarattığı önemli bir boşluğun, yani üretim noktasında işçilerin temsil sorununun, ortaya çıkan öfkenin güçlü bir taban örgütlenmesine dönüşmesine olanak sağladığı ve fabrikalarda seçilmiş işçi temsilcileri eliyle bir örgütlenmeyi mümkün kıldığı iddia edilmektedir. Üretim noktasında üyelerine yabancılaşmış, seçimle gelmeyen ve daha çok sendika merkezinin bir aracı gibi örgütlenen sendika işyeri temsilciliği ve bu temsilciliğe dayanan sendikal yapı için işçileri kontrol etmenin zordan başka bir yolu, hâkim olan düşük ücret rejimi ve bu rejimin işçileri zorunlu kıldığı ağır çalışma koşulları altında mümkün değildir. İşçiler üzerinde denetimi ikna yoluyla sağlama olanağı bu kadar zayıf bir temsil sisteminin neden yerleştirildiğini açıklamak ise tarihsel bir soruşturma ile mümkündür.

İşçilerin 2015 Baharında radikal bir şekilde meydan okudukları toplu pazarlık düzeni, sektörün tarihi ilişkin bölümde gösterdiğimiz gibi, MESS tarafından 1970'li yıllarda geliştirilmiş bir stratejinin 1980 darbesiyle hayata geçirilmesi sonucu ortaya çıkmıştır. Söz konusu strateji ise 1960'lı yılların ikinci yarısından itibaren sektördeki özel işletmelerde yükselişe çıkan güçlü bir işçi hareketine verilen bir cevaptır. İşyerlerinde işçilerin güçlü bir şekilde örgütlenmesi ve işverenlerin ücret politikaları yoluyla farklılaştırmasını önleyecek eşitlikçi bir ücret politikası, MESS'in stratejik bir şekilde cevap geliştirmeye çalıştığı yükselen

işçi hareketinin iki temel özelliğiydi. Grup toplu sözleşmesi sistemi yoluyla ücret sistemi ve pazarlık düzlemi açısından yapılmak istenen dönüşümün diğer ayağı işyerleriyle canlı bir ilişki kurabilen sendikal yapının çözülmesi olmuştur. İşverenlerin talep ettiği dönüşüm, üyelerini ikna eden bir sendikal ortakla değil, 12 Eylül darbesi sonrası sektördeki birçok özel işletmede Maden-İş sendikasının zor vasıtasıyla tasfiyesi edilmesi ve ardından Türk-Metal sendikasının örgütlenmesiyle gerçekleştirilmiştir.

Sektörde işçilerin hak ve ücret kazanımlarından taviz vererek hareket eden bu aktör, söz konusu taviz pazarlığını, merkez kapitalist ülkelerde olduğu gibi üyelerini ikna yoluyla gerçekleştirebilecek örgütsel yetenekten yoksundur. Bu aktör, başından itibaren üretim noktasında işçileri temsil etmeyen aksine olası taban hareketlerini kontrol eden bir işyeri temsilciliği sistemine dayanmak zorundadır. Emek sürecinin yönetimini tamamen işverene bırakan bir sendikal çizgi, üretim noktasında büyük bir temsil boşluğu bırakarak varlığını sürdürebilmiş ve yaşadığı krizleri 'baskıda ortak' olduğu MESS'in desteğiyle atlatabilmiştir. Üretim noktasındaki bu temsil boşluğu ise, 2012 yılından kalan bir yetki ihtilafının 2015 yılında yarattığı ücret adaletsizliğine karşı ani, aşağıdan örgütlenmiş ve radikal bir hareketin doğuşuna neden olmuştur. MESS'in 1970'lerde geliştirdiği ve 12 Eylül darbesinden sonra hayata geçirdiği strateji, işyerlerine dayanan bir hareket ile kısmi de olsa bir kriz yaşamıştır.

Bu çalışma, söz konusu eylemleri anlayabilmek için üretim noktasındaki işçi temsili/örgütlenmesi sorununu ücret politikasıyla birlikte değerlendirmek gerektiğini vurgulamayı amaçlamıştır. Söz konusu eylemi ve olası sonuçlarını anlayabilmek için sadece sendikal aktörler arasındaki rekabet ya da sendikal aktör değişiklikleri değil; eylem dalgasının oluşumunda etkide bulunan temsil boşluğunun eylemler sırasında nasıl doldurulduğunu, işçilerin nasıl bir taban örgütlülüğü yarattıkları, işyeri düzeyinde işverenler ve temsilcileriyle yapılan pazarlık sürecinin gelişimi ve bunun emek süreci, emeğin bileşimi ve enformel işçi gruplarıyla ilişkisi ayrıntılı araştırmalara tabi tutulmalıdır.

Sonnotlar

¹ Eylemler üzerine yapılan kimi değerlendirmeler için bkz. Korkmaz (2015), Koçak (2015). Bu eylemlere ilişkin bu çalışmada sunulan tespitler, Haziran ayında yayınlanan bir yazımda oldukça kısa bir şekilde sunulmuştu Bknz. Taştan (2015).

² Bu çalışmanın kuramsal çerçevesi ve Türkiye metal sektöründe 1963-1980 dönemindeki çalışma ilişkileri üzerine olan kısımlar, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde sürdürmekte olduğum doktora tez çalışmasına dayanmaktadır.

³ Bu müdahaleler, gerek sosyal güvenlik alanının gerekse işçiyi koruyucu çalışma mevzuatının gelişimiyle birlikte, emek gücünün yeniden üretiminin ücretli istihdama ve ücretli istihdamın da iş performansına olan bağımlılığının sınırlandırılmıştır. Sosyal güvenlik uygulamaları işçinin yaşamının ücretli istihdama olan bağımlılığını sınırlı bir düzeyde gevşetirken, çalışma mevzuatı ve toplu pazarlık sistemleri ücret ile işyerindeki performans bir açıklık yaratmıştır. (Burawoy, 1985: 125-127). Ücret ile işyerindeki performans arasındaki bahsedilen açıklık, işçilerin ücret gelirlerinin içinde doğrudan üretim noktasındaki performanslarından kaynaklanmayan kalemlerin artışı olarak özetlenebilir.

⁴ Croucher (2003)'e göre, İngiltere'de sendika işyeri temsilciliği ilk kez 1898 yılında, parça-başı ücret sistemi ve yeni makinelerin kullanımı konusunda çıkan bir anlaşmazlıkta sendikanın yenilgisi sonucu çıkmıştır. Sendikanın yetkileri büyük oranda kısıtlayınca, sendika çözümü işyerlerindeki varlığını arttırmakta görmüş ve bölge komitesine bağlı olacak bir işyeri temsilciliği sistemi kurmuştur.

⁵ ABD'den farklı olarak Avrupa'da bu dönüşüm, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde sendikaların meşruiyetlerinin yerleşiklik kazandığı ve sendikal örgütlenme, grev vb. haklar açısından yasal düzenlemelerin yaşandığı bir dönemle çakışmıştır. Bu durum, sendika işyeri temsilciliğinin sendika merkezleri ve işyerleri arasındaki gerilimli ilişkisinin ilk görünümünün ortaya çıkmasına neden olmuştur. İngiltere'de özellikle savaş endüstrisi kapsamındaki işyerlerinde örgütlü olan sendikaların, endüstri ilişkilerinde daha etkin bir konum edinmeleri karşılığında işçilerin üretim noktasındaki gücünü kırma yönünde verdiği tavizler, savaş koşullarının yarattığı yıkımın da etkisiyle, 1. Dünya Savaşı sırasında ve hemen sonrasında önemli işçi hareketlerine neden olmuştur. İngiltere'de 1915'te, Almanya'da ise savaş sonuna doğru başlayarak 1918'de zirve noktasına çıkan işçi hareketleri, sendikalara (ve ilişkili siyasi partilere) karşı taban inisiyatifleriyle ve işyeri temsilcilerinin kurduğu yatay bağlantılarla örgütlenmişti (Eley, 2007: 251-264). Bu durum işçilerin üretim noktasındaki temsili sorununu işverenlerin ve devletlerin önüne koymuştur.

⁶ Fabrika rejiminin despotik karakterine karşı, taban örgütlenmesine dayalı direnişler 1930'larda bir anda çıkmamıştır. ABD'de yeni sendikacılığın doğmaya başladığı yıllardan beri, bu yönde çeşitli direniş ve örgütlenme çabaları sergilenmiştir. Bu mücadeleler, bireyselleştirilmiş ücret sistemlerine karşı standartlaşmış ücret gruplarının oluşturulması, çalışma koşulları üzerinde sendika denetiminin sağlanması ve işletme yöneticilerinin işçilerin seçilmiş temsilcilerinin meşruiyetini tanımaları gibi talepler etrafına gerçekleştirilmiştir (Montgomery, 1980: 155). Dile getirilen taleplerin fabrika rejiminin karakterine dönük niteliği açıktır.

⁷ Bu döneme ilişkin benzer bir değerlendirme için bknz. Balkılıç (2015).

⁸ Bu alıntı söz konusu sorunun aslında kalifiye işçilerin ücretlerinin yetersizliği ya da ücret hiyerarşisinin eksikliği olmadığını göstermektedir. Sorun vasıfsız ve yarı-vasıflı işçilere dayanan bir işçi hareketinin daha fazla ücret ve işyerinde söz hakkı istemesidir.

Yenilmek istenen de işçi hareketinin bütünü olmuştur. Bu dönüşümün başlangıcında işyerlerinde vasıflı işçiler lehine taktik hamleler izlemişse de bugüne gelindiğinde saldırının bütün işçi kategorilerine yapıldığı söylenebilir. Yoksa işverenler açısından kalifiye işçilerin ücretlerine ayrıca zam yapmak mümkündür.

⁹ Eylemlerin bu şekilde başlaması, Brough ve Hyman'ın (1975: 75-6) ücrete ilişkin sorunların ani işçi eylemlerine dönüşmesinde, işçilerin yakın çevrelerindeki referans grupları ile aralarındaki ücret farklılığının etkin olduğu teziyle uyumludur. İşçilerin, imzalanmış bir toplu sözleşmenin sonuçlarına karşı harekete geçişleri bu şekilde açıklanabilir. Brough ve Hyman bu tezi sektör ve firma şeklinde iki düzeyde açıklarken sektör düzeyindeki ücret eşitsizliğinin uzun vadede, firma içindeki yakın gruplar arasındaki ücret eşitsizliğinin ise ani ve kısa vadeli tepkiler yaratacağını söylüyorlardı. İngiltere'nin 1970'li yıllardaki endüstri ilişkileri, sektör ve işyeri düzeylerinde, çok-düzeyle toplu pazarlığa izin vermekte ve bu yapı işyeri sendika temsilcilerine büyük bir etkinlik alanı açmaktaydı. Günümüz Türkiye'sinde metal sektöründe ise toplu sözleşmeler büyük oranda grup düzeyinde imzalanmaktadır ve dolayısıyla işçileri, aralarında ücret makası açıldığı için harekete geçmeye itecek olan sadece firma içindeki vasa ya da kıdeme bağlı ücret farklılıkları değil, aynı grup sözleşmesiyle ücretlerinin belirlendiği diğer işyerleriyle olan ücret farkları olması anlaşılır bir durumdur.

Kaynakça

Akkaya Y (2006). İşçi Hareketinin ve Örgütlenmenin İhmal Edilen Alanı veya Bir İmkân Olarak "Enformel" Gruplar/Örgütler. İçinde: F Sazak (der), *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar*, Ankara: Epos Yayınları, 209-236.

Akyıldız H (2012). *Metal Sektöründe İş Değerlendirmesi Uygulamasının Analizi*. Ankara: Türk Metal Yayınları.

Aydın Z (2012). *Geleceğe Yazılmış Mektup 1968 Derby İşgali*. İstanbul: TÜSTAV.

Balkılıç Ö (2015). For the Union Makes Us Strong: İstanbul Metal Workers and Their Struggle for Unionization in Turkey, 1947-1970. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Wilfrid Laurier University.

Bingöl Ş (1993). *Türkiye'de İş Değerlendirme Çalışmalarının İncelenmesi*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.

Braverman H (2008). *Emek ve Tekelci Sermaye: Yirminci Yüzyılda Çalışmanın Değersizleştirilmesi*. İstanbul: Kalkedon.

Burawoy M (1985). *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Verso.

Croucher R (2003). Shop Steward Movement Originates: Great Britain 1898-1900. İçinde: N Schlager (der), *St. James Encyclopedia of Labor History Worldwide, Cilt 2, St James Press, 225-227.*

ou K (1964). Saėduyunun Zaferi. elik-İř, 1(3), 1 ve 4.

ou K (1964a). İşletmede Verimlilik ve İşi Refahı. elik-İř, 1(5), 2.

Darlington R (2014). The Role of Trade Unions in Building Resistance: Theoretical, Historical and Comparative Perspectives. İçinde: M Atzeni (der), *Workers and Labour in a Globalised Capitalism: Contemporary Themes and Theoretical Issues, London: Palgrave Macmillan, 111-138.*

Dubois P (1978). New Forms of Industrial Conflict 1960-1974. İçinde: C Crouch ve A Pizzorno (der), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968, Cilt 2, London: Macmillan Press, 1-34.*

Eley G (2007). *Demokrasiyi Kurmak: Avrupa Solunun Tarihi 1850-2000. İstanbul: Doruk Yayımcılık.*

Ersöz B (1983). Metal Sanayiinde Ücret Arayışının Nedenleri. İçinde: İř Değerlendirme ve Metal Sanayii İř Gruplandırması Sistemi, İstanbul: MESS, 77-88.

Fairris D (1994). Shopfloor Relations in the Post War Capital-Labor Accord. İçinde D M Kotz, T McDonough ve M Reich (der), *Social Structures of Accumulation: The Political Economy of Growth and Crisis. Cambridge University Press, 193-211.*

Fairris D (1997). *Shopfloor Matters: Labour-Management Relations in Twentieth Century American Manufacturing. London: Routledge.*

Fazlı Özcan'la kişisel görüşme, 29.04.2014.

Greer I C (2009) Automobile Workers' Strikes. İçinde: A Brenner, B Day ve I Ness (der), *The Encyclopedia of Strikes in American History, New York: M.E. Sharpe, 389-397.*

Haydu J (1985). Factory Politics in Britain and the United States: Engineers and Machinists, 1914-1919, *Comparative Studies in Society and History, 27(1), 57-8.*

Hayri Erol'la Kişisel görüşme, 22.11.2013.

Horn G-R (2007). *The Spirit of '68: Rebellion in Western Europe and North America, 1956-1976. Oxford University Press.*

Hyman R ve Brough I (1975). *Social Values and Industrial Relations. Aylesbury: Basic Blackwell.*

Kalfa Ataay C (2008) Türkiye’de Sosyalist Düşünce ve Hareketlerin İşçi Sınıfı ile İlişkisi (1968-71) Fabrika İşgal Eylemleri. (Basılmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi.

Kızıl Bayrak (2015). *Oyak Renault İşçileri Öfkeli, 14 Nisan*. <http://www.kizilbayrak.net/ana-sayfa/sinif/haber/oyak-renault-iscileri-oeffkeli/> Son erişim tarihi 15.08.2015.

Koçak H (26.05.2015), Metal İşçilerinin İsyanı Nelere İşaret Ediyor? <http://www.birikimdergisi.com/guncel/metal-iscilerinin-isyani-nelere-isaret-ediyor>. Son erişim tarihi 8/8/2015.

Koçer R G (2007). “Trade Unions at Whose Service?” Coercive Partnership and Partnership in Coercion in Turkey’s Metal Sector. *Industrielle Beziehungen*, 14(3), 245-269.

Korkmaz E E (27.05.2015), Unexpected Wave of Strikes in Turkish Automotive Industry. <http://www.fes-tuerkei.org/media/pdf/Publikationen%202015/2015UnexpectedWaveOfStreiks.pdf>. Son erişim tarihi 8/8/2015.

Kutadgubilik T (1980). Bir Mektup Var. *Arçelik’te Bir Ay, Şubat*, 1.

Lichtenstein N (1980). Auto Worker Militancy and the Structure of Factory Life, 1937-1955. *The Journal of American History*, 67(2), 335-353.

Lichtenstein N (2013). *State of the Union: A Century of American Labor*. Princeton University Press.

Maden-İş (1964). İşverenler Sendikası ile Müzakereler Kesildi. *Maden-İş*, 65(5), 1 ve 4.

Maden-İş (1964a). Maden-İş’in Toplu Sözleşme Teklifleri. *Maden-İş*, 65(5), 1 ve 4.

Maden-İş (1964b). İşveren Sendikası Başkanı, Maden-İş Başkanıyla Görüştü. *Maden-İş*, 65(6), 1 ve 4.

Mehmet İşlek’le kişisel görüşme, 15.02.2013.

MESS (1969). 9. Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı. Tarih Vakfı: Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi.

MESS (1970). 10. Olağanüstü Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı. Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi.

MESS (1970a). 11. Olağanüstü Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı. Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi.

MESS (1972). 14. Olağan Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı. Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi.

MESS (1973). 16. Olağanüstü Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı. Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi.

340 Taştan O (2015). Türk-Metal Üyesi İşçilerin 2015 Eylemleri: Metal Sektöründe Fabrika Rejimi Üzerine Mücadelelerin Tarihi Açısından Bir Değerlendirme. *Mülkiye Dergisi*, 39(3), 305-342.

MESS (1999). *Gelenek ve Gelecek, Cilt: 1. İstanbul: MESS*

Montgomery D (1980). *Workers' Control in America: Studies in the History of Work, Technology, and Labor Struggles. New York: Cambridge University Press.*

Nichols T, Suğur N ve Demir E (2002). Beyond Cheap Labour: Trade Unions and Development in the Turkish Metal Industry. *The Sociological Review, 50(1), 23-47.*

Nichols T ve Suğur N (2005). *Global İşletme, Yerel Emek Türkiye'de İşçiler ve Modern Fabrika. İstanbul: İletişim Yayınları.*

Özarfat E (2015). Metal Sektöründe Sular Durulmuyor, 6 Mayıs, *Dünya. Son erişim tarihi, 27.08.2015.*

Özbek M (1983). Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi Hakkında Türk-Metal'in Değerlendirmesi, İçinde: *İş Değerlendirme ve Metal Sanayii İş Gruplandırması Sistemi, İstanbul: MESS, 95-103.*

Özkan AS (2011). *Rethinking the Linkages Between Internationalization, Competitiveness and Shopfloor Transformation: A Plant-Focused Comparative Case Study of an Emerging Turkish Multinational in the TV Manufacturing Industry. (Yayınlanmamış doktora tezi). University of Wisconsin-Madison.*

Özüğurlu M (2000). Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Eğilimler. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 55(1), 139-172.*

Özüğurlu M (2006). Geleceği Olmayan Bir Gelenek Üzerine Notlar. İçinde: F Sazak (der), *Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Ankara: Epos Yayınları, 281-296.*

Pamukçu S (1964). İşleri Tam Değerlendirme ve Sendikalar. *Maden-İş, 5(66), 2 ve 4.*

Rupert M (1995). *Producing Hegemony: The Politics of Mass Production and American Global Power. Cambridge: Cambridge University Press.*

Şafak C (2007). MESS Grevleri (1977-1980), *Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/2(13), 11-62.*

Şafak C (2012). *Büyük Grev 1977. İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.*

Şafak C (2015). *Ereğli Çelik İşçileri 1965-1980. İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.*

Tali H (2015). Bosch'ta Sözleşme İmzalandı, *Evrensel, 14 Mayıs.*

Tali H (2015a). Metalde Öfke Diğer Fabrikalara da Sıçradı, *Evrensel, 18 Mayıs.*

Taştan O C (2015). Türkiye'nin "Sıcak Bahar"ı ya da Metal Sektöründe 12 Eylül Gidici mi? *Ayrıntı Dergi, 10, 7-10.*

TİSK (1968). İşyerlerinde Vuku Bulan Kanun Dışı Olaylar Hakkında Rapor. İstanbul: TİSK

Taştan O (2015). Türk-Metal Üyesi İşçilerin 2015 Eylemleri: Metal Sektöründe Fabrika Rejimi Üzerine Mücadelelerin Tarihi Açısından Bir Değerlendirme. *Mülkiye Dergisi, 39(3), 305-342.* 341

Türkiye Maden-İş İstanbul Bölge Merkez Şubesi (1960). *9 Ekim 1960 tarihinde Yapılacak İlk Normal Kongresine Sunulmak Üzere 1.1.1959 Tarihinden 30.9.1960 Tarihine Kadar Faaliyet Raporu. TÜSTAV, Nebil Varuy Arşivi, Zarf No: 00757.*

Yalçın S (1969). *Türkiye’de İş Değerlemesi Tatbikatı. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.*

Yalvaç V (2015). *Metal İşçileri: Bugüne Kadar Dışimizi Sıktık Artık Yeter, Evrensel, 26 Nisan.*

Yalvaç V (2015a), *Türk Metal’in Eli Sopalı Adamları İşçilere Saldırdı, , Evrensel, 5 Mayıs.*

Yalvaç V (2015b). *Renault Patronu Zaman Kazanıyor, Evrensel, 7 Mayıs.*

Yalvaç V (2015c). *Renault İşçileri Üretimi Durdurup Direnişe Başladı, Evrensel, 15 Mayıs.*

Yaşar Gündoğdu’yla kişisel görüşme, 18.02.2013.

Zinn H (2005). *Amerika Birleşik Devletleri Halklarının Tarihi. Ankara: İmge.*