

İşveren Sendikalarının Grev Kırma ve Sendikasılaştırma Faaliyetleri: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Örneği¹

M. Seyyid Yelek, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

ORCID: 0000-0001-9642-6716

E-Posta: mseyyidyelek@mu.edu.tr

Özet

Sermaye sahiplerinin piyasada birbirleri ile rekabet etmeleri onların kolektif hareket etmelerini güçleştiren bir olgu olsa da tarihi seyir içerisinde kimi formel ve enformel örgütler etrafında birleştikleri bilinmektedir. İlk dönemler için geçici nitelik gösteren bu örgütler zaman içerisinde kalıcı hale gelmiştir. Bu süreçte sermaye sahiplerinin farklı alanlardaki çıkarlarını korumak ve ileriye taşımak amacıyla farklı nitelik ve işlevlere sahip örgütler kurmaları ise işveren örgütlerinin çeşitlenmesine yol açmıştır. İşveren sendikaları, sermaye sahipleri tarafından bu kapsamda oluşturulan ve onların endüstri ilişkilerindeki çıkarlarını temsil eden örgütlerdir. İşveren sendikaları kuruluşlarını takip eden süreçte çeşitli faaliyetler üstlenmişlerdir. Bu kapsamda yürüttükleri toplu pazarlık ve temsil faaliyetleri, çalışma hayatını düzenleyen kuralların oluşturulmasında onların önemli bir aktör olarak öne çıkmasına olanak tanımış ve sonraki gelişimleri üzerinde belirleyici olmuştur. İşveren sendikaları geleneksel olarak kabul edilen bu temel faaliyetlerin yanı sıra, üyelerinin çıkarlarını korumak amacıyla daha az görünür olan ancak kendileri için oldukça kritik başka faaliyetler de üstlenmişlerdir. İşçilerin örgütlenme girişimlerinin ve giriştikleri iş mücadelelerinin zayıflatılmasına ve/veya engellenmesine yönelik çalışmalar, işveren sendikalarının bu kapsamda izledikleri faaliyetler arasındadır. Çalışma kapsamında, işveren sendikalarının grev kırma ve sendikasılaştırma yöntemleri, kuruluşundan günümüze kadar geçen süreçte Türk endüstri ilişkilerinin önemli aktörlerinden biri haline gelen Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) özelinde ele alınmıştır. MESS, Türkiye'deki işveren sendikaları arasında ayrıcalıklı bir konuma sahiptir. MESS'e bu ayrıcalıklı konumu kazandıran ise, üyelerinin önemli bir kısmının ekonomide etkili olan büyük şirketler olması, görece yüksek üye sayısının beraberinde getirdiği yüksek temsil gücü ve üyelerinin sağladığı mali güçtür. Bu unsurlar, MESS'in endüstri ilişkilerindeki kural koyma sürecinde belirleyici olmasına imkân tanımıştır. Doküman analizi yöntemine dayanan çalışmada, başta MESS olmak üzere konuyla ilgili kurum ve kuruluşların basılı ve elektronik materyalleri incelenmiş ve yorumlanmıştır. MESS'in, işkolunda meydana gelen grevler karşısında grev kırma faaliyetlerine giriştiği ve bu girişimlerinin bir kısmında başarılı olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca MESS'in işkolundaki örgütlenme süreçlerine etki etmeye çalıştığı ve çeşitli sendikasılaştırma yöntemlerine başvurduğu gözlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşveren Sendikaları, Grev Kırma, Sendikasılaştırma, Endüstri İlişkileri, MESS.

Strike-Breaking and De-unionization Activities of Employers' Associations: The Case of Turkish Employers' Association of Metal Industries (MESS)

Abstract

Although the fact that capitalists compete with each other in the market makes it difficult for them to act collectively, it is known that they have united around some formal and informal organizations in the historical process. These organizations, which were temporary at first, became permanent over time. In this process, the fact that capital owners established organizations with distinct traits and functions in order to protect and advance their interests in different fields led to the diversification of employer organizations. Employers' associations are organizations created by capitalists in this context and represent interests related to industrial relations. Employers' associations have undertaken various activities in the period following their establishment. In this context, collective bargaining and representation activities undertaken by employers' associations following their formation allowed them to emerge as a significant actor in the creation of the rules regulating working life and were determinative on their subsequent development. In addition to these traditionally recognized core activities, employers' associations have undertaken other less visible but critical activities to protect the interests of their members. Attempts to weaken and/or prevent workers' efforts to organize and their labor struggles are among the activities followed by employers' associations in this context. The study focuses on the strike-breaking strategies and de-unionization methods of employers' associations in the case of the Turkish Employers' Association of Metal Industries (MESS), which has become one of the important actors of Turkish industrial relations from its establishment to the present. MESS has a privileged position among the employers' associations in Turkey. This privileged position is due to the fact that a significant portion of its members are large corporations that are influential in the economy, the high representation power that comes with a relatively high number of members, and the financial power provided by its members. These factors have enabled MESS to be decisive in the rule-making process in industrial relations. The study is based on document analysis method. Published materials (printed and electronic) of MESS and other relevant institutions and organizations were examined and interpreted. It has been determined that MESS has engaged in strike-breaking activities in the metal industry and has been successful in some of these initiatives. In addition, there has been observed that MESS tried to influence the unionization efforts in the industry and attempt to various de-unionization methods.

Keywords: Employers' Associations', Strike-Breaking, De-unionization, Industrial Relations, MESS.

Giriş

İşveren örgütleri, sermaye sahiplerinin ortak çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla bir araya gelerek oluşturdukları örgütlerdir. Sermaye sahiplerinin iktisadi olarak birbirleri ile rekabet halinde olmaları, onların kolektif hareket etme kabiliyetini en azından belirli konularda sınırlamış ve erken dönemde kurulan örgütlerin kısa süreli ve geçici olmasına sebep olmuştur. Ancak üretim ve çalışma ilişkilerinde zaman içerisinde yaşanan gelişmeler ve bu gelişmelerin sermayenin tekil çıkarlarını korumanın sınıfsal çıkarları korumaktan geçtiğine yönelik inancı pekiştirmesi, sermaye sahiplerinin sınıf bilinci edinmesini ve kurulan örgütlerin daha kalıcı hale gelmesini beraberinde getirmiştir.

Sermaye sahipleri, süreç içerisinde çeşitli ihtiyaçları doğrultusunda birbirinden farklı işlevlere sahip farklı türde örgütler oluşturmuştur. Kapitalist üretim ilişkilerinin gelişmediği ve işçi sınıfının olgunlaşmadığı dönemde işverenler genellikle bireysel olarak gerçekleştirmekte zorlandıkları çeşitli ekonomik çıkarlarını korumak amacıyla sendika dışı örgütler altında hareket etmişlerdir. İşveren dernekleri ve odalar bu kapsamda görülen öncü örgütler olmuşlardır. Sermaye sahiplerinin odağı endüstri ilişkileri olan işveren sendikalarını oluşturmasında ise Sanayi Devrimi ile kapitalizmin egemen sistem haline gelmesi ve sınıf ilişkilerinin netlik kazanması belirleyici olmuştur.

Kuruluşlarını takip eden süreçte işveren sendikaları çeşitli faaliyetler üstlenmişler ve endüstri ilişkilerinin gelişiminde aktif rol almışlardır. İşveren sendikalarının üstlendikleri faaliyetler literatürde genellikle toplu pazarlık, temsil ve üyelere yönelik içsel faaliyetler olarak ele alınmıştır. Akademik yazında genel kabul gören bu faaliyetlerin yanı sıra, işveren sendikaları üyelerinin –kimi durumlarda ve zamanlarda ise üyeleri ile sınırlı kalmayarak mensubu oldukları sınıfın- çıkarları doğrultusunda başkaca faaliyetleri de yerine getirmişlerdir. İşveren sendikaları, bu kapsamda zaman zaman işçilerin sendikal faaliyetlerini zayıflatmak ve/veya engellemek amacıyla da çeşitli eylemlerde bulunabilmektelerdir. Bu eylemler zaman içerisinde süreklilik gösterdiği ve belirli bir düzen içinde hayat bulduğu ölçüde bir faaliyet alanı haline gelebilmektedir.

Çalışmada işveren sendikalarının grev kırma ve sendikasızlaştırma girişimleri Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) özelinde ele alınacak, MESS'in bu faaliyetleri yürütürken hangi araçları kullandığı ve bu araçları kullanırken izlediği yöntemler ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Böylelikle işveren sendikalarının endüstri ilişkilerinin bu alanlarındaki etkileri ile bu faaliyetlerin sonuçları değerlendirilecektir.

İşveren sendikalarını temsilen MESS'in seçilmesindeki birinci etken, sendikanın endüstri ilişkilerindeki etkili varlığıdır. Kuruluşundan bu yana geçen süreçte MESS, faaliyetleri ve etkinliği ile Türkiye'deki işveren sendikaları arasında ön plana çıkmış ve yalnızca bulunduğu işkolunda değil genel olarak Türk endüstri ilişkileri sisteminde belirgin bir ağırlığa ulaşarak önemli bir temsil gücüne erişmiştir. MESS'in seçilmesindeki bir diğer etken ise örgütün görünürlüğü ile ilgilidir. İşçi sendikalarına kıyasla daha az toplumsal görünürlüğe sahip olan ve gizliliklerine daha fazla önem atfeden işveren örgütleri ile karşılaştırıldığında MESS, kamuoyunda daha görünür olması, düzenli ve geniş çaplı yayın faaliyetleri ile işveren sendikaları alanında çalışmak isteyen araştırmacılara daha fazla bilgiye ulaşma imkânı tanımaktadır.

Çalışmada doküman analizi yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda arşiv araştırması yoluyla MESS tarafından yayınlanan süreli ve süresiz yayınlar ile belgeler gibi birincil kaynaklardan sıkça yararlanılmıştır. Bu kaynakların yanı sıra MESS'in kuruluşunda bulunan veya sonradan MESS'te görev alan yöneticilerin ve iş insanlarının biyografilerine de başvurulmuş ve bu yolla sendikada aktif görev almış kişilerin anılarından yararlanılmıştır. MESS kaynaklı belgelerin yanı sıra, ulusal yayın yapan günlük gazetelerde yayınlanan MESS ile ilgili haber ve yazılar, metal işkolunda kurulu işçi sendikalarının dergi, gazete, belge ve kitapları da başvurulan diğer önemli kaynaklar olmuştur. Böylelikle çok yönlü bir bakış açısı elde edilmeye çalışılmıştır. Çalışma kapsamında, daha önce yapılmış sözlü tarih çalışmalarından ve diğer ikincil kaynaklardan da yararlanılmıştır. Bunlar mümkün olduğu kadarıyla birincil kaynaklarla desteklenmeye çalışılmıştır.

Endüstri ilişkilerine yönelik yazın incelendiğinde, Türkiye'de gerek sendikasılaştırma gerekse iş mücadelelerine ilişkin çalışmalar olmakla beraber, çalışmaların odağında genellikle bireysel işverenlerin eylemlerinin yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmada ise sendikasılaştırma ve grev kırma faaliyetleri tek tek işverenler özelinde değil, sermaye sınıfının temsilcisi konumunda bulunan bir işveren sendikası üzerinden ele alınmaktadır. Bu ise iki açıdan önem arz etmektedir. Birincisi sermaye sınıfının örgütlü hareket etmesinin güç bir olgu oluşuyla ilişkilidir. Piyasada birbirleri ile rekabet halinde bulunan sermaye sınıfı üyelerinin birlikte hareket etme kabiliyeti edinmeleri, onların tekil çıkar farklılıklarından doğan sınıf içi çekişmelerini göz ardı etmelerini gerektirmektedir. Bu olgunun gerçekleşmesi bir yandan sermayenin karşısındaki tehdidin büyüklüğünü ve sermaye sınıfının bu tehdidi ciddiye alma derecesini gösterirken diğer yandan sermaye sınıfı içinde bir sınıf bilincinin geliştiğini ve olgunlaştığını göstermektedir. İkincisi ise örgütlü sermayenin çeşitli mekanizmaları bireysel işverenlerin araçlarına nazaran daha istikrarlı

ve uzun soluklu harekete geçirebilme yetenekleriyle ilgilidir. Bu durum ise söz konusu anti-sendikal nitelikteki faaliyetlerin başarıya ulaşma ihtimalini artıran bir etkiye sahiptir. Bu kapsamda, çalışmada sendikasızlaştırma ve grev kırma faaliyetlerinin bir işveren sendikası üzerinden incelenmesi ile hem işveren sendikalarının literatürde göz ardı edilen faaliyetlerinin gün yüzüne çıkarılacağı hem de endüstri ilişkilerindeki etkilerinin daha açık bir şekilde anlaşılacağı ve çalışmanın literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

İşveren Sendikacılığına İlişkin Genel Bilgiler

İşveren sendikaları, üyeleri işverenlerden oluşan ve amaçları işverenler ile işçiler ya da işçi sendikaları arasındaki ilişkileri düzenlemek olan her türlü örgüt olarak tanımlanmaktadır (Salamon, 1987: 207). Bir diğer tanımda, işveren sendikalarının “işçilerle işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemek, bu konuda ortaya çıkacak sorunlarda işverenlere yardım etmek, işverenlerin ortak çıkarlarının hükümet, bürokrasi ve diğer örgütler nezdinde temsil edilmesini sağlamak amacıyla kurulan örgütler” (Tokol, 1998: 144) olduğu belirtilmektedir.

İşveren sendikaları, doğaları gereği işçiler ve işçi sendikaları ile ilişki içerisinde olmalarından ve endüstri ilişkilerindeki kural koyma süreçlerinde ve özellikle çalışma barışının sekteye uğradığı dönemlerde işçiler ve sendikaları ile mücadele içerisine girmelerinden dolayı, sermaye sınıfı tarafından oluşturulan örgütler arasında *sınıf tavrı* en belirgin olan örgütlerdir (Öztürk, 2009: 338). Ancak günümüzde işveren sendikalarının çoğunluğu, diğer işveren örgütlerinin fonksiyonlarını da yerine getirmekte ve çalışma ilişkilerinden başkaca konularla da ilgilenmektedir (Salamon, 1987: 207). Bu durum işveren sendikaları ile diğer işveren örgütleri arasındaki ayrımı da bulanıklaştırmaktadır. Bu kapsamda bir işveren örgütünün temel odak noktasının endüstri ilişkileri olup olmadığı, o örgütün işveren sendikası olarak nitelendirilmesi için üzerinde durulması gerekli bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır (Windmuller, 1987: 1). Ayrıca örgütün doğrudan veya dolaylı olarak toplu sözleşmeleri müzakere etme imkânı ve isteğinin olması; emek piyasası ve endüstri ilişkilerine yönelik konularda iki taraflı veya üç taraflı istişare süreçlerinde yer alması ve bu konularla ilgilenen özel bir departmanın bulunması da işveren sendikalarını diğer işveren örgütlerinden ayırmak için yardımcı olan unsurlardır (Behrens, 2004: 80).

Sermaye sahipleri çok eski dönemlerden itibaren çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla formel ve enformel çeşitli örgütler etrafında birleşmişlerdir (Engels, 1975: 116; Smith, 2006: 186). Ancak odağı endüstri ilişkileri olan işveren sendikalarının oluşumu kapitalist döneme ait bir olgudur ve literatürde bu durum genellikle üç sebep üzerinden ele alınmıştır. İlk sebep işçi

sendikalarının oluşumudur. İşçilerin Sanayi Devrimi sonrasında oluşan çalışma koşullarını değiştirmek amacıyla kolektif hareket etmeye başlamaları ve sınıf bilinci geliştirerek iş mücadelelerine başvurmalarının sermayenin çıkarlarını sınırlandırmaya başlaması, işveren sendikalarının kurulmasında önemli bir etken olmuştur. İşçi sınıfından gelen örgütlü tehdit karşısında harekete geçen işverenler örgütlenme yolunu seçmişler ve kendi sendikalarını oluşturmuşlardır (Barry ve Wilkinson, 2011: 152; Behrens, 2004: 78; Schmitter ve Streeck, 1999: 12). İşveren sendikalarının oluşumunda etkili olan bir diğer sebep ise devlet müdahalesidir. Süreç içerisinde hükümetlerin ücretler, işçi sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri gibi çalışma ilişkilerine dair önemli konulara yönelik düzenlemeler getirmesi ve bu kapsamda devlet müdahalesinin sermayenin yönetsel ayrıcalıklarına tehdit oluşturması işverenlerin sendikalaşmasında etkili olan bir diğer unsurdur (Barry and Wilkinson, 2011: 152; Behrens, 2004: 78; Schmitter and Streeck,1999: 12-13). Son olarak sermaye sınıfının kendi arasındaki rekabeti yönetmek istemesi, özellikle birbirleri ile giriştikleri ücrete dayalı rekabeti önleme arzuları da işveren sendikalarının oluşumunda etkili olmuştur (Barry ve Wilkinson, 2011: 152; Schmitter ve Streeck,1999: 12-13).

İşveren sendikaları bu süreçte üyelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla çeşitli faaliyetler üstlenmişlerdir. İşveren sendikalarının temel faaliyetlerinin başında toplu pazarlık gelmektedir. İşveren sendikaları, endüstri ilişkilerinin gelişimine bağlı olarak bu faaliyetini farklı düzeylerde yerine getirebilmekte ve üyeleri adına toplu iş sözleşmesi imzalamaktadırlar (Gladstone, 1987: 35-39). İşveren sendikalarının bir diğer temel faaliyeti ise temsil faaliyetidir. İşveren sendikaları üyelerini özellikle endüstri ilişkilerine ilişkin meselelerde, devlet önünde temsil etmektedir. Bu bağlamda bir baskı grubu olarak hareket eden işveren sendikaları özellikle lobi faaliyetlerinde bulunarak ve devlet politikalarını etkileyerek kendi çıkarlarını korumaya ve geliştirmeye çalışırlar. İşveren sendikaları ayrıca çalışma hayatına yönelik konuların tartışıldığı ikili ve üçlü danışmanlık mekanizmalarında ve çeşitli komisyonlarda yer almak suretiyle de üyelerini temsil etmektedirler (Gladstone, 1987: 27-28; Oechslin, 1982: 192-193). İşveren sendikalarının bir diğer temsil alanı ise medya ve kamuoyu önünde kendisini göstermektedir. İşveren sendikaları bu faaliyetlerini genellikle doğrudan kendi yayınlarını dolaşıma sokarak veya kitle iletişim araçları aracılığıyla kendi görüş ve fikirlerini kamuoyuna aktararak yerine getirirler (Gladstone, 1987: 27-28). İşveren sendikaları yukarıda sayılan faaliyetlerin yanı sıra üyelerine yönelik özel hizmetler de sunmaktadır. Bu kapsamda işveren sendikaları üyelerine eğitim, danışmanlık vb. nitelikte birçok özel hizmet sunumunda bulunmakta, dava süreçlerinde onlara yardımcı olmakta ve toplu görüşmelerin anlaşmazlıkla sonuçlanması halinde üyelerine

grev ve lokavtta geçen sürelerde mali destekte bulunmaktadır (Traxler, 2008: 230).²

Yukarıda anlatılan saiklerle kurulan ve çeşitli faaliyetler üstlenen işveren sendikaları, toplu pazarlıkların yaygınlaştığı ve merkezileştiği süreçlerde yer almış, temsil faaliyeti çerçevesinde mevzuatın gelişiminde belirleyici bir rol üstlenmiş ve endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir aktörü haline gelmiştir. 20. yüzyıl boyunca endüstri ilişkileri içerisinde işçi sendikaları ile ortak bir zeminde buluşmayı başaran ve kamu politikalarının oluşumunda ve uygulamasında yer alan işveren sendikalarının rolleri, 1980’li yıllarla beraber en başta bir nevi varlık sebepleri olan işçi sendikalarının zayıflaması ve tehdit güçlerinin azalması, akabinde birincil fonksiyonları olan toplu pazarlıklar üzerinde yaşanan baskılar ve bunun neticesinde toplu pazarlıkların giderek adem-i merkezileşmesi, kolektif hareketin düşük seyrettiği hizmet sektörünün gelişimi, politik iklimin düzenleme ve çıkarların toplu temsilinden kuralsızlaştırma ve bireyselleşmeye kayışı (Hornung-Drauss, 2002: 210-212) gibi bir dizi sebebe bağlı olarak sorgulanmaya başlanmıştır. Bu gelişmeler karşısında işveren sendikaları, diğer işveren sendika ve örgütleri ile birleşmek; yeniden yapılanma yoluna giderek maliyetleri azaltmak; toplu pazarlık bağitlayıcısı profilinden uzaklaşıp daha fazla hizmet sunumu sağlamak; sendika içi katılımı artırarak üyelere daha fazla söz hakkı tanımak ve toplu pazarlıklarda üyelerine daha fazla esneklik sağlayacak yöntemler izlemek gibi yeni arayışlar içerisine girerek mevcut güçlerini muhafaza etmeye çalışmışlardır (Hornung-Drauss, 2002: 213-216).

“Sermayenin Vurucu Gücü”: MESS

Türkiye’de, işveren sendikaları ilk olarak 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun sonrasında kurulmuştur. Ancak ilk dönem için işveren sendikacılığı yavaş ve istikrarsız bir gelişim göstermiş, kurulan örgütler işveren sendikası adı taşısa da nitelik olarak diğer işveren örgütlerinin faaliyetlerini üstlenmiş, endüstri ilişkilerine yönelik faaliyetleri temel ilgi alanı olarak benimsememiş ve büyük ölçüde kalıcı olamamıştır (Lök, 1966). İşçilerin iş mücadelesi araçlarından mahrum olmaları (Tuna, 1967), işverenlerin bir örgüt türü olarak “sendika”lara karşı besledikleri olumsuz duygular (Saymen, 1960: 52-53), mevzuatın kimi hükümlerinin işverenlerin sendika kurma ihtiyacını zayıflatması (Lök, 1966: 239), diğer işveren örgütlerinin işveren sendikaları tarafından yapılması beklenen faaliyetleri üstlenmiş olmaları (Makal, 2002: 297) ve iş mücadelesi araçlarına sahip olmayan işçilerin “zayıf” baskılarının enformel birlikler üzerinden çözümlenebilecek nitelikte olması (Esin, 1974: 172) gibi sebepler Türkiye’de işveren sendikacılığının gelişmesini geciktiren sebeplerdir.

Temel odağı endüstri ilişkilerinde kural koyma sürecinin bir parçası olarak yer almak olan gerçek anlamda işveren sendikalarının oluşumu ise 1961 yılı ve sonrasına denk gelmektedir. İşveren sendikalarının bu dönemde canlılık göstermesi, öncelikle 1961 Anayasasının grev hakkını güvence altına alması ile sendikal hakların bütüncül bir şekilde işlerlik kazanacak olmasının sonucudur. İşçi sendikalarının işverenleri toplu pazarlığa zorlama ve grev hakkına erişmesi bu kuruluşların güçlenmelerine yol açarken, işverenlerin de sendikalar karşısında birlikte hareket etme ihtiyacı hissetmesine neden olmuştur (Tuna, 1965: 16).

Çalışmanın odağını oluşturan MESS'in kuruluşu ise 14 Ekim 1959 tarihine denk gelmektedir. MESS'in resmi anlatsına göre, MESS kurulduğunda bunu gerektirecek hiçbir nesnel koşul bulunmamaktadır. Grev hakkının yasalarda henüz kendisine yer bulmadığı dönemde, işçi sendikalarının sahip oldukları haklar işverenleri örgütlenmeye itecek kadar kuvvetli değildir. Ancak MESS'in ifadesiyle metal sektöründe faaliyet gösteren 'vizyon sahibi' 11 sanayici yakın gelecekte bir işveren sendikasına ihtiyaç duyulacağını önceden öngörmüş ve MESS'i kurmak için bir araya gelmiştir (MESS, 1999: 16-17). Kurucuların anılarından ve demeçlerinden anlaşılan ise MESS'in kuruluşunun bir gelecek öngörüsünden ziyade işkolundaki işçi örgütlenmesine yönelik bir reaksiyon sonucunda gerçekleştiğidir. Kuruculardan Jak Kamhi (2013: 218-219) Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makine Sanayii İşçileri Sendikası'nın (Maden-İş) kurulmasından sonra işyerlerinde oldukça etkili olmaya başlaması, sözleşme dönemlerinde işçi sendikasının kanundaki boşluklardan faydalanarak iş yavaşlatma vb. gibi uygulamaları organize etmesinin kendilerini örgütlenmeye ittiğini belirtmektedir. Bir diğer kurucu Bedi Taranto da işveren sendikası kurma fikrinin oluşmasında, faaliyetlerine henüz başlamış olan Maden-İş'in etkili olduğuna inandığını belirtmektedir (MESS İşveren, 01.01.1984: 2).

Gerek ekonomideki ağırlığı gerekse endüstri ilişkilerindeki varlığı açısından Türkiye'deki en etkili işveren örgütlerinden birisi konumunda bulunan MESS (Öztürk, 2009: 338-339), Türkiye'de işveren sendikacılığının oluşumunda önemli bir işlev üstlenmiştir. MESS, 1960'lı yılların başında diğer işveren sendikaları ile ortak hareket etmek için çeşitli girişimlerde bulunmuş ve kurulu işveren sendikaları ile temasa geçmeye çalışmıştır. Bu yönde çabaların olumsuz sonuçlanmasından sonra MESS, bu işveren sendikalarının büyük çoğunluğunun işlevsiz olduğuna ve özünde sendika hüviyeti taşımadıklarına kanaat getirmiş ve İstanbul Sanayi Odası ile birlikte hareket ederek, diğer işkollarındaki işveren sendikalarının kurulmasına öncülük etmiştir (MESS, 1999: 51). Bu dönem, işveren sendikalarının kurulması işçi sendikaları tarafından da olumlu karşılanmıştır (Tercüman, 15.06.1961).

MESS kuruluşundan sonraki ilk dönemde teşkilatlanma çalışmalarına ağırlık vermiş ve 1960'lı yılların sonlarına gelindiğinde hem üye sayısı açısından hem de üye işyerlerinde çalışan işçi sayısı açısından Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) içindeki en güçlü örgüt konumuna ulaşmıştır (MESS, 1999: 127). MESS 1970'li yıllar boyunca güçlü konumunu pekiştirmiş ve üye sayısını artırmaya devam etmiştir (MESS, 1999: 370-371). MESS'in 1970'li yıllardaki başlıca amacı toplu pazarlığı merkezileştirmek olmuştur. Bu kapsamda MESS, üyelerini yeniden örgütleyerek daha hiyerarşik bir örgüt haline gelmiş, üyeleri adına toplu iş sözleşmelerini yürütme ve üyelerinden bağımsız olarak nihai kararı verme yetkisini ele geçirmiştir (MESS, 2010: 46-47).³ Toplu pazarlığın merkezileşmesine karşı çıkan işçi sendikaları ve özellikle Maden-İş ile dönem boyunca giriştiği yoğun mücadelelerdeki duruşu ve sınıf kavgası ile uzun soluklu kitlesel grevlerin merkezinde yer alması sebebiyle (öyle ki bu dönem MESS ile Maden-İş arasındaki görüşmelerin uyuşmazlıkla ve iş mücadelesiyle sonuçlanması neredeyse olağan bir durum haline almıştır) MESS, kamuoyunda yalnızca metal işkolundaki işverenlerin değil bütünüyle sermaye sınıfının temsilcisi olarak görülmeye başlanmıştır.⁴

12 Eylül 1980 Askeri Darbesi sonrasında MESS'in tutum ve faaliyetlerinde belirgin bir değişim gözlemlenmektedir. 1980 öncesinin sert ve kavgacı işveren örgütü, sermayenin vurucu gücü olarak bilinen MESS, özellikle yayınları aracılığıyla bu imajı zayıflatmaya ve toplum nezdindeki itibarını artırmaya gayret göstermiştir. Aynı amaç doğrultusunda MESS, 1980 sonrasında akademiyle de yakın ilişkiler kurmuştur. MESS'in akademi ile kurduğu ilişki, bir yandan politikalarına bilimsel destek sağlama hizmeti görmüş diğer yandan da örgütün toplumsal saygınlığının artışında etkili olmuştur (Yeşilbağ, 2015).

MESS'in endüstri ilişkilerindeki muarızları olan işçi sendikaları ile kurduğu ilişkinin niteliği de 1980 sonrasında değişmeye başlamıştır. Bu dönem, çatışma yerine uzlaşma amaçladığını belirten ve yayınlarında sık sık barış sözünü vurgulamaya başlayan MESS, işçi sendikaları ile daha uzlaşmacı bir ilişki içerisine girmiştir. MESS, 1980 sonrasında benimsediği yaklaşımı 1990'lı yıllarda da devam ettirmiştir. Dönem boyunca gerek MESS'in yayınlarında gerekse de MESS yöneticilerinin söylemlerinde sosyal diyalog vurgusunun ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca 1980'li yıllarda başlayan bu uzlaşmacı tutumun sonucunda MESS'in işçi sendikaları ile geliştirdiği diyalogun daha kapsamlı ve daha belirgin hale geldiği söylenebilir. İşçi sendikaları ile ortak toplantılar düzenlemek⁵, ortak projeler geliştirmek⁶ ve MESS yayın organlarında işçi sendikası liderleri ile yapılan röportajlara yer vermek, bu dönem MESS'in sosyal diyalog kapsamında ele aldığı girişimlerden bazılarıdır.⁷ Yine de bu diyalogun

toplu sözleşme dönemlerinde yerini çoğunlukla gerilime bıraktığını da söylemek gerekmektedir. Özellikle MESS'in 1990'lı yıllar boyunca toplu pazarlıklarda esneklik kavramını gündeme getirmesi, esnekliği metal işkolunda yerleştirme çabaları ve ekonomik krizin hissedildiği dönem boyunca işçi sendikalarının talepleri karşısında sık sık işsizlik kozunu öne sürmesi, işkolunda kurmaya çalıştığı sosyal diyalogu zedeleyen uygulamalar olmuştur.

Bir önceki başlıkta ele alındığı üzere işveren sendikaları, kimi zaman işçi sendikaları karşısında birlikte hareket ederek onların gücünü bastırmak, kimi zaman rekabeti yönetmek, kimi zamansa siyasi iktidarların oy kaygısı ile yürüttükleri emek yanlı politikaları sermaye lehine törpülemek amacıyla kurulurlar ve bu karşıtıktan beslenirler. Ancak 2000'li yıllarda çalışma hayatının sermaye yanlı politikalarla çevrelenmiş oluşu, işçi sendikalarının karşı politikalar geliştirmedeki başarısızlığı ve giderek güçlerini yitirmeleri, işverenlerin ortak hareket etme ihtiyaçlarını zayıflatmış ve bu süreç işveren sendikalarının tümü için olduğu gibi MESS için de temsil gücünde bir zayıflamayı beraberinde getirmiştir.⁸

Grev Kırma Stratejileri

İşçi sendikalarının gücünün kaynağını oluşturan grevi "bir şikâyeti dile getirmek veya bir talebi zorla kabul ettirmek amacıyla, işin bir grup çalışan tarafından geçici olarak durdurulması" şeklinde tanımlamak mümkündür (Hyman, 1989:17). Güzel (1993) ise grevi daha geniş bir çerçevede ele almaktadır. Ona göre grev:

"Çalışanların (işçi, memur ve benzer şekilde bağımlı çalışan diğerlerinin) yaşam ve çalışma koşullarını korumak, bu koşullarda iyileştirme ve düzeltmeler sağlamak, ücret artışı, çalışma süresinin kısaltılması vb. amaçlarla işverenler ve işverenlerin oluşturduğu kapitalist sınıfa karşı ya da kamu kuruluşları kararları üzerinde baskı yapmak amacıyla, belirli veya belirsiz bir süre için gönüllü olarak topluca ve birlikte bir hareketle, ekonomik alanda bir işyeri, işletme, işkolu, veya bütün işkollarında, coğrafi alanda bir semt, kent, bölge veya bütün ülkede işi yavaşlatma, önemli ölçüde aksatma ya da tümü ile durdurma eylemi"dir.

Grevi geniş bir çerçevede ele alan bu yoruma karşın yasalar, grevi bu kapsamda tanımlamamakta, çeşitli sınırlamalara tabi tutmaktadır. Örneğin Türkiye'de greve ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde ve yasada belirtilen koşulların oluşması ile başvurulabilmektedir. Kanuni grev için aranan şartlar oluşmadan yapılan grev ise kanun dışı grev olarak kabul

edilmekte ve işverenler, kanun dışı grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamı teşvik eden işçilerin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme hakkına sahiptir.

19. yüzyılda dünyanın hemen hemen her yerinde yasak bir faaliyet olan grev, işçi sınıfının girdiği uzun mücadelelerin neticesinde ancak 20. yüzyıla beraber bir hak olarak kabul edilmiştir. Ancak grevin bir hak olarak tanınmasından önce görülen uygulamalarda ve bunun sonrasında sermaye sınıfının zaman zaman grevler karşısında reaksiyon gösterdiği, grevleri engellemeye ve etkisini azaltmaya yönelik girişimlerde bulunduğu bilinmektedir. Sermaye sınıfının gerek bireysel gerekse örgütleri aracılığıyla giriştikleri bu faaliyetler ise literatürde grev kısıcılığı kavramı ile ifade edilmektedir.

Grev kısıcılığını en basit haliyle bir grev kararının veya uygulamaya konulmuş bir grevin etkisini azaltmak ve mümkünse grevi tamamen engellemek üzere yapılan eylemler ve propagandalar olarak tanımlamak mümkündür (Caniklioğlu, 1998: 506). Bu kapsamda sermaye sınıfı, grevlerin endüstri ilişkilerinin bir parçası haline geldiği ilk günlerden bu yana işçiler tarafından başlatılan grevlerin etkisini azaltmak için birçok yola başvurmuştur. Greve çıkan işçilerin yerine yeni işçiler almak, grevci işçilerin arasına ajan sokmak, yine grevci işçilerin arasına sokulan 'görevliler'in yaydıkları söylentilerle grevdeki işçilerin gücünü kırmak (Smith, 2003), grev kırma primi olarak anılan ve greve katılmayan veya grevden vazgeçen işçilere çeşitli maddi yardımlarda bulunulacağını taahhüt etmek (Akyığıt, 1993), grevci işçileri korkutmak veya çeşitli sebepler ileri sürerek bu işçilerin iş sözleşmelerini feshetmek işverenlerin tarihsel süreç içerisinde dünyanın birçok yerinde grevleri kırmak için kullandığı yollardan bazıları olmuştur.

Türkiye'de grev hakkı ile donatılmış serbest toplu pazarlık dönemine girildikten sonraki ilk evrede işveren sendikaları, istisnai örnekler olmakla beraber,⁹ hem işçi sendikacılığına hem de grev kurumuna karşı sonraki döneme kıyasla daha ılımlı bir yaklaşım benimsemişlerdir (Esin, 1974: 248-253). Ancak ilerleyen süreçte işçi sınıfının giderek güçlenmesi ve greve başvurma sıklığında yaşanan artış karşısında, sermaye sınıfı bir bütün olarak grev konusunda olumsuz tavır takınmış, grev hakkının kısıtlanmasına yönelik söylemlerde bulunmuş ve grevleri etkisizleştirmek için zaman zaman çeşitli faaliyetler yürütmüştür. Bu girişimler metal işkolunda hayat bulan iş mücadeleleri sırasında da görülmüş, MESS tarihsel süreç içerisinde yaşanan iş mücadelelerinde grevleri kırmak için çeşitli stratejiler izlemiştir. Bu kapsamda MESS'in grevlerin etkisini azaltmak veya ortadan kaldırmak amacı ile izlediği yöntemler üç başlık altında ele alınmaktadır.

1980 öncesinde metal işkolunda neredeyse her toplu sözleşme döneminin doğal bir uzantısı haline gelen grevlerin, bu dönemden sonra bir istisna haline geldiğini belirtmek gerekmektedir. MESS'in grup pazarlığını işkoluna yerleştirme girişiminde başarıya ulaşması¹⁰ ve darbeden sonraki sürecin iş mücadelelerini baskılayıcı bir zemin hazırlaması, grevlerin sıklığında görülen azalışta başlıca etken olmuştur. Bu kapsamda MESS, 1980'i takip eden süreçte, yalnızca 1990 (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 296), 2011 (Birleşik Metal-İş, 2011: 177-182) ve 2015 (Tokol ve Güler, 2017; Çelik, 2015; Özveri, 2016) yıllarında dolaysız veya dolaylı bir şekilde büyük çapta ve görece uzun süren grev veya grev dışı eylemlerle karşı karşıya kalmıştır. Bu noktada MESS'in örgütlü olduğu işyerleri açısından 1980 sonrasında toplu sözleşme dönemlerinin genellikle uzlaşma ile tamamlandığı, grevlerin ise bu düzenden bir sapma belirtisi olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısı ile aşağıdaki alt başlıklar altında ele alınan uygulamalarda 1980 öncesine ilişkin örnekler daha fazla yer kaplamakla beraber, MESS'in bundan sonraki dönemde meydana gelen iş mücadelelerinde izlediği yöntemlere de tespit edilebildiği ölçüde yer verilmiştir.

İletişim Kanalları Aracılığıyla Grev Karşıtı Propaganda Yapmak

İşçilerle doğrudan iletişime geçmek için çeşitli iletişim kanallarının kullanılması MESS'in takip ettiği stratejilerden birisidir. Bu genellikle iki tür yaklaşımı içerisinde barındırır. Birincisi, işçilerin grevin kendileri üzerinde doğuracağı olumsuz koşullar hakkında bilgilendirilmesidir. Sermayenin bu uygulamayı hayata geçirmekteki amacı işçileri korkuya sevk etmek ve böylelikle onları yapılacak olan bir greve katılmamaya veya hâlihazırda başlamış olan bir grevden ayrılmaya ikna etmektir. İkincisi ise işçilerin greve katılmamaları veya grevden ayrılmaları halinde ödüllendirileceklerinin taahhüt edilmesidir.

Bu kapsamdaki faaliyetlerden birisi, grevdeki işçilere çeşitli yazılı materyaller gönderilerek grevden vazgeçmeleri yönünde yapılan çağrılardır.¹¹ MESS tarihinin anlatıldığı kitapta, sendikanın işçilere doğrudan seslenme girişiminin ilk kez 1975 yılında bastırıldığı "Grev Nedir?" broşürü ile gerçekleştiği belirtilmektedir. Bu broşürde, işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek için şüphesiz çeşitli haklara sahip oldukları ve grevin de bu kapsamda değerlendirildiği belirtilmiş ancak mevcut grevlerde işçi sendikalarının yasal sınırları aşan uygulamalarda buldukları ifade edilmiştir. Aynı broşürde bu eylemlerin sonuçlarının da nihayetinde greve katılan işçileri bağlayacağı uyarısı yer almıştır. MESS, "kardeşimiz" diyerek seslendiği işçilerden "yasalara hürmette kusur" etmemelerini dilemiştir (MESS, 1999: 520).

İşçilerle doğrudan iletişime geçme faaliyeti sınıf mücadelesinin şiddetlendiği

40 Yelek M S (2024). İşveren Sendikalarının Grev Kıрма ve Sendikasızlaştırma Faaliyetleri: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 48(1), 29-70.

1970'li yılların sonlarında MESS'in kendi yayın organı aracılığı ile düzenli bir hal almıştır. 1976 yılında yayınlanan MESS İşveren gazetesinde yer alan "Bizden Size" başlıklı bir yazıda, "*İşçi kardeşlerimize ulaşmalıyız, okunmalıyız*" denmiş, gazetenin işçilere hitap etmeye hazırlandığı belirtilmiştir (MESS İşveren, 1976:1). Bu gelişmeye paralel olarak MESS İşveren gazetesinin baskı sayısı 1960'lı yıllar boyunca 1600 civarında seyrederken, 1970'li yılların ilk yarısında baskı sayısı artış eğilimi göstermiş ve 1974 yılında 2500'e ulaşmıştır. Ancak bu dönemden sonra, özellikle grevlerin sıklaştığı 1977-1980 arasında, yayın organının baskı sayısında büyük sıçramalar olmuştur. Bunun sebebi grevlerde geçen günlerde işçilere doğrudan seslenmek ve onları grevlerden vazgeçirmek isteyen MESS'in, üyelerinden aldığı adresler aracılığıyla gazetesini doğrudan işçilerin evlerine göndermeye başlamış olmasıdır. Bu kapsamda MESS İşveren gazetesinin baskı sayısı 1976 yılında 6 bine, 1977 yılında 18 bine, 1978 yılında 22 bine, Nisan 1980'de 26 bine ulaşmış, 1980'in Eylül ayına geldiğinde ise bu sayı 36 bin olmuştur (MESS, 1999: 521-525).

MESS'in bu uygulamaları 1980 öncesi ile sınırlı kalmamış, bu dönemden sonra da MESS iletişim kanalları aracılığı ile işçileri grevden vazgeçirmeye yönelik çalışmalarına devam etmiştir. 12 Eylül 1980 Askeri Darbesini takip eden süreçte, "*çalışma barışının da sağlanmış*" olması ile MESS İşveren gazetesinin baskı sayısı yeniden düşmüş, 1984 yılında 6 bin, 1989 yılında 7 bin 500 olmuştur. Ayrıca gazetenin yayın sıklığı da düşmüş, 1980 öncesindeki grev dönemlerinde haftalık olarak çıkarılan gazete, 1980'lerin ilk yarısında 15 günde bir, 1980'lerin sonlarından itibaren ise ayda bir çıkarılmaya başlanmıştır. Ancak MESS'in ifadesiyle bu dönemden sonra da "*çalışanları toplu sözleşme görüşmelerinin gidişatı üzerine bilgilendirmek amacıyla*" grup toplu pazarlık süreçlerinde gazetenin baskı sayısı artırılmış ve MESS üyesi işyerlerinde çalışan işçilerin evlerine gönderilmiştir (MESS, 2000a: 523-525). 2000 yılında ise MESS işçi ile işveren arasındaki iletişimi geliştirmek amacıyla doğrudan üye işyerlerinden çalışan işçilere gönderilen "Biz Bize" isimli yeni bir gazete çıkarmıştır. Son dönemlere kadar düzenli aralıklarla çıkarılan bu gazete toplamda yaklaşık 146 bin çalışana ve ailelerine ulaştırılmıştır.

1970'li yılların ikinci yarısından itibaren baskı sayısı artan MESS İşveren gazetesinin içeriği de işveren sendikasının yönelimine uygun bir şekilde genişletilmiş ve artık işçilerin evlerine de gönderilen gazetede doğrudan işçilere hitap eden yazılar ile doğrudan işçilerden geldiği ileri sürülen mektuplar sık sık yer almaya başlamıştır. Doğrudan işçilere hitap eden yazıların sıklaştığı dönem 1977-1980 yılları arası olmakla beraber, serbest toplu pazarlığın yeniden başlamasından sonra da -genellikle toplu pazarlık ve mücadele süreçleri ile sınırlı kalmakla birlikte- MESS'in bu yöntemi kullandığı görülmektedir.

Bu kapsamda 1977 yılındaki büyük grev sırasında işçilere hitap edilen yazılardan biri “grevdeki işçilerimize; [duyuru]” başlığı ile paylaşılmıştır (MESS İşveren, 1977: 3). Bu yazıda işçilere grevin işçi sendikasının uzlaşmaz ve anlamlandırılmayan tutumundan kaynaklandığı, MESS’in teklifinin yeterince tatmin edici olduğu ve grevin özünde sebepsiz bir grev olduğu ileri sürülmüştür. Grevin ülke ekonomisi üzerindeki olumsuz etkilerinin de yer aldığı yazıda, bunun sonuçlarının işsizliği artıracığı ve grevlerin daha da uzaması halinde işyerlerinin daha az sayıda işçi ile işbaşı yapabileceği belirtilmiş, işçiler işsizlikle korkutulmak istenmiştir. Bunun yanı sıra MESS, aynı yazıda işçi sendikasını da suçlamıştır. İşçi sendikasının çok güçlü bir teşkilat olmasına rağmen grevdeki üyelerine tüzüğünde yazan grev yardımında bulunmadığını ileri süren MESS, işçilerin düştüğü duruma onların adına kendilerinin de üzüldeğini belirtmiştir.¹²

İşçilerin evlerine gönderilen gazetelerin içerisinde ayrıca “MESS İşçisi Diyor Ki” ve “İşçi Mektupları” gibi çeşitli başlıklarla ayrılmış, işçilerin ağırlıklı olarak grevlerden ve sendikalarından şikâyetlerini dile getirdikleri bir köşe de yer almaktadır.¹³ Burada çıkan yazılarda, işçi sendikasının grevdeki işçilere yapmakla mükellef olduğu yardımları yapmadığı sıklıkla ileri sürülmüştür. Greve katılmayıp çalışmak isteyen işçilerin tehdit edildiği, işçi sendikalarının işçileri işveren sömürsünden koruma amacıyla yola çıkıp kendi sömürü düzenlerini başlattıkları ileri sürülen iddialardan bazıları olmuştur. MESS’e göre işyerlerine gönderilen gazeteler işçilerin gerçekleri görmesinde etkili olmuştur. Bu sebeple gazetelerin militan işçiler tarafından yakıldığı, gazeteyi okuyan işçilerin ise tehdit edildiği MESS tarafından ileri sürülmüştür.

MESS’in işçilere gönderdiği gazetelerde yer alan yazıların birisinde, dini değerlere atıf yapılarak belirli bir işçi kesiminin hedef alındığı görülmektedir. Bu kapsamda, 1980 yılındaki grev sırasında MESS’in yayın organında yayınlanan “İslamiyet’te İşçi ve İşveren” (Gökmen, 1980: 5) başlıklı bir yazıda, Kuran-ı Kerim’den ve Hadis-i Şeriflerden yapılan alıntılarla dinin işverene de işçiye de çeşitli yükümlülükler yüklediği belirtilmiş, “*işçi ve işveren İslami değerlere şartlınırsa grev ve grev yasaklarına gerek kalmayacaktır*” denilmiştir. MESS böylelikle, dini değerlere sahip olduğunu düşündüğü grevci işçilere, inançları doğrultusunda grevden vazgeçmelerini salık vermiştir.

MESS yayın organında, dini değerlerin yanı sıra milli değerlere de referans verildiği görülmektedir. 1980 yılındaki grev sırasında MESS İşveren gazetesinde çıkan bir yazıda, A. Brayer tarafından 1836 yılında yazılmış olan “İstanbul’da 9 Yıl” isimli bir kitaptan çeşitli alıntılara yer verilmiş ve bir yabancıнын gözünden Türklerin yaşamları, dürüstlükleri, birlik ve beraberlikleri üzerine çeşitli çıkarımlar

42 Yelek M S (2024). İşveren Sendikalarının Grev Kıрма ve Sendikasızlaştırma Faaliyetleri: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 48(1), 29-70.

yapılmıştır. Nihayetinde Türklerin tarihlerinin birlik, beraberlik ve iyilikten ibaret olduğu söylenmiştir. Mevcut koşulların doğurduğu anarşi ortamının ise yalnızca bu değerlere yeniden sahip çıkmak ve severek çalışmakla aşılabileceği vurgulanmıştır (Ağan, 1980: 2). MESS yayın organında, bu minvaldeki dini ve milli referanslara söz konusu grev dönemi dışında rastlanılmamıştır.

Bu içeriklere ek olarak MESS gerçekten ileri düzeyde tekliflerle toplu pazarlık masasına oturduğunu düşündüğü dönemlerde, yayın organlarında tarafların üzerinde anlaşmadığı maddelere -genellikle ücrete ilişkin maddelerle sınırlı olmak kaydıyla- yer vermektedir. MESS'in böylelikle işçileri sebepsiz bir greve çıktıklarına ikna etmeye ve greve çıkan işçi sendikasını baskılamaya çalıştığı ileri sürülebilir. MESS bu iddiasına yalnızca kendi gazetesinde yer vermemekte, ulusal gazetelere verdiği ilanlarla da ulaştığı kitleyi genişletmektedir. Söz konusu yayınlar incelendiğinde bu uygulamanın örneklerinin 1970'li yıllarda başladığı, sonraki dönemlerde de devam ettiği ve günümüze kadar geldiği görülmektedir. MESS bu yol ile işçi sendikalarına sunduğu tekliflerin oldukça yüksek olduğu, işçi sendikasının buna rağmen işçileri greve sürüklediği, sendikanın sunduğu tekliflerin kabulü halinde işletmelerin iflasa sürükleneceği ve işçilerin işsiz kalacağı propagandasını birçok mecrada yapmaktadır. MESS bu propagandasında genellikle dönemin ekonomik koşullarını ve kamu ile özel sektörde imzalanan diğer toplu iş sözleşmesi örneklerini değerlendirmekte ve yaptığı mukayeselerle işçilere MESS'in teklifinin aslında makul ölçülerde olduğu ve uzlaşmazlığın işçi sendikalarından kaynaklandığı izlenimini vermeye çalışmaktadır.

Ayrıca işçilerin kanun dışı greve başvurdukları hallerde¹⁴ MESS yayın organlarında hangi tür eylemlerin kanun dışı grev kapsamına gireceği, kanun dışı grevin sonuçları ve hukuktaki yeri konusundaki yazılara yer verilmesi de MESS'in 1970'li yıllarda başlattığı bir diğer uygulamadır (Ernam, 1977: 2-3). MESS'in özellikle toplu sözleşme dönemi içerisinde hayat bulması sebebiyle kanun dışı kabul edilen 2015 eylemlerinde¹⁵ de bu uygulamaya başvurduğu görülmektedir. MESS gerek yayınladığı bildiriler¹⁶, gerekse de yayın organlarında yer verdiği akademisyen görüşleri (Centel, 2015; Ekmekçi, 2015) aracılığıyla, mevcut eylemlerin kanun dışı olduğunu ve işçilerin işlerinin başına dönmeleri gerektiğini ifade etmiştir. Bu yazılarda kanun dışı grevin işverenlere işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisi verdiği hatırlatılmış ve işçilerde işlerinden olabilecekleri endişesi yaratılmak istenmiştir.

Yasal Yolların Kullanılması

İşverenlerin grev kırma yöntemlerinden bir diğeri de toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasaların çeşitli hükümlerinin bu kapsamda yorumlanması ve kullanılması ile mümkün olmaktadır. Bu noktada özellikle grev oylaması kurumuna, mevzuattaki yeri, uygulamadaki işlevi ve işverenler tarafından kullanılmasının kolaylığı sebebiyle zaman zaman bir grev kırma yöntemi olarak başvurulabilmektedir (Caniklioğlu, 1998: 506).

Grev oylamasını genel olarak bir grev kararının alınması, başlatılması veya devam etmesinin işçilerin onayına sunulması şeklinde tanımlamak mümkündür. Ancak Türkiye’de mevzuat, grev oylamasının ancak yetkili işçi sendikasının almış olduğu grev kararından sonra ve grevin uygulamasından önce yapılabileceğini hükme bağlamıştır. 6356 sayılı Kanun’un 61. maddesi grev oylamasının, “Grev kararının işyerinde ilan edildiği tarihte o işyerinde çalışan işçilerin en az dörtte birinin ilan tarihinden itibaren altı iş günü içinde işyerinin bağlı bulunduğu görevli makama yazılı başvurusu üzerine görevli makamca talebin yapılmasından başlayarak altı iş günü içinde” yapılabileceğini hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin devamında ise, grevin ilan edildiği tarihte işyerinde çalışan işçilerden oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin yapılmaması yönünde karar vermesi halinde grev kararının uygulanmayacağı kararlaştırılmıştır. Bu durumda taraflar kendilerine tanınan süre içerisinde anlaşamazlarsa veya kanunda belirtilen süre içerisinde işçi sendikası Yüksek Hakem Kuruluna (YHK) başvurmaz ise kendisine verilen yetki belgesinin hükmü düşmektedir.

Doktrinde grev oylamasını yalnızca greve karar veren işçi sendikasının değil, uyuşmazlık kapsamındaki işyerlerinde çalışan tüm işçilerin grev yönündeki iradelerinin karşılıklı bulunduğu bir alan olarak değerlendiren ve bu yönüyle demokratik ve olumlu bir uygulama olarak yorumlayan bir yaklaşım bulunmaktadır (Demir, 2011: 129; Sur, 2012: 168). Ancak bu görüşün aksine grev oylamasını olumsuzlayan ve uygulamanın, geçmişten günümüze mevzuattaki düzenleniş şekliyle grev kırma aracı olarak kullanılmaya açık olduğunu savunan diğer bir görüş de doktrinde kendine yer bulmuştur. Bu görüşe göre, grev oylaması işçilere tanınan anayasal bir hak olan grevin kullanılmasını engelleme ve grev hakkını sınırlama işlevi görebilmektedir (Taşkent, 1987: 232-233). Bu doğrultudaki bir başka görüş ise grevi başlatma veya başlamış bir greve son verme yetkisinin yalnızca greve karar verme iradesine sahip olan işçi sendikasında olması gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşte grev yetkisinin toplu sözleşme yetkisinin bir parçası olduğundan hareket edilmekte, dolayısıyla grev yetkisi güvenceye alınmamış bir işçi sendikasının gerçek anlamda toplu sözleşme yetkisinden de bahsedilemeyeceği sonucuna varılmaktadır (Demircioğlu, 1998: 508).

6356 sayılı Kanun'da yapılan düzenlemeler ise grev oylamasının bir grev kırma aracı olarak kullanılmasını önceki kanunlara kıyasla daha da kolaylaştırmıştır. Buna göre 2822 sayılı Kanun'daki "*grev oylamasında grev ilanının yapıldığı tarihte işyerinde çalışan işçilerin salt çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o işyerinde grev uygulanamaz*" hükmünün, yeni kanunda "*Oylamada grev ilanının yapıldığı tarihte, işyerinde çalışan işçilerden, oylamaya katılanların salt çoğunluğu grevin yapılmaması yönünde karar verirse, bu uyuşmazlıkta, alınan grev kararı uygulanamaz*" şeklinde düzenlenmiş olması doktrinde eleştirilmiş; kanun koyucunun *grev yapılmaması* yönündeki sonuca daha kolay ulaşılmasını amaçladığı şeklinde yorumlanmıştır (Gerek, 2013: 8).

Türkiye'de mevzuatın düzenlediği şekliyle grev kararı ancak uzun ve meşakkatli bir sürecin sonucunda alınabilmektedir. Bu durum göz önünde bulundurulduğunda işçilerin dörtte biri kadar düşük bir oranın grev oylaması için yeterli kabul edilmesi ve yalnızca oylamaya katılanların salt çoğunluğunun grevin yapılmaması yönünde karar verebilmesi ise, doktrinde "*bir bakıma yasa yolu ile grev kırıcılığı özendirilmesi olarak*" değerlendirilmiştir (Ulucan, 2013: 280). Ayrıca, Türkiye'de grev oylamasına başvuru süreci genellikle işverenlerin inisiyatifinde gerçekleşmekte ve bu süreçte oylamada grevin yapılmaması yönünde bir karar çıkması için işverenler tarafından yoğun propaganda yapılmaktadır. Bu durum dikkate alındığında, 6356 sayılı Kanun'daki düzenlemenin grevin engellenmesini kolaylaştırdığı ve bu yöndeki girişimleri cesaretlendireceği de ileri sürülebilir (Yorğun, 2013: 364-375). Son olarak, oylamaya katılanların salt çoğunluğunun kararının belirleyici olması, işverenin işçilerin oylamaya katılımını kolaylaştırma veya zorlaştırma yolu ile grev oylamasının sonucuna doğrudan müdahale etmesini kolaylaştırabileceği de üstünde durulan bir diğer olgudur (Özveri, 2012: 171). Bunlara ilaveten işverenlerin toplu pazarlık sürecinin uzlaşmazlık ve grevle sonuçlanacağını düşündükleri erken bir aşamada işyerine yeni işçi almak suretiyle ilerleyen süreçte başvurulacak bir grev oylamasında grevin uygulanmaması yönünde karar çıkmasında etkili olabileceği ve zaman zaman bu yola başvurdukları da bilinmektedir.

İşçi sendikaları ve konfederasyonları da grev oylaması talep etmek için gerekli olan şartların hafif ve bu kurumun mevcut haliyle işverenler tarafından manipüle edilmeye açık olduğunu belirtmektedir.¹⁷ İşveren sendikaları ise mevcut düzenlemenin yetersiz olduğunu düşünmektedir. Bu kapsamda TİSK, grev oylamasının grev sürecinin doğal bir parçası olması ve bütün grevler öncesinde başvurulması zorunlu bir mekanizma haline gelmesi gerektiğini savunmuştur (Demircioğlu, 1998: 508).

Bütün bu değerlendirmelerden sonra grev oylamasının Türkiye’de düzenleniş biçimi ve uygulamada hayat bulduğu şekliyle bir grev kırma aracı olarak kullanılabileceği görölmektedir. Geçmişten bugüne MESS üyesi işyerlerinde alınan grev kararlarından sonra da birçok vakada grev oylamasına gidilmiştir. Bu süreçlerde işçiler ve işçi sendikaları grev oylamasının işveren ve işveren sendikasının zorlaması veya teşvikiyle gerçekteştiğini sıklıkla dile getirmiştir. Ayrıca yine bu oylamaların sonucunda kimi zaman işçiler grevin yapılmaması yönünde karar vermiş, bunun sonucunda bazı durumlarda işçi sendikalarının yetkileri düşmüştür.

MESS’in, 1975 yılında yayınladığı ve grev oylamalarına ilişkin bilgiler içeren raporuna göre, üye işyerlerinde 1975 öncesindeki on yıl boyunca alınan 234 grev kararından 24’ünde grev oylaması talep edilmiş, bu işyerlerinin 16’sında oylama sonucunda grevin yapılmamasına yönelik karar çıkmıştır (Milliyet, 1976: 9). Çalışma kapsamında, yayınlanan bu rapordan sonra MESS üyesi işyerlerinde gidilen grevlerin bilgilerine ve bu grevlerde grev oylamasına başvurulup başvurulmadığına yönelik kayıt altına alınmış istatistikleri içeren başkaca bir rapora rastlanmamıştır. Ancak arşiv taraması yoluyla konu ile ilgili yayınlar ve yazılı medya incelendiğinde grev oylamasının yıllar içerisinde süreklilik arz ettiği ve işverenlerin bu süreçlerde zaman zaman dolaysız etkilerinin olduğu görölmektedir. Ayrıca aşağıda bazı örnekleri¹⁸ de verilecek bu uygulamalar, tek tek MESS üyesi işyerlerinde gerçekteştirilmiş olsa dahi, örneklerin birçoğunda işçilerin ve işçi sendikalarının söylemleri ve iddiaları, grev oylamasının bir grev kırma faaliyeti haline gelmesinde işyerlerinin bağlı olduğu işveren kadar MESS’in de payının olduğunu düşündürmektedir.

1977 yılındaki uyuşmazlık sürecinin sonunda işçi sendikasının grev kararı almasından sonra yaşananlar bu kapsamda verilebilecek örneklerden birisidir. İşçi sendikası, belirtilen dönemde yürürlükte olan yasalardaki bir boşluktan faydalanan işveren grev oylamasını manipüle etmek için işyerinde çalışan mevcut işçi sayısından daha fazla yeni işçi aldığını ve bu işçilerin oylama sonrasında hizmetlerinin karşılığını alarak işten çıkarıldıklarını ileri sürmüştür (şafak, 2012: 146). Bu dönem uyuşmazlık kapsamındaki MESS üyesi işyerlerinde grev oylaması yolu ile grevin kırıldığı başka örnekler de mevcuttur (MESS, 1999: 436). Üstelik 1977 yılındaki grev sürecinde bu işyerlerinde yapılan grev oylamalarında grevin yapılmaması yönünde çıkan kararlar, işçi sendikasının yetkisinin düşmesi ile sonuçlanmış ve bir anlamda sendikasızlaştırma aracı olarak da kullanılmıştır.

MESS üyesi işyerlerinde grev oylaması aracılığıyla grev kırma faaliyetlerine ilişkin

bir diğ er örnek de 1986 yılında gerç ekleş miştir. Bu ö rnekte de grev oylamasının sendikası zlaş tırma süreci ile iç iç e geç tiğ i gör ülmektedir. Otomobil-İş Sendikası ile MESS arasında grup pazarlık sürecinde yaş anan uyuş mazlık sonucunda alınan grev kararından sonra uyuş mazlık kapsamındaki iş yerlerinin bazılarında grev oylamasına gidilmiştir. İş ç i sendikası bu süreçte grev oylamasını talep eden iş ç ilerinin aslında iş verenin baskısı ile karşı karşıya kaldığ ını, aynı süreçte bazı iş ç ilerden de sendikalarından istifa ettiklerine dair imza alındığ ını (Milliyet, 1986: 11), istifa etmeyenlerin de iş sözleşmelerinin feshedildiğ ini ileri sürmüştür (Milliyet, 1986: 7).

Türk Metal Sendikası ile MESS arasında 1990 yılındaki görüşmelerin anlaşmazlık ile sonuçlanması ve iş ç i sendikasının grev kararı almasından sonra da uyuş mazlık kapsamındaki birçok iş yerinde iş verenler grev oylaması yapmak için yoğun bir ç aba içerisine girmişlerdir. Bu kapsamda iş ç i sendikası zaman zaman MESS'i ve üyesi iş verenleri grev oylaması kararının alınması için iş ç ilere baskı yapmak ve yer yer de iş ç ileri tehdit etmekle suçlamıştır (Sönmezsoy ve Aslıyüce, 1991: 482-483, 495, 521). Ayrıca bu süreçte kimi iş yerlerinde grev oylamasının sonucunda grevin yapılmasına karar verildiğ i durumlarda, çeş itli gerekçeler ileri sürülerek grev oylamasının yeniden yapılması ve mahkemenin kararının sonuçlanmasına kadar geçecek süre boyunca grevin ertelenmesinin talep edilmesi MESS üyesi iş verenlerin grevi kırmak için denediğ i bir başka yöntem olmuştur (Sönmezsoy ve Aslıyüce, 1991: 782-785).

Birleş ik Metal İş ç ileri Sendikası'nın (Birleş ik Metal-İş) 2011 yılında 28 işletmede aldığı grev kararından sonra da bu işletmelerin 14'ünde grev oylamasına gidilmiştir. Birleş ik Metal-İş'e göre grev oylamasına başvurmak doğrudan MESS'in güdümünde gerç ekleş miştir. İş ç i sendikasının iddiasına göre grev kararının alınmasından sonra MESS üyelerini toplantıya çağ ırmış ve beyaz yakalı iş ç ilerinin lokavt ile tehdit edilerek oylama için gerekli olan imzaların toplanmasını salık vermiş, üye iş verenler de MESS'in görüşüne uymuşlardır. Sonuç olarak oylama yapılan iş yerlerinin 8'inde greve evet kararı çıkarken, 6'sında ise grev yapılmaması yönünde karar çıkmıştır (Birleş ik Metal-İş, 2011: 177-182). 2015 yılında da Birleş ik Metal-İş'in MESS üyesi iş yerlerinde grev kararı almasından sonra birçok iş yerinde grev oylaması yapılmıştır. Bu süreçte, MESS üyesi iş verenlerin iş ç ileri doğrudan arayarak oylamada grevin yapılmaması yönünde oy kullanmaları için tehdit ettiğ i ve grevi engellemeye çalış tıkları iş ç i sendikası tarafından ileri sürülmüştür.¹⁹

İş verenlerin grevleri kırmak için kullandığı yasal yolların bir diğ eri ise grev ertelemeleridir. Grev kararının alınmasından sonra grevin uygulamaya

geçmesini engelleyen veya uygulamaya konulmuş bir grev kararını kesintiye uğratan grev ertelemesini, ertelemeye sebep olarak sunulan milli güvenliği bozuculuk gerekçesinin geniş yorumlamaya açık oluşu ve bu yöneme giderek daha sık başvurulması sebebiyle teknik olarak bir grev kırma faaliyeti olarak ele almak mümkündür. Ayrıca grev ertelemesi, uygulamada grevin ertelenmesinden ziyade yasaklanması anlamına gelmektedir. Çünkü grevlerin siyasi iktidarın kararı ile ertelenmesinden sonraki süreçte greve yeniden başlama olanağı kalmamakta, süreç, tarafların anlaşması veya işçi sendikasının YHK'ya başvurması ile sonuçlanmaktadır. İşçi sendikasının erteleme süresinin uyuşmazlıkla sonuçlanmasından sonra YHK'ya başvurmaması ise, yetki belgesinin düşmesi sonucunu doğurmaktadır.

Görüldüğü üzere bir grev kırma faaliyetine de dönüşebilen grev ertelemesi, özünde siyasi iktidar tarafından kararlaştırılmaktadır. Ancak, kuruluş amaçları ve faaliyetleri göz önünde tutulduğunda işveren sendikalarının en önemli işlevlerinden birisinin de lobi faaliyetleri yürütmek ve siyasi iktidarlar üzerinde etkili olarak kendi çıkarlarını korumak ve geliştirmek olduğu görülecektir. Bu kapsamda, işveren sendikalarının işçi sendikaları tarafından alınmış grev kararlarının ertelenmesi için hükümetlere baskı yapması doğrudan onların varlık sebeplerinden biridir. Fakat lobi faaliyetleri, genellikle kapalı kapılar ardında gerçekleşmesinden ötürü izleri kolaylıkla sürülebilir faaliyetler olmadığından, işveren sendikalarının bu girişimlerini ve neticelerini açık bir şekilde ortaya koymak çoğu zaman için mümkün olmamaktadır.

Ancak 2015 yılındaki uyuşmazlık sürecinde basında yer alan haberler ve yazılar, bahsedilen dönemdeki grev ertelemesi kararında MESS'in etkisini göstermesi açısından önemlidir. Bu dönem Birleşik Metal-İş'in almış olduğu grev kararı sonrasında ilk olarak işyerlerinde grev oylaması yapılmış ve bu oylamalarda grevlerin yapılması yönünde karar çıkmıştır. Basında yer alan haberlere göre bu kararı takiben MESS, uzlaşmazlık kapsamındaki işyerlerinin önemli bir kısmının Kocaeli'de olmasından hareketle Kocaeli Sanayi Odası'ndan grevin ertelenmesi yönünde siyasi iktidarla iletişime geçmesini istemiştir. Bunun üzerine Kocaeli Sanayi Odası da siyasi iktidarla iletişime geçmiş ve görüşmelerin sonucunda metal işkolundaki grev "milli güvenlik" gerekçesi ile ertelenmiştir (Özveri, 2015). Daha eski tarihli bir örnekte de 1990 yılında Türk Metal Sendikası'nın çıktığı grevlerde işçi sendikası MESS'i Körfez Savaşı'nı bahane ederek hükümeti grev ertelemesine ikna etmeye çalışmakla suçlamıştır (Sönmezsoy ve Aslıyüce, 1991:675; Milliyet, 1991: 5). Yine 1973 yılında Maden-İş tarafından başlatılan bir grevin 77. gününde ertelenmesi üzerine "devletin işe karıştırıldığı" ileri sürülmüştür (Maden-İş Tarihi Çalışma Grubu, 2017: 255). Bu örneklerden

hareketle, milli güvenlik gerekçeli grev ertelemelerinin özellikle 1980 sonrasında toplu pazarlık sürecinin doğal bir uzantısı haline geldiği göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu uygulamanın metal işkolundaki uzantılarında MESS'in sürece dâhil olmaya ve grevlerin fiili olarak yasaklanması için siyasi iktidarlar üzerinde baskı oluşturmaya çalıştığı düşünülebilecektir.

Diğer Yöntemler

Yukarıda anlatılan faaliyetlerin aksine bu başlık altında ele alınacak grev kırma yöntemlerinin süreklilik arz ettiğine dair herhangi bir bulguya, çalışma kapsamında yararlanılan kaynaklar dâhilinde rastlanılmamıştır. Ancak bu yöntemlere tarihsel süreç içerisinde MESS tarafından en az bir defa başvurulmuş, başvurulması düşünülmüş veya başvurmak için çeşitli girişimlerde bulunulmuştur. Bu kapsamda ele alınacak ilk örnek, özellikle sendikalaşmanın ilk evresinde işverenler tarafından sıklıkla başvuru olan grevci işçilerin arasına işveren adına hareket eden *ajan* işçilerin yerleştirilmesi ve yine işveren adına hareket eden bir teşkilatın oluşturulmasıdır.

MESS'in 1977 yılındaki grev sırasında düzenlediği bazı toplantılarda yer alan konuşmalar işçi sendikası tarafından ele geçirilmiş ve bu toplantıların tutanakları Maden-İş ve DİSK tarafından kamuoyuna açıklanmıştır. Toplantı tutanakları, MESS yönetiminin grevleri kırmak için giriştiği çabaları ve MESS yöneticilerinin bu kapsamdaki fikir alışverişlerini doğrudan aktarması açısından oldukça önemli bir işleve sahiptir. MESS yöneticileri ve üye işverenlerin yapmış olduğu toplantılarda grevdeki işçilerin arasına propaganda yapacak kişilerin yerleştirilmesi tartışılmıştır. Ayrıca grevdeki mevcut işçilerin içerisinden de işveren adına hareket edecek kişilerin seçilmesi ve toplantıdaki bir işverenin deyimiyile "satın alınarak" örgütlenirilmesi hususu da toplantıda tartışılan bir diğer konu olmuştur. Bunun yanı sıra MESS'in grevi kırmak için denemeyi düşündüğü bir diğer yöntem de grevci işçilerin hareketlerini takip edecek gizli bir teşkilatın kurulmasıdır. MESS yönetiminin ve üye işverenlerin bu dönem gerçekleşen grevlerin uzun sürmesini genellikle işçilerin grev süresince başka bir işte çalışmasına bağladıkları görülmektedir. Kanunen yasak olan bu eylemi engellemek ve dahası bu işçilerin iş sözleşmelerini haklı sebeple feshetme kozuna sahip olmak isteyen MESS, toplantılarda hem bu işçileri tespit edecek hem de grevleri kırmak için propaganda yapacak "özel bir polis teşkilatının" kurulmasını ve gerekirse işçilerin arasına "sivil hafiyeler" sokulmasını tartışmıştır (DİSK Dergisi, 1977: 382-386).²⁰

MESS'in grevleri kırmak için denediği bir diğer yöntem de greve katılacak işçilere grevin herhangi bir aşamasında grev kırma primi vermektir. 1980

yılındaki grup toplu pazarlık sürecinde taraflar arasındaki görüşmelerde uzun bir süre boyunca anlaşma sağlanamamıştır. Görüşmelerin beşinci ayında, sürecin muhtemel bir greve doğru gittiği zaman diliminde, MESS gazetelere verdiği ilanlarda (Milliyet, 1980: 2; Milliyet, 1980: 10) işçilere “*destek ödemesi*” adı altında, *işçilerin ileride tahakkuk edecek istihkaklarından mahsup edilmek üzere*, borç para vermeye karar verdiklerini belirtmiştir. Bu ilanda MESS’in işçi sendikalarına sunduğu tekliflerin tatmin edici olduğu, işçi sendikalarının ise ideolojik sebeplerle anlaşmaya varmadığı ileri sürülmüştür. MESS işçilerin kendi çalışanları olduğunu ve işverenlerin bundan dolayı sorumluluk duyduklarını dile getirmiştir. MESS bunun yanı sıra temel amaçlarının işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek olduğunu ve işçilerin olumsuz ekonomik koşullardan daha fazla etkilenmemeleri için böyle bir ödeme yapmaya karar verdiklerini belirtmiştir.

MESS’in bu girişimi Maden-İş ve Otomobil-İş’in tepkisini çekmiş ve işçi sendikaları tarafından MESS’in “yeni bir oyunu” olarak nitelendirilmiştir. İşçi sendikaları MESS’in gazete ilanlarının “emek düşmanı politika ve anlayışını işçilerden gizlemek amacıyla yayınlattığı paralı bir duyuru” olduğunu belirtirmişlerdir (Maden-İş Tarihi Çalışma Grubu, 2017: 479). Taraflar arasında görüşmelerin sürdüğü ve dönemin dinamikleri de göz önünde tutulduğunda uyuşmazlığın grevle sonuçlanacağına öngörülebilir olduğu bir ortamda MESS’in bu teklifinin işçileri yumuşatmayı ve onları işverenlere borçlu kılarak olası bir grevde greve katılımı düşürmeyi amaçladığı ileri sürülebilir.

MESS’in benzer bir girişimi 1990 yılındaki grevlerde olmuştur. Türk Metal Sendikası’nın ileri sürdüğüne göre, işçi sendikasının grev kararı almasını takiben öncelikle işyerlerinde grev oylaması yoluyla grevi etkisizleştirmek isteyen MESS üyeleri, bu girişimde başarısız olmuşlardır. Grev oylamasında grevin uygulanması yönünde karar çıkması ve grevin kesinleşmesi üzerine, MESS üyesi işverenler bu kez işçilere greve katılmamaları için yüksek düzeyde akçeli teklifler sunarak grevi etkisizleştirmek istemişlerdir (Korkut, 1990).

Bu uygulamaların yanı sıra kanuni veya kanunsuz grev süreçlerinde greve katılan işçilerin isimlerinin yer aldığı kara listelerin işverenler arasında dağıtılarak bu işçilerin yeni iş bulmalarının önüne geçilmesi ve daha sonra grevlere katılacak işçilere gözdağı verilmesi (DİSK Dergisi, 02.1977: 52; Yükselen, 1998a; Maden-İş Tarihi Çalışma Grubu, 2017: 388), grevdeki işçilerin bir kısmının sendikalarından istifa ettikleri ve işlerine başladıklarına ilişkin asılsız haberlerin kamuoyuna sunulması (Milliyet, 12.11.1977: 9) ve grev süresince greve çıkan sendikaya karşı kamuoyu oluşturma faaliyetleri, mevcut grevleri veya ilerideki iş

mücadelelerini etkisizleştirmek için tarihsel süreç içerisinde doğrudan MESS'in dâhilinde gerçekleştiği ileri sürülen diğer grev kırma faaliyetleri olmuştur. Ayrıca, grevdeki işçilerin yerlerine yeni işçilerin alınması ve bu işçilere grevdeki işçilerin işlerinin yaptırılması (Sülker, 2004: 254-262; Yükselen, 1998b: 77; Maden-İş Tarihi Çalışma Grubu, 2017: 387) ve grev süreci içerisinde makinaların işverenler tarafından işyerlerinden çıkarılmaya çalışılması (Birleşik Metal-İş, 2011: 177) gibi grev kırma yöntemleri de, doğrudan MESS'in dâhilinde olduğu saptanamamakla beraber MESS üyesi işyerlerindeki grevleri etkisizleştirmek için kullanıldığı belirlenen diğer yöntemlerdir.

Sendikasızlaştırma Yöntemleri

Sendikasızlaştırma özünde işçilerin bir sendika etrafında örgütlendiği işyerlerinden sendikayı tasfiye etme veya bir sendikanın henüz örgütlenmediği işyerlerinde de örgütlenme girişimlerini engellemeyi ifade etmektedir (Dereli, 1998: 51). Temel olarak sendikasızlaştırmayı bu şekilde tanımlamakla beraber sosyal, siyasal ve ekonomik gelişmelere paralel olarak sendikasızlaştırma olgusunu daha geniş olarak yorumlamak mümkündür. Bu kavramı yalnızca işçi sendikalarının reddi olarak değil, gerçek anlamda bir sendikal örgütlenmenin zayıflatılması amacıyla gerçekleştirilen veya doğrudan bu amacı taşımasa dahi etkileri itibarıyla sendikal örgütlenme üzerinde erozyona sebep olan uygulamalar olarak ele almak da mümkündür. Çünkü aşağıda ele alınacağı üzere uygulamada sendikasızlaştırmının etken aktörlerinin doğrudan sendikal örgütleri işyerinden arındırmayı her zaman tercih etmediği bunun yerine sendikal örgütlenmeyi kendiliğinden imkânsız kılacak yöntemlere başvurduğu veya mevcut sendikalar ile anlaşarak, hâlihazırdaki sendikaların muhafazasına dayanan bir sendikasızlaştırma girişimi içine girdikleri de görülmektedir.

Sendikasızlaştırma çoğunlukla işverenlerin başvurduğu uygulamaları ifade etmek için kullanılan bir tabir olmakla beraber, devlet de izlediği anti-sendikal politikalar ile hem endüstri ilişkilerindeki kural koyma sürecinin bir parçası olarak hem de kamu sektöründe bir işveren olarak sendikasızlaştırmının etken aktörü olabilmektedir (Dereli, 1998: 51). Ancak sendikasızlaştırmının geniş yorumundan hareket edildiğinde aktörlerinin de daha geniş ele alınabileceğini ve işçi sendikası niteliğindeki kuruluşların da bazı durumlarda sendikasızlaştırmının etken aktörü haline gelebileceğini ileri sürmek mümkündür. Bu kapsamda aşağıdaki alt başlıklarda öncelikle endüstri ilişkilerinde yaygın bir biçimde kullanılan sendikasızlaştırma yöntemlerinden ön plana çıkanlar ele alınmakta, sonrasında ise MESS'in bu sendikasızlaştırma yöntemlerinden hangilerini doğrudan kullandığı incelenmektedir.

Sendikasılaştırmanın Araçları

Sendikasılaştırma sanayileşmenin ilk dönemlerinden bu yana giderek zenginleşen yeni araçlarla beraber kullanılmaktadır. Bu kapsamda en yaygın kullanılan sendikasılaştırma araçlarından birisi, işçilerin sendikalaşma girişiminde buldukları takdirde işlerinden olacağı, daha kötü çalışma koşullarında çalışacakları, yükselmelerinin engelleneceği vb. tehditlerle korkutularak sendikalaşmalarının engellenmesidir. 2003-2008 yılları arasında 30 bin civarında işçinin iş sözleşmesinin DİSK'e bağlı sendikalara üye oldukları gerekçesiyle feshedildiği ileri sürülmüştür (Bakır ve Erdoğan, 2009: 93). TÜRK-İŞ tarafından yayınlanan ve konfederasyon üyesi sendikaların örgütlenme konusunda yaşadıkları sorunları gösteren bir rapor da 2003-2005 yılları arasında sendika üyesi oldukları için 15 bin 531 işçinin iş sözleşmesinin feshedildiğini iddia etmektedir. Aynı rapor, belirtilen dönemde 4 bine yakın işçinin de işlerini muhafaza etme karşılığında sendikalarından istifaya zorlandığını belirtmektedir.²¹ Görüldüğü üzere işçilerin üzerinde oluşturulan korku yersiz bir korku da değildir. İşçi sendikasına üye olmanın veya bir örgütlenme faaliyeti içerisine girmenin fiili olarak iş sözleşmesinin feshi ile sonuçlanması, istisna olarak değerlendirilemeyecek derecede yaygın bir uygulama haline gelmiştir.

Mevzuatın koruyucu hükümleri çoğu zaman bu durumlarda yetersiz kalmaktadır. Özellikle sendikal gerekçe ile iş sözleşmesi feshedilen işçi, işe iade davasını kazandığı takdirde dahi uygulamada çoğu zaman için işine geri dönememekte, işverenler bunun yerine işçiye tazminat ödemeyi tercih etmekteledir. Bu durum aslında bir diğer sendikasılaştırma girişimi ile de iç içe girmektedir. Sendikal nedenle işinden olan işçilerin isimleri işverenlerin kendi aralarında gizli olarak dağıttıkları kara listelere alınmakta (Özveri, 2016: 707) bu işçilerin yeni iş bulmalarının önüne geçilmektedir. Üstelik kara liste uygulamasının işverenler arasında gizlilikle yürütülebilmesi, bu uygulamanın tespit edilmesini, takibini ve engellenmesini de güç hale getirdiğinden, sendikal örgütlenme faaliyetine katılmanın diğer işçilerde uzun süreli işsizlik korkusu doğuracağını öngörmek de mümkün hale gelmektedir.

Bunun yanı sıra genel olarak sendikaların veya belirli bir sendikanın olumsuzlanması, onların çalışma barışını bozan ideolojik örgütler olduklarına ilişkin propagandaların yapılması da sendikaları daha az cazip kılarak işçilerin sendikalar etrafında birleşmelerinin engellenmesi için başvurulan yöntemlerden bir diğeridir. Bu yöntem uygulamada genellikle bir sendikanın komünist veya terörist olarak suçlanması, sendikanın amacının üyelerinin haklarını korumaktan ziyade ülkenin birliğini zedelemek, mevcut rejimi değiştirmek vb. gibi siyasal nitelikler taşıdığı iddiası ile hayat bulmaktadır. Bu sendikasılaştırma yöntemi

işverenler tarafından genellikle bireysel olarak uygulanmakla beraber, aşağıda MESS özelinde anlatılacağı üzere özellikle sınıf mücadelesinin en belirgin olduğu 1970'li yıllarda işveren örgütlerinin neredeyse tümü tarafından istikrarlı bir şekilde kullanılmıştır.

Sendikasılaştırma yöntemlerinden bir diğeri ise sendikalara karşı doğrudan düşmanca bir tutum sergilemek yerine, onlara duyulan ihtiyacı ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Sendikaları ikame eden bu politikalar, işçilere sendikaların gereksiz örgütler olduğu ve işverenin çalışanlarla doğrudan iletişime geçerek sorunlarının çözümü için çalışacağı izleniminin verilmesine, işveren ile işçinin ortak çıkarlara sahip olduğu iddiasına, bu kapsamda çeşitli insan kaynakları stratejilerinin hayata geçirilmesine ve sendikası işçilerin sendikalı işçiler karşısında kayırılmasına dayanmaktadır (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 173-176).

Sendikasılaştırma kimi zamanlarda ise doğrudan mevzuatın getirdiği düzenlemeler ve bu düzenlemelerin işverenler tarafından sendikasılaştırma amacıyla kullanması ile de mümkün olabilmektedir. Bu kapsamda Türkiye'de özellikle toplu sözleşme sürecinde işçi sendikasının yetkisine itiraz hakkı bir sendikasılaştırma aracı olarak kullanılabilen (Özveri,2006: 91-93), işverenler süreci uzatarak bu sırada sendikalı işçileri işten çıkarmaya veya sendika üyeliğinden istifa etmeye zorlayabilmektedir (Candoğan, 2015: 186). Yetki itirazı bu itiraza başvurmeyen işverenler açısından da bir tehdit unsuru haline gelebilmekte, yetki itirazında bulunmadığı için işçi sendikalarından tavizler istenebilmektedir. Ayrıca yetki itirazına yalnızca işverenler tarafından başvurulmamakta, işçi sendikaları da rekabet halinde oldukları diğer sendikanın yetkisine itiraz edebilmektedir (Özveri, 2012: 153-155).

Yasal düzenlemelerden kaynaklanan bir diğeri sendikasılaştırma uygulaması ise 1980 sonrasında doğrudan güçlü sendikacılık ilkesi gereğince hayata geçirilen işkolu barajıdır. Bakanlık tarafından yayınlanan istatistiklere göre, Türkiye'de kurulu bulunan işçi sendikalarının büyük bölümü işkolu barajını aşamamakta ve toplu pazarlık yetkisine sahip olamamaktadır. Mevcut haliyle işkolu barajının sendikaların yetki alabilmesinin önünde bir engel oluşturduğu açıkça görülmekte, bu sebeple işkolu barajı sendikasılaştırma kapsamında değerlendirilebilmektedir.

işverenlerin sendikasılaştırma yöntemlerinden bir diğeri ise işçi sendikaları arasından kendilerine toplu pazarlık masasında taviz vermeye ve işverenle ortaklık kurmaya daha yatkın ve kendilerine daha yakın olduklarını

düşündükleri *ılımlı* sendikaları desteklemek şeklinde gerçekleştirebilmektedir. Bu kapsamda işçilerin işveren tarafından özellikle kendisine yakın olan sendikaya yönlendirilmesi ve işkolunda kurulu sendikalardan işverene daha yakın olduğu düşünülenin güçlendirilmesi, Türkiye’de de sıklıkla karşılaşılan bir sendikasızlaştırma modelidir (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 179).

Özellikle 1980’li yıllardan sonra esnek istihdam biçimlerinin giderek yaygınlaşması da sendikaların üye kaybetmesinde dolaysız etkilere sahiptir (Kutal, 1997: 254). Ancak uygulamada özellikle alt işverenliğin sendikasızlaştırma açısından ayrı bir öneme sahip olduğu görülmektedir. İşletmelerin küçük işyerlerine bölünmesi, işin parçalanması ve sendikal örgütlenmenin daha zor olduğu küçük ölçekli işyerlerine kayması anlamına gelen alt işverenlik uygulamasına daha çok sendikalı işyerlerinde başvurulduğu, sendikasız işyerlerinde ise bu uygulamanın çok fazla tercih edilmediği görülmektedir (Çelik, 2006: 57). Bu da alt işverenlik uygulamasının ekonomik gerekçelerden ziyade sendikasız çalışma ilişkileri ve toplu sözleşme düzeninden kaçış amacıyla kullanıldığını göstermektedir.

İşverenlerin başvurdukları sendikasızlaştırma yöntemlerinden bir diğeri ise kapsam dışı personel uygulamasıdır. Kapsam dışı personel yetkili sendikanın üyesi olup olmadıklarından bağımsız olarak, işçi sendikasının imzalamış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanmayan işçileri ifade etmek için kullanılmaktadır. Dolayısı ile bu işçilerin sendikalaşma hakkı kanunen korunmakla beraber fiili olarak engellenmiş olmaktadır. Kapsam dışı personel uygulaması toplu sözleşmelerle giderek daha fazla genişletilmekte, sözleşmede yer verilen ve kapsamın dışında tutulan işlerin sayısı artmakta ve işverenler tarafından kapsam dışına çıkarılmak için işçilerin unvanları göstermelik olarak değiştirilmektedir.

Bu uygulamalar çalışma yaşamında en çok karşılaşılan yöntemler olmakla beraber sendikasızlaştırma yöntemlerini bunlarla sınırlamak mümkün değildir. Liman-İş sendikası uzmanları tarafından hazırlanan bir raporda, örgütlenme süreci içerisinde en az bir kere karşılaşılan sendikasızlaştırma yöntemleri, 41 madde halinde sıralanmıştır (Bakır ve Erdoğan, 2009: 91-92). Çalışmanın devamında MESS’in metal işkolunda sendikasızlaştırma kapsamında değerlendirilebilecek uygulamalarına yer verilmektedir. Şüphesiz Türkiye’deki genel durum göz önünde tutulduğunda MESS üyesi işyerlerinde de, yukarıda sayılan sendikasızlaştırma uygulamalarının birçoğunun gerçekleşmekte olduğu kanısına varılabilir. Ancak çalışma kapsamında ele alınacak sendikasızlaştırma uygulamaları MESS üyesi işyerleri özelinde değil, doğrudan MESS’in kontrol ve direktifinde gerçekleştirilen uygulamalardır.

MESS'in Sendika Tercihinin Sendikasızlaştırmaya Dönüşmesi

Bu başlık altında, metal işkolunda özellikle 1980 sonrasında MESS ile Türk Metal Sendikası arasında kurulan ilişki ve bu ilişkinin sendikasızlaştırma kapsamındaki etkileri ele alınmaktadır. Çünkü bu ilişkinin MESS ile diğer işçi sendikaları arasında kurulan ilişkiye göre daha karmaşık bir yapı arz ettiği görülmektedir. Üstelik iki kuruluş arasındaki bu yakınlık, işkolunda kurulu diğer işçi sendikaları tarafından sıklıkla şikâyet konusu haline getirilmiş, Türk Metal Sendikası'nın MESS tarafından tercih edildiği, kendilerinin ise MESS üyesi işyerlerinde örgütlenme faaliyetlerinin baskılarla engellenmeye çalışıldığı iddia edilmiştir. Yine metal işkolundaki sendikal rejime ilişkin akademik çalışmalarda (Koçer, 2007; Babaishak ve Köklü, 1991; Nichols ve Suğur, 2004) da bu yakınlık irdelenmiş, iki kuruluş arasındaki ilişkinin MESS'in çıkarlarına hizmet ettiği ileri sürülmüştür.

Metal işkolunda 1980 öncesindeki yapıya bakıldığında temsil gücü en yüksek işçi sendikasının Maden-İş olduğu görülmektedir (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 395-403). Aynı dönemde Maden-İş'ten sonra temsil gücü en yüksek işçi sendikası ise Türk Metal Sendikası'dır. Türk Metal Sendikası'nın 1970'li yıllardaki üye sayısı 60 bin civarında seyretmiştir. Ancak 1980 Askeri Darbesini takip eden süreçte, Maden-İş'in faaliyetlerinin durdurulduğu ve Türk Metal Sendikası'nın bir anlamda alternatifsiz olduğu bir aşamada, sendikanın üye sayısı giderek artmış ve sendika işkolundaki en büyük işçi sendikası haline gelmiştir. Türk Metal Sendikası'nın üye sayısı 1980'li yıllarda 100 binlerin, sonraki süreçte ise 200 binlerin üzerine çıkmıştır (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 359-362).

Günümüzde temsil oranı ve üye sayısı açısından metal işkolundaki en büyük işçi sendikası konumunda bulunan Türk Metal Sendikası'nın endüstri ilişkilerindeki yeri ve MESS ile olan ilişkisinin boyutlarını gösteren kimi çalışmalar, iki örgütün de çıkarlarını tatmin edecek ortak paydalarda buluşabildiğine ve bunun iki örgüt arasındaki işbirliğini pekiştirdiğine dair çeşitli tezler ileri sürmektedir. Bu kapsamda MESS'in işkolundaki en güçlü işçi sendikası ile kurduğu ilişkiden elde ettiği çıkarların başında, toplu pazarlık düzeninin muhafazası ve işkolunda işçi sendikalarına bağlı olarak farklı çalışma koşullarının ve ücret düzeylerinin oluşmasının engellenmesi gelmektedir. Bu ise önce MESS'in Türk Metal Sendikası ile grup pazarlıklara başlaması ve anlaşmaya varıldıktan sonra imzalanan toplu iş sözleşmesini diğer işçi sendikalarına kabul ettirmesi ile mümkün olmaktadır. Böylelikle MESS üyesi işyerleri, sözleşmeyi imzalayan işçi sendikasıyla bağımsız olarak aynı toplu sözleşme hükümleri ile bağlı olmaktadır (Koçer, 2007: 254-255).²² Toplu pazarlık sürecinde işçi sendikalarının birlikte hareket

edememeleri, özellikle Türk Metal Sendikası'nın buna karşı duruşu ve işsizlik kaygısı ile reel ücretler üzerindeki düşüş seyri de çoğu zaman için diğer işçi sendikalarının ve işçilerin iş mücadelesine başvurma cesareti göstermelerini engellemekte ve böylelikle bu durum mevcut yapının varlığını sürdürmesine olanak tanımaktadır (Öztürk, 2009: 353).

Bu durum, MESS'in 1970'li yılların sonlarında büyük bir mücadelenin sonucunda (Şafak, 2007) işkoluna yerleştirebildiği grup pazarlık sisteminin işlevsel bir şekilde hayat bulabilmesi için de gerekli bir unsurdur. MESS'in merkezi toplu pazarlıklar için ileri sürdüğü gerekçeler göz önüne alındığında,²³ örgütün üst düzeyli pazarlıklardan beklediği faydanın da ancak bu şekilde elde edilebileceği görülecektir. Örneğin bütün işçi sendikalarının aynı veya birbirine çok yakın düzenlemeler içeren toplu sözleşmeleri imzalıyor oluşu, MESS'in 1970'li yıllarda en çok şikâyet ettiği konuların başında gelen sendikalar arası rekabeti zayıflatmaktadır. Yine tüm işçi sendikalarının aynı sözleşmeye taraf oluşu, MESS tarafından ileri sürülen bir diğer şikâyet konusunu, piyasada birbirleri ile rekabet halinde olan işverenlerin ücret rekabetini, teorik olarak zayıflatma işlevi görmektedir.

MESS ile Türk Metal Sendikası arasındaki yakınlığın toplu sözleşmelerin farklılaşmasını engellediği kadar ücret düzeyinin yükselmesini ve çalışma koşullarının iyileşmesini de engellediği ileri sürülmektedir. Bu iddiaya göre, Türk Metal Sendikası'nın işkolunda toplu sözleşme yapma yetkisine sahip işçi sendikaları arasından en ılımlı olanı olması ve "*ülke çıkarlarını sendikanın çıkarlarından üstün tutma ilkesi*", MESS'in pazarlık sürecinde kendi şartlarını daha kolay dikte edebilmesine imkân tanımaktadır (Koçer, 2007: 255). Bu olgu, Türk Metal Sendikası ile yapılan ilk sözleşmenin diğer sendikalarla imzalanacak sözleşmelere referans oluşuyla birlikte ele alındığında, (MESS'in bütün işçi sendikalarıyla imzaladığı grup sözleşmelerinin kapsamı da göz önünde tutulduğunda) MESS'in bu yakınlıktan elde ettiği faydanın Türk Metal Sendikası'nın örgütlü olduğu işyerlerinin sınırlarını aştığı, bu sözleşme ile belirlenen ücretlerin ve çalışma koşullarının iki örgüt arasındaki yakınlık vasıtasıyla işkolu düzeyinde hayat bulduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

MESS'in Türk Metal Sendikası ile kurduğu görece daha yakın ilişkiden elde ettiği bir diğer fayda ise tabanını genişletme yönünde işçi sendikasıyla aldığı yardımdır. Türk Metal Sendikası'nın eski başkanı Mustafa Özbek MESS İşveren Gazetesine verdiği bir röportajda, kendilerinin örgütlü oldukları işyerlerinde, işverenlerin sendika üyesi olmaması halinde onları MESS'e üye olmaya davet ettiklerini belirtmiştir (MESS İşveren, 1988: 7).

MESS'in yoğun mücadeleler sonucunda yaygınlaştırdığı ve uzun süredir işkolunda hayat bulan grup toplu pazarlık düzenini sürdürebilmesi şüphesiz Türk Metal Sendikası'nın temsil gücünü muhafaza etmesine bağlıdır. Bu ilişkinin diğer tarafı olan Türk Metal Sendikası'nın ilişkiden sağladığı fayda ise bu noktada ortaya çıkmaktadır. Farklı dönemlerde metal işkolundaki işletmelerde çalışan işçilerle yapılan alan çalışmalarından, sendikal yayınlardan, kamuoyuna yansıyan haberlerden ve mahkemelere intikal eden davalardan anlaşıldığı üzere, işkolunda kurulu birçok işletmede fiili olarak kapalı işyeri uygulaması bulunmakta, Türk Metal Sendikası'na üye olma ve üyeliği muhafaza etme işe girme ve işini koruma koşulu haline gelebilmektedir. Diğer işçi sendikalarına üye olmak, özellikle Türk Metal Sendikası'nın örgütlü olduğu işyerlerinde, işten çıkarılma sebebi olabilmektedir. Bu uygulamalar şüphesiz diğer işçi sendikaları açısından fiili bir sendikasızlaştırma uygulaması anlamına gelmektedir.

Metal işkolunda MESS'in işçi sendikalarından birisi ile kurduğu yakınlığın diğer işçi sendikaları açısından sendikasızlaştırma sonucunu doğurduğuna ilişkin iddialar, 1980 öncesinde birçok işçi sendikası tarafından zaman zaman dile getirilmiştir (DİSK Dergisi, 1977: 113-114; Hazır ve Eroğlu, t.y.: 78). Ancak 12 Eylül sonrasında bu şikâyetlerin daha çok Türk Metal Sendikası ve MESS ilişkisi üzerinde yoğunlaştığı ve işkolundaki bu ilişkinin giderek daha sistematik bir şekilde işleyen sendikasızlaştırma uygulamalarını beraberinde getirdiği görülmektedir. Öyle ki, bu şikâyetler 1980 darbesinden hemen sonra dile getirilmeye başlanmıştır. Serbest toplu pazarlık döneminin yeniden başladığı 1984 yılında işkolundaki işçi sendikalarından Otomobil-İş, Çelik-İş ve Özdemir-İş, MESS'i "*Türk Metal'i kendisine taraf sendika olarak seçmekle*", Çalışma Bakanlığı'nı Türk Metal Sendikası'nı kayırmakla ve Türk Metal Sendikası'nı da işçi sendikaları ile değil "*işverenlerle işbirliğine girmekle*" suçlamışlardır (Cumhuriyet, 29.08.1984: 7).

1991 yılında yayınlanan bir çalışmada da (Babaishak ve Köklü, 1991), MESS'in belirli bir işçi sendikası ile kurduğu ilişkinin sendikasızlaştırmaya yol açan etkilerine dair çok sayıda örnek yer almaktadır. Buna göre işkolundaki birçok işletmede kapalı işyeri uygulaması fiili olarak hayat bulmakta, Türk Metal Sendikası'na üye olmak işe giriş şartı haline gelmektedir. Yine birçok işletmede işçiler işveren baskısıyla sendikalarından istifa edip Türk Metal Sendikası'na üye olmaktadır. İşkolundaki diğer işçi sendikalarının görece büyük ve sendikal örgütlenme açısından stratejik öneme sahip işyerlerinde örgütlenmeleri ise işverenler tarafından engellenmekte, bu nitelikteki işyerleri Türk Metal Sendikası'na bırakılmaktadır. Aynı çalışma bu uygulamaların 1990'lı yıllarda zaman zaman Türk Metal Sendikası üyesi işçiler tarafından da tepki ile

karşılandığını, tabanın bu memnuniyetsizlik karşısında sendika yönetimine karşı çeşitli eylemlere giriştiğini de belirtmektedir.

Daha yakın tarihli çalışmalar, bu uygulamaların ve işçilerin rahatsızlıklarının zaman içinde süreklilik kazandığını göstermektedir. 2004 yılında yayınlanan, Türk Metal Sendikası'nın örgütlü olduğu dört fabrikada çalışan işçilerle yapılan nitel görüşmelere dayanan bir araştırmanın sonuçlarına göre, Türk Metal Sendikası ve MESS arasındaki ilişki zaman içerisinde giderek daha kurumsal bir niteliğe bürünmüş, bu yakınlık zaman zaman sendika tabanından muhalif seslerin yükselmesine ve üyelikten istifalara yol açmıştır. Ancak her fabrikada ayrı ayrı gerçekleştirilen bu muhalefet çoğunlukla işveren tarafından bu kişilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi ile sonuçlanmış ve Türk Metal Sendikası'nın işyerlerindeki temsil gücü muhafaza edilmiştir (Nichols ve Suğur, 2004: 165-182).

2010'lu yıllara gelindiğinde de metal işkolunda belirli bir sendikanın güçlendirilmesine dayanan sendikasızlaştırma uygulamasının devam ettiği görülmektedir. Özellikle 2015 yılında metal işkolunda başlayan ve sendikadan bağımsız gelişen eylemler bu olguyu göstermektedir. Eylemin başladığı işyerlerinin hepsinde, işçilerin Türk Metal Sendikası'na üye olmaları için işverenler tarafından zorlandığı, aksi takdirde iş sözleşmelerinin feshedildiği ileri sürülmektedir (Özveri, 2016: 706). MESS ile Türk Metal Sendikası arasındaki yakınlığın sendikasızlaştırma boyutu 2015 eylemleri ile başka bir boyuta da taşınmıştır. Doğrudan Türk Metal Sendikası'nın örgütlü olduğu MESS üyesi işyerlerinde sendika üyesi işçiler tarafından başlatılan 2015 eylemlerinde, eylemin birincil muhatabı da Türk Metal Sendikası olmuştur. Eyleme katılan işçilerin büyük çoğunluğu sendikalarının MESS ile kurduğu yakınlıktan ve kendi haklarını arama noktasında gerekli özveriyi göstermediğinden şikâyetçi olmuşlardır. Bunun yanı sıra eylem süresinde veya eylemlerin bitmesinden sonra birçok işçi Türk Metal Sendikası'ndan istifa etmiştir. İstifa eden işçilerin bir kısmı işkolundaki diğer işçi sendikalarına, bir kısmı ise yeniden Türk Metal Sendikası'na üye olmuştur. Bununla beraber bu dönem sendika üyeliğinden istifa eden işçilerin bir kısmı da herhangi bir sendikaya üye olmamış, dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma yolunu tercih etmiştir (Tokol ve Güler, 2017: 27-28).

Kapsam Dışı Personel Uygulaması Aracılığıyla Sendikasızlaştırma

Kapsam dışı personeli taraf işçi sendikasına üye olup olmadıklarından bağımsız olarak imzalanmış ve uygulamaya konulmuş bir toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışında bırakılan belirli nitelik ve konumdaki işçiler olarak tanımlamak

mümkündür (Can, 1994: 49-50). Bu kapsamda tarafların aralarında anlaşarak ve toplu iş sözleşmesine koydukları bir düzenleme ile belirledikleri kapsam dışı personelin ne sendika üyesi olarak ne de dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları mümkün olmaktadır.

Türkiye’de kapsam dışı personel uygulaması serbest toplu pazarlık düzenin gerçek anlamda hayat bulduğu 1963 sonrasındaki ilk dönemde genellikle pazarlık gücü diğer işçilere kıyasla daha yüksek olan ve zaten toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılan hakların üstünde haklara erişebilen işçilerle sınırlı olmak üzere uygulanmıştır. Bu işçilerin sendikalaşmaya sıcak bakmamaları ve sendika üyesi olmayışları sebebiyle bahsedilen dönemde kapsam dışı personel uygulaması taraflar arasında herhangi bir tartışmaya yol açmamış, bu işçilerin sayıları da az tutulmuştur. Ancak ilerleyen süreçte kapsam dışı personel uygulamasının sınırları giderek genişlemiştir. Kapsam dışı bırakılan işçilerin sayıları giderek artarken, bu kişilerin çalışma koşulları, ücret ve sosyal hakları gerilemiş hatta toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin gerisine düşmüştür (Turan, 2019: 60-61). Kapsam dışı personel uygulamasının Türkiye’de giderek genişlediği ve sendikal örgütlenmeyi zayıflattığı görülmektedir (Koray ve Çelik, 2007: 312). Toplu pazarlık sürecinde kapsam dışı personelin kimlerden oluşacağı belirlenirken işçi sendikalarının çoğunlukla diğer maddelerdeki iyileştirmeler karşısında bu alanın geniş tutulmasına razı olmaları, Kutal’ın deyimiyle bu işçileri *feda etmeleri* (2012: 169) de uygulamanın giderek yaygınlaşmasına sebep olmaktadır.

Kapsam dışı personel uygulamasının sendikal örgütlenme üzerinde çeşitli olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bunlardan birisi işçilerin sınıf bilincini zaman içinde yitirmesi ve dayanışma duygusunu kaybetmesidir. Uygulamada işyerinde yükselen ve unvanı değişen işçilerin kendilerini işçi olarak görmekten vazgeçtikleri görülmektedir. Kendilerini işçiden ziyade işveren vekili olarak görmeye başlayan işçiler ise sendika üyeliğine sıcak bakmamaktadırlar (Özveri, 2019). Dayanışmanın zayıflaması kapsam içi personel açısından da hayat bulmakta, bu işçiler kapsam dışına çıkan işçileri genellikle işverenin elemanı olarak görmekte ve dışlayabilmektedir. Kapsam dışı personelin nicel olarak büyüklüğü olası iş mücadelelerinde de sendikaları zayıf duruma sokabilmektedir. Üyesi olmadığı için sendikaya karşı herhangi bir sorumluluğu olmayan ve grev sonrasında imzalanacak toplu iş sözleşmesinden zaten yararlanamayacak olan kapsam dışı personelin grevlerde çalışma eğilimi genellikle yüksek olmaktadır. Bu da olası grevlerin etkilerini ve sendikanın gücünü zayıflatmaktadır (Turan, 2019: 63). Görüldüğü üzere kapsam dışı personelin sendikalaşma eğilimi düşük olmaktadır. Bu ise sendikal açıdan bir başka problem doğurmakta, sendikalar

toplu iş sözleşmesi yapmak için gerekli olan yetki şartlarını sağlamakta zorlanabilmektedir. Bunların yanı sıra kapsam dışı personel uygulaması zaman zaman bir grev kırma aracı olarak da kullanılabilir. Uygulamada işverenler genellikle bu işçilerin imzalarıyla grev oylaması talep etmektedir. Yine grevdeki işçilerin işlerinin kapsam dışı personele yaptırılması da grevlerin etkisini kırmak için işverenler tarafından başvurulan yöntemlerden bir diğeridir.

Kapsam dışı personel uygulaması, metal işkolunda da işçi sendikalarının uzun zamandan beri yakındıkları bir konudur. İşçi sendikaları süreç içerisinde bu kesimin genişlediğini, MESS'in kapsam dışı personel uygulamasını yaygınlaştırdığını ileri sürmüşlerdir. Bir Birleşik Metal-İş sendikası yetkilisi kapsam dışı maddesinin metal işkolunda giderek yaygınlaştığını, kapsam dışı personel oranının %40'lara ulaştığını, bunun olumsuzluklarının giderek daha belirgin bir şekilde hissedildiğini belirtmiştir (Evrensel, 07.08.2000). Uygulamanın bu şekilde devam etmesi en başta işçi sendikalarının işyeri barajını aşmakta güçlüklerle karşılaşma ihtimalini doğurmaktadır. 2020 yılında MESS yönetim kurulu tarafından yapılan açıklamada üye işyerlerinde 200 bine yakın işçinin istihdam edildiği, MESS'in üç işçi sendikası ile yürüttüğü grup pazarlık kapsamına giren işçi sayısının ise 130 bin civarında olduğu belirtilmiştir (Habertürk, 2020). Arada kalan işçilerin bir kısmının MESS üyesi ancak grup sözleşme kapsamında olmayan işyerlerinde istihdam edildiği düşünülse dahi, işçi sendikalarının konuya ilişkin şikâyetlerinden de yola çıkarak bu grubun ufak bir kesim olduğunu, çoğunluğunun ise kapsam dışı personel olduğunu düşünmek olasıdır. Bu ise kapsam dışı personel uygulamasının ulaştığı boyutları ve olası baraj tehlikesini göstermesi açısından önemlidir.

Kapsam dışı personel uygulaması yalnızca bu kişilerin sendika üyeliğini tercih etmemeleri ve bu sebeple işçi sendikalarının işyeri barajını aşmada güçlüklerle karşılaşması sonucunu da doğurmamaktadır. Bilakis, kapsam dışı personelin bazı durumlarda belirli bir sendikaya üye yapılması yoluyla da yetki sürecinde belirleyici olunabilmektedir. Uygulamada toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen bir işçi sendikasının Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespit edilmesini istemesinden sonra, işverenler kapsam dışı personeli işyerinde örgütlü ve daha ılımlı olduğunu düşündüğü başka bir işçi sendikasına yönlendirebilmektedir. Sendika üyesi olmayan kapsam dışı personelin diğer işçi sendikasına zorla veya gönüllü olarak üye kaydedilmesi ile de işverene yakın olduğu düşünülen işçi sendikasının yetki alması sağlanabilmektedir.

Kapsam dışı personel uygulaması daha önce de değinildiği üzere zaman zaman grev kırma faaliyeti olarak kullanılmıştır. Bunun metal işkolundaki

örneklerine özellikle grup pazarlığı sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlanması ve işçi sendikasının grev kararı almasından sonra rastlanabilmektedir. Bu süreçte MESS ve üye işverenler kapsam dışı personelden, zaman zaman bu işçilere baskı da uygulayarak, topladığı imzalarla grev oylaması için gerekli koşulları sağlamaktadır.²⁴ Bu uygulamalarda süreci yöneten, yeterli sayıda imzayı toplayan ve imza listesini görevli makama ileten de, kanunda aksi belirtildiği halde genellikle doğrudan işveren tarafı olmaktadır. Dolayısı ile MESS ve üye işverenlerin kapsam dışı personel uygulamasından elde ettiği faydalar sendikasızlaştırma ile sınırlı kalmamakta, sermayenin çıkarlarına hizmet eden diğer uygulamalara da zemin hazırlayabilmektedir.

Sonuç

Çalışmada endüstri ilişkilerinin aktörlerinden işveren sendikalarının çalışma hayatında başvurduğu grev kırma ve sendikasızlaştırma yöntemleri MESS özelinde ele alınmıştır. Böylelikle işveren sendikalarının, literatürde sıklıkla üzerinde durulan faaliyetleri ve fonksiyonları arasında yer almayan alanlar üzerinde ne düzeyde aktif olduğunun izleri takip edilmek istenmiştir. Çalışma öncelikle işveren sendikalarının, her ne kadar kendi varlıkları işçi sendikalarının varlıkları ile sıkı sıkıya bağlı olsa da onların güçlerini azaltmaya yönelik hedef ve politikalara sahip olduklarını göstermiştir. Bu kapsamda, çalışmada incelenen MESS'in kimi zaman doğrudan kimi zaman dolaylı bir şekilde anti-sendikal faaliyetler izlemekten çekinmediği görülmüştür.

Bu faaliyetlerin başında grev kırıncılığı gelmektedir. Üretim faaliyetlerinin kısmen veya tamamen durdurulması anlamına gelen grev, sermayenin geçmişten bu yana çekindiği eylemlerin başında gelmektedir. Sermaye sınıfının örgütlerinin de bu doğrultuda işçilerin iş bırakmalarına karşı olumsuz bir bakış açısına sahip olmaları doğaldır. Çalışma kapsamında MESS'in de metal işkolundaki grevlere genellikle bu perspektiften baktığı görülmüştür. MESS, bunun yanı sıra grevlerin etkilerini azaltmak için çeşitli yöntemlere de başvurmuştur. İletişim kanallarının kullanılarak işçilerin grevden vazgeçmeleri yönünde teşvik edilmelerinin ve greve çıkan işçi sendikası aleyhine çeşitli kamuoyu çalışmaları yürütmenin MESS tarafından hemen hemen bütün grev süreçlerinde başvurulmuş yöntemler olduğu görülmüştür. Grev kararı alınmış işyerlerinde grev oylamasının organize edilmesi ve grev ertelenmesi için siyasi karar alıcılar nezdinde lobi faaliyetlerinde bulunulması da MESS'in dolaylı ve dolaysız bir şekilde başvurduğu yöntemler olmuştur. Bu açıdan bakıldığında, MESS'in üyelerinin çıkarları doğrultusunda grev kırma faaliyetlerine giriştiği ve bu girişimlerinde zaman zaman başarılı olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada MESS'in, özellikle 1980 sonrasında, sendikasılaştırma yönünde önemli bir etkiye sahip olduğuna yönelik çeşitli bulgular olduğu görülmüştür. Bu kapsamda öncelikle, MESS'in 1980 sonrasında metal işkolunda örgütlü işçi sendikaları arasından en fazla üyeye sahip olan Türk Metal Sendikası ile diğer işçi sendikalarına kıyasla kurduğu yakın ilişkinin, işçilerin sendika tercihlerinde etkili olduğu ve bu durumun sendikasılaştırma kapsamında değerlendirilebileceği görülmüştür. Bunun yanı sıra, toplu sözleşmelerde giderek yaygınlaşan kapsam dışı personel uygulamasının da MESS tarafından bir sendikasılaştırma aracı olarak kullanıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sonnotlar

1) Bu makale yazarın "*Endüstri İlişkilerinde İşveren Örgütlerinin Yeri: MESS Örneği*" isimli doktora tezinden üretilmiştir.

2) Şüphesiz işveren sendikalarının faaliyetleri metinde yazılanlarla sınırlı değildir. İşveren sendikalarının faaliyetleri ve fonksiyonları genellikle kuruluşlarını düzenleyen yasalarda ve örgütlerin tüzüklerinde belirlenmektedir. Ayrıca bu fonksiyonlar, çoğu zaman için üyelerin ihtiyaç ve talepleri ile ekonomik, sosyal ve siyasi koşullarda yaşanan değişikliklere bağlı olarak da şekillenmekte ve çeşitlenmektedir. Bunun yanında her ülkenin endüstri ilişkileri sisteminin gelişimine bağlı olarak işveren sendikaları ülkeden ülkeye farklı fonksiyonları da üstlenmektedirler. Çalışmada karşılaştırmalı endüstri ilişkileri sistemleri ve bu sistemler içerisindeki aktörler incelendiğinde, işveren sendikalarının evrensel sayılabilecek temel faaliyetlerine değinilmiştir.

3) Özünde MESS bu arzusunu 1960'lı yıllarda da gerçekleştirmek istemiş ancak üyelerini izleyeceği stratejiye ikna etmekte zorlanmıştır. MESS'in üyelerinin direncinin kırılması ve toplu pazarlık yetkisinin bütünüyle MESS'e devredilmesi ancak örgütlü işçi hareketinin MESS üyesi işyerlerinde güçlenmesi ve çeşitli kazanımlar elde etmesiyle beraber olmuştur. Ayrıntılı bilgi için bakınız (Taştan, 2015).

4) Atilla İlhan bir yazısında MESS için "*Sermayenin Vurucu Gücü*" tabirini kullanmaktadır (İlhan, 1977'den aktaran MESS, 1999: 438).

5) MESS, 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren işkolunda en çok işçiyi temsil eden üç işçi sendikası ile akademisyenlerin de dâhil olduğu "*diyalog ve işbirliği*" toplantıları düzenlemeye başlamıştır (MESS İşveren, Temmuz 1997; MESS İşveren, Nisan 1999; MESS İşveren, Haziran 1999).

6) Belirtilen dönemde MESS, Türk Metal Sendikası, Birleşik Metal-İş ve Özdemir, Çelik, Metal ve Metal Mamülleri İşçileri Sendikası (Özçelik-İş) ile gerçekleştirdiği diyalog ve

işbirliği toplantılarında üç işçi sendikası ile ayrı ayrı ortak eğitim projesi düzenleme kararı almış ve ön çalışmalara başlamıştır (MESS İşveren, Temmuz 1997: 9). İlerleyen süreçte Türk Metal ile ortak eğitim projesi başlatılmışsa da diğer işçi sendikaları ile ön çalışmaları başlatılan projeler hayata geçirilememiştir.

7) Bu dönem MESS, en kapsamlı ortaklığını Türk Metal Sendikası ile geliştirmiştir. Ancak Türk Metal Sendikası, MESS'in sosyal diyalog kapsamında ilişkilerini iyileştirdiği tek sendika değildir. Dönem içinde MESS'in muhatap olduğu tüm işçi sendikalarının MESS'e yönelik söylemlerinin yumuşadığı görülmektedir. Öyle ki, MESS'in 1970'li yıllardaki en büyük muarızı olan Maden-İş'in tarihsel uzantısı olarak kabul edilebilecek olan Birleşik Metal-İş genel başkanı dahi bu dönem MESS'i olumlayan söylemlerde bulunmuştur. Ayrıntılı bilgi için bakınız: (MESS İşveren, Mart 1998: 3).

8) 1980'li yıllarda MESS'in üye sayısı istikrarlı bir artış göstermiş ancak sonraki dönemlerde üye sayılarında önemli bir düşüş gözlenmiştir. Bu düşüş üye yoğunluğu açısından da kendisini göstermiş ve MESS üyesi işletmelerde çalışan işçi sayılarının işkolundaki işçilere oranı sürekli olarak gerilemiştir. Ayrıca belirtilen dönemlerde MESS üyesi işletme başına düşen işçi sayıları istikrarlı bir artış eğilimi göstermiştir. Bu durum MESS'in üye yapısında bir değişikliğe işaret etmekte ve görece küçük ölçekli işyerlerinin MESS üyeliğinden ayrılma eğilimini benimsediklerini göstermektedir. Üye sayıları ve üye işyerlerinde çalışan işçi sayıları için :(MESS, 2010; mess.org.tr).

9) İşveren sendikaları işçi sendikaları arasında bu dönem gözlenen mücadelelerin başında Maden-İş ile MESS arasında gerçekleşen 1964 grevleri gelmektedir. Ancak bu grevler (ve MESS'in grevlere karşı ilan ettiği lokavt) esnasında taraflar birbirlerinin güçlerini ölçmüş ve sonraki süreçte "*karşılıklı güce dayalı bir denge*" kurulmuştur. 1970'li yıllara dek süren (bu dönem MESS'in direnci ve göze aldığı uzun soluklu iş mücadelelerinin neticesinde çözülen) toplu sözleşmelerin adem-i merkezi bir şekilde bağitlanmasına yönelik uygulama da özünde bu grevlerin sonucunda varılan uzlaşmanın eseridir (Maden-İş Tarihi Çalışma Grubu, 2017: 386).

10) Özellikle 1970'li yılların ikinci yarısında metal sektöründe görülen grevlerin önemli sebeplerinden birisi MESS'in grup toplu pazarlığını işkolunda yaygınlaştırma ısrarı olmuştur. Öyle ki kimi durumlarda taraflar toplu pazarlığın düzeyini belirleyemedikleri için herhangi bir müzakere dahi yürütemeden görüşmeleri sonlandırmıştır (Şafak, 2007).

11) Sermaye sınıfının sık sık başvurduğu bilinen bu uygulamanın örnekleri Türkiye'de çok daha önceleri de görülmüştür. Daha 1963 yılında, çalışma yasalarının çıkarılmasından önce gerçekleşen, Anayasal ama kanunsuz bir grev olan Kavel Grevi'nde işçilere, sendikalarının hata yaptığını ve grevin kanunsuz olduğunu belirten mektuplar gönderilmiştir (Aydın, 2010: 58).

12) Benzer bir başka yazı için bakınız: (MESS İşveren, 05.03.1980).

13) Örnekler için bakınız: (MESS İşveren, 25.12.1978; MESS İşveren, 28.02.1978; MESS İşveren, 20.03.1979; MESS İşveren, 25.04.1980).

14) Hukuki olarak grev kırıcılığı yasal bir grevi kırmak için gerçekleştirilen eylem ve propagandaları ifade etmektedir. Bu kapsamda yasadışı bir grevin etkisini azaltmaya veya doğrudan engellemeye yönelik girişimler grev kırıcılığı olarak sayılmaz (Caniklioğlu, 1998:506). Ancak çalışmada grev kırıcılığı hukuki değil uygulama yönünden ele alındığından grev kırıcılığı da geniş anlamda grev kapsamında değerlendirilebilecek her türlü eylemi etkisiz kılmak için gerçekleştirilen eylem ve propaganda olarak yorumlanmaktadır.

15) Toplu sözleşme dönemi içerisinde gerçekleştirilen iş bırakma eyleminin, 2015 eylemleri özelinde yasallığına ilişkin doktrinde karşıt görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerin derlendiği bir çalışma için bakınız (Tokol ve Gürler, 2017: 9-10).

16) Hürriyet. OYAK Renault Fabrikasında ve MESS Üyesi İşyerlerindeki Gelişmeler. <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/oyak-renaultta-isciler-fabrikada-ancak-uretim-baslamadi-29014961>. Son erişim tarihi, 20.01.2023.

17) TÜRK-İŞ, işçi sendikasının aldığı grev kararının uygulamasının sendikalı veya sendikasız işçilerin nihai kararına bırakmayı demokrasiye aykırı olarak değerlendirmiştir. 2822 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönemde hazırladığı yasa değişikliği önerisinde ise toplu iş sözleşmesi bağitleme ve greve gitme hakkının yetki belgesinin alınmasıyla başladığını, dolayısıyla grev oylaması için de bu belgenin alındığı tarihin esas alınması gerektiğini savunmuştur. Çünkü yetki belgesinin alındığı tarih ile grev kararının alınması arasında geçen uzun süre içerisinde işyerlerindeki işçilerden bir kısmının işinden ayrılması ve bunların yerine yeni işçi alınması ihtimal dâhilindedir. Yetki belgesinin alınmasından sonra çalışmaya başlayan işçilerin ise yetki belgesinin düşmesi ile sonuçlanabilecek bir süreçte söz haklarının olmaması gereklidir (Demircioğlu,1998: 508). DİSK ise 2006 yılında yayınladığı kanun önerisinde grev oylaması için gerekli olan koşulların daha ağır tutulmasına yönelik taleplerini dile getirmiştir (DİSK, <http://disk.org.tr/2006/03/toplu-is-sozlesmesi-kanun-onerisi/>, Son erişim tarihi, 20.02.2023)

18) Grev oylamalarının MESS üyesi işyerlerinde sıklıkla başvuru olan bir yöntem olması, tüm oylama süreçlerini ele almayı zorlaştırmakta ve çalışmanın kapsamını aşmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada çeşitli dönemlerden örnekler vermekle yetinilmiştir.

19) Sendika.org, 22.01.2015. <https://sendika.org/2015/01/akpnin-sermayeye-hediyesi-metal-grevinde-devrede-242073/>. Son erişim tarihi, 20.01.2023.

20) Belirtilen dönemde MESS’de hukuk danışmanlığı yapan Ergun İnce bu toplantıların yapıldığını ama içeriğinin abartılmış olduğunu ifade etmiştir (Şafak, 2019: 318).

21) TÜRK-İŞ, “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Bedeli: İşten Atılmak”, 2006 aktaran <https://www.evrensel.net/haber/168514/sendikalaşma-hakki-kagit-uzerinde>. Son erişim tarihi: 20.01.2023.

22) 1980 sonrasında hayata geçirilen bu düzen, 1990’lı yıllarda istikrar kazanmış ve günümüze kadar devam etmiştir. 2000’li yılların büyük bir bölümünü MESS başkanı olarak geçiren Tuğrul Kudatgobilik, biyografisinde, “*üç ayrı konfederasyona bağlı üç ayrı sendikanın, kendi aralarındaki çekişmeyi bir tarafa bırakarak, üçünün de bizimle aynı ama noktası, virgüllü değişmeden aynı grup sözleşmesini imzalamış olmalarını da büyük bir saygı ile karşılıyorum*” diyerek bu durumu özetlemiştir (2017).

23) MESS’in 1970’li yıllarda grup pazarlığında direktmesinin ve bunu toplu görüşmelerin olmazsa olmazı haline getirmesinin sebeplerini; ücretleri istikrarlı bir şekilde artırma işlevi gören işyeri sözleşmelerinin basamak etkisini sınırlamak, işçinin performansının değil işin kendisinin değerlendirilmesine olanak tanıyan iş değerlendirme sistemini işkoluna yerleştirmek, sendika enflasyonunun önüne geçmek (belirtilen dönemde MESS, metal sanayii işkolunda çok sayıda işçi sendikası olduğundan ve bu sendikaların yöneticilerinin kuruluşlarını ayakta tutabilmek ve kendi yönetici pozisyonlarını muhafaza etmek için rekabeti körüklediklerinden şikâyet etmekte, sendikalar arasında görülen rekabetin, yasadışı eylemleri artırdığını, işçi sendikalarının aşırı talepler ileri sürerek toplu görüşmeleri tıkadığını ileri sürmekteydi), işçi sendikalarının direnme gücünü zayıflatmak (MESS, merkezi pazarlıkların uyuşmazlıkla sonuçlanması halinde çok sayıda işçi ile greve gitmek mecburiyetinde kalacak işçi sendikasının mali açıdan oldukça zorlanarak tavizler vermeye elverişli hale geleceğini ileri sürmekteydi), ücrete dayalı rekabeti önlemek (belirtilen dönemde işyeri düzeyli sözleşmeler emeğin maliyetine dayalı bir rekabet doğurmakta, aynı nitelikteki farklı işyerlerinde farklı ücret ve çalışma koşullarını beraberinde getirmekte, aynı piyasada birbirleri ile rakip olan işverenler açısından ücreti bir rekabet konusu haline getirmekteydi) ve mevzuattaki açık sebebiyle iç içe geçen işyeri ve işkolu sözleşmelerinden kaynaklanan sorunları engellemek şeklinde özetlenebilmektedir (Yelek, 2020: 203-213).

24) Farklı dönemlerden örnekler için bakınız (Sönmezsoy ve Aslıyüce, 1991: 495; Birleşik Metal-İş. Değerli Kapsam Dışı Sınıf Kardeşlerimiz. http://www.birlesikmetal.org/basin/ba_2015/ba_2015-01-22_beyaz.docx. Son erişim tarihi, 20.01.2023).

Kaynakça

Ağan M (14.04.1980). Dostluk Başka Şeydir!.. MESS İşveren.

Akyiğit E (1993). İş Mücadelesi Aracı Olarak Grev Kıрма Primi ve Meşruluğu Sorunu. Çimento İşveren Dergisi, 7(6), 10-18.

Babaishak A ve Köklü M (1991). Metal İşkolunda Sendikal Birlik Sorunu ve Türk Metal'de Birlik. İstanbul: Ale Yayınları.

Bakır O ve Erdoğan D (2009). Türkiye'de Sendikalaşma ve Özel Sektörde Sendikal Örgütlenme. TÜRK-İŞ Dergisi, 88-95.

Barry M and Wilkinson A (2011). Reconceptualising Employer Associations Under Evolving Employment Relations: Countervailing Power Revisited. Work, Employment and Society, 25(1), 149-162.

Behrens M (2004). New Forms of Employers' Collective Interests Representation?. Industrielle Beziehungen, 11.Jg., Heft 1+2, 77-91.

Birleşik Metal-İş (2011). Çalışma Raporu 2007-2011. İstanbul: Ömür Matbaacılık.

Birleşik Metal-İş (2011). Çalışma Raporu 2007-2011. Y.y. Ömür Matbaacılık.

Can M (1994). Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği. İstanbul: Sentez Basım/Yayın/Tanıtım.

Candoğan G (2015). Sendikasılaştırma Aracı Olarak Yetki Tespitine İtiraz Süreci İle Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçunun Uygulaması. İş ve Hayat, 1(1), 181-192.

Canıklıoğlu N (1998). Grev Kırıcılığı. İçinde Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Centel T (2015). İşçiler Maalesef Bazı Çevrelerce Yanıltılmaktadır. MESS İşveren, 887.

Cumhuriyet Gazetesi.

Çelik A (2006). Yeni Sorun Alanları, Eğilimler ve Arayışlar: Sendikaların Yeni Dünyası. İçinde F Sazak (der), Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Ankara: Epos Yayınları, 17-74.

Çelik A (2015). The Wave of Strikes and Resistances of the Metal Workers of 2015 in Turkey. Research Turkey, 4(10), 21-37.

Demir F (2011). Grev Oylamasının Önemi ve Uygulaması. Sicil, 22, 121-137.

Demircioğlu M (1998). Grev Oylaması. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Dereli T (1998). Sendikasılaştırma. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 3, İstanbul:

66 Yelek M S (2024). İşveren Sendikalarının Grev Kıрма ve Sendikasılaştırma Faaliyetleri: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 48(1), 29-70.

Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

DİSK Dergisi.

Ekmekçi Ö (2015). Toplu İş Sözleşmesi Yürürlükte İken İş Bırakma Yasal Mıdır?. MESS İşveren, S. 887.

Ernam M (01.04.1977). Çalışma Barışı ve Direniş. MESS İşveren.

Esin P (1974). Türkiye’de İşveren Sendikacılığı. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:373.

Evrensel (07.08.2000). <https://www.evrensel.net/haber/122370/bms-90-sozlesmesini-baz-alacak>. 20.01.2023.

Gerek H N (2013). 6356 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt Konusunda Öngördüğü Değişiklikler. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(6)/25(1-2), 1-14.

Gladstone A (1984). Employers Associations in Comparative Perspective: Functions and Activities. İçinde John P. Windmuller and Alan Gladstone (der), Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study. Oxford: Clarendon Press, 24-43.

Gökmen M (09.05.1980). İslamiyette İşçi ve İşveren. MESS İşveren.

Güzel M Ş (1993). Grev. İstanbul: Sosyalist Yayınlar.

Hazır M ve Eroğlu B (T.y.). Yarım Asırlık Çınar: Türk Metal Sendikası Tarihi 50. Yıl. Ankara: Türk Metal Sendikası Yayını.

Hornung-Draus R (2002). Between e-economy, Euro and Enlargement. Where are Employer Organisations in Europe Heading?. Industrielle Beziehungen, 9(2), 209-221.

Hyman R (1989). Strikes. 4th Edition. London: Macmillan.

Kamhi J (2013). Gördüklerim Yaşadıklarım. 4. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Koçer RG (2007). Trade Unions at Whose Service? Coercive Partnerships and Partnership in Coercion in Turkey’s Metal Sector. Industrielle Beziehungen/The German Journal of Industrial Relations, 14(3), 245-269.

Koray M ve Çelik A (2007). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog. Ankara: Belediye-İş Yayınları AB’ye Sosyal Uyum Dizisi.

Korkut A (21.12.1990). MESS, MESS’liğini Yine Yapıyor. Sabah Gazetesi.

Kudatgobilik T (2017). Koç’ta Üç Nesil: Sanayi Barışına Adanmış Bir Hayat Hikâyesi, 3. Baskı. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Kutal M (1997). Küreselleşme Sürecinin Türk Sendikacılığı Üzerindeki Olası Etkileri. Kamu-İş Dergisi, 4(2), 251-268.

Kutal M (2012). Toplu İş Hukukunda Yeni Bir Düzenleme (31.01. 2012 Tarihli Kanun Tasarısı). Sicil, 25, 159-177.

Lök İ (1966). Türkiye’de İşveren Teşekkülleri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 0(17), 238-249.

Maden-İş Tarihi Çalışma Grubu (2017). Derinden Gelen Kökler: 2. İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.

Makal A (2002). Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963. Ankara: İmge Kitabevi.

MESS (1999). Gelenek ve Gelecek, C. 1. İstanbul: MESS Yayın No: 315.

MESS (2010). Dünden Sonraki Gün. İstanbul: MESS Yayın No: 601,

MESS İşveren Gazetesi.

Habertürk (2020). MESS, Toplu İş Sözleşmesinde Uzlaşi Umudunu Koruyor. <https://www.haberturk.com/mess-toplu-is-sozlesmesinde-uzlasi-umudunu-koruyor-2554752-ekonomi>. 11.11.2023.

Milliyet Gazetesi.

Nichols T and Suğur N (2004). Global Management, Local Labour: Turkish Workers and Modern Industry. London: Palgrave Macmillan.

Oechslin J (1982). Employers’ Organizations. İçinde R. Blanpain (der), Comparative Labour Law and Industrial Relations. Netherland: Springer Science+Business Media, 190-207.

Öztürk Ö (2009). Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding. Praksis, 19, 337-361.

Özveri M (2006). Sendikal Hareket, Sorunlar, Arayışlar. İçinde F Sazak (der), Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar, Ankara: Epos Yayınları, 75-116.

Özveri M (2012). Sendikal Haklar: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Özveri M (2015). Gün, Grev Hakkına Sahip Çıkma Günüdür. <https://www.evrensel.net/yazi/73299/gun-grev-hakkina-sahip-cikma-gunudur>, Son erişim tarihi, 20.01.2023.

Özveri M (2016). Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi. Çalışma ve Toplum, 46, 701-724.

Özveri M (2019). Beyaz Yaka Çalışanlar Sendikaya Üye Olabilir Mi Ki?. <https://www.evrensel.net/yazi/83182/beyaz-yaka-calisanlar-sendikaya-uye-olabilir-mi-ki>, 20.01.2023

- Salomon M (1987). *Industrial Relations: Theory and Practice*. Bristol: Prentice Hall.
- Saymen F H (1960). Türkiye’de Kollektif İş Mukavelesi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(9-10-11=, 46-54.
- Schmitter P and Streeck W (1999). *The Organizations of Business Interests: Studying the Associative Action of Business in Advanced Industrial Societies*”, Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung Discussion Paper 99/1.
- Smith R S (2003). *From Blackjacks To Briefcases: A History of Commercialized Strikebreaking and Unionbusting in the United States*. Ohio: OHIO University Press.
- Sönmezsoy R ve Erdoğan A (1991). *En Büyük Grev. Y.y. Türk Metal Sendikası Yayını*.
- Sur M (2012). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda Grev Hakkı. *Sicil*, 28, 163-171.
- Sülker K (2004). *Türkiye’de Grev Hakkı ve Grevler*, 2. Basım, İstanbul: TÜSTAV Yayınları.
- Şafak C (2007). *MESS Grevleri (1977-1980)*. Çalışma ve Toplum, 13, 11-63.
- Şafak C (2012). *Büyük Grev 1977*. İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Şafak C (2019). *Maden-İş Tarihine Tanıklıklar-1*. İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Taşkent S (1987). *Grev Hakkı ve Sorunları*. Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları, İstanbul: Kent Basımevi.
- 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.
- Tokol A (1998). “İşveren Sendikaları”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, II. Cilt. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Tokol A ve Güler C (2017). *İşçilerin Gözünden Bir Direniş Hikâyesi: 2015 Metal Direnişi*. 17. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi. Ankara: Türk-İş Yayını.
- Traxler F (2008). *Employer Organizations*. İçinde P. Blyton vd. (der), *Industrial Relations*. London: Sage Publication.
- Tuna O (1965). *Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri ve Son Gelişmeler*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 24(3-4), 3-28.
- Tuna O (1967). *İşveren Dernek ve Sendikaları*. TİSK İşveren, 5(11), 5-6.
- Turan M (2019). *Sendikal Hareketin Kamburu: Kapsam Dışı Personel*. Türk Metal Dergisi, 226, 58-63.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi C.2 (1998). *MESS Grevleri 1990*. İstanbul: Türkiye

Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 3 (1998). "TÜRK METAL". İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Ulucan D (2013). Kanuni Grev Kararı ve Sonuçları. *Çalışma ve Toplum*, 39, 275-288.

Windmuller J P (1987). *Employers Associations in Comparative Perspective: Organization, Structure, Administration*. İçinde John P. Windmuller and Alan Gladstone (der), *Employers Associations and Industrial Relations: A Comparative Study*. Oxford: Clarendon Press, 1-23.

Yeşilbağ M (2015). İdeolojik Mücadele Aracı Olarak Entelektüel Sermaye: MESS ve TİSK Örnekleri. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 17(4), 43-62.

Yıldırım E ve Uçkan B (2010). İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 25, 163-184.

Yorğun S (2013). Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. *Çalışma ve Toplum*, 39, 357-380.

Yükselen İ H (1998a). MESS Grevleri. İçinde Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Yükselen İ H (1998b). Arçelik Grevi, 10. 08. 1964. Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 1, İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.