

GREVLERİN VE LOKAVTLARIN NİCEL BOYUTLARINA İLİŞKİN ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME SORUNLARI

Yar. Doç. Dr. Ahmet MAKAL

Bir ülkenin endüstri ilişkileri sisteminde çeşitli rahatsızlıklar ve bu rahatsızlıkların değişik göstergeleri olabilir. Boykot, sabotaj, işe devamsızlık, yüksek işgücü devri, işin yavaşlatılması, üretimin sınırlandırılması amacına yönelik olarak çalışma yaşamına ilişkin kuralların katı bir biçimde uygulanması ve benzeri etkinlikler endüstri ilişkileri sistemindeki rahatsızlıkların önemli göstergeleri arasında yer almaktadır. Ancak, bir endüstri ilişkileri sistemindeki en önemli rahatsızlık göstergelerinin grevler ve lokavtlar olduğu ifade edilebilir. Grevlerin ve lokavtların bu önemi, diğer etkinliklere göre daha örgütlü olmaları, çalışma yaşamında tatminsizlik kaynağı olarak nitelenen durumların değiştirilmesine yönelik bilinçli bir stratejinin parçaları olmaları ve rahatsızlık göstergeleri içerisinde büyük paya sahip olmalarından kaynaklanmaktadır.¹

“Bir endüstri ilişkileri sistemi, bir endüstri toplumunun analitik bir alt-sistemi olarak” düşünüldüğü için,² grevler ve lokavtlar hem bir ülkedeki ekonomik ve toplumsal koşullardan kaynaklanmakta, hem de endüstri ilişkileri sistemi ve onun üst-sistemi olarak düşünülen ekonomik ve toplumsal yapı üzerine etkide bulunmaktadır. Bu nedenle grevler ve lokavtlarla endüstri ilişkileri sistemi ve onun alt-sistemi olduğu endüstriyel toplum yapısı arasındaki neden-etki ilişkisinin ortaya konması, bu rahatsızlıkları giderecek çeşitli araçların geliştirilmesine ve önlemler alınmasına olanak sağlayacaktır. Bu durum, grevlerin ve lokavtların nicel boyutlarının belirlenmesini, bir başka deyişle grevlerin ve lokavtların ölçülmesini zorunlu kılmaktadır. Ayrıca ülkeler arası ya da aynı ülke için sektörler, endüstriler, işletmeler ve işyerleri arası grev ve lokavt karşılaştırmaları yapılması da grevlerin ve lokavtların ölçülmesiyle mümkün olabilmektedir. Bütün bu düzeylerde grevlerde ve lokavtlarda zaman bo-

¹ Grevlerle diğer etkinlikler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi konusunda, bakınız, Ahmet Makal, *Grev-Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar*, V Yayınları Ankara, 1987, s. 9-15.

² John T. Dunlop, *Industrial Relations Systems*, Henry Holt and Company, New York, 1958, s. 2.

yutunda meydana gelen değişimlerin saptanması da ölçmeyi zorunlu hale getirmektedir.

Grevlerin ve lokavtların nicel olarak ölçülmeleri gerekliliğini doğuran bu ihtiyaçlar aynı zamanda geliştirilecek ölçülerin taşınması gereken özellikleri de belirlemektedir:

a) Geliştirilecek ölçüler, endüstriyel toplum-endüstri ilişkileri sistemi-grevler ve lokavtlar arasındaki karşılıklı neden-etki sürecinin araştırılmasına uygun olmalıdır.

b) Geliştirilecek ölçüler, ülkeler arası, aynı ülke için sektörler ve endüstriler arası, işletmeler ve işyerleri arası grev ve lokavt karşılaştırmaları yapılmasına uygun olmalıdır.

c) Geliştirilecek ölçüler yukarıdaki düzeyler itibariyle dönemler arası grev ve lokavt karşılaştırmaları yapmaya uygun olmalıdır.

d) Geliştirilecek ölçüler, kendilerinden beklenen bu işlevleri yerine getirebilmeleri için evrensel kabul görmüş olmalıdırlar.

Grevler ve lokavtlar konusunda bu özellikleri değişik ölçülerde taşıyan üç temel ölçü bulunmaktadır: Grev-lokavt sayısı, greve katılan-lokavta uğrayan işçi sayısı, grev-lokavt sonucunda kaybolan işgünü sayısı. Ölçülerin sayıca çokluğu, özellikle sosyal disiplinlerde ölçme sorunlarının diğer disiplinlere göre daha çetin olmasından kaynaklanmaktadır. Geliştirilen üç temel ölçü, gözlenen olguların karmaşıklığına bağlı olarak, olguların değişik yönlerine ağırlık vermektedir. Bu nedenle her üç ölçünün güçlü yönleri ve ciddi sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu güçlü yönlerin ve sınırlılıkların belirlenmesi, ölçülerin yerinde ve doğru kullanılmalarının ve grevlerin ve lokavtların etkileri konusunda doğru çözümler yapabilmelerin önkoşulu olmaktadır.

Grev-lokavt sayısı ölçüsü

Belirli bir ülkede, sektörde, endüstride, işletme ya da işyerinde, belirli bir dönemde (genellikle bir yıl) gerçekleşen grev ya da lokavt sayısıdır.

Ancak, ölçünün tanımlanabilmesine ve kullanılabilmesine ilişkin önemli sorunlar ortaya çıkmaktadır. İlk sorun bir grev ya da lokavtın ne olduğu noktasında çıkmaktadır. Örneğin, öğle yemeği arasında iş konularını konuşmak üzere toplanan işçilerin toplantısı, mesai saatine sarkarsa, bu bir grev sayılacak mıdır?³ Ya da işçiler iş araçlarını, işle ilgili bazı

³ Richard Hyman, *Strikes*, Fontana-Collins, Glasgow, 1981, s. 52.

konuları aralarında tartışmak üzere bir saatliğine bırakılırsa, bu bir grev sayılacak mıdır?⁴

Bu ve benzeri tanım sorunlarının çözülebilmesi amacıyla, değişik ülkelerde belirli bir süre işe ara vermenin grev ya da lokavt sayılabilmesi için gerekli minimum bir süre belirlenmesi yoluna gidilmiştir.⁵ Bu tanımlama ile saptanan minimumun altında kalan işe ara vermeler, grev ya da lokavt sayılmamakta, üzerindikiler ise, grev ya da lokavt sayısına dahil edilmektedir. Örneğin Federal Almanya'da bir işbirakımının grev ya da lokavt sayılabilmesi için "Bir gün ve 10 işçi katılımı ve/veya 100 ya da daha çok işgünü kaybı", İngiltere'de "10 işçi ya da daha çok ve bir gün ve/veya 100 ya da daha çok işgünü kaybı", Norveç'te "Bir gün ya da daha uzun" sürmesi koşulu aranmaktadır.⁶

Ancak, süreye ilişkin bu minimum düzeyin üzerinde kalan grev ve lokavtlar için de teknik sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin bu minimum düzeyin bir gün olarak saptandığı bir ülkede, işçilerin belirli bir konuda dört gün süreyle işi bırakmaları kayıtlara tek bir grev olarak geçerken, işçilerin aynı konuyla ilgili olarak dört ayrı defa birer günlüğüne işi bırakmaları, kayıtlara dört ayrı grev olarak geçebilecektir.⁷

Bir işbirakımın grev ya da lokavt sayılabilmesi için saptanabilecek bir başka minimum, yukarıdaki örneklerde görüldüğü gibi, greve katılan-lokavta uğrayan işçi sayısına ilişkindir. Bu sınırlamayla, tanımlanan minimumun altında işçiyi içeren işbirakımlar, grev ya da lokavt sayılmayacaktır. İşçi sayısına ilişkin bu sınırlamanın karşılaştığı teknik güçlükler de bulunmaktadır. Örneğin, ekonomide öyle büyük işletmeler vardır ki, saptanan minimum düzeyinde işçinin işi bırakması, o işletme açısından dikkate alınmayacak kadar önemsiz olabilir. Bu durumda işletme, bu işbirakımını kendi ölçütlerine göre önemsiz olarak niteleyip, ilgili makamlara bildirme gereğini dahi duymayabilecektir. Diğer taraftan, ekonomide, saptanan minimum düzeyin altında işçi çalıştıran küçük işletmeler de bulunabilir. Bu durumda, mevcut minimum işçi katılımı sınırlaması altında, bu işletmelerde meydana gelecek işbirakımlar resmi grev-lokavt istatistiklerine yansıma olanağı bulamayacaktır.⁸ Bu soru-

⁴ Malcolm Fisher, *Measurement of Labour Disputes and Their Economic Effects*, O.E.C.D., Paris, 1973, s. 60.

⁵ *Ibid.*

⁶ Stewart W. Creigh, Nigel Donaldson, Eric Hawthorn, "Stoppage Activity in OECD Countries", *Employment Gazette* (London), C. 88, S. 11, November 1980, s. 1175. Diğer ülkelere ilişkin süre sınırlamaları konusunda International Labour Office, *Year Book of Labour Statistics 1988*, Geneva, 1988, 6. bölümdeki açıklamalara bakılabilir.

⁷ Fisher, *op. cit.*, s. 61.

⁸ *Ibid.*

nun etkilerinin olabildiğince azaltılabilmesi için, işbirakmalara katılacak minimum işçi sınırlamaları saptanırken, ülkenin ekonomik koşullarının, bu arada ülkedeki işletme büyüklüklerinin gözönüne alınması yararlı olacaktır.

Grev-lokavt sayısına ilişkin bir başka sorun, işbirakımların istatistiklere bir defadan fazla kaydedilebilmeleriyle ilgilidir.⁹ Belirli bir yılda başlayan ve grev-lokavt istatistiklerine bu yılda geçen bir işbirakım, bir sonraki yılda da devam ederse, o yılın istatistiklerine tekrar dahil edilmemelidir.

Tanıma ilişkin bu teknik sorunların dışında, grev-lokavt sayısı ölçüsünün içeriğine ilişkin sorunlar ve sınırlılıklar da söz konusudur:

a) Grev-lokavt sayısı ölçüsü, birbirlerinden çok farklı büyüklükte, dolayısıyla birbirlerinden çok farklı ekonomik ve toplumsal etkilere sahip grev ve lokavtları eşit ağırlıkta değerlendirmektedir.¹⁰ Bu, ölçünün örneğin 10 kişinin katıldığı bir günlük bir grevle, uzun süren ulusal ölçekteki bir toplu iş uyuşmazlığına aynı ağırlığı vermesi anlamına gelmektedir.¹¹ Durumu iki ayrı ülkeden vereceğimiz örneklerle açacak olursak, İsveç'te grev+lokavt sayısı 1986 yılında 75, 1987 yılında 72'dir. İki rakam birbirinden sadece %4 oranında farklılaşmaktadır. Oysa greve katılan-lokavta uğrayan işçi sayısı aynı yıllar için sırasıyla 66 304 ve 10 517 olup, farklılaşma oranı %630 olmaktadır. Grev ve lokavtlar sonucu kaybolan işgünü sayısı ise gene aynı yıllar için sırasıyla 682 650 ve 14 730 olup, farklılaşma oranı %4871'dir.¹² Türkiye için ise grev sayıları itibarıyla birbirine benzer iki yıl olan 1976 ve 1977 yıllarında grev sayısı sırasıyla 58 ve 59 olup, farklılaşma oranı sadece %1.7 olmaktadır. Oysa aynı yıllar için greve katılan işçi sayısı sırasıyla 7 240 ve 15 682, farklılaşma oranı ise %216'dır. Grevler sonucu kaybolan işgünü sayısı ise sırasıyla 325 830 ve 1 397 124 olup, farklılaşma oranı %428'dir.¹³

Ayrıca aynı sayıda işçinin katıldığı grev ve lokavtlar değerlendiriliyor olsa bile grev ve lokavt "... sayısının etkisi, işletmeyi sürekli çalıştırmanın ne kadar zorunlu olduğu ve üretim süreçlerini durdurmanın ve yeniden başlatmanın maliyetine ve sermaye maliyetlerinin işgücü mali-

⁹ Ibid., s. 62.

¹⁰ Jim Hazledine, Ken Holden, John M. Howells, "Strike Incidence and Economic Activity: Some Further Evidence", *New Zealand Economic Papers*, S. 11, 1977, s. 93-94.

¹¹ Stewart W. Creigh, "Research Note: Stoppage of Work Incidence in the United Kingdom: 1913-1977" *International Journal of Social Economics*, C. 7, S. 5, s. 296.

¹² International Labour Office, *op. cit.*, s. 1054.

¹³ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, Eylül 1989, s. 37.

yetlerinden ne kadar ağır olduğuna bağlı olarak, endüstriden endüstriye geçecektir.”¹⁴

b) Grev-lokavt sayısı ölçüsünün, grev ve lokavtların büyüklüğünü ve süresini belirleyen kurumsal değişkenlerden, diğer ölçülere göre daha az etkilendiği de savunulmaktadır.¹⁵ Bu nedenle, grev ve lokavtlarla kurumsal değişkenler arasındaki bağlantıyı araştıran çalışmalarda, bu ölçünün kullanılmaması ya da mümkün olduğunca diğer ölçülerle birlikte kullanılması tercih edilmelidir.

Grev-lokavt sayısı ölçüsü, tartışılan bu nedenlerle, grev ve lokavt olgusunun nicel boyutları hakkında sınırlı fikir verebilecek bir ölçüdür. Bu ölçü, özellikle endüstri toplumu-endüstri ilişkileri sistemi-grev ve lokavt arasındaki karşılıklı neden-etki sürecinin araştırılmasına uygun değildir.

Ancak bütün sınırlılıklarına karşın, grev-lokavt sayısı ölçüsünün anlamlı bir biçimde kullanılabileceği durumlar olabilir: “Grevlerin genellikle kısa süreli olduğu ve açık mücadele yerine, daha çok protesto biçimini aldığı dönemlerde, grev sayısı sendika militanlığının iyi bir göstergesi olabilir. Böyle durumlarda, grev sayısı, sendika taktiklerini, kaybolan işgünü sayısından daha iyi gösterebilir.”¹⁶ Bu nedenle İtalya ve Fransa gibi kısa süreli, çok işçi katılımıyla gerçekleştirilen protesto grevlerinin yoğun olduğu ülkeler açısından bu ölçünün diğer ülkelere göre daha kullanışlı olduğu söylenebilir.

Greve katılan-lokavta uğrayan işçi sayısı ölçüsü

Bu ölçü, grev-lokavt sayısı ölçüsünün en önemli sakıncasını gidermekte, az işçinin katıldığı grev ve lokavtlarla, çok işçinin katıldığı grev ve lokavtlar arasında bir ayırım yapılmasına olanak sağlamaktadır. Ancak, ölçünün bu olumlu özelliği yanında dikkatli kullanılmasını gerektiren teknik özellikleri ve sınırlılıkları da mevcuttur:

a) Bu ölçü, bazı araştırmacılara, sadece betimleyici olarak nitelendirilmektedir.¹⁷ Bu nitelendirmenin nedeni, greve katılan-lokavta uğrayan işçi sayısı ölçüsünün grev ve lokavt sürelerinde ve biçimlerindeki

¹⁴ P. Galambos, Edward W. Evans, “Work Stoppages in the United Kingdom, 1951-1964: A Quantitative Study”, Edward W. Evans, Stewart W. Creigh (Editörler), *Industrial Conflict in Britain*, Frank Cass, London, 1977, s. 32.

¹⁵ Hazledine, Holden, Howells, *loc. cit.*, s. 93-94.

¹⁶ D.J. Turkington, “The Trend of Strikes in New Zealand, 1946-70: Part I”, *Journal of Industrial Relations*, C. 15, S. 1, March 1973, s. 45-46.

¹⁷ Michael Silver, “Recent British Strike Trends: A Factual Analysis”, *British Journal of Industrial Relations*, C. 11, S. 1, March 1973, s. 81.

farklılıkları dikkate almamasıdır. Örneğin kısa süreli, çok işçi katılımıyla gerçekleştirilen protesto amaçlı grevlerin yoğun olduğu dönemlerde, bu tür grevlerin özellikle ekonomik etkileri az olmasına karşın, katılan işçi sayısı fazla olduğu için, bu ölçü bu tür grevlerin önemini abartmaktadır.¹⁸

b) "... Karşılıklı bağlılıkla karakterize olan bir ekonomide, belirli sayıda işçinin katıldığı bir işdurdurmanın etkisi, diğer firmaların etkilenme derecesine göre değişecektir."¹⁹ Özellikle grev ve lokavtlardan dolayı olarak etkilenmenin söz konusu olduğu bu gibi durumlarda, greve katılan-lokavta uğrayan işçi sayısı ölçüsü, ekonomik etkilerin araştırılması konusunda yetersiz kalacaktır.

c) Bu ölçünün dikkatsiz kullanılması ya da ilave bilgilerden yararlanılmaması durumunda ortaya çıkabilecek bir durum, greve katılan-lokavta uğrayan işçi sayısının mükerrer sayıma konu olabilmesidir. Bu sorun, aynı dönem içerisinde, bazı işçilerin grev ya da lokavta bir defadan fazla katılabilmelerinden kaynaklanmaktadır.²⁰ Özellikle kısa süreli, protesto türü grevlerin yoğun olduğu ülkeler ve endüstriler itibarıyla mükerrer sayım daha çok söz konusu olabilecektir.

d) Bir greve katılan-lokavta uğrayan işçi sayısı, işdurdurma süresince değişebilmektedir. Örneğin, başlangıçta greve katılan işçiler, daha sonra greve katılmaktan vazgeçebilecekleri gibi, başlangıçta greve katılmayan bazı işçiler de, sonradan katılabileceklerdir. Bu gibi durumlarda, greve katılan işçi sayısının hesaplanmasında, greve katılan işçilerin hangi günkü düzeyinin esas alınacağı tartışmalı olmaktadır.²¹

Teorik olarak, ölçüye esas teşkil edecek düzeyin, katılan ortalama işçi sayısı olduğu söylenebilir. Ancak, bu konuda ülkeler arasında bir görüş ve uygulama birliği bulunmamaktadır. Örneğin A.B.D.'nde grevlere katılan işçi ölçüsüne esas olarak, grev süresince herhangi bir gün greve katılan maksimum işçi sayısı alınmaktadır.²²

e) Bir işletmede işdurdurmalara katılan işçi sayısı, ceteris paribus, o işletmenin kullandığı ve/veya o endüstride egemen olan üretim tekniklerine de bağlı olacaktır. Ne kadar emek-yoğun üretim teknikleri kul-

¹⁸ Fisher, *op. cit.*, s. 64.

¹⁹ Galambos, Evans, *loc. cit.*, s. 32.

²⁰ Silver, *loc. cit.*, s. 82. Mükerrer yazım konusundaki bu sorunları gidermek üzere, alternatif olarak, greve katılan-lokavta uğrayan bireylerin sayısı hesaplanabilir. Hiç bir ulusal işdurdurma istatistiğinin içermediği bu tür bilgiler için özel çalışmalar yapmak gerekmektedir. Bu tür bir çalışma yapan Silver, 1967 yılında İngiltere'de grevlere katılan birey sayısının greve katılan işçi sayısının %93'ü olduğunu hesaplamıştır. *Ibid.*, s. 99.

²¹ Hyman, *op. cit.*, s. 18.

²² Creigh, Donaldson, Hawthorn, *loc. cit.*, s. 1174.

lanılıyorsa, katılan işçi sayısı da görece olarak o kadar fazla olacaktır. Bu nedenle "katılan işçi sayısı" ölçüsü kullanılan üretim tekniklerine hassas bir ölçüdür.²³ Dolayısıyla, grev ve lokavta konu olan firmaların ve endüstrilerin faktör bileşimi, faktör arzları, faktörlerin kalitesi ile bunları belirleyen değişkenler konusunda elde edilebilecek ilave bilgiler, bu ölçünün daha sağlıklı kullanılmasını sağlayacaktır. Buna bağlı olarak iş uyuşmazlıklarını belirleyen faktörler ve uyuşmazlıkların ekonomik etkileri konusunda daha iyi çözümlenmeler yapmaktır mümkün olacaktır.

f) Grev-lokavt sayısına ilişkin ölçünün, birbirlerinden çok farklı büyüklükte, dolayısıyla birbirlerinden çok farklı ekonomik ve toplumsal etkilere sahip grev ve lokavtları eşit ağırlıkta değerlendirmesi nedeniyle eleştirildiği belirtilmişti. Aynı biçimde greve katılan-lokavta uğrayan işçi sayısı ölçüsü de, katılan işçilerin nitelikleri arasında bir ayırım yapmaya olanak vermemektedir. Oysa, bir işçi "... kapasite, zeka, itki, çalışma çabasının yoğunluğu ve çalışmaya ayrılmış zamanın bir bileşimi"²⁴ olup, bu açılarından greve katılan-lokavta uğrayan işçilerin işgüçlerinin niteliği arasında farklılıklar mevcuttur. Katılan işçilerin endüstriyel dağılımları, meslekî dağılımları, işgüçlerinin niteliği konusunda ilave bilgilerin olmadığı durumlarda, grev ya da lokavta yol açan faktörler ve bunların etkileri konusunda ancak sınırlı yorumlarda bulunmak mümkündür. Çünkü, işgüçleri nitelikli, üretim sürecinde kilit yerlerde bulunan az sayıda işçinin işdurdurma eylemi işi önemli ölçüde aksatıp, büyük üretim kayıplarına neden olabileceği halde, işgüçleri niteliksiz daha çok sayıda işçinin işi bırakması, çok daha az kayba neden olabilir.²⁵

Grev-lokavt sonucu kaybolan işgücü ölçüsü

Kaybolan işgünü, her grev ya da lokavt için, katılan işçi sayısı ile gün olarak grev ya da lokavt süresinin çarpımı ile bulunmaktadır.²⁶ Kaybolan işgünü ölçüsü, diğer ölçülerde bulunmayan yeni bir unsur, grev ya da lokavtın uzunluğunu hesaba katmış olmaktadır. Kaybolan işgünü ölçüsü, bir çok nedenle, grev ve lokavt çözümlenmelerinde diğer ölçülerden daha anlamlı sonuçlar vermektedir:

a) Kaybolan işgünü ölçüsü, kavramsal olarak, grev ya da lokavt olmasaydı çalışılacağı kabul edilen işgünü sayısını göstermektedir. Bu nedenle, grev ya da lokavtın yarattığı kayıpları ve ekonomik etkilerini çözümlenmede en iyi kullanılabilir ölçüdür.²⁷

²³ Fisher, *op. cit.*, s. 63.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*, s. 64.

²⁶ Hyman, *op. cit.*, s. 18.

²⁷ Creigh, *loc. cit.*, s. 296; Silver, *loc. cit.*, s. 70.

b) Kaybolan işgünü ölçüsü grev ve lokavt istatistiklerindeki "... uluslararası farklılıklardan, bu farklılıklar özellikle en küçük ve en kısa grevlere ilişkin olduğu ve toplam kaybolan işgünü sayısına etkileri çok az olduğu için, çok etkilenmez."²⁸ Bu nedenle, kaybolan işgünü sayısı ölçüsü üç ölçü içerisinde uluslararası karşılaştırmalar için en uygun ölçü olmaktadır.

c) Kaybolan işgünü ölçüsünün olumlu bir yönü de, grev ya da lokavt olgusunun değişik yönlerini bir tek rakamda birleştirebiliyor olmasıdır. Grevlerin ve lokavtların, her biri ekonomik koşulları ayrı biçimde yansıtan üç boyutunu (sayı, katılan işçi sayısı, süre) birleştirebildiği için tek başına bu etkinlikleri en iyi yansıtan ölçü olmaktadır.²⁹

Kaybolan işgünü ölçüsünün sınırlılıkları ve bu ölçüye yöneltilen eleştiriler ise şöyle ifade edilebilir:

a) Kaybolan işgünü ölçüsünün grev ve lokavt olgusunun üç ayrı boyutunu-sayı, katılan işçi sayısı, süre-içermesi olumlu bir özellik olmasına karşın, bazı koşullarda, bazı amaçlar için her üç boyutu içeren bu ölçünün tek başına kullanılması sakıncalı olabilmektedir. Çünkü "bu boyutlar birbirlerinden bağımsız olarak değişme eğiliminde oldukları için, birindeki değişiklikler, toplam istatistiklerde dalgalanmalara veya sabit değişikliklere yol açabilir. Sonuç olarak her birinin ayrı incelenmesi önem taşımaktadır."³⁰

b) Sektörler arası, endüstriler arası ya da uluslararası grev ve lokavt karşılaştırmalarında kaybolan işgünü ölçüsünün anlamlı bir biçimde kullanılabilmesi için, bu düzeyler itibariyle çalışma saatlerinin eşit olması gerekir.³¹ Aksi takdirde farklı birimler için bulunan kaybolan işgünleri, söz konusu işgünlerinin uzunluğu farklı olduğu için karşılaştırılamayacaktır. Ayrıca ülkeler arasındaki yıllık ücretli izinlerin, tatillerin farklılığı da, bu ölçünün sağlıklı bir biçimde kullanımını engelleyecektir.³² Ancak, günümüzde özellikle endüstri toplumlarında çalışma süreleri ve tatiller konusunda birbirine yakın uygulamalar olduğu için, bu sorun daha çok farklı gelişme düzeyindeki ülkelerin birbirleriyle karşılaştırılmalarında söz konusu olabilecektir.

²⁸ Ibid.

²⁹ L.J. Perry, "Trends in Australian Strike Activity: 1913-1978", "Australian Bulletin of Labour, C. 6, S. 1, December 1979, s. 41.

³⁰ B.L. Kinsley, "Trends in Canadian Strikes, 1917-1972", Labour Gazette (Ottawa), C. 76, S. 1, January 1976, s. 28.

³¹ Galambos, Evans, loc. cit., s. 32.

³² Arthur M. Ross, Paul T. Hartman, Changing Patterns of Industrial Conflict, John Wiley, New York, 1960, s. 184, Ek.

c) Kaybolan işgünü sayısının hesaplanması için gerekli bilgilerden birisi olan "grev ya da lokavtın süresini" ölçme konusunda da sorunlar çıkabilir. Bir grev ya da lokavtın uzunluğu, işdurdurmanın başladığı günle, çalışmanın tekrar başladığı gün arasındaki süreyle ölçülmektedir.³³ Ancak çeşitli nedenlerle, grev ya da lokavt bittikten sonra, üretimin tekrar başlaması için belirli bir süre geçiyorsa, kaybolan işgünü sayısının hesabında hangi sürenin esas alınacağı tartışmalı olmaktadır.³⁴ Bu konuda üzerinde uyuşum sağlanmış bir ölçüt de bulunmamaktadır.

d) Kaybolan işgünü sayısı ölçüsü, kavramsal olarak, grev ya da lokavtta geçen zamanın, grev ya da lokavt olmasaydı çalışılarak geçeceğini ve uğranılan kayıpların sonradan giderilemeyeceğini varsaymaktadır. Oysa, bu düşünce tartışmalıdır. Grev ya da lokavtın bitmesinden sonra işçilerin aynı çalışma süresinde çalışma ritminde bir değişiklik yaparak ya da fazla mesai yaparak kaybolan üretim miktarını telâfi etmeleri mümkündür.³⁵ Özellikle grevlerin ve lokavtların ekonomik etkilerini konu alan çalışmalarda bu hususların gözönüne alınması gereklidir. Bu tür çalışmalarda, işletmenin stok durumu ile üretilen mal ya da hizmete olan talebin durumu da göz önüne alınmalıdır.

e) "Bu ölçünün istatistiksel olarak en önemli zayıflığı, direkt olarak katılan müesseselerin dışında, dolaylı olarak etkilenen işçileri hesaba katmamasıdır."³⁶ Kaybolan işgünü sayısı itibarıyla bu sınırlılık, diğer ölçüler için geçerli olduğundan daha büyük olmaktadır.

f) Bu ölçünün kullanılmasında dikkat gerektiren bir özellik de, diğer iki ölçüdekine benzer biçimde, grev ya da lokavtta kaybolan işgünleri arasında niteliksel bir ayırım yapmaya olanak vermemesidir. Oysa her ülkede, her endüstride, her işletmede kaybolan işgünlerini niceliksel olarak aynı kategoride düşünmek mümkün olduğu halde, nitelik açısından birbirine eşit saymaya olanak bulunmamaktadır. Toplam kaybolan işgünü sayısının, ekonomide ortaya çıkan kaybı göstermek üzere kullanılması "... bir hava saldırısının yarattığı yıkımın hedeften ve kullanılan bombanın tipinden bağımsız olarak, sadece düşen bomba miktarına bağlı olarak" tahmin edilmesine benzetilmektedir.³⁷ Bu nedenle, kaybolan işgünü ölçüsü kullanılırken, hem kaybolan işgünlerinin nitelik olarak eşit olmadığı gözönünde tutulmalıdır, hem de genel ekonomik duruma dikkat

³³ Fisher, *op. cit.*, s. 64.

³⁴ *Ibid.*, s. 65; Hyman, *op. cit.*, s. 19.

³⁵ Çalışmaya ilişkin ritm değişimleri konusunda, bakınız, Fisher, *op. cit.*, s. 65.

³⁶ Stewart W. Creigh, "The Economic Costs of Strikes", *Industrial Relations Journal*, C. 9, S. 1, Spring 1978, s. 20.

³⁷ K.G.J.C. Knowles, "Strikes and Their Changing Economic Context", *Bulletin of the Oxford University Institute of Statistics*, Vol. 9, 1947'den aktaran, *Ibid.*

edilmelidir. Çünkü grev ya da lokavtın ekonomik etkileri aynı zamanda ekonomik konjonktüre göre de değişecektir.

Grev ve Lokavt Rakamlarının Deflate Edilmesi

Grevlere ve lokavtlara ilişkin üç ölçünün mutlak rakamlarla ifadesi, ülkeler, sektörler, endüstriler ve işletmeler arası, ya da zaman boyutunu içeren grev ve lokavt karşılaştırmaları için yeterli olmamaktadır. Çünkü aynı zaman diliminde bu düzeylerde çalışan işçi sayısı farklı olduğu gibi, aynı düzeyde çalışan işçi sayısı da zaman içerisinde değişebilmektedir. Bu nedenle, üç ölçü ile ifade edilen nicel boyutların ülkelerin, sektörlerin, endüstrilerin ya da işletmelerin istihdam büyüklüklerini hesaba katacak biçimde, ortak bir birim üzerinden ifade edilmesi gereklidir.

Teorik olarak, katılan işçi sayısı ölçüsü açısından kullanılması gereken deflatör, ülkeler, sektörler, endüstriler ya da işletmeler itibarıyla çalışan işçi sayısıdır.³⁸ Kaybolan işgünü sayısı ölçüsü için kullanılması gereken deflatör ise grev ya da lokavtların meydana geldiği dönemde (genellikle bir yıl) çalışması gereken işgünü sayısıdır.³⁹ Grev sayısı ölçüsü için ise, kullanılması mantıken bu kadar anlamlı olan bir deflatör bulunmamaktadır.⁴⁰

Grev ve lokavta ilişkin çözümlenelerde yapılması zorunlu olan bu ayarlamalar yanında, ilave bazı ayarlamalar yapmak da gerekebilir. Bu tür ikincil ayarlamalar, büyük ölçüde, incelenen konuya ve amaca bağlı olarak değişebilecektir.⁴¹ Bu tür ayarlamaların en anlamlılarından birisi,

³⁸ Fisher, *op. cit.*, s. 71. Bu işlem sonucunda bulunan oran, toplam işçi sayısı üzerinden ifade edilebileceği gibi (örneğin, Turkington, *loc. cit.*), 1000 işçi üzerinden de ifade edilebilmektedir (örneğin, bakınız, Creigh, Donaldson, Hawthorn, *loc. cit.*, s. 1176).

³⁹ Ancak konuya ilişkin uygulamalı çalışmaların pek çoğunda, bu oranlamanın çalışması gereken güne değil, çalışan işçi sayısına yapıldığı gözlenmektedir. Örneğin, bakınız, *Ibid.*, s. 176; Silver, *loc. cit.*, s. 101, Hazledine, Holden, Howells, *loc. cit.*, s. 93; M.L. Monga, "Work Stoppage in Indian Industries: The Reason", *Productivity* (New Delhi), C. 20, S. 30, October-December 1979, s. 358. Bu yöntemin sakıncası özellikle uluslararası grev-lokavt karşılaştırmalarında ortaya çıkmaktadır. Değindiği üzere, değişik ülkelerde yıllık ücretli izin ve tatil süreleri farklı olduğu için, çalışması gereken gün sayısı da farklılaşmaktadır. Bu yöntemin kullanılması, değişik ülkelerde çalışması gereken gün sayısındaki farklılığı hesaba katmamaktadır.

⁴⁰ Çeşitli çalışmalarda, grev sayısının da çalışan işçi sayısına oranlandığı gözlenmektedir. Örneğin, bakınız, K. Forchheimer, "Some International Aspects of the Strike Movement", Edward W. Evans, Stewart W. Creigh (Editörler), *Industrial Conflict in Britain*, Frank Cass, London, 1977, s. 221; Creigh, Donaldson, Hawthorn, *loc. cit.*, s. 1176.

⁴¹ Silver, *loc. cit.*, s. 82.

rakamların sendikalara üye olan işçi sayısına oranlanmasıdır.⁴² Böyle bir oranlama, özellikle grevlerin nedenleri ve sendikalaşma ile bağlantılarının araştırılmasında yararlı olacaktır.

Sonuç

Bu çalışmada bir bölümüne değinilen nicel ölçme ve değerlendirme sorunlarına karşın, grevlerin ve lokavtların nicel boyutlarının belirlenmesinde ve buna bağlı çözümlenelerde yararlanılan üç temel ölçünün anlamlı bir biçimde kullanılması mümkündür. Bu kullanım gerek ülkeler, sektörler, endüstriler, işletmeler ve işyerleri arasındaki grev ve lokavt karşılaştırmaları, gerekse zaman boyutundaki karşılaştırmalar açısından söz konusudur. Grev ve lokavt ölçülerinin yardımıyla endüstri toplumuyla endüstri ilişkileri sistemi ve endüstriyel rahatsızlıklar arasındaki karşılıklı neden-etki sürecinin çözümlenmesi de mümkündür. Ancak, bütün bu incelemelerde, ölçülerin değinilen eksiklikleri nedeniyle dikkatli bir biçimde kullanılmaları zorunlu olmaktadır.

Her üç ölçüye ilişkin verilerin sağlanabilmesi durumunda, değerlendirme ve karşılaştırmaların her üç ölçü itibariyle yapılması yararlı olacaktır. Bu çerçevede ağırlığın öncelikle grev-lokavt sonucu kaybolan işgünü sayısı ölçüsüne verilmesi, ikinci olarak greve katılan-lokavta uğrayan işçi sayısı ölçüsünün kullanılması anlamlı olacaktır. Sadece grev-lokavt sayısı ölçüsüne ilişkin verilerin mevcudiyeti durumunda ise, yapılacak çözümlenme ve değerlendirmelerde esnek olunması zorunludur.

Kullanılacak ölçülerin seçiminde amaca uygunluk da önem kazanabilecek, değişik amaçlar için, değişik alanlarda farklı ölçülerin daha etkin bir kullanımı söz konusu olabilecektir. Ayrıca değerlendirmelerde ölçülere ilişkin mutlak değerler yerine, amaca uygun olarak seçilecek çeşitli değişkenlere ilişkin verilerle deflate edilmiş değerlerin kullanılması tercih edilmelidir.

Ölçülerin daha uzun bir zaman aralığında ve bu süre içerisinde göstermiş oldukları değişim de gözlenerek kullanılmaları, yapılacak değerlendirmelerin daha sağlıklı olmasını sağlayacaktır.

⁴² Bu konuda Ross ve Hartman ile onları izleyen Turkington iki ilave oran daha tanımlamaktadırlar:

- a) Üye katılma oranı: Bu oran greve katılan işçi sayısının sendika üyesi işçi sayısına bölünmesiyle bulunmaktadır.
- b) Üyelik kayıp oranı: Bu oran ise, grevde kaybolan gün sayısının sendika üyesi işçi sayısına bölünmesiyle bulunmaktadır. Bakınız, Ross, Hartman, *op. cit.*, s. 11-13, Turkington, *loc. cit.*, s. 43. Benzer biçimde Silver da, grevci işçilerin sendika üyesi işçilere oranını kullanmaktadır. Bakınız, Silver, *loc. cit.*

Nihayet, en önemlisi, bütün çözümlerinin, toplum-endüstri ilişkileri sistemi-grev ve lokavtlar üçgeninde yapıldığı düşünülerek, toplumun yapısal ve konjonktürel koşullarının sağlayabileceği bütün veriler, grev ve lokavt ölçüleriyle karşılıklı ilişkisi içerisinde değerlendirilmeye çalışılmalıdır.

KAYNAKÇA:

- CREIGH, Stewart W., "Research Note: Stoppage of Work Incidence in the United Kingdom: 1913-1977", **International Journal of Social Economics**, (Bradford), C. 7, S. 5, s. 296-300.
- CREIGH, Stewart W., "The Economic Costs of Strikes", **Industrial Relations Journal**, (London), C. 9, S. 1, Spring 1978, s. 19-26.
- CREIGH, Stewart W.; DONALDSON, Nigel; HAWTHORN, Eric, "Stoppage Activity in OECD Countries", **Employment Gazette** (London), C. 88, S. 11, November 1980, s. 1174-1181.
- DUNLOP, John T., **Industrial Relations Systems**, Henry Holt and Company, New York, 1958.
- FISHER, Malcolm, **Measurement of Labour Disputes and Their Economic Effects**, OECD, Paris, 1973.
- FORCHHEIMER, K., "Some International Aspects of the Strike Movement", Edward W. Evans, Stewart W. Creigh (Editörler), **Industrial Conflict in Britain**, Frank Cass, London, 1977, s. 219-232.
- GALAMBOS, P.; EVANS, Edward W., "Work Stoppages in the United Kingdom, 1951-1964; A Quantitative Study", Edward W. Evans, Stewart W. Creigh (Editörler), **Industrial Conflict in Britain**, Frank Cass, London, 1977, s. 31-58.
- HAZLEDINE, Jim; HOLDEN, Ken; HOWELLS, John M., "Strike Incidence and Economic Activity: Some Further Evidence", **New Zealand Economic Papers**, S. 11, 1977, s. 92-105.
- HYMAN, Richard, **Strikes**, Fontana-Collins, Glasgow, 1981.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, **Year Book of Labour Statistics 1983**, Geneva, 1988.
- KINSLEY, B.L., "Trends in Canadian Strikes, 1917-1972", **Labour Gazette** (Ottawa), C. 76, S. 1, January 1976, s. 28-33.
- MAKAL, Ahmet, **Grev- Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar**, V Yayınları, Ankara, 1987.
- MONGA, M.L., "Work Stoppage in Indian Industries: The Reason", **Productivity** (New Delhi), C. 20, S. 30, October-December 1979, s. 355-365.
- PERRY, L.J., "Trends in Australian Strike Activity: 1913-1978", **Australian Bulletin of Labour**, C. 6, S. 1, December 1979, s. 31-51.
- ROSS, Arthur M.; HARTMAN, Paul T., **Changing Patterns of Industrial Conflict**, John Wiley, New York, 1960.
- SILVER, Michael, "Recent British Strike Trends: A Factual Analysis", **British Journal of Industrial Relations**, C. 11, S. 1, March 1973, s. 66-104.
- TURKINGTON, Don J., "The Trend of Strikes in New Zealand, 1946-70: Part I", **Journal of Industrial Relations**, C. 15, S. 1, March 1973, s. 41-63.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Eylül 1989, Ankara.