

Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri Sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi¹

Murat ÖZVERİ*

Öz: 2015 yılı mayıs ayında metal sektöründe çalışan işçilerin Bursa'da başlattığı direniş, kısa sürede Ankara, Kocaeli, Eskişehir gibi metal işçisinin yoğun olduğu illere yayılmıştır. Metal işçilerinin bu direnişinin hedefinde sadece işveren değil işyerinde örgütlü Türk Metal Sendikası da vardı. İşçilerin hem işverene hem de işverenle işbirliği içerisinde olduğunu düşündüğü sendikalarına karşı eşzamanlı başlattığı bu direniş 12 Eylül 1980 askeri darbesinden sonra Türkiye'de yaşanan en kapsamlı ve en çok ses getiren işçi eylemlerinden birisi olarak ön plana çıkmıştır. 1980 sonrası kitlesel işçi direnişleri kamu işyerlerinde yaşanmıştır. Özel sektör işyerlerinde birden fazla ili kapsayan kitlesel katılımlı ilk işçi eylemi Mayıs 2015'te görülen metal işçilerinin direnişidir. Makalede metal eylemi, 12 Eylül 1980 darbesi sonrası şekillendirilen endüstri ilişkileri sistemi içerisinde ele alınmaya çalışılacaktır.

Anahtar kelimeler: Metal işkolu, sendika, barışçıl toplu eylem hakkı, sendika oligarşisi, sendika seçme özgürlüğü.

Industrial Relations System Embodied by Bans and Metal Workers Resistance of May 2015

Abstract: The resistance that metal workers initiated in Bursa on May 2015 spread other cities such as Ankara, Kocaeli, Eskişehir in a very short time where there are abundance of metal workers. Not only the employers, but also the Turkish Metal Union which was organized in those workplaces was on the firing line of this resistance. This resistance which workers initiated simultaneously against both the employer and the union that they thought they were in cooperation emerged one of the most effective and broad-based worker unrests since the military coup of 12 September 1980 in Turkey. Mass worker resistances after 1980 were experienced in public workplaces. The first worker unrest in private sector workplaces covering more than one city is the metal worker resistance of May 2015. In this paper, the metal

¹ Makalenin Geliş Tarihi: 14.09.2015

*Dr., Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni

resistance will be evaluated in the scope of the industrial relations system which was formed after 12 September 1980 military coup.

Keywords: Metal sector, tradeunion, right of peaceful collective action, tradeunion oligarchy, freedom of choose of tradeunion

Giriş

Mayıs 2015'te Türkiye'de metal işçilerinin öncelikle Bursa'da işverene ve bağlı oldukları sendikaya karşı başlattığı eylem, nedenleri, yürütülüş biçimi, direnişin önderliği açısından özgün bir direniştir. Bu dönemde eylem üzerine yaşanan tartışmalar, direnişe ilişkin işverenlerin ve işveren örgütlerinin tepkileri, hukukçuların değerlendirmeleri çok önemli veriler ortaya çıkarmıştır. Metal işçilerinin direnişine özgünlük kazandıran unsurlar, tartışmalarda ortaya çıkan olgular Türk sendikacılığının ve toplu pazarlık sisteminin tüm boyutlarıyla gözden geçirilmesi zorunluluğunu doğurmuştur.

Metal işçilerinin direnişi, Türkiye'nin önemli otomobil fabrikalarından biri olan ve yaklaşık 5 bin işçinin çalıştığı Bursa'daki Renault otomobil fabrikasında başlamıştı. Direniş başladığında fabrikada işçiler, Türk İş'e bağlı Türk Metal Sendikası'nın, işveren ise Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası'nın (MESS) üyesidir. İşveren sendikası ve işçi sendikası arasında üç yıllık toplu iş sözleşmesi yeni imzalanmıştı. Her şey son otuz yıl içerisinde olduğu gibi gidiyor gözükmekteydi. İşçilerin üye olduğu Türk Metal Sendikası çok iyi zam aldığı, başarılı bir sözleşme dönemi geçirdiğini vurguluyordu.

Renault fabrikası işçileri sıradan gibi görünen bir işgününde, 14 Mayıs 2015 tarihinde, 16:00-24:00 vardiyasında üretimi durdurup fabrikayı boşaltmama eylemi başlattılar. Eyleme, 24:00-08:00 vardiyasına gelen işçiler ve ertesi gün sabah vardiyasına gelen işçiler de ise işbaşı yapmayarak katıldılar.

Başta işçilerin örgütlü olduğu Türk Metal Sendikası olmak üzere, işverenin üye olduğu işveren sendikası MESS ve işveren dahil herkes işçilerin direnişine şaşırıldı. Renault işçilerinin başlattığı bu direniş, hızla diğer işyerlerine de yayıldı, Renault işçilerini TOFAŞ ve Coşkunöz işçileri takip ederek üretimi durdurdu. Kimse ne olduğunu anlamadan, eylemler Türk Metal Sendikası'nın örgütlü olduğu diğer işyerlerinde de başlatıldı. Otomotiv sanayinin en büyük işletmelerinden birisi olan Kocaeli Yeniköy'de kurulu Ford fabrikasının işçilerinin üretimi durdurmasını, Eskişehir Ford işçilerinin işyerine girmemesi izledi. Mako, Coşkunöz, TOFAŞ, Türk Traktör, Ototrim, Ors, Ermetal, ZF Sachs, Opsam, Enpay, CMS, Dytech gibi pek çok fabrika işçileri de işyerlerine girmeyerek direnişe katıldı.

Metal direnişinde işçiler kendilerini “Biz Haranlık”² metaforuyla tanımladılar. Bu söz, işçilerin sendikalara tepkisinin simgesi haline geldi.

Metal işçilerinin direnişi, 12 Eylül darbesi sonrası şekillendirilen yasaklarla çevrili sendika ve toplu pazarlık sistemine karşı işçilerin ilk karşı çıkışı değildir. Türk İş’in bu yasalarla grev yapılmaz dediği 1980’li yılların ortalarında, belediye işçilerinin başlattığı sakal bırakma, toplu viziteye çıkma, yalınayak yürüme eylemleri de beklenmeyen işçi eylemlerine örnektir. Bu yasalarla grev yapılmaz denilen dönemde başlayan 1988 SEKA grevi ve bunu takip eden 1989 “Bahar Eylemleri”, işçilerin sendikalara rağmen, sendikaları aşarak gerçekleştirdikleri kitlesel eylemler olarak emek tarihine geçmiştir. Metal işçilerinin direnişi ise 2015 yılında, işten çıkarılmanın çok daha kolay olduğu, siyasetçilerin işçileri korumak için devreye girmekten korktuğu özel sektör işyerlerinde ilk kez kapsamlı bir işçi direnişi olarak başlamıştır. Türkiye’de 2000’li yılların ortalarından sonra özelleştirmeye bağlı olarak kamu sektöründe çalışan işçi sayısının düşmesiyle kitlesel işçi direnişleri görülmez olmuştur. Metal işçilerinin başlattığı direniş, 2009 Tekel işçilerinin direnişinden sonra kamu işçilerinin hak arama mücadelesinde boşalttığı yeri büyük ölçekli fabrikalarda çalışan özel sektör işçilerinin doldurması anlamına gelmiştir.

Sendikaya İtiraz: “Biz Haranlık”

2015 yılının mayıs ayından itibaren metal işçilerinin direniş başlattığı işyerlerinin tamamında işçilerin örgütlü olduğu sendika vardır. İşçilerin nerdeyse tamamı Türk İş’e bağlı Türk Metal Sendikası üyesidirler. Ve sendikanın eylemlerin başladığı ve sürdüğü tüm işyerlerinde imzalanmış bir toplu iş sözleşmesi bulunmaktadır.

Tabloya böyle bakar, gördüğümüzü hukuk dilliyile ifade edersek, metal sektöründe işçilerin direniş yaptığı işyerinde işçiler, Anayasa, uluslararası sözleşmeler ve yasalarla güvence altına alınmış olan sendika haklarını kullanıp sendika üyesi olmuşlardır. Sendika hakkını kullanan işçiler aynı şekilde, sendika hakkının ayrılmaz bir parçası olan toplu sözleşme haklarını da kullanmışlardır. Toplu pazarlıkta gerektiğinde kullanabilecekleri grev hakları da bulunmaktadır. Kısacası, manzaranın görünen yüzüne göre metal sektöründe işçilerin kolektif haklarının önünde hiçbir engel bulunmamaktadır.

İşçiler kolektif haklarına sahipken, üstelik bu haklarını kullanarak imzaladıkları bir toplu iş sözleşmeleri varken direnişe geçmişlerdir.

Metal direnişini başlatan işçiler, direniş öncesi politize olmamış, kendisini daha çok milliyetçi muhafazakar dünya görüşü içerisinde ifade eden işçilerdir. İşçilerin üye olduğu Türk Metal Sendikası da en azından söyleminde milliyetçi muhafazakar bir çizgide sendikacılık yaptığını ileri sürmektedir. Metal fabrikalarında direnişe başlayan işçiler yaygın olarak “herkes yerini bilecek, bizim hiçbir siyasal

² Yönetmenliğini Atuf Yılmaz’ın yaptığı 1978 yılında çekilmiş olan başrollerinde Kemal Sunal, Şener Şen ve Müjde Ar’ın oynadığı Kibar Feyzo filminin unutulmaz repliği.

parti, eğilimle alakamız yok; tek istediğimiz hak ettiğimiz gibi insanca yaşamak” (Arabacı, 2015: 186) demişlerdir. Bu söylemle işçi, düzene karşı olmadığını, işverenin düşmanı olmadığını, hatta düzenden, işverenden yana olduğunu vurgulamakta, bu özellikleriyle meşruluk sağlamak istemektedir. İşçilerin tek amacı, bu düzende insanca yaşamaktır. Düzene karşı olmayan, işverene karşı olmayan işçi, sendikaya karşıdır. Bu karşıtlığını da “Biz Harranlıyık” sözü sembolleştirmiştir.³

Örgütlü oldukları sendikaya karşılıklarını dile getiren metal işçileri, direnişle birlikte çok önemli iki şey yapmıştır. Sendika yerine kendi komite örgütlerini devreye sokarak doğrudan temsili sağladılar ve grev hakkını fiilen kullandılar (Koçak, 2015).

İşçilerin kendi bağımsız örgütlenmesini kurmamaları için yıllardır, sendikal alanı yasalar aracılığıyla düzenlemeyi ilke edinmiş devlet açısından bu durum tam da korktuğunun başına gelmesidir. Devlet, işçilerin devletten, işverenden bağımsız örgütler kurmasını, grev hakkının metal direnişinde olduğu gibi icazetsiz kullanılmasını, “anarşik grevler” başlığı altında değerlendirmiş ve yasaklamıştır. (Kırca, 1963: 429)

Metal işçilerinin direnişinde sular durulduğunda, Renault’nun dışında tüm işyerlerinde toplu işten çıkarmalar yaşanmıştır. Tazminatsız, yasadışı grev iddiasıyla yapılan bu işten çıkarmalar aracılığıyla işçiler önemli ölçüde sindirilmiştir. İşten çıkarılan işçilerin açmış olduğu davalarda yargı, yasakçı sistemin sınırlarını uluslararası hukuk çerçevesinde esnetecek bir yaklaşım gösterirse metal işçisinin direnişi kalıcı bir kazanıma dönüşecektir. Aksi halde “direnenin canı yanar, ekmeğinden olur, eline de hiçbir şey geçmez” anlayışı işçi hareketini terbiye etmeye devam edecektir. Açılan davalardaki işveren tepkisi tam da bu anlayışı yargı kararı haline getirme çabası olarak karşımıza çıkmıştır.

İşverenler İşçilerin Sendika Haklarını Kullanmalarını Kendilerine Yapılmış Bir Saldırı Olarak Görmüştür

Temel bir hakkın anayasa ve uluslararası sözleşmelerde yer almış olması, bu hakkın kullanılabilirliği anlamına gelmemektedir. Konumuz özelinde ise bu haklar işverenin otoritesini sınırlandıracak, sendika, toplu sözleşme ve grev haklarına ilişkinse, bu hakları özgürce kullanan bir işçi sınıfını devletin, işverenlerin, işveren örgütlerinin kolayca kabullenmesi söz konusu olmamıştır.

³ Metal direnişinin sistem karşıtı olup olmadığını sorgulayan, direnişi gerçekleştiren işçilerin önceki kuşaklardan farklılıklarını ortaya koyan ve direnişin yeniden diriliş hareketi niteliğinde olmadığını, kendilerini ezen bir mekanizmaya dönüşen sendikal yapıya karşı bir hareket olduğu ve en önemlisi de işçilerin karşı çıktığı sendikal yapıya alternatif olacak, sendika içi demokrasiyi kuramsallaştırmış, sendikaların da olmadığını altını çizen makale için Bkz. (Arabacı, 2015:185-194)

Diğer yandan bir hakkı hem hukuki metinlerde var olarak gösterip hem de o hakkı önemli ölçüde kağıt üzerinde kalan bir hak haline dönüştürme konusunda Türkiye'nin önemli bir deneyime sahip olduğunu da kabul etmek gerekmektedir.

Sendika hakkı, Anayasa'yla işçilere tanınmış bir haktır. Sendika hakkına saygı göstermek sonuçta Anayasa'ya saygı göstermek anlamına gelir diye özetlenebilecek bir işveren anlayışı ise Türkiye'de hemen hiçbir zaman var olmamıştır. Aksine, Türkiye'de işverenler işçilerin Anayasa ve uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmış olan sendika hakkını kabullenememişlerdir.

İşçilerin sendika haklarının temel bir hak olduğunu kabul etmek istemeyen işverenler sendikasızlaştırmayı bir işletme politikası haline getirmişlerdir. Bu politikanın iki önemli ilkesi değişmeden dünden bugüne uygulanmaktadır. Birinci işveren ilkesi; eğer engel olabiliyorsan işçilerin bir sendikada örgütlenmelerine engel olacaksın. İkinci işveren ilkesi, eğer işçilerin bir sendikada örgütlenmelerine engel olamıyorsan o zaman bu sendikanın işverenin belirlediği, işverenin denetimi altında olan bir sendika olmasını sağlayacaksın.

Gelenekselleşerek bugüne gelen bu işveren tavrı, İstanbul Üniversitesi tarafından düzenlenen “Sosyal Siyaset Konferanslarında” 1954 yılında şöyle saptanmıştır:

“İşçi ve işçi sendikaları ile temas etmemek için muhtelif çarelere başvuran işverenler ki: Bunlar umumiyetle günün sosyal inkişafını hazmedemeyen kimselerdir. İşçinin, söz ve hak sahibi bir vatandaş olarak karşısına çıkmasını, kendi şahsî işlerine müdahale, sayarlar. Uyanık, fikirli işçileri susturmak için her entrika, onlar için mubahtır. Bu tipler ellerindeki iftira yaftasını masum çehrelere yapıştırırlar: En kuvvetli silâhları «anarşist veya komünist damgalarıdır»...

Bazı İşverenler de, işyerlerinde çalışan işçilerin kanunî haklarını, memleket kanunlarına dayanarak arayan ve daima hakikatin tecellisi için savaşan sendikalardan fazlasıyla rahatsız olurlar. Bu rahatsızlıkları onları zamanla, sakın düşüncelerden uzaklaştırarak tahripkâr faaliyete geçmelerine sebep olur: Bunlar, bütün masrafları kendilerine ait olmak üzere, ilk plânda, kendi adamları vasıtasıyla bir sarı sendika kurdururlar. Ondan sonra bu sendikaların üyelerine büyük tavizler vaat ederler. Bilâhare bütün işçileri bu sendikaya üye olmağa teşvik ederler. Emellerine nail olmadıklarını görünce, kendi kurdukları bu sarı sendikaya üye olmayanları tazyike başlarlar. Bütün tazyike rağmen, yine emellerine nail olamayınca bu taktirde, üye olmayan işçileri işten çıkartmakla tehdit ederler. Yine arzularına ram olmayan işçilere zam vermezler, en ağır işlere onları koştururlar ve kendi işleri için ücretsiz izin isteyenlerin mezuniyet haklarını çiğnerler.

Buna mukabil arzularına ram olarak sarı sendikaya giren işçilere ise, zam, çocuk parası, hafif iş verilir, istedikleri kadar izin almalarına müsaade edilir,

hülâsa esas sendikaya üye olanların sayısını sifıra indirinceye kadar, çalışma hayatının bütün kolaylıkları sağlanır. Tabii, kanunlar-, çerçevesi dâhilinde, hakikî murakabe vazifesini gören esas sendikanın, o işyerinde üyesi bittikten sonra, işverenin kurduğu sarı sendika vasıtası ile işçiler, mükemmel surette istismar edilir.” (Ersoy, 1954: 50)

1954 yılında yapılan bu saptamaların üzerinden 61 yıl geçmiştir. Aradan geçen uzun yıllara karşın metal sektöründe işçilerin direniş başlattığı işyerlerindeki uygulamayla 61 yıl önceki uygulama birebir örtüşmektedir.

Metal sektöründe direniş başlatılan işyerlerinde işverenler, işçileri Türk Metal Sendikası'na üye olmaya zorlamıştır.

Türk Metal Sendikası üyeliği, işçilerin direniş yaptığı işyerlerinde istihdamın koşulu haline getirilmiştir. İşverenlerle sendika arasındaki ilişki organik bir bağa dönüşmüş, işverenin desteklediği sendika onayı olmadan işyerlerine işçi alınmamaya başlanmıştır.

Türk Metal Sendikası üyesi olmayan işçiler, sendika-işveren işbirliğiyle işten atılmış, işten atılan işçiler sendika yöneticileri tarafından dövülmüştür.⁴

Türk Metal Sendikası üyeliğinden istifa eden işçiyi sendika işyeri temsilcisinin işten attığı mahkeme tutanaklarına bizzat temsilcinin ifadesiyle geçmiştir.

Kocaeli 2. İş Mahkemesi 2012/189 E., Kocaeli 4. Sulh Ceza Mah. 2012/472 E. sayılı dosyada işveren tanığı olarak ifade veren Türk Metal Sendikası İşyeri Temsilcisi Cihan Yalazer, Türk Metal Sendikası'ndan istifa ettiği için işten atılan işçiye yapmış olduğu baskıyı ve işverenle olan işbirliğini şu sözlerle açık açık belirtmiştir:

“.....arkadaş vasıtası ile temsilci odasına çağırdım. Kendisi yanımıza gelince bundan sonrada bu fabrika da sazi ben çalacam, örgütleniyorum gibi kelimeleri tekrar kullandı Bana karşı ne yapabilirseniz yapın beni işten attıra biliyorsanız attırın dedi. Bizde bunun üzerine odaya personel müdürünü çağırdık, personel müdürü de olayı değerlendirdikten sonra şahsın çıkışını verdi...”⁵

Metal işverenleri, kendi yönlendirdiği Türk Metal Sendikası aracılığıyla işçiler üzerinde otorite kurmayı, kolay bir istihdam politikası olarak görmüş, benimsemiş ve yıllardır uygulamıştır.

İşverenin mutlak gücünü arkasına alan sendika ise sendika içi hukuku hiçbir zaman uygulamamış, işyeri sendika temsilcileri, delegeler ve şube yönetimi işçilerin oylarıyla değil, işveren-sendika anlaşmasıyla belirlenen listelerin işçilere şeklen yapılan seçimlerde onaylatılmasıyla oluşturulmuştur.

⁴ Kocaeli 4. Sulh Ceza Mah. 2012/472 E. sayılı dosya

⁵ Kocaeli 4. Sulh Ceza Mah. 2012/472 E., 02.04.2012 tarihli ifade

İşverenin başka sendikaya fırsat vermemek için işçileri zorlamasıyla işyerinde örgütlenen bu sendika ve işveren işbirliği, işçileri yok sayma, biz yaptık oldu anlayışıyla fiili durumlar yaratma, yasal haklarını arayan işçileri sık sık “bozgunculukla” suçlayıp işten çıkarılmasına kadar varan baskı mekanizmaları yaratmıştır.

İşyerlerinde yıllardır, üretim hattında rahatsızlanan, yasal sınırların çok üzerinde fazla çalışma yapmaya itiraz eden işçiler işten çıkarılmış, verilen işe iade kararlarının hemen hemen hiçbiri uygulanmamıştır.

Tıpkı 1954 yılında yapılan saptamada olduğu gibi, davalı işverenler sendika seçme hakkını kullanan işçileri cezalandırmak için, ödül ve ceza yöntemlerini uygulamaya devam etmişler, işverenin istediği sendikaya üye olanlar kollanırken, sendika seçme özgürlüğünde ısrar edenler ya işten atılmış ya da ayrımcılığa uğratılmışlardır.

Metal işçilerinin direnişi sürerken bir işveren, işçilerin soyunma odasına kamera koymuş, kamuoyundan gelen tepkilerle işçilerin özel yaşamına haksız saldırı niteliğinde olan bu tutumunu değiştirmek zorunda kalmıştır.⁶

Kara listeler oluşturulup sendika seçme hakkında ısrar eden ve işten atılan işçiler metal sektöründeki diğer işverenlere bildirilerek iş bulmaları engellenmek istenmiştir.

Metal işverenleri, yasada geçen “yönetim hakkı çerçevesinde işçiye talimat verme” yetkisini, işçi üzerinde sınırsız bir otoriteye sahip olma durumu olarak algılayıp uygulamıştır. İşverenin “yönetim hakkı” ile “sınırsız bir otorite sahibi olma” durumu metal işverenleri tarafından birbirine karıştırılmıştır.

Yasalarda işçi-işveren ilişkisi, eşit haklara sahip sözleşme tarafları olarak belirtilmesine rağmen metal işverenleri bunu uygulamamıştır. Aksine tam da içinde bulunulan kapitalist üretim ilişkilerinin meşruluğunu sağlamak için kabul edilen sözleşen tarafların hukuki eşitliği kurallarını bile hiçe sayarak kendini mutlak bir otorite olarak var etme koşullarını yaratmaya çalışmaktadır.

Metal sektöründe işçiyle işveren arasındaki üretim sürecinde kurulan teknik bağımlılık, sadece üretim süreciyle sınırlı kalmamış, sosyal ilişkiler içerisinde acımasız bir hiyerarşiye, askeri bir emir-komuta zincirine dönüşmüştür.

İşverenin kendisinde hak olarak gördüğü bu mutlak otorite, işyerinde işveren vekillerinin davranışlarıyla kendisini dayatmış, işyerlerindeki beyaz yaka, mavi yaka, taşeron işçi ayrımı işgücü üzerindeki denetimi en üst aşamaya çıkarmanın aracı olmuştur.

Mutlak işveren otoritesi, üretim sürecinin teknik boyutundan sosyal ilişki alanına aktarılmıştır. Hukukla sınırlandırılmamış her otorite gibi denetimsiz işveren otoritesi ezen-ezilen ilişkisini işçilerin dayanma sınırlarını zorlayacak boyutlara taşımıştır.

⁶ Özgür Kocaeli Gazetesi, <http://www.ozgurkocaeli.com.tr/gundem/soyunma-odasina-kamera-taktilar-h276621.html> İn.T. 10.09.2015

İşle ilgili talimat verme boyutunu aşarak sosyal ilişkileri belirleyen bağımlılık ilişkisi, işveren vekillerince buyurgan, kaba bir dil, emir kipleriyle kurulan cümleler kullanılarak kurulmaya çalışılmıştır.

İşveren vekillerinin, işçiyi ezerek işverene benzeme gereksinimi içerisine girmeleri sosyal ilişkilerde bir sapma olarak nitelendirilmiştir. Otorite ilişkilerinde ezen-ezilen konumunda bulunanların davranışlarını inceleyen araştırmacı, Eğitimci Paulo Freire bu sosyal sapmayı şöyle dile getirmiştir:

“Öte yandan var oluş deneyimlerinin belirli bir noktasında ezilenler, ezen ve ezenin hayat tarzı tarafından karşı konulmaz bir şekilde cezbedilirler. Bu hayat tarzını paylaşmak onları kendilerinden geçiren bir özlem haline gelir. Ezilenler, yabancılaştırmanın etkisiyle ne pahasına olursa olsun ezene benzemek, onu taklit etmek, onu izlemek isterler. Bu olgu özellikle, üst sınıfın ‘mümtaz’ insanlarına denk olma özlemini duyan orta sınıf ezilenlerde hâkimdir.” (Freire, 2003:42)

Metal sektöründe işveren vekili olarak gerçekte kendileri de iş sözleşmesiyle çalışanlar, işçilerden koşulsuz itaat isteyerek, mutlak işveren otoritesinin taklitçiliğini yapmışlardır.

İşverenle görüşüp istemlerini iletmek isteyen işçilere, personel sorumlusu işveren vekilinin, sendikadan istifa etmelerinin sorun olmadığını belirttikten sonra söyledikleri çarpıcıdır:

“Neden Birleşik Metal İş’e üye oluyorsunuz, neden Çelik İş’e geçmiyorsunuz, onlar örgüt bağlantılı, PKK’lıdır.”

Bu sözler, işverenlerin 61 yıl öncesinde de uyguladıkları yasalara uygun kurulmuş bir sendikayı yasadışı bir oluşumla ilişkilendirerek kötüleme yöntemini sürdürdüklerini göstermesi açısından da önemlidir.⁷

İşveren vekili personel sorumlusu aynı toplantıda işçilere, “*Türk Metal temsilcilerinden memnun değilseniz temsilcileri değiştirebilirim*” diyerek sendikayla işveren arasındaki organik bağı dışa vurmaktan çekinmemiştir.

Toplantıda bulunan diğer işveren vekili, Birleşik Metal İş Sendikası’nı kast ederek **“onlar beni çok iyi tanır, laftan anlamazlar, her türlü yola başvururlar, masanın altından girer üstünden çıkar”** sözleriyle işçilerin seçtiği sendikaya karşı olduğunu ve daha öncesinden beri sendikaya karşı husumet beslediğini saklama gereği dahi duymamıştır.⁸

Aynı işveren vekilleri değişik vesilelerle işçilere, “*Türk Metal’den istifa edebilirsiniz ama Birleşik Metal İş Sendikası’na üye olanlar karşılarında bizi bulur*” şeklinde tehdit etmeye devam etmişlerdir.⁹

⁷ Kocaeli 3. İş Mahkemesi 2015/457 E. sayılı Dosya

⁸ Kocaeli 3. İş Mahkemesi 2015/457 E. sayılı Dosya ve takip eden seri dosyalar

⁹ Kocaeli 3. İş Mahkemesi 2015/457 E. sayılı Dosya ve takip eden seri dosyalar

İşçilerin Direniş Yaptıkları İşyerleri İhracat Şampiyonu

Türkiye İhracatçılar Meclisi'nin, 2014 yılı raporuna göre, TÜPRAŞ, Ford, OYAK Renault, Vestel Ticaret, Kibar, Arçelik, TOFAŞ Türk Otomobil, Toyota Otomotiv, Habaş, Bosch ihracat şampiyonu olarak Türkiye genelinde ilk ona giren firmalar olarak listede yer almışlardır.¹⁰

İhraç şampiyonu olan bu ilk 10 fabrikadan 4'ünde, metal işçileri direniş başlatmıştır.

Metal sektöründe işçi eylemlerinin başladığı ilk fabrika olan Renault, 3 milyar 20 milyon dolarlık ihracatla listenin 3'üncü sırasında yer almıştır.

Renault'dan sonra işçilerin iş bıraktığı Ford, 3 milyar 465 milyon dolar ihracatla en çok ihracat yapanlar arasında 2'ncidir. İşçilerin direniş yaptığı TOFAŞ, 1 milyar 916 milyon dolarlık ihracatıyla aynı sıralamada 7'ncidir. İhracat sıralamasında metal işçilerinin direniş yaptığı işyerlerinden Türk Traktör 26'ncı, Arçelik LG 190'ıncı, Enpay 264'üncü, Coşkunöz 433'üncü olmuştur.

Bu firmalar kendi sektörlerindeki sıralamada ise ilk 10'un içerisinde yer almışlardır. Otomotiv sektöründe Ford, en çok kazanan 1'inci firma olmuştur.

Aynı sektörde Renault 2'nci, TOFAŞ 3'üncü olmuştur. Türk Traktör kendi traktör sektöründe 1'inci olurken, Arçelik LG ise sektöründe 3'üncü olmuştur.

2014 Ülke Sıralaması	2014 Sektör Sıralaması	FİRMA ÜNVANI	İhracat 2014 (\$)
2	1	FORD OTOMOTİV SAN. A.Ş.	3.464.635.083,89
3	2	OYAK-RENAULT OTOMOBİL FAB.A.Ş.	3.020.378.943,88
6	2	ARÇELİK A.Ş.	2.024.080.571,39
7	3	TOFAŞ TÜRK OTOMOBİL FAB. A.Ş.	1.916.863.317,06
26	1	TÜRK TRAKTOR VE ZİRAAT MAK. A.Ş.	428.538.602,22
67	5	SCHNEIDER ELEKTRİK SAN. VE TIC. A.Ş.	182.106.056,19
190	3	ARÇELİK-LG KLİMA SANAYİ VE TİC. A.Ş.	86.382.707,18
264	23	ENPAY ENDÜSTRİYEL PAZARLAMA VE YATIRIM A.Ş.	69.238.061,47
433	9	COŞKUNÖZ RADYATÖR VE ISI SANAYİ TİCARET A.Ş.	45.241.294,61

Kaynak: Türkiye İhracatçılar Meclisi verilerinden yararlanarak hazırlanmıştır.
<http://www.tim.org.tr> İn.T. 11.07.2015

¹⁰ Türkiye İhracatçılar Meclisi <http://www.tim.org.tr> İn.T. 11.07.2015

Tablodan da görüldüğü gibi metal işçisinin direniş başlattığı işyerleri ülkenin ihracat şampiyonu olmuş, kârını sürekli büyüten işyerleridir.

Metal İşçilerinin Direnişi Sonrası Suçlamalar, Korkutmalar

Metal işverenleri, işçilerin başlattığı direnişi, işçileri tahrik eden mihrakların tetiklediği, ülkenin ihracat şampiyonu olmuş işyerlerini baltalamaya dönük yasadışı eylemler olarak sunmaya çalışmıştır. Metal işçilerinin direnişinin sürdüğü önemli işyerlerinden Kocaeli Ford Otomotiv Fabrikası yöneticileri, eylemlerin birtakım güçlerin yönlendirmesiyle meydana geldiğini ileri sürmüştür. Ford işverenine göre;

“Bosch işyerinde uygulanan ücret artışı sadece oransal olarak ön plana çıkarılmış, işçilerin birtakım güçler tarafından yönlendirilmesi suretiyle, metal sektörüne yayılması sağlanan bir eylem örgütlenmiştir. Bu suretle gerek ülke ekonomisi gerek Davalı işveren ... şirket çok ciddi şekilde zarar görmüştür.”¹¹

Metal işçilerinin direnişiyle 7 Haziran 2015 tarihinde yapılan seçimler arasında bağlantı kuran bir diğer metal işvereni Donghee Otomotiv, eylemlerin seçimlere dönük olduğunu ima etmiştir:

“Bilindiği üzere 07 Haziran 2015 günü yapılan Genel Seçimler öncesi tüm ülkede 14 Nisan tarihlerinde başlayarak Mayıs ayında tırmanan, seçimlerin yapılması ile birdenbire bıçakla kesilmiş, gibi sonlanan, NIYE BAŞLADIĞI ve NIYE SONA ERDİĞİ (bir başka ifade ile bu olayların yaşanması için haklı bir nedeni olmadan başlayan, başlamışken bitmesi için herhangi bir neden yokken, ileri sürülen gerekçelere ilişkin herhangi bir çözüm getirilmemiş, iken yine sebepsiz olarak birdenbire biten bir yasadışı grev süreci yaşanmıştır.)”¹²

Metal işçilerinin direnişi sonrası en yoğun işçi çıkarmalara başvuran Enpay, direniş olan işyerlerinin ülkenin en iyi ihracat yapan firmaları olduğuna vurgu yaparak işçileri şöyle suçlamıştır:

“Türkiye'nin en fazla ihracat yapan işyerinde gösterilen tepki iddianın aksine demokratik bir tepki değil tam tersine işyerine zarar verme amacına yönelik yasa dışı bir eylemdir.”¹³

¹¹ Kocaeli 5. İş Mah. 2015/354. E. Sayılı Dosya

¹² Sakarya 2. İş Mahkemesi, 2015 /1599 E. Sayılı Dosya

¹³ Kocaeli 3. İş Mahkemesi 2015/457 E. sayılı Dosya

Metal işçilerinin direnişinin yasadışı grev niteliğine olduğu görüşü, bazı iş hukukçuları tarafından da direniş başlar başlamaz dile getirilmiştir. Metal işçilerinin direnişlerini yasadışı grev olarak nitelendiren görüşler, işçilerin direnişinin başladığı gün ana akım medyada da dile getirilmiştir. 6354 sayılı yasadaki “yasadışı grev”in tanımını yapan bu görüş, işçilerin yasadışı grev nedeniyle iş sözleşmelerinin sona erdirilebileceğini, böyle bir durumda kıdem tazminatı alabilmelerinin işverenin takdirine kalacağını belirterek, kendilerince eylemdeki işçilere yasal mevzuatı anımsatmışlardır.¹⁴

Aslında yapılan bu anımsatma dayanaksız değildir. Anayasa’da bir yandan grev bir hak olarak tanımlanmışken diğer yandan işverenlerin işçiler üzerinde baskılarını sendika üzerinden üst noktaya çıkarmasını olanaklı kılan yasal mevzuat halen yürürlüktedir. Bu mevzuatın işkolu sendikalarını zorunlu kılan hükümleri, metal sektöründe görüldüğü gibi sadece işveren güdümünde sendikaların var olmasına izin vermekte, aynı mevzuatın toplu sözleşme yetki sistemi de işverenlerin istemediği sendikaların işyerinde örgütlenmesini olanaksız hale getirmektedir.

İşkolu Sendikacılığı ve Sendikal Oligarşi (Azın Erki) ve Metal İşçilerinin Direnişi

12 Eylül 1980 darbesinden sonra kurgulanan sendikal yapıda sadece işkolu düzeyinde örgütlenmeye izin verilmiş, çifte barajlar aracılığıyla sendikal hareket tek tip işkolu sendikalarına mahkum edilmiştir. (Özveri, 2012: 43)

Gerçekte işkolu düzeyinde sendikalaşma zorunluluğu, sendika özgürlüğü ilkesini ihlal etmektedir. Toplu pazarlığın işyeri düzeyinde yürütüldüğü, dayanışma grevinin yasaklandığı, grev hakkının sadece menfaat grevi için yasal kabul edildiği, işkolu düzeyinde toplu iş sözleşmesinin yasak olduğu bir sistemde işkolu sendikacılığı, siyasi iktidarla çok fazla içli dışlı, aşırı merkezileşmiş, oligarşik yapıların (azın erki) doğmasına yol açmıştır. Aşırı merkezileşmiş, o ölçüde de etkisi azalmış sendikalara, sırf merkezi yapıları nedeniyle güçlü sendika denilemeyeceği açıktır. (Özveri, 2013: 305-326)

Önemle vurgulanmalıdır ki işkolu sendikacılığı, sendikalar ve Türk endüstri ilişkileri sistemince benimsenmemiş, benimsetilmiştir. Unutulmamalıdır ki Türkiye’de sendikaların gelişimi sürekli olarak dışarıdan müdahale görmüştür. Bunun en belirgin olduğu dönem 12 Eylül darbesi ve sonrasıdır. Darbeyle,

¹⁴ Yurt Gazetesi, “Direniş 'husumeti' dostluğa çevirdi!” 20 Mayıs 2015 “CNN Türk canlı yayınına çıkarak işçilerin eyleminin “yasadışı” olduğunu söyleyen Bahçeşehir Üniversitesi öğretim üyelerinden Profesör Aziz Can Tunca’yı yorumunu hatırlatıp “ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi kararları barışçıl eylemlerin hak olduğunu söylüyor. Bundan haberdar mısınız?” dediğimizde “Evet haberdarım, ben böyle düşünüyorum” yanıtını verdi.” <http://www.yurtgazetesi.com.tr/gundem/direnis-husumeti-dostluga-cevirdi-h88410.html> in.T. 09.09.2015

sendikaların kendi sorunlarına çözüm üretme şansı yok edilmiştir (Koray, 1994: 201).¹⁵

Bu müdahalelerin çoğunda sendikalar, müdahaleyi yapanların geliştirdiği ölçütlere uyup uymamalarına göre sınıflandırılmışlardır. Endüstri ilişkileri sisteminde sendikaların yeri de bu sınıflandırmaya uygun olarak “makbul” veya “makbul olmayan” sendikalar olarak belirlenmiştir. (Man, 2009: 182,183)¹⁶ Makbul sendika kavramını araştırmasında kullanan Man, kavramı kısaca şöyle tanımlamaktadır:

“devletin temel değerler manzumesini benimseyen” sendikalardır. Sınıf vurgusu düşük, mücadele alanı üyelerinin temel sorunlarıyla sınırlı, iktidardaki güçlere göre değişebilen “ulusal bütünlüğe tehdit” kavramına aykırı algılanan eylemleri gerçekleştirilmeyen, dar anlamda siyasete bulaşmayan ve milli ekonomiyi zarara uğratmayan stratejiler izleyen sendikalar “ideal sendika” sayılmaktadır. Bu tanıma uymayanların, ‘öteki’ oldukları için, bastırılması gereken sendikalar olduğunu söylemek mümkündür.” (Man, 2009: 186,186)

İşkolu sendikacılığını tek sendika biçimi olarak kabul eden 2821 ve 2822 sayılı yasaların işkolu barajlarını düzenleyen, işyeri sendikalarını yasaklayan maddelerinin gerekçesinde sözü edilen güçlü sendika, tam da burada kast edilen “makbul” sendika kavramına denk düşmektedir. Yasa koyucunun işkolu sendikacılığında ısrar etmesinin altında yatan temel neden, bu yolla ve barajlar aracılığıyla sendikaları merkezileştirmek ve gerektiğinde daha rahat müdahale edebileceği bir sendikal örgütlenme yaratmaktır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’nda görüşülürken, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) temsilcisinin, işkolu barajının düşürülmesiyle “marjinal” sendikaların yetki alması ve iş barışının bozulmasından endişe ettiklerini söylemesi¹⁷, işverenlerin rahat kontrol

¹⁵ “Uyuşmazlıkların büyük ölçüde arttığı 1980 sonlarında böyle bir şans var mıydı? Bu konuda ciddi kuşulanınız bulunabilir. Ancak yine de, sisteme dışarıdan müdahale edilmesi ve sistem dışı çözümler getirilmesi, ufak da olsa ilişkilerde var olabilecek bir olgunlaşma olasılığını ortadan kaldırmıştır. Böylece hem endüstri ilişkileri sisteminin siyasal yapıdan bağımsız bir kimliğe ve çözüm üretebilecek bir olgunluğa ulaşma olasılığı önlenmiş, hem de tarafların kendi rıza ve uzlaşmalarına dayalı çözümler üreterek sistemi demokratikleştirme şansları engellenmiştir.” (Koray, 1994: 201)

¹⁶ “DİSK’in yargılandığı ‘İddianame’de de DİSK’in ulusal ekonomiyi tehdit eden bir örgüt olarak ele alındığı görülecektir. Dolayısıyla Türk endüstri ilişkileri ideolojisinin, ulusal birliğe desteğin yanında milli ekonomiye köstek olmayacak sendikal stratejiler izleyen örgütleri “makbul” kabul ettiğini söylemek mümkündür.” (Man, 2009: 182,183)

¹⁷ Türkiye Büyük Millet Meclisi Basın Açıklamaları, 07.03.2012, http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/haber_portal.aciklama?p1=120916 Erişim T. 19.08.2012 “TOBB adına toplantıya katılan Ahmet Şağar, işkolu barajının düşürülmesinin

edebilecekleri sendika aruzlarının dile getirilmesinden başka bir şey değildir. 1980-2012 yılları arasındaki otuz yılı aşan sendikal pratik de işverenlerin bu arzularının gerçekleşmiş olduğunu net olarak göstermektedir.

Örgütlenme düzeyleri ne olursa olsun sendikalar, iş işleyişlerinde demokratik olmak zorundadır. Demokratik işleyişin, sendikaya üye olma aşamasından sendika organlarının oluşturulmasına, bu organların işleyişine kadar her aşamada var olması gerekir. Sendikaların demokratik yapıya sahip olmaları sadece örgütsel bir biçim sorunu değildir. Demokratik yapı, sendika özgürlüğünün var olabilmesi için zorunlu olduğu gibi, kurum olarak sendikanın varlığını devam ettirmesi için de zorunludur. Sendika üyeleri açısından ise demokratik yapı, sendikaya üye olma amaçlarını gerçekleştirebilmelerinin temel güvencesidir.

Bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sendika Özgürlükleri Komitesi (SÖK) almış olduğu kararlarında sendika özgürlüğünün var olabilmesi için, “bütün işçiler mesleki ayrımcılık dâhil hiçbir ayırım olmaksızın kendi örgütlerini kurma ve bunlara üye olma hakkına sahiptir” (Çelik, 2010: 276) demektedir. Ancak SÖK, sendikaya katılım hakkının kullanılabilmesinin bir şartını daha belirtir: “Sendika kurma ve sendikaya katılma hakkının serbestçe kullanımı, sendikaların yapısının ve bileşiminin özgürce belirlenmesini de içermektedir.” (Çelik, 2010: 277)

Sadece biçimsel anlamda demokratik yapının kurgulanması, demokratik işleyişin gerçekleşeceği anlamına da gelmemektedir. Bu nedenle “biçimsel yapısı demokratik olan toplumsal kuruluşların zamanla demokratik araç ve ilkelerden saparak belirli bir zümrenin egemenliği altına” girebildiğine dikkat çekilerek “doğuşu ve gelişimi devlet desteği ile olan ve örgütlenme düzeyi yasalarla belirlenen Türk sendikacılığında bu sakınca halen günceldir” denilmiştir. (Engin, 1999: 124)

Merkezileşen sendikalar, işçilerin aşağıdan yukarıya alternatif örgütlenmeler yaratma olanaklarının ortadan kalkmasıyla, oligarşik yapılanmalara dönüşmüştür. İşyeri sendikalarının yasaklanması yüzünden, işyeri sendikaları aracılığıyla merkezi sendikal yapıların denetlenmesinin önü kapatılmıştır. Sendika şube örgütlenmeleri, bu denetimi sağlayacak ölçüde özerk olamadıklarından, merkezi güçle uzlaşmadan varlıklarını sürdüremez hale gelmişlerdir.

Güçlü sendikacılık adına işkolu sendikacılığını, işkolu barajlarını savunup, işyeri esasına göre sendikalaşmayı sakıncalı bulanlar dahi Türkiye pratiğinde %10 barajını bazı işkollarında sadece tek bir sendikanın aşabildiğini, başka sendikaların aşma olasılığının bulunmadığını, bu durumun “sendika tekelciliğine” yol açtığını söylemişler, sendika özgürlüğüne aykırı olduğunu, sendika kurma özgürlüğünün

marjinal sendikaların yetki alması ve iş barışının bozulmasından endişe ettiklerini belirterek, 12 kişinin çalıştığı bir işyerinde 7 işçinin sendika kurabileceğini, böylece işyeri sendikacılığına dönüşün olabileceğini söyledi. Aynı işkolunda birden fazla sendikanın olmasının konfederasyonlar açısından da sıkıntı yaratacağını belirten Şağar, yüzde 3'ün yüzde 5'e çıkarılmasını istedi’

zedelendiğini vurgulamışlardır. Hatta bu görüşe göre, %10 barajının %5'e düşürülmesi durumunda dahi barajın aşamayacağı ya da sadece bir sendikanın barajı aşabileceği işkolları vardır (Demir, 2006: 559).¹⁸ Yapılan bu vurguyla aslında bir açmaz dile getirilmektedir. Tekrarlamak gerekirse, %10 işkolu barajını ve işkolu sendikacılığını savunanların kaygıları¹⁹ (Eyrenci,1987: 127) gerçek olmuş, güçlü sendikacılık yaratma amacıyla çıkılan yol, aşırı merkezileşmiş, oligarşik ve bürokratik eğilimlere sahip sendikaların doğmasına doğru evrimleşmiştir (Dereli, 1998: 26).²⁰

Mevcut sistemde sendikaların içinde biçimsel olarak var olan demokratik yapı, bir anlamda perdeleme görevi yapmaktadır. Sendika organları belirli sürelerle seçimle belirlenmekte, organlarda kararlar oylamayla alınmakta, üye katılımını sağlamaya dönük danışma organları oluşturulmakta, sendika yönetimleri genel kurullarda üyelere hesap vermektedir.

Bu görüntünün altında yatan gerçeğe bakıldığında ise karşımıza, katılımcılığa kapalı, merkezileşmiş, danışma organları etkisizleşmiş, genellikle işlevsiz, sendikayı ilgilendiren yaşamsal konularda merkezin neredeyse tek söz sahibi olduğu sendikal yapılar çıkmaktadır.

Sendikalarda genel başkanlar tek iktidar ve tek güç kaynağı haline gelmiştir.²¹ Sendika başkanlığı ve sendika yönetim kademelerinde bulunmak ise kolay kolay kaybedilmek istenmeyen önemli bir iktidar ve gücü içinde barındırır olmuştur (Lordoğlu, 2006: 41).²² Yapılan bir araştırma sendika başkanlarının ortalama iki ya da iki buçuk dönem yönetimde kaldıklarını, bu sürenin sekiz yıllık bir ortalamaya denk geldiğini göstermiştir. Dolayısıyla sendika içi demokrasi sorunludur. Sendika

¹⁸ “Böyle olunca, bazı, işkollarında hiç yetkili sendikanın bulunmayacağı veya sadece bir sendikanın barajı aşabileceği akıldan çıkarılmamalıdır. İşkollarında yetkisiz sendikacılığa veya sendika tekelciliğine yol açacak böyle bir gelişmeye olanak tanınmaması gerektiği açıktır. Bu nedenle, Anayasada yer alan ‘çoğulcu sendikacılık’ (sendika özgürlüğü) ilkesine uygun olarak en çok üyeye sahip ikinci veya üçüncü sendikalara da yetki verilmesinin örgütlenmeyi arttıracığı ve sendikal faaliyeti canlandıracağı kanısındayız.” (Demir, 2006: 559)

¹⁹ “İşkolunda sendikalaşma, güçlü sendikacılığa yol açmakla birlikte, sendikalarda merkezileşmeye ve oligarşik ve bürokratik eğilimlere ve dolayısıyla üyelerle sendika arasında bağların zayıflamasına da neden olmaktadır.” (Eyrenci,1987: 127)

²⁰ “Türkiye’de sendika yönetimleri oligarşik eğilimlere sahne olmuşsa da, uzun dönemli bir değerlendirme Türk sendikalarının iç yapı ve yönetimlerinde makul ölçüde demokratik bir işleyişi gerçekleştirebildiklerini göstermiştir.” (Dereli, 1998: 26)

²¹ “Şüphesiz merkezi yapı, sendikal liderliği güçlendirirken, yönetim ve özellikle liderlik yaşam boyu devam eden profesyonel mesleki faaliyete dönüşmektedir. Böylesi bir sendikal yapının da sendika içi demokrasiyi güçlendirmesini beklemek mümkün değildir.” (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 176)

²² “Bir sendikacı arkadaşımızın, dostumuzun bana söylediği biraz esprili bir deyimle ‘kararı ve kasayı elinde bulunduran gücü elinde bulundurur’ anlayışı sendikalarımızın önemli bir kısmında hakim bulunmaktadır.” (Lordoğlu, 2006: 41)

İçerisinde delegelerin eğilimleri mevcut yönetimi devam ettirme doğrultusunda şekillenmektedir. Sendikaların içerisinde değiştirici-dönüştürücü eğilimler güçlenememekte, bu durum ise aşağıdan yukarıya doğru yönetim kademelerinde görev almak isteyen genç üyelerin, sendika yönetim kademelerine gelişini engellemektedir (Lordoğlu, 2006: 42, 43).

Sendika içi demokraside yaşananlar, etkisini sendika-üye ilişkisinin zayıflamasında, sendikalara duyulan kuşkunun yerleşmesinde, sendika içi tartışmaların düzlemsizleşmesinde kendisini dışarı vurmaktadır²³ (Urhan, 2005: 68).

İşkolu sendikaları aracılığıyla sendikaların merkezileşmesi sağlanmaya çalışılırken, toplu pazarlığın merkezileşmesinin önü kapatılmış, işkolu düzeyinde örgütlenmek zorunda olan ancak toplu pazarlık birimi olarak işyeri veya işletme düzeyini aşması yasal olarak engellenmiş bir sendikal hareket yaratılmıştır. Sendikaların serbestçe, istedikleri düzey ve ölçekte örgütlenememesi sendika içi demokrasinin kuramsallaşamamasının nedenlerinden birisini oluşturmuştur.

Sendika çokluğu ilkesi, sendika özgürlüğünün bir uzantısı ve işçilerin özgürce sendika seçme haklarının varlığını somutlayan temel ilkelerden birisidir. İşçilerin sendika seçme özgürlüğünün bulunduğunu söyleyip, sonra da onları tek bir sendikaya üye olmaya zorlayan bir sistem sadece sendika çokluğu ilkesine aykırı olmayacak, sendika özgürlüğünü de zedeleyecektir.

Dolayısıyla sorun, yasa koyucunun tek bir sendikal örgütlenme biçiminde ısrarcı olmasından kaynaklanmaktadır. İşkolu ve işyeri sendikacılığı aslında birbirini tamamlayan, birbirine bağlı iki örgütlenme düzeyidir. Bunlardan birisinin var edilip diğerinin yok edilmeye çalışılması sendikal yapıyı sakatlamaktadır. Sadece işyeri sendikalarına izin verilmesi sendikal hareketin dağınıklığını, dağılarak güçsüzleşmesini doğururken, sadece işkolu sendikacılığına izin verilmesi de oligarşik sendikal yapıları doğurmaktadır. İşçilerin kendi deneyimleri temelinde kendi örgütlenmelerini yaratmalarına karışılmadığında, işyeri düzeyinde başlayıp bölgesel federasyonlara, oradan konfederasyonlara ve işkolu sendikacılığına doğru evrimleşen, merkezileşirken demokratikleşmeden ödün vermeyen sendikal yapıların ortaya çıktığı, Türkiye'nin 1946-1980 pratiğinin de göstermiş olduğu bir gerçekliktir. (Özveri, 2013: 114 vd.)

Metal işçilerinin direnişi, bu yasakçı sendikal anlayışın ortaya çıkardığı sendikal örgütlenme modeline bir başkaldırıdır. Yeniden Türkiye'nin 1946-1980

²³ "Sendika içi demokraside yaşanan sorunlar, üyeler arasında sendikal sadakat ve aidiyet duygusunun gelişmesine engel olmakta ve sendikalara yönelik güvensizliğin artmasına neden olmaktadır. Özellikle sendikanın kendi politikalarını etkin bir şekilde uygulamaya geçirmesi için hayati öneme sahip olan üye desteğinden yoksunluk, bu güvensizliğin bir sonucudur. Uzun yıllar yetkilerini yöneticilere devretmiş ve sendikal faaliyetlere katılmanın ötesinde sendikal kararların oluşumuna katılma olanağı ve güvencesine dahi sahip olamamış bir üye tipinin, sendikal sorunları sahiplenme ihtimalinin düşük olması ve sendikaya yabancılaşması muhtemeldir." (Urhan, 2005: 68)

pratiğine dönüş istemidir. Sadece işkolu sendikacılığına izin veren, sadece “makbul sendikaların” örgütlenmesini olanaklı kılan sendikacılık istemine, metal işçileri, ortaya koydukları direnişle itiraz etmişlerdir. Bu itiraz, sendika özgürlüklerine ilişkin uluslararası sözleşmelere göre meşru ve haklıdır.

Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Ödün Pazarlığı

Metal işçilerinin direnişinin meşruluğunu anlayabilmek için bakılması gereken alanlardan birisi de tek tip sendikacılığın yarattığı toplu pazarlık sistemidir. Toplu pazarlık sistemi, toplu iş sözleşmesi yapacak sendikanın belirlenmesini sağlayan toplu sözleşme yetki sistemiyle başlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi yetki sistemi, sendikaların örgütlenmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Birçok sendikacıya göre sendikaların üye kayıplarının ve yeni işyerlerinde örgütlenememelerinin nedeni, uzayan yetki tespiti sürecinde işçilerin güvencesiz kalmalarıdır (Tes iş, 2004: 20-67). Toplu iş sözleşmesi yetki başvurusu aşaması, işçilerin açıkça sendika tercihlerini ortaya koydukları bir aşamadır. Bu aşamada, işçiler sendika üyeliği konusunda ikna olmuş, olumlu olumsuz yanlarıyla sendikalarını kabul etmişlerdir. Yetki tespit başvurusu aşamasına geldikten sonra, sendikaların üye kaybetmelerini, yalnızca sendikalara güvensizlik, işçilerin sendikalara uzak durmaları, değişen ekonomik koşullar gibi nedenlerle açıklamak olanaklı değildir. Bir anlamda sendikalar, kendilerini kabul ettirerek sendikalaşmanın önündeki engelleri aştıkları bir aşamaya ulaşmışlardır. İşçiler ise, bu aşamada sendikalaşma haklarını kullanarak risk almış, tüm olumsuz söylemlere karşın tercihlerini sendika üyesi olarak netleştirmişlerdir. Yetki süreci, sendika hakkını soyut bir hak düzleminden işçinin yaşamına taşıyan bir süreç olması açısından önemlidir. Toplu iş sözleşmesi aracılığıyla sendika hakkını kullanan işçi, elde etmek istediği yarara ulaşmaktadır. En genel anlamda işçi sendikalaşarak güçlü işveren karşısında korunma gereksinimi için attığı adımı, korumanın çerçevesini toplu iş sözleşmesiyle belirleyerek işlevli kılmaktadır. Bu nedenle de toplu iş sözleşmesi yetki belirleme sürecinin, hassas dengeleri gözetmesi, kısa, hak kaybına neden olmayan, koruma amacına hızla ulaştıran bir süreç olması zorunludur. Bu zorunluluk sendika ve toplu iş sözleşmesi hakkının doğasından kaynaklanmaktadır.

Toplu iş sözleşmesi yetki sürecinin uzamasıyla sendika üyeliğinin korunamaması arasında doğrusal bir ilişki bulunduğu değişik ülke pratikleriyle de kanıtlanmıştır (Johnson, 2002: 344).

Yaptığımız bir çalışmada görülmüştür ki 1992-2009 yılları arasında dört sektörde örgütlü sendikaların yetki davalarını kazandıkları işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi yapabilme oranları %38 olmuştur. İşverenler yetki davası kazanılan işyerlerinin %68’inde, açtıkları davalarla uzattıkları yetki süreci sayesinde sendikasızlaştırmayı başarıyla yürütmüşlerdir. (Özveri, 2013: 368)

Toplu iş sözleşmesi yetki tespiti itirazlarının kısa sürede sonuçlanamaması, yetki belgesi almış, ancak üyesi kalmadığı için toplu iş sözleşmesi sürecinde ilerleme

kaydedemeyen sendikaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Sürecin bu şekilde sonuçlanacağını bilen sendika, işverenin yetki tespitine itiraz sonrası önerdiği koşulları kabule zorlanmış, bir anlamda ödün pazarlığı yapmak zorunda kalmıştır.

Bakanlık ve sendika kayıtlarını karşılaştırarak yaptığımız incelemede 1992-2009 yılları arasında Türk-İş'e bağlı Türk Metal Sendikası, kazandığı yetki tespitine itiraz davalarının sadece %11,49'unda toplu iş sözleşmesi imzalayabildiği görülmüştür. Her 100 itiraz sonrası alınan yetkinin 89'unda sendika, üyelerini kaybetmiştir. Aynı çalışma metal sektöründe örgütlü Birleşik Metal İşçileri Sendikası'nın itiraz edilen işyerlerinde davayı kazanmış olmasına karşın, dava yoluyla yetki belgesi almış olduğu işyerlerinden sadece %12,19'unda sözleşme yapabildiğini göstermiştir. Her 100 işyerinden 88'inde kesinleşen yetkiye karşın toplu iş sözleşmesi süreci tamamlanamamıştır. Metal sektöründe örgütlü üçüncü sendika olan Hak-İş Konfederasyonu'na bağlı Çelik-İş Sendikası'nın, Bakanlık verilerini esas alarak yaptığımız hesaplamaya göre, itiraz sonrası yetki alınan işyerlerinin %34'ünde toplu iş sözleşmesi imzalamayı başarmıştır (Özveri, 2013: 368).

Toplu iş sözleşmesi yetkisine itiraz ve itiraz sonrası uygulanan sendikasızlaştırma politikalarının ilk sonucu, kaybedilen sendika üyeliği ve toplu iş sözleşmesi şemsiyesi dışında kalan işçiler olmaktadır.

İşverenlerin, “yetki itirazı”nı, işçinin taviz vermek zorunda kalacağı bir pazarlık aracı olarak sendikalara karşı kullanmaları da önemli bir sonuç olarak ortaya çıkmaktadır. İşverenler için, yetki tespitlerine itiraz, sendikaları ödün pazarlığına zorlamanın en önemli araçlarından biri haline gelmiştir. Öyle ki itiraz etmeyen işveren, itiraz etmemesinin karşılığını toplu pazarlık aşamasında ödül olarak almak istemiştir. Beklediği ödülü alamadığı zaman bir sonraki toplu iş sözleşmesi döneminde yetki tespitine itiraz edeceğini peşinen ilan etmiştir. İkna edemediği durumlarda da bir sonraki toplu iş sözleşmesi yetki tespitine itiraz etmiştir. İçinde bir işveren lehine talep ve tehdidi içeren bu taktik çoğu zaman başarılı olmuştur. Çünkü sendikalar bu ödünü vermediklerinde bir sonraki dönemde işverenlerin “yetkiye itiraz” etmeleri durumunda, katlanmak zorunda kalacakları sonucun çok daha olumsuz olacağını bilmektedirler.

Metal işçilerinin direnişi, işverenden, devletten bağımsız olamamış sendikaların işçilerin haklarını koruyamadıklarını, ödün pazarlığı adı altında işçi haklarının “makbul sendika”-işveren işbirliğiyle baskılandığını bir kez daha göstermiştir. Metal işçilerinin direniş nedenleri arasında toplu sözleşmenin üç yıllık imzalanmasının olması, üç yıllık toplu sözleşmeyi hakların geriye götürülmesi olarak nitelendirmeleri işçilerin artık ödün pazarlığına razı olmadıklarının açık ifadesidir. Metal işçilerinin direnişi, işverenden bağımsız olmayan sendikalarla işçi haklarını savunan bir toplu sözleşme yapılmayacağını işçiler tarafından ilan edilmesidir.

Barişçıl Toplu Eylem Hakkı ve Metal İşçilerinin Direnişi

6356 sayılı yasanın 58. maddesi “grev”i tanımladıktan sonra yasal grev ve yasadışı grev ayrımı yapmıştır. Yasayla yapılan ayrımın kendisi, grev hakkına ilişkin bir sınırlamadır. Yasada yapılan tanım nedeniyle, sadece toplu iş sözleşmesi sürecini yasada belirtilen şekilde yürüten ancak bu süreç sonunda anlayamayan bir sendikanın, yasaya uygun bir şekilde almış olduğu grev kararını, yasaya uygun bir şekilde uygulamak için yaptığı topluca işi bırakma eylemi, yasal grev olarak kabul edilecektir. Kaldı ki yasal grevin alanı, grev erteleme adı altında yapılan yasaklamayla ayrıca daraltılmıştır. Milli güvenlik veya genel sağlığı tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle bakanlar kurulu tarafından ertelenen grevler, altmış gün içerisinde tarafların anlaşmasıyla sona ermez ise, uyuşmazlık Yüksek Hakem Kurulu’na (YHK) götürülmek zorundadır. Altmış günlük sürenin sonunda YHK’ye sendika başvurmaz ise toplu iş sözleşme yetkisi düşecektir. YHK kararları ise yasaya göre kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Diğer tüm toplu işçi eylemleri ise bugün yürürlükte olan 6356 sayılı yasada yasadışı grev olarak nitelendirilmiştir. 6356 sayılı yasanın 58. maddesinin gerekçesinde yasadışı grevin kapsamının bu denli geniş tutulması yasal grev tanımının dışında kalan işçi eylemlerini hak olarak tanıyan, bu eylemleri hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak bulunmadığı iddiasına dayandırılmıştır.²⁴

Yasanın 58. maddesinin gerekçesinde belirtilenin aksine, grev hakkının yasada yer alan sınırlamaları aşacak, grev hakkının doğasına ve varlık nedenine uygun bir şekilde düzenlenmesinin hukuki dayanakları bulunmaktadır. Yasa koyucu görmezlikten gelse de, işçilerin barişçıl toplu eylem hakları yasal bir haktır.

Anayasa'nın 90 Maddesi ve Barişçıl Toplu Eylem Hakkı

Metal işçilerine yöneltilen suçlamanın odağında yer alan yasadışı grev iddiasının değerlendirilmesi için “yasadışı grev” kavramını neye göre tanımlamak gerektiğini belirlemek zorunludur. Metal direnişinin gerçekleştirildiği işyerlerinde işverenler işçilerin iş sözleşmesini 6356 sayılı yasanın 70. maddesine dayanarak sona erdirmiştir. Grev hakkını düzenleyen tek hukuki metin 6356 sayılı yasa değildir. Grev hakkı Anayasa ve uluslararası sözleşmelerde temel bir sosyal hak olarak düzenlenmiştir.

1982 Anayasası'nın “Milletlerarası Andlaşmaları Uygun Bulma” başlıklı 90. maddesi açıktır. 90. Madde ile Anayasa uluslararası sözleşmelerle Türk kanunlarında değişiklik yapılabileceğini öngörmüş ve kabul etmiştir. Maddenin açık anlatımına göre uluslararası sözleşmeler kanun niteliğindedir. Ancak kanunlar için geçerli olan

²⁴ Gereke, İstanbul Milletvekili Metin Külünk ve 2 Milletvekilinin; Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi ve İşçileri Komisyonu Raporu”, **TBMM Tutanak Dergisi**, 24. Yasama Dönemi, Yasama Yılı 2, Sıra Sayısı 259. s. 21” Yasanın 58. maddesinin gerekçesine göre, “belirtilen eylem ve direnişleri yapma hakkını veren veya hukuka uygun hale getiren hukuki bir dayanak da yoktur.”

Anayasa'ya uygunluk denetimi, uluslararası sözleşmeler için geçerli olmayacaktır. Çünkü 90. Madde, Anayasa Mahkemesi'ne Anayasa'ya aykırılık iddiasıyla başvurma yolunu kapatarak, uluslararası sözleşmelerin Anayasa'ya uygunluk denetimi yapılmaksızın iç hukuka aktarılması esasını kabul etmiştir.

Anayasa'nın 90. maddesinin beşinci fıkrasına 07.05.2004 tarihinde 5170 sayılı yasanın 7. maddesiyle eklenen "Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır" cümlesi de bu konudaki kuşakları ortadan kaldırmıştır.

Uluslararası Sözleşmelerin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması ve Metal İşçilerinin Direnişi

Türkiye, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'ni 2003 yılında onaylamıştır. Onaydan sonra 2008 yılında BM'ye gönderilen Hükümet Raporu'nda uluslararası sözleşmelerin iç hukukta doğrudan uygulanacağı açıkça belirtilmiştir. Hükümet Raporu'na göre:

"Onay süreci tamamlandığında uluslararası antlaşmalar iç hukukun parçası olur. Ve iç hukukta uygulanabilir. Sözleşme'nin, iç hukuk üzerinde doğrudan etkisi vardır. Ve kuralları ulusal mahkemeler önünde doğrudan ileri sürülebilir."²⁵

Görüldüğü gibi hükümet, BM'ye yazdığı resmi raporda uluslararası sözleşmelerin iç hukukta uygulanmasını belirtmekle yetinmemiş, ayrıca bu sözleşmelerin ulusal mahkemeler önünde doğrudan ileri sürülebileceğini de kabul etmiştir.

Anayasa Mahkemesi Kararları ve Uluslararası Sözleşmelerin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması

Anayasa Mahkemesi'nin 18.09.2014 Tarih, 2013/8463 Başvuru no'lu kararında iki olgu net olarak ifade edilmiştir. Birincisi: sendikal hakların güvencesinin, Anayasa ve sendika hakkıyla ilgili uluslararası sözleşmelerin birlikte ele alınarak saptanması anayasal bir zorunluluktur. İkincisi, sendika hakkının kapsamı belirlenirken uluslararası sözleşmelere göre kurulan denetim organlarının yorumları da dikkate alınmalıdır. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin kararı da bu yöndedir:

"Anayasa'nın 51-54. maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlükler, benzer güvenceler getiren başta Örgütlenme Özgürlüğü Sözleşmesi ile Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi olmak üzere ilgili Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı ile tamamlanmaktadır. Anayasa'nın 51-54. maddelerinde düzenlenen sendikal hak ve özgürlüklerin kapsamı yorumlanırken bu belgelerde yer alan ve ilgili

²⁵ Mesut Gülmez, **İçimdeki Ukde İş Hukuku ve Sosyal Politika Öğretilerinin Sosyal İnsan Haklarıyla İmtihanı (1938-2015)**, Siyasal Kitapevi, Ankara 2015, s.209. Raporun ilgili bölümünün Fransızca orijinal metni için, a. g. e. s. 209 dip not: 33

organlar tarafından yorumlanan güvencelerin de göz önüne alınması gerekir.”²⁶.

Anayasa Mahkemesi’nin kararındaki bu açık anlatım karşısında grev hakkının kapsamı sadece 6356 sayılı yasaya göre belirlenmez. Konuya ilişkin uluslararası sözleşmeler, ILO sözleşmeleri ve ILO sendika hakkına ilişkin denetim organı olan Sendika Özgürlüğü Komitesi (SÖK) kararları da bağlayıcıdır.

Barışçıl toplu eylem hakkının yasal bir hak olduğu Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararıyla da doğrulanmıştır.²⁷ Bu karar, grev hakkına ilişkin sınırlamaların, uluslararası hukuka ve dolayısıyla Anayasa’nın 90. maddesine aykırı olduğunun tek örneği de değildir.

Metal Direnişi ve Sendika Özgürlükleri Komitesi Kararları

6356 sayılı yasanın 58. maddesinde, yasal grevin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlı olarak tanınması, SÖK kararlarına açıkça aykırıdır. SÖK kararlarında grev hakkının kapsamı net olarak çizilmiştir:

“Grev hakkı sadece toplu iş sözleşmesi uyuşmazlığı ile sınırlandırılmaz, işçilerin ve sendikaların eğer gerekli görürlerse daha geniş bir çerçevede ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin memnuniyetsizlikleri açıklama hakları vardır.”²⁸ (Çelik, 2010: 279)

Grev hakkının sadece toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması durumuyla sınırlandırılması, bu durumun dışındaki tüm grevlerin yasadışı grev kapsamında değerlendirilmesi, grevin uygulanması için sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olma gerekliliğinin aranması Avrupa Sosyal Şartı’nın (ASS) 6. maddesine aykırıdır (Gülmez, 1993: 142-143).

Grev hakkını sınırlandıran bir diğer kurum grev ertelemeleridir. Grev

²⁶ Anayasa Mahkemesi, Başvuru No:2013/8463, T. 18.09.2014, RG.04.12.2014 T. 29195 Sayı

²⁷ Kararın değerlendirilmesi için Bkz. Şebnem Gökçeoğlu Balcı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin “Satılmış Ve Diğerleri/Türkiye” Kararı, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 17, 2008/2, ss. 219-235

²⁸ “Komite grevi 87 sayılı Sözleşmenin özünde var olan bir hak olarak tanımlamakla yetinmemiş grev hakkını oldukça geniş yorumlamıştır. Komite grev hakkını pür ekonomik bir hak olarak ve mesleki ve ekonomik çıkarlarla sınırlı bir hak olarak görmemiş, işçilerin sosyo-ekonomik ve mesleki çıkarlarını savunmakla sorumlu olan sendikaların, üyeleri ve genel olarak işçiler üzerinde doğrudan etkileri olan temel sosyo-ekonomik politikaların sonucu olan sorunlara çözüm aramak için grev eylemini kullanabileceklerini saptamıştır. Anayasanın 54/1 maddesi grevi sadece toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sırasında çıkacak uyuşmazlıkla (menfaat grevi) sınırlamıştır” (Çelik, 2010: 279) “SÖK, “Grev hakkı sadece toplu pazarlıkla ilgili uyuşmazlıklarda değil, çalışanların ve onların kuruluşlarının gerektiğinde üyelerinin ekonomik ve sosyal sorunları ile ilgili memnuniyetsizlikleri çerçevesinde ortaya koyacakları eylemleri de kapsamaktadır. (p.115, paragraf 531)”

erteleme si aslında bir tür grev yasağıdır. Adının erteleme olması yasaklamayı yumuşatmaktadır. Gerek Anayasa’da gerekse yasada “erteleme” kavramının kullanılmış olması yanıltıcıdır. Gerçekte hem Anayasa hem yasa “erteleme” adı altında grevlerin yasaklanması konusunda hükümete geniş yetkiler tanımaktadır. Uygulanmakta olan bir grev, “milli güvenlik” ya da “genel sağlık” nedeniyle ertelendiğinde, grev ertelemeyi doğuran olay ortadan kalksa dahi grev bir kez ertelenince yasa gereği bir daha uygulanmamaktadır.

Bilindiği gibi ertelenen bir grevde taraflar altmış gün içerisinde anlaşamazlar ise uyuşmazlık zorunlu tahkim yoluyla giderilmekte, idari bir organ olan Yüksek Hakem Kurulu tarafların yerine geçerek karar vermekte, Yüksek Hakem Kurulu’nun kararı toplu iş sözleşmesi sayılmaktadır. Son 12 yılda Türkiye’de 7 grev 8 kez ertelenmiştir. Ertelenen 8 grevden 73 işyerinde çalışan 34 bini aşkın işçinin etkilenmiş olduğu düşünüldüğünde gerçek anlamda grev hakkının varlığından söz etmek de olanaklı değildir.²⁹

Sonuç

Metal işçilerinin direnişlerine neden olan gerçek, yasaklı endüstri ilişkileri sistemidir. Endüstri ilişkileri sistemi, çalışma ekonomisi içinde işveren ve ücretliler arasındaki ilişkileri belirleyen toplu pazarlık sistemidir. Bu sistemin gelişimi ise şöyle özetle şöyle olmuştur: 1980 öncesine göre sendika sayısı azalmış, sendikalar daha merkezi örgütler haline gelmiştir. Merkezleşen sendikalar, menfaat grevlerinin dışındaki tüm toplu eylem haklarının yasadışı grev olarak tanımlanması nedeniyle, merkezleşmenin verdiği gücü işyerlerine yansıtma olanağından da yoksun kalmışlardır. Sendikalar merkezleşmiş, eylem ya da grev hakları yerel, tek tek işyerleri düzeyinde ve yasal sürecin tamamlanmasıyla sınırlı kalmıştır.

Sendikaların güçlü olmasından sendika merkezlerinde toplanan aidatları algılayan, harcamaları bir dizi spekülasyonun konusunu oluşturan, ancak eğitim yapabilen, yöneticilerinin yaşam standartlarının işçilerden önemli ölçüde farklılaştığı

²⁹ Aydınlik Gazetesi, 2 Temmuz 2003 tarihinde Petrol İş Sendikası üyesi 353 işçinin çalıştığı Petlas grevi, 8 Aralık 2003 tarihinde Kristal-İş Sendikası’nın Şişecam işyerlerinde aldığı grev birinci kez, 14 Şubat 2004 tarihinde ikinci kez, 21 Mart 2004 tarihinde Lastik-İş Sendikası’nın Goodyear, Türk Pirelli ve Brisa lastik fabrikalarında çalışan 5 bin işçi adına aldığı grev, 1 Eylül 2005 tarihinde Türkiye Maden-İş Sendikası’nın örgütlü olduğu Erdemir Madencilik A.Ş.’de, 400 işçinin katılacağı grev, 28 Haziran 2014 tarihinde Şişecam grubuna bağlı 10 fabrikada çalışan 5 bin 800 işçinin katıldığı grev, 24 Temmuz 2014 tarihinde Türkiye Maden-İş Sendikasının Kütahya Tunçbilek ile Afşin-Elbistan’daki işyerlerinde 2 bin 150 işçiyi kapsayan grev, 30 Ocak 2015 tarihinde Birleşik Metal-İş Sendikası’nın 22 işyerinde çalışan 10 bini aşkın işçiyle başlattığı grev ertelendi. 12 yılda 7 grev 8 kez ertelenmiştir. Bu şekilde 12 yılda 73 işyerinde çalışan 34 bini aşkın işçi, grev ertelemesinden etkilenmiştir. <http://www.aydinlikgazete.com/emek/12-yilda-7-greve-8-erteleme-h62102.html> İn.T. 09.03.2016

bir sendikal yapı ortaya çıkmıştır. İstisnaları olmakla birlikte bu yapıyı merkezileşmiş güçlü sendikalar olarak nitelendirmek olanaklı değildir. Sendika yönetimlerinin yönetimde kalma kararlılığı, yönetimlerin ancak yönetim içerisinde gruplaşmalar, büyük yolsuzluklar olduğunda değişebildiği, yönetici çekirdeğin yönetici olarak kalma direngenliğinin arttığı, aşağıdan yukarıya geçişin çok az ve sınırlı olduğu örgüt yapılanmalarını, demokratik yapılar olarak tanımlamak olanaklı değildir.

Metal işçilerinin direnişi tam da bu özet tabloya bir itiraz olarak ortaya çıktığı için önemlidir. Diğer yandan metal işçilerinin direnişi, var olan hukuk sistemini dönüştürebildiği ölçüde işçi hareketinin özgürleşmesine katkı yapacaktır.

Siyasi iktidarın, hukuku ve devletin zor gücünü sadece işverenler için devreye soktuğu, işçilerin örgütlenme hakkının tanınmadığı, özgür toplu pazarlık hakkının olmadığı bir siyasal sisteme demokrasi denilemeyeceğini metal işçilerinin direnişi göstermiştir.

Anayasa'nın 90. maddesine göre; usulüne uygun onaylanmış uluslararası sözleşmelerle iç hukuk çatıştığında uygulanması gereken hukuk, uluslararası hukuktur.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne göre de (AİHM) uluslararası sözleşmeleri somutlayan, uluslararası sözleşmelere göre kurulmuş denetim organlarının içtihat niteliğindeki kararları da bağlayıcıdır. Bu kararlar, işverenden bağımsız olmayan, işverenle organik bağ içerisindeki bir sendika, hukuki ve sosyolojik anlamda sendika değildir demektir.

İşverenden bağımsız olmadığı kanıtlanan sendikaya sendika denilemeyeceğine göre, bu sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesine toplu iş sözleşmesi denilemez.

Türk Metal Sendikası'yla işveren ve işveren sendikası MESS arasındaki organik bağ dikkate alındığında, yani bu sendikayı işverenin kurduğunu herkesin malumuyken, işçilerin uymakla yükümlü oldukları bir toplu sözleşmeden bahsetmek olanaklı değildir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sendika Özgürlükleri Komitesi (SÖK) kararına göre; ILO 98 sayılı Sözleşme'nin 4. maddesi uyarınca toplu pazarlık düzeyinin taraflara bırakılması ve taraflar dışında yasayla ve idarenin müdahalesiyle belirlenmemesi gerekir. Belirli bir düzeyde toplu pazarlık yasağı, örneğin işkolu düzeyinde pazarlık yasağı, 98 sayılı Sözleşme'ye aykırıdır. (ILO, 2006, paragraf, 988-991.)

Metal işçilerinin direnişi, tüm bu olguları net olarak ortaya koymuş olmasına karşın, endüstri ilişkileri sistemini aşağıdan yukarıya dönüştürecek bir ivme kazanamamıştır. Böyle bir beklenti dilek-temenni olarak anlamlıdır ancak gerçekçi değildir. İşçilerin kırk yıldır büyük bir itina ile uygulanan yasaklı sistemi bir anda ters yüz etmeleri, siyasal örgütlülüğün nerdeyse olmadığı, sendikal örgütlenme modelinin geliştirilemediği, hareketin işyerleri özelinde işverenlerce bölünebildiği koşullarda olanaklı da görünmemektedir.

KAYNAKÇA

- Arabacı Elçin, (2015) “Metal İşçileri Direnişi İşçi Sınıfının yeniden Diriliş hareketi mi?”, *Birikim Dergisi*, Haziran Temmuz 2015, Sayı 314-315, ss.185-194
- Balcı, Şebnem Gökçeoğlu, (2008) Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin “Satılmış Ve Diğerleri/Türkiye” Kararı, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 17, 2008/2, ss. 219-235
- Çelik, Aziz (2010) “Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu”, **Disiplinler Arası Yaklaşımla İnsan Hakları**, Ed. Selda Çağlar, Beta Yayınevi, ss.255-332
- Demir Fevzi, (2006) “Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Hukuksal Engeller”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, Ankara, TŞOF Plaka Matbaacılık, s. 559
- Dereli Toker, (1998) “Sendika İçi Demokrasi” **Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 3. İstanbul, Tarih Vakfı-Kültür Bakanlığı Ortak Yayını
- Engin, Murat, (1999) **Toplu İş Sözleşmesi Sistemi**, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Yayınları: 15, İstanbul
- Ersoy Bahir, (1954) “İşçi Gözü İle İşçi ve İşveren Münasebetleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, İstanbul Üniversitesi Yayını, Sayı 6, 1954, s. 50-52)
- Eyrenci Öner, (1987) “Sendikalar Hukukunun Güncel Sorunları”, **Çalışma Hayatımızın Güncel Sorunları**, Öner Eyrenci-Fazıl Sağlam-Savaş Taşkent- Devrim Ulucan, İstanbul, Emek Hukuk Yayınları, 1987, s.127,
- Freire Paulo, (2003) **Ezilenlerin Pedagojisi**, Ayrıntı Yayınları, 8. Basım, İstanbul
- Gülmez Mesut, (1993) “Toplu Pazarlık ve Grev Hakları ve Türkiye”, **Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu**, Yayına Hazırlayan: Mesut Gülmez, Ankara: TODAİE, s. 142-143
- Gülmez Mesut, (2015) **İçimdeki Ukde İş Hukuku ve Sosyal Politika Öğretilerinin Sosyal İnsan Haklarıyla İmtihanı (1938-2015)**
- Kırca Coşkun, (1963) “Geçici Komisyon Başkanı Olarak TBMM’de yaptığı Konuşma”, **“Millet Meclisi Tutanak Dergisi”**, Cilt 16, 76. Birleşim, 19.04.1963, ss. 429-432
- Koçak Hakan (26.05.2015), Metal İşçilerinin İsyanı Nelere İşaret Ediyor? <http://www.birikimdergisi.com/guncel/metal-iscilerinin-isyani-nelere-isaret-ediyor>. Son erişim tarihi 8/8/2015
- Koray Meryem, (1994) **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, Sendikalar, İstanbul, TÜSES Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı Yayını
- Lordoğlu Kuvvet, (2006) “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Ekonomik ve Sosyal Engeller”, **Türkiye’de Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller Semineri**, İstanbul, Türk-İş Yayını, 2006

- Johnson Susan,(2002) “Cardcheck Or Mandatory Representation Vote? How The Type Of Union Recognitionprocedure Affects Union Certification Success”, **The Economic Journal**, Vol. 112, No. 479 (Apr., 2002)
- Man Fuat, (2013) **Türkiye’de Devletin Çalışma İlişkileri İdeoloji Bir “12 Eylül Dönemi” kapatılma İddianamesi Okuması**, On İki Levha Yayınları, İstanbul
- Özveri M, (2012) **Sendikal Haklar 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, Birleşik Metal İş Yayını, İstanbul
- Özveri M, (2013) **Türkiye’de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma (1963-2009)**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi yayını, Legal Yayıncılık, İstanbul Birleşik Metal İş Yayını, İstanbul
- Urhan Betül / Selamoğlu Ahmet, (2008) “İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği” Çalışma ve Toplum, Sayı, 18, 2008/3 s.176
- Urhan Betül, (2005) **Sendikal Örgütlenme Bunalımı ve Türkiye’deki Durum**, İstanbul: Petrol İş Yayını, 97
- Türkiye İhracatçılar Meclisi , <http://www.tim.org.tr> İn.T. 11.07.2015
- Tes İş Dergisi, Sendikal Örgütlenme: Engeller ve Deneyimler”, Tes-İş Dergisi, Mart 2004, s.20-67
- Yurt Gazetesi <http://www.yurtgazetesi.com.tr/gundem/direnis-husumeti-dostluga-cevirdi-h88410.html>
- Aydınlık Gazetesi <http://www.aydinlikgazete.com/emek/12-yilda-7-greve-8-erteleme-h62102.html> İn.T. 09.03.2016
- Mahkeme Dosyaları
- Anayasa Mahkemesi, Başvuru No:2013/8463, T. 18.09.2014, RG.04.12.2014 T. 29195 Sayı
- Kocaeli 4. Sulh Ceza Mah. 2012/472 E. sayılı dosya
- Kocaeli 4. Sulh Ceza Mah. 2012/472 E., 02.04.2012 tarihli ifade
- Kocaeli 2. İş Mahkemesi 2012/189 E. 09.10.2012 tarihli
- Kocaeli 3. İş Mahkemesi 2015/457 E. sayılı Dosya
- Kocaeli 5. İş Mah. 2015/354. E. Sayılı Dosya
- Sakarya 2. İş Mahkemesi, 2015 /1599 E. Sayılı Dosya