

İŞÇİLERİN GÖZÜNDEN BİR DİRENİŞ HİKÂYESİ: 2015 METAL DİRENİŞİ

Aysen TOKOL*
Ceyhun GÜLER**

Öz: 2015 Nisan, Mayıs kısmen Haziran aylarında metal/otomotiv sektöründe büyük bir işçi eylemi yaşanmıştır. Eylem Bursa Oyak Renault Fabrikası'nda başlamış önce Tofaş ve yan sanayiye, daha sonra Kocaeli, Sakarya, Ankara, Eskişehir gibi illerdeki otomotiv, traktör fabrikalarına ve beyaz eşya sanayine yayılmıştır. Metal eyleminin ardından cam, gıda, petrol/plastik gibi bazı sektörlerde işçi eylemleri gündeme gelmiştir. Eyleme katılan işçi sayısı tam olarak belirlenememekle birlikte 15.000'nin üzerinde işçinin eyleme katıldığı farklı kaynaklarda belirtilmektedir. Eylem basında ve işçiler arasında "Metal Direniş" olarak adlandırılmış, bu nedenle çalışmada "eylem" kelimesi ile "direniş" kelimesi aynı anlama gelmek üzere birlikte kullanılmıştır. Direniş; nedenleri, uygulanışı ve sonuçları bakımından diğer işçi eylemlerinden farklılık göstermiştir. Direniş; işçileri, sendikaları ve işverenleri olduğu kadar Türk Endüstri ilişkileri sistemini de derinden etkilemiştir. Bu çalışma direnişin öznesi olan işçiler üzerinden metal direnişini incelemeyi amaçlamakta, direnişe katılan işçilerin gözü ile direnişi ele almaktadır. Çalışmada önce metal/otomotiv sektöründeki endüstri ilişkileri ile genel olarak direnişin nedenleri, süreç ve sonuçları üzerinde kısaca durulmakta, daha sonra Bursa'da direnişe katılan 14 işçi ile yapılan derinlemesine görüşme yöntemi ile elde edilen bulgulara yer verilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Metal Direniş, Bursa Otomotiv Sektörü, Sendikal Hareket.

A RESISTANCE STORY IN WORKERS' EYES: 2015 METAL RESISTANCE

Abstract: It was a major worker protests in the metal/automotive sector in April, May and partly June, 2015. Protests had begun in the Oyak Renault factory in Bursa just after that it firstly spread to Tofaş and sub-industry. Then automotive, tractor factories and white goods industry in Kocaeli, Sakarya, Ankara and Eskişehir affected from this movement. It was reported by different sources that over 15,000 of workers attended the protests but the number of workers who attended the protests not known exactly. These protests called "Metal Resistance" in the press and between workers that so in this study expression of "resistance" and "protest" are used with the same meaning. Metal Resistance was different from other worker protests in terms of causes, implementation methods and results. Metal Resistance has deeply affected the Turkish industrial relations system as well as workers, trade unions and employers. This study aims to examine the Metal Resistance with regards to workers who have been the subject of this resistance. It tackles the resistance from the point of workers' view who attended it. This study is briefly focused on the industrial relation in the metal/automotive sector in general. Additionally

* Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

** Arş. Gör. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Bölümü

the causes, process and results of resistance is examined in the study. Accordingly, it is given to the findings obtained through in-depth interviews with 14 workers who attended the protests in Bursa.

Keywords: Metal Resistance, Bursa Automotive Sector, Trade Union Movement.

I. Genel Çerçeve

A. Türkiye’de Metal Sektöründe Endüstri ilişkileri

Metal sektörü geçmişten bu yana Türkiye’de imalat sanayinin ana sektörlerinden biridir. Sektörde Türkiye’nin en büyük 50 şirketi arasında yer alan çok sayıda şirket bulunmaktadır (Faaliyet Raporları, 2016). Metal sektöründe 2015 Ocak ayı itibariyle yaklaşık 1.5 milyon işçi çalışmakta, toplam işçilerin % 12’si bu sektörde istihdam edilmektedir. Metal sektöründe çalışan işçilerin sendikalaşma oranı yıllar itibariyle incelendiğinde oranın diğer sektörlerle göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin Metal Direnişi’nin gerçekleştiği 2015 yılında ÇSGB Ocak İstatistiği’ne göre sendikalaşma oranı % 15.72 ile toplam sendikalaşma oranının (%10.65) üzerindedir. Benzer şekilde işverenler arasında da sendikalaşma oranı diğer sektörlerle göre daha yüksektir.

ÇSGB 2015 Ocak İstatistiği’ne göre sektörde 11 sendika faaliyet göstermektedir. Bunlardan en fazla üyeye sahip üç sendika Türk-İş’e üye “Türk Metal Sendikası”, DİSK’e üye “Birleşik Metal-İş Sendikası” ve Hak-İş’e üye “Çelik-İş Sendikası’dır”. 2015 Ocak İstatistiği’ne göre Türk Metal Sendikası 171.125, Çelik-İş Sendikası 28.823, Birleşik Metal-İş Sendikası 25.595 üyeye sahiptir.

Bu sendikalardan en eski geçmişe sahip olan sendika Birleşik Metal-İş Sendikası’dır. Sendika 1949 yılında “Demir-İş” adı ile kurulmuş, 1956 yılında “Türkiye Maden-İş” adını almıştır. Sendikanın 12 Eylül 1980 sonrası faaliyeti durdurulmuş, yöneticileri tutuklanmıştır. Sendika üyeleri bu dönemde 1963 yılında kurulan, 1980 MESS grup toplu iş sözleşmelerinde Türkiye Maden-İş ile eylem birliği yapan bağımsız “Otomobil-İş Sendikası’na” üye olmuşlardır. Türkiye Maden-İş Sendikası 1992 yılında yeniden faaliyete geçmiş, 1993 yılında iki sendika birleşerek “Birleşik Metal –İş Sendikası” adını almıştır. 1967 yılına kadar TÜRK-İŞ üyesi olan Türkiye Maden-İş Sendikası; DİSK’in kurulmasında önemli rol oynamış, ilk kurulduğu tarihten itibaren Türk sendikacılık tarihinin önemli olay ve eylemlerinde yer almıştır (Birleşik Metal, 2016).

Türk Metal Sendikası 1963 yılında “Türkiye Metal-İş Federasyonu” adı ile kurulmuştur. Türk-İş tarafından federatif tipte bir sendikal yapı yerine daha merkezi ve milli tip bir sendikal yapı anlayışının kabul edilmesi üzerine 1973 yılında Türkiye Metal İş Federasyonu’nun tüzel kişiliğine son verilmiş, milli tip sendika olan Türk Metal Sendikası kurulmuştur (Türk Metal, 2016). Bu dönemde Türk-İş bünyesi içinde faaliyet gösteren Türkiye Maden-İş Sendikası’nın yanında aynı sektörde faaliyet gösteren yeni bir sendikanın

kurulması Türk-İş içinde yoğun tartışmalara neden olmuştur (Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998: 359-363).

Çelik-İş Sendikası ise 1950 yılında Karabük Demir Çelik Fabrikası'nda "Demir Çelik Ağır Sanayi İşçileri Sendikası" adı ile kurulmuştur. Daha sonra sendikadan ayrılan bir grup işçi 1951 yılında "Karabük Demir Çelik İşçileri Sendikası" adıyla ikinci bir sendika kurmuşlardır. 1954 yılına kadar işyerinde bu iki sendika arasında mücadele yaşanmıştır. Demir Çelik işçileri, 1963 yılında Türkiye Maden- İşçi Sendikası'na katılmış ancak 1965 yılında bu sendikadan ayrılarak, "Çelik-İş Sendikası'nı" kurmuşlardır. Sendika daha sonra Türk-İş'e üye Türkiye Metal İş Federasyonu'na üye olmuştur. Türk Metal Sendikası ile Çelik-İş Sendikası 1976 ve 1979 yıllarında "Türk Çelik Metal Sendikası" çatısı altında birleşme kararı almış ancak bu birleşme gerçekleştirilememiştir. Sendika 1991 yılında Hak-İş üyesi "Özdemir-İş Sendikası" ile birleşmiş, adı "Özçelik-İş Sendikası" olarak değiştirilmiştir. 2002 yılında adı yeniden Çelik-İş Sendikası olmuştur. Sendika, özelleştirilmesi öngörülen KARDEMİR'in işçi, sanayici, esnaf ve yöre halkının oluşturduğu KARDEMİR A.Ş. tarafından 1995 yılında devralınmasına öncülük etmiştir (Çelik İş, 2016).

Bu sendikalardan Birleşik Metal- İş Sendikası ile Türk Metal Sendikası arasında günümüzde yaşanan rekabet, Türk Metal Sendikası'nın kurulduğu 1973 yılından bu yana devam etmektedir. Bu rekabete 1980 sonrası Çelik- İş Sendikası'nın da dâhil olması ile metal işkolundaki rekabet daha da yoğunlaşmıştır.

İşkolunda tek bir işveren sendikası, "Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS)" faaliyet göstermektedir. MESS, 1959 yılında "Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS)" olarak kurulmuştur. 2016 yılı itibariyle metal sektöründe önde gelen 198 işletme MESS'e üyedir. "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK)" kurucu üyesi olan MESS, geçmişten bu yana işveren ve hükümet politikaları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (MESS, 2016; TİSK, 2016; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 381-386).

Metal sektöründe çoğunlukla grup toplu iş sözleşmesine başvurulmaktadır. MESS grup toplu iş sözleşmesinin uygulanması için 1970'li yılların başından beri büyük çaba göstermektedir (Tuncay, 1987: 12). Grup toplu iş sözleşmesi, aynı işkolunda çok sayıda sözleşme yerine tek bir sözleşme yapılmasını böylece emek, zaman ve maliyetten tasarruf edilmesini sağlamakta, işverenler arasında istihdam şartlarını eşitleyerek rekabetin azalmasını temin etmekte, piyasanın daha kolay kontrol edilebilmesine olanak tanımaktadır (Tuncay ve Savaş, 2013: 186). Buna karşılık grup toplu iş sözleşmesinde toplu görüşmeler işveren sendikası ile işçi sendikası merkezlerinde ve uzmanlar nezdinde yürütülmektedir. Bu nedenle toplu sözleşmenin pazarlık sürecinde, sendika şube yöneticilerinin ve işyeri temsilcilerinin etkisi sınırlı kalmaktadır. Pazarlık üst temsil ilişkisi içinde gerçekleştiği için işyeri düzeyindeki sorunlar (çalışma koşulları, işçi ücretleri gibi) işyerindeki örgütlülüğün inisiyatifi dışında

çözülmemektedir. Bu da çoğu zaman bazı sorunların dile getirilmemesine veya göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Ayrıca grup toplu iş sözleşmesi işyeri düzeyinde her işyerinde ayrı ayrı yürütülmesi gereken bir sözleşme olmasına rağmen, grupta yer alan her bir işyerinde bir işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi bağlama yetkisine haiz olmasından dolayı bu yetki gücünün merkezileştirilmesi nedeniyle işyeri düzeyinde yapılması gereken sözleşmeler toplu ve tek tip yapılarak, işkolu toplu iş sözleşmesine dönüştürülmektedir. Bu model ile kendine özgü bir işkolu toplu iş sözleşmesi sistemi ortaya çıkmaktadır. Grup toplu iş sözleşmesinde işyerleri ölçeklerine göre gruplara ayrılmış, işyerinde çalışanlar da yetki ve sorumluluklarına göre iş değerlendirmesine tabi tutulmuştur. Dolayısıyla işyerleri gruplaması, zaman zaman o işyerlerinde çalışan işçilerin ürettikleri ile orantılı hak taleplerini sınırlandırabilmektedir. Özetle grup toplu iş sözleşmelerinde, işyeri düzeyindeki uyuşmazlıkların toplu pazarlık sürecine yansımaları zorlaşmaktadır. Bu durum ise sendika üye ilişkisini olumsuz şekilde etkilemektedir.

Ayrıca özellikle metal sektöründe örgütlü olan işçi sendikaları, birbirleri ile rekabet ederek, farklı pazarlık marjları ile grup toplu iş sözleşmesine taraf olabilmektedir. Buna karşın sektörde tek bir işveren sendikası örgütlü olduğundan, bu işveren sendikası, aynı işkolunda örgütlü birbiri ile rekabet eden işçi sendikaları ile pazarlık yaparken, hangi sendika ile grup toplu iş sözleşmesini önce akdetmiş ise o sözleşmeyi toplu pazarlık masasına örnek sözleşme olarak getirmektedir. Örneğin MESS ile Türk Metal Sendikası arasında yapılan sözleşme, MESS tarafından Çelik-İş Sendikası ve Birleşik Metal-İş Sendikası görüşmelerinde örnek sözleşme olarak sunulmaktadır.

Metal sektörü içinde yer alan otomotiv sektörü, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye ekonomisinin de lokomotif sektöründen biridir. Otomotiv; demir-çelik, petrokimya, lastik gibi temel sanayi dallarının başlıca alıcısı ve bu sektörlerdeki teknolojik gelişmelerin de temel kaynaklarından (Kalıp Store, Kalıp ve Kalıp Teknolojileri Dergisi, 2016).

Türkiye otomotiv endüstrisinin temelleri, Türk yapımı ilk binek otomobillerin geliştirilme ve üretilme çalışmalarının yapıldığı 1960'lı yılların başına dayanmaktadır. Hızlı bir sanayileşme ve ilerleme döneminden geçen sektör, montaj ağırlıklı ortaklıklardan tasarım yeteneği ve geniş üretim kapasitesine sahip tam teşekküllü bir endüstriye dönüşmüştür. Rekabetçi ve nitelikli iş gücü, dinamik yerel pazar ve elverişli coğrafi konumunun avantajları sayesinde 13 küresel üreticinin Türkiye'deki araç üretimi sayısı 2015 yılında 1.3 milyonun üzerine çıkmıştır. Türkiye; 2015 yılı sonu itibarıyla dünyanın en büyük 15., Avrupa'nın ise en büyük 5. hafif ticari araç üreticisi konumundadır (Başbakanlık, 2016).

Otomotiv sektöründe üretim yapan işletmeler, özellikle Marmara Bölgesinde İstanbul, Bursa, Kocaeli ve Sakarya'da yoğunlaşmıştır. Ankara, Eskişehir, İzmir, Adana ve Aksaray'da az sayıda üretim tesisi bulunmaktadır. Bursa'daki otomotiv işletmelerinin Türkiye'deki otomotiv işletmelerine oranı

%15'dir. Toplam otomotiv üretiminin %59,3'ünü gerçekleştiren Bursa, otomotiv sektörünün önemli merkezlerinden biridir. Bursa otomotiv sektörü Türkiye otomotiv sektöründe çalışanların %25'ini istihdam etmektedir. Bursa'da dört ana firma; Tofaş, Oyak Renault, Karsan, Gülyüz ile 30'dan fazla yan sanayi tedarikçi bulunmaktadır (BYDO, 2016).

B. Geçmişten Günümüze Metal Sektöründe Grevler/Eylemler

Metal sektörü tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de büyük grevlerin yaşandığı bir sektördür. 1963- 1980 yılları arasında yapılan tüm grevlerin %28'i metal sektöründe gerçekleştirilmiştir. Sektörde güçlü ve birbiri ile rekabet eden işçi sendikaları ile ekonomik ve siyasi yönden güçlü bir işveren sendikası olan MESS'in varlığı, iş mücadelelerinin artmasına neden olmuştur. Sektörde ilk grev, Türkiye Maden İş Sendikası ile MESS arasında çıkan uyuşmazlık sonucu yapılan "1964 Grevleri"dir. Bu grevden sonra 12 Eylül 1980 tarihine kadar özellikle 1970'li yıllarda Türkiye Maden-İş Sendikası ile MESS'in taraf olduğu, yaygınlık, süre ve siyasi içeriği ile dikkat çeken ve "MESS Grevleri" olarak adlandırılan grevler yapılmıştır. Bu grevler arasında "Büyük Grev" olarak adlandırılan "1977 Grevi" ile "1978 Grevi", "1980 Grevi" yer almaktadır. 1980 sonrası yapılan grevler arasında ise "1990 Grevi" Türkiye'de yapılan en büyük metal grevidir. Otomobil-İş, Özdemir-İş, Türk Metal Sendikası ve Çelik-İş'in aralarında anlaşarak, aşamalı olarak başlattıkları greve ilk aşamada 188 fabrikadan 85.000 işçi katılmıştır. Ancak grevler, Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmiştir (Öztürk, 2012; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, 1996: 386-396).

Sektörde grevler yanında eylem uygulamaları da yaygındır. 1980 öncesi ve sonrası dönemde sektörde çok sayıda eylem gerçekleştirilmiştir. 1980 sonrası yapılan eylemler arasında 1998 yılında yapılan eylem, işçilerin işveren sendikası yerine kendi örgütlü oldukları sendikaya yönelik olması nedeniyle dikkat çekicidir. 1998 eyleminde, Türk Metal Sendikası'nın imzaladığı grup toplu iş sözleşme sonrası, "Oyak Renault Otomobil Fabrikası" başta olmak üzere "Tofaş Türk Otomobil Fabrikası", Bosch Fren Sistemleri Fabrikası, Karsan ve diğer büyük fabrikalarda üretim durmuş, eylem İstanbul ve Kocaeli'ne yayılmıştır. Bu eylemde işçiler, şehrin sokaklarında yürümüş, Türk Metal Sendikası'ndan istifa etmiş, Birleşik Metal- İş Sendikası'na geçmiş ancak zaman içinde yeniden Türk Metal Sendikası'na geri dönmüşlerdir. Eylem nedeniyle çok sayıda işçi işten çıkarılmıştır. 2008-2010 ve 2010-2012 sözleşme dönemlerinde de toplu sözleşme sonrası tepkiler ve 2012 yılında eylemler olmuş ancak bunlar 2015 Direnişi'nde olduğu gibi büyük boyutlara ulaşmamıştır (BirGün, 2015).

B.1. 2015 Metal Direnişi

B.1.1. Direnişin Nedenleri ve Direniş Süreci

15.12. 2014 tarihinde MESS ile Türk Metal Sendikası arasında 123 MESS üyesi işyerinde 98.743 işçiyi; 17 Aralık 2014 tarihinde MESS ile Çelik-İş Sendikası arasında 5 MESS üyesi işyerinde 2.437 işçiyi kapsayan 2014-2017 dönemine ilişkin üç yıl süreli bir grup toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır (MESS, 2015b). Ancak Birleşik Metal-İş Sendikası ile MESS arasında anlaşma sağlanamamıştır. 23 Aralık 2014 tarihinde Gebze’de sendikaya üye işçilerin katıldığı bir miting düzenlenmiş, miting sonrası sendika grev kararı almıştır. Bunun üzerine 29.1. 2015 tarihinde, 10 kentte, 22 fabrikada, 15.000 işçi greve gitmiş ancak grev 30.1. 2015 tarihinde “milli güvenlik” gerekçesi ile Bakanlar Kurulu tarafından ertelenmiştir (Evrensel, 2016: 11; DİSK, 2015).

Ertelenmenin ardından uyuşmazlık yasal prosedür gereği Yüksek Hakem Kurulu tarafından 12. 5. 2015 tarihinde diğer iki sendika ile imzalanan grup toplu iş sözleşmesi ile aynı şartlarla karara bağlanmıştır (MESS, 2015a, 4).

Bursa’da faaliyet gösteren Bosch Fabrikası ise Türk Metal Sendikası ile Birleşik Metal Sendikası arasında yetki uyuşmazlığı ile ilgili yasal prosedürün devam etmesi nedeniyle grup toplu iş sözleşmesinin kapsamı dışında kalmıştır. Uzun süren sürecin ardından Bosch fabrikasında, Türk Metal Sendikası ile MESS arasında 14.4 2015 tarihinde münferit bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Türk Metal Sendikası; toplu sözleşmenin yapılamaması nedeniyle işçilerin istifa etmesini önlemek amacıyla Bosch yönetiminin bazı işçilere bu dönemde yaptığı ücret ayarlamalarını (Türk Metal, 2015a: 16), Bosch işçilerinin taleplerini, sendikalar arası rekabeti de dikkate alarak daha iyi koşullara sahip olduğu belirtilen bir toplu iş sözleşmesi imzalamıştır.

Sendika tarafından yapılan açıklamalarda işçilerin 38 aylık mağduriyetini önlemek amacıyla sendikasız geçen 2012-2014 dönemini kapsayan bir ücret zammı alındığı, ardından 2014-2017 dönemi için diğer işyerlerinde imzalanan toplu iş sözleşmesinde alınan ücret artışlarının aynısının Bosch işçileri için de sağlandığı, sağlanan yüksek ücret artışına rağmen Bosch işçisinin 9.46 TL’e yükselen ortalama saat ücretinin Oyak Renault işçisinin 9.83 TL olan ortalama saat ücretinin gerisinde olduğu belirtilmiştir (Türk Metal, 2015a: 11-13).

Bu sözleşmenin imzalanmasının hemen ardından Oyak Renault kaporta bölümünde çalışan işçiler, Bosch sözleşmesine ve sendikaya tepki göstermişlerdir. Bu tepki 16 Nisan’da eyleme dönüşmüş, 16 ve 17 Nisan tarihlerinde Oyak Renault’ta yemekhane eylemleri yapılmıştır (SendikaOrg, 2015a). Bu süreç içinde bir grup sendika üyesi işçi işyeri sendika temsilciliğine giderek aynı artışların kendilerine de yansıtılmasını talep etmiş, bunun yasal olarak mümkün olmadığı, bu farkın ancak bir sonraki sözleşmede telafi edileceği kendilerine belirtilmiştir. Talepler fabrikadaki işveren vekiline de iletilmiş, işveren vekili bunun mümkün olabileceğini, Fransa yönetimine

sorulması gerektiği belirterek süre istemiştir. Bu durum işçiler arasında beklentiye yol açmış, sendika bu gelişmeden etkilenmiş, tepki sendikaya yönelmiştir (Türk Metal, 2015a: 10-11).

Eylemler daha sonra Tofaş'a sıçramış, işçiler fabrika içindeki sendika bürosu önünde eylem yapmış, 18 Nisan'da her iki fabrikada eylemler devam ederken, Mako işçileri bu eylemlere destek vermişlerdir. 19 ve 20 Nisan'da yemekhane eylemleri devam etmiştir. 21 Nisan'da Oyak Renault ve Tofaş'ta fabrika içinde ve önünde eylemler sürmüş, servislere binilmemiştir. Coşkunöz fabrikasındaki Türk Metal Sendikası üyesi işçilerin bir bölümü vardiya çıkışı Türk Metal Sendikası'nın Altıparmak'taki şube binasına giderek, yöneticilerle tartışmışlardır. 26 Nisan'da Oyak Renault, Mako, Ototrim, Coşkunöz gibi farklı fabrikalardan gelen metal işçileri Bursa Kent Meydanı'nda toplanmış, taleplerini bir basın açıklaması ile tüm kamuoyuna duyurmuşlardır.

Basın açıklamasında işçilerin üç talebi;

- Ücretlerimiz Bosch sözleşmesi temel alınarak yeniden ayarlanmalı. Bu konuda MESS'e kabul ettirmek üzere ek protokol için net bir mücadele programı çıkartılmalı.
- Temsilcilerimiz başta olmak üzere sendika yöneticilerimizi demokratik bir yöntemle biz seçmek istiyoruz. Bunun için derhal en başta bu süreçte işçinin güvenini kaybeden temsilci ve yöneticiler görevden alınmalı. Arkasından temsilcilik seçimlerinden başlayarak yönetim kademeleri yeniden belirlenmeli.
- Yaşadığımız süreçten dolayı hiçbir işçinin işine son verilmeyeceği konusunda garanti alınmalı şeklinde belirtilmiştir.

26 Nisan'da Oyak Renault ve Mako'da yemekhane eylemleri devam etmiş, 27 Nisan'da çeşitli fabrikalardan Türk Metal Sendikası delegeleri ve sendika görevlileri istifa etmeye başlamıştır. 30 Nisan'da Coşkunöz işçilerinin bir bölümü vardiya çıkışında Türk Metal Sendikası'na yürümüş, burada yapılan görüşmede sendika yetkilileri işçilerin taleplerinin başında yer alan MESS ile yeni bir sözleşme veya ek protokol teklifini yasal olmadığını belirterek kabul etmemişlerdir. İşçilerin Bosch Sözleşmesi'ne benzer bir sözleşme için sendikaya ve işverene verdikleri süre 5 Mayıs tarihinde dolmuş, Coşkunöz, Mako ve Oyak Renault işçileri sendikadan toplu bir şekilde istifa etmek için Bursa Organize Sanayi bölgesinde bir araya gelmiş ancak burada istifa etmek isteyenlerle, istifaya engel olmak isteyen bazı sendika temsilcileri ve görevlileri arasında kavga çıkmış, kavgada yaralananlar olmuştur. Kavganın sosyal medya üzerinden yayılması ise olayın boyutunu değiştirmiş, başta Tofaş olmak üzere Ototrim, Delphi, Ermetal, Valeo gibi birçok fabrikada eylemler başlamıştır.

Oyak Renault'da ise 5 Mayıs'ta gece vardiyası girişi işçilerden ikisinin kartının okunmaması üzerine, bu vardiyadaki işçiler içeri girmemiş, içeriye girmeyen işçiler direnişe geçerken, on altı işçinin işten çıkarıldığı duyumu alınmış, içerideki işçilerin dışarı çıkmamasıyla direniş büyümüş, üretim durdurulmuş, iki saat süren eylemlerin ardından işletme yönetimi ile yapılan

görüşmeler sonunda işten çıkarılan işçiler tekrar işe alınmışlardır. Daha sonraki günlerde sendikadan istifalar ve eylemler yeni fabrikaların katılımı ile devam etmiştir. 14 Mayıs'ta işçilerin telefonlarına gönderilen mesajda, MESS tarafından üç yıllık grup toplu iş sözleşmesinin yenilenmeyeceği, metal işçilerinin eylemlerinin 'yasadışı' olduğu belirtilmiştir.

Oyak Renault'ta 14 Mayıs'ta 16.00-24.00 vardiyası işçileri fabrikadan ayrılmamış, 24.00-08.00 vardiyasındaki işçiler işbaşı yapmayarak fabrika önünde direnişe başlamış, sabah vardiyasındaki işçiler de direnişe katılmışlardır. İşçiler taleplerini "ücretlerde iyileştirme, işçinin seçtiği temsilcilerin tanınması, işten atma olmaması" şeklinde belirtmişlerdir. Direnişe destek amacıyla Valeo, Farba, Tofaş, Maysan Mando, Trendin gibi bazı fabrikalardan işçiler de Oyak Renault önüne gelmişlerdir.

"Oyak Renault'tan sonra TOFAŞ'ta da 15 Mayıs'ta üretim durdurulmuştur. Eylem daha sonra hızla yayılmış, Coşkunöz'de 15 Mayıs'ta, Mako'da 18 Mayıs'ta, Valeo, Ototrim, Kocaeli'ndeki Ford Otosan'da 20 Mayıs'ta işçiler üretimi durdurmuş, aynı gün Coşkunöz işçilerinin direnişi sona ermiştir. 21 Mayıs'ta Ankara'da Türk Traktör işçileri, 25 Mayıs'ta Ford'un Eskişehir İnönü fabrikasındaki işçiler direnişe destek vermişlerdir. 23 Mayıs'ta Tofaş ve Mako'da, 24 Mayıs'ta Ototrim'de, 27 Mayıs'ta Oyak Renault'ta, 1 Haziran'da Türk Traktör ve 3 Haziran'da Ford Otosan'da direniş sona ermiştir (SendikaOrg, 2015a; Evrensel, 2016: 11; Metalurji, 2016).

Direniş sonucu elde edilen haklar fabrikalara göre farklılık göstermiştir. Tofaş, Mako, Türk Traktör'de işçilerin taleplerinin bir bölümü kabul edilmiş, Ford Otosan'da işçilerin talepleri kabul edilmemiştir. Buna karşılık Oyak Renault'da işçilerin temel talepleri kabul edilmiştir (Çelik, 2015a). Oyak Renault'da işçilerin taleplerinin kabul edilmesinde Fabrikanın sermayesinin %51'ni oluşturan Fransız Renault SAS grubunun 23.8.2001 tarihinde kabul ettiği "Küresel Sözleşme (Global Compact)" ile "Renault grubu, Renault Grup Komitesi ve IndustriALL Global Union arasında yapılan "Sürdürülebilir Bir Gelişim ve büyüme İçin Birlikte Taahhüt Etmek" adını taşıyan sosyal, toplumsal ve çevresel sorumluluk uluslararası çerçeve anlaşması etkili olmuştur (Unglobalcompact, 2016; Industriall, 2016).

Renault'ta anlaşmaya varılan dokuz maddelik protokole göre;

1. Sendikasız işçilerin serbestçe seçecekleri sözcüler işveren tarafından muhatap kabul edilecekler.
2. Kimse işten atılmayacak.
3. İşçiler aleyhine yapılan şikâyetten vazgeçilecek.
4. Tüm çalışanların sendikal özgürlükleri tanınacak.
5. Son toplu iş sözleşmeleri ve çalışanların konuyla ilgili talepleri ile kıdem ve saat ücretleri dikkate alınarak bir ay içinde iyileştirme amacıyla analiz yapılacak. Düşük maaş alana fazla, yüksek maaş alana az olmak üzere prim düzenlemesi yapılacak.

6. İyileştirmelere mahsuben 1 hafta içerisinde tüm çalışanlara bin lira avans ödemesi yapılacaktır.
7. Her yılsonunda çalışanlara kalite iş güvenliği ve üretim adetleri hedeflerine bağlı olarak performans primi verilecek olup, prim miktarı asgari net 600 TL olacaktır.
8. Banka maaş ödemeleri promosyonu olarak çalışanlara net 480 TL prim ödenecek.
9. Oyak Renault süreç içerisinde yaşadığı zararlar ilgili çalışanlardan hiçbir talepte bulunmayacaktır. Aynı şekilde çalışanlar da süreçle ilgili Oyak Renault'tan şikâyetçi olmayacaktır(11not, 2016).

B.1.2. Direnişin Yasal Boyutu

Metal direniş sırasında direnişin yasalılığı ile toplu sözleşmenin içeriğinin tarafların anlaşması ile değiştirilip, değiştirilemeyeceği tartışma konusu olmuştur.

Sözleşmenin tarafları olan MESS ile Türk Metal Sendikası üç yıl süre için imzalanan grup toplu iş sözleşmesinin içeriğinin değiştirilmesinin hukuken mümkün olmadığını ifade etmişlerdir (MESS, 2015a: 4; Türk Metal, 2015a: 10).

Doktrinde ise 6356 sayılı Yasa'nın 35. maddesi uyarınca imzalanmış bir toplu sözleşmesinin süresi dışında, tüm hükümlerinin sözleşmenin taraflarınca imzalanan bir protokolle değiştirilebileceği görüşü öne çıkmıştır (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2015, 740). Nitekim bu konuda; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin yetkili taraflarca yapılan değişikliklerin bağlayıcı ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğu yönünde birçok kararı bulunmaktadır. Bu kararlar arasında; 21.2.2006 tarih Esas: 2005/38473 Karar: 2006/4428; 2.6.2008 Tarih Esas: 2007/18332 Karar: 2008/13705; 22.4.1996 Tarih Esas: 1996/906 Karar: 1996/9229; 28.11.2007 tarih, Esas: 20079-889 Karar: 2007/916 sayılabilir (Çelik, M.L, 2016; HaberTürk, 2016). Uygulamada toplu iş sözleşmesini imzalayan taraflar bir araya gelerek ek bir protokol ile toplu iş sözleşmesinde düzenlenen kimi haklarda değişiklik yapabilmektedir. Geçmişte kriz dönemlerinde bazı sözleşmelerde protokol yapılarak fazla çalışmaların düşürüldüğü, ikramiye sayısının azaltıldığı, istihdam güvencesi karşılığında bağtlanan sözleşmelerde değişiklik yapıldığı örnekler de bulunmaktadır. Örneğin; Oyak'a ait Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları (Erdemir) ile İskenderun'daki İskenderun Demir Çelik Fabrikaları'nda (İsdemir), 2009 yılında, küresel ekonomik kriz nedeniyle işçilerin işten çıkarılmasını önlemek amacıyla toplu sözleşmede değişiklik yapılarak, işçilerin ücretlerinde 16 ay süreyle % 35 oranında indirim yapılmıştır (Haberler, 2016).

Direnişin yasalılığı konusunda MESS ve Türk Metal Sendikası, direnişin yasa dışı olduğunu belirtmiş, işçilere direniş sona erdirmeye çağrısında bulunmuşlardır (MESS, 2015, 4; Türk Metal, 2015a: 10; Hürriyet, 2015). Doktrinde ise bu konuda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Doktrinde direnişin grev mi yoksa grev benzeri eylem mi olduğu? Direnişin 6356 sayılı Yasa'nın

58.maddesi ve maddenin gerekçesi doğrultusunda ulusal mevzuat çerçevesinde mi yoksa Anayasa'nın 90. maddesi, uluslararası sözleşmeler ve sözleşmelerin denetimi ile ilgili organların kararları çerçevesinde mi ele alınması gerektiği? Konularında görüş farklılıkları mevcuttur.

Direnişin yasa dışı olduğunu ileri sürenler olaya 6356 sayılı yasanın 58. maddesi ve gerekçesine dayanarak bakmaktadır. Bu görüşü savunanlar 58. maddede kanuni grevin tanımlandığını, kanuni grev için aranan şartlar gerçekleştirilmeden yapılan grevin kanun dışı olduğunu, 58. maddenin gerekçesinde açıkça genel grev, siyasi amaçlı grev ve dayanışma grevi ile işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişlerin kanun dışı sayıldığını ifade etmektedirler.

Yasadaki düzenlemenin Anayasa'nın 90. maddesine, ILO'nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri ve ILO denetim organları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'nin kararlarına aykırı olduğunu savunanlar; Anayasa'nın 90. maddesi temel hak ve özgürlüklere ilişkin onaylanmış uluslararası sözleşmeleri kanunların üstünde saydığından bu sözleşmeleri ve ilgili denetim organlarının kararlarını dikkate alarak bu tarz eylemlerin "barışçı toplu eylem" olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedirler. Nitekim bu niyet temelinde Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 11.6.2014 tarih, Esas 2014/7358, K.2014/7643'de bu tür eylemler, uluslararası sözleşmeler çerçevesinde değerlendirilerek yasadışı olarak görülmemiştir (Farklı görüşler için Centel, 2015: 5; Ekmekçi, 2015: 6; Sur, 2015: 393-394; Çelik, 2015b, Çelik, 2015a; Özveri, 2016: 718-720, Engin, 2015: 150-159).

B.1.3. Direnişin Etkileri

Direniş; işçileri, sendikaları, işverenleri, ekonomiyi farklı boyutlarda etkilemiştir. Direniş sonrası bazı fabrikalarda hemen, bazılarında zamana yayılarak direnişe katılan işçilerin bir bölümü işten çıkarılmıştır. Ancak işten çıkarılan işçi sayısı tam olarak belirlenememektedir. Sayının tam olarak belirlenememesinin nedeni; işten çıkarılanların farklı nedenlere dayandırılarak işten çıkarılmaları ve tamamı direniş nedeniyle işten çıkarılmış olmasına rağmen işçilerin bir bölümünün dava yoluna gitmemeleridir. İşten çıkarılan işçilerin bir bölümünün davaları sona ermiş, büyük bir bölümünün davaları halen devam etmektedir. Sona eren davaların büyük bir bölümü işçi lehine sonuçlanmıştır. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/8870 Esas, 2016/6412 Kararı ile Ford Otomotiv Sanayi A.Ş.'de sendikal nedenle işten çıkarıldığı gerekçesi ile bir işçinin 'işe iade' ve 'sendikal tazminat' talebiyle açtığı davada; Kocaeli 6. İş Mahkemesi'nin işçinin lehine olan kararını bozmuş ve davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay kararında, işçilerin eylemlerinin 'ölçülü olmaktan uzak' ve 'hukuka aykırı' olduğunu belirtmiştir. Yargıtay eylemlere başından sonuna kadar destek veren 550 işçiden yalnızca 50 kadarının işten

çıkarıldığına dikkat çekerek, işverenin 'eşit davranma borcuna aykırı davrandığını' ancak "işçinin hukuka aykırı şekilde iş bırakma suretiyle katıldığı toplu eylem sebebiyle işverence yapılan feshin geçerli nedene dayandığını" belirtmiştir. Kararda, "Bu durumda davanın reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" denilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bu karar sendikal teminatı bertaraf eden bir karar olarak değerlendirilmiştir.

2015 Metal Direnişi'nden Türk Metal Sendikası, Çelik-İş Sendikası, Birleşik Metal-İş sendikası ve daha sonra kurulan TOMİS etkilenmiş ve halen etkilenmeye devam etmektedir.

Tofaş'ta Türk Metal Sendikası'ndan ayrılan işçilerin bir bölümü Çelik-İş Sendikası'na, Oyak Renault ve Oyak Renault ile bağlantılı yan sanayideki işçilerin bir bölümü Birleşik Metal -İş Sendikası'na üye olmuş, işçilerin bir bölümü ise tekrar Türk Metal Sendikası'na geri dönmüş, bir bölümü hiçbir sendikaya üye olmamış, dayanışma aidatı ödeyerek sözleşmeden 2017 yılına kadar yararlanmayı o andaki durumu dikkate alarak hareket etmeyi tercih etmiştir. Farklı fabrikalarda çalışan az sayıda işçi de Oyak Renault, Ford, Tofaş, Arçelik, Delphi ve diğer fabrikalarda çalışan 15 metal işçisinin 22.7.2015 tarihinde Bursa Valiliği'ne dilekçe vererek kurduğu "Türkiye Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası'na --TOMİS" (DeğişenKocaeli, 2016) üye olmuştur. Sendikanın adı daha sonra "Tüm Otomotiv ve Metal İşçileri Sendikası" olarak değiştirilmiştir.

Bu gelişmeye bağlı olarak; Türk Metal Sendikası'nın Ocak 2015 İstatistiği'nde 177. 125 olan üye sayısı Temmuz 2015 İstatistiğinde 166. 250'ye düşmüştür. Birleşik Metal İş Sendikası'nın Ocak 2015 İstatistiği'nde 25.595 olan üye sayısı Temmuz 2015 İstatistiği'nde 31.066'a; Çelik İş Sendikası'nın Ocak İstatistiğinde 28.823 olan üye sayısı 2015 Temmuz İstatistiği'nde 32.192'ye yükselmiştir. 2016 Ocak İstatistiği'ne göre ise Türk Metal Sendikası üye sayısı 181.838, Birleşik Metal-İş'in 31.118, Çelik-İş'in 35.282, TOMİS'in 429 olmuştur. Halen işçilerin sendika değiştirmeleri devam ettiği için sendikaların durumunu daha net görebilmek için 2016 Temmuz ve 2017 Ocak İstatistiklerine bakmak gerekecektir.

Direnış üye sayısı yanında taraf sendikalarda bazı değişikliklere de neden olmuştur. Bu durumun zamana yayılması ancak özellikle 2017 sözleşmesi imzalanıncaya kadar daha belirgin olması beklenmektedir. Direniş sonucu örneğin; Türk Metal Sendikası'nın 1-2.9.2015 tarihinde yapılan 15. Genel Kurulu'nda; tüm işyerlerinde temsilcilerin seçimle geleceği, işyerlerine özgü şube açılacağı, Türk Metal Sendikası üyesi işçilerin ilk 100.000'e girerek 4 yıllık üniversite okuyan çocuklarına karşılıksız burs verileceği açıklanmıştır. Ayrıca toplanan sendika aidatlarının bir bölümünün üyelere geri verilmesi için sözleşme bitimine kadar her üye işçiye 4 kereye mahsus 150'şer lira eğitim yardımı dağıtılacağı belirtilmiştir (Türk Metal, 2015b: 13). Bu doğrultuda sendika tüzüğünde değişiklik yapılmıştır. İlk eğitim yardımı 2015 kurban

bayramından önce yapılmış, fabrikalarda da ilki 1.9.2015 tarihinde Manisa Bosch Termo Teknik'te olmak üzere aralık ayı sonuna kadar işyerlerinde temsilci seçimleri yapılmıştır (Türk Metal, 2015c: 14-16). Üye çocuklarına burs verilmeye başlanmış, bazı şube yönetim kadrolarında değişikliğe gidilmiştir. Türk Metal Sendikası Tofaş ve Oyak Renault şubeleri oluşturulmuştur. Sendika bu süreçte istifa eden işçilerin geri dönmesi için yoğun çaba harcamış ve harcamaktadır.

Çelik- İş Sendikası bu süreçte işçilere; her konuda söz ve karar sahibinin TOFAŞ işçisi olacağı, Tofaş işçilerine ait yeni bir şube açılacağı, Tofaş işçilerini temsil edecek delege, temsilci ve yöneticilerin işçilerin özgür iradeleri ile yapılacak demokratik seçimle belirleneceği, seçim kurulunun Tofaş işçilerinden oluşacağı, toplu iş sözleşmesi taslak hazırlık çalışmaları, görüşmeleri ve imza sürecinin şube yönetimi, temsilciler ve bütün Tofaş işçileri ile beraber yürütüleceği, mevcut uygulamada bulunan toplu iş sözleşmesinin bitim tarihine kadar sendikanın sendika aidatı talep etmeyeceği, Çelik- İş Sendikası Tofaş'ta işçilerinin üyelik çoğunluğunu sağladıktan sonra işverenle görüşülerek, temsilci seçimleri yapılarak seçilen temsilcilerin Tofaş işçilerinin temsilcisi olarak işyerinde göreve başlayacağı yönünde sendika genel başkanının ıslak imzası bulunan bir belge dağıtmıştır (SendikaOrg, 2015b). Sendika Tofaş işçileri için bir şube açmış, ayrıca işten çıkarılan bazı işçileri sendikada işe almış, işten çıkarılan işçilerin dava sürecini üstlenmiştir. Sendika halen kendisine üye olan TOFAŞ işçilerinden aidat almamakta, işçilerin hak ve çıkarlarını öğrenebilmelerine yönelik periyodik eğitimler düzenlemektedir.

Birleşik Metal-İş Sendikası da Oyak Renault işçileri için Oyak Renault 5 Mayıs Şubesi oluşturmuştur. Sendika Çelik-İş sendikası gibi işçilerin kendi temsilcilerini kendilerinin belirlemesi, toplu pazarlık sürecinde işçilerin söz sahibi olması gibi benzer taahhütlerde bulunmuştur. Sendika işten çıkarılan işçilerin dava sürecini üstlenmiş, işten çıkarılan işçilerden bazılarını işe almıştır. Ayrıca sendika işten çıkarılan işçilerin örgütlü oldukları fabrikalarda işe girmelerini sağlamaya çalışmaktadır.

Direnış işveren açısından da büyük kayıplara neden olmuştur. MESS üretimdeki bir günlük gecikmenin ana sanayiye maliyetinin 175 milyon TL olduğunu belirtmiştir (T24, 2015; Milliyet, 2015). Ayrıca otomotiv yan sanayindeki üretimin de durması Türkiye'den yedek parça tedarik eden başta Oyak Renault'un Romanya fabrikası olmak üzere birçok ülkede de risk yaratmıştır. Türkiye otomotiv sektörü hem son, ürün hem de yedek parça kapsamında küresel tedarik zincirinde önemli bir konumda olduğu için direnişin küresel etkisi de gündeme gelmiştir (Businessht, 2015; Bloomberght, 2015).

II. İşçilerin Gözünden Metal Direniş

A. Araştırmanın Amacı, Kapsamı, Yöntemi ve Sınırları

Bu araştırma 2015 yılında Bursa otomotiv sektöründe başlayarak Kocaeli, Sakarya, Ankara ve diğer şehirlere yayılan Metal Direniş'i ni incelemek

amacıyla yapılmıştır. Konunun geniş boyutlu olması nedeniyle araştırma sadece “işçiler” üzerinde gerçekleştirilmiş, işçilerin gözünden metal direnişi incelenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle işçi ve işveren sendikaları ve ilgili fabrika yöneticileri ile görüşülmemiştir.

Direnişin kendine özgü niteliği nedeniyle işçiler direnişe katılan işçiler arasından belli kriterlere göre belirlenmiştir. Bu doğrultuda; araştırma, direnişe katılan, Türk Metal Sendikası’na üye olan, direniş sırasında istifa eden ve sonra tekrar Türk Metal Sendikası’na geri dönen; Türk Metal Sendikası’na üyeyken sendikadan istifa eden, Birleşik Metal- İş Sendikası’na giren; Türk Metal Sendikası’na üyeyken istifa eden Çelik-İş Sendikası’na giren; Türk Metal Sendikası’na üyeyken istifa eden başka bir sendikaya üye olmayan ancak dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmeden yararlanan işçiler ile direniş sonrası işten çıkarılan işçiler dâhil 14 işçi ile yapılmıştır. İşçi sayısının 14 ile sınırlandırılmasının nedeni; sayı arttıkça yeni ve farklı bilgilere ulaşılamaması, işçilerin anlatımlarının aynı ve benzer olmaya başlamasından kaynaklanmaktadır. Görüşülen işçilerin yaş ortalaması 33, kıdem ortalaması 21’dir. Görüşülen işçilerin büyük bölümü lise mezunu olup, iki kişi üniversite mezunu, bir kişi de üniversite terktir. İşçilerin üye oldukları sendikaların etkisinde kalmadan direnişi kendi bakış açıları ile açıklamalarını sağlamak amacıyla taraf işçi sendikaları ile bağlantı kurulmamıştır.

Araştırma “yarı yapılandırılmış sorular eşliğinde, derinlemesine yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak” gerçekleştirilmiştir.

İşçilerle görüşmeler vardiya çıkışı, akşam saatlerinde, kamuya açık kahvehane, kafe gibi alanlarda gerçekleştirilmiştir. İşçilerle dokuz ayrı görüşme yapılmıştır. Her görüşmeye katılan işçi sayısı farklı olmuştur. Bazı görüşmelerde işçilerin izni ile kayıt cihazı kullanılmıştır. Ancak bazı görüşmelerde işçiler kayıt cihazı kullanılmasına izin vermediklerinden sadece not tutulmuştur. İşçiler fotoğraf çekilmesine izin vermemiş, adlarının kullanılmasını istememişlerdir. Bu nedenle adları, çalıştıkları fabrikalar ve üye oldukları sendikalar araştırmada belirtilmemiştir. Araştırma aralıkları yaklaşık üç ay sürmüştür.

Görüşmeler dışında direniş sırasında yayınlanan tüm gazeteler, dergiler taranmaya çalışılmış, sosyal medya izlenmiştir. Ayrıca direniş sırasında Oyak Renault ve Tofaş fabrikaları ziyaret edilerek, işçilerle görüşülmüş, izlenimler edinilmiştir. İşçilerin verdikleri bilgilerle gazete ve dergi yazıları karşılaştırılmıştır. Ayrıca işçilerin verdikleri bilgilerin birbirleri ile uyumlu olup olmadığına dikkat edilmiştir.

Araştırma sadece direnişin tek bir tarafını işçileri kapsadığı, işçi ve işveren sendikaları ve fabrika yöneticilerinin görüşlerini inceleme dışında bıraktığı için eksiklikler içermektedir. İlk olduğunu düşündüğümüz bu araştırmada belirtilen tüm eksikler; yapılacak diğer araştırmalarla, araştırmacılar tarafından mutlaka giderilecektir.

B. Araştırmanın Bulguları

B.1. İşçilere Göre Direnişin Nedenleri

Araştırmaya göre direnişin birbiri ile bağlantılı iç içe geçmiş ve zamana yayılmış birçok nedeni bulunmaktadır. Görüşülen tüm işçiler direnişin tek bir nedeni olmadığını, bunun zaman içinde ortaya çıkan bir birikimin sonucu olduğunu belirtmişlerdir. Birikimin dışı vurulmasında ise Bosch sözleşmesi etkili olmuştur.

B.1.1. Ağır Çalışma Koşulları - Düşük Ücretler

Görüşülen işçilerin tümünün ortak görüşüne göre; *“Sektörde çalışma koşulları ağırdır. Fabrikalarda üretim artmakta, ancak birimlerde çalışan işçi sayısı azalmaktadır. Bu nedenle çalışma koşulları giderek kötüleşmektedir. Buna karşılık işçilerin ücretleri düşüktür”*.

“Şimdi ben de şöyle anlatayım. Mesela çalışma şartları öyle bir zorlaştı ki fabrikada, beş kişi yapacağımız işi üç kişiye düşürdüler. Mesai yaptırıyorlar. Fazladan 10 saat çalışıyorsun, 12 saat falan çalışıyorsun, sonra gidiyorsun. İşte bir saat yol sürse, 3 saat 4 saat neyse, 5 saat uykuyla tekrar gelip çalışıyorsun. Bu bir birikim yapıyor insanda ister istemez... Bunalityorduk. Psikolojik olarak, çalışma koşulları olarak, evdeki huzursuzluk olarak, geçim zorluğu olarak, sürekli çalışıyorsun eline bir şey geçmiyor, nefes almaya zamanın yok, montajda adamın yanındaki suyu içmeye zamanı yok yani, tuvalete gitmeye zamanı yok şimdi böyle durumlar var... İşçi, eve gidiyorum, yatıyorum çoluğumu çocuğumu göremiyorum diyor. Fıtık oldum diyor. Bunun birikimi var.

“8. görüşme, işçi B, yaş 30, kıdem 9 yıl”

“Fabrika içerisinde çalışma şartları çok ağır makineyi 1 dakika durdursan herkes başına üşüşüyor tuvalete gidecek vakit yok...”

“5. görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem,4 yıl”

“Ücretler çok düşük. İşler çok ağır. Giren durmuyor. Gidiyor. Yani bunun bir yerde patlamamasının mümkünatı yok. ... Asıl sorun herkes sakat herkes hasta, kırk yaşını geçen adam ya kalp krizi geçiriyor ya belinde platinlerle dolaşiyor...”

“2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl”

“ Bugün yan sanayide çalışan arkadaşlar bizden daha rahat. Biz 24 saat çalışıyoruz. Hiç biri onların bandın peşinde koşmuyor, biz bandın arabanın peşinde koşuyoruz. 10 dakikalık iki tane mola var. Üretim her daim artıyor”

“6.görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl”

B.1.2. BOSCH Sözleşmesinin Etkisi

Görüşülen işçilerin tümü *“grup sözleşmesi dışında kalan Bosch için sendikanın daha sonra daha iyi koşullarda toplu iş sözleşmesi imzalanmasının neden bizim için de böyle bir sözleşme yapılmadı? Demek ki yapılabiliyormuş şeklinde bir tepkiye neden olduğunu”* belirtmişlerdir.

“Bosch sözleşmesi direnişin çıkış noktası. Bosch fabrikasının TM’ ye bağlı ve MESS’e bağlı fabrikalardan çok daha iyi bir sözleşmeye imza atmasıyla olay başladı. O sözleşmenin daha iyi imzalanması ne işverene ne MESS’e... Bizim ilk hedefimiz TM’e oldu. Direkt tepki ona doğdu, ilk hedef TM’den istifa”

“1.görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl”

“Bosch’ta çalışan işçi ile diğer fabrikalarda çalışan işçi arasında 450-500 TL arası kayıp oldu. Bu kayıp 3 yıl sonra telafi edilecek olsa bile kaybı siz hesap edin. Bu kayıp bizim gibi insanlar için çok önemli. Benim yaptığım işin yarısını yapan adam benden çok alıyor. Burada her şey koşa koşa, yemek de öyle çay da öyle tuvalette öyle. Bakıyorum gencecik çocuklara dışarı çıktıklarında 25 yaşındaki çocuk bitmiş. Bu noktada adam bir de maaştan darbe yiyince. Ama burada en çok 8- 10 yıllık işçiler mağdur oldu. Mücadeleyi de en çok onlar göğüsledi...”

2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl”

“Bosch sözleşmeyi yaptı. Arada uçurum gibi fark oluştu. Duydu herkes onun arkasından başladı eylemler..... Herkes bir birini fişeklemeye başladı..... Sendika dedi ki adamlar mağdur. Onların üç senedir çektiklerini bilemezsiniz dedi..... Sıkıntı ana fabrika çalışıyor. Üreten fabrika parayı kazanamıyor. Küçük fabrika parayı kazanıyor. O imza atıldıktan sonra kıyamet koptu.

“3. görüşme, İşçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl”

“Sen bana zam aldın ama bana aldığın zamdan fazlasını adam benden üç sene önce aldı bu adam tekrar %5’de zam alsa yine benim üzerime çıkacak. Ben ana sanayiyim o yan sanayi... Aynı iki taraf arasında sözleşme imzalıyor birine alabiliyorsun madem diğerine neden almadın...”

“9.görüşme, işçi A, yaş 36, kıdem 8 yıl”

B.1.3. İşyeri Temsilcileri ve Şube Yönetiminin Tutumu, Sendikal Anlayış ve Sendikal

İşleyişe Tepki

Görüşülen işçilerin tümü “işyerlerinde örgütlü sendikanın işyeri temsilcileri ve şube yöneticilerinin tutumunun tepkileri arttırdığını” belirtmişlerdir.

“Bu olayların başlaması aşamasında işyeri temsilcilerine gidildi. Adam bir kuruş alamazsınız. Bu sözleşme 2017 yılında biter dedi. Millet galeyana geldi”,

“7. görüşme, işçi C, yaş 33, kıdem 9 yıl”

“Olaylar patlak vermeden önce biz temsilciler aracılığıyla talebimizi şube yönetime ilettik. Ama onlar yok olmaz 2017 yılına kadar imzalanmış bir sözleşme var bu değiştirilemez dediler. O an bir sendika yetkilisi çıksa bak böyle bir sözleşme imzalandı tamam ama gelin bunu tamamen olmasa da telafi edelim dese 50 kuruş, 25 kuruş artış yapsa tamamdı. 50 kuruş artış yapılırsa ne bu olaylar oluyordu ne hiçbir şey. 25 kuruşa dahi razıydık”.

“9.görüşme, işçi A, yaş 36, kıdem 8 yıl”

İşçiler ayrıca “direnişin sendikal anlayış ve işleyişe karşı da ortaya çıktığını” belirtmişlerdir. İşçiler, kendileri adına hareket eden, karar veren ve

uygulayan sendikal anlayışı özellikle hatalı olduğunu düşündükleri uygulamalar ve politikalara bağlı olarak kabul etmediklerini söylemişlerdir. İşçiler sendikal hareket içinde işçilerin söz sahibi olması gerektiğini dile getirmişlerdir.

“Aslında sendikanın sendikal anlayışına da tepki gösterdik biz... Yulların birikimi insanlarda sendikaya karşı bir tepkiye yol açtı...”

8.görüşme, işçi A, yaş 35, kıdem 12 yıl”

“Toplu sözleşme imzalanıyor. Sözleşme tamam imzalanmış üç senelik haberimiz yok. Neden bize sorulmuyor... Her şeyden son dakika haberdar oluyoruz...”

8.görüşme, işçi B, yaş 30, kıdem 9 yıl”

“Sendika temsilcisi sana selam vermiyor. Abi sen sendika temsilcisisin. Odada oturuyorsun gel bir muhabbet et. İçimizde olması lazım onun. O sendika odasına ilk girdiği tarihten sonra bir daha girmem diyen kişiler biliyorum.”

“4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem, 2 yıl”

“Temsilci arkadaşlar temsilci ama temsilciliğin ne olduğunu bilmiyorlar. 20 sene önce olsa tamam ama artık işçi profili değişti. Artık eğitilmiş işçi, artık her şeye ulaşmak o kadar basit oldu ki... Temsilci olarak seçtiğin kişiler kendini anlatamıyorsa kendini ifade edemeyen kişiler başkasının hakkını nasıl savunacak. Temsilcilik bu kadar kolay olmamalı aslında. Sendikacılık profesyonel bir şeydir.

“6. görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl”

B.1.4. Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Yaşanan Olayın Etkisi

Görüşülen işçilerin tümü; *“sendikadan toplu istifa etmek isteyen işçilerle, bazı sendika işyeri temsilcileri ve şube görevlileri arasında sanayide yaşanan kavganın direnişin boyutunu genişlettiğini, istifaları hızlandırdığını”* belirtmişlerdir.

“Renault’da yaşanan olaylar Tofaş’ı ateşledi. Bildiğim kadarıyla bir anda oldu zaten her şey. Hattı kapatacağız diye herkes birbiriyle haberleşmiş. Zaten bir kıvılcım vardı içeride her gün bir eylem protesto oluyordu... En son sanayide kavga çıktı. Ondan sonra TOFAŞ’a yansıdı.”

“3. görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl”

“Sonra sanayideki kavgadan sonra öyle büyük bir tepki oluştu ki. İnsanlar başka fabrikadakilere sahip çıktı. Boya bir yerden geliyor, montajcılar bir yerden geliyor tepkiler çok yoğunlaştı... Şunu samimi söylüyorum eğer bu olay olmasaydı bizde belki de Tofaş’ta fabrika işgali de olmayabilirdi.

“2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl”

B.2. İşçilere Göre Direnişin Özellikleri

B.2.1. Direnişin Önceden Planlanmadan Kendiliğinden Oluşması

Görüşülen işçilerin tümü; “direnişin kendiliğinden önceden planlanmadan oluştuğunu” belirtmişlerdir.

“Aslında bence Türk işçi tarihinde adı yazılacak bir eylemdi. Niye? Çünkü başsız bir eylemdi. Birileri tarafından organize edilen bir eylem değildi. Tamamen başsız bir eylemdi. Zaten bu eylemi diğer sendikalar organize şekilde üstlenebilseydi bu süreç daha farklı olabilirdi. Ben her zaman diyorum üretimi engellemek, üretim araçlarına zarar vermek en son noktada yapılacak şeyler”

“6. görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl”

“Aslına bakılırsa öyle eylem denildiği gibi yani eylemi 1000 kişi filan başlatmadı. 10 kişi başlattı. Diğerleri sonradan eklemlendi”.

“7. görüşme, işçi B, yaş 31, kıdem 12 yıl”

“Herkes bu direnişin işçiler tarafından yürütüldüğüne inanmıyor. Hep dışarıdan desteklendiğini ve gazlandığını düşünüyorlardı. Sıradan işçiler bu işi yapamaz bunların arkasında birileri olmalı diyorlardı. Ama bu süreçte sadece işçi samimiydi.”

“7. görüşme, işçi D, yaş 29, kıdem 9 yıl”

“Planlanmadan herkesin kapıdan çıkmayıp orada bekleme haline geçmesi, kalabalığın bir anda birikip alkışlar ufak ufak sloganlarla kıvılcım yandı. Bir vardiya böyle sonra o vardiya yapmış biz de yapalım böyle böyle... İlk iki gün yönetim baktı ne yapalım filan. Şiddetini arttırınca tepkiler, yönetimden konuşma geldi işçilere, bu yaptığınız yasal değildir diye. Bir hafta böyle bir yapıldı bir yapılmadı filan en son tekrar yönetici çıktı bunu yapmaya devam ederseniz yasal olarak şey yapacağız.. İletişim yoluna gitmeye çalıştı derdiniz ne dedi... Renault grubunun aldığı karar gereği biz sizin sendikanıza karışmıyoruz ama 2017 yılına kadar biz sözleşmeyi bozamayız dediler. O konuşma bizim vardiyaya denk gelmişti. Ne yapalım dedik, bir iki sözcü o anda çıkan arkadaşlar ne yapalım ne yapalım sendikadan hep beraber istifa edelim dedik. O anda oraya bir avukat çağıralım dedik. Orada avukat şöyle bir yol gösterdi. Sizin şu anda yapabileceğiniz bu sözleşmeyi tanımadığınıza dair TM'ye bir başvuruda bulunun. Bir süre verin bu süreye kadar yapmazsanız biz gereğini yapacağız gibilerinden. O süre doldu bir şey olmadı. Kent meydanında bir basın açıklaması yapıldı. Kent meydanındaki açıklamadan iki gün sonra toplu istifa kararı alındı. Bunların hiç biri programlı olmadı...Sen beş bin kişiye bana iki hafta süre ver dersen o beş bin kişi senden bir şey bekler vermezsen de o bandı durdurur yani... Müdürün biz veremeyeceğiniz sözleşme var 2017 ye kadar beklemelisiniz dediği an film koptu.

“1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl”

“Renault şalteri indirdi biz de yapalım biz de yapalım. Tamam biz de yapalım da nasıl yapacağız. Her bölümden bir temsilci seçelim. İşverenle pazarlığa oturmayacak mıyız yarın. Yani üretim durdurulacak nasıl durdurulacak bilmiyoruz yani. Kimsenin kimseden haberi yok... Biz de

indireceğiz şalteri ama nasıl indireceğiz. Çıktık dışarıya biz vardiyayı teslim ettik. Girdi elemanlar içeriye servisleri kaldırmayacağız. Üç yüz kişiyiz bak üç yüz. Yani iki bin kişi bindi. Servislere biz binmedik. Polis kapının önünde servisleri bırakın diyor. Biz bırakmıyoruz diyoruz. Bırakırdınız bırakmazdınız derken... Servisler de kalkmayınca işçiler servislerden inmeye başladılar. Güç büyüdü o zaman. Bizim aramızda bir tane tam psikopat bir çocuk vardı. Bu dedi arkadaşlar ne yapıyoruz dedi. Üretimi durduralım mı haber verelim mi indirelim mi şalterleri? Orada işte temsilciler bir bir başladılar içeriyi aramaya. Bütün atölyeler yıkılıyor. Herkes basmış acil stoplara çat çat çat... Üretimi durdurduk. Fabrika işgali yapıyoruz. Kimse farkında değil. Öyle bir kalabalık geliyor ki çıkış kapısına doğru. Bizimkiler öyle bir geliyor ki. Sanki bizim yanımıza çıkacak hepsi, ya gelmeyin falan zorla durdurduk adamları. Yoksa yanımıza gelecekler. Ya düşün fabrikayı terk edecekler. Fabrikayı terk etsen bitti iş. Neyse işte bu şekilde başladı bizim fabrikada... Ben 98 sürecini de yaşadım o süreçte 12-13 aylık işçiydim. Onu da yaşadım yani böyle bir tepki tamam orada da büyük bir patlama oldu. 1998'de ama burada belirli bir süreçten sonra patlaması işin inanılmayacak bir şeydi yani..."

" 2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

"Bizim iki bina var, ben kapı girişindeki binadayım, diğer bina daha hareketli, insanların daha kaynaşık olduğu bina. İlk o binada kıvılcım çıktı. İlk sadece sendikadan istifalar geldi. Başlı çekenler, o böyle yapmış bu böyle yapmış, e Renault daha aktif sonuç olarak biz de Renault'a çalışıyoruz duyuyoruz Renault başlayınca istifalara bizde de tek tük istifalar başladı. Sonuçta bizimki ana sanayi değil. Fabrikada yaklaşık 550 kişi falan çalışıyordu, hepsi istifa etmedi tabi, diğer binada istifalar hızlı oldu. Sonra dayanışmaya geçmek için imza oldu falan. İstifa varmış, o etmiş bu etmiş, yemekte görüyorum diyorum ettin mi diyor ettim. Biz istifa ettik diyor 50 oldu 60 oldu allah allah bizim hiç haberimiz yok. . Hadi madem böyle biz de ediyoruz dedik."

Biz Renault'un aldığı da istemiyorduk. Çünkü ana sanayi o büyük, yabancı yatırımcı var işin ucunda onlar daha fazla verebilir diyorduk biz onun %60'ına da razıydık. Renault'un aldığıнын aynısını bize getir de demedik. İşvereni de mağdur etmek istemedik. Coşkunöz durdu, Mako durdu. Sıra bize geldi onu hissediyoruz. İşveren de hissediyor gecenin 2'sinde 3'ünde geliyor... Renault'da Mako'da olunca herkes patlama noktasına geldi. Sonra 19 Mayıs tatildi. 20 Mayıs'ta ilk servislerden indik. Herkes içeriye girmedi. İçerde gece vardiyası vardı. Onlar da içeride kaldı. Olan oldu. Öne atılan oldu mu girmeyin diye yok Kapı orada, Kart orada. İlk gün giren olmadı ama geceden kalan 2- 3 kişi onlar içeride kaldı. Onlar çalışacağız diye. Geceden kalıp çalışmaya devam etmişler. Onlara da bir tepki olmadı zaten. Sonuçta bu olayın buraya geleceği belliydi öyle oldu. Bizim 4 gün sürdü. 4 gün üretim durdu. Süreç başladı işin zorlukları da o zaman başladı. İçeride tahmini 120-140 arkadaş kaldı. Tabi

onlar ön kapıya geldi. Dışarıda 8-16 vardiyası vardı zaten. Yine sanal şeyden telefonla 16-24' de duydu. Onlar da geldi. Bir kalabalık oldu.

“4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem 2 yıl”

B.2.2. İşçilerin Kendi Örgütlenme Modellerini Oluşturmaları

İşçiler fabrika yönetimi ile görüşmek için kendi aralarında işçi temsilcileri belirlemişlerdir. Bu temsilciler direniş sırasında ve daha sonra da sendikal tercihlerin belirlenmesinde etkili olmuşlardır. Görüşülen işçilere göre; “işçi temsilcileri gönüllü olarak ortaya çıkmış, sürecin bütünü üstlenmiş, birçok fabrikada ilk işten çıkarılan da onlar olmuştur”.

“Her bölümden temsilci seçilecek. Her banttın her atölyeden ama nasıl seçeceğiz. Biri dedi seçilen arkadaşlara dikkat edin. Hepsi ezilenler olsun dedi. Çok hoşuma gitti o çocuğun dediği, ezilenlerden olsun. O gerçekten çok iyi bir konuşmaydı yani. Saat dokuzda bunu konuştuk 11’de tüm temsilciler seçilmişti. Her atölyeden her birimden temsilciler seçildi. Ondan sonra eylemler içinde ön plana çıkanlar da oldu tabii, ne adamlar ön plana çıktı. Adamın hiçbir bilinci yok. Siyasi bilinci yok, tamamen ezilmişliğin verdiği yılların verdiği yük omuzlarından atıyor adam. Söylemlerine bakıyorsunuz tamamen işçi ağzı bir tane siyasi etki yok. Ama sonuna kadar gideceğim diyor. Daha hala da öyle adamlar var yani...”

“2. görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl”

“Direniş döneminde her banttın birer temsilci seçildi. Bu kişiler konuşma sırasına kendiliğinden öne çıkan tipler oldu”

“5. görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl”

“Kendini ateşli hissedip, kendini öne atanlar o gömleği giymiş bulundu...”

“3. görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl”

“Ben deliyim. Psikopatım. Beni sözcü seçin diyen de oldu. Tamam dedik oylama yapalım. Oylama yaptık bir kendi elini kaldırdı. Bazı ifade kabiliyeti olan insanlar vardı, öne çıkan. Zamanla geliyor. Bu onun sözüne inanıyorsun kendiliğinden bu sözcüler ortaya çıktı.”

“4.görüşme, işçi A,yaş 25, kıdem 2 yıl”

“ Öncü arkadaşlar, organizasyonu yapan arkadaşlar zor durumdaydı. Sabaha karşı 5 gibi yatıyorlardı. Sabah 8 gibi kalkıyorlardı. 2- 3 saat uykuyla süreci idare ediyorlardı. Aslında bütün yükü onlar çekti...”

“7. görüşme, işçi A ,yaş 37, kıdem 12 yıl”

B.2.3. Sosyal Medyanın Direnişin Ortaya Çıkması ve Yayılmasında Etkili Olması

Görüşülen işçilerin tümü; “ilk örgütlenme eğiliminin işçiler arasında yayılmasında, eylem planlarının ve zamanlarının paylaşıldığı sosyal medya grubu “Metal İşçileri Birliği'nin” etkili olduğunu belirtmişlerdir. Genç işçilerin internet ve sosyal medyayı etkin olarak kullanması direniş sürecini

etkilemiştir. İşçiler önemli eylemlerden ve olaylardan MİB üzerinden yapılan paylaşımlarla haberdar olmuşlardır.

“Sosyal medyadan, herkes okuyordu. Benim yazdığımı da başkasının yazdığını da işçi ağızından aktarıyordu. İlk defa işçi birbiriyle oradan konuşmaya başladı. Bin kişi bir araya gelerek konuşamazdı Herkes oradan konuşmaya başladı. Ya bak Coşkunöz’de bu oluyor hadi devam, MİB’ in o siteyi kurması insanların orada konuşması olmasaydı bu olay olmazdı gibi geliyor bana... “MİB duyuru panosu, duvar gazetesi gibi...”.”

“1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl”

“Bizim ilk etapta fabrikayı durdurma gibi bir planımız yoktu. Biz sadece eylem yapıyorduk. Sonrasında MİB’in etkisi ile fabrikada üretim durdu.”

“7. görüşme, işçi D, yaş 29, kıdem 9 yıl”

“Bu Renault’daki gelişmeleri MİB’den falan öğrendik biz hep”

“3. görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl”

“MİB’in burada önemli bir etkisi var. Takdir edelim, etmeyelim. MİB’in önderliğinde herkes MİB’den haber alarak, internetin ve Facebook’un kullanımıyla her fabrika birbirinden haber almaya başladı. MİB aracılığıyla bilgi alınıyor. Renault’ta bu olmuş, şurada şu olmuş burada bu olmuş diye. Şimdi her alınan tepki bizde de aynı şekilde karşılık bulmaya başladı. Yemekhanede onlar bunu yapmış, biz de bunu yapalım, dışarıda onlar bunu yapmış, biz de bunu yapalım...”.

“2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl”

“Sosyal medyada da yayılıyordu, sonuçta mahalle ortamı, sosyal medyada da görüyoruz. O, bu paylaşıyor. Sosyal medya etkili oldu bu direnişte...”

“4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem, 2 yıl”

“Burada MİB’in çok etkisi vardı. Sonra “Direniş Tofaş” sonra Çelik-İş olunca Diriliş Tofaş oldu ama Direniş Tofaş’ın çok etkisi oldu”.

“6. görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl”

Daha sonraki dönemlerde benzer sosyal medya grupları farklı sendikalar ve farklı fabrikalardaki direnişe katılan işçiler tarafından kurulmuştur.

“İçeri girdikten sonra whatsapp üzerinden bir grup kuruldu. Bütün iletişim orası doğrultulu kurulmaya başlandı. Eylem kararları ve sendikanın mesajları da oradan iletilyordu”.

“5. görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl”

Sosyal medyanın etkin kullanımı direniş sonrasında da devam etmiştir. Halen Tofaş’ta Türk Metal Sendikası’ndan istifa ederek Çelik-İş’e geçen işçiler, aralarındaki iletişimi sosyal medya üzerinden “Diriliş Tofaş” isimli sosyal medya hesabı aracılığıyla sürdürmektedirler. İlgili sayfanın 15.05.2016 tarihi itibarıyla 5.661 takipçisi bulunmaktadır. Metal İşçileri Birliği Facebook sayfasında aktif olarak paylaşımlarda bulunan grup aracılığıyla sektöre ilişkin

gelişmeler ve Türk Metal Sendikası'na yönelik eleştiriler ve tepkiler sıklıkla paylaşılmaktadır. Bu grup 15.05.2016 tarihi itibarıyla 45.000 kişi tarafından takip edilmektedir. TOMİS sosyal medya grubu 15.05.2016 tarihi itibarıyla 5.300 kişi tarafından takip edilmektedir. Birleşik Metal- İş Sendikası 5 Mayıs Şubesi sosyal medya grubunu ise 3.360 kişi takip etmektedir. "Metal İşçisi Direnişte" isimli grup ise hem metal direnişi ile ilgili hem de güncel emek haberleriyle ilgili paylaşımlarda bulunmakta ve 15.186 kişi tarafından takip edilmektedir. Benzer bir grup da 14.000 kişi tarafından takip edilen "Metal İşçisinin Sesidir". "Türk Metal Sendikası Tofaş" sayfası ise 1.056 kişi tarafından takip edilmektedir.

B.2.4. Seçim Ortamının Etkisi

Görüşülen işçilerin tümü "seçimlerin uygun bir ortam oluşturduğunu" belirtmişlerdir. Seçim ortamı nedeniyle Büyükşehir belediyesi ile bazı ilçe belediyeleri özellikle büyük fabrikalardaki işçilere su, yemek, çadır gibi yardımlar yapmışlardır.

"... O andaki ortam da çok müsait oldu. Seçim öncesi oldu en önemlisi..."

"1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl"

"Öyle de bir şanlı dönemdeyiz ki seçimler var... Seçimlerin olması bundaki en büyük imkân oldu. Seçimler bir etkiledi ki bizim çok şeyimize göz yumuldu... Belediyeler seferber oldu. Tuvaletler kuruldu, su, ekmek getirdiler tabi seçim ortamı, "

"2. görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl"

B.2.5. Siyasi Örgütlerin, Partilerin veya Sendikaların Direnişe Müdahale Etmesine İzin Verilmemesi

Direnış sırasında işçiler direnişin dinamiğinde bulunan doğallığın kaybolmaması için hiçbir siyasi örgütün, siyasi partinin veya sendikanın mevcut durumdan yararlanmasına izin vermemiş, bu konuda son derece titiz davranmışlardır. Seçim nedeniyle milletvekili adaylarının direniş meydanına gelmesine olayın siyasileşeceği endişesi ile işçiler genelde olumlu bakmamışlardır. Direniş alanında her türlü kontrol ve organizasyon işçiler tarafından sağlanmışır. İşçiler mücadelelerinin sadece emek ve hak mücadelesi olduğunu her fırsatta dile getirmişlerdir. Bu nedenle görüşülen işçiler direniş sırasında en büyük sorunun güvenlik olduğunu belirtmişlerdir. İşçiler direniş sırasında kendi güvenliklerini sağlamaya özen göstermiş, provokasyonu önlemek amacıyla direniş alanına gelenleri işçi kimliği olmadan veya kendi içlerinden bir işçinin onayı olmadan eylem alanına almamışlardır. Bu konuda güvenlik güçleri de kendilerine çeşitli uyarılarda bulunmuşlardır.

"Polisler tamam siz istediğinizi yapın. Aman aranıza yabancı sokmayın aman provokasyonlara gelmeyin şeklinde telkinlerde bulundular. Hatta birkaç gün sonra, direniş başladıktan sonra biz giriş çıkışları kendi imkânlarımızla kontrol altına almaya çalıştık." (1. görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl)

B.2.6. Direnişe İşçi Ailelerinin ve Çevrelerdeki İnsanların Desteği

Görüşülen işçilerin tümü “direniş sırasında ailelerinden, çevrelerindeki insanlardan manevi destek gördüklerini, bunun kendilerine güç kattığını” belirtmişlerdir.

“Direniş sırasında ailelerimiz de bize destek verdi. Fabrika dışındaki alanlarda toplanıp bize destek oldular. Bu bize büyük güç verdi”.

“5.görüşme, işçi A,yaş 26, kıdem 4 yıl”

“Belki de en büyük dayanışmayı fabrika önünden geçen insanlar verdi. Bize onlar güç kattı. Hatta o kamyon şoförleri falan bir sürü ceza yediler. Biz adamlara kornaya bas diye yüklendik. Sonra o adamlar bir sürü ceza yemişler. Sonra biz adamlara baklava götürdük. Kola götürdük. Dedik tamam belki ödeyemeyiz cezaları ama en azından baklava ikram edelim. Ama o kamyoncular yıktılar ortalığı her geçen öttürüyordu. İnanır mısın orada iki tane dilsiz arkadaş vardı. Gerçi dilsizlerin hepsi oradaydı. Sabahın dokuzundan onundan o sıcakta akşamın 8'ine kadar elinde bayrak hiç durmadan kornaya bas diyor. Hiç durmadı çocuğun biri ya. o enerjiyi nereden buluyorsun. Bak hala hayret ediyorum o çocuk iki gün boyunca hiç bırakmadı bayrağı, Kimseye de vermedi, tam ışıklarda herkese sallıyor kornaya basın diye. Yani dilsizlerin katkısı direnişi müthiş etkiledi...”

“2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl”

B.2.7. Direniş Sırasında İşçiler Arasında Yaşanan Dayanışma

Görüşülen işçiler “direniş sırasında kendi aralarında ve fabrikalar arasında güzel bir dayanışma yaşandığını” belirtmişlerdir.

“Direniş sırasında farklı olaylar da yaşandı yani iyi anlamda. Bir grup bayan bir kenarda yatıyorlardı. Siz kalkın dedik evinize gidin. Burada rezil olmayın bizi terslediler. Nerede bayan biz burada bayan göremiyoruz. İşçiyiz dediler... Eylem bize birçok şey de kazandırdı bunun en önemli örneği ise eylemlerden önce onun adamı bunun adamı diye bir şey vardı ama eylemde bu ortadan kalktı. Herkes sarmaş dolaş oldu...”

“7. görüşme, işçi D, yaş 29, kıdem 9 yıl”

“İçeride herkes inanmıştı eylemlere. Engelli bir arkadaş eşi hamile 6 aylık çocuğunu düşürdü adam diyoruz git eşinin yanına. Adam gitmedi. Ayrılmadı oradan...”

“9.görüşme, işçi B,yaş 27, kıdem 8 yıl”

“Çok hikâyeler var. İçerideki adamların dondurma canı çekmiş. On tane dondurma değil ki. 750-1000 tane dondurma 1000 tane dondurma getirtirdik. Biz para topluyorduk aramızda. Bir poşet para ya beş, on kim ne verirse adamların içeride hiçbir şeyi yok. Hayatla bağlantısı yok, telefonda başka. Yemekler kesildi, onlar kesildi. Parası olan var olmayan var. 1000 kişiye baktık içeride lojistik de önemli yani... 4500 kişi hepimiz içeride dursak kim bakacak bize içeride. Dışarı sipariş mi vereceğiz motosikletle kim getirecek onu... Komik tarafları da var dram tarafları da var...”

“2.görüşme, İşçi A, yaş 42, kıdem 21”

“İnsanların ruh hali para işini aştı. İçeride ya bunu kazanacağız. Ya bunu kazanacağız. Kaybetme gibi bir sansımız yok deniyordu... Direniş boyunca dayanışma iyiydi. Her gün dışarıda toplanıyorduk. Hatta şöyle ki fazla gelen kumanyaları diğer fabrikalara da gönderiyorduk. Diğer fabrikalara da yardımcı oluyorduk.

“7. görüşme, işçi B, yaş 31, kıdem 12 yıl”

“İki blok arasındaki soğukluk orada bitti. Çünkü aynı dili konuşmaya başladık. Belki işyerinde selamlaşmayan adamlar o onun arabasına biniyor. Arabasının anahtarını veriyor. Sen git ben yorgunum diyor. O şekilde bir kaynaşma oldu. Fabrikalar arasında direniş yokken iletişim yoktu. Ne Coşkunöz’de ne Mako’dan tanıyorduk. Ama aynı dili konuşmak aynı dertten mustarip olmak, çünkü oralardan da dinliyoruz onların da bir şeylerini öğreniyoruz. Yapma ya sizin sendika temsilcisi böyle mi yaptı onlar diyor sizin ki böyle mi yaptı.”

“4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem 2 yıl”

“Renault durdurunca biz vardiya çıkışı oraya yardıma gidelim diyorduk yemekler falan. TOFAŞ uzak olunca ona bir şey yapamıyorduk tek tük gidenler oluyordu. Biz yardıma gittik. Çünkü Renault’u yalnız bırakamazsın. Çünkü ilk ateşin çıktığı yer. Senin abin gibi yani o durursa sen çalışamazsın.... Biz nasıl Renault’a gittiysek bize de Mako, Coşkunöz, Tofaş geldi o zaman tabi Renault yorgun. Abi yorgun. Onların manevi desteği yetti zaten. Birinci gün fabrika yemek verdi. Yemekler gelmişti çünkü. İkinci gün yemek vermediler tabi. Arayışlara girdik. Telefonla arayıp rica ediyorduk. Yemek şirketlerini arıyoruz. İnternette bulduğumuz, kendimiz bir arayışa girdik. Renault’a gidiyoruz. Orada kalanları getiriyoruz falan öyle o süreci bu şekilde geçirdik. Önce içerisi diyorduk. Bir laf var ya kaleye sahip çık gerisini düşünme diye. Biz gelen yardımları ilk içeri gönderiyorduk. Onlar fazla siz alın diyordu. Eş dost aracılığıyla birkaç yerden yardım bulduk. Bir arkadaşı bu işe görevlendirdik. Çene de var. Biniyordu arabaya o yardım buluyordu”

4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem 2 yıl”

B.3. İşçilere Göre Direnişin Sonuçları

B.3.1. Bazı Kazanımlar Elde Edilmesi

Görüşme yapılan işçiler direnişin işçilere bazı kazanımlar sağladığını belirtmişlerdir. Ancak belirttikleri kazanımlar işçilerin direnişe bakış açısına ve çalıştıkları fabrikalara göre farklılık göstermiştir. Görüşülen işçilerin bazıları sadece “maddi kazanımlar” üzerinde dururken, bazıları kazanımları daha geniş bir bakış açısı ile değerlendirmişlerdir. Bu işçilere göre; “direniş ile işçiler tüm sendikalara ve işletme yönetimlerine mesaj vermiş, direniş işçilerin bilinçlenmesini sağlamıştır.”

“Bizim fabrikada insanlar bu sayede ciddi bir ek gelir sahibi de oldu yani... Biraz erzak yardımı yapıldı. Biz yıllardır banka promosyonu almazdık. Banka promosyonu aldık.

...Biz istifalar başladığında ilk defa e- devlete girip sendika üyeliğimizin olduğunu gördük. E-devleti ilk defa keşfettik... Üyelik ve istifa bu kadar kolay olmuş onu gördük ilk defa. ... Biz kanunları okumaya başladık. Haklarımızı öğrenmeye başladık. Direniş farkındalık yarattı. İşçilerle sendikalar arasında ne oluyor. Konuşmaya başladık. Bu şimdiye kadar konuşulmuyordu... Metal direnişi işçi sınıfında bir kırılma yaratmaz. Örnek teşkil eder. Direniş sendikalara da deneyim kazandıracak. Bu direniş işçiye, işverene sendikalara bir deneyim kazandırdı. Ufuk açtı... Yol gösterici oldu... Sadece A fabrikası bazında konuşursam ben A fabrikası yönetimine sen işçiyi mutsuz edersen olmuyor bu iş mesajını verebildiğimizi düşünüyorum. Bu nedenle bu kazanımlar bir şekilde ilerde bize yol gösterecektir... İnsanlar gücünün farkına vardı. Kapasitesinin üstünde yüklenildiğinde buna itiraz etmeyi öğrendi. “

“1.görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl ”

“Baktığınız zaman öyle, böyle insanlarda bir eylem bilinci oluştu. İnsanlar birlik olunca neler yapabileceğini gördü. Arkadan gelenler böyle şeylerin yapıldığını duyarak buralarda çalışacak.

“2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl ”

“Bu süreci ne işveren ne sendika idare edebildi. İşveren ve sendika bu süreci iyi etüt etseydi bu sürece gelmeyecekti. Bu sürece gelmeye gerek de yoktu... Kaldı ki bu süreç işverenle işçi arasında değil işçi ile sendika arasında bir sorun... Bugüne kadar eylem tecrübesi olmayan arkadaşlar. Bu süreç gerçekten iyi idare edilebilseydi. Türkiye için güzel şeyler olacaktı, sendikal açıdan çok güzel şeyler olacaktı. Bunu yapan da yine bizleriz kötüye götüren yine bizleriz. Bir örgütlenme olsaydı bugün kırılmazdı bu eylem. Bütün fabrikaların temsilcileri otursun. Konuşsun ortak bir karar alınsın. Tüm fabrikalar bir araya gelsin bakalım ne olacak. Bu şekilde başarı elde edersin.

Direnin iyi tarafı ne oldu ilgili sendika biraz düşündü. Şimdi 98’de biz bu işe girerken, o dönemde çalışan işçinin eğitim düzeyi bakış açısı farklıydı şimdi daha farklı. O zaman %60-70 ortaokul mezunuyken, şimdi %60-70 lise mezunu sadece eski işçiler ve eğitim gerektirmeyen meslekler dışında herkes lise mezunu. Şimdi sendikalar da gözünü açtı. Bunlar artık eski çalışanlar değil bizimde artık ayağımızı yorganımıza göre uzatmamız lazım dediler...“Kendi adıma sadece ilgili sendikaya değil bütün sendikaların şapkasını önüne koymalarının zamanı geldi aslında..”

“6. görüşme, İşçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl”

“Yanlış şeyler de yaptık ama. Biz bu işte profesyonel değiliz. İşimiz eylem yapmak değil ki....

“9.görüşme, işçi B, yaş 27, kıdem 8 yıl”

Bazı işçiler ise “direnışten kendilerine ve sendikalara yönelik bazı dersler çıkardıklarını” belirtmişlerdir.

“İşçi bilinçlenmeli. İşçi hakkının ne olduğunu ne yapması gerektiğini bilmeli... Türkiye’de şöyle bir olay var işçi bilinçlenmiyor....”

“8. Görüşme, işçi A, yaş 35, kıdem 12 yıl ”

“İnsanların bilinçlendirilmesi kilit nokta sadece kanunlar değil, yaptığı hareket sonucunda neler doğabileceğini insanların görmesi lazım. Siyasi, ideolojik bakılmamalı. aynı risk altında aynı şartlarda çalışıyoruz kilit nokta bu..... Sendikal hareket noktasında da dışarıdan hep ideolojik görünüyorlar. Kendilerini öyle göstermemeliler. Biz örgütlenebilmek için ne yapmamız gerektiğini bilmiyoruz. Bana örgütlenmem için hakkımı korumam için neler yapmam gerektiğini anlatsın. Sendikali işçi nasıl olmalı bunu anlatsın sendikalar... “

“1. Görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl”

“İşçiyi örgütlemek için gerçek anlamda samimi olarak o işin başındaki adamların, işçilerin evine kadar gitmesi lazım. Ailesiyle, annesiyle, babasıyla görüşmesi lazım çünkü onu ilgilendiren şey bütün ailesini ilgilendiriyor. Çoluğunu, çocuğunu ilgilendiriyor... Bunun yolu nasıl olur. Fabrikaların önünden uzak durmayacaksınız. Fabrikalardaki insanlar sizi görecekler. Çünkü onların çıkış noktası, giriş noktası hep oraları. Hissetmek lazım yani bu işleri”...

“8. Görüşme, işçi B, yaş 30, kıdem 9 yıl”

“Sendika muhaliftir, sendika sanatçı gibidir nasıl sanatçı muhalifse sendika da muhaliftir. Sendikanın sağı solu olmaz. Sendika işverene muhaliftir. Sendika hükümete muhaliftir. Sendika emekten yana olacak. Çalışanlarının hakkını savunacak. Artık bütün sendikaların el ele vermesi lazım...”

“6. görüşme, İşçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl”

B.3.2. İşyerinde Çalışma Barışının Bozulması

Görüşülen tüm işçiler elde edilen kazanımlara rağmen “direnış sonrasında işyerlerinde çalışma barışının bozulduğunu” belirtmişlerdir.

“Direnış bitip herkes içeri girdikten sonra kimse birbiriyle konuşmuyordu. Herkes birbirine küfür ediyordu. Bir ay boyunca yemek hanelerde bağrışarak yemek yedik. Tabaklar, tuzluklar kırılıyordu. Yönetim sırf bu nedenle tabakları bardakları değiştirdi. Plastiğe çevirdi. İçeride de eylemler devam etti. Servise binmeme, işyerinden geç çıkma eylemleri oldu. İçeride toplu yürümler başladı. Sonrasında zaten işten atmalar yaşandı...Zaten artık fabrika öyle bir hal aldı ki. İçerde adamla sohbet edemiyorsun. Adam stresli, sıkılmış artık gerginlikten. Huzur yok”.

“5.görüşme, işçi A,yaş 26, kıdem 4 yıl ”

“ Direnişe katılmayanlarla, direnişe katılanlar bir ayrışma içerisindedir. Tamam, sonuçta işyeri herkes beraber çalışıyor ama herkes herkesin yanında rahat konuşmuyor. Rahat hareket edemiyor. Şiddetli tartışmalar falan filan yok

ama bir yan gözle bakma durumu var. İnsanlarda bir korku, bir gerginlik var. Gerginlik şöyle yansıyor içeriye sessizlik var. Mümkün olduğunca konuşulmuyor... Çok fazla sataşma olmuyor ama insanlar birbirine soğuk davranıyor...”

“1.görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl”

“Yani içeride iki grup vardı. Biri katılmayanlar, diğeri de direnenler diye ikisi de aynı atölyede, aynı şekilde çalışıyor. Dolayısıyla bir kavga gürültü ortamı oldu. İlk etapta kimse kimsenin yüzüne bakmadı, İki gruba ayrıldı fabrika. Bir şekilde onu kırdılar”

“3.görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl”

“İnsanlar kendi atölyesinde kendi arkadaşlarıyla konuşmaya korkuyor. Süreç o kadar kötü ki kimsenin kimseye güveni kalmadı”.

“6. görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl”

B.3.3. İşletme Yönetimlerinin Tavrında Değişim

Direnış sonrası ilk fabrikaya girişte fabrika yönetimlerinin direniş katılan işçilere karşı tavrı fabrikalara göre farklılık göstermekle birlikte genelde hoşgörölü olmuştur.

“Pazartesi fabrikaya bir girişimiz vardı. Bütün müdürler dizilmiş kapının önüne öyle bir korkmuşlar ben öyle bir korku görmedim. Bir memurun biri bana aynen şöyle dedi. Biz öyle bir korktuk ki öyle bir korku yok diyor devrim mi olacak dedik. Onu ilk girdiğimiz anda hissettik. Sonra çalışmaya başladık. Bizim bölüm müdürü geldi. Benle yarım saat muhabbet etti. Şeflerin bize tavrı, odalarına çağırdılar. Bizi güzel karşıladılar. formenleri filan saymıyorum zaten..”.

“2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl”

“On üç gün eylemin sonunda ilk fabrikaya giriş günü birçok arkadaş hayal kırıklığıyla girdi. İçeride tüm fabrika yönetim kademesi hiç görmediğimiz büyük, büyük adamlar böyle postaların kenarlarında motive etmeye çalışıyorlar. Konuşuyorlar güzel, güzel bizle. Onlar da bizim ne kadar yorgun ya da üzüntülü olabileceğimizi düşünüyorlar. Girildi bir iki gün bocalama oldu.”

“1.görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl”

Ancak görüşülen işçilere göre zaman içinde birçok fabrikada fabrika yönetiminin işçilere karşı tavrı önemli ölçüde değişmiştir. Bazı fabrikalarda imzalanan protokollerdeki koşullar uygulanmamış, bazı fabrikalarda güvenlik önlemleri artırılmış, üretim sisteminde değişikliğe gidilmiştir.

“Direniş sonrası işverenin tavrı değişti. On arkadaş bir araya geldiğimizde bunun adı eylem konulmaya başlandı... işyerinde güvenlik arttırıldı... Biz normalde eğlenceli bir ekibiz, Kendi aramızda sürekli şakalaşma yaparız. Bu senelerdir böyledir iskarta taşıyana gülünür. Direniş sonrası bu bile hoş karşılanmadı....”

“9.görüşme, işçi A, yaş 36, kıdem 8 yıl”

“Bu süreçte bizim fabrikada güvenlik önlemleri artırıldı.....”

“ 5.görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl”

“Üretim üç gün daha dursa Fas'taki üretim duracaktı. Vagon sistemi direniş sonrasında kaldırıldı. Şimdi bir ay bile üretim dursa bir şey olmaz”

“7.görüşme, işçi C, yaş 33, kıdem 9 yıl”

“Bizim fabrikada verilen sözlerin hiç biri tutulmadı. İnsanların yeri değişmeyecekti değişti. İşten çıkarma olmayacaktı oldu. Personel değerlendirmelerimiz etkilenmeyecekti etkilendi. Bizim kaybımız telafi edilecekti çıktığımız noktadan brüt 4500 paraya geldi. Baktığımız zaman 4500 brüt para için kim ne yapar bu kadar riski göze alır mı? ...”

“2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl”

“Bizim fabrikada anlaştığımız paralar gecikmeli yatıyor. Verilen para brüt söylendi. Net ödeniyor. Yani 700 verilecek para deniliyor. 500 veriyorlar...”

“9.görüşme, işçi A, yaş 36, kıdem 8 yıl”

Bazı fabrikalarda ise koşullar ve yöneticilerin tavrı geçmişe göre daha olumlu hale gelmiştir.

“Amir ve memurun yaptığı baskı azaldı. İnsanlar gücünün farkına vardı. Kapasitesinin üstünde yüklenildiğinde buna itiraz etmeyi öğrendi. Fiziki olarak bizim oturduğumuz yerleri filan düzelttiler. Davranış tarzları değişti bize karşı.....”

“ 1.görüşme, işçi A,yaş 38, kıdem 12 yıl ”

B.3.4. İşçilerin Değişen Sendika Tercihleri ve Bunu Etkileyen Faktörler

Görüşülen işçilere göre; bu süreçte işçilerin sendika tercihleri değişmiş, işçilerin bir bölümü farklı sendikalara üye olmuş, bir bölümü sendikadan ayrılmış, dayanışma aidatı ile toplu sözleşmeden yararlanmaya devam etmiş, bir bölümü Türk Metal Sendikası'na geri dönmüşlerdir. İşçilerin sendika seçiminde; işçi temsilcileri, işçilerin sendikasız kalmak istememeleri, sendikaların işçilere yönelik taahhütleri, çoğunluğa uyma düşüncesi, güçlü bir sendikaya üye olma isteği gibi farklı nedenler etkili olmuştur.

“B.. sendikasına geçme aşamasında da baş sözcü herkes B'ye... geçecek dedi herkes B'ye geçti... İtirazlar oldu. B'ye karşı ama. Sözcüler o tuttuğunu koparan bir sendika dediler...”

“5. görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl”

“... Elli kişilik lider kadro seçilince içeri girildikten sonra oturuldu. Gayet demokratik şekilde kim hangi sendikayı istiyor diye lider kadronun içinden bir seçim yapıldı. Bu seçimde çoğunluk A sendikasını istemiş. Ben önce geçmek istemedim. Uzun süre direndim. Benim etrafımda da arkadaşlarım var. Beni beklediler. Ben geçmeyince onlar da geçmediler. Ama bunu diğer arkadaşlar hoş karşılamadı. Sonra bende A.. Sendikası'na geçtim. Pişman mısın?, değilim. İsteyerek mi? geçtim isteyerek geçmedim. Oradaki insanlarla en

azından beraber yedik içtik. Onlardan ayrılmamak lazım beni bekleyen arkadaşlarda benle birlikte geçti. “

“2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21”

“İşçi şey gözüyle bakıyor. Ben güvenebileceğim güçlü bir yere girmeliyim diyor. Sendikayı kim kuracak sen ben işçi kuracak. Aidatı nerede, bütçesi nerede, parası nerede, ben işsiz kalırsam kim bakacak. Bu gözle bakıyor tamamen maddesel bakıyor. Yani şimdi C... sendikası kuruldu. Onu kuranlar işçiler onun arkasında kimse yok... Yeni sendika kurulması söylemleri çok güzel keşke olsa ama olmayacağı aşikâr. Biz ilk niye B'.ye geçtik. B.. bazı vaatlerde bulundu. Gelin bizi tanıyın üye olun ya da olmayın. Siz ne istiyordunuz? biz sizin istediğiniz taslakla toplu sözleşmeye gideceğiz. Temsilcinizi kendiniz seçeceksiniz. Sendika gibi sendikacılık yapacağız dediler. Biz de B'den bunu bekliyoruz.”

“1.görüşme, işçi A, yaş 38, kıdem 12 yıl”

“ Biz direniş bitene kadar hangi sendikaya geçeriz diye düşünmedik. Biz sadece ekmeğimizi düşünüyorduk. Eve bir ekmeğin yerine iki ekmeğin götürmenin derdindeyiz. Toplandık. Konuştuk. Sonra bize bir sendika lazım bu işler sendikasız olmuyor dedik... A'dan hiç haberimiz yok o zaman. Direnişten sonra arkadaşlar gitti A'ya... Biz fabrikaya ne siyaset ne sendika girmesine izin vermedik. Şartlarımızı da sunduk onlar da kabul ettiler. Biz de geçtik. Sendika Başkanı'nın demesi şu 2017' de yetkiyi aldığımız pazarlığa şube başkanı gidecek yetki onda olacak diyor. Biz şartlar kabul edersek o da edecek. Benim için A sendikası B sendikası önemli değil ben şimdi üye olduğumuz şube başkanına da söyledim. Benim hakkımı kim savunuyorsa ben onunla benim hakkımı savunmuyorsa ben ayrılırım dedim... Biz A'ya geçerken bize başkandan imzalı kağıt yolladılar. 2017 sözleşmesi için sendika yetki alırsa taslaklar sözleşmeler tüm maddeler size ait. Siz toplanacaksınız. Diyeceksiniz biz bunu istiyoruz. Bizi bu kurtarır. Bizim maliyetimiz bu. İşverenin karşısına siz çıkacaksınız. Biz değil. Toplu sözleşme masasına bizim seçtiğimiz fabrikanın içinden seçilen başkan oturacak. Bunlar öyle sözle verilen sözler değil imzalı taahhütnameleri var. Yetki alınır sandıklar gelecek işyeri temsilcileri şube başkanları vs. hep o sandıktan seçilecek. Kim oyu aldıysa o başkan olacak. Ondan sonra taslaklar yapılacak. Şu ana kadar A sendikası bizim taleplerimizi geri çevirmedi. Bizden aidat almıyor. Bir şey almıyor...”

9.görüşme, işçi B, yaş 36, kıdem 8 yıl”

“Benim şahsi fikrim şuydu. Ben kararsızların içindeydim. Çünkü yanımdakine de güvenmiyordum, A sendikası muhabbeti girdi araya, farklı sendika şimdiye kadar kimse bilmiyordu. A sendikası dediler. Ben de çoğunluk nerede ben de oradayım dedim. A sendikası biz oraya geçmeye başladıktan sonra fabrikaya geldi. Bizde direnişe başladıktan sonra hemen sendika değiştireceğiz diye bir potansiyel yoktu. Amaç önce dayanışmaya geçmekti. Hemen iki gün içinde e-devletten değiştirebileceğimizi öğrendik üyeliğimizin. Herkes birlikte yatıp kalkıyordu zaten. Birbirimize yardımcı olduk. Ama

herkesin birbirine güvensizliği vardı. A sendikasına gidip gelenler oluyor. İçeride ofisleri olmadığı için kimsenin bilgisi yok. Oraya ofise gidenler, gidiyor oraya, geliyor bana söylüyor bir şeyler yapacağız diye ben ötekine söylüyorum o şekilde oluyor iletişim”

“A sendikasının işe aldığı kişilerden bazıları işten çıkarılan kişiler. İşten çıkarılanlardan bazıları oraya sendika temsilci olarak aldılar. Onlar da şimdi yarın öbür gün başa geçerse ofislerde bunlar olacak. Sözleşme zamanında A sendikası masaya oturdu diyelim. Vaatlerini yerine getiremediği anda herkes çıkar sendikadan. Herkes artık B midir? Bağımsız metal midir? Herkes ona geçer. Herkes bir davanın peşinde koşuyor gözüktüyor ama herkes parasının peşinde. 18 yaşındaki de parasının peşinde emeğinin peşinde, 48 yaşındaki de öyle... Tanıdığım var benim dayanışmada kalan onlar ben geçmeyeceğim duruma göre hareket edeceğim diyor. ...”

“3.görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12”

“Bir kısım TM'den istifa etmesine rağmen A ve B Sendikası'na da geçmedi dayanışmada kalmayı tercih etti...”

“5.görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl”

“Hangi sendikaya üye olacağımızı içeriye girdikten sonra konuştuk. Dışarıda hakkımızı aradık. Sonra biz bir araya gelmeye başladık açıkçası birine bağlanacağız. Sonuçta sendikasız bir yerdesin bir hakkın olmaz. Bağımsız sendika var bir tane ama bakıyorsun bunu kurmak kolay değil, ne zaman kurulur belli değil., sonra başka bakıyorsun sendika kim var. Araştırın A Sendikası'nın yapısını, B'nde araştırın. Nasıl sözcüleri oylamayla yaptıysak sendika seçimini de oylamayla yapalım dedik. Boşta kalmaktansa birine bağlanacaksın. Genellikle ağırlıklı olarak B istendi.. Herkes kendisi e- devlet yoluyla bir geçiş oldu. B'ye geçiş tarihimiz hep Renault'ta önce yani”. B'deki insanlarla da tanışmaya başladık. Oturduk. Çaylarını içtik. Muhabbet ettik. Süreci falan konuştuk. Onların da dediği bizim yapımız bu. Bir fabrikada sorun çıktı mı biz de işçinin yanında dururuz dediler. Para istemiyoruz. Sadece kendi sözcümüzü seçeriz. Zam ücretlerinde kapıyı buradan açarız odaya gireriz. Anlaştık anlaşamadık. İşverenin vereceği bu çıkar, sorarız bunu veriyorlar. Kabul eden, etmeyen yine olmadı gir, içeri. Otur masaya yani... “

“4.görüşme, işçi A, yaş 25, kıdem 2 yıl”

“Ben 8 günlük aşamaya kadar hiçbir sendikayı kendi ağızla telaffuz etmedim. TM'den istifa edip dayanışmaya geçmeme rağmen yeniden TM'ye üye oldum... Benim sadece dönme sebebim yeni seçilen sendika oldu. Yoksa yine dayanışmada kalacaktım”.

“6. görüşme, İşçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl”

B.4. İşçilerin 2017 Sözleşmesi ile ilgili Düşünceleri ve Beklentileri

Görüşülen işçilerin tümünün üzerinde yoğunlaştıkları konu 2017 sözleşmesi olmuştur. İşçilerin 2017 sözleşmesi ile ilgili düşünceleri ve beklentileri birbirinden farklılık göstermektedir. Bazı işçiler sendikalar arası

rekabetin işçilerin lehine olacağını düşünürken, bazı işçiler koşulların değişmeyeceğini, bazıları ise Bosch sürecinin 2017 yılında kendileri için de söz konusu olacağını belirtmişlerdir.

“2017 sözleşmesi hikâye. Yeni proje gelmezse, yeni araba gelmezse, üretim işlemez. Vardiya ikiye düşer. İşten çıkarmalar başlar. ...Düşüncem zaten B. çoğunluğu sağlarsa süreç Bosch'a döner. B. o zamanki konjonktürde ne olur bilmem ama greve gidilebilir. Ancak bu sendikaya güç kaybettirebilir. Şimdiden bilmek zor .”

“5. görüşme, işçi A, yaş 26, kıdem 4 yıl”

“...Benim tahminim iyi bir sözleşme olacağı. Ama bu sözleşmede işçi kıyımı olur mu akabinde bana göre olacak...”

“6.görüşme, işçi A, yaş 43, kıdem 24 yıl”

“Yeni sözleşmede ilk önce asgari ücrete yapılan fark ödenecek. Onun dışında da masaya oturulacak konu Bosh'un saat ücretiyle aynı saat ücreti üzerinden masaya oturulacak diye vaatler olduğunu duyuyorum A sendikası tarafından. Aynı vaadi C'de veriyor... . İkisinin vaatleri de bana aynı aslında. Aralarında çok fazla fark yok biri üç der. Diğeri dört der. Vaatler aynı olduğu için ikisi çekişse bu işinin faydasına olur. Gelecek olan sendikanın tutumu şu olmalı siz benim arkamda durdunuz. Biz de sizin istediğinizi yapacağız olmalı ki bu da yapılır. Benim sendikadan beklentim şu benim bir sıkıntım mı var derdim mi var? ,işten mi çıkacağım? Sana geleceğim sen beni aydınlatmak zorundasın... ”.

“3.görüşme, işçi A, yaş 30, kıdem 12 yıl”

“Sözleşmede ben Bosch'un aldıklarının alınacağına bile emin değilim. Şimdi Bosch'ta bir zam alacak. Şimdi aynı zammın alınması için %40 zam alınması gerekir olur mu sizce?. 2017'de sendika direkt Bosch'un aldığı zammı alacağız diyor...”

“2.görüşme, işçi A, yaş 42, kıdem 21 yıl”

“Bu sözleşmeye kimi fabrikalar Birleşik Metal'de girecektir. Kimi fabrikalar Türk Metal'de girecektir. Kimi fabrikalar Çelik- İş ile. nerede girdiği önemli değil. Bu işçi ne yaparsa sendikalarını etkiler ve istediğini alır... İlk önce yeni bir sendika adı altında değil de işçi bulunduğu kurumu o sendikayı nasıl etkileyeceğini öğrenmeli. 2017 sözleşmesinde işçi kesinlikle tüm fabrikalarda büyük kazançlarla çıkmalı”

“8.görüşme, işçi B, yaş 30, kıdem 9 yıl”

2017 sözleşmesi için işçilerin görüşleri farklı olsa da görüşülen işçilerin tümünün ortak talebi; “2017 sözleşmelerinde toplu sözleşme taslağının işçilere sorularak hazırlanması, toplu sözleşmenin her aşamasında işçilerin bilgilendirilmesi, sözleşme imzalanmadan önce işçilere sorulmasıdır. Ayrıca işçiler artık sendikaların kendilerini değiştirmelerini, işçiye sahip çıkmalarını beklemektedirler.

III. Sonuç

Metal direniş Türkiye sendikacılık hareketi açısından son yıllarda gerçekleştirilen en büyük işçi direnişidir. İşçilerle yapılan görüşmelerin sonucuna göre direnişin birbiri ile bağlantılı, iç içe geçmiş ve zamana yayılmış birçok nedeni bulunmaktadır. Bu nedenler arasında işçilerin çalışma koşullarının ağır olması ve giderek ağırlaşması, ücretlerin düşük olması, sendikal anlayış ve işleyişe tepki en önemli nedenler arasında yer almaktadır. Zaman içinde ortaya çıkan bir birikimin dışa vurulmasında ise Bosch sözleşmesi etkili olmuştur. Direniş önceden planlanmadan kendiliğinden, bir anda oluşmuş, direnişin ortaya çıkmasında ve yayılmasında sosyal medya önemli rol oynamıştır. Seçim ortamı, üretimin yoğun olması, işverenin ve ilgili sendikaların bu boyutta bir tepki beklememesi, işçilerin kendi örgütlenme modellerini tamamen kendilerinin oluşturmaları, işçilerin sahip oldukları dünya görüşünün de etkisiyle siyasi partilerin, siyasi örgütlerin ve diğer sendikaların direnişe müdahale etmesine izin vermemeleri, direnişin işçilerin aileleri tarafından desteklenmesi direnişin önemli özellikleri arasında yer almaktadır. İşçiler direniş sonrası fabrikalara göre değişen miktarda maddi kazançlar elde etmiş, direniş ile tüm sendikalara ve işletme yönetimlerine mesaj vermiş, direniş işçilerin bilinçlenmelerine ve haklarını öğrenmelerine katkı sağlamıştır. Ancak buna karşılık çalışma barışı bozulmuştur. Direniş işçilerin sendika tercihlerini etkilemiş, işçilerin bir bölümü çeşitli faktörlere bağlı olarak işkolundaki diğer sendikalara üye olmuşlardır. Direniş sona ermiş ancak etkileri halen devam etmekte ve devam edecek görülmektedir.

Direniş metal işkolunda ve Bursa özelinde ortaya çıkmakla birlikte sektörde yaşanan sorunlar tüm illerde ve tüm işkollarında mevcuttur. Bu nedenle Türk endüstri ilişkileri sisteminin tüm taraflarının direniş dikkatle ele alması, üzerinde uzun süre düşünmesi ve direnişten geleceğe yönelik sonuçlar çıkarması gerekir. Özellikle son on yıldan beri toplu iş sözleşmelerinin düşük ücret artışları üzerinden imzalanması, sıkça uygulanan grev ertelenmeleri, sendikal hareketin bürokratik ve işçi sınıfına yabancılaşan yapısı, sendikalar arasında yaşanan pasif rekabet, yasada öngörülen tek tip sendikal örgütlenme modeli, yetki ile ilgili düzenlemeler, yasanın işkolu sözleşmelerine cevaz vermeyip grup sözleşmelerine geniş bir alan tanıması, grev ile ilgili düzenlemeler tüm sektörleri etkileyen üzerinde önemle durulması gereken sorun alanlarıdır. Temennimiz tüm tarafların metal işkolundaki bu direnişten gerekli mesajları alarak kendilerine düşen görevleri yerine getirmeye çalışmalarınıdır. Aksi takdirde bu direniş zamanla farklı işkollarında ve farklı illerde de yaşanabilecek bu durum Türk endüstri ilişkileri sistemi üzerinde telafisi zor derin yaralar açabilecektir.

Kaynaklar

- Başbakanlık (2016), Başbakanlık Yatırım Destek ve Türkiye Tanıtım Ajansı, Invest in Turkey, Otomotiv, <http://www.invest.gov.tr/tr-tr/sectors/Pages/Automotive.aspx>, Erişim Tarihi 15.5.2016.
- BirGün (2015), <http://www.birgun.net/haber-detay/98-direnisine-katilan-eski-renault-iscisi-anlatiyor-bu-defa-farkli-81309.html>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- BirleşikMetal (2016), <http://www.birlesikmetal.org/tarih.htm>, Erişim tarihi: 15.5.2016.
- Bloomberght (2015), <http://www.bloomberght.com.haberler/haber/1783237-bursadaki-otomotiv-grevi>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Businessht (2015), <http://www.businessht.com.tr/otomotiv/haber/1080593-otomotivde-grev-dalgasi>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- BYDO (2016), Bursa Yatırım Destek Ofisi, Bursainvest,, Otomotiv, http://www.bursainvest.gov.tr/baslica_sektorler, Erişim tarihi 15.5.2016 .
- Centel, T.(2015). “İşçiler Maalesef Başka Çevrelerce Yanıtılmaktadır”, İşveren, Yıl 52, Sayı 887, Ağustos.
- Çelik, A. (2015a), “Metal İşçilerinin 2015 Direniş ve Grev Dalgası Üstüne Bir Değerlendirme” Cilt IV, Sayı 10, Ekim, s.21-37, Türkiye Politika ve Araştırma Merkezi (Research Turkey), Londra: Research Turkey (<http://researchturkey.org/?p=9830&lang=tr>).
- Çelik, A (2015b). “Metal Fırtına Sarsıyor?”, <http://www.birgun.net/haber-detay/metal-firtina-sarsiyor-81359.html>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Çelik, M.L. (ts.) “Toplu İş Sözleşmesinin Süresi Sona Ermeden Taraflar Değişiklik Yapabilir mi?” http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1073.htm, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N ve Canbolat,T. (2015). İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 28. Baskı, Beta, İstanbul.
- Çelikİş (2016), <http://www.celik-is.org/index.php/sendikamiz/tarihcemiz>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- DeğişenKocaeli (2016), <http://www.degisenkocaeli.com/metal-iscileri-sendikakurdu-ismi-tomis-oldu-15179h.htm>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- DİSK (2015), <http://ww.disk.org.tr/2015/01/diskbirlesik-metal-is-29-ocakta-greve-gidiyor/>, Erişim tarihi 15.5.2016. DİSK(2015).
- Engin, M.(2015). “Sendikal Hak ve Özgürlüklere İlişkin AİHS Hükümleri, AİHM Kararları ve Türk Hukuku”, İş Hukukunda Güncel Konular 5, (ed: Güzel, A, Uçkan, Çatalkaya, D. Ve Heper, H.), Seçkin Hukuk.
- Ekmekçi, Ö. (2015). “Toplu Sözleşme Yürürlükte İken İş bırakma Yasal mıdır?”, İşveren, Yıl 52, Sayı 887, Ağustos.
- Evrensel (2016), Metal Eki, 16.Ocak 2016.
- Faaliyetraporları (2016), <http://www.faaliyetraporlari.com/turkiyenin-en-buyuk-50-sirketi/> Erişim tarihi 15.5.2016.

- Güler, C. “ Metal İşçilerinin direnişi Türkiye Sendikal anlayışında Bir Kırılma Yaratacak mı?” <http://t24.com.tr/yazarlar/ceyhun-guler/metal-iscileri-nin-direnisi-turkiye-sendikal-anlayisinda-bir-kirilma-yaratacak-mi,11934>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Haberler (2016), <http://www.haberler.com/erdemir-de-alinan-indirim-karari-sonrasi-isciler-haberi/>, erişim tarihi 15.5.2016.
- HaberTürk(2016), <http://www.haberturk.com/ekonomi/ekonomi/haber/1084469-metal-iscilerinin-eyleminin-yasalligi-tartisma-konusu>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Hürriyet (2015), <http://www.hurriyet.com.tr/bursada-iki-otomotiv-sirketinde-eylem-29016963>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Industrial (2016), http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Renault/GFA2013/renault_gfa_-_turkish.pdf, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Kalıp Store, Kalıp ve Kalıp Teknolojileri Dergisi (2016). Otomotiv Sektörü Raporu 2015 – 2016, <http://www.kalipstore.com/-1-8609-otomotiv-sektoru-raporu-2015--2016.html>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- MESS (2015a), İşveren Dergisi, Yıl 52, Sayı 887, Ağustos, İstanbul
- MESS (2015b), Bizbize Gazetesi, Yıl 16, Sayı 150, 2, İstanbul.
- MESS (2016),<http://www.mess.org.tr/tr/kurumsal>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Metalurji (2016), http://www.metalurji.org.tr/dergi/dergi174/d174_2024.pdf, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Milliyet (2015), <http://www.milliyet.com.tr/otomotivgrevindeiscilerintavri/ekonomi/detay/2061284/default.htm>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Özveri, M. (2016). “Yasaklarla Şekillenmiş Endüstri İlişkileri sistemi ve 2015 Metal İşçileri Direnişi”, Çalışma ve Toplum, Sayı 49, 2. s. 700-724.
- Öztürk, Ö.(2012), “Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding”, Praksis, s.337-361.
- SendikaOrg (2015a), <http://sendika10.org/2015/05/metal-iscisinin-direnisi-oykusu/>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- SendikaOrg (2015b), <http://sendika10.org/2015/06/metal-direnisi-suruyor-akpyandasi-celik-is-tofasi-orgutlemeye-calisiyor/>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Sur, M. (2015). İş Hukuku, Toplu İlişkiler, 5.Baskı, Ankara.
- TİSK (2016), <http://www.tisk.org.tr>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Tuncay, A.C (1987). “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de Grup Toplu İş Sözleşmeleri”, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, s.7-17.
- Tuncay, A.C ve Savaş, F. B.(2013). Toplu İş Hukuku, Beta, 3.Baskı.
- Türk Metal (2015a), Türk Metal Sendikası Dergisi, Sayı 190, Mayıs, Ankara.
- Türk Metal (2015b), Türk Metal Sendikası Dergisi, Sayı 193, Ağustos, Ankara.
- Türk Metal (2015c), Türk Metal Sendikası Dergisi, Sayı 194, Eylül, Ankara.
- Türk Metal (2016), <http://www.turkmetal.org.tr/hakkimizda>, Erişim tarihi 15.5.2016.

- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1998). Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı, Cilt 3, İstanbul.
- Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi (1996). Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı, Cilt 2, İstanbul.
- T24 (2015), <http://t24.com.tr/haber/otomotivdeki-grev-iyi-okunmali,297052>, Erişim tarihi 15.5.2016.
- Unglobalcompact (2016), https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=renault&button=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=61&search%5Bcountries%5D%5B%5D=202&search%5Bper_page%5D=10&search%5Bsort_field%5D=&search%5Bsort_direction%5D=asc, Erişim tarihi 15.5.2016.
- 11NOT (2016), <http://11not.com/bursadaki-isci-eylemleri-renault-eylemleri-tarihi/>, Erişim tarihi 15.5.2016.

Copyright of Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences is the property of Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.