

TC
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE METAL SEKTÖRÜNDE FABRİKA REJİMİ
MÜCADELELERİ: 1960-1980 DÖNEMİ ARÇELİK ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Onur Can TAŞTAN

Ankara 2016

TC
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE METAL SEKTÖRÜNDE FABRİKA REJİMİ
MÜCADELELERİ: 1960-1980 DÖNEMİ ARÇELİK ÖRNEĞİ**

Doktora Tezi

Onur Can TAŞTAN

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Metin ÖZUĞURLU**

Ankara 2016

TC
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

TÜRKİYE METAL SEKTÖRÜNDE FABRİKA REJİMİ
MÜCADELELERİ: 1960-1980 DÖNEMİ ARÇELİK ÖRNEĞİ

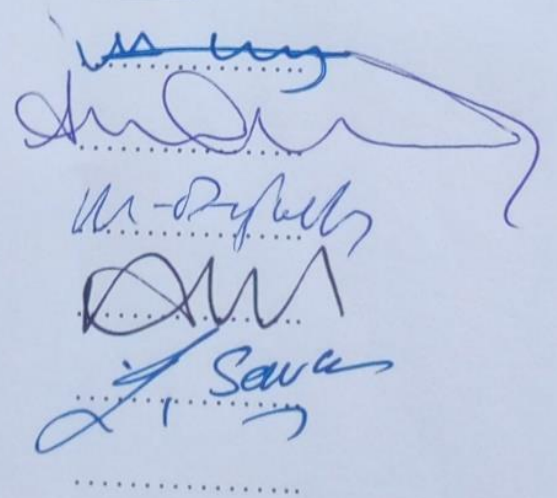
Doktora Tezi

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

Prof. Dr. Ahmet Makal
Prof. Dr. Ali Murat Özdemir
Prof. Dr. Metin Özügürku
Doç. Dr. Aziz Çelik
Prof. Dr. İlkay Sarıcı

İmzası


.....

Tez Sınavı Tarihi: 28.06.2016

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

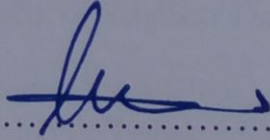
Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.
(28/08/2016)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin

Adı ve Soyadı

Onur Can Taştan

İmzası



İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	IV
ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ.....	III
KISALTMALAR.....	IV
GİRİŞ	1
I. TOPLU PAZARLIK DÜZENİNİN DÖNÜŞÜMÜNE ÜRETİM NOKTASINDAN BAKMAK: MİKRO EMEK TARİHİ ÇALIŞMASI İÇİN BİR ÇERÇEVE	7
1.1. Tezin İnceleme Nesnesinin Kavramsal Kapsamı.....	7
1.2. İşçi Hareketi Tarihine Üretim Noktasından Bakmak: Fabrika Rejimine Dayalı Bir Çerçeve	12
1.2.1. Fabrika Rejimi ve Sendika İşyeri Temsilciliği.....	16
1.2.2. Fabrika Rejimi ve Ücret Sistemi	19
1.3. Vakıa Çalışması ve Temel Veri Kaynakları	23
II. 1964 ÖNCESİNDE MADENİ EŞYA SEKTÖRÜNDE SENDİKAL MÜCADELELER VE ARÇELİK.....	28
2.1. Fabrika Rejiminin Hukuki Çerçevesi ve Maden-İş.....	29
2.1.1. Sınırlı Mevzuatın Sunduğu Araçlar	29
2.1.2. 1950’li Yıllarda Maden-İş: “Maddi Menfaatçilikten Hakiki Cemiyetçiliğe” Geçiş Denemesi	36
2.2. Despotik Fabrika Rejimine İlk Karşı Çıkış	41
2.2.1. Toplulukla İş İhtilaflarından Genel Sözleşmeye	41
2.2.2. Maden-İş ile Arçelik Arasındaki İlk Mücadele: 1958 Toplulukla İş İhtilafı ve Genel Sözleşme Denemesi.....	46
2.3. Başarısızlık, Örgütsel Kriz ve Yeni Arayışlar	57
2.3.1. Maden-İş İçi Örgütsel Sorunlar ve Arçelik’te Sendikal Örgütlenmenin Gerileyişi	57
2.3.2. Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Sendika İşyeri Temsilciliği	63
2.3.3. Uluslararası Sendikalar ve ABD Sendikacılığı ile Temas	67
III. TOPLU PAZARLIK DÜZENİNE RAĞMEN DESPOTİK FABRİKA REJİMİNİN SÜRDÜRÜLMESİ	75
3.1 Fabrika Rejimi Üzerine Maden-İş ile MESS Arasındaki İlk Raund: 1964 MESS Grevleri.....	77
3.1.1. Madeni Eşya Sektöründe 1963-1964 Toplu Pazarlık Süreci	77
3.1.2. Uzlaşmazlığa Neden Olan Talepler.....	81
3.1.3. Arçelik’te Maden-İş’in Yenilgisi ve Çelik-İş Döneminin Başlaması	88

3.1.4. 1964 Grevlerinin Sona Erişi ve MESS'in Stratejik Zaferi	96
3.2. 1964 MESS Grevlerinden Sonra Arçelik'te Despotik/Paternalist Fabrika Rejiminin İnşası	100
3.2.1. Grev Sonrasında Yönetmel Reformlar ve "Arçelik Ailesi"nin İnşası	100
3.2.2. Şirket Dergisi: <i>Arçelik'te Bir Ay</i>	104
3.2.3. İş Değerlendirmesine Dayalı Ücret Sistemi ve Terfi Sınavları.....	106
3.2.4. Şirket Refahı Uygulamaları	120
3.3. Despotik Fabrika Rejiminin Krizi ve Maden-İş'in Arçelik'te Yeniden Örgütlenişi	126
3.3.1. Krizin Şirket Dergisine Yansıyan İşaretleri: Fabrikada ve Ülkede Artan Disiplin Sorunu	126
3.3.2. Arçelik'te Despotik Fabrika Rejiminin Kriz Dinamikleri	132
3.3.3. Maden-İş Yeniden Arçelik'te.....	145
 IV. HEGEMONİK FABRİKA REJİMİNİN KURULUŞU, GELİŞİMİ VE KRİZİ	152
4.1. Despotik Fabrika Rejiminin Yıkılışı ve İşçi Hareketi	152
4.1.1. İşçi Hareketi Yükselirken: 1968 ve Sonrası.....	152
4.1.2. Maden-İş ve İşçi Hareketlerinde Radikalleşme: "Patronlar Kaçın!, İşçi Sınıfı Geliyor"	156
4.1.3. Arçelik'te Despotik Fabrika Rejiminin Yıkılışı ve 15-16 Haziran Direnişi	166
4.2. İşçi Hareketinin Yükselişine Karşı MESS'in Stratejik Cevabının Gelişimi .	183
4.2.1. MESS'in Esas Muhatabı Olarak Maden-İş.....	183
4.2.2. Arçelik'te Maden-İş Dönemi: Kazanımlar ve Sendika İşyeri Örgütü....	188
4.2.3. MESS Stratejisinin Gelişimi	199
4.3. MESS Stratejisi ve Fabrika Rejiminin Darbe Yoluyla Dönüşümü	210
 SONUÇ	219
 KAYNAKÇA	223
 ÖZET	241
 ABSTRACT	242

ŞEKİLLER VE TABLOLAR LİSTESİ

ŞEKİL 1: 1963-1973 YILLARI ARASINDA TERFİ SINAVLARINA KATILAN VE KAZANAN İŞÇİLER	137
ŞEKİL 2: 1963-1972 YILLARI ARASINDA TOPLAM MAVİ YAKALI İŞÇİ SAYILARI VE TERFİ SINAVLARI SONUÇLARI	138
ŞEKİL 3: 1963-1970 YILLARI ARASINDA ARÇELİK'TE ÇALIŞAN İŞÇİ SAYISI	139
ŞEKİL 4: 1970 YILI AĞUSTOS AYI İTİBARIYLA KIDEMLERİNE GÖRE MAVİ YAKALI İŞÇİLERİN SAYILARI	141
ŞEKİL 5: 1970 YILI AĞUSTOS AYI İTİBARIYLA TOPLAM MAVİ YAKALILARIN YÜZDESİ OLARAK KIDEM DAĞILIMI	141
TABLO 1: MESS ÜYELERİNİN İMZALADIĞI TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ VE MADEN-İŞ.....	184
TABLO 2: MARMARA BÖLGESİ'NDEKİ MESS ÜYESİ İŞYERLERİNDE İMZALANAN TİS'LERDE 1. YIL İÇİN SAAT BAŞINA ORTALAMA BRÜT ZAMLAR VE MADEN-İŞ	185
TABLO 3: 1971 VE 1980 YILLARI ARASINDA BÜTÜN İŞ KOLLARINDAKİ GREV VE YASADIŞI DİRENİŞLER	186
TABLO 4: 1975, 1976 VE 1977 YILLARINDA MESS ÜYESİ İŞYERLERİNDE YASADIŞI EYLEMLER VE MADEN-İŞ	187
TABLO 5: 1970 VE 1980 YILLARI ARASINDA ARÇELİK'TE SAAT ÜCRETLİ ÇALIŞANLARIN KIDEM DAĞIMI (%)	191

KISALTMALAR

AFL	American Federation of Labor
AFL-CIO	American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations
AID	Agency for International Development
CIO	Congress of Industrial Organizations
ÇELİK-İŞ	Türkiye Çelik, Demir ve Madeni Eşya Sanayii İşçileri Sendikası
DEMİR-İŞ	İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ECA	Economic Co-operation Administration
EPA	European Productivity Agency
IMF	International Metalworkers Federation
MADEN-İŞ	Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makine Sanayii İşçileri Sendikası
MESS	Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası
TKP	Türkiye Komünist Partisi
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSTAV	Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı
UAW	The International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America / United Automobile Workers

GİRİŞ

Endüstri ilişkilerinin kurumsallaşmasının yasal çerçevesinin tamamlandığı 1963 yılı sonrasında Türkiye gerek işçi hareketlerinin yükseldiği, gerekse de sendikaların ülke ekonomisi ve siyasetinde önemli etkiler yarattığı ve sonu 12 Eylül askeri müdahalesiyle biten bir döneme girmiştir. Bu çalışma, 1963 ile 1980 yılları arasında metal sektöründe, üretim noktasındaki mücadeleler ile sektör düzeyindeki endüstriyel mücadeleler arasındaki ilişkiyi 1950’li yılların deneyimlerini de dikkate alarak incelemektedir. Bu dönemin Türkiye emek tarihi bağlamındaki ayırt edici özelliği örgütlü işçi hareketinin yükselişine ve önceki dönemle karşılaştırıldığında önemli bir toplumsal ve siyasal güç haline gelişine sahne olmuş olmasıdır.

Metal sektörü söz konusu dönemde yaşanan sendikal gelişmelerde dikkat çeken özel bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır; zira metal sektörü ve özellikle bu sektördeki özel işletmelerde iz bırakıcı endüstriyel mücadeleler yaşanmıştır. 1964 MESS Grevleri, 1960’ların son yıllarında yaşanan radikal işçi eylemleri, 1970 yılındaki 15-16 Haziran Direnişi ve 1977 ile 1980 yılları arasında şahit olunan grev dalgası ya doğrudan metal sektöründeki özel işletmelerde gerçekleşmiş ya da bu işletmeler söz konusu mücadelelerde önemli bir yer edinmişlerdir.

Bu çalışma, kapsadığı dönem içindeki endüstriyel mücadelelerin kökenlerini ve gelişimini, söz konusu mücadeleleri ve onu çevreleyen toplu pazarlık düzeninin araçlarını, üretim noktasındaki tezahürlerine odaklanan bir analizle ele almaktadır. Bu amaca uygun olarak, farklı düzeylerdeki endüstriyel mücadeleler ile işçi hareketi arasında bağlantı kurulması açısından önemli bir çerçeve sunan Michael Burawoy’ın (1980) fabrika rejimi kavramı çalışmanın analiz çerçevesinin merkezinde yer almıştır.

Fabrika rejimi çerçevesiyle de uyumlu olarak bu çalışmanın ana argümanlarından biri, genel işçi hareketi ve endüstri ilişkilerinin işyeri düzeyinde nasıl tezahür edildiğini gözardı ardı eden bir yaklaşımın, üretim noktasındaki mücadeleler ile sendikal aktörlerin sektör düzeyindeki strateji ve çatışmaları arasındaki ilişkiyi analiz etmekte yetersiz kalacağıdır. Analiz çerçevesinin iki temel boyutu vardır. İlki, sendikal örgütlenmenin işyerinde edindiği konum ve işlevdir. Bu bakımdan sendika işyeri örgütlenmesi ve işyeri temsilciliğinin, çalışmaya konu olan dönemde fabrika rejimi açısından oynadığı rol ele alınmıştır. Sendikal örgütlenmenin üretim noktasındaki birimi olan temsilcilik sistemi, üretim sürecinin düzenlenmesi ve üretim süreci üzerine verilen açık ve örtük mücadelelerin oluşumu, gelişimi ve şekillenmesinde ve bazen de denetim altına alınmasında önemli bir işlev görür. İkinci boyut ise, ücret sisteminin fabrika rejimi ve sendikal mücadelelere nasıl konu olduğu ve sendikal aktörlerin karşılıklı mücadelesinde edindiği roldür. Ücret sistemi işçiler arasında çıkar farklılaşmasını ya da tersinde çıkar ortaklaşmasını pekiştirici nitelikte olabilir. Dolayısıyla ücret sistemi işçilerin kollektif eylem kapasiteleri üzerinde gözardı edilmemesi gereken bir etkiye sahiptir. Gerek temsilcilik sistemi ve sendika işyeri örgütlenmesinin üretim noktasında edindiği işlev, gerekse ücret sistemi bu çalışmada incelenen dönem boyunca yaşanmış mücadelelerde önemli etkilerde bulunmuş ve işçi ve işveren taraflarının karşılıklı hamle ve stratejilerine konu edinen başlıklar olmuşturlardır.

1963 sonrası dönemde genel işçi hareketi üzerinde de önemli izler bırakan işçi hareketlerine sahne olmuş metal sektörü bu çalışmada tek bir fabrikaya odaklanılarak ele alınmıştır. Belirli bir vaka analizine yaslanarak, söz konusu vakıa ile daha makro bağlam arasındaki ilişkilerin incelenmesi bakımından bu yöntemsel tercih, emek

alışmalarında da yaygınca kullanılmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada, kapsanan dönemde sektörde ne ıkmyş kritik mücadele anlarının hemen hepsine sahne olmuş olan Arçelik A.ř.'nin ana fabrikası ele alınmıştır. Arçelik, Türkiye'nin sanayileşmesinde ve ürettiği ürünler açısından piyasa inşasında endindiği aktif rol yanında işçi hareketinin de kritik uğraklarına sahne olmuştur. Arçelik A.ř.'nin 1955 yılında İstanbul/Stlce'de kurulan ve 1968 yılında Kocaeli/ayirova'ya taşınan ana fabrikası; 1964 MESS Grevleri, 1960'ların ikinci yarısında sektördeki işçi hareketlerinde görülen radikalleşme, 15-16 Haziran 1970 Direnişi ve 1977 ile 1980 yılları arasındaki grev dalgası gibi sektörün kritik mücadele uğraklarının hepsinin içinde yer almıştır. Üstelik bu kritik mücadele uğraklarının hemen hepsi, ya tekil işyerlerinin ötesine taşan bir tarihsel bağlamda yaşanmış ya da işyerlerinin ötesine taşan etkilerde bulunmuştur. Özellikle 1970'li yılların ikinci yarısında işçi ve işveren sendikaları arasındaki mücadele sektör çapında stratejileri içeren bir biçim kazanmıştır. Dolayısıyla, Arçelik'te yaşanan mücadelelerin dönem boyunca incelenmesi, 1963-1980 döneminde metal sektöründe yaşanan mücadeleleri içeriğindeki srekliyet ve dönüşümlerin anlaşılması olanağı sunmaktadır.

Metal sektöründeki özel işletmelerde yaşanan mücadeleleri Arçelik rneğinde kavramaya çalışan bu çalışmada belge incelemesi ve derinlemesine görüşme tekniklerinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda başta Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı (TÜSTAV) olmak üzere çeşitli arşivlerden derlenen Maden-iş ve MESS'e ait belge, rapor ve yayınlar incelenmiştir. Çalışmayı arşiv kaynağı açısından sınırlayan en önemli etken ise MESS'in ve Arçelik'in arşivlerinin araştırmacılara kapalı olmasıdır. Bu eksiklik Arçelik tarafından 1965 yılından itibaren ana fabrikasına dönük olarak yayımlanan şirket dergisiyle giderilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın saha kısmında, beşi

incelenen dönemde işyeri temsilciliği yapmış sekiz Arçelik işçisiyle, Maden-İş'te farklı düzeylerde yöneticilik yapmış iki kişiyle ve Maden-İş'te toplu sözleşme uzmanı olarak çalışmış iki kişiyle 15 Şubat 2013 ile 4 Ağustos 2015 tarihleri arasında derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışmanın temel soruları ve kavramsal çerçevesi sunulmakta ve kullanılan yöntem ve teknikler sunulmaktadır. Ayrıca yine bu bölümde çalışmanın sınırları sunulmaktadır. İkinci bölümde, 1947 yılında kurulmuş ve dolayısıyla toplu pazarlık düzenine geçildiğinde onaltı yıllık bir tarihe sahip olan Maden-İş'in 1963 öncesi deneyimleri ve etkinlikleri 1950'li yılların ortalarından başlanarak incelenmiştir. Bu bölümde, söz konusu dönemin sendikalar açısından taşıdığı bütün sınırlayıcı özelliklere rağmen, Maden-İş sendikasının 1950'li yıllardaki deneyiminin, toplu pazarlık dönemindeki sendikal çizgisi ve MESS ile girişeceği mücadeleler açısından oldukça önemli izler bıraktığı gösterilmeye çalışılmıştır. Maden-İş'in Arçelik'teki ilk örgütlenme denemesi de 1950'li yılların sonlarına uzanmaktadır. Maden-İş'in bu dönemdeki temel hedef ve mücadele araçları ile içinde hareket etmek durumunda kaldığı kısıtların etkileri, Arçelik örneğinde de kendisini göstermektedir.

Üçüncü bölümde, toplu pazarlık dönemine geçiş ile 1970 arasındaki dönemde Maden-İş ve MESS arasında yaşanan mücadeleler ve Arçelik'te 1963 sonrası inşa edilen fabrika rejiminin temel unsurları incelenmiştir. Burada, 1964 yılında gerçekleşen MESS Grevlerinin, uyuşmazlığa neden olan talepler, aktörlerin karşılıklı hamleleri, grevlerin sona eriş biçimi açısından fabrika rejimi *üzerine* bir mücadele olduğu gösterilmeye çalışılmıştır. Taraflar arasında fabrika rejimi üzerine ilk mücadele

uğrağı olan 1964 MESS grevlerine yönelik incelemeyi, grevler sonrasında Arçelik'te fabrika rejiminde işverenin inisiyatifiyle yaşanan dönüşümün incelenmesi takip etmiştir. Bu inceleme dönüşümün üç unsuruna odaklanmıştır: Yayımlanmaya grevlerden sonra başlayan şirket dergisi, grev öncesinde kurulu bulunan iş değerlendirmesine dayalı ücret sisteminin temel özellikleri ve şirket refahı uygulamalarıdır. Bu çerçeveyi tamamlayan kritik bir unsur, 1964 grevleri öncesinden başlayarak işveren tarafından teşvik edilen bir sendikanın işyerinde örgütlenmiş ve Maden-İş'in yerini almış olmasıdır. Bu sendikanın fabrika rejiminin despotik karakterinin, toplu pazarlık dönemine geçilmiş olmasına rağmen sürdürülmesine yaptığı katkı, yine bu bölümde ele alınmıştır. Bu unsurlarla incelenen Arçelik'teki fabrika rejimi, 1960'lı yılların sonunda tekrar Maden-İş tarafından örgütlenmiştir. Bölümün son alt başlığında, despotik fabrika rejiminin kriz dinamikleri ele alınmakta ve dördüncü bölümün başında yapılacak olan incelemeye temel oluşturulmaktadır.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde, 1960'lı yılların sonunda metal sektöründe radikal eylem biçimlerini de kullanarak yükselen ve Maden-İş'te cisimleşen işçi hareketinin gelişimi, sektördeki despotik rejime karşı ve dolayısıyla fabrika rejimi *üzerine* bir mücadele olarak değerlendirilmiştir. Maden-İş'in sektör genelindeki yükselişi ile Arçelik Fabrikası'ndaki örgütlenişi tarihsel olarak çakışmıştır. Bu durum, Arçelik'te despotik fabrika rejiminin yıkılışıyla 15-16 Haziran Direnişi'nin birlikte ele alınmasına olanak sağlamıştır. Arçelik fabrikasında despotik fabrika rejiminin yıkılışı 1970 yılında başlamışsa da, bu durumun geri dönüşsüz bir nitelik kazanması Haziran ayındaki direnişle gerçekleşmiştir. Bu bölümün ilk alt başlığında, 1964 sonrasında reforme edilmiş olan despotik fabrika rejiminin araçlarına rağmen Maden-İş'in Arçelik'te tekrar nasıl örgütlenebildiği, bir başka ifadeyle

despotik fabrika rejiminin araçlarının neden krize girdiği sorusu tartışılmıştır. Bu sorunun cevabı, çalışmanın temel analiz boyutları olan sendika işyeri temsilciliği ile ücret sistemi çerçevesinde verilmeye çalışılacaktır.

Dördüncü bölümün ikinci alt başlığında, 1970’li yılların sonunda sektör genelinde yükselen mücadelelerin kökenlerinin anlaşılabilmesi için, 1970’li yılların başında oluşan hegemonik fabrika rejiminin inşa süreci ve kritik özellikleri incelenmektedir. Bu doğrultuda Maden-İş’in, MESS’in temel muarızı olarak sektörde güçlendiği bu dönemde, Arçelik’teki örgütlenmesinin üretim noktasında yarattığı dönüşümler değerlendirilmektedir. Bu alt başlık, yükselen işçi hareketine karşı işverenlerin içine girdikleri arayışların, MESS kapsamında yürüttükleri tartışmalar ve geliştirdikleri çözüm çerçevesinde ele alınmasıyla tamamlanmaktadır.

Dördüncü bölümün son alt başlığı ise, MESS’in 1960’lı yılların sonlarından itibaren geliştirdiği stratejik cevabın uygulamaya konuluşunu, bu çerçevede yaşanan mücadeleleri ve stratejinin gerçekleşme biçimini ele almaktadır. 1977-1980 dönemindeki grev dalgası bağlamında yürütülen mücadeleler ile fabrika rejiminin bu çalışmada esas alınmış iki kritik boyutu arasındaki bağlantının değerlendirilmesi ile çalışma sona ermektedir.

I. TOPLU PAZARLIK DÜZENİNİN DÖNÜŞÜMÜNE ÜRETİM NOKTASINDAN BAKMAK: MİKRO EMEK TARİHİ ÇALIŞMASI İÇİN BİR ÇERÇEVE

1.1. Tezin İnceleme Nesnesinin Kavramsal Kapsamı

Bu çalışma, işçi hareketi ve endüstri ilişkilerindeki (makro) gelişmelerin, işyeriyle/üretim noktasıyla bağlantısını kurmayı amaçlayan bir çerçeveye dayanarak Türkiye emek tarihinin özel bir dönemindeki dönüşüm dinamiklerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma, Türkiye’de toplu pazarlık düzeninin kurulduğu 1963 yılı ile endüstri ilişkilerinde köklü bir dönüşüme yol açacak olan 12 Eylül 1980 askeri darbesi arasındaki dönemi kapsamaktadır.

1963 ile 1980 yılları arasındaki dönem, Türkiye’de toplu pazarlık düzeninin kurulduğu, işçi hareketi ve sendikacılığın hızlı bir atılım yaptığı bir dönemdir. 1961 Anayasası’nın kabulünden sonra 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, Türkiye tarihinde ilk kez, grev hakkını da içeren bir toplu pazarlık düzenine geçilmiştir. Takip eden dönemde, sendikalar ve işçi hareketi ülkenin ekonomik ve siyasal hayatında daha önce sahip olmadığı bir etki düzeyine ulaşmıştır.

Bu çalışma, 1963-1980 döneminde metal sektöründeki mücadele ve dönüşüm dinamiklerine odaklanmaktadır. Metal sektörü içinde yer alan otomotiv sanayii ve dayanıklı tüketim malları üretimi, başlangıcı 1950’li yılların ikinci yarısına da götürülebilecek olan, iç pazara dönük ve ithal ikamesine dayalı sanayileşme stratejisi ile birlikte sınai ürünlerin bileşiminin zaman içinde ağırlık ve önem kazanan alanını oluşturmaktadır (Keyder, 2011: 190). Başlangıçta yabancı sermayenin de katılımıyla

ve montaj sanayi şeklinde gerçekleşen dayanıklı tüketim malları üretimi, zaman içinde “daha fazla yerli katkıyla ve çevresinde beslediği yan sanayi kollarıyla modern sanayi görüntüleri” kazanmış (Boratav, 1998: 119) ve 1963-1980 arası dönemde sanayi ürünleri arasında ara malları ile birlikte en hızlı gelişen alt-kesimi oluşturmuştur (Boratav, 1998: 132).

Bu sektör aynı zamanda Türkiye sendikacılık tarihi açısından da kritik önemde aktör, mücadele ve dönüşümlere sahne olmuştur. Maden-İş Sendikası ile MESS arasında gerçekleşen mücadeleler sadece sektör üzerinde değil, sendikacılık hareketinin geneli üzerinde de önemli etkiler yaratmıştır. İşçi ve işveren örgütleri arasında ve özellikle toplu pazarlığın işyeri düzeyinden grup düzeyine yükseltilmesi çerçevesinde gelişen mücadeleler, bu sektörü çalışma ilişkileri tarihimiz bakımından önemli kılan bir diğer nedendir. 275 sayılı Kanun’un farklı düzeylerde toplu pazarlık yapılabilmesine izin vermesi sonucunda, grup ve/veya işkolu düzeyinde toplu pazarlık, başta tekstil olmak üzere birçok sektörde görülebilmüş olsa da (Şafak, 2008; 2010), metal sektörü özellikle bu dönemin sonlarında, toplu pazarlık sürecine grev ve lokavt gibi iş mücadelesi araçlarının en yaygın bir şekilde eşlik ettiği sektörlerden olmuştur. 1977, 1978 ve 1980 yıllarında Maden-İş ile sektörün işveren örgütü olan MESS’in grev ve lokavt araçlarıyla karşı karşıya gelişleri, incelenen dönemde endüstri ilişkileri alanında görülen en önemli ve farklı yıllara yayılmış bütünsel bir mücadele olarak görülebilir (Şafak, 2007).

Maden-İş, DİSK’in kuruluşuna önderlik edip uzun bir süre DİSK yönetiminde önemli bir yere sahip olduğu gibi, Türkiye işçi hareketi tarihinin en önemli eylemlerinden biri olan 15-16 Haziran 1970 Direnişi’nde de oldukça merkezi bir rol

oynamıştır. 1963-1980 yılları arasında, dönemin sendikal hareketinin tamamına yayılamasa da, sendikaların ve işçi hareketinin siyasal yönelimi açısından dikkat edilmesi gereken gelişmeler yaşanmıştır. Bu dönemde, sosyalist hareket ve partiler işçi sendikaları ve genel olarak işçi hareketi içinde göz ardı edilemeyecek bir etki alanına sahip olmuştur. DİSK ve Maden-İş bu açıdan da önemli bir örnek sunmaktadır. 1970’li yıllarda başta Türkiye Komünist Partisi (TKP) olmak üzere sosyalist akımların Maden-İş ve DİSK’le kurdukları ilişki, sendikacılık ve siyaset ilişkisine odaklanan çalışmalar açısından önemli tartışmalara konu olmaktadır (Koç ve Koç, 2008; Algül, 2016).

Bu sektörde yaşanan ve kuşkusuz Maden-İş’le sınırlı olmayan mücadeleler, 12 Eylül 1980 darbesi öncesinde endüstri ilişkilerinde yaşanan ve bir kilitlenme/tıkanma olarak tanımlanabilecek olan sürecin doğrudan incelenebileceği bir çerçeve sunmaktadır. Metal sektöründeki endüstriyel mücadeleler sadece endüstri ilişkileri açısından değil, aynı zamanda 1970’li yılların sonlarında ortaya çıkan iktisadi ve siyasi kriz bağlamında, sermayenin yeniden yapılanma planlarının önünde engel potansiyeline sahip sektörlerden biriydi (Ozan, 2011: 161; Yaman-Öztürk, 315-319).

Metal sektörü, bu çalışmanın konu edindiği dönemdeki sendikal mücadele düzeyi, endüstri ilişkilerindeki yeri, iktisadi ve siyasi önemi bakımından Türkiye emek tarihinde kritik bir yere sahiptir ve özellikle Maden-İş’in tarihi bağlamında araştırmalara daha fazla konu olmaya başlamıştır. Zafer Aydın’ın, 1963 yılında henüz 274 ve 275 sayılı Kanunlar çıkmadan önce gerçekleşen ve yasalaşma sürecinin hızlanmasına da etkili olan 1963 tarihli Kavel Grevi üzerine çalışması (2010), yine aynı yazarın Singer Fabrikası’nda 1964’teki grev ve 1969’daki işgal eylemi üzerine

olan çalışması (2015), sektördeki sendikal mücadele bakımından açısından değerli çalışmalardır. Her iki çalışmanın konu edindiği işyerleri ve bu işyerlerinde odaklandığı eylemler, sadece Maden-İş'in değil genel olarak işçi hareketinin gelişiminin kritik uğrakları arasında yer almaktadır.

Can Şafak'ın, MESS üyesi işyerlerinde Maden-İş tarafından yürütülen 1977 yılındaki grevleri konu edinen *Büyük Grev* başlıklı çalışması, sadece metal sektöründeki sendikacılık ve Maden-İş tarihi açısından değil, 1970'li yılların ikinci yarısında endüstri ilişkileri alanında yaşanan gelişmelerin anlaşılması açısından da önem taşımaktadır (Şafak, 2012). Yine Can Şafak'ın (2015), Ereğli Demir Çelik Fabrikaları'nda 1965 ve 1980 yılları arasındaki sendikal mücadeleleri inceleyen çalışması, Maden-İş'in sadece Ereğli'deki örgütlenmesi bakımından değil, Maden-İş'in genel tarihi ve başta TKP olmak üzere siyasi örgütlerle ilişkisi bakımından da değerli bir kaynaktır.

Yakın dönemde tamamlanmış ve Maden-İş tarihini konu edinen bir diğer çalışma ise Özgür Balkılıç'a aittir. Balkılıç (2015), İstanbul'daki metal işçilerinin sendikalaşma mücadelelerini, 1947 ve 1970 yılları arasında dönemde ve sınıf oluşumu çerçevesinde incelemekte ve bu çalışmanın temel sorunsalına oldukça yakın bir şekilde, işçi hareketi ile üretim noktası arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır.

Bu tez çalışması, 1963 ve 1980 yılları arasında metal sektöründeki sendikal mücadele tarihini, üretim noktasındaki mücadele ve boyun eğme dinamikleri ile işçi hareketi ve endüstri ilişkileri gibi makro düzeyler arasındaki ilişkisi bakımından incelemektedir. Bu bakımdan 1964 yılındaki grevlerle sonuçlanan toplu pazarlık sürecinden, 1960'ların ikinci yarısında radikalleşen işçi hareketlerine; 15-16 Haziran

Direniş'i'nden, 1977-1980 arasında sektör çapında gerçekleşen mücadelelere kadar, bu sektördeki işçi hareketinin merkezinde yer aldığı mücadele örüntülerine, üretim noktasından bakmayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmanın çeşitli sınırları bulunmaktadır. Bu çalışma sendikacılık, toplu pazarlık düzeni ve endüstri ilişkileri sistemini kendinde başlıklar olarak ele almamaktadır. Türkiye'de sendikacılık tarihi, çalışma ilişkilerinin gelişimi, toplu pazarlık düzeninin 1963'te kuruluşuna yol açan gelişmeler ve toplu pazarlık düzeninin gelişimi konularında hâlihazırda kayda değer bir bilgi birikim bulunmaktadır.

Çalışmanın odaklandığı metal sektörü açısından daha spesifik bir sınırı ise, söz konusu dönemdeki mücadelelerin önde gelen iki sendikal aktörü olan MESS ve Maden-İş'i ele alış biçimine ilişkindir. Türkiye'de işveren sendikacılığının gelişimi, üzerinde yeterince durulmamış alanlardan birisidir.¹ Fakat bu çalışma MESS'in toplu pazarlık politikalarının gelişimine ilişkin değerlendirmeler yapmakla birlikte, MESS'in gelişimini belirleyen bütün dinamiklere işaret etmek gibi bir iddiaya sahip değildir. Maden-İş'in gelişimine ilişkin önemli dinamiklere işaret edilmeye çalışılsa da, bu çalışma bir Maden-İş tarihi olma iddiasında da değildir. Ayrıca, bu çalışma Arçelik'in tarihi olma iddiasında da değildir. Yılmaz (2010), Arçelik'in kuruluşu ve gelişimini, tarihsel maddeci bir çerçeveden ve iç piyasanın inşasındaki rolünü de kapsayacak şekilde incelemektedir. Bu tez çalışması ise, Arçelik örneğini Türkiye işçi hareketinin gelişiminde önemli bir yere sahip olan bu sektörde Maden-İş ile MESS arasındaki mücadelelerin anlaşılması açısından ele almakta ve üretim noktasındaki

¹ Türkiye'de işveren sendikacılığının gelişimi için bknz. Esin (1974).

m¼cadeleler ile genel işçi hareketi ve işverenlerin işçi hareketine karşı stratejik tutumunun gelişimi arasındaki bağlantıyı fabrika rejimi çerçevesinde incelemektedir.

1.2. İşçi Hareketi Tarihine Üretim Noktasından Bakmak: Fabrika Rejimine Dayalı Bir Çerçeve

Bu çalışma, odaklandığı fabrikayı/işyerini tarihsel ve toplumsal bağlamından izole etme riskine sahip şekilde tikelci bir metodolojiyle ele almamaktadır. Çalışmanın amacı, önceki başlıkta belirtilmiş alanlarda yaşanan gelişmelerin üretim noktasındaki tezahürüne odaklanmak ve aynı zamanda toplu pazarlık düzenindeki dönüşümü üretim noktasına bakarak ele almaktır. Genel emek-sermaye ilişkilerinin ve makro siyasal ilişki ve süreçlerin üretim noktasındaki gerçekteşme biçimine ilişkin bir çerçeve sunan ve Türkiye’de gerek emek çalışmalarında (Özuğurlu, 2005; Yücesan-Özdemir, 2014), gerekse emek tarihi yazınında daha fazla yararlanılmaya başlayan fabrika rejimi kavramı (Akgöz, 2012; Koçak, 2014; Balkılıç, 2015), bu çalışmanın analiz çerçevesine temel teşkil etmektedir.

Michael Burawoy (1985: 17) üretim sürecinin işçi sınıfı m¼cadelelerinin gelişimini şekillendirdiğı tezine sadıktır. Fakat bu tezi, üretim sürecini sadece hammaddelerin yararlı şeylere dönüştürölüşü ve bu sırada üretilen ve yeniden üretilen toplumsal ilişkilerle sınırlamamak ve üretim alanına özgü politik ve ideolojik aygıtların da varlığını kabul etme koşuluna bağlamaktadır. Fabrika rejimi kavramı bu iki boyutu da içermektedir.

Emek sürecinin politik etkileri ile üretim alanına etkiden bulunan ve üretim noktasındaki mücadeleleri düzenleyen ve yeniden üreten siyasal aygıtlar, fabrika rejimi kavramının iki temel unsurunu oluşturur. Üretim sürecinin işçi mücadelelerini nasıl biçimlendirdiğini kavramaya dönük bu kavram, kendine has bir dönemleştirmeye de olanak yaratmaktır. Burawoy bu sayede, 19. yüzyılın despotik fabrika rejimi ile 20. yüzyılın başlarında şekillenmeye başlayan ama özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasında yerleşen hegemonik fabrika rejimini birbirinden ayırmaktadır.

Despotik fabrika rejimi ile hegemonik rejim arasındaki temel fark, emeğin denetiminde, yani işçinin ücret karşılığında işverene sattığı çalışma kapasitesinin emeğe dönüşümü şeklindeki yönetsel sorunun çözümünde rıza ve zor unsurlarının taşıdıkları ağırlıklardaki farklılıktır. Despotik rejimlerde rıza değil zor ağır basar. İşçinin geçimi için tümüyle çalışmaya bağlı olduğu ve emek sürecinde denetimine etki edemeyecek düzeyde vasıfsızlaşması koşullarında, işçinin piyasaya olan tabiiyeti işverenin esas egemenlik aracı haline gelmektedir. Üretim sürecini düzenleyen kurallar işveren ve vekilleri tarafından tek taraflı olarak belirlenir (Burawoy, 1985: 125).

Hegemonik rejimlerde ise hem rıza ağır basmakta hem de içyönetmelikler, disiplin cezaları vb. üretim noktasındaki zor aygıtlarının da işçilerin rızasını kazanması gerekmektedir. İşyeri yöneticileri işçileri denetim altında tutarken eskisi gibi yalnızca piyasanın kırbacına güvenemezler ve üretim noktasında keyfî bir despotizm sürdüremezler. Artık “işçilerin idareyle işbirliği yapmaya ikna edilmeleri gereklidir” (Burawoy, 1985: 126).

Burawoy'in incelediği üçüncü dönem ise, 1970'lerin sonundan itibaren üretim noktasını yeniden fertheden yeni bir despotik rejimdir. Bu dönemdeki despotizm “denetçinin bireysel işçi üzerindeki keyfi tiranlığı değil... sermaye hareketliliğinin kollektif işçi üzerindeki ‘rasyonel’ tiranlığıdır” (Burawoy, 1995: 150). Hegemonik despotizm olarak adlandırılan bu rejime geçiş, üretim noktasında hegemonik dönemde yerleşiklik kazanmış aygıtların tasfiyesiyle değil, bu dönüşümün araçları haline gelmesiyle mümkün olmuştur. 1970'lerin sonundan bu yana sendikalar, ‘taviz pazarlığı’ yoluyla bir yandan üyelerini denetim altında tutmakta öte yandan ‘hegemonik despotik’ bir fabrika rejiminin doğuşuna ve sürekliliğine olanak tanımaktadır (Burawoy, 1985: 150-1).

Despotik rejimlerin yerini hegemonik rejimlere bırakmasını sağlayan, emeğin yeniden üretimi ile üretim sürecindeki performansın birbirinden görece ayrılmasıdır. Bu ayrılma sosyal güvenlik düzenlemelerinin, işçileri koruyucu çalışma mevzuatının ve özellikle de sendikal hakların gelişimiyle sağlanır (Burawoy, 1985: 125-127). Devletin üretim noktasını biçimlendirme gücüne işaret eden bu gelişmeler, despotik fabrika rejimini sürdürülebilir kılan koşulları ortadan kaldırmıştır. Özuğurlu (2005: 50-51)'in deyiimiyle “bütün fabrika despotizmlerinin sırrı, işçilerin maddi geçiminin, işteki performanslarına bağımlı kılınmasında yatmaktadır. Geçimin işteki performansa bağımlı olması, yöneticilere baskı politikalarını hayata geçirmek için ideal koşullar sunmaktadır.”

Sosyal politika uygulamalarının ve toplu pazarlık düzenlerinin gelişimine işaret eden bu koşulların, kapitalizmin yeniden üretiminde oynadığı rolü Burawoy (1985: 10) şu şekilde özetlemiştir:

Şöyle ki, toplu pazarlık **işçilerin ve idarenin çıkarlarını somut olarak koordine etmiş**, şikâyet mekanizması işçileri **hak ve sorumluluklara sahip endüstriyel yurttaşlar olarak** tayin etmiş ve **işsel işgücü piyasası işçilerde mülkiyetçi bir bireyciliği tam da işyerinde üretmiştir**. Bu kurumlar öncelikle işçi mücadelelerini sınırlayan, fakat aynı zamanda idarenin otoriter dürtü ve tepkilerini kısıtlayan bir güç dengesini hayata geçirmiştir. Düzenleyici kurumlar, idari tahribattan muaf bir kendiliğinden faaliyet alanı sağlayarak işçilere etkin iş ilişkileri kurma imkanı tanımış ve onları kapitalist kar arayışının içine katmıştır.

Üretim noktasında bu araçlarla somutlaşan hegemonik fabrika rejimi, işçi hareketi ve üretim süreci arasındaki ilişki açısından kritik olan üç unsura işaret etmektedir: işsel işgücü piyasası, şikâyet mekanizması ve onu da içerecek şekilde toplu pazarlık. Üretim noktasındaki bu siyasal aygıtlar, işçilerin işverenlerle ilişkilerini ve mücadelelerini düzenlemekte, sınırlamakta ve yeniden üretmektedir. Bu araçlar sayesinde işçi ve işverenlerin çıkarları arasında bir uyumlulaştırma gerçekleştirilebilmektedir.

Tüm bu unsurlar, kuşkusuz devletin bireysel ve toplu iş ilişkilerine dair düzenlemeleriyle bağlantılıdır. Fakat bunların üretim noktasında gerçekleşmesi, sendikal örgütlenme ve onun üretim noktasında edindiği işlevle ilgilidir. Çalışmanın ilerleyen kısımlarındaki tartışmaya uygun bir çerçeve çizilebilmesi için, bu tartışma söz konusu iki unsuru, (i) sendikal örgütlenmenin üretim noktasındaki konum ve işlevi ve (ii) ücret sisteminin işçiler üzerindeki ortaklaştırıcı ya da parçalayıcı etkisi olarak iki başlığa ayırarak devam edilecektir. İşyeri temsilciliği ve ücret sistemi, bu çalışmanın analiz çerçevesinin iki boyutunu oluşturacaktır.

1.2.1. Fabrika Rejimi ve Sendika İşyeri Temsilciliği

Hegemonik fabrika rejimi, işverenlerin emeğin denetiminde kullandıkları araçlara sınır çizilmesiyle yakından ilgilidir. Her ne kadar bu sınırlamanın kendisi, üretim noktasındaki performansla geçim arasındaki bağlantının zayıflatılmasına ve dolayısıyla devletin müdahalesine bağlı olsa da, bu ayrımın sağlanmasında ve sürdürülmesinde üretim noktasındaki işçi örgütlülüğünün oynadığı rol ile makro düzeydeki işçi hareketi arasında önemli bir bağlantı vardır.

Bu bağlantı üç başlıkta tartışılabilir. İlk olarak, aynı yasal çerçeve içinde faaliyet yürütmeleri farklı sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinde benzer fabrika rejimleri yaratmak zorunda değildir. Stephan-Norris ve Zeitlin (1991), ABD’de despotik rejimleri yıkan sendikaların 1937-1955 yılları arasında imzaladıkları toplu iş sözleşmelerinin analizine dayanarak, sendikaların siyasal ve ideolojik çizgilerinin, örgütlü oldukları işyerinde ortaya çıkan fabrika rejimini etkilediğini tespit etmişlerdir.² Toplu iş sözleşmeleri ile işverenlerin yönetim hakkının, işçilerin grev haklarının ne düzeyde daraltıldığı ve şikâyetlere ilişkin çözüm mekanizmalarının işçiyi ne kadar koruyucu olduğu, toplu iş sözleşmesini imzalayan sendikanın gerek sendikal siyaset, gerekse genel siyasette sahip olduğu konumla ilişkilidir. Fabrika rejimi, üretim

² Toplu iş sözleşmelerinde işverenin yönetim hakkının sınırlanması, grev hakkının genişletilmesi ve şikâyet mekanizmalarının işçiyi koruyucu biçimde düzenlenmesine ilişkin maddeler bakımından, en başarılı sendikaların komünistlerin yönetiminde oldukları sendikalar olduklarını belirtmektedirler. Bu ve başka gerekçelerle Burawoy’e yönelik eleştirilerinde, 1936-1937 sonrasının hegemonik rejim olarak değil, en azından komünistlerin örgütlü olduğu sendikalar bağlamında “isyankâr” ya da “karşı-hegemonik” rejimler olduğunu öne sürmektedirler (1991: 1191)

noktasının dışındaki etmenlerce olduğu kadar, işyerinde örgütlü bulunan sendikanın politikaları tarafından da etkilenir (Stephan-Norris ve Zeitlin, 1991).

İkinci olarak, hegemonik bir fabrika rejimine uygun bir hukuki çerçevenin yaratılması, despotik rejimlerin yıkılışını kendiliğinden getirmek durumunda değildir. Yasal hakların üretim noktasında hayata geçirilişinde işçi eylemlerinin ne düzeyde rol oynadığı, ortaya çıkan üretim rejiminin devamında da etkiler yaratır. Örneğin, ABD’de kitlesel üretim sanayilerindeki despotik rejimin yıkılışı, 1929 krizinden sonra yoksulluk, barınma ve işsizlik sorunları etrafında yükselen toplumsal hareketler (Zinn, 2005: 399-431) bağlamında ve 1935 tarihli Wagner Yasası’nı (Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası) takip eden işyeri işgalleriyle gerçeklemiştir (Lichtenstein, 2013: 51-52). Başta Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası (United Automobile Workers – UAW) olmak üzere diğer sendikaların kitlesel üretim sanayilerindeki yükselişi, fabrika rejimi-işyeri temsilciliği bağlantısı açısından önemli bir örnektir.

Yarı-vasıflı işçilerin ağırlık kazandığı kitlesel üretim sanayilerinde, despotik rejimin yıkılabilmesi, üretim noktasına kök salabilen bir örgütlenme modeliyle gerçekleştirilebilmiştir. Despotik rejimde kritik bir rol oynayan formen ve onun şahsında cisimleşmiş olan işverenin keyfi ve tek taraflı yönetimi, fabrikaların her bir ünitesinde örgütlenen sendika işyeri temsilcileri ağı ile geriletilmiştir (Jefferys, 1986: 22; Lichtenstein, 2013: 58-9; 1980: 339; Fairris, 1997:6).³

³ ABD’de kitlesel üretim sanayilerinde sendikaların örgütlenmesi 1930’larda başarıya ulaşmışsa da, üretim siyasetinde etkili olabilecek bir temsilcilik sistemine ilişkin ilk girişimler 1920’li yıllarda ve Britanya’dan örnek alınarak denenmiştir (Greer, 2009). Sendika temsilciliğindeki dönüşümün Britanya’daki kökeni de daha sonra ABD’de olacağı üzere üretim noktasında örgütlü olmayan meslek sendikacılığının işverenlere karşı yenilgiler yaşamaya başlamasına dayanmaktadır (Croucher, 2003).

Despotik rejimin yıkılmasında işçi hareketinin oynadığı bu rol ve buna aracılık eden sendikaların demokratik niteliği, sendikaların işyeri örgütlerinin üretim noktasındaki gündelik mücadeleleri de sürdürebilen bir niteliğe uzun süre sahip olmasını beraberinde getirmiştir (Fairris, 1994: 194-195). Bu durum, toplu pazarlık düzeni ve yarattığı araçların, işverenlerin lehine bir taviz pazarlığının aracı olabilmesinin ön koşulları olarak bir yandan üretim noktasındaki güçlü işçi örgütlülüğünün zayıflatılmasını, öte yandan da toplu pazarlık düzeninin üretim noktasına kattığı aygıtların (temsilcilik, şikâyetlerin çözümüne ilişkin düzenlemeler, disiplin kurulları) dönüştürülmesini gerektirmiştir. ABD’de 1970’lerin sonundan itibaren hegemonik-despotik fabrika rejimini mümkün kılan, gerek işyeri temsilcilerinin, gerekse diğer kurul ve düzenlemelerin üretim noktasındaki gündelik mücadelelerde oynadıkları işçileri güçlendirici rolün, 1950’lerin sonundan itibaren geriletilmiş olmasıdır. Bu dönüşümün, başka birçok etmenin yanında bu çalışma açısından önemli olan bir nedeni, işyeri temsilcilerinin gündelik şikâyetlerin çözümünde oynadıkları rolün daraltılması ve bu tür mekanizmalara giderek hantal ve bürokratik bir nitelik kazandırılmasıdır (Fairris, 1994).

ABD örneğine dayanarak yapılan bu kısa tartışmadan bu tez çalışması açısından üç temel sonuç çıkarılabilir: İlk olarak, üretim rejimleri işçi hareketlerini etkilediği kadar, farklı sendikal programlar da en azından kısa vadede üretim rejimleri üzerinde etkide bulunur. İkinci olarak, işçi eylemlerinin toplu pazarlık düzenin yerleşmesinde oynadığı rol, fabrika rejiminin gelişimi ve sürekliliği açısından kalıcı izler bırakır. Üçüncü olarak, toplu pazarlık düzenine ait araçların hegemonik despotik bir rejim tarafından kullanılabilir kılınması, işçilerin kollektif eylem kapasitesini destekleyen araçların tasfiyesini ya da dönüştürülmesini gerektirir.

İşyeri temsilciliği ve sendikaların işyerleriyle olan ilişkileri, ima ettiği sendikal bürokrasi tartışması açısından özen gerektiren bir başlıktır. Buraya kadar yürütülen tartışmadan, bu çalışmanın, işyerlerinde isyan halindeki işçiler ile esas işlevi işçilerin tepkilerini kontrol altına almak olan sendikalar şeklindeki bir ikiliği esas kabul ettiği çıkarılmamalıdır. İşçiler, sendika işyeri temsilcileri, sendika uzmanları ve sendika yöneticileri arasındaki ilişki bu ikilikle açıklanamaz (Hyman, 1975; 1979). Yine de, sendikaların ve hatta işyeri temsilcilerinin üretim noktasında yürüttükleri ve işverenle işbirliğine dayanan politikaları, işçilerin sendikalarına ve işyeri temsilcilerine tepki duymalarına neden olabilmektedir (Yücesan-Özdemir, 1999: 45)⁴. Sendikalar ile işçiler arasında bu tür bir ikiliğin ortaya çıkması, ya da verili bir sendikanın üye tabanının önemli bir kısmının çıkarlarını temsil edemez hale gelmesi durumunda ortaya çıkan işçi direnişlerinin, işverenler kadar sendikalara da yönelebileceğinin örnekleri mevcuttur (Haydu, 1985: 70; Eley, 2007: 251-264; Hyman, 1989: 114-115).

1.2.2. Fabrika Rejimi ve Ücret Sistemi

İşyerlerinde uygulanan ücret sisteminin nitelikleri, işçilerin kollektif eylem kapasitelerini artırabileceği gibi işçileri parçalayıcı ve rekabete sokucu nitelik taşıyabilir. Ücret sistemleri, farklı işçi grupları arasındaki rekabet/dayanışma

⁴ Glaberman (2002: 24-37) ise işyeri temsilciler ile işçiler arasındaki çıkar ayrışmasının çok yapısal temellere dayandığını ve en militan işçinin bile temsilci olduğu andan itibaren işçilerden yalıtıldığını savunmaktadır.

ilişkilerini biçimlendirmektedir. David Montgomery'nin 20. yüzyılın başına ilişkin ABD özelindeki tespiti şu şekildedir:

İşçi ve işverenlerin iş ilişkilerini yeniden yapılandırmaya yönelik karşılıklı çabalarının yarattığı açık çatışmalar, sıklıkla ücret yöntemleri üzerine odaklanmıştır... **Ücret biçimleri üzerine olan ihtilaflar üretim noktasındaki iktidar üzerine yaşanan mücadeleyi kristalize etmiştir.** (Montgomery, 1980: 127) (vurgu bana ait)

Bu tezin odaklandığı dönemdeki yaygın kullanışı nedeniyle ücret sistemleri arasında iş değerlendirmesi ve ona dayalı ücret kademelerine değinilecektir. Kitlemel üretim sanayilerinde yaygın bir şekilde kullanılan iş değerlendirme ve ücret kademeleri sistemleri (Figart, 2011), işçinin bireysel performansının değil, işin içeriğinin çeşitli ölçütlerle değerlendirilmesine dayanır. Ücret kademeleri ise kendini geliştiren ve vasıf kazanan işçilerin ücret kademeleri yoluyla ilerlemesine olanak sağlamaktadır. Bu tür ücret sistemlerine ilişkin temel argüman ücret adaletini sağlamanın en geçerli yolu olduğudur.⁵

İş değerlendirmesine dayalı ücret sistemlerinin objektiflik ve adil ücret yapısı yaratma iddiası çeşitli eleştirilerle karşılaşmıştır. İşçi hareketine etkileri bakımından bu eleştiriler işçilerin parçalanmasına vurgu yapmaktadır. Townley (1999: 29-30) iş değerlendirme sistemleri ve sonucunda oluşan ücret kademelerinin, sadece dışsal işgücü piyasasına uygun bir ücret yapısı kurmaya çabasıyla açıklanamayacağını, aynı zamanda işçilerin bölünmesi ve denetim altında tutulmaları gibi bir işlevlerinin de olduğunu belirtmektedir.

⁵ Ücret sistemleri ve işdeğerlendirme teknikleri için bknz. Artan(1981), Ataay (2015), Ataay ve Acar (2015).

Amerika elik sanayiinde bu sistemlerin ortaya çıkışını ve gelişimini inceleyen Stone (1974)'e göre, vasıfsızlaştırma yoluyla sermayeye tabiyetleri artırılmış olan işçiler, üretimi denetleme konusundaki yetkinliklerini kaybetseler de, çıkarları farklılaşmamış geniş bir grup haline geldikleri için işverenler açısından risk oluşturmuşlardır. elik endüstrisinde bu gruplara yönelik geliştirilen kademe ve terfi sistemlerinin, vasıfsızlaşmış bir işçi grubuna dönük esas hedefi, işçilerin önlerine sunulmuş olan ilerleme patikaları boyunca yükselebilmek için daha fazla çalışmaları ve emek üzerindeki denetimin artırılmasıdır.

Jacoby (2004: 71-73) ise bu tür sistemlere ilişkin sorunun ücret sistemlerinin kuruluşu ve yürütülüşünde yattığını iddia etmektedir. Dolayısıyla sorun, firmalarının ücret yapılarının belirlenmesinde denetimin işverenlerin elinde bulunmasındadır. 1930'lu yıllarda despotik fabrika rejimini yıkan sendikalar, ücret sistemlerinin yönetimine dahil olmaya çalışmış ve ücret kademelerine temel teşkil eden işçilik gruplarının sayısını azaltmaya çabalamıştır.

Bu tür ücret sistemlerinin doğuş nedenleri ne olursa olsun, bir kez ortaya çıktıktan sonra sendikaların verdiği tepki ücret farklılıklarının daraltılması olmuştur. Kollektif eylem ile ücret farklılıklarının daraltılmasına dönük talepler arasında her zaman için geçerli olmasa da kuvvetli bir bağlantı olduğu söylenebilir. Keza ABD'de, despotik rejimleri yaygın işçi eylemleriyle yıkan sendikaların ve zellile UAW'nin ücret politikası, işletme düzeyinde yeknesak ücret standartları oluşturarak dayanışma duygusunu güçlendirme şeklinde sonuç vermiştir. Bu standartlaşmadan çok daha önemlisi, işçiler arasındaki ücret farklılıklarının azaltılmasına yönelik bilinçli bir politikanın uygulanmış olmasıdır. cret pazarlığının –bilinçli bir tercihle- kademeli

ve/veya yüzdeli zam yerine seyyanen/maktu zam şeklinde yapılması ve bunun kabul ettirilmesi, emeğin denetiminin önemli bir aracı olan ücret hiyerarşisinin etkisizleştirilmesi sağlamıştır (Lichtenstein, 2013: 59). Eşitlikçi ücret politikası ise, bir ücret hiyerarşisi yoluyla işçilerin parçalanması ve bu sayede sendikal dayanışmanın zayıflatılması yönündeki bir ücret stratejisini engellemiştir.

Keza, İtalya’da 1960’lı yılların sonlarında yükselen işçi hareketleri benzer bir yol izlemiştir. Ücret kademelerinin doğrudan daraltılması ya da bunu sağlayacak bir zam talebi bu yıllarda ön plana çıkmıştır. Bu hareketler, üretim noktasındaki işçi temsiline ilişkin mekanizmaların yenilenmesine ilişkin taleplerle ve işçiler arasında ücret sistemine dayalı parçalanmayı azaltıcı talepleri birlikte yürütmüştür (Regalia et al., 1978).

Dolayısıyla, kollektif işçi eylemlerinin yükselişi ile eşitlikçi ya da en azından ücret farklarını kapatıcı talepler arasında yakın bir bağlantı vardır. Bunun tersi de doğrudur. İşverenler açısından ücret farklılaştırması örgütlü işçi hareketlerini içermenin araçlarından biri olarak işlev görmüştür. Pezet (2012) de ücretlerin kademelendirilmesinin Fransa’da 1970’li yıllarda yaygınlaşmasını incelediği çalışmada benzer bir vurgu yapmaktadır. 1968 yılında Fransa’da gerçekleşen fabrika işgali ve benzeri işçi eylemlerinde çok önemi bir rol oynayan metal işçilerinin, 1970’lerin başından itibaren işyerlerinde ücret kademeleri ve kariyer yolları yaratılarak parçalandığını ve bu dönemde artan kollektif eylemlerin içerilme araçlarından birinin de bu olduğunu belirtmektedir. Cliff (1970) de işyeri sendikacılığının ve işyeri temsilcilerinin endüstri ilişkilerindeki konumunun çok güçlü olmasıyla bilinen Britanya’da, 1960’ların sonunda gündeme gelen üretkenlik

anlaşmaları ve iş değerlendirme sistemlerini benzer bir şekilde eleştirmiş ve bu sistemlerin işyeri temsilcilerinin ücretler üzerindeki pazarlık yetkilerini sınırlamaya dönük bir çaba olduğunu iddia etmiştir.

1.3. Vakıa Çalışması ve Temel Veri Kaynakları

Bu tez çalışmasında 1963 ile 1980 arasında metal sektöründe yaşanan mücadeleler incelenirken vakıa çalışması yöntemi kullanılmaktadır. Bu yöntem ulaşılan bilginin daha geniş bir bağlama yerleştirilmesine ve böylece daha karmaşık durum ve süreçlerin anlaşılması bakımından oldukça faydalıdır (Whitfield ve Strauss, 1998: 104).

Bu çalışmada, vakıa çalışması için incelenen fabrika, Maden-İş ile MESS arasındaki kritik mücadele dönemlerine sahne olma kriterine göre seçilmiştir. İncelenecek olan işyeri, Türkiye Maden-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu ve 1964, 1977, 1978 ve 1980 yıllarında gerçekteşen MESS Grevlerinde de yer almış olan işyerleri arasından Arçelik'tir (Yılmaz, 2010: 269-270). DİSK/Türkiye Maden-İş Sendikasının örgütlenme alanı otomobil ve dayanıklı tüketim malları üretimi gerçekteştiren işyerlerini de kapsamaktadır.

Arçelik A.ř. 1955 yılında Erel Çelik adıyla kurulmuş ve 1956 yılında İstanbul Sötlüce'de kurulu fabrikasında çelik büro mobilyaları, radyatör ve gaz lambasından oluşan bir yelpazede üretime başlamıştır. 17 Mayıs 1957'de şirketin ismi Arçelik olarak değiştirilmiştir. 1960'larda şirketin ürettiği ürünler arasında çamaşır makinesi ve buzdolabı da katılmıştır (*Mamulattan Markaya...*, 2012: 35). Takip eden yıllarda

hızla beyaz eşya piyasasında hâkim konuma gelen Arçelik, 1967-1968 yıllarında Sütlüce'deki fabrikasını kitlesel üretime çok daha uygun bir mimariyle yapılmış olan Kocaeli, Çayırova'ya taşımıştır.

Sütlüce İstanbul'un merkezi bir yerinde ve Maden-İş'in 1950'ler boyunca istikrarlı bir örgütlenme faaliyeti yürüttüğü bir bölge iken, 1968 yılında fabrikanın taşındığı Çayırova, İstanbul'un doğu sınırlarının hemen dışında ve söz konusu dönemde düşük bir nüfus ve kentleşme oranına sahip bir alandır. Çayırova fabrikası faaliyete geçtiği tarihten 1975'e kadar Arçelik şirketinin bütün üretiminin yapıldığı işyeri iken, 1975'de alınan "tek fabrika tek mamul" kararıyla (*Mamulattan Markaya*, 2002: 35), ağırlıkla çamaşır makinesi üretmeye başlamıştır.

Vakıa incelemesine dayanan bu çalışma, esas olarak belge incelemesi ve saha çalışması yöntemlerine dayanmıştır. Başta TÜSTAV'da bulunan Maden-İş arşivi olmak üzere çeşitli kaynaklardan erişilen ve Maden-İş'e ait olan süreli yayın, kongre raporu, toplu iş sözleşmelerinde yararlanılmıştır.⁶ Sektörün işveren sendikası olan MESS'in kongre raporları, toplu sözleşme incelemeleri, yasadışı eylemlere ilişkin raporları ve en önemlisi genel kurul tutanakları da, bu çalışmada geniş bir şekilde kullanılmıştır.

Sendikal mücadeleler ile üretim noktasındaki ilişki ve mücadeleler arasındaki bağlantıya odaklanmak, ancak ayrıntılı arşiv belgelerine ulaşılarak üstesinden eksiksiz

⁶ Maden-İş gazete ve kongre raporları ile görüşme yapılan sendika yönetici ve uzmanlarının anlatımlarından anlaşıldığı kadarıyla Maden-İş'in önemli bir belge birikimi yaratmış olmasına rağmen, bu arşiv 12 Eylül'den sonra büyük oranda eksilmiştir (Çelik, 2010b: 80).

bir şekilde gelinebilecek bir hedeftir. Görüşme yapılan eski Arçelik işçilerinin anlatımından anlaşıldığı üzere ve Arçelik çapında bir işletmeden de bekleneceği üzere, Arçelik'in 1960'lı ve 1970'li yıllarda üretim noktasının bilgisini yaratmaya elverişli verileri düzenli olarak topladığı anlaşılmaktadır. Bu çalışma Arçelik tarihi ile ilgili arşiv belgelerine erişilememesi nedeniyle bu açıdan sınırlılık taşımaktadır. Arçelik'e biri doğrudan birisi Arçelik Çayırova Fabrikası'ndaki bir yönetici vasıtasıyla iletilen arşivden yararlanma talebimiz cevapsız kalmıştır.⁷

Bu eksikliği giderebilecek bir diğer kaynak, 2001 yılında Arçelik'in kurumsal tarih kitabını hazırlamış olan VTR Araştırma, Yapım Yönetim'in Arçelik tarihinde yer almış 117 kişi ile yaptığı sözlü tarih görüşmeleri ve yine söz konusu çalışma sırasında VTR'ye aktarıldığı anlaşılan bir kısım arşiv belgesinin incelenmesi olabilirdi. Fakat VTR firması, yapmış oldukları sözlü tarih görüşmelerinin dökümleri ve ellerindeki belgeleri inceleme konusundaki talebimizi, yayınlamış oldukları kurum tarihi kitabını iletebilecekleri belirterek kibarca reddetmiştir.⁸

Bu eksiklik, bir başka kaynakla giderilmeye çalışılmıştır. Arçelik'in 1965 yılından itibaren düzenli olarak bir şirket dergisi yayımlıyor oluşu, fabrikanın tarihinin izinin sürülmesi konusunda oldukça faydalı olmuştur. Bu dergide yayınlanan istatistiki veriler, toplu sözleşme haberleri, şirket refahı uygulamalarına ilişkin bilgiler, Arçelik'teki fabrika rejimine ilişkin önemli bir kaynak olmuştur. Ayrıca Arçelik

⁷ Doğrudan Arçelik'in arşiv belgelerine dayanılarak yapılan bir akademik çalışma, erişebildiğimiz kadarıyla Buğra (1998)'dir. Yılmaz (2010) da VTR firmasında bulunan Arçelik'e ait kimi arşiv belgelerinden yararlanmıştır.

⁸ Burada sözü edilen sözlü tarih görüşmelerinden Yılmaz (2010)'da faydalanılmıştır.

yöneticilerinin yazmış olduğu yazılar, özellikle sendikal mücadelelerin yükseldiği dönemler açısından yol gösterici olmuştur. Yine de, üretim noktasındaki mücadelelerin anlaşılması ve üretimin teknik organizasyonu ile siyasal aygıtları arasındaki bağlantıların derinlemesine kurulması bakımından kritik öneme sahip enformel işçi örgütleri üzerine bir değerlendirme yapılmamış ve bu konuda çıkarımlarda bulunmaktan kaçınılmıştır. Akkaya (2006)'ın ayrıntılı bir şekilde tartıştığı üzere, enformel işçi örgütleri gerek sermayenin yönetsel stratejilerinin anlaşılması gerekse örgütlü işçi hareketlerinin anlaşılması açısından büyük öneme sahip olsa da, arşiv kısıtlılığı bu boyutun anlaşılmasına dönük bir çabayı engellemiştir.

Saha çalışmasında ise emek çalışmalarında kullanılan bir tercih yapılarak sendika işyeri temsilciliği yapmış kişilere erişilmeye çalışılmıştır. Bu alanda yapılan vakıa çalışmalarında sendika yöneticisi, delegeleri ve temsilcileri gibi kritik öneme sahip kişilere odaklanılabilmektedir (Whitfield ve Strauss, 1998: 103). Bu çalışmada da benzer şekilde özellikle işyeri temsilcilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamında yapılan görüşmeler 15 Şubat 2013 ile 4 Ağustos 2015 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler ses kayıt cihazı kullanılarak ve görüşmecilerin izniyle kayıt altına alınmıştır. Bu çalışmanın saha kısmında da Maden-İş'in Arçelik'te örgütlü olduğu dönemde işyeri temsilciliği yapmış beş kişiyle (Mehmet İşlek, Ali Bikim, Fazlı Özcan, İbrahim Özyürek, Mehmet Güntay) görüşülmüştür. Arçelik'te sendikal bir sorumluluk üstlenmemiş olan eski işçilerden Yaşar Gündoğdu, Hayri Erol ve Muttalip Kehya ile görüşme yapılmıştır. Maden-İş sendikasında resmi görev almış görüşmeciler ise, sendikanın Genel Başkanı Kemal Türler'in öldürülmesinden sonra bu görevi yürüten Mehmet Karaca, Arçelik'in bağlı olduğu bölge şubesinde görev almış Halit Erdem, Arçelik'le yapılan toplu iş sözleşmelerinden sorumlu olan Hasan Eriş ve 1964

yılında kısa bir süre Maden-İş'te toplu sözleşme uzmanı olarak çalışmış olan İmren Aykut'tur.



II. 1964 ÖNCESİNDE MADENİ EŞYA SEKTÖRÜNDE SENDİKAL MÜCADELELER VE ARÇELİK

1961 Anayasası'nda grev ve toplu sözleşme haklarının anayasal statü kazanması ve 1963 yılında çıkan 274 ve 275 sayılı Kanunlar, Türkiye sendikacılık hareketinin gelişimi açısından kuşkusuz önemli kırılma ve dönüşümler yaratmıştır. Fakat toplu pazarlık rejiminin kuruluşu sonrasında faaliyet yürütmüş olan sendikalar, söz konusu yasal dönüşümlerden sonra ve bir anda ortaya çıkmamıştır. 1950'li yıllarda edinilen deneyimlerin sendikal hareketin gelişimindeki olumlu ve olumsuz etkileri göz ardı edilmemelidir (Koçak, 2008). Bu bölümde, Maden-İş sendikasının toplu pazarlık düzeni kurulduktan sonraki politikalarının, 1950'li yılların sendikal deneyimi içindeki kökenleri konu edilmektedir.

Öncelikle Maden-İş'in, sendikal mücadele araçlarının oldukça kısıtlı olduğu bir hukuki çerçeveye rağmen 1950'li yıllardaki gelişimi ve yürüttüğü mücadelenin temel özellikleri değerlendirilecektir. Sonrasında ise, Maden-İş'in 1960'lı yıllardaki sendikal çizgisinin oluşumunda 1950'li yılların etkilerinin izleri sürülmektedir. Bu bölümün temel hedefi, Maden-İş'in özellikle 1950'li yılların sonlarındaki sendikal deneyimleri ile 1963 sonrasındaki çizgisi arasında gözardı edilmemesi gereken bir bağ bulunduğunu göstermektir. Maden-İş'in sendikal mücadeleler yürütürken karşılaştığı baskı ve sorunlar ile bu sorunların çözüm geliştirmek amacıyla içine girdiği arayışlar, 1960'lı yıllardaki sendikal çizgisinin oluşumunda önem taşımaktadır.

2.1. Fabrika Rejiminin Hukuki Çerçevesi ve Maden-İş

2.1.1. Sınırlı Mevzuatın Sunduğu Araçlar

Türkiye 2. Dünya Savaşı sonrası döneme çalışma hayatında önemli kurumsal düzenlemeler yaparak başladı. Bu düzenlemelerin önemli bir kısmı 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda yer almış olsa da hayata geçmeleri çeşitli nedenlerle 1945 sonrasına kalmıştır (Makal, 1999: 408-410). 7 Haziran 1945'te Çalışma Bakanlığı'nın kuruluşuyla başlayan dönüşümlerin 20 Şubat 1947'de 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un kabul edilmesiyle tamamlanan ilk evresi özellikle dikkat çekicidir. 7 Haziran 1945'te Cumhurbaşkanlığı tezkeresiyle Çalışma Bakanlığı kurulmuş, yirmi gün sonra 27 Haziran'da İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu kabul edilmiştir. 9 Temmuz 1945 günü İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu 1 Ocak 1946'da yürürlüğe girmek üzere, 21 Ocak 1946'da İş ve İşçi Bulma Kurumu Kanunu kabul edilmiştir (Makal, 1999: 467-476).

Bir diğer önemli dönüşüm, 1945 yılının sonuna doğru ve sendikalara ilişkin olarak başlamıştır. 17 Aralık 1945'te Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılmasına dair bir yasa tasarısı Meclise sunulmuş, bunu 10 Mayıs 1946'da CHP'nin olağanüstü kurultayının toplanması izlemiştir. Bu kurultayın ardından ve kurultayda alınan kararlara uygun olarak 5 Haziran 1946'da kabul edilen 4919 sayılı Kanun, Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılmış ve sendikaların kuruluşunun önündeki yasal engel ortadan kalkmıştır (Makal, 2002: 216-222).

Sendika kurmanın önündeki yasal engelin kaldırılışı ile 1946 yılı sonuna kadar geçen sürede Türkiye emek tarihinde 1946 Sendikacılığı⁹ olarak bilinen deneyim yaşanmış ve fakat bu sendikacılık deneyimi 16 Aralık 1946'da sıkıyönetim kararıyla sonlanmıştır. 20 Şubat 1947'de ise 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilmiştir¹⁰. 21 ay gibi bir süre zarfında bir yandan Çalışma Bakanlığı, ilk sigorta kolları, sigorta kollarının idaresiyle sorumlu İşçi Sigortaları Kurumu ve işgücü piyasasının düzenlenmesi açısından önemli bir işleve sahip İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuş, öte yandan sendikaların kuruluşuna ilişkin yasağın kaldırılmasını sendikal alanın devlet tarafından sınırlandırılması ve denetimine ilişkin uygulama ve düzenlemeler izlemiştir.

Maden-İş'in tarihi açısından devletin çalışma hayatına dönük örgütlenmesinin gelişmesi dolaylı, ama sendikal alana ilişkin sınırlayıcı düzenlemeleri doğrudan etkiler bırakmıştır. Çalışma Bakanlığı ve onun bölge teşkilatlarının, işçi sigortalarının ve İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun işleyişine ilişkin işçi şikâyetleri, Maden-İş'in birincil önemde değilse de önemli mücadele başlıklarını oluşturmuştur. Fakat Maden-İş'in gelişiminin temel eksenlerini, 5018 sayılı Kanun'un sendikalar için çizdiği sınırlar ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda 1950 yılında 5518 sayılı Kanun'la¹¹ yapılan değişiklikler yaratmıştır. 5018 sayılı Kanun sendikaları bir yardım derneği seviyesine indirse ve

⁹ 1946 Sendikacılığı, Cemiyetler Kanunu'ndaki değişiklikten sonra Türkiye Sosyalist Partisi ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi tarafından kurulan sendikaları ifade etmektedir. 1946 Sendikacılığı için bknz. Çelik (2010: 85-112).

¹⁰ Bknz. 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun, Resmi Gazete, 26 Ocak 1947, Sayı 6542..

¹¹ Bknz. 5518 sayılı İş Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, Resmi Gazete, 31 Ocak 1950, Sayı 7420.

işyerlerinde etkili olabilecek araçlardan mahrum kılrsa da, 5518 sayılı Kanun'un İş Kanunu'nda yaptığı değişiklikler, sendikaların işyerlerinde etkili olabilmesi yönünde çok sınırlı da olsa önemli araçlar sunmuştur.

5018 sayılı Kanun'un 4. Maddesi işçi sendikalarının faaliyetlerini düzenlemiştir. Bu madde, sendikalara işyerlerinde etkin bir işçi örgütlülüğü yaratmalarına olanak verecek bir yetki tanımamıştır. Maddenin ilk fıkrasında yer alan “genel sözleşmeler akdetmek” yetkisi, bu açıdan önemli bir araç olarak görülebilse de bu tür sözleşmeler, grev yasağının sürdüğü koşullarda oldukça sınırlı sayıda imzalanabilmiştir. Kanun, İş Kanunu'na dayanarak çıkarılan iş ihtilaflarında sendikalara sadece ihtilaflar hakkında “mütalaa bildirmek ve hal şekli hakkında istekte bulunmak yetkisini” vermektedir (4. Madde'nin B Fıkrası). 5018 sayılı Kanun'un sendikalara verdiği diğer yetkiler ise 1945 sonrasında çalışma hayatına dönük olarak kurulmuş çeşitli resmi kurumların ilgili kurullarında işçileri temsil etmek; üyelerine ve üyelerinin varislerine çalışma hayatı ve sigorta haklarıyla ilgili kimi konularda hukuki yardımda bulunmak; yardımlaşma sandıkları kurmak, sigorta sözleşmeleri akdetmek, çeşitli kooperatifçilik faaliyetleri yürütmek, sağlık ve spor tesisleri kurmaktır.

Bu haliyle 5018 sayılı Kanun, grev yasağının sürmesinin de katkısıyla, sendikaları üretim noktasındaki mücadelelerin örgütlenmesinde etkisiz kılmıştır. Bu kanunun sunduğu çerçevede sendikalar çeşitli yardımlaşma ve dayanışma faaliyetleri yoluyla işçileri örgütleyebilmekte, işçilerin çıkarlarını çalışma hayatıyla ilgili resmi kurumlar nezdinde temsil edebilmekte ya da iş sözleşmeleri ve İş Kanunu'nun işçilere sağladığı hakların işverenlerce çiğnenmesi durumunda mahkemelere ya da ilgili kurumlara başvurmak yoluyla bunları savunabilmektedir. Fakat tüm bu faaliyetlerin

işyeri düzeyindeki işçi-işveren mücadelelerinin dışında olması, ya da kimi durumlarda işyerleriyle ilgili somut sorunlar üzerine olsa dahi bunun kollektif bir biçimde gerçekleştirilememesi, sendikaların üretim noktasında etkin bir örgütlülüğe sahip olmasını engellemiştir. Sonuç olarak 1947 tarihli kanun; sendikalar, siyaset ve devlet arasında vesayetçi bir ilişki getirmesinin (Çelik, 2010) yanında, üretim noktasındaki sermaye egemenliğinin sınırlanmasının ve bu egemenliğe karşı kollektif bir mücadele ve direnişin örgütlenmesinin önüne koyduğu engeller sayesinde despotik bir fabrika rejiminin sürdürülmesine yasal çerçeve sunmuştur.

Bu dönemde, işçilerin işverenlere karşı ve işyeri düzeyinde toplu bir eyleme geçebilmelerinin tek aracı, İş Kanunu'yla düzenlenmiş olan toplulukla iş ihtilaflarıdır.¹² Toplulukla iş ihtilafları, 3008 sayılı İş Kanunu'nun *Grev ve Lokavt Yasaklığı ve İş İhtilaflarının Halli* başlıklı beşinci faslında düzenlenmiştir. Kanunun 77. Maddesi toplulukla iş ihtilaflarını “Mer’i iş şartlarının hepsi yahut bir veya bir kaç veya bunların tatbik tarz ve usulleri hakkında, herhangi bir işyerindeki umumi işçi sayısının, 10 kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan” anlaşmazlıklar olarak tanımlamıştır. Bu anlaşmazlıkların çözümünde görevli olmak üzere “mümessil işçi” seçimi de yine aynı kanunla düzenlenmiştir.

Toplulukla iş ihtilaflarının çözümü için uzlaştırma ve tahkim aşamaları öngörülmüştür. İşçi temsilcileri ile işveren ya da temsilcisi arasında yapılan birinci aşama görüşmeler uzlaştırma aşamasını oluşturmaktadır. Bu aşamada uzlaşma sağlanamaması ya da sağlanan uzlaşmaya toplulukla iş ihtilafları çıkarmak için yeter

¹² Bknz. Akçay (2010).

sayıda bir işçi grubunun itirazı durumunda, kesin uzlaştırma olarak tanımlanan aşamaya geçilmektedir. Kesin uzlaştırma aşamasında, işçi temsilcileri (ve varsa itiraz eden işçilerin içinden ayrıca seçilecek temsilciler) ve işveren, bir memurun katılımıyla yeniden toplanır ve uyuşmazlığa çözüm ararlar. İki aşamadan oluşan uzlaştırma sürecinde söz konusu ihtilafın giderilememesi durumunda zorunlu tahkim aşamasına geçilmektedir. Bu durumda ihtilaf önce Vilayet/İl Hakem Kurulu'na taşınır. Bu kurulun vereceği kararlara taraflardan birinin itirazı durumunda ise ihtilaf, kararları kesin olan Yüksek Hakem Kurulu'na taşınmaktadır.

Her ne kadar, toplulukla iş ihtilafı mekanizması özellikle ücretler üzerinde piyasa egemenliğini kısıtlama potansiyeline sahip yegâne kurumsal mekanizma olsa da¹³, bu mekanizmanın etkisiz kaldığı, üzerinde görüş birliğine varılmış bir konudur. Bu durumun biricik olmasa da en önemli nedeni, söz konusu mekanizma içinde önemli bir işleve sahip olan işçi temsilcilerinin hukuki konumudur. İşçi temsilcilerine ve temsilciler ile işverenler arasında varılan uzlaşmaya itiraz edecek olan işçilere iş güvencesi sağlanmamıştır. Dolayısıyla işyeri düzeyindeki görüşmelerde bu temsilcilerin işverene direnmeleri ve ihtilafı daha yüksek seviyeye taşımaları, ancak işlerini tehlikeye atmaları pahasına mümkündür. Çalışma Bakanlığı Çalışma Umum Muavini olan Ekmel Onbulak'ın bu yöndeki tespitleri, 1950'li yıllarda işçi temsilciliği sisteminin olumsuz sonuçları açısından değerlidir:

Mümessil işçiliğin herhangi bir himayeden mahrum olduğu zamanlarda bu akıbet birçok mümessil işçileri beklemiş ve ve onları işlerinden güçlerinden etmiş ve hatta bazı ahvalde, diğer

13 Bu dönemde ücretler üzerinde etkin olabilecek kurumsal düzenlemeler ve bunların ne derece etkin olduklarına dönük değerlendirmeler için *bknz.* Ahmet Makal (2002: 491-513).

işverenler üzerinde de antipati uyandırmış olmaları sebebiyle, bunların diyar değiştirmek zorunda bile kaldıkları görülmüştür. Bu akıbet karşısında ise ya hiçbir işçi mümessil olmak istemiyor veya arkadaşlarının itimadını kazandığı için ısrarla seçilen bir işçi ise işsiz kalmayı göze alarak gücünün yettiği kadar vazifesini yapıyor veya işini feda edecek durumda değilse, işverenin amaline uyarak işçi arkadaşlarına hıyanet etmek ve bu sefer de onların sevgi ve itimadını kaybetmek durumuna düşüyordu. Bu şartlar altında hakiki veçhe, mahiyet ve ciddiyetini kaybeden mümessil işçiliğe zamanla işverenin tam manasiyle taraftarları ve adamı olan işçilerin getirildiği de sık sık görülmekte idi (aktaran Makal, 2002: 245).

Toplulukla iş ihtilaflarını etkisiz kılan ve işçi temsilcilerinin işverenlerin denetimine girmelerine neden olan iş güvencesi sorununa ilişkin oldukça önemli bir değişim, 1950 ve 1951 yıllarında yapılan yasal düzenlemelerle gerçekleşmiştir. 1950 yılındaki 5518 sayılı yasanın İş Kanunu'nda yaptığı değişiklikler ve 1951 yılında bu değişikliklere uygun olarak çıkartılan tüzük,¹⁴ gerek işçi temsilciliğinin gerekse toplulukla iş ihtilaflarının çok daha etkin bir şekilde kullanılmaya başlanmasına yol açmıştır. 1950-1951 yıllarında yapılan değişiklikle bir yandan işçi temsilcilerine iş güvencesi sağlanmış, öte yandan sendikalara da toplulukla iş ihtilafı çıkarma yetkisi verilmiştir. Ayrıca bu değişikliklerle iş güvencesi sadece işçi temsilcilerine değil, sendikalar tarafından çıkarılan ihtilafların hallinde görevlendirilecek işçilere de sağlanmıştır. İşçi temsilcilerinin iş güvencesinden yoksun oluşu ile toplulukla iş ihtilaflarının etkinliği arasındaki ilişki, temsilcilere işten atılmaları durumunda İl Hakem Kurulu'na başvurma hakkı tanınmasından sonra toplulukla iş ihtilafı sayısındaki artıştan da anlaşılabilmektedir. Tuna'ya (1969: 28) göre 1939 ile 1963 yılları arasında Yüksek Hakem Kurulu'na ulaşan toplulukla iş ihtilafı sayısı 1453'tür ve bu ihtilafların yalnızca 41'i 1951 yılından öncesine aittir.

14 Bknz. İş Uyuşmazlıkları Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü, Resmi Gazete, 12 Ocak 1952, Sayı 8006.

Orhan Tuna'ya (1969: 8-9) göre, iş mevzuatının bireysel iş ilişkilerinde işçiyi koruyucu hükümleri ve zorunlu tahkime dayanan toplulukla iş ihtilafları bir kenara bırakıldığında, 1963 öncesindeki dönemde “münferit iş akitlerinin teşekkülü, esas itibariyle sırf piyasa münasebetlerinin, arz ve talep kanunlarının tesirine ve tek taraflı olarak işverenin iradesine hatta çok hallerde pozitif esaslara dayanmayan keyfi tasarruflarına bağlı bulunmaktadır.” Dolayısıyla, söz konusu dönemde işverenler “tam manasiyle ‘Kendi evinin efendisi’dir. Bizzat tanzim ve değiştirme yetkisine haiz olduğu iç yönetmeliğe dilediği çalışma şartlarını koyar veya dilediklerini çıkarabilir” (Tuna, 1969: 21).

Orhan Tuna'nın (1969) bu döneme dair bir diğer önemli tespiti, 1951 yılından itibaren daha yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanan toplulukla iş ihtilaflarına ilişkindir. Tuna'ya (1969: 25) göre, toplulukla iş ihtilaflarındaki “‘topluluk’ tabiri... sırf sayıca ve şekilsiz bir topluluktan mürekkep” bulunmaktadır ve bu nedenle “işçi ve işverenlere ait sendikacılık hareketlerinin gelişmesi üzerinde gözde büyütülecek bir tesir” yapmamıştır. Koçak (2014) ise toplulukla iş ihtilaflarını sınıf mücadelesinin araçları olarak değerlendirmiştir. Bu tez çalışmasında da, gerek toplulukla iş ihtilaflarının, gerekse genel sözleşme imzalama çabalarının Maden-İş'in 1960'lı yıllarda ortaya çıkacak olan sendikacılık çizgisi üzerinde gözardı edilmemesi gereken etkileri olduğu gösterilmeye çalışılacaktır.

Mevzuatta 1950-1951 yıllarında yapılan değişiklikler, grev yasağının sürmesine rağmen, sendikalara bir yardımlaşma ve ilgili kamu kurumlarında temsil ve hak gasplarına karşı hukuki danışma örgütü olmanın ötesine geçip, çok sınırlı da olsa çalışma koşulları üzerine verilen toplu mücadelelerin aktörü olma şansı tanımıştır.

Toplulukla iş ihtilafları ve işçi temsilcilikleri gerek Demir-İş'in, gerekse Maden-İş'in bu dönemde kullandığı mücadele araçlarının başında gelmiştir. Maden-İş'in 1960'ların hemen başında oluşturmaya başlayacağı sendikal çizgi, 1950'li yıllarda toplulukla iş ihtilafları, işçi temsilcilikleri ve genel sözleşme imzalanması yönündeki çaba ve deneyimlerinin bir sonucudur.

2.1.2. 1950'li Yıllarda Maden-İş: “Maddi Menfaatçilikten Hakiki Cemiyetçiliğe” Geçiş Denemesi

Maden-İş'in 1950'li yıllardaki faaliyetleri ve özellikle toplulukla iş ihtilafları ile işçi temsilciliklerine ilişkin tutumunun gelişimi, 1954 yılından başlamak üzere değerlendirilecektir. Bu incelemeye 1954 yılından başlanılmasının nedeni erişebildiğimiz en eski sendika belgesinin 1954 yılında toplanan 8. Genel Kurul Raporu olmasıdır. Bu tarihten itibaren hem genel kurul belgeleri hem de önce Demir-İş'in, sonra da Maden-İş'in çıkaracağı düzenli yayınlar, Maden-İş'in gelişimini değerlendirmek için önemli bir zemin sunmaktadır.

İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası'nın 1954 yılında toplanan 8. Genel Kurulu'na sunulan çalışma raporu, sendikayı bu kongreye getiren dönemin çok önemli atılımların yapıldığı bir dönem olduğunu vurgulayarak başlamaktadır. Raporda, yönetim kurulunun göreve geldiği tarihte sendikanın üzerinde “küçüklük elbisesi bulunan büyük bir insana” benzediği ve “kabına sığamaz bir durumda” olduğu belirtilmektedir (Demir-İş, 1954: 1). Yönetim Kurulu tarafından 8. Kongre'ye sunulan raporda, göreve geldiklerinde sendikanın zaten kökleşmiş ve itibar kazanmış durumda olduğu belirtilmekte ve yönetim olarak kendilerini bekleyen görevin “bu sağlam

atılmış temel üzerine asıl binayı inşa etmek” olduğu söylenmektedir (Demir-İş, 1954: 1).

Bu amaçla yürütülen çalışmalara temel yön verdiği belirtilen ilkeler arasında “Sendikanın esas temelini teşkil etmekte olan üyeleri, şekli üyelikten hakiki üyeliğe kalbetmek... maddi menfaatçilikten hakiki cemiyetçiliğe iltisap ettirmek” doğrultusunda çalışmak da yer almıştır (Demir-İş, 1954: 1). Sendikanın bütçe ve masraflarındaki artış da söz konusu dönemde yapılan atılımın bir diğer göstergesi olarak sunulmuştur: “Görülecektir ki masraf yekûnun kabarıklığı, ... bu altı devrenin masraf yekunundan dahi üstün bulunmaktadır. Buna tek amil, malum olduğu gibi teşkilatın genişlemiş olmasıdır.” (Demir-İş, 1954a: 1).

8. Kongre tarihi itibarıyla (1954 yılı Mart ayı) Demir-İş’in üye sayısı üç binin üzerindedir. Bir önceki kongre sırasında ise gerçek üye sayısının 1100’ün üzerinde olduğu belirtilmektedir (Demir-İş, 1954: 5). Üye sayısındaki artış, yönetim kurulunun kendi dönemini değerlendirirken altını özenle çizdiği bir husus olmuş ve ilerleme “bir devrelik çalışma müddetimiz içerisinde kaydedilen üye miktarı, daha evvelki 6 devrelik üye miktarını” aşmasıyla kendini göstermiştir (Demir-İş, 1954: 5).

Demir-İş’in Maden-İş’e dönüşümünden sonra 15 Aralık 1957’de toplanan 11. Büyük Kongre’ye sunulan faaliyet raporuna göre ise, 7 Ekim 1956’da kongre toplandığı sırada aidat ödeyen üye sayısı 1262 iken, bu sayı 1957 kongresi öncesinde 2257’ye çıkmıştır (Maden-İş, 1957: 5). Yani 1950’li yılların sonuna yaklaşıırken Maden-İş, ağırlıkla İstanbul’da faaliyet gösteren ve üye sayısı sınırlı bir sendika görünümüne sahiptir. Türkiye çapında örgütlenilmeye başlandıktan sonra yapılan 11. Kongre’ye gelindiğinde sendikanın İstanbul dışındaki tek şubesi İzmit’tedir.

Üye sayısındaki bu mütevazılığa rağmen Maden-İş, mevzuatın kendisine sağladığı bütün hakları kullanmaya çabalamıştır. Maden-İş örgütlenebildiği bütün işyerlerinde bir yandan İş Kanunu ve işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuatın gereklerinin sağlanması için girişimlerde bulunurken, öte yandan da işçi temsilciliği seçimleri ve toplulukla iş ihtilafları alanında faaliyet yürütmüştür. Örneğin 1954 Kongresine sunulan çalışma raporunda en az onbeş işyerinden elli işçi için tazminat davası açılmış olduğu belirtilmekte ve bu davalardan 26'sının işten çıkarma nedeniyle açıldığı anlaşılmaktadır (Demir-İş, 1954: 5-6).¹⁵ Yardım sandığı 1956 yılında kurulmuş, tüketim kooperatifi ve konut kooperatifi hazırlıklarına da 1957 yılı itibariyle başlanmıştır (Maden-İş, 1957: 18-21).

Maden-İş, grev hakkının bulunmadığı 1950'li yıllarda toplulukla iş ihtilafı, işçi temsilciliği seçimleri ve kollektif akit (genel sözleşme) gibi mevcut yasal araçları etkin bir şekilde kullanmak için de mücadele vermiş ve bu doğrultuda önemli tecrübeler biriktirmiştir. 1954 yılında yayımlanmaya başlanan *İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni*¹⁶ ve 1956 yılında yayımlanmaya başlanan *Maden-İş* gazeteleri, toplulukla iş uyuşmazlığı ve işçi temsilciliği alanlarında verilen mücadelelerin sendika açısından önemini gösteren örneklerle doludur. Demir-İş'in ve 1956'da itibaren Maden-İş'in örgütlü ve etkili olduğu işyerleri, sendika yayınlarında

15 Adına dava açılmış işçilerden biri de Kemal Türkler'dir. Kemal Türkler adına Bakırköy Emaye Fabrikası'na karşı biri "pazar ve genel tatil yevmiyesi", diğeri de maaş alacağı gerekçesiyle olmak üzere toplam iki dava açılmıştır (Demir-İş, 1954: 5).

16 1954 yılında toplanan 8. Genel Kurul sonrasında 1 Nisan 1954 ve 8 Eylül 1956 tarihleri arasında yayımlanmış ve toplam 10 sayı olarak çıkmıştır. 7 Ekim 1956'da toplanan 10. Kongre'yi takiben 17 Kasım 1956'dan itibaren *Maden-İş* gazetesi yayımlanmaya başlanmıştır.

toplulukla iş ihtilafı, işçi temsilciliği seçimleri ve işçi temsilcilerine ve sendika üyelerine yönelik baskı haberleriyle yer almaktadır.

Maden-İş'in bu yıllarda örgütlendiği, iş ihtilafları çıkardığı ve işverenlerin baskılarıyla yüzleştiği işyerleri arasında, Maden-İş ile MESS arasındaki mücadelelerin ilk uğraşını oluşturan 1964 MESS Grevleri'nde greve çıkılan işyerleri de bulunmaktadır. 1947 yılında Demir-İş'i kuran işçiler arasında Ayvansaray Cıvata Fabrikası'nda çalışanlar da bulunmaktadır (Aydın, 2010: 16). Bu fabrika, 1964 yılında MESS grevlerinin başladığı işyeri olacaktır. Bu işyerinde 1954, 1956, 1957 ve 1961 yıllarında sendikanın müdahalesi sonucu ücret zamları elde edilmiştir. 1954 yılında açılan ihtilaf Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılırken (Demir-İş, 1954: 7), 1956 yılındaki ücret zammı, sendika ile işverenler arasında olumlu bir havanın estiğinin anlaşıldığı bir dönemde, İl Hakem Kurulu'na başvurulmadan elde edilmiştir (*Cıvata İşçileri Zam Aldı*, 1956). Bu işyeri, 1956'da sendika tarafından işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak memnun oldukları bir kurum olarak sunulmaktadır (*İşçi ve İşverenin Memnun...*, 1956).

Maden-İş'in, 1964'te greve çıkılacak olan Dever Madeni Eşya Fabrikası'ndaki varlığının en azından 1956 yılına kadar gittiği anlaşılmaktadır. Bu işyerindeki işçi temsilciliği seçimleri Maden-İş'in çabası sonucu yapılabilmektedir. 1957'de bu işyerinde bir yandan işverenin işçi temsilcilerine yönelik baskılarına karşı mücadele edilmiş, öte yandan toplulukla iş ihtilafı çıkarılması yoluyla ücret artışı sağlanmıştır (*Bakırköy Emaye ve Dever Teknik*, 1957). Yine 1961'de çıkarılan bir toplulukla iş ihtilafı, 1962'de Yüksek Hakem Kurulu tarafından sonuçlandırılmış ve işçi ücretlerine zam elde edilmiştir (*Yüksek Hakem Geç Karar Veriyor*, 1962).

1964 yılında grevlerin yaşanacağı diğer işyerleri de Maden-İş'in 1950'li yıllardan beri faaliyet yürüttüğü işyerleridir. Sungurlar Kazan Fabrikası'nda Maden-İş'in etkinliği 1959 yılında çıkarılan bir toplulukla iş ihtilafına kadar uzanmaktadır (*Zam İsteyen Kazan İşçileri*, 1959). Altınbaş Çivi Fabrikası da yine 1959 yılında işçilerin şikâyetleri üzerine Maden-İş'in müdahalede bulunduğu bir işyeridir (*Altınbaş Çivi Fabrikasında...*, 1959). Eski adı M. Sıtkı Bütün Madeni Eşya ve Emaye Fabrikası olan Bakırköy Emayetaş Fabrikası ise Kemal Türkler ve Ruhi Yümlü gibi Maden-İş tarihinin çok önemli isimlerinin çıktığı ve sendikal faaliyetlere başladıkları işyeridir. Kemal Türkler ve Ruhi Yümlü, bu fabrikadan 1953 yılında çıkarılmış, İl Hakem Kurulu kararıyla ve işçi temsilcisi oldukları gerekçesiyle işlerine iade edilmiş fakat işveren tarafından ücretli izinli sayılarak fabrikada çalıştırılmamışlardır.¹⁷ Bu işyerinde 1955 yılında işten çıkarılan 137 işçinin arasında Kemal Türkler de bulunmaktadır (*Sendika Başkanı ile Genel Sekreter...*, 1955). 1953'ten 1963 yılına kadar bu işyerinde çok sayıda toplulukla iş ihtilafı çıkarılmıştır.

Maden-İş'in, daha sonra 1964 MESS Grevlerinin gerçekleşeceği işyerlerinde 1950'li yıllarda yürütmüş olduğu bu mücadeleler, bu sendikanın 1963 sonrası mücadelecilik kimliğinin oluşumunda 274 ve 275 sayılı Kanunların sunduğu olanakların yanı sıra, 1950'li yıllardaki deneyimlerinin de rol oynadığına işaret etmektedir. 1950'li yılların bir diğer önemi, Maden-İş'in 1956 yılından itibaren işverenlerle barışçıl ve işbirliğine dayalı ilişkiler kurmaya çalışması ve bunun akabinde yaşadığı

17 Benzer bir durum yine sendikanın İdare Heyeti üyesi olan Cabir Metilli'nin de başına gelmiştir. Aynı zamanda Şakir Zümre Madeni Eşya Fabrikası'nda işçi temsilcisi olan Metilli işten çıkarılmış, temsilci olduğu için İl Hakem Kurulu kararıyla işe iade edilmiş ama işveren tarafından ücretli izinli sayılmıştır. *Bknz. Cabir Metilli İade Edildi* (1956).

deneyimlerdir. İşverenlerin sendikalara yönelik tutumuna ilişkin olarak Maden-İş'in olumlu beklentilere girmesi, genel sözleşmeler imzalamaya yönelik hamlelerde bulunması ve fakat bu çabalarının işverenlerin baskılarıyla karşılaşması, 1950'li yılların sonlarına doğru Maden-İş'in yeni arayışlara girmesine neden olmuştur.

Maden-İş'in 1963 yılında başlayan toplu sözleşme görüşmelerinde öne sürdüğü taleplerin şekillenmesinde, 1950'lerin ikinci yarısında işverenlerle kurmak istediği uzlaşmacı ilişkinin başarısızlıkla sonuçlanmasının önemli bir etkisi vardır. 1964 grevlerinde önemli bir yere sahip olacak olan Arçelik'te 1958 yılında yaşanan ve Maden-İş'in zayıflamasıyla sonuçlanan mücadeleler, Maden-İş'in söz konusu yöneliminin ve işverenlerin buna verdiği cevabın önemli bir örneğini teşkil etmektedir. Fakat Arçelik örneğine geçmeden önce, Maden-İş'in 1956 sonrasında genel sözleşmelere ağırlık veren yönelimine ilişkin bir değerlendirme yapılacaktır. Zira 3. Bölümde incelenecek olan 1964 grevlerini, gerçekleştiği tarihsel anda bir kesit olarak değil, tarihsel ve toplumsal bağlamı içinde kavramak açısından bu yönde bir değerlendirme tamamlayıcı olacaktır.

2.2. Despotik Fabrika Rejimine İlk Karşı Çıkış

2.2.1. Toplulukla İş İhtilaflarından Genel Sözleşmeye

Maden-İş'in işverenlere yönelik olumlu bir beklentiye girmesi, toplulukla iş ihtilaflarının ağırlıkla hangi aşamalarda çözüldüğü ve bu hususta zaman içinde gerçekleşen değişimle ilişkilidir. Uzlaştırma aşamalarında çözülen ihtilaflar Maden-İş tarafından işverenlerin sendikalara dönük olumlu tutumuyla bağlantılandırılırken,

tahkim aşamasının ağırlık kazandığı dönemler bunun tersi bir yoruma yol açmıştır. 1954 yılındaki 8. Genel Kurul raporunda bildirildiğine göre, 7. ve 8. Genel Kurullar arasında 12 işyerinde toplam 15 toplulukla iş ihtilafı çıkarılmış ve bunların 12'si sonuçlanmıştır. Tamamı ücret zammına ilişkin olan bu 12 ihtilaftan 5'i kesin uzlaştırma aşamasında, 3'ü İl Hakem Kurulu aşamasında ve 4'ü Yüksek Hakem Kurulu aşamasında sonuçlanmıştır (Demir-İş, 1954: 6-8).

1954 yılı itibariyle gerek toplulukla iş ihtilaflarının uzlaştırma ve kesin uzlaştırma aşamalarında çözülme oranının düşüklüğü, gerekse işyerlerinde temsilcilerin ve hatta yöneticilerin gördüğü baskılar, Demir-İş'in işverenlerin sendika karşıtı tutumundan şikâyetçi olmasına yol açmıştır. Bu dönemde, "İşverenlerde halen eski mütehakkim zihniyetin hâkim ve devam etmekte olması ve bu günkü Demokrasi dünyasının (say nispetinde müstefit olma) prensibine dayanan iş birliği anlayışının, henüz tam manası ile işverenlerin zihniyetinde yer etmemiş olması"nın (Demir-İş, 1954: 4), sendikanın ülke kalkınmasında oynayacağı rolün yerine getirilmesini engellediği tespiti yapılmaktadır.

1957 yılında yapılan 11. Kongreye gelindiğinde ise çok daha iyimser bir görüşün hâkim olduğu görülmektedir. Bu görüş toplulukla iş ihtilaflarının sonuçlarıyla yakından bağlantılıdır. 11. Büyük Kongre Faaliyet Raporu'nda belirtildiğine göre, 7 Ekim 1956 ile 15 Aralık 1957 arasındaki 14 aylık dönemde 33 adet toplulukla iş ihtilafı çıkarılmış ve bunlardan 24'ü kongre raporu yazıldığı dönemde neticelenmiştir. Söz konusu 24 iş ihtilafından İl Hakem Kurulu'nda sonuçlanan sayısı bir, Yüksek Hakem Kurulu'nda sonuçlanan sayısı ise ikidir. 17 ihtilaf uzlaşma aşamasında, dört ihtilaf ise kesin uzlaşma aşamasında sonuçlanmıştır (Maden-İş, 1957: 16-17). Uzlaşma ve kesin

uzlaşma aşamalarında sonuçlanan toplulukla iş ihtilaflarının sayısal ve oransal artışı, Maden-İş'in işverenlere yönelik olumlu bir beklenti içine girmesine neden olmuştur.

Bu yöndeki ilk tespiti 1956 yılında rastlanmaktadır. Demir-İş henüz Maden-İş'e dönüşmeden önce, işverenlerin "tahakkümcü zihniyeti" bırakmakta olduğunu ifade etmiştir. Bu dönemde ücret zamlarının iş ihtilafı çıkarılmadan ya da bu ihtilaf hakem kurullarına aktarılmadan, işveren ve sendika temsilcileri arasındaki görüşmelerle sağlanabildiği belirtilmekte ve işverenlere ilişkin şöyle bir tespit yapılmaktadır: "Artık bugün birçok işverenlerimiz, sendikanın kendilerine karşı kurulmuş bir mücadele unsuru değil, bilhassa istihsalin artımında kendilerine yardımcı, işçi ile işveren arasında aracı ve yapıcı bir işçi teşekkülü olduğunu kabul ediyorlar" (*Tahakkümcü Zihniyet Yerini...*, 1956). Benzer bir iyimserliği, Maden-İş'in 1957 yılında toplanan 11. Genel Kurulu'na sunulan raporunda da görmek mümkündür. Kongre raporunda, iş ihtilaflarının sendika ve işveren arasındaki ilk aşama görüşmelerde çözülme oranının arttığına dikkat çekilerek şöyle bir tespit yapılmaktadır:

İşveren ve sendika, karşılıklı hüsnüyet ve anlayış içerisinde aynı gaye uğrunda omuz omuza çalışan istihsal ordusunun unsurları olduklarını bilmekte ve kabul etmektedirler. Bu anlayışın yerleşmesi ve gelişmesi yakın zamanda müesseselerle sendikalar arasında kolektif anlaşmaların gerçekleşmesini intaç edecektir (Maden-İş, 1957: 15).

Fakat toplulukla iş uyuşmazlıklarının çözüm aşamalarında görülen ve Maden-İş'i işverenlerle genel sözleşme imzalanabilmesi konusunda umutlandıran bu gelişmeler konusunda ihtiyatlı olmak gerektiği söylenebilir. Toplulukla iş uyuşmazlıklarının uzlaştırma ve kesin uzlaştırma aşamalarında çözülme oranındaki artışta, İl Hakem Kurullarının bu ihtilaflar üzerindeki incelemelerinin çok uzun sürede

sonuçlanmasının da etkisi vardır. Örneğin sendika bülteninin henüz ikinci sayısında İl Hakem Kurullarının yavaşlığı eleştirilirken şu değerlendirme bulunmaktadır:

Sendikaca yapılan birçok temaslarda, işlerin bir an evvel yürütüleceğine söz verildiği halde, işler gene de aksamakta ve İl Hakem Kurulu da bugün Bölge Çalışma Müdürlüğü gibi acz göstermektedir. Sendikaca bunun için bir tedbir düşünülmektedir (*İl Hakem Kurulu Ne Yapıyor*, 1954).

Bu haberde İl Hakem Kurulu'nda beklediği belirtilen ihtilaflardan bir kısmı daha sonra işverenlerle tekrar görüşülerek çözülebilmiştir (*Oto Yay İhtilafı Muvaffakiyetle Neticelendi*, 1954). Bu ve sonraki tarihlerde işverenlerle görüşülerek çözülen ihtilafların bir kısmı, ihtilaf İl Hakem Kurulu'nda görüşülmekteyken işveren ve sendika arasında tekrarlanan görüşmeler sayesinde sona erebilmiştir. Bu tür durumlarda sendikanın işverene bir tavizde bulunup bulunmadığı ve dolayısıyla tahkim aşamasının sendika ve işçiler üzerinde taleplerini düşürme yönünde bir etkide bulunup bulunmadığı konusunda net bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Ancak sendika bu tür anlaşmalarla hiç değilse aynı işyerinde bir sonraki iş ihtilafını çıkarabileceği tarihin ötelenmesini engellemiş olmaktadır.

Maden-İş'in işverenlere yönelik bu iyimser beklentisi ve bu beklentiyi takip eden mücadele ve gelişmeler, 1960'lı yıllardaki mücadele çizgisi üzerinde önemli etkiler bırakmıştır. Yukarıda belirtildiği üzere, işverenlerle kesin uzlaştırma aşamasında varılan anlaşma sayısındaki artış, kısmen İl Hakem Kurullarındaki işlemlerin uzun sürede sonuçlanmamasıyla ilgili olsa da, bu durum Maden-İş'te iyimser bir havanın oluşmasına neden olmuştur. Sonuç olarak Maden-İş, kolektif akit imzalamaya dönük çabalarını yoğunlaştırmış ve kimi işyerlerinde bu açıdan başarı kazanmıştır.

Bu yıllarda gerçekleşen kollektif akitlerin ilk örneklerinden biri Moj Gabaz Teneke Kutu Fabrikası işvereniyle imzalanmıştır. Üç işçinin işten çıkarılması sonrasında yapılan görüşmeler bir kollektif akitle sonuçlanmıştır. Bu anlaşma ile işten çıkarılan işçiler işe geri alınmış ve bu tür sorunların işyerindeki işçi temsilcileri ve işveren arasındaki görüşmelerle çözülmesi konusunda uzlaşmıştır (*Teneke Fabrikasında...*, 1957). Maden-İş tarihi açısından çok daha önemli olan bir kollektif akit ise 11 Haziran 1958 tarihinde Dümeks firmasına ait Eğmir madeni için imzalanmıştır.¹⁸ Ücretlerin yükseltilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinin de ötesinde bu akit, üç işveren ve üç işçi temsilcisinden oluşan bir “inzibat kurulu” oluşturulması ve işçilere ceza verilmesi yetkisinin bu kurula bırakılması açısından da oldukça ilginç bir örnektir (*Dümeks Maden-İş İş Akdi İmzalandı*, 1958).

Bu başarının hemen ardından Maden-İş bu kez Arçelik ve Türk Demir Döküm fabrikaları için Vehbi Koç’a kollektif akit önerisinde bulunarak önemli bir adım daha atmıştır. 1958 yılının Ağustos ve Eylül aylarında bu işyerleri için kollektif akit imzalanacağını üyelerine müjdeleyen Maden-İş, Ekim ayından itibaren büyük baskılarla karşılaşmıştır. Özellikle Türk Demir Döküm fabrikasında başlayan ve işten çıkarmaya kadar varan baskılar (*T. Demir Döküm İşyerinde Baskı...*, 1958), bu işyeri özelinde 1960’ların sonuna kadar sürecek sert bir mücadelenin de önemli dönemeçlerinden birini oluşturacaktır. Birçok işyerinde toplulukla iş ihtilafı yoluyla işçi ücretlerinin artırılması vb. kazanımlar sürse de, Maden-İş’in 1958 yılından itibaren

18 Bu sözleşmenin imzalandığı sürecin kısa bir anlatısı ve sözleşme metni için bknz. Koç (1996: 229-236). Dümeks’te imzalanan sözleşme ve öncesindeki örgütlenme süreci gerek *Maden-İş* gazetelerinde, gerek 1961 kongre raporunda anlatılmıştır. Bu sürecin oldukça ayrıntılı bir anlatısı için bknz. Maden-İş (1961).

1956 ve 1957 ile kıyaslandığında bir baskı dönemiyle karşılaştığını söylemek mümkündür. 1950'lerin ortasından itibaren tespit edebildiğimiz ve dönemin koşullarında anlaşılır bulunabilecek olan, işverenlere yönelik ılımlı ve uzlaşmacı çizgi, 1958 sonrasında yaşanan baskı dalgasıyla yerini daha mücadeleci bir çizgiye bırakacaktır.

2.2.2. Maden-İş ile Arçelik Arasındaki İlk Mücadele: 1958 Toplulukla İş İhtilafı ve Genel Sözleşme Denemesi

Maden-İş'in Arçelik'in Sütölçe'deki fabrikasında 1957 yılında örgütlenmeye başladığı anlaşılmaktadır. Fakat bu dönemde Maden-İş'in faaliyet yürüttüğü diğer fabrikalarla karşılaştırıldığında, Arçelik daha kısa süreli bir mücadeleye sahne olmuştur ve bu işyerindeki örgütlülüğü daha zayıf kalmıştır.

Maden-İş, 1957 yılının Mayıs ayında çeşitli işyerlerinde yapılan işçi temsilciliği seçimlerine ilişkin duyurusunda, kendi adaylarının birçok fabrikada işçi temsilciliklerini kazandığını ve seçilen temsilcilere yönelik eğitim düzenleyeceğini duyurmuştur (*Maden-İş Sendikası İşçi Temsilcilerine...*, 1957). Bu haberde sayılan işyerleri arasında Arçelik de bulunmaktadır ve bu işyerinde 6 işçi temsilcisinin seçildiği belirtilmektedir. Fakat Arçelik'te seçilmiş olan temsilcilerin Maden-İş üyesi olup olmadığı belirsizdir.¹⁹ Arçelik'te 1957 yılı Mayıs ayında seçilen işçi temsilcileri

¹⁹ Arçelik'te 1966 yılında çalışmaya başlayan İbrahim Özyürek, 1957 yılında Arçelik'te seçilen işçi temsilcileri arasında yer alan Hüsnü Adalı ve Halil Aksoy'la beraber çalıştığını fakat bu kişilerin Çelik-İş ve Maden-İş dönemlerinde sendikal faaliyet içinde yer almadıklarını belirtmiştir (İbrahim Özyürek'le kişisel görüşme, 28.07.2015)

Maden-İş üyesi olsalar bile, aşağıda görüleceği üzere bu temsilcilerin en azından bir kısmı, 1958 yılının yaz aylarında başlayan mücadele sürecinde Maden-İş'ten bağımsız hareket etmiştir.

Söz konusu temsilcilerin Maden-İş'le ilişkilerindeki belirsizliğe rağmen, aynı yılın sonunda bir Arçelik işçisinin Maden-İş İdare Heyetine seçilmiş olması, 1957 yılında bu fabrikada sendikal örgütlenmenin başladığının bir kanıtı olarak görülebilir. Turan Ayhan isimli bir Arçelik işçisi, 15 Aralık 1957 tarihinde toplanan 11. Kongre'de Maden-İş'in İdare Heyetine seçilmiş ve genel sekreter vekilliği görevini üstlenmiştir (Maden-İş, 1957a).²⁰

Maden-İş ile Arçelik işvereni arasındaki mücadele 1958 yılının yaz aylarında başlamıştır. Bu mücadele, Maden-İş'in bu yıllarda toplulukla iş ihtilaflarıyla yetinmeyip işverenlerle genel sözleşmeler imzalamaya dönük politikasının ve bunun sonuçlarının ilginç bir örneğini sunmaktadır. Ayrıca 1958 yılında gerçekleşen mücadele, işçi temsilciliği ve toplulukla iş ihtilafı düzenlemelerinin olumsuz yönlerinin somutlaştığı bir örnektir.

Arçelik'in 'resmi tarih' yazımı olarak görülebilecek olan *Mamulattan Markaya Arçelik Kurum Tarihi* başlıklı çalışmada sendikal mücadelelere ayrılan yer oldukça sınırlıdır ve bu sınırlı kısımda da 1963 öncesi dönemde yaşanan ve aşağıda inceleyeceğimiz mücadeleye dair hiçbir bilgi sunulmamıştır. Söz konusu çalışmada,

20 Aynı belgede idare heyetine seçilenlerin mesleki statülerine ilişkin de bilgi verilmektedir. Bu bilgilere göre, idare heyetinin Kemal Türkler dâhil olmak üzere üç üyesi profesyonel sendikacıdır ve geri kalan üyeler işçilik yapmaya devam etmektedir.

1958 yılında toplululukla iş ihtilafı çıkarılmasıyla başlayan mücadelenin kendisi değil, bu mücadeleyi aşmak üzere alındığını düşündüğümüz iki karara yer verilmiştir. Buna göre, Arçelik A.Ş. Yönetim Kurulu 1 Ekim 1958 tarihinde, “Fabrika personelini var olan hayat pahalılığından bir dereceye kadar kurtarıp ferahlatmak üzere bir aylık maaş ve ücret tutarında ikramiye verilmesine” karar vermiştir (*Mamulattan Markaya...*, 2002: 38). 19 Kasım 1958 tarihinde ise “bir maaş ikramiyenin geçim darlığının daha da artması nedeniyle, iki aylık maaş ve ücretler tutarında verilmesine” karar verilmiştir (*Mamulattan Markaya...*, 2002: 42). Bu haliyle bakıldığında söz konusu kararlar, geçim koşullarındaki kötüleşmeye karşı işverenin işçilerini korumaya dönük paternalist bir politikası olarak görülebilir. Fakat bu kararlar 1958 yılının yaz aylarında başladığı anlaşılan ve Maden-İş ile Arçelik arasındaki ilk karşılaşmayı teşkil eden bir mücadelenin ortasında alınmıştır.

Maden-İş, Dümeks’le imzaladığı ve büyük bir başarı olarak gördüğü kolektif akit ile aynı tarihlerde Vehbi Koç’un ortağı olduğu kimi fabrikalardaki çalışmalarını artırmıştır. Sendika, 1958 yılının yaz aylarında Arçelik ve Türk Demir Döküm fabrikalarında çalışan işçiler arasında bir anket çalışması gerçekleştirmiş ve işçilerin taleplerini 14 maddeden oluşan bir liste şeklinde belirlemiştir (*Vehbi Koç’a Ait Fabrikada...*, 1958). Ardından fabrika müdürleriyle temas kurulmuşsa da ücretlere zam yapılması konusundaki sendika talepleri reddedilmiştir.²¹ Maden-İş yönetimi

21 9 Ağustos 1958 tarihli *Maden-İş* gazetesinde Arçelik’ten istenen ücret dışı talepler belirtilmemiş fakat Türk Demir Döküm’den istenen 14 talep ayrıntılı olarak sunulmuştur. Türk Demir Döküm yöneticileri, söz konusu talepler arasından mevzuatın halihazırda zorunlu kılmakta olduklarının yerine getirileceğini ama ücretlerde genel bir zammın yapılmasının düşünülmediğini ve ücretlerdeki değişikliğin esasen bir yıl sonra kurulacağı düşünülen iş değerlendirme sistemiyle gerçekleştireceğini belirtmiştir. Bknz. *T.D.D.Fb.dan İstenenler* (1958).

fabrika müdürlerinin olumsuz tutumuyla karşılaşınca, “Bu büyük Türk iş adamının talebimizi makul karşılayacağı kanaatıy”le genel sözleşme imzalanması konusunu doğrudan Vehbi Koç ile görüşmeye karar vermiştir (*Vehbi Koç’a Ait Fabrikada...*, 1958: 3).

Kemal Türkler ve Maden-İş’in sosyal işler müşaviri olan Bedii Sngtay, 12 Eylül 1958’de Vehbi Koç’u temsilen Adnan Berkay ile bir görüşme gerçekleştirmiş ve bu görüşme sonrasında Maden-İş, Türk Demir Döküm ve Arçelik Fabrikalarındaki yelerine hitaben bir bildiri yayınlamıştır. Söz konusu bildiride daha önceden “açılmış bulunan toplulukla iş ihtilafları ve bazı münferit meselelerin sendikaca takip edildiği” belirtilmiş ve 12 Eylül günü yapılan toplantı şu şekilde aktarılmıştır:

Toplantıda bütün meseleler umumi olarak müzakere edilmiştir. Müzakere stn anlayış ve hüsnüniyet havası içerisinde cereyan etmiş ve bütün münasebetlerin taraflar arasında yapılacak bir Kollektif Akit ile tanziminin müessese işçi[leri] ve kül halinde memleket menfaatine olacağı müşahede edilmiştir... Sayın yelerimizin mzakarelerin hitamına kadar nizam ve iltizamla alışmaları Fabrika idaresi bakımından İş Amirlerine hürmette kusur etmemeleri ve bilhassa istihsale dikkat etmeleri ehemmiyetle rica olunur (*Koç Fabrikaları İle de...*, 1958: 3). (vurgu bana ait)

Kemal Türkler, Vehbi Koç için yaptığı değerlendirmelerin bir benzerini Adnan Berkay için şu şekilde yapmıştır:

Sayın Adnan Berkay’ı gıyaben tanıyorduk. Her sahada üstünlük arzeden Koç Müessesesinin iktisadi ve sosyal sahadaki üstün görüş ve anlayışını Adnan Berkay’da bulduk. Bu anlayışta olan müesseseler memleketimizde çoğaldıkça bu memleketin sırtı yere gelmeyecektir. İşçi babası Sayın Adnan Berkay’dan bu hususta daha çok [şey] beklemek durumunda olacağımız kanatindeyiz. Bizi en çok sevindiren husus bilhassa budur (*Koç Fabrikaları İle de...*, 1958: 3).

Yapılan görüşmeleri takiben işçilere “amirlerine hürmette kusur etmemeleri” ve “retime dikkat etmeleri” mesajları içeren bir bildiri dağıtılması ve ayrıca işletme

yöneticilerine yönelik bu olumlu değerlendirmeler, grev yasağının sürdüğü dönemde Maden-İş'in işverenlere kendini kabul ettirebilmek için işbirliğine dayalı bir sendikacılık söylemine sahip olduğunun güzel bir örneğidir.

Vehbi Koç ve Adnan Berkay'a yönelik bu övücü değerlendirmeler, Maden-İş yayınlarında genel sözleşme imzalamayı kabul etmiş olan işverenler için yapılan diğer olumlu değerlendirmelerin çok ötesindedir. Kollektif akit imzalanan diğer işverenlerle ilgili Maden-İş yayınlarında yer bulan olumlu değerlendirmelerin hiçbiri bu kadar net ve güçlü olmamıştır. Bu durum, Vehbi Koç'a ait olan ve o yıllarda yeni kurulmuş olan bu fabrikaların Maden-İş açısından ne kadar önemli olduğunun da bir göstergesidir. Tekrar hatırlatmak gerekirse, Maden-İş'in 1957 Aralık ayı itibariyle aidat ödeyen üye sayısı 2257 iken, 1958 sonbaharında Arçelik'teki üye sayısı 227'dir²² ve olası bir genel sözleşme sonrasında üye sayısına bir bu kadar daha işçi eklemesi mümkündür. Dolayısıyla Arçelik ve Türk Demir Döküm gibi, bu döneme göre büyük ölçekli sayılabilecek özel sektör işyerlerinde örgütlenebilme ve bunu genel sözleşmeyle taahhüt edebilme olasılığının Maden-İş'i cezbetmesine şaşırmamak gerekir.

Bu ihtimal, grev yasağının sürdüğü koşullarda gayet anlaşılır bir şekilde, Maden-İş'i işverenlere yönelik olarak oldukça ılımlı ve uzlaşmacı bir dile sevketmiştir. Öyle ki, aynı tarihlerde bu iki işyerinde toplulukla iş ihtilafı çıkarılmış olmasına rağmen, *Maden-İş* gazetesinde bu ihtilafların içeriğine ve ne aşamada olduklarına dair ayrıntılı haberler, bu işyerlerinde kollektif akit imzalanamayacağı anlaşılan kadar verilmemiş, bunun yerine üyelerden işyerlerinde disiplinli bir şekilde çalışmaları ve sorun

22 Bknz. İş Uyuşmazlıkları Yüksek Hakem Kurulu Kararları, Resmi Gazete 25 Eylül 1959, Sayı 10315.

çıkarmamaları istenmiştir. Fakat bu iyimserlik kısa süre içinde fabrika yöneticilerinin Maden-İş'i tasfiye etmeye dönük hamleleriyle suya düşmüştür. *Maden-İş* gazetesinin 25 Eylül 1958 tarihli sayısında, Vehbi Koç'a ait işyerlerinde kollektif akit imzalanacağı manşetten duyulduktan sonra, aynı gazetenin 28 Ekim tarihli bir sonraki sayısı “*T. Demir döküm işyerinde baskı ve işten çıkarma*” manşetiyle çıkmıştır. Bu tarihten itibaren, bu işyerlerinde çıkarılmış bulunan toplulukla iş ihtilaflarına dair haberler yayınlanmaya devam etse de, kollektif akit imzalanması olasılığından bir daha söz edilmeyecektir.

12 Eylül 1958'den önce açıldığı anlaşılan toplulukla iş ihtilafları ve yine bu dönemde öne çıkan genel sözleşme imzalama çabası, Türk Demir Döküm'de açık bir baskıyla sonuçlanmıştır. Arçelik işyerinde benzer bir baskının uygulanıp uygulanmadığı tespit edilemese de, Arçelik'in de Maden-İş'in taleplerini savuşturmaya ve varlığını etkisizleştirmeye dönük hamleler geliştirdiği anlaşılmaktadır.

Bu hamlelerden biri, daha önce de değindiğimiz üzere 1 Ekim 1958 tarihinde işçilere ikramiye ödenmesi doğrultusunda alınan yönetim kurulu kararıdır. İkincisi ise, yine 1 Ekim 1958 tarihinde çeşitli işçi gruplarına zam yapılmasıdır.²³ Arçelik, Maden-İş'in genel sözleşme imzalama önerisini reddetmekle kalmamış, işçi ücretlerine zam yapılması konusunda çıkarılan iş ihtilafında dahi uzlaşmaya yanaşmamıştır. Arçelik

23 Bu tarihte ikramiye kararının dışında ayrıca işçilerin bir kısmının ücretlerine zam yapılması kararının alındığı bilgisi, Arçelik ile Maden-İş arasında çıkan toplulukla iş ihtilafına ilişkin Yüksek Hakem Kurulu kararına dayanmaktadır. Söz konusu ihtilafa ilişkin bilgiler Yüksek Hakem Kurulu'nun 12 Mart 1959'da verdiği karardan alınmıştır. *Bknz.* İş Uyuzmalıkları Yüksek Hakem Kurulu Kararları, Resmi Gazete, 25 Eylül 1959, Sayı 10315.

yönetimi 1 Ekim 1958’de, yani toplulukla iş ihtilafının tahkim aşamasında bulunduğu bir anda, hem geçim şartlarının kötüleşmesini gerekçe göstererek işçilere ikramiye ödenmesi kararı almış, hem de kimi işçi gruplarının ücretlerine zam yapmıştır. Dönemin çalışma mevzuatının işverenleri sendikal mücadelelerden büyük oranda bağışık kılan karakteri burada kendisini göstermektedir.

Toplulukla iş ihtilafının çözümü için işyerinde Eylül ayında yapılan kesin uzlaştırma toplantısından sonuç çıkmayınca, bu ihtilaf İl Hakem Kurulu’na aktarılmıştır. İhtilafın henüz İl Hakem Kurulu aşamasında olduğu 8 Kasım 1958 tarihinde *Gece Postası*’nda yayınlanan bir haber Arçelik yönetiminin söz konusu ihtilafın düşürülmesi için çaba gösterdiğine işaret etmektedir:

[Arçelik] işyerinde işçilere bazı kağıtlar imzalatılmak istenmektedir. Fakat işçiler bu kâğıtların ihtiva ettiği hususları bilememektedirler. Bu hususu öğrenmek veya imza atmak istemeyen işçilere işden çıkarma tahdidi savrulmaktadır. İşçilerden bazıları Maden-İş Sendikasına başvurarak işyerindeki bu halin önüne geçilmesi için gereken işlerin yapılmasını istemişlerdir. İşçilerden imza toplama işinin ihtilafı düşürme gayesini güdebileceği sanılmaktadır (*İş İhtilafı Düşürme Teşebbüsü*, 1958).

İl Hakem Kurulu’nun sendika lehine verdiği kararda sunulan bir ayrıntı, işçi temsilcilerinin nasıl işverenlerin çıkarına çalışan bir araç haline gelebildiklerini de göstermektedir. Arçelik ücret zammı talebine karşı olarak İl Hakem Kurulu nezdinde yaptığı itirazda, 3 Temmuz 1958 tarihinde işçi temsilcilerinin zam talebiyle iş ihtilafı çıkarmış olduklarını ve bu ihtilafın 8 Temmuz 1958’de anlaşmayla sonuçlandığını belirtmiştir. Toplulukla iş ihtilaflarına ilişkin mevzuatın aynı konuda bir iş ihtilafı çıkarılması için bir önceki ihtilafın sonuçlanmasından itibaren 26 haftalık bir süre geçmiş olmasını gerektirmesi nedeniyle, 8 Temmuz 1958 tarihli anlaşma, Maden-İş’in

çıkardığı toplulukla iş ihtilafına karşı Arçelik'in temel itiraz gerekçesini oluşturmuştur.

Bu ihtilafa ilişkin ilgi çekici bir diğer husus, İl Hakem Kurulu'nun 19 Aralık 1958 tarihinde verdiği kararla ortaya çıkmıştır. Zira İl Hakem Kurulu Temmuz ayındaki ihtilafın işçi temsilcileri tarafından ama işçilerin talebi olmaksızın çıkarılmış olduğunu tespit etmiş ve buna dayanarak 8 Temmuz tarihli anlaşmayı geçersiz saymıştır. Ayrıca bu kurul, Arçelik tarafından 1 Ekim 1958 tarihinde yapılan zamları esas almış ve 1 Ekim tarihinde ücretlerine zam yapılmamış ya da 10 kuruşun altında zam yapılmış işçilere 10 kuruş tutarında zam yapılmasına karar vermiştir. Bu kararla, Arçelik işverenin işyerindeki ihtilafın tahkim aşamasına aktarıldığı ama henüz İl Hakem Kurulu'nun kararını vermemiş olduğu bir anda işçilere zam yaparak toplulukla iş ihtilafını geçersiz kılma çabası da başarısız olmuştur. İl Hakem Kurulu 19 Aralık'ta kararlaştırdığı bu zamların, 1 Ekim'den itibaren geçerli olmasına hükmetmiştir.

Arçelik bu karara karşı 23 Ocak 1959 tarihinde itirazda bulunmuş ve 1958 yılı Temmuz ayında ücret zammı konusunda zaten bir toplulukla iş ihtilafının çıkarılmış ve sonuçlandırılmış olduğu iddiasını tekrarlamıştır.²⁴ Yüksek Hakem Kurulu 15 Mart 1959'de verdiği kararında, İl Hakem Kurulu'nun kararlarını onaylamış, ancak ücret zamlarının 15 Mart 1959'dan itibaren uygulanmasına hükmetmiştir.

²⁴ Aynı itirazda, 1 Ekim 1958'de işçi ücretlerine ortalama yüzde 18,6 oranında bir zam yapmış olduğunu, bu tarihte Arçelik işyerinde çalışmakta olan işçilere günlük 187 kuruş değerinde bir öğün yemek ve kalifiye işçi yetiştirilmesi amacıyla işçilere kurs verildiğini belirtmiştir.

Bu ihtilaf süreci 1950'lerde yürürlükte olan mevzuatın sendikalara sunduğu mücadele araçlarının sınırlılığına güzel bir örnek teşkil etmektedir. İlk olarak, Maden-İş'in, sendikalardan bağımsız olarak kurulmuş temsilcilik sisteminin işverenlerin işçiler üzerindeki bir denetim aracı olacağı şeklindeki eleştirisinin haklılığını göstermektedir. Maden-İş Arçelik fabrikasında faaliyet yürütürken, bu işyerindeki işçi temsilcileri yukarıda belirtildiği gibi işverenin elini güçlendirecek bazı adımlar atmışlardır. 1958 yılı Temmuz ayında temsilciler tarafından çıkarılan ihtilaf ne işçilerin talebiyle, ne de Maden-İş'in bilgisi ve desteğiyle çıkarılmıştır. *Maden-İş* gazetesinin bahar ve yaz aylarında çıkan sayılarının hiçbirinde Arçelik'te temsilciler yoluyla ihtilaf çıkarıldığına ilişkin bir haber bulunmamaktadır. İl Hakem Kurulu kararı da bu ihtilafın işçilerin talebi olmaksızın çıkarıldığını göstermektedir.

Arçelik, işçi temsilcilerince ama işçilerin yazılı talebi olmaksızın öne sürülmüş ücret zammı talebini, mevzuatın gerektirdiği koşullar oluşmadığı için reddetme hakkına sahipken bunu yapmamış ve işçi temsilcileriyle ücret zammı konusunda anlaşmıştır. Temmuz ayındaki anlaşmada verilen zam miktarına ve bu zammın bütün işçilere verilir verilmeyeceğine ilişkin bir bilgi bulunmasa da, ücret zammı talebinin toplulukla iş ihtilafı adı altında sonuçlandırılması, 26 hafta içinde yeni bir ihtilaf çıkarılmaması kuralı gereğince, Arçelik işverenini oldukça rahatlatmış ve Eylül ayında Maden-İş tarafından çıkarılan uyuşmazlığın tahkim aşamalarında kullanılmıştır.

İkinci olarak, Maden-İş'in bütün ılımlı ve uzlaşmacı söylem ve yaklaşımına rağmen Arçelik (ve Türk Demir Döküm) işvereni kollektif akit imzalamaya yanaşmamıştır. Grev hakkının olmadığı koşullarda 5018 sayılı kanunun verdiği genel

sözleşmeler imzalayabilme yetkisinin işlevsizliği, Arçelik örneğinde de açıkça ortaya çıkmıştır.

Üçüncü olarak, Maden-İş toplulukla iş ihtilafı yoluyla ücretlerin arttırılmasını sağlayabilmiştir ama Arçelik işvereni de, İl Hakem Kurulu kararına itiraz etmek suretiyle söz konusu zamlı ücretlerin 1 Ekim 1958 tarihi yerine, Yüksek Hakem Kurulu'nun kararıyla 15 Mart 1959 tarihinden itibaren geçerli olmasını sağlamıştır. Bu sayede 1 Ekim 1958'den 15 Mart 1959'a kadar ödeyeceği ücret farklarından kurtulduğu gibi, ihtilafın sonuçlanması beş buçuk ay geciktiği için, ücret zammına yönelik bir sonraki ihtilafın çıkışını da beş buçuk aylık bir süre boyunca ötelemeyi başarmıştır.

İşverenle anlaşması durumunda işçilerden bağımsız olarak ihtilaf çıkarabilen işçi temsilciliği, işçilerin ve sendikanın talebine rağmen işverenlerin genel sözleşme imzalamaktan kaçınabilmesi ve ihtilafların kesin sonuca ulaşmasının uzun zaman almasının yarattığı olumsuzluklar; yani 1950'li yıllardaki mevzuatın sendikalar aleyhindeki bütün özellikleri, Arçelik'te 1958'de yaşanan mücadelelerde karşımıza çıkmaktadır. Arçelik işvereni bu sayede örgütlü bir işçi hareketinin baskısından kurtulmaya ve sendikayı etkisizleştirmeye çalışabilmiştir.

1958 yılında başlayan bu mücadele, işverenler arasında bir sendika kurulması fikrinin doğuşunda da etkili olmuştur. Arçelik ve Türk Demir Döküm'ün genel müdürleri Maden-İş'in Vehbi Koç'la temas kurmak istediği ve Vehbi Koç'u temsilen Arçelik'ten Adnan Bensele'le görüşüldüğü yukarıda belirtilmişti. Fakat Maden-İş'in önerisinin Türk Demir Döküm Umum Müdürü Burhan Günergun'u kimi arayışlara

soktuğu anlaşılmaktadır. MESS’in kuruluş fikrinin ortaya çıkışını Günergun şöyle anlatmaktadır:

1958 yılında Karabük Demir Çelik Fabrikaları’nda Umum Müdür Vekilliğinden Türk Demir Döküm Fabrikaları Umum Müdürlüğü’ne tayin oldum... Kendisi geldi, “İsmim Kemal Türkler” dedi. “Emayetaş’ta iken ayrıldım. Maden-İş Sendikasını kurdum. Sen Umum Müdürsün, siz genellikle işçi çalıştırmasını bilmezsiniz” dedi. “Bunu biz daha iyi biliriz, parası sizden, çalıştırması bizden bu fabrikayı işletelim” dedi... Ben de ona “Yirmi yıllık işletme tecrübem olduğunu, bu bakımdan bu fabrikadaki işçi problemlerini halledeceğimi söyledim”. Ama bu ziyaretin etkisi fazla oldu. Bana işçi-işveren münasebetlerinde başka elemanların varlığını gösterdi ve bende işveren sendikası kurulması yolunda bir fikir uyandırdı. Bu fikir etrafında ister bana rakip ister ortak olsun çalışanlarla ilişki kurdum ve Türk Demir Döküm Fabrikalarının rakibi Emayetaş’ın Murahhas Azası Bedi Taranto ile konuşmamızda bu konuya değindik. İkimizin de tanıdığı, Talisman Gaz Ocaklarını imal eden Şekip Manço’yla konuşmaya karar verdik... 1958 yılının son aylarında buluştuk... Ülkemizde işçi-işveren münasebetlerinin geç de olsa başlaması için birkaç idealist kimsenin biraraya gelmesi icap ediyordu... Bu 1958 yılı Kasım sonuna tesadüf eder... (MESS, 1984: 6).²⁵

Kemal Türkler ile Burhan Günergun arasındaki görüşmenin içeriğini bilmek mümkün değildir. Fakat 1958 yılında genel sözleşme talebine Türk Demir Döküm’de uzun bir süre devam edecek bir sendika karşıtı baskı politikasıyla cevap verecek olan Burhan Günergun’un, 1958 yılındaki iş ihtilafı zorunlu tahkim aşamasındayken, yakın olduğu işverenlerle bir işveren sendikası kurulması yönünde görüşmeler yapmaya başladığı anlaşılmaktadır. Bu görüşmeler sonucunda Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası 14 Ekim 1959 tarihinde kurulmuştur (MESS; 1984: 11).

²⁵ Emayetaş Muharras Azası Bedi Taranto’da MESS’in kuruluş dönemi ile ilgili şunları ifade etmiştir “Zamanla üyeler çoğaldı... O sıralarda yeni kurulan ve faaliyete geçmiş olan Maden İş Sendikası kanımca bütün işverenlerde bir işveren sendikası kurulması yolunda bir ihtiyaç uyandırdı.” (MESS, 1984: 6).

Takip eden dönemde Arçelik'in Maden-İş'i etkisizleştirebildiği anlaşılmaktadır. Maden-İş'in İstanbul Bölge Merkez Şubesi'nin bir raporuna göre, 1 Ocak 1959 ile 30 Eylül 1960 arasında sendika tarafından Alibey Sezer ve Erol Bostan isimli işçiler adına Arçelik işvereniye karşı dava açılmış ve kazanılmıştır (*Türkiye Maden-İş Sendikası İstanbul Bölge.*, 1960). Söz konusu belgede davaların konusu belirtilmemiş olsa da, Maden-İş'in halen işyerinde üyeleri bulunduğunu göstermektedir. Fakat aynı faaliyet raporunda yer alan ve kapsanan dönemde Maden-İş tarafından çıkarılmış olan 57 adet toplulukla iş ihtilafı arasında Arçelik bulunmamaktadır. Maden-İş'in gerek bu dönemde, gerekse 1963'e kadar Arçelik'te toplulukla iş ihtilafı çıkarıldığına ilişkin bir bilgi sendikanın ne raporlarında ne de yayınlarında geçmektedir. Dolayısıyla, Maden-İş'in Arçelik işvereni ile 1958 yılındaki ilk karşılaşmasının, mevzuatın sendikaları sınırlayıcı karakterinin de katkısıyla, sendikal örgütlenmenin Arçelik'te etkisizleşmesiyle sonuçlandığı söylenebilir. 1959 yılında Maden-İş Arçelik'ten tasfiye edilmemiş, varlığını sürdürebilmiş, ama 1963'te başlayan toplu sözleşme görüşmelerine kadar bu işyerinde etkin bir faaliyet yürütememiştir.

2.3. Başarısızlık, Örgütsel Kriz ve Yeni Arayışlar

2.3.1. Maden-İş İçi Örgütsel Sorunlar ve Arçelik'te Sendikal Örgütlenmenin Gerileyişi

Maden-İş'in Arçelik'te güç kaybetmesini, 1950'lerin sonunda yaşadığı örgütsel sıkıntılar bağlamında değerlendirmek de mümkündür. Bu sorunlar bir yanıyla, sendikal faaliyetlerde aktif olarak yer almak isteyen işçi sayısının sınırlılığıyla ilgilidir. Örneğin İstanbul'da kurulacak olan "Toplulukla İş İhtilafları Bürosu"nda çalışabilecek

sendikal kadroların yetiştirilmesi için açılan bir eğitim programına, başlangıçta 22 kişinin katıldığı, fakat üç haftalık seminerin ancak yedi kişiyle tamamlanabildiği belirtilmektedir (Maden-İş, 1961: 174). Söz konusu eğitimin, sendika tarafından toplulukla iş ihtilaflarında görevlendirilecek ve dolayısıyla işten atılmaları durumunda itiraz hakkı elde edebilecek işçilere yönelik olmasına rağmen, bu eğitimlere istikrarlı bir katılımın sağlanamaması, bu dönemde sendikal faaliyetlerde aktif olarak yer alabilecek işçi sayısının kısıtlılığına işaret etmektedir.

Öte yandan, Maden-İş'in şube örgütlenmeleri nezdinde de önemli sorunlar yaşadığı anlaşılmaktadır. 1961 yılındaki kongreye sunulan ve 1957-1961 döneminde yapılan çalışmaların değerlendirildiği faaliyet raporunda, bu dönemde kurulmuş semt şubelerinin büyük bir kısmının zaman içinde başarısızlığa uğradığına ilişkin tespitlerde bulunulmuştur. Örneğin Bakırköy Şubesi ve 3 Nolu Topkapı Şubesi için sırasıyla şu değerlendirmeler yapılmıştır:

Şube ilk günlerinden itibaren faaliyetlerini bölgesi dâhilinde mümkün olduğu kadar yaymağa gayret etmişse de neticede Emayetaş ve Dever Teknik olmak üzere iki işyerine bağlı kalmıştır. ... Semt şubesinde ücretli bir kadro olmaması sebebiyle ilk günlerin heyecanını muhafaza edememiştir (Maden-İş, 1961: 104).

Şube Başkanı Sezai Zeren de işten çıkarılması sebebiyle bir müddet sonra işi değiştiğinden Şube işleriyle eskisi gibi yakından alakalanamaması neticesinde, Şube gene son günlerde faaliyet bakımından muattal hale gelmiş bulunmaktadır (Maden-İş, 1961: 107).

Şubelerin çalışmalarında istenilen sonuçlara varılamamasının bir nedeni de küçük ölçekli işletmelerin yaygınlığıdır. Bölgesindeki “10.000e yakın ... işçinin hakkını korumak için faaliyete” geçmiş olan Kalafatyeri Şubesi'nin başarısızlığı ve kapanması şu şekilde açıklanmıştır:

...[İ]şyerlerinde 4-5, icabında 1 kişi gibi çok az miktarlarda işçi çalışmakta olması ve işveren durumunda olan şahısların işçileriyle beraber aynı atelye içerisinde bulunması veya çalışmasının bir neticesi olarak tezahür eden, işçiler üzerindeki işverenlerin ağır baskısı karşısında, faaliyetleri istenilen şekilde geliştirmenin imkânı hâsıl olmamıştır (Maden-İş, 1961: 107-8).

Şubelerin istenildiği gibi faaliyet yürütememesinin bir diğer nedeni de sendikanın şubelerde ücretli personel istihdam etmekte yaşadığı sıkıntılardır. Başka birçok şube için de tekrar edilen bu değerlendirme, Eyüp Şubesi özelinde aşağıdaki gibidir:

Şube son senelerde, bütün idarecilerinin diğer Şubelerde olduğu gibi işyerinde çalışması, Şubeyi bütün gün açık tutacak ve Şube işlerini iş saatleri dâhilinde takip edecek bir ücretli kadrosunun bulunmaması neticesinde faaliyetlerini geliştirememiş, istenilen neticeye erişememiş bulunmaktadır. ... [Ö]nümüzdeki devre bu Şubenin ele alınarak, Silahtarağa Şubesiyle müşterek bir çalışmaya bağlanması gibi bir organizasyon düşünülmesi ve işlerin ücretli kadro ihdasıyla ayarlanması şart bulunmaktadır (Maden-İş, 1961: 110-111).

İstikrarlı bir faaliyet yürütemediği belirtilen şubelerden biri de, Arçelik fabrikasının bağlı olduğu Halıcıoğlu şubesidir. Bu şube, Demir-İş'in kurduğu ilk dört şubeden biridir (Demir-İş, 1954: 2) ve 17 Ekim 1953 tarihinde kurulmuştur (Maden-İş, 1961: 111). Şakir Zümre Madeni Eşya Fabrikası ve Demas Demir Çekme Fabrikası gibi Maden-İş'in istikrarlı bir şekilde faaliyet yürüttüğü ve toplulukla iş ihtilafları çıkardığı iki önemli işyeri bu şubenin yetki alanında bulunmaktadır.

Bu şubenin faaliyetlerinde sorun yaşanması, Şakir Zümre Fabrikası'ndaki üyelerle Maden-İş genel merkezi arasında yaşanan sorunlarla bağlantılıdır. Şakir Zümre Fabrikası'nda işçi temsilciliği de yapan ve daha önce genel başkan vekilliği

görevinde bulunmuş olan Cabir Metilli'nin 1957 yılındaki kongrede aday olmaması ve bu nedenle yönetim kuruluna girmemesi tepkilere neden olmuştur.²⁶

Her ne kadar Cabir Metilli'nin kongrede aday olmamayı kendisinin tercih ettiği belirtilse de, bu durumun sendika içinde örgütsel bir soruna neden olduğu anlaşılmaktadır. Kongre sonrasında bu fabrikadaki kimi “işçi ileri gelenleri”, bu kongrede İdare Kurulu'na girmiş olan Şakir Zümre Fabrikası'ndan iki yöneticiye baskı yapmışlar ve 1957 kongresinin hemen ertesinde istifa etmelerini sağlamışlardır (Maden-İş, 1961: 34-5). Sonrasında bu şubenin faaliyetlerinde aksama yaşanmış ve Maden-İş Genel Merkez yönetimi 10 Aralık 1959'da şubeyi yeniden faaliyete geçirmek için harekete geçmiştir (Maden-İş, 1961: 111). Dolayısıyla, Maden-İş'in Arçelik'le ilk karşılaşmasının yaşandığı 1958 yılından 1959 yılının Aralık ayına kadar Halıcıoğlu Şubesi düzenli bir faaliyet yürütemez bir durumda kalmıştır:

Fakat sonradan bu bölgede Ar Çelik Fabrikasının dahi kurulmuş olmasına rağmen, Şube faaliyetlerini geliştirememiş, o zaman işten atılan Şube başkanı Ahmet Tereci'nin bir müddet için Şubenin bir köşesinde esas mesleği olan saat tamirciliği yapmak suretiyle hem Ahmet Tereci'ye yardım yapılmış olması ve hem de Şubenin devamlı olarak açık bulundurulması düşünülmüş ve tatbik edilmişse de istenilen netice elde edilemediğinden Şube muattal duruma düşmüştür (Maden-İş, 1961: 111).

Her ne kadar Halıcıoğlu Şubesi'nin faaliyetlerindeki aksaklıkların, bu şubenin alanına giren işyerlerindeki sendikal faaliyetlerin aksamasına neden olmadığı ve bu faaliyetlerin İstanbul Bölge Merkez Şubesi'nin kadrosuyla yürütüldüğü (Maden-İş,

²⁶ Kongre sırasında aday listesinde Cabir Metilli'nin adının bulunmamasının nedeni sorulduğunda, Kemal Türkler “Cabir Metilli'nin çalışmak istemediğini daha önceden bildirdiğini” söylemiş ve “Cabir Metilli de izahlarda bulunduktan sonra” seçimler yapılmıştır (Maden-İş'in Kongresi, 1957).

1961: 112) belirtilse de, Arçelik işyerindeki sendikal örgütlenme açısından sorunların sürdüğü anlaşılmaktadır.

Dolayısıyla Arçelik'te sendikal örgütlenmenin sağlandığı ve ilk sendikal mücadelenin gerçekleştirildiği tarihlerde, Halıcıoğlu Şubesinde yaşanan sorunlar, bu işyerinde sendikal örgütlenmenin güç kaybettiğine işaret etmektedir. Yukarıda, Arçelik'te işçi olan Turan Ayhan'ın 1957 kongresinde Genel İdare Heyeti'ne seçildiği belirtilmişti. Sendikanın genel merkezinde görev alabilmiş ve halen kendi fabrikasında çalışmaya devam eden bir işçinin varlığının, işyerinde etkin bir sendikal örgütlülüğe işaret etmesi gerektiği düşünülebilir. Fakat Turan Ayhan 1959 yılının sonlarına doğru “çeşitli iş değişiklikleri sebebiyle sendikadaki vazifesini hakkıyla yapamaz hale” gelmiş ve 1 Ekim 1959'da yani Arçelik'teki ilk toplulukla iş ihtilafının sonuçlanmasından yaklaşık altı ay sonra görevinden ayrılmak durumunda kalmıştır (Maden-İş, 1961: 35).

Maden-İş'in bu dönemde yaşadığı örgütsel sorunların bir diğer göstergesi de üyelik aidatı toplamakta yaşadığı sıkıntıdır. Arçelik bu sorunun yaşandığı işyerlerinden biridir. Maden-İş, 1959 yılı sonbaharında aidatlarını düzenli ödemeyen üyelerine uyarıda bulunmuş ve bu tür işçilerin sorunlarının çözümü için çaba göstermeyeceğini duymuştur (*Aidatlarını Ödemiyen İşçilerin Durumu*, 1959). Halıcıoğlu şubesine bağlı olan Arçelik'te aidat sorununun çok daha ileri bir boyuta taşındığı anlaşılmaktadır. Maden-İş, kimi işyerlerinde sendika adına aidat adı altında para toplayan “bir kısım açığözlerin” ortaya çıktığını tespit etmiştir. Bu kişiler sahte makbuzlar kullanmakta ya da “makbuzu sonradan verilecek diye” para toplamaktadırlar. Bunun üzerine sendika Şakir Zümre ve Arçelik Fabrikalarındaki

üyelerine yönelik bir bildiri yayınlamış ve sendika mutemeti olarak görevlendirilenler dışındaki kişilere aidat adı altında para vermemeleri konusunda üyelerini uyarmıştır (*Aidatlar*, 1959).

Halıcioğlu Şubesinin tam da sendikanın Arçelik'te örgütlendiği bir dönemde yaşadığı örgütsel sorunlar, bu işyerinde sendikal örgütlenmenin zayıflamasının önemli nedenlerinden biri olarak görülmelidir. Sendikanın genel merkez yönetiminde yer alan Turan Ayhan'ın 1959 yılı sonbaharında Arçelik'ten ayrılması, işyeri ile sendika arasındaki bağlantıları daha da zayıf kılmış olsa gerektir. Fakat Halıcıoğlu'nda olması nedeniyle benzer bir örgütsel sıkıntı yaşaması beklenebilecek olan ve 1957 kongresinden itibaren sendika genel merkeziyle arasında sorun yaşanan Şakir Zümre Fabrikası'ndaki sendikal mücadeleler, bütün bu etmenlere rağmen sürmüştür. Bu fabrikada 25 Haziran 1959 tarihinde sendika tarafından çıkarılan toplulukla iş ihtilafı 3 ay içinde İl Hakem Kurulu kararıyla sonuçlandırılmıştır (*Türkiye Maden-İş Sendikası İstanbul Bölge...*, 1960). Dolayısıyla, Arçelik'te Maden-İş'in etkisini kaybedişi şube ile genel merkez arasındaki sorunlar ya da şubenin etkisizliğinin ötesinde nedenlere sahip olmalıdır. Olası bir açıklama, söz konusu sıkıntıların Arçelik gibi Maden-İş'in yeni örgütlendiği bir işyerini, Şakir Zümre gibi sendikal örgütlenmenin uzun yıllar boyunca varlığını sürdürebildiği bir işyerine nazaran daha fazla etkilemiş olmasıdır. Fakat elimizdeki kaynaklar bu konuda net bir sonuca ulaşmamıza olanak vermemektedir. Kesin olan husus, bu tarihten 1963 yılında başlayacak toplu pazarlık görüşmelerine kadar geçen süre boyunca, Arçelik işvereni üzerinde baskı uygulayabilecek ve işçileri üretim siyasetinde etkin ve güçlü kılacak bir sendikal örgütlenmenin bulunmadığıdır.

2.3.2. Sendikal Örgütlenme Sorunu ve Sendika İşyeri Temsilciliği

Maden-İş'in 1950'li yıllarda edindiği deneyimler ile 1963 sonrasında genel olarak işverenler ve özel olarak da MESS'le girdiği ve 3. Bölümde incelenecek olan mücadeleler arasında öne çıkan bir bağlantı, üretim noktasında sendikal örgütlenmenin edineceği işlev ve sendika temsilciliğinin alacağı biçim üzerine şekillenmiştir. 1950'li yıllarda işçi temsilciliğine ilişkin düzenlemelerin sendikalar açısından olumlu ve olumsuz özellikleri, Maden-İş tarafından tekrar tekrar tartışılan bir konu başlığıdır. Zaman içinde işyeri temsilciliğine ve işyerlerinde aktif bir örgütlenmeye dayanan bir ilke öne çıkmıştır. İşyeri temsilciliği sorunu 1964 MESS grevlerinde tekrar karşımıza çıkacaktır.

Sendika temsilciliği ve işçi temsilciliği arasındaki sorunlu ilişki, gerek 1954'ten itibaren kongre raporlarında, gerekse *Demir-İş* bültenlerinde ve *Maden-İş* gazetelerinde üzerinde titizlikle durulan konuların arasında yer almaktadır. Öte yandan, işçi temsilciliğinin sendikal örgütlenme açısından taşıdığı önem de sendika yayınlarında ısrarla vurgulanmıştır. 1954 yılına ait olan aşağıdaki satırlar, sendikal örgütlenme bakımından işçi temsilciliğine atfedilen önemi göstermektedir:

Sendika temsilcileri işyerlerinde, Sendikanın üye ile yakından temasını takip ve tahakkuk ettirmekle vazifelidirler. Sendika teşkilatı içerisinde temsilcilerin bu bakımdan mühim bir mevki işgal ettiklerini ve en önemli vazifeyi ifa etmekte olduklarını bizzat bildirmek isterim. ... Bugün işçi mümesilliği mevkiinde bulunan[ların], ... kat'i surette işten çıkarılamadıkları hepimizce malumdur. Bu bakımdan sendika temsilciliklerinin de bunlara verilmesi hakkındaki Yönetim Kurulumuzun prensip kararına sebep budur (Demir-İş, 1954: 4-5).

Görüldüğü gibi sendika temsilcileri, sendikaların üyeleriyle canlı bir ilişki kurmalarının en önemli araçlarından biri olarak ele alınmaktadır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, 1950'li yıllarda sendika temsilcilerinin işlevinin sendika ile

üyeleri arasında kurduğu bağlantı çerçevesinde tanımlanıyor oluşudur. Sendika işyeri temsilcileri, sendikal merkezin işçilere ya da işçilerin sendikal merkeze yönelik temsilcileridir. Bu bakış sonraki yıllarda değişecek ve işyeri temsilcileri aynı zamanda işçilerin işverenlere karşı işyeri düzeyindeki temsilcileri şeklinde anlaşılmaya başlanacaktır.

1954 yılında sendika işyeri temsilcileri, sendikalar tarafından çıkarılan toplulukla iş ihtilafında görev almaları dışında, işçi temsilcilerinin 1951 sonrasında sahip olduklarına benzer bir güvenceye sahip değillerdi. Sendika temsilciliği ile işçi temsilciliğinin birleştirilmesi, sendika temsilcilerinin işverenlerden gelen baskılardan korunmaları için yapılmış bir tercihtir. Bu birleştirmenin iki yolla gerçekleştirildiği söylenebilir. İlki, sendikanın gösterdiği adayların işçi temsilciliği seçimlerini kazanmasıdır. İkincisi ise sendikanın, örgütlenmiş olduğu işyerindeki mevcut işçi temsilcilerini aynı zamanda sendika temsilcisi olarak görevlendirmesidir. Maden-İş'in her iki seçeneği kullandığını gösteren örnekler mevcuttur.

İşçi temsilciliği ile sendika temsilciliğini birleştirme ilkesi, sendika temsilciliğinden bağımsız olarak kurulmuş olan işçi temsilciliği sisteminin sendikalar açısından yarattığı sakıncaları ortadan kaldırmamıştır. 1951 öncesiyle karşılaştırıldığında azalmış olduğu tahmin edilebilse de, bu dönemde bile işçi temsilcilerinin işverenlerin işçiler üzerindeki bir denetim aracı haline gelmeleri, Arçelik örneğinde görüldüğü gibi, nadir rastlanılan bir durum değildir. Maden-İş de işçi temsilciliğinin olumsuz yönlerini şu şekilde betimlemektedir:

İşçi mümesilliği müessesesi bugün için çok defa zararlı olmaktadır. Çünkü bazı işyerlerinde mümessil işçiler hakiki vazifelerinden inhıraf edip [sapıp] patron tarafını tutmak suretiyle işçinin

bazı kanuni haklarının ihlaline ve hatta o işyerinde sendikacılığın ölmesine veya hiç girmemesine sebep olmaktadır (Maden-İş, 1957: 14).

Mevcut işçi temsilcilerini sendika temsilcisi olarak görevlendirmek, sendikanın merkezi ile işyeri arasında yakın bir ilişki kurulmasını her durumda sağlamak zorunda değildir. Maden-İş tarafından çıkarılmış olan toplulukla iş ihtilaflarının, sendika merkezinin görüşü alınmadan işyeri temsilcilerince sonuçlandırıldığı kimi örnekler de bulunmaktadır.

Gerek işverenlerin baskıcı tutumları ve toplulukla iş ihtilafı mekanizmasının yapısal olarak içerdiği sorunların daha net bir şekilde tecrübe edilmesi, gerekse yine bu dönemde sendikanın içine girdiği anlaşılan örgütsel sorunlar nedeniyle, Maden-İş işyeri örgütlenmesine ve temsilciliğe atfettiği önemi 1950’li yılların sonlarında artırmıştır. Üretim noktasında etkin bir işyeri örgütlülüğü yaratma çabası, 1950’li yıllarda edinilen tecrübenin bir sonucu olarak ön plana çıkmıştır. Sendika işyeri temsilcilerinin sayısının arttırılması ilkesi, etkin bir işyeri örgütlenmesi yaratılmasına dönük çaba ve arayışın sonucunda ortaya çıkmıştır. Maden-İş İstanbul Bölge Merkez Şubesi’nin 1960 yılı Ekim ayında yapılan kongresinde sunulan bir raporda, temsilcilik sistemine ilişkin yapılan değerlendirmeler bu açıdan oldukça önemlidir:

Sendika Temsilcileri, Sendikamızın ilk temel taşlarıdır. Bu feragat ve fazilet sahibi arkadaşlar hakkında ne kadar sitayişte bulunsak azdır. ... Genel Merkez, bu Sendika temsilcileri hakkında yeni bir talimatname hazırlamaktadır. Hazırlanmakta olan talimatname ile Amerikadaki temsilcilik sistemi tatbik edilmiş olacaktır. Bu sisteme göre, işyerleri 20-30ar kişilik kısımlara ayrılacak ve her kısım kendi temsilcisini seçerek, işyerinde seçilen bu temsilciler ise aralarında birisini baş temsilci seçecektir. (Türkiye Maden-İş Sendikası İstanbul Bölge..., 1960: 1) (vurgu bana ait)

Burada işyerlerinin yirmi ya da otuz kişilik kısımlara ayrılarak örgütlenmesi ilkesinin önemi, 1964 MESS grevlerinin incelendiği bölümde görülecektir. 1960 yılının Eylül ayında sunulmuş olan bu raporda ABD’deki temsilcilik sistemine yapılan atıf ise bir sonraki bölümde göreceğimiz üzere, Maden-İş ile ABD’nin sendikal tarihinde çok önemli bir yere sahip olan Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası (UAW) arasında başlayan temaların bir sonucu olsa gerektir.

Sendika temsilciliğinin önemine ilişkin benzer bir tespit, Maden-İş’in 1961 yılındaki kongre raporunda da yapılmaktadır. Bu raporda sendikacılığın “en ücra köşede çalışmakta olan üyelere ve işçilere kadar indirilmesi” bir şart olarak tanımlanmakta ve bunun yolunun da “Sendikaların, her şeyden önce işyerleri içinde teşkilatlanması” olduğu ifade edilmektedir. İşyerleri içinde örgütlenmek ise “ancak işyeri Sendika temsilcilikleri ile” mümkündür (Maden-İş: 1961: 134).

İşyeri örgütlenmesi aracılığıyla sendikacılığın en alttaki işçilere kadar indirilmesini ve bunun temel aracı olarak da sendika temsilciliğini öne çıkaran bu yaklaşım, 1950’li yılların sonlarında yaşanmakta olan sorunlara yönelik geliştirilen temel örgütsel çözümdür. Bu sonuç, bir yanıyla buraya kadar göstermeye çalıştığımız üzere 1950’li yılların deneyimlerinin doğal bir ürünü olarak görülmelidir. Fakat bu soruna karşı yaratılan çözümün formüle edilişinde Amerikan sendikacılığının temsilcilik sistemine yapılan atıflar, Maden-İş tarihinin ilginç gelişmelerinden birine işaret etmektedir. Maden-İş’in 1960 yılından itibaren uluslararası sendikal örgütlerle ve bu arada UAW ile kurduğu ilişkiler, Maden-İş’in gelişimi üzerinde gözardı edilmemesi gereken etkilerde bulunmuştur. Maden-İş’in uluslararası düzeyde kurduğu ilişkiler, bu sendikanın 12 Eylül 1980 darbesine kadar olan tarihi dikkate alındığında,

Amerikan sendikacılığının uluslararası yayılımının temel hedefi açısından paradoksal sonuçların ortaya çıktığı bir örneği de sunmaktadır.

2.3.3. Uluslararası Sendikalar ve ABD Sendikacılığı ile Temas

ABD sendikacılığının Türkiye sendikacılık hareketinin 1947 sonrasındaki oluşumu ve gelişimi üzerinde yaptığı etkiler, çok sayıda incelemeye konu olmuştur. Özellikle Türk-İş'in kuruluşunda ABD etkisinin ne derece belirleyici bir etmen olduğu ve sonrasında da başta AID kaynaklı olanlar olmak üzere çeşitli mali kaynakların gerek sendikalara aktarılması, gerekse sendikacıların ABD'ye sendikal eğitimler için götürülmesi, tartışmaların öne çıkan eksenleridir.²⁷ Sendikal politikalar açısından bakıldığında ise ABD'nin Türkiye'deki sendikacılık hareketi üzerindeki etkilerinin daha çok Türk-İş'in partiler-üstü politika ilkesi etrafında tartışıldığı görülmektedir.

II. Dünya Savaşı sonrasında ABD'nin ve ABD dış politikasının farklı düzeylerde bir aracı olarak işlev gördüğü söylenebilecek olan ABD kökenli sendikaların, diğer ülkelerdeki sendikalar üzerindeki biçimlendirici faaliyetlerinin kuşkusuz en önemli hedefi; komünist kişi, grup ve örgütlerin sendikalarda etkinlik kazanmasının engellenmesi ve mevcut etkinliklerinin tasfiye edilmesidir. Bu yönde yürütülen faaliyetlerde, politik yönelimi daha belirgin olan sınıf-temelli sendikacılık akımlarının

²⁷ Bknz. Koç (1986: 112-150), Işıklı (2005: 495-497), Öztürk (2004), Tören (2007: 250-259).

yerine, toplu pazarlığı merkeze alan bir sendikacılık çizgisi ikame edilmeye çalışılmıştır.

Sınıf mücadelesine ve siyasal bir işçi hareketine olan karşıtlık ABD'nin yaymaya çalıştığı sendikacılık çizgisinin önemli bir bileşeni olsa da, Amerikan sendikacılığının etkisi yalnızca tasfiye etmeye ya da güçlenmesine engel olmaya çalıştığı sendikacılık çizgisi açısından değerlendirilmemelidir. Amerikan sendikacılığının savaş sonrası dönemde yaymaya çalıştığı sendikacılık çizgisi, kendi deneyimlerine dayanmaktadır ve özellikle 1930'larda verilen mücadelelerin bir sonucu olarak şekillenmiştir (Rupert, 1995). Bu mücadeleler çoğunlukla kitlesel üretim sanayilerinde despotik fabrika rejimlerine karşı gerçekleşmiş ve üretim noktasındaki güç ilişkilerinin dönüşümüyle sonuçlanmıştır. Söz konusu model, kendi çelişkilerini içinde taşımış ve sendikacılık açısından sahip olduğu zaafılar ABD'de sendikal hareketin gerilemeye başlamasıyla birlikte açıkça ortaya çıkmıştır. Bu modelin Türkiye'ye taşınması ve Maden-İş'in bu modelle girdiği etkileşim ise Maden-İş'in radikalleşme sürecine katkıda bulunmuştur.

Maden-İş'in 1963 öncesinde Amerikan sendikacılığıyla kurduğu ilk ilişki, 1954 yılına uzanmaktadır ve ikincisine göre daha dolayımli bir ilişkidir. Bu ilk ilişki, Çalışma Bakanlığı tarafından düzenlenen *İşçi Yetiştirme Seminerleri* aracılığıyla gerçekleşmiştir. Bu eğitime katılan ve daha sonra Maden-İş'te önemli görevler üstlenecek olan Sina Pamukçu'ya göre bu eğitimlerin finansmanı ABD'ye bağlı "Uluslararası İşbirliği Yönetimi" tarafından sağlanmıştır ve ABD yönetiminin "Türk sendikacılık hareketinin gelecekteki özelliklerinin biçimlendirilmesinde etkin olan" girişimleri bu seminerlerle başlamıştır (Çelik, 2010a: 45). 1958 yılında gerçekleştirilen

eğitimlerin ise “Çalışma Vekâleti ve Amerikan Yardım Teşkilatı İşçi Ateşeliği” tarafından ortaklaşa düzenlendiği belirtilmektedir (*İşçi Seminerlerine Yeniden Başlanıyor*, 1958).

Bu seminerlerde ABD’li akademisyen ve sendika uzmanları da ABD’deki sendikaların tarihleri, temel sendikal etkinlikleri ve örgüt yapıları gibi konularda eğitim vermişlerdir (Çelik, 2010a: 47). Başta Kemal Türkler olmak üzere Demir-İş’in ve sonrasında Maden-İş’in kimi yöneticileri de bu seminerlere katılmıştır. Demir-İş bülteninin ilk sayısında bu eğitimlerin başlayacağı “Yıllardır beklenen sendikacılık kursu, nihayet Çalışma Vekâleti Araştırma Kurulu tarafından açılmaktadır” ifadesiyle müjdelenmiştir (*Sendikacılık Kursu*, 1954). Bu habere göre iki ay sürecek olan bu eğitimler beş bölgede (İstanbul, İzmir, Ankara, Zonguldak ve Adana) düzenlenecektir ve İstanbul’da 70 sendikacı eğitime kabul edilecektir. Ayrıca kurs notlarının çoğaltılarak sendika üyelerine dağıtılacağı da duyurulmuştur. Bu kurs için Maden-İş’e üç işçilik bir kontenjan ayrılmış ve Kemal Türkler, H. Avni Yürekli ve Ruhi Yümlü’nün bu eğitime katılmasına karar verilmiştir (*Sendikacılık Kursu*, 1954).

Eğitimlerin sonunda katılımcılara diploma ve madalyaları Çalışma Bakanı Hayrettin Erkmen tarafından takdim edilmiştir (*Diplomalı Sendikacılar*, 1954). Bu eğitimler sonraki yıllarda da sürmüş ve Maden-İş’in çok sayıda üye ve yöneticileri bu eğitimlere katılmışlardır (*A Tipi Seminer...*, 1957; *B Tipi İşçi Seminerinin...*, 1958). 1954 Kongresinde genel başkan seçilen Yusuf Sidal’in istifası ve aynı kongrede Genel

Sekreter seçilmiş olan Kemal Türkler'in Başkanlığa getirilmesi de söz konusu kursun tamamlandığı bir tarihe denk gelmiştir.²⁸

1954 yılındaki eğitimlerde katılımcılara dağıtılmış olan ders notlarının sendika tarafından önemli görülen kimi bölümleri, *Demir-İş* bültenlerinde ve *Maden-İş* gazetelerinde yayımlanmıştır.²⁹ Sendikanın yayın organlarında ilginç bir şekilde sadece işyeri temsilcileri ile sendika yöneticiliğine ilişkin üç ders notu yayımlanmıştır. Yayımlanan ilk ders notu sendika işyeri temsilcilerinin önem ve işlevlerine ilişkindir ve *İşçi Mümessili (Temsilcisi)* başlığını taşımaktadır. Bu ders notunda sendika temsilciliğinin oldukça önemli bir işleve sahip olduğu “işte herhangi bir Amerikan Sendikadaki bu mümessillerdir ki, bu sendikayı ya iyi veya kötü bir sendika haline sokarlar” sözleriyle belirtilmektedir. Ancak bu önem, üyeler ile sendika merkezi arasındaki iletişimin sağlanması bağlamında sunulmaktadır. Amerikalı uzmanlar tarafından hazırlanmış olduğu anlaşılan bu notlarda sendika temsilcilerinin öne çıkarılan bir diğer özelliği de işyerlerindeki şikâyetlerin çözümünde oynadığı roldür (1954 *Sendikacılık Kurs Notlarından*, 1956a).

1954'ten itibaren verilen bu eğitimlerin Maden-İş üzerinde de önemli etkileri olduğu söylenebilir. Maden-İş'in 12. Fevkalade Genel Kurulu'na Türk-İş'e üye

²⁸ Yusuf Sidal 1954 yılındaki kongreden kısa bir süre sonra “hastalık ve bazı hususi işlerini mazaret” göstererek istifa etmiştir (*Yusuf Sidal İstifa Etti*, 1954).

²⁹ “1954 senesi içerisinde Tophane'deki İş ve İşçi Bulma Kurumu lokalinde açılmış bulunan sendikacılık kursunda verilen ders notlarının (bilhassa Amerikalı Profesörlerin) ençok lüzumlu kısımları, bundan sonra bülteninizde müteselsilen çıkacaktır.” Bknz. 1954 *Sendikacılık Kurs Notlarından* (1956). Ders notları, *Demir-İş* bülteninin yayın hayatına veda etmeden önce çıkan son üç sayısında yer almıştır. İşçi temsilciliği ile ilgili olan kısımlar 8. Kurs ve 3. Ders (8. ve 9. Sayılarda), sendika yöneticiliği ile ilgili olan ise 13. Kurs ve 3. Ders notuyla (10. Sayıda) yayımlanmıştır.

olunması için sunulan önerinin gerekçesinde, gerek Maden-İş'in 1950'li yılların ortasındaki durumu, gerekse de 1954 yılında başlayan eğitimlerin etkileri üzerine ilginç değerlendirmeler bulunmaktadır. Hatta Demir-İş'ten Maden-İş'e yaşanan dönüşüm, bu eğitimler çerçevesinde alınmış bir karar olarak sunulmaktadır:

1955 senesine doğru Sendikamız iç buhranlarını oldukça atlattı, faydalılık DEVRESİ'ne girmişti.

1954 senesinde Amerikalı hocaların iştirakiyle İş ve İşçi Bulma Kurumunda açılan ilk YETİŞTİRME SEMİNERİ'ne Sendikamızdan üç idareci katılmıştı. Üç ay, bütün gün devam eden bu ilk seminer, memleketimizin sendikacılık sahasında yeni fikirler getirmekte idi. Seminerden mezun olan üç idarecinin gayretiyle Sendikamız yeni bir şahlanmaya doğru hazırlıklara başladı. Memleketimizdeki sendikaların muvaffakiyetsizlik sebeplerinin başlıcaları ve bunlardan en mühimi TEŞKİLATLANMA meselesi olduğu meydanda idi.³⁰ Dünya üzerinde teşkilatlanmaya ait mevcut sistemler hakkında mümkün olduğu kadar doküman ve malumat toplandı. Yabancı Sendikacılarla, hürmetle yadetmeden geçemiyeceğimiz kıymetli Hocalarımızla, Profesörlerle veya dış Memleketleri görmüş kimselerle temaslar yapıldı (Maden-İş, 1961: 195-196).

Uluslararası sendikal hareket ile Maden-İş arasında çok daha doğrudan ilişkiler 1959 yılının son aylarında kurulmuştur. Maden-İş'in Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'yla (IMF) ilişkileri, 19 Kasım 1959 tarihinde Maden-İş ile IMF Genel Sekreteri Adolp Gradel arasında yapılan yazışmalarla başlamış ve sonrasında Genel Sekreter Vekili Charles Levinson ile sürmüştür (Maden-İş, 1961: 182). Aziz Çelik (2010a: 78) Charles Levinson'ın uluslararası sendikal ilişki ve örgütlenmelerin ABD hükümetinin etkisinin dışına çıkarılmasını ve bağımsızlığını savunduğunu, bu nedenle de Türk-İş'in kuruluşu başta olmak üzere Türkiye sendikacılık hareketi üzerindeki

³⁰ Burada teşkilatlanma sorunu ile kastedilen sendikaların federatif ya da merkezi örgütler şeklinde örgütlenmesine ilişkin tercihlerdir. Mahalli bir sendika olan Demir-İş'in merkezi ve Türkiye çapında örgütlenmeye karar vermesinde bu eğitimlerin de etkili olduğu anlaşılmaktadır.

etkileri oldukça tartışmalı olan Irwing Brown'dan oldukça farklı bir politikaya sahip olduğunu belirtmektedir.

Maden-İş ile IMF arasındaki ilişkinin başlamasını sağlayan kişi, o tarihlerde ABD'de bulunan ve daha sonra Maden-İş'te çalışmaya başlayacak olan Sina Pamukçu'dur.³¹ IMF adına Charles Levinson Kemal Türkler'i önce Atina'ya, sonra da Roma'ya davet etmişse de “düşük iktidar idaresinin çıkardığı güçlükler neticesinde” bu görüşmeler gerçekleşememiş, taraflar 27 Nisan 1960 tarihinde Cenevre'de buluşabilmişlerdir (Maden-İş, 1961: 182). Aynı dönemde, UAW yöneticisi olan Victor Reuther da Türkiye'ye 4 günlük bir ziyarette bulunmuş ve Maden-İş ile UAW arasındaki işbirliğinin ilk adımları atılmıştır (Maden-İş, 1961: 182-3).³²

Maden-İş 1961 yılında yaptığı 12. Fevkalade Kongre ile IMF'e üye olma kararı almıştır (Maden-İş, 1961: 179-182). Bu kararın alınması için kongreye sunulan belgede uluslararası sendikal örgütlerle ilişki kurma gerekliliği şu şekilde açıklanmıştır:

Grevli ve Kollektif Akitli yeni bir devreye girmek üzere bulunan Türk Sendikaları, yeni devrede az hatalarla muvaffak olabilmek, memleketin sosyal ve sanayi sahasında gerekli yerini alabilmek için, beynelmilel sahaya çıkmaya yani beynelmilel teşkilatlara aza olmaya ve onlarla her hususta işbirliği yaparak yardımlaşmaya mecburdur ve şarttır. Aksi halde ana prensipleri tecrübelerle elde etmek için, garp sendikalarında olduğu gibi uzun senelere ihtiyaç vardır (Maden-İş, 1961: 181).³³

³¹ Bu ilişkinin kuruluşunun Sina Pamukçu'nun kendi ağzından hikâyesi için bkz. Çelik (2010a: 68-70).

³² UAW'nin uluslararası ilişki ve politikaları için bkz. Lichtenstein (327-345).

³³ IMF'e üye olma önerisine ilişkin 12. Fevkelade Kongresi'ne sunulan gerekçe için bkz. Maden-İş (1961: 179-183).

IMF'nin 9-12 Mayıs 1961 tarihlerinde gerçekleştirilen 19. Kongresinde “Maden-İş’e 3 sene müddetle maddi ve teknik yardım yapılması” kararlaştırılmıştır (Maden-İş, 1961: 191-192). Ayrıca 1961’den itibaren Avrupa Prodüktivite Ajansı’nın (EPA) mali desteğiyle ve yine Charles Levinson aracılığıyla sendikalara yönelik eğitimler başlamış ve Maden-İş bu eğitimlere katılmıştır (Maden-İş, 1961: 175).³⁴ Söz konusu eğitimlerin içeriğine ilişkin somut bir değerlendirmede bulunamamak da, Kavel grevi için Mart 1963 tarihinde hazırlanmış ve UAW arşivinde bulunan bir belgede yer alan ifadeleri aktarmakta fayda bulunmaktadır:

Daha önce bildirildiği üzere, Genel Sekreter Yardımcısı Charles Levinson’ın yönetiminde ve IMF yardım programı çerçevesinde geniş bir yeniden örgütlenme ve üye yazımı çalışması başarılı bir şekilde başlamıştı. Bu program ilk olarak 5 bölge şubesinin kurulmasını ve bunlar aracılığıyla şehir ve işyeri temelli yerel sendika örgütlerinin [local unions] kurulmasını içermiştir. [Bu program] Türkiye tarihinde ilk defa işyerlerinde sendika işyeri temsilciliği sisteminin kurulmasıyla sonuçlanmıştır. Ülkenin metal sektöründeki belli başlı işyerlerinde şu an 900’den fazla işyeri temsilcisi aktiftir. Bu çabaya, toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin bir süredir beklemekte olan yasaların çıkmasıyla oluşacak olan duruma karşı sendikaların hazırlanması amacıyla 1962 yılının ikinci yarısında hız verilmiştir. ... Yunanistan’daki başarılı uygulamalarla aynı şekilde olmak üzere Kardeşimiz Levinson tarafından başlatılan ve koordine edilen ve OECD-ITS Ortak programı dâhilinde düzenlenen ulusal seminerler ve 1962 yılı boyunca bölge bölge önemli işyerlerinden seçilmiş sendika görevlilerine dönük yapılan hafta sonu seminerleri aracılığıyla, Maden-İş’in yüzlerce üyesi arasında işyeri temsilciliği sisteminin örgütlenmesi, propapanda ve üye kazanmaya ilişkin pratik görevler için düzenli bir militan eğitimi gerçekleştirilmiştir. Bunun sonucunda çok sayıda militan, örgütlenme faaliyetlerinde aktif olarak yer almış ve işyerlerinde daha önce görülmemiş düzeyde bir faaliyet yoğunluğu ortaya çıkmıştır.³⁵

34 Bu eğitimlere başlanılmasıyla birlikte Maden-İş’in, İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından sunulan eğitimlere yönelik eleştiriler getirdiği anlaşılmaktadır (Maden-İş, 1961: 175-6).

35 UAW arşivinde bulunan bu rapor 1963 yılı Mart ayında ve henüz Kavel grevinin sonuçları kesinleşmeden yazılmıştır. Rapor, “Executive Committee” üst başlığını ve “Turkey” başlığını taşımaktadır, fakat raporun yazarı belirsizdir. *Bknz.* Executive Committee: Turkey (1963: 1-2). UAW arşivi ABD’de Wayne State Üniversitesi’ndeki Walter P. Reuther Kütüphanesi’nde bulunmaktadır. Söz

Maden-İş, 1960 yılından itibaren gerek IMF ile gerekse de UAW ile yakın ilişkiler kurmuş ve bu ilişkiler bir yandan eğitim faaliyetleri bir yandan da grev dönemlerinde alınan maddi yardımlar şeklinde gelişmiştir. Yukarıdaki alıntıdan da anlaşılacağı üzere uluslararası sendikal hareketten alınan yardımlar ve aktarılan tecrübeler ile işyerlerinde güçlü bir sendikal örgütlenme yaratma hedefinin hayata geçirilebilmesi arasında yakın bir bağlantı bulunmaktadır. Uluslararası sendikal örgütlerle kurulan ilişki, kuşkusuz bir yandan önemi gözardı edilemeyecek maddi yardımları içermiş, diğer yandan da Maden-İş'in bu dönemde yaşamakta olduğu örgütsel sorunlara karşı geliştirdiği çözümün biçimlenmesinde rol oynamıştır.

konusu arşivde UAW ve Maden-İş arasındaki ilişkilere dair birçok belge bu çalışma kapsamında incelenmiş olsa da, bu ilişkilerin seyri üzerine bir inceleme bu tezin kapsamının dışında kalmaktadır.

III. TOPLU PAZARLIK DÜZENİNE RAĞMEN DESPOTİK FABRİKA REJİMİNİN SÜRDÜRÜLMESİ

Önceki bölümde, Maden-İş'in işyerlerinde güçlü bir sendikal örgütlülüğe dayalı sendikal çizgisinin gelişimi, 1950'li yıllarda yürüttüğü mücadeleler ve edindiği deneyimler çerçevesinde incelenmişti. Maden-İş'in işverenlere yönelik ılımlı ve işbirliğine dönük politikası, işverenler tarafından yaygın bir şekilde kabul görmemiş ve mevzuatın da sağladığı olanaklarla Maden-İş etkisizleştirilmeye çalışılmıştır. Bu durum, sendikanın 1954'te dile getirmiş olduğu “maddi menfaatçiliğe” değil “hakiki cemiyetçiliğe” dayanan bir sendikacılık hedefinin (Demir-İş, 1954: 1), işyerlerinde etkili sendikal örgütlenmeye dayanacak şekilde berraklaşması sonucunu doğurmuştur.

1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu'nun çıkışıyla toplu pazarlık düzenine geçilmiş olması, sendikacılığın çok daha elverişli bir zeminde gelişmesine olanak tanımıştır.³⁶ Kavel Grevi de dikkate alındığında (Aydın, 2010), Maden-İş'in anayasal statü kazanmış sendikal hakları işyerlerinde etkin kılma yönündeki mücadelesinin bu kanunlar çıkmadan başladığı görülebilmektedir. Bu dönemde söz konusu hakları etkin kılma mücadelesi ve bunun karşısında işverenlerin verdiği tepkiler, fabrika rejimi üzerine mücadelenin yeni bir evresini oluşturmuştur. Maden-İş, en azından örgütlendiği işyerleri açısından, despotik fabrika rejiminin yıkılması ve kendi deyimiyle “demokrasinin fabrikaya girmesi” (Maden-İş, 1965: 16-17) yönünde çaba göstermiştir. Fakat hukuk düzleminde toplu pazarlık düzenine geçilmiş olması, bu

³⁶ Bknz. Talas (1992: 155-180), Işıklı (2010: 170-175).

düzenin işyerlerinde kendiliğinden bir şekilde hayata geçmesine neden olmamış, sendikacılık tarihinde çok kez görüldüğü üzere bu yönde aktif bir mücadele verilmesini gerektirmiştir.

Toplu pazarlık düzenine hukuki geçiş ile fabrika rejiminin fiili dönüşümü arasındaki zamansal farklılık işyerleri arasında değişiklik gösterebilse de, tezin bu bölümünde Arçelik örneğindeki fiili dönüşümün 1970 yılına kadar gerçekleşmediği gösterilmeye çalışılacaktır. Hukuki geçiş ile Arçelik'teki fiili dönüşüm arasındaki zamansal farklılık ise, metal sektöründe Maden-İş ile MESS arasında fabrika rejimi üzerine verilen ilk mücadelenin Maden-İş'in yenilgisiyle sonuçlanmasından kaynaklanmaktadır. 1964 MESS grevlerini önemli kılan özelliklerinden biri, 12 Eylül'e kadar Maden-İş ile MESS arasında sürececek mücadeleler zincirinin ilk halkasını oluşturmasıdır. 1964 grevlerinin bir diğer önemi ise 1950'li yıllarda gerçekleşen mücadeleler ile 1963 ve 1980 yılları arasında gerçekleşen mücadeleler arasında bir geçiş teşkil etmesidir.

Bu bölüm üç alt bölümden oluşmaktadır. İlkinde 1964 MESS Grevleri ve bu greve yol açan toplu pazarlık süreci; gelişimi, uzlaşmazlığa neden olan taleplerin içeriği ve Arçelik örneğinde grevin sonucu açısından değerlendirilmektedir. Arçelik'teki grevin işverenin zaferiyle sonuçlanması ve sonrasında yaşanan gelişmeler bu bölümün ikinci alt bölümünü oluşturmaktadır. Bu alt bölümde, toplu pazarlık düzenine hukuki olarak geçilmiş olmasına rağmen Arçelik'teki despotik fabrika rejiminin nasıl korunabildiği ve 1960'lı yılların sonuna kadar ne gibi araçlarla desteklendiği üzerinde durulacaktır. Üçüncü alt bölümde ise, Arçelik'teki despotik

fabrika rejiminin 1960'lı yılların sonunda yaşadığı sorunlar ve kriz dinamikleri değerlendirilecektir.

3.1 Fabrika Rejimi Üzerine Maden-İş ile MESS Arasındaki İlk Raund: 1964 MESS Grevleri

3.1.1. Madeni Eşya Sektöründe 1963-1964 Toplu Pazarlık Süreci

1964 MESS grevleri uzun süren bir pazarlık sürecinin sonunda gerçekleştirmiş ve bu sürece Uzlaştırma Kurulu'nun dışında İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı ve Sanayi Bakanı da çeşitli vesilelerle dâhil olmuştur. Bu sürecin hemen her aşamasında tarafların aldığı pozisyonlar, verilen mücadelenin sendikal örgütlenmenin işyerinde edineceği konum ve işleve ilişkin olduğunu teyit etmektedir.

Maden-İş ile MESS arasındaki ilk büyük karşılaşma ve mücadeleyi oluşturan toplu pazarlık süreci 1963 yılının Ekim ayında başlamıştır. Maden-İş'in bildirdiğine göre MESS'le ilk görüşme 9 Ekim 1963 tarihinde gerçekleşmiştir.³⁷ MESS (1999: 144) ise görüşmelerin 16 Ekim gününde ve Arçelik işyeri özelinde başladığını, diğer işyerlerinin ise görüşmelere sonradan dâhil edildiğini belirtmektedir. Görüşme kapsamındaki işyeri sayısının zaman içinde değiştiği doğru olmakla birlikte *Gelenek ve Gelecek*'te (MESS, 1999) verilen bu tarih hatalı olmalıdır. *İşveren* dergisinde bu toplu pazarlık dönemine ilişkin 1964 yılında yayınlanan bir yazıda da görüşmelerin 9

³⁷ “Bunun üzerine işçi ve işveren sendikaları yazı ile anlaşarak 9/10/1963 Çarşamba günü toplanmış ve toplu iş sözleşmesi müzakerelerine başlamıştır” (*İşveren Sendikası ile Müzakereler Kesildi*, 1964).

Ekim’de başladığı belirtilmektedir (*Madeni Eşya İş Kolunda Uyuşmazlık*, 1964: 19). Sonradan eklenen işyerleriyle birlikte 46 işyerini kapsayan görüşmeler, 30 Aralık 1963 tarihinde yapılan 12. toplantıda uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır³⁸. Daha sonra Uzlaştırma Kurulu safhasında iki tarafın uzlaşısıyla 6 işyeri daha görüşmelere dâhil edilmiş ve temsil olunan toplam işveren sayısı 51’e, işyeri sayısı ise 52’ye çıkmıştır (MESS, 1999: 145).

Uzlaştırma Kurulu 21 Ocak 1964’te kurulmuştur. Maden-İş adına avukat Adnan Hepgül, MESS adına Ferit Hakkı Saymen’in katıldığı kurulun üçüncü ve tarafsız üyesi Bakanlıklararası Prodüktivite Merkezi Müdürü Mehmet Odabaş olmuştur (Maden-İş, 1964a: 2). Uzlaştırma Kurulunun oybirliğiyle kabul edip taraflara sunduğu metni görüşen MESS Yönetim Kurulu, “uzlaştırma kurulu kararının kabulüne imkân olmadığı” işverenlere bildirilmesine karar vermiştir. Ayrıca, MESS adına uzlaştırma kurulunda bulunan TİSK Hukuk Müşaviri Prof. Dr. Ferit Hakkı Saymen’in kurul metninde onayının bulunmasının kabul edilemez olması nedeniyle konfederasyona şikâyet edilmesi kararlaştırılmıştır. MESS’in işverenlerle düzenlediği toplantılarda ikisi (Nurmetal ve Rabak) hariç bütün işverenlerin uzlaştırma kurulu kararının kabul edilememesi yönünde tutum almasının ardından, MESS 30 Nisan 1963 tarihinde yapılan Uzlaştırma Kurulu toplantısında toplu sözleşme metnini kabul etmediğini bildirmiştir. Sonuçta Maden-İş 6 Mayıs 1964 tarihinde 52 işyeri için grev

38 30 Aralık 1963’te yani toplu sözleşme görüşmelerinin sona erdiği tarihte Maden-İş’in örgütlü olduğu MESS üyesi işyerlerinin listesi için bkz. *İşveren Sendikası MESS’in Üyeleri* (1964).

kararı, MESS de 8 Mayıs tarihinde 49 üyesi adına lokavt kararı almıştır (MESS, 1999: 144-145).

Karşılıklı grev ve lokavt kararlarını, işverenlerin işçileri ikna etmeye dönük çabalarının ve işçiler üzerinde uyguladıkları baskıların izlediği anlaşılmaktadır. MESS 7 Mayıs 1964'te işçilere dağıtılmak üzere yayınladığı bildiride Uzlaştırma Kurulu kararlarını kabul etmeme nedenlerini şöyle açıklamıştır: “Bizim bu kararı kabul etmeyişimiz sizlerin haklarınızı vermemek için değildir. Zaten öteden beri esirgemedik, yine de esirgemeyeceğiz. Bizim kabul etmediğimiz ve asla kabul edemeyeceğimiz şey, Sendikanın başka birtakım istekleridir” (*Madeni Eşya İş Kolunda Uyuşmazlık*, 1964: 20). MESS'in 22 Mayıs 1964 tarihinde yaptığı bir açıklamasına göre Maden-İş grev kararı almış olmasına rağmen 15 Mayıs 1964'te MESS'e yeni bir toplu sözleşme taslağı sunmuş, fakat bu taslak da MESS tarafından reddedilmiştir. MESS bu tavrını şöyle gerekçelendirmiştir³⁹:

İşveren sendikası yöneticileri işçi hakları ve menfaatleri konusundaki uyuşmazlığın pek önemsiz noktalara inhisar ettiğini, hatta bazı işverenlerin uzlaştırma kurulunun vermiş olduğu hak ve menfaatlerin üstündeki işçi hak ve menfaatlerini tanımaya hazır oldukları halde işçi sendikasının sırf sendikayı ilgilendiren konular üzerinde ısrarla durduklarını ve bu davranışın yaşama seviyelerinde bir yükselişi bekleyen işçileri lüzumsuz yere beklettiğini, işçi sendikası yersiz taleplerinden vazgeçtikleri takdirde işçilere daha yararlı olacağını ve beyhude yere zam almaksızın bekleme durumunu [bırakması gerektiğini bildirmiştir.] (vurgu bana ait)

MESS'in reddettiği taleplerin işçi hakları ile ilgili olmadığı ve uyuşmazlığın sadece sendikanın kendisi için istediği kimi taleplerden kaynaklandığı iddiası, bu

39 İşçi Postası'nın 22 Mayıs 1964 sayılı nüshasından aktaran *Madeni Eşya İş Kolunda Uyuşmazlık* (1964: 20-1).

dönemde işverenlerin ana argümanını oluşturmuştur. İsmi verilmeyen MESS üyesi bir işyerinde işveren tarafından dağıtılan bir bildiride de, MESS ve Maden-İş arasındaki anlaşmazlık şöyle açıklanmıştır:

Bizim kabul etmediğimiz, sendikanın da sizin faydanıza olmayarak üzerinde durduğu şey 20 kişiye bir temsilci istemesidir. Bu bizim işyerinde 55 temsilci demektir. Verilecek hakların yalnız sendikalı işçilere olması istenmekte bizse bütün işçilerimiz için olmasını istemekteyiz. Ayrıca baş temsilcilerinin bir iş yapmaması, çalışmadan para verilmesi istenmektedir. Bizim kabul etmediğimiz sendikanın bu ve buna benzer olan istekleridir (*Madeni Eşya İş Kolunda Uyuşmazlık*, 1964: 20-1).

Belki de 1964 MESS grevlerinin ve grev ya da lokavt uygulanmasa da bu yönde kararların alındığı işyerlerindeki gelişmelerin sonucunu etkileyen en önemli etmen, bu tarihte İstanbul'da Sıkıyönetim uygulanıyor olmasıdır.⁴⁰ Maden-İş ve MESS aldıkları grev ve lokavt kararlarını uygulayabilmek için İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı'na başvurmuştur. Maden-İş işyerlerinde yapılan grev oylamalarında grev kararı alınmış olan 36 işyeri için, MESS de 33 işyeri için başvuruda bulunmuştur. Sıkıyönetim Komutanlığı bu taleplere ilişkin verdiği 26 Mayıs 1964 tarihli cevap yazısında “iş sahalarının önemi itibariyle, iktisadi yönden büyük sakınca doğuracağı” gerekçesiyle grev ve lokavtlara izin vermemiştir (*Madeni Eşya İş Kolunda Uyuşmazlık*, 1964: 19).

Grevlere Sıkıyönetim tarafından izin verilmemesini, işverenlerin sendikalı işçilere baskı yaptığı iddiaları takip etmiştir. *Maden-İş* gazetesine göre kimi fabrikaların yöneticileri (Arçelik ve Türk Demir Döküm) sıkıyönetim kararını fırsat bilerek işçilere baskı yapmış, işyerlerine noter getirerek Maden-İş'ten istifa ettirmeye

40 Talat Aydemir liderliğinde yapılan 21 Mayıs 1963 darbe girişiminin bastırılması sonrasında Ankara, İstanbul ve İzmir'de başlatılan sıkıyönetim uygulaması 21 Temmuz 1964 tarihine kadar sürmüştür (Ahmad, 2010: 234).

ve başka bir sendikaya üye olmaya zorlamıştır (*Bazı İşverenler Baskıya Başladı*, 1964). Maden-İş tarafından Haziran 1964'te işçilere dağıtılmak üzere hazırlanan bir broşürde bu baskılar şöyle dile getirilmiştir:

İşverenler, sendikanın ayakta durmasını önlemek, işçileri teşkilatsız bırakmak, **sendikayı, işverenin kontrolü altına sokmak** için şiddete başvurdular. Sendika üyelerini, işten atma tehdidi ile sendikadan istifaya zorladılar. İşyerlerine noter getirdiler. Kukla bir sendikayı da maşa olarak kullanmasını bildiler. Bir tarafta işten atılma tehdidi, bir tarafta kukla bir sendikaya zorla üye olma tazyiki, işveren adamlarının ve vekillerinin yıldırıcı çabaları yayılım ateşi halinde işçilerin üzerine çevrildi. Bütün bunlar, **işverenlerin isteklerine boyun eğme düzenini devam ettirmek için yapıyordu**. İşverenler, **kanunlar toplu sözleşme hakkını tanısa bile, bunu fiilen ortadan kaldırıcı bir yolu bulmaya çalışıyordu** (Maden-İş, 1964a). (Vurgu bana ait)

Sıkıyönetim kararının 21 Temmuz 1964'te kalkmasından 10 gün sonra 31 Temmuz 1964 tarihinde Ayvansaray Cıvata fabrikasında başlayan grevle, 1964 MESS grevleri olarak adlandırılan grevler başlamıştır. Sonrasında 10 Ağustos 1964 tarihinde Arçelik ve Dever Madeni Eşya Fabrikalarında, 11 Ağustos'ta Sungurlar Kazan Fabrikası'nda, 17 Ağustos 1964 tarihinde Emayetaş'ta ve 24 Ağustos'ta Altınbaş Çivi Fabrikası'nda grev başlamıştır. Grevlerin sonuçlarına geçmeden önce uzlaşmazlığa neden olan taleplere ve tarafların konumlarına yakından bakmakta fayda vardır.

3.1.2. Uzlaşmazlığa Neden Olan Talepler

1964 MESS grevlerine neden olan talepler, söz konusu mücadelenin sendikal örgütlenmenin üretim noktasında edineceği konum ve işleve ilişkin olduğunu göstermektedir. Maden-İş'in 1950'li yıllardaki tecrübelerine dayanarak geliştirdiği sendikacılık anlayışı sendikacılığı toplu sözleşme ile sınırlamamakla kalmamakta, toplu sözleşmeleri de işçi ve işveren arasında mücadeleleri askıya alan değil, bu iki

kesim arasındaki mücadeleyi düzenleyen bir metin olarak görmektedir. Aktif bir işyeri örgütlenmesi ve işverenin işçiler üzerinde keyfi ve baskıcı uygulamalarının sınırlandırılmasına dönük talepler, 1964 MESS grevlerinin temel nedenini oluşturmuştur.

Maden-İş'e göre taraflar arasında anlaşma sağlanamamasının nedeni, kendileri tarafından sunulmuş ve 16 başlıktan oluşan 13 sayfalık talep listesi üzerindeki maddelerin hiçbirinde anlaşma sağlanamamasıdır:⁴¹

Muhtelif tarihlerde yapılan 11 toplantıda Maden-İş'in 13 sayfalık toplu iş sözleşmesi istekler özetini bildiren metindeki konular ele alınmış ve hemen hemen tümüne yakın bir kısmında anlaşma yapılmadan müzakereler olmuş, bazen Ar Çelik temsilcisi, kendi işyerleri için bazı teklifleri kabul ettiklerini bildirmiş, bu kabuller MESS müzakerecilerince olsun yine kabul edilmeden öteki isteklerin görüşülmesine geçilmiştir (*İşverenler sendikası ile müzakereler...*, 1964)

Uyuşmazlığın karara bağlandığı 30 Aralık tarihli toplantıda ise sendikanın ücretler ve disiplin kurulu konusunda öne sürdüğü ilke kararları, görüşmelerin sonlanmasına neden olmuştur (*İşverenler sendikası ile müzakereler...*, 1964).

Taraflar uzlaştırma kurulunun oluşturulması aşamasında son bir görüşme gerçekleştirmiş, fakat bu girişim de başarısızlıkla sonuçlanmıştır. MESS'e göre bu son görüşmenin başarısızlığın nedeni Maden-İş'in öne sürdüğü üç koşuldur. Bu koşullar (i) işyerinde disiplin kurulu oluşturulması, (ii) işyeri sendika temsilcilerinin iş

⁴¹ Maden-İş'in talep listesinin başlıkları şu şekildedir: "1- Sendikanın tanınması, 2- Sözleşmenin kapsamı, 3- Sözleşmenin yürürlük süresi, 4- Şikâyetlerin halli, 5- Sendika hakları, 6- İşveren sorumlulukları, 7- Sendika sorumlulukları, 8- Çalışma süresi, 9- Fazla mesailer, 10- İzinler, ulusal bayram ve genel tatiller, 11- Ücretler, 12- Sosyal yardımlar, 13- Eğitim, 14- İş emniyeti ve işçi sağlığı, 15- Disiplin hükümleri, 16- Diğer konular" (*Maden-İş'in Toplu Sözleşme Teklifleri*, 1964).

güvencelerinin sağlanmasına ilişkin talepler ve (iii) sendika üyesi olmayan işçilerin toplu sözleşme hükümlerinden yararlanmasının engellenmesidir (MESS, 1999: 144).⁴²

İşçi ve sendika temsilcilerinin iş güvencesinin sağlanması için disiplin kurulu kurulması ve sendika üyesi olmayanların toplu sözleşme hükümlerinden yararlanması konularında kilitlenen görüşmeler, söz konusu mücadelenin ücret ve diğer maddi ödemelerle sınırlı bir “ücret sendikacılığı” meselesi ile değil, taraflar arasında fabrika rejimi ve bu rejimde sendikanın elde edeceği konum üzerine bir mücadele olduğunu göstermektedir. Bu dönemde Maden-İş’in üzerinde en çok durduğu talep, iş güvencesidir. Hem sendika işyeri temsilcilerinin hem de sendika üyesi işçilerin keyfi bir şekilde işten atılmasını engellemek için önerilen mekanizma ise 1958 yılında *Dümeks* ile imzalanan kollektif akitte de karşımıza çıkmış olan, işyerlerinde sendika temsilcilerinin de bulunduğu bir disiplin kurulunun oluşturulmasıdır:

Maden-İş için en önemli konu; işçilerin ve sendika temsilcilerinin işyerlerinde güvenlik içinde çalışmalarındır. Bunun için herhangi bir işverenin veya vekillerinin sendikalı işçilere baskı yapmasını, **sendika temsilcilerini işten çıkartmasını önlemek** gerekmektedir. **Şimdilik bulunabilen formül; işyerlerinde birer disiplin komitelerinin kurulması** ve işten çıkarmaların bu kurulun kararından sonra uygulanabilmesidir (*Maden-İş’in Toplu Sözleşme Teklifleri*, 1964). (Vurgu bana ait)

1964 yılında Maden-İş sendikasında çalışmaya başlayan İmren Aykut da, 1964 yılında yapılan toplu pazarlık görüşmeleri sırasında işçilerin Maden-İş’e ilettiği temel

42 Bu koşulların değerlendirilmesi amacıyla MESS’in üyeleriyle yaptığı 14 Ocak tarihli toplantıda Maden-İş’in öne sürdüğü taleplerin kabul edilmemesi kararı çıkmış ve bunun üzerine uzlaştırma kurulu aşamasına geçilmiştir (MESS, 1999: 144). Maden-İş ise 14 Ocak öncesi bir tarihte MESS genel başkanı Faruk Gönel ile genel sekreteri İlhan Lök’ün Maden-İş’i ziyaret ettiklerini ve bu ziyaret sırasında yapılan görüşmelerde anlaşmazlık konusu üç maddeden ikisinde ilkesel olarak anlaşıldığını ancak üçüncü maddede anlaşamadığını belirtmiştir (*İşveren Sendikası Başkanı...*, 1964). Fakat bu maddelerin hangileri olduğu somut olarak belirtilmemiştir.

taleplerden birinin iş güvencesinin sağlanması olduğunu belirtmiştir. İş güvencesi sorunu ile disiplin kurulu talebi arasındaki bağlantıyı şöyle açıklamaktadır:

İşçiler iş şartlarının düzelmesini ve ücretlerin yükselmesini istiyorlardı. Bir de tabii işçiler iş güvenliği istiyorlardı. Disiplin kurulundaki ısrar biraz ondan kaynaklanıyordu. Çünkü gayet rahatça işveren işçiyi işten atabiliyordu. Bunun önlenmesine yönelik hakkaten bir mücadele verildi. İşçi disiplin kuruluna verilsin, disiplin kurulu karar versin. Tabii o zaman disiplin kurulunun yapısı üzerinde biraz fazla tartışma oluyordu, yani sayı, disiplin kurulundaki temsilde işveren daha fazla olmasın, eşit olsun filan bu şekildeki kısım biraz tartışmalı oluyordu müzakerelerde. Onun üzerinde çok duruyorduk. Onun üzerinde ben de çok duruyordum çünkü çok rahat işçi atmak olmasın diye. Çünkü o zaman tazminatsız atıyorlardı (İmren Aykut’la kişisel görüşme, 04.08.2015).

Disiplin kurulu talebinin işçi ve işveren tarafları açısından anlamı açıktır. MESS’in, işten çıkarma yetkisinin teslim edileceği böylesi bir kurul talebini “işveren yetkilerine tecavüz” şeklinde yorumladığı, fakat işçilere yaptığı açıklamalarda bu talebin işçi çıkarlarıyla ilgili değil, sendikanın kendisi için istediği bir talep olarak sunduğu anlaşılmaktadır.

Maden-İş açısından ise bu konu işçilerin “emir kulu olmaktan çıkması” açısından hayati önem taşımaktadır. Maden-İş bu talebi ile ekonomik taleplere dayalı bir toplu sözleşme politikası arasındaki farkın bilincindedir ve “toplu iş sözleşmesinin bu ilk yılında bu konuda hiçbir fedakârlığa” yanaşmayacağını deklare etmiştir (*Maden-İş’in Toplu Sözleşme Teklifleri*, 1964). Disiplin kurulu talebi, işyerlerindeki keyfi yönetime son verilmesine dönük bir amacın 1964 yılında aldığı biçim olmuştur.

Cavit Şarman da, toplu sözleşme görüşmeleri sırasında işverenlerin tutumlarını değerlendirdiği ve *Maden-İş* gazetesinde yayımlanan yazısında, işverenlerin en çok

korktuğu talebin ücret ve çalışma sürelerine ilişkin talepler olmadığını belirtmekte ve şöyle devam etmektedir:

Yegâne endişe; işçinin işyeri idaresine karışması ve gene müzakereler sırasında çok sık kullandıkları deyimleri ile “İşverenin hükümdarlık haklarının” haleldar olmasıdır. Türk toplumu, siyasi hayatımızda hükümdarlık devresini çoktan geride bırakmış olduğuna göre bu tabir Sendikacılara çok ters bir anlayışın işareti olarak görölmektedir (Şarman, 1964: 2). (vurgu bana ait)

Aşağıda göröleceğı üzere, Maden-İş’in bu yıllardaki rakibi konumunda bulunan Çelik-İş Sendikası söz konusu talepleri ve Maden-İş’in tavrını ısrarla eleştirmiştir. Bu eleştirinin merkezinde, söz konusu taleplerin MESS’in ve işverenlerin öne sürdüğü gibi işçilerin maddi çıkarlarıyla ilişkisi olmadığı iddiası yatmaktadır. Hâlbuki Maden-İş, işverenlerle uzlaşmaya açık çizgisini bu talebini gerekçelendirirken dahi sürdürmüştür. Disiplin kurulunun kurulması, sendika üyesi işçi ve sendika temsilcilerine yönelik baskıya karşı bir önlem olarak düşünölmektedir ve işyerlerinde “huzursuzluk yaratan işçilere karşı işverenlerin ileri sürdüğü bazı olumlu teklifleri de” görüşmeler sırasında kabul ettiğini belirtmektedir:

İşverenlerin sendikalı işçilere baskıların önleyici bir tedbir olduğu kadar, kanun ve nizama aykırı, toplu iş sözleşmesinin ruhuna ve maddelerine muhalif hareket eden sendika temsilcilerinin ve işçilerin de cezalandırılmasını bilecek bir Disiplin Kurulu Demokratik hayatın tabii bir ihtiyacı olarak karşımıza çıkmıştır (*Zihinlere takılan çok...*, 1964).

Disiplin kurulu kurulması ve bu kurulda işçi ve işveren temsilcilerinin eşit düzeyde temsil edilmesi talebi, 1950’li yılların deneyiminin bir sonucudur. İşverenlerin işçilere yönelik baskılarını engellemeye dönük bu talep, sendikal örgütlenmenin işyerinde güçlü bir şekilde kök salması açısından büyük önem verilen sendika işyeri temsilcilerinin konumlarıyla da ilgilidir.

Disiplin kurulu talebi sadece sendika üyelerinin değil, işyeri temsilcilerinin de korunmasını amaçlamaktadır. 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 20. Maddesi sendika temsilcilerinin sendikal faaliyetleri nedeniyle işten çıkarılmalarına karşı güvence getirir de, söz konusu güvencenin uzun bir dava sürecine bağlı olması Maden-İş'i işveren baskılarına karşı kanundaki koruyucu düzenlemelerin ötesinde mekanizmalar geliştirmeye sevk etmiştir (Selek, 1964: 6). Pazarlıklar sırasında en önemli tartışmanın aslında işyeri temsilcilerinin konumu üzerine olduğu söylenebilir. Maden-İş yasalarla düzenlenmiş olan sendika işyeri temsilciliğinin, kendi ifadesiyle "işçiye manevi baskı yapan bir araç durumuna" düşürülmesine ve "demokrasinin fabrikaya girmesinin" geciktirilmesine karşı mücadele etmektir (Maden-İş, 1965: 16-17). Bir başka ifadeyle Maden-İş açısından işyeri temsilcilerinin işverenlerin baskı araçları halini almaması ile fabrikaya demokrasinin girmesi arasında yakın bir bağlantı vardır. Maden-İş işyerlerindeki örgütlülüğünü koruyabilmek için sendika temsilciliği özelinde iki temel çözüm üretmiştir. İlki, sendika işyeri temsilcilerinin sayısını yasa da belirtilenin üstünde belirlemek ve mümkünse yirmi ya da elli işçiye bir temsilci seçilmesini sağlamaktır. Bu sayede işyerinin tamamına yayılmış bir işyeri örgütlülüğü oluşturmak hedeflenmiştir. Daha önce belirtildiği gibi işverenler, işyeri temsilcileri sayısının arttırılmasına kesinlikle direnmişlerdir.

İkinci çözüm ise işyeri temsilcilerinin iş güvencesine ilişkindir. Disiplin kurulu talebinin dışında iş güvencesiyle ilgili ikinci çözüm işyeri temsilcilerini kapsamaktadır. Maden-İş, yasal düzenlemelerin sendika işyeri temsilcilerin sağladığı güvenceyi mahkemelerin uzun sürmesi tehlikesi nedeniyle toplu sözleşmenin ilgili maddeleriyle desteklemeye çalışmıştır. Örneğin, MESS grevleri sonrasında Maden-İş'in toplu sözleşme yetkisinin düştüğü Arçelik'te, Çelik-İş'in 1964 yılında imzaladığı

toplu iş sözleşmesinin 14. Maddesi sendika temsilcilerinin iş güvencesine ilişkindir. Bu madde, işverenin İş Kanunun 13. Maddesi uyarınca temsilcileri işten çıkarabileceğini, bunun için sendikaya başvuracağını ama sendika kabul etmese bile işten çıkarma yetkisinin işverende olduğunu bildirmektedir (*Arçelik A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi*, 1964: 16). Maden-İş'in 1 Mart 1964 tarihinde Uzel Ticaret ve Sanayii Limited Şirketi ile imzaladığı sözleşmenin 20. Maddesine göre ise işyeri temsilcilerinin işten çıkarılması, sendika ve işveren temsilcilerinden oluşan bir üst kurulun kararına tabidir ve burada anlaşma sağlanamazsa Özel Hakeme başvurulması kararlaştırılmıştır (*Uzel Ticaret ve Sanayii...* , 1964: 14).

Sendika temsilcilerinin iş güvencesine ilişkin bu talep MESS'in ve işverenlerin direnciyle karşılaşmıştır. Öyle ki, Maden-İş'in (1964a:2) belirttiğine göre, pazarlıklar sırasında sendikanın kimi noktalarda geri adım atmasına rağmen anlaşma sağlanamamasının nedeni MESS'in ve kimi işverenlerin iki hususta asla geri adım atmamasıdır. İlk olarak işverenler toplu iş sözleşmesinden sadece sendika üyelerinin yararlanmasına karşı çıkmışlardır. İkinci olarak ise sendika işyeri temsilcilerinin iş güvencelerini artırıcı maddelerin toplu sözleşme metninde yer almasını kabul etmemişlerdir.

MESS'in ve işverenlerin bu konulardaki katı tutumu işverenin yönetim hakkının işçilere ve sendikalara karşı savunma amacıyla açıklanmıştır. Maden-İş ise işveren cephesinin bu tutumunu 1961 Anayasası ve 274 ve 275 sayılı Kanunların yarattığı kurumların işverenlerin baskı araçları haline getirilmesi çabası olarak görmektedir. Maden-İş'e göre MESS bu dönemde şunları amaçlamıştır:

Grev hakkını, kullanılmaz hale sokmak, Sendika temsilciliğini işlemez, ya da Sendika temsilcilerini, işveren emellerine uygun birer baskı unsuru durumuna sokmak, Sendikalar Kanununun öngördüğü fikri ve ekonomik kalkınmayı kökünden silip süpürmek... Toplu iş Sözleşmesi hakkını, İşverenin süregeldiği düzeni koruma durumuna düşürmek ve yeni bir hak ve hürriyetler sistemi getirmesini önlemek (Maden-İş, 1964a: 4).

3.1.3. Arçelik'te Maden-İş'in Yenilgisi ve Çelik-İş Döneminin Başlaması

1964 MESS grevlerini doğuran uzlaşmazlıkların ve grevlerin sonucunu belirleyen etmenlerin bütün öğelerini Arçelik örneğinde de tespit etmek mümkündür. İşverenlerin yönetim hakkının sınırlanması ve sendika işyeri örgütlenmesi Arçelik'te de temel uzlaşmazlık konularını oluşturmuştur. Arçelik'te yaşanan uzlaşmazlığın nedenleri, grevlerden hemen sonra *İşveren* dergisinde yayınlanan bir yazıda şu şekilde açıklanmıştır:

Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makine Sanayii İşçileri Sendikası (MADEN-İş) genel olarak işyerinde işverenin sevkü idare yetkilerini kısıtlayan, bunun yerine işçi sendikasının otoritesini çoğaltma amacını güden maddeler öne sürüyor, işveren de haklı olarak bunları kabul etmek istemiyordu. Bunların dışında ayrıca, 700 kişilik işletmede 20 işçi için 1 işçi temsilcisi talebi de mevcuttu. Sözleşme sürecinde de anlaşmazlık vardı (*Arçelik Fabrikasında Grev*, 1964: 4).

Aynı haberde tarafların Arçelik özelinde uzlaşamamasının, kimi işçi temsilcilerinin tutumundan kaynaklandığı ve aslında Maden-İş yönetiminin grev taraftarı olmadığı da belirtilmektedir:

Esasen, toplu sözleşme düzenine girilmesinden bu yana yaşadığımız ortam içinde, işçi Sendikası Genel Başkanı, "Arçelik ile hiçbir zaman greve gitmem" derken büyük ve belirli bir gerçeği ortaya koymaktaydı. Ancak fabrikadaki müfrit eyilimli bazı işçi temsilcilerinin tutumu ile tahriklerine karşı konulamayacak bir an gelmiş ve toplu sözleşme masasında incelen ipler de kopunca mukadder akıbet kabul edilmişti. (*Arçelik Fabrikasında Grev*, 1964: 4). (Vurgu bana ait)

Arçelik’te grev oylaması 14 Mayıs 1964 tarihinde yapılmış ve bu grevde 404 işçi grev lehine, 385 işçi de grev aleyhine oy kullanılmıştır (*Arçelik Fabrikasında Grev*, 1964: 4). Birbirine oldukça yakın olan bu sayılar, Arçelik’te grevin başarısızlığın ilk nedenlerinden biri olarak görülebilir. İşçiler arasındaki greve yönelik tutumda 1964 yılı Mayıs ayını takip eden aylarda ne yönde değişiklik yaşandığını tespit etmek mümkün değilse de, grevler sırasında işçiler arasında fiziksel kavgaya varan durumlar yaşandığı belirtilebilir. Öyle ki, grev sırasında “Arçelik A.Ş.de çalışan bir işçiyi tehdit eden ve tecavüzde bulunan Maden-İş Sendikasının greve katılmış sabık baştemsalcisinin iş akdi ihbarsız ve tazminatsız olarak feshedilmiştir” (*Kanunsuz Grevler Sırasında...*, 1964). Daha sonra Arçelik’te çalışmaya başlayacak olan İbrahim Özyürek de, 1964 yılında yaşamakta olduğu semtte gerçekleşen Arçelik grevi sırasında grev taraftarı ve karşıtı işçiler arasında kavgalar olduğunu ve polisin müdahale ettiğini hatırladığını belirtmiştir (İbrahim Özyürek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

10 Ağustos tarihinde başlayan Arçelik grevi 74 gün sonra sendika tarafından sona erdirilmiş ve böylece Maden-İş, bu işyerindeki toplu iş sözleşmesi yetkisini kaybetmiştir. Çelik-İş’e göre greve 200 işçi iştirak etmiş ve “460 Çelik-İş üyesi ... Maden-İş sendikasının grevini tasvip etmiyerek, vazifeleri başında” çalışmaya devam etmişlerdir (*Arçelik Eşya Fabrikasına 460 İşçi...*, 1964). Grevin başından itibaren etkisizi olduğu iddiasını *İşveren* dergisi de şu şekilde tekrarlamıştır:

[G]reve ilk gün 206, son gün de 136 işçi katılmıştır. Günlük imalat kapasitesi buzdolabı, çamaşır makinesi, gaz sobası olarak 600 parça olan işyeri vardiya sistemi ile çalıştığından, greve katılmayan işçileri de bulunduğundan hiçbir tezgâh durmadan imalata devam edebilmiştir. Bilhassa boyahane, galvano ve polisaj dairelerindeki vardiyaları tüm halinde greve katılmamıştır. (*Arçelik Fabrikasında Grev*, 1964: 9).

Grevin Maden-İş'in yenilgisiyle sonuçlanmasının çeşitli nedenleri ileri sürülmüştür. Bunlardan biri de işçilere grev yardımı ödenmemesi ya da bu ödemelerin yetersiz kalmasıdır. Kemal Sülker, Arçelik grevine ilişkin olarak grevin hemen ardından yazdığı bir yazıda, grevlerin sonucunu belirleyen etken bu olmasa da “sendikanın, greve karar veriş anı, grev yönetimi ve grev süresince işçiye gereken paraca yardımı yapamaması gibi kolay bağışlanamayacak hatalar” yaptığını belirtmiştir (1964: 17).

Maden-İş ise grevler başlamadan hemen önce Sanayi Bakanı'nın arabuluculuk girişiminde bulunmasına rağmen, MESS'in uzlaşmaz tutumunu sürdürmesinin işçilerde huzursuzluk yarattığını ve işçilerin sendika üzerinde grev kararı alınması yönünde baskıda bulunduğunu belirtmektedir. Maden-İş işçilere maddi yardım yapılamayacağını grevler başlamadan önce duyurduğunu ifade etmektedir (1964a: 15). 1964 yılında Maden-İş sendikasında çalışmaya başlamış olan İmren Aykut da Maden-İş'in grevci işçilere yeterli yardımda bulunamadığını belirtmiştir:

Bu arada ben Arçelik fabrikasının müzakerelerine katılmadım çünkü ben gelmeden önce .. iş grev noktasına kadar gelmiş. Böyle gidiyorum, geliyorum derken orada grev başladı. Grev başladı fakat sendikada kimse kalmadı. Ben kaldım. Bir süre sonra çünkü işçiler sendikayı bastılar. Neden? Çünkü işçiler bir takım şeyler bekliyorlar, hani kendilerine katkı yapılmasını bekliyorlar. Sendika da bunu yapmıyor ya da yapamıyor. Bilmiyorum neden öyleydi. Hatta öyleki bazı işçiler çocuklarına ilaç alamamışlar, ağladıklarını hatırlıyorum ve ben cebimden ilaç parası verdiğimi hatırlıyorum (İmren Aykut ile kişisel görüşme, 4 Ağustos 2015).

Maden-İş'in grevci işçilere maddi yardımda bulunmaması ya da grev yardımının yetersiz kalması Çelik-İş tarafından sıkça kullanılmıştır. Çelik-İş'in, önce Singer grevinde ve ardından 1964 Grevleri sırasında ve sonrasında, Maden-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinde gerçekleştirdiği örgütlenme atağında yaygın bir şekilde kullandığı

argümanlardan biri, Maden-İş'in işçileri önce grevlere tahrik ettiği ve sonra da ortada bıraktığıdır. Çelik-İş MYK üyesi Şevket Ayaz, Singer ile Çelik-İş arasında imzalanan toplu iş sözleşmesi sonrasında yazdığı yazıda şunları ifade etmiştir:

Greve iştirak eden bazı şahısların, greve iştirak etmeyenlere karşı teyessül ettikleri, ahlaka, kanuna ve insalık adabına uymayan, dayak, tehdit ve tertiplerine rağmen, işçilerin büyük bir çoğunluğunun, menfaatlerinin şuuruna müdrik olarak, greve katılmamalarına ve bu durum karşısında grevin başarısızlıkla sonuçlanacağı bilinmesine rağmen bir avuç işçi ile greve devam edilmesi, yaşayabilmek için günde asgari sekiz saat alınteri dökmek zorunda olan grevci işçileri günlerce sefalet ve perişanlık içinde bırakmıştır. Singer grevi, iştirak eden işçiler, uzunca bir müddet işsiz kalmanın, ekmeksiz kalmanın verdiği ızdıraplar karşısında, kendi kaderleriyle başbaşa bırakıldıklarının farkına vararak, nihayet işbaşı yaptılar (Ayaz, 1964). (Vurgu bana ait)

Çelik-İş bu eleştirilerini 1964 grevleri sırasında ve sonra da sürdürmüştür. Sungurlar ve Ayvansaray Cıvata fabrikalarındaki grevlerle ilgili yapılan değerlendirme şu şekildedir:

Ayvansaray Cıvata fabrikasında yapılan 32 günlük grev hareketi sonunda sendika mağlup olarak işverenin grevden evvel vermiş olduğu hakları aynen işçiler kabul etmek mecburiyetinde kalarak işbaşı yapmışlardır. İşçilerin 32 günlük zararlarını masum yavruları çekerek mağdur ve perişan olmuşlardır. Sungurlar kazan fabrikasında yapılan grevde ise sendikalar işçilerle alakadar olmamış onlara maddi ve manevi destekte bulunmayarak kaderleri ile başbaşa bırakmıştır. Kanun ve nizama riayet etmeyen 60 işçi İş Kanunun 16ıncı maddesi gereğince işlerinden çıkarılarak sefaletin pençesine terkedilmişlerdir. (*İsabetsiz Grevlerin Geride...*, 1964) (vurgu bana ait).

Grevci işçilere dönük bu “Kanun ve nizama riayet etmeyen” iddiasına aşağıda geleceğiz, zira kanun dışılık iddiası 1964 MESS grevlerinin sonuçlanmasında belirleyici olmuştur. Bu dönemde işverenlere paralel bir şekilde, grevlerin kanun dışı olduğunu ve işçilerin perişan edildiğini vurgulayan Çelik-İş sendikası, kendisini de grevlerden sonra ortada kalmış işçilerin koruyucusu olarak sunulmuştur. Arçelik

grevinin ardından işten atılan ve greve katıldığı için pişman olan Kadir Özay isimli bir işçinin Çelik-İş gazetesinde yayınlanan mektubunda da benzer iddialar tekrarlanmıştır:

İşyerinizde fiilen grev oylaması yapılma günü ... Sayın Fabrikanın babası olarak tanınan muhterem işveren sayın Lütfü Doruk Bey konuştu. Bu vak'ayı gören arkadaşlar sizler de gördünüz. Sayın Lütfü Bey, her konuşmasında nasıl üzüldüğünü hep biliyoruz. Sizler benim bir evlatlarımsınız dediniz, hayır. Sayın Lütfü Doruk Bey, ben sizden bu sözleri işittiğim zaman bunu yapmamalıydım. Sizin sözünüze kulak asmayıp Maden-İş Sendikasının yalanlarına inanıp size asi geldim, özür dilerim, ellerinizden öperim...

... [B]ir gün 18/8/1964 Salı günü S. Temsilcisi Şinasi Bey, şu sözleri hitap etti. Arkadaşlar hiç korkmayın aç kalmıyacaksınız, altımızdaki arabayı, teksir makinalarını satıp sizi gene parasız bırakmayacağız, dediler hani nerde o verdiğini erkekçe sözler.

...Bizi atlatmaya başladılar. Haftada 10 lira veriyorlardı ve en çok Cumartesi, Pazartesi olarak 10ar lira dağıtıyorlardı ve nihayet bize yardım makbuzu verip, gidin para toplayın, dediler. Sokak sokak dolaştık, 300 kişiye para toplamak için, toptasak ne düşer siz düşünün. Bize dediler, çay tertipledik, oradan gelen kar size dağıtacağız, bunu da düşünün ne düşer.

Ve bunların nasıl yalancı olduklarını anladık, siz de okuyunca anladınız.

...Sizlerden şunu istiyorum, benden ibret alınız, bilhassa ARÇELİK işçi arkadaşlarım. Çok sevdiğim fabrikadan böyle kötülükle ayrıldığım için çok hem de çok vicdan azabı çekiyorum. Hayatta ilk defa böyle bir işle karşı karşıya kaldım. Şaşırılmış vaziyetteyim, sizler efendi olarak çalışınız, işinize sebat ediniz, elinizden geldiği kadar kaliteye dikkat ediniz. Sevgili arkadaşlarım. Sayın Lütfü Doruk, Adnan Bensar, Ethem Yücesan ve diğer bütün personel daima sizlerle beraberdir (Özay, 1964).

Arçelik grevi sırasında Maden-İş'in grev yardımı sağlamak bakımından gösterdiği yetersizlik ile grevin başarısızlığı arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Fakat gerek Çelik-İş'in başka kimi işyerlerinde olduğu gibi Arçelik'te oynadığı rol ve gerekse Sülker'in (2004) gösterdiği üzere greve ilişkin mevzuatın uygulanmasındaki aksaklıklar, Arçelik'teki grevin başarısızlıkla sonuçlanmasında çok daha önemli rol oynamıştır.

Maden-İş tarafından grevlerden sonra ve Türk-İş'e sunulmak üzere hazırlanan bir raporda Arçelik grevinde Çelik-İş'in rolü şu şekilde anlatılmıştır:

Büyük İşverenler ve MESS'in baş sorumlusu, Maden-İş'i çökertmek yoluyla amaçlarını gerçekleştirmek için şimdiye kadar şunları yaptılar:

A – İşverenlerin arzularına “evet” demeyi prensip kabul eden Çelik-İş Sendikası başkanını kullanmaya başladılar. “Maden-İş, bizim hazırladığımız metni imzalamazsa, biz Çelik-İş’le sözleşme yapacağız” dediler. ... Bu durumda “Çelik-İş’le sözleşme imzalayacağız” demek, Kanunları dilediğimiz gibi zorlayacak, tanımayacak ve mutlaka dediğimizi yapacağız anlamına geliyordu.

Nitekim Arçelik, bunu yaptı:1- İşçileri, Maden-İş’ten istifaya zorladı, bir taraftan para vadetti, öte yandan işten çıkarma ihbarını ileri sürdü. 2- Çelik-İş’i çağırdı, uzattığı Sözleşme metnine imza koydurdu. Bu Sözleşme ile işçileri kısıktırak bırakan bir işyeri iç yönetmeliği de uygulanmaya konuldu. Çelik-İş, üyesi çoğunlukta olmadığı halde, çekinmeden, önüne uzatılanı imzaladı. İmzaladığı metin içinde Maden-İş Sendikası deyimini bulunmasına bile bakmadı. 3- Mahkeme, Arçelik’in ancak Maden-İş’le Toplu Sözleşme yapabileceğini karara bağladı. 4- Arçelik, bu defa Çelik-İş toplu sözleşmesini “umumi mukavele” diye ilan etti ve uygulamaya koydu (Maden-İş, 1964: 5). (Vurgu bana ait)

Maden-İş tarafından MESS ve Arçelik ile Çelik-İş arasında gerçekleştirildiği iddia edilen bu görüşmelere dair bir değerlendirmede bulunmamızı mümkün kılacak arşiv belgeleri bulunmasa da, Arçelik ile Çelik-İş arasında 12 Aralık 1964 yılında imzalanmış olan toplu sözleşme bu iddiayı doğrular niteliktedir. Maden-İş’in yenilgisinden sonra imzalanan sözleşmenin 61. Maddesinde, söz konusu sözleşmenin “24/7/1964 tarihli anlaşma gereğince Umumi Mukavele haline sokulmuş olan 21/7/1964 tarihli Toplu İş Sözleşmesinin yerini almak üzere, 12/12/1964 tarihinde” imzalandığı belirtilmektedir (*Arçelik A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi*, 1964: 42). Yani Maden-İş tarafından alınan grev kararının hayata geçmesini engelleyen sıkıyönetimin kaldırıldığı 21 Temmuz gününde, Arçelik ile Çelik-İş arasında bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Maden-İş’in itirazı üzerine bu sözleşme 24 Temmuz 1964 günü umumi

mukavele haline getirilmiştir.⁴³ Henüz toplu pazarlık süreci tamamlanmamışken Arçelik işverenin Çelik-İş ile önce toplu sözleşme, sonrasında gelen itirazlar sonucunda umumi mukavele imzalamış olması, Maden-İş'in işyerine girişinin engellenmesinden başka bir nedenle açıklanabilir değildir.

Daha sonra tekrar toplu sözleşme haline getirilecek bu anlaşmanın ücret vb. haklara ilişkin hükümleri de Maden-İş'in iddialarını doğrular niteliktedir. Şöyle ki, Arçelik 1960 yılında yaptığı iş değerlendirme çalışmalarına dayanarak en alt kademesinin kök ücreti saatte 170 kuruş olan bir ücret yapısı kurmuştur. Maden-İş ile MESS arasındaki uyuşmazlıkla ilgili olarak uzlaştırma kurulunun 1964 yılı Nisan ayında, yani söz konusu ücret yapısı Arçelik'te kurulduktan sonra, taraflara sunmuş olduğu taslak metninde el alt kademe iş için kök ücret saatte 170 kuruş olarak önerilmiştir (*MESS'le Maden-İş Arasındaki...*, 1964: 4). Buna yanaşmayan Arçelik işvereni 21 Temmuz 1964 yılında Çelik-İş ile yaptığı anlaşmada, bütün ücret kademelerindeki kök ücretlere 30'ar kuruş zam yapmayı kabul etmiştir (*Arçelik A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi*, 1964: 34).

Henüz Maden-İş'in yetkisinin düşmediği bir dönemde Çelik-İş'in Arçelik'te örgütlenmeye başlayabilmesi, önce toplu sözleşme ve ardından umumi mukavele imzalayabilmesi ve Arçelik işvereni uzlaştırma kurulu kararında verilen kök ücretlerinin üstüne çıkarabilmesi; Maden-İş'in iddia ettiği gibi Çelik-İş'in Arçelik

43 Bu uygulamanın bir benzeri Türk Demir Döküm Fabrikası için de gerçekleştirilmiştir. Bknz. *Toplu Sözleşme Haberleri* (1964) ve Maden-İş (1964a: 9).

işvereni tarafından ve üstelik mevzuat sınırlarını zorlama pahasına Maden-İş'e karşı tercih edilmiş olmasıyla açıklanabilir.⁴⁴

Grevlerin başarısızlıkla sonuçlanmasında atlanmaması gereken çok önemli bir diğer neden ise MESS'in söz konusu grevlerin yasadışı olduğunu iddiasıyla açtığı davalardır. Yasadışılık iddiasıyla açılan bu davalar uzun bir süre sonuçlanmamıştır. Yargı süreci 1966 yılında, grevlerin yasa dışı olmadığının tespitiyle sonuçlanmıştır. Fakat grevler sürerken çıkan ilk kararlar grevcilerin aleyhine olmuş ve örneğin Arçelik'te 100 işçi işten çıkarılmıştır (Sülker, 2004; Yükselen, 1998).

Yargı kararlarının grevler üzerindeki bir diğer etkisi ise işverenlerin grevler sırasında grevci işçiler yerine başka işçileri işe almasının engellenememesi şeklinde gerçekleşmiştir. Grevlerin sürdüğü Arçelik'te yeni işçilerin işe alınması ve bu durumun mahkeme kararlarıyla engellenememesi, grevlerin işverenler üzerinde etkili olmasını engellemiştir. Üretimin tam olarak durdurulamaması nedeniyle greve katılım zaman içinde düşmüş ve Maden-İş grevleri bitirmek zorunda kalmıştır (Sülker, 2004).

⁴⁴ 23 Ekim 1964'te Çelik-İş toplu iş sözleşmesi yetkisi almak için başvurmuştur. Bölge Çalışma Müdürlüğü 26 Kasım tarihinde yaptığı açıklamada 778 işçinin 527'sinin Çelik-İş sendikasına, 389'unun ise Maden-İş sendikasına üye oldukları belirtilmiş ve Çelik-İş sendikasına toplu iş sözleşmesi yetkisi verilmiştir (*Arçelik Fabrikasında Maden-İş Kaybetti...*, 1964).

3.1.4. 1964 Grevlerinin Sona Erişi ve MESS'in Stratejik Zaferi

21 Temmuz 1964 tarihinde Sıkıyönetimin kalkması, sektördeki bu mücadelenin kaldığı yerden devam etmesine neden olmuştur. 31 Temmuz'da Ayvansaray Cıvata Fabrikası'nda, 10 Ağustos'ta Arçelik Fabrikası ve Neşet Dever Madeni Eşya Fabrikası'nda, 11 Ağustos'ta Sungurlar Kazan Fabrikası'nda, 17 Ağustos'ta Emayetaş Madeni Eşya Sac ve Emaye Fabrikası'nda ve 24 Ağustos'ta Altınbaş Çivi Fabrikası'nda başlamıştır (MESS, 1999: 148-150). Eylül ayında ise Maden-İş grevleri sona ermeye başlamıştır. Son olarak 22 Ekim tarihinde Arçelik'te sürdürülen grev Maden-İş'in yenilgisiyle sonuçlanmıştır (*MESS Grevleri*, 1998).

Dever Madeni Eşya Fabrikası ile Altınbaş Çivi Fabrikası, grevlerden Maden-İş'in başarıyla çıktığı işyerleridir. Bu işyerlerinde Maden-İş kendi taleplerini işverenlere kabul ettirmeyi başarmıştır. Arçelik ve Sungurlar Fabrikalarında ise greve çıkamamış kimi işyerlerinde olduğu gibi toplu sözleşme yetkisini kaybetmiş ve bu işyerlerinde Çelik-İş örgütlenmiştir. Ayvansaray Cıvata Fabrikasında ise Maden-İş, MESS'in ilkelerine uygun bir toplu sözleşme imzalamıştır (MESS, 1999: 149-150). Grev yapılan özel sektör işyerleri açısından bakıldığında MESS'in 1964 grevlerinden kısmi yenilgiler de içeren stratejik bir başarı kazandığı söylenebilir. Maden-İş, MESS ile karşı karşıya geldiği bu ilk dönemde kendi ilkelerini MESS'e kabul ettirmeyi başaramamış, sadece MESS üyeliğinden ayrılmayı kabul eden işyerlerinde kendi ilkeleri açısından başarı kazanmıştır. Maden-İş'in sonraki yayınlarında da 1964 grevleri başarı kazanılan işyerleri açısından değil, yetki kaybıyla sonuçlanan grev yenilgileri açısından değerlendirilmiştir.

1964 MESS Grevlerini etkileyen önemli bir etmen, Çelik-İş sendikasının işverenlerle işbirliği içinde Maden-İş'e karşı yürüttüğü mücadeledir. Çelik-İş sendikasının aynı ismi taşıyan gazetesinin ilk sayısı, ilginç bir şekilde tam da 1964 grevlerinin başladığı dönemde, 30 Ağustos 1964 tarihinde yayınlanmıştır. İlk sayının manşeti, sonraki birçok sayıda da olacağı üzere, Türkiye Maden-İş sendikası ile aralarındaki rekabete dairdir. Singer işyerinde iki sendika arasında yaşanmış ve benzerleri birçok işyerinde tekrarlanmış yetki mücadelesi “Singer Grevinin Düşündürdükleri” manşetiyle yer almıştır. İlk sayısından itibaren Çelik-İş gazetesinde yayımlanan gerek sendika genel başkanı Kazım Çoçu’nun başyazıları, gerekse Türkiye Maden-İş sendikası ile Çelik-İş arasındaki rekabete dair haberler, Çelik-İş’in sendikacılık çizgisi açısından oldukça öğreticidir. Aynı zamanda söz konusu yayımlar, 1964 grevleri açısından Çelik-İş’in aldığı konumu da göstermektedir.

Genel Başkan Kazım Çoçu’nun (1964) gazetenin ilk sayısındaki başyazısının başlığı “Çalışma Düzeninde Mutluluğumuz”dur. Örtük olarak Türkiye Maden-İş ile aralarındaki farkı betimleyen bu yazıda Çoçu, Çelik-İş sendikasının işçi ve işveren çıkarları arasında bir çatışma görmediğini ve böylesi bir çatışma temelinde bir sendikal faaliyeti kabul etmediğini belirtmektedir. Kazım Çoçu “menfaat zıtlaşması ihdas etmek, tahrik ve teşvik etmek” yerine “menfaat uzlaşması” yönteminin işçiler ve toplumun genel çıkarı için daha uygun olduğu görüşünü ileri sürülmektedir. Yine aynı yazıda, üstü örtük bir şekilde de olsa, Türkiye Maden-İş sendikası işçilerin “his ve ızdıraplarını” sömüren ve kıskırtan ve bu yolla onları, sonuçta işçilerin aleyhine neticelenecek kanun dışı eylemlere iten bir sendika olarak sunulmuştur. Çelik-İş’in benimsediği “uzlaşma metodu” ise “işçi ve işvereni ile Türk toplumunu mutlu bir

geleceğe ulaştırmak” şeklinde belirtilen hedefe ulaşmanın biricik yöntemi olarak sunulmuştur.

Çelik-İş’in 1963 ve 1964 yıllarında Kavel ve Singer grevlerinde oynadığı işveren yanlısı tutumun (Aydın, 2010; 2015) devamı Arçelik, Sungurlar Kazan ve Türk Demir Döküm fabrikalarında gerçekteşmiştir. Özellikle Arçelik ve Türk Demir Döküm’de henüz toplu sözleşme süreci devam ederken örgütlenmeye çalıştığı anlaşılan Çelik-İş, önce bu işyerleri için işverenlerle toplu iş sözleşmesi imzalamıştır. Maden-İş’in itirazları üzerine bu sözleşmelerin geçersizliği ortaya çıkınca da her iki işyeri için umumi mukavele imzalanmıştır (Maden-İş, 1964a; *Toplu Sözleşme Haberleri*, 1964: 22). Her iki işyerinde de bu umumi mukaveleler Maden-İş’in yenilgisinin ardından toplu iş sözleşmesine çevrilmiştir. Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde etkisiz bir düzenleme olarak bilinen umumi mukavelenin, çeşitli işyerlerinde Maden-İş’in henüz yetki kaybetmediği bir dönemde imzalanması işverenler ile Çelik-İş arasındaki işbirliğinin en önemli göstergesidir. Türk Demir Döküm’de imzalanan toplu sözleşmeyi değerlendirdiği bir açıklamasında Çelik-İş Genel Başkanı Kazım Çoçu’nun söyledikleri Maden-İş ile aralarındaki fark ve işverenler tarafından neden tercih edildiklerini ifade etmesi bakımından önemlidir:

İş yerinin rasyonel çalışmasını yok edici ve netice itibariyle prodüktiviteyi düşürücü, haddizatında işçilere asgari derecede bir fayda sağlamaktan uzak bulunan bazı taleplerin, ücret zammı ve sosyal yardımlar gibi işçilerin doğrudan doğruya iktisadi ve sosyal durumlarını düzeltici ve koruyucu isteklere tercihen Toplu iş sözleşmeleri müzakerelerine ısrarla ele alınması yüzünden, işçiler aylarca en ufak bir ücret zammı almak imkânından mahrum kalmışlardır.

Türkiye Çelik-İş Sendikası yöneticileri bu hali yakinen üzüntü ile takip ettiler. Prodüktivitenin düşmesi sebebiyle milli sanayiin inkişafındaki gerilemenin Türk işçisinin menfaatlerine hizmet etmeyeceğine müdrük olan Türk demir standartlarının yükseltilmesini amaç bilen Türkiye Çelik İş Sendikası saflarında toplanmayı başardılar (Çoçu, 1964a).

MESS'in bu tarihlerde uyum içinde çalışabileceği ilke ve görüşlere sahip Çelik-İş, 1964 grevlerinden sonra ve hatta henüz grevler devam ederken işverenlerin desteğiyle işyerlerinde hızlıca örgütlenmeye çalışmıştır. Arçelik, Sungurlar Kazan Fabrikası, Tel çekme ve Çivi Sanayii fabrikası ve Kavel gibi birçok işyerinde Çelik-İş örgütlenme çalışmasına girişmiştir. Bu işyerleri 1950'ler boyunca Maden-İş'in örgütlenme çalışması yürüttüğü ve birçok temsilcisinin başta işten atmalar olmak üzere çeşitli baskılarla karşılaştığı işyerleridir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle 1963-1964 döneminde gerçekleşen toplu sözleşme sürecinden MESS'in kısmi yenilgilere rağmen kendi ilkeleri açısından stratejik bir zaferle çıktığı sonucuna varılabilir. MESS 1964 grevlerine ilişkin yaptığı değerlendirmede, büyük oranda başarılı olduğunu düşünmektedir. Bu başarı tespitinin nedeni ise işverenlerin yönetim hakkını sınırlandırıcı maddelerin, en azından MESS tarafından imzalanan toplu sözleşmelere girmesinin engellenmiş olmasıdır. MESS'in mahkeme kararları ve Çelik-İş'in yardımıyla elde ettiği bu zaferin geçici olduğu 1960'ların sonuna gelindiğinde ortaya çıkacaktır. Yine de bu zafer, Arçelik örneğinde göreceğimiz üzere desptik fabrika rejiminin 1960'ların sonlarına kadar ayakta kalmasını mümkün kılacaktır.

3.2. 1964 MESS Grevlerinden Sonra Arçelik’te Despotik/Paternalist Fabrika Rejiminin İnşası

3.2.1. Grev Sonrasında Yönetmel Reformlar ve “Arçelik Ailesi”nin İnşası

Grevin Maden-İş’in yenilgisiyle sonuçlanması ve sonrasında işverenin çıkarları ve yönetim ilkeleriyle uyumlu bir sendikacılık çizgisine sahip olan Çelik-İş ile toplu sözleşme imzalanması, yaklaşık altı yıl boyunca Arçelik yönetiminin işyerini kendi tercihlerine göre yönetebildiği bir fabrika rejimine olanak tanımıştır. 1964 grevinde Maden-İş’i yenilgiye uğratan Arçelik yönetimi, despotik bir fabrika rejimini grevli-toplu iş sözleşmesi dönemine geçilmiş olmasına ve işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalanmış olmasına rağmen sürdürmeyi başarmıştır. Dolayısıyla Arçelik’te Çelik-İş sendikasının toplu sözleşme imzalamış olması despotik rejimin yerini hegemonik bir rejime bıraktığı anlamına gelmemektedir. Yine de grev sonrası dönemde Arçelik’teki fabrika rejimi açısından önemli etkilerde bulunabilecek kimi uygulamalar hayata geçirilmiştir. Bu uygulamaların hayata geçirildiği bir dönemde, Arçelik yönetimi Lütfü Doruk’un kaleminden çıkan bir yazıyla işçilere şöyle bir çağrı ve vaatte bulunmuştur:

Bu rekabet gününe hazırlıklı olmalı ve Arçelik’i kalite ve randıman bakımından Avrupa fabrikaları, Arçelik’te çalışan insanların hayat standardını ise Avrupa’lıların seviyesine eriştirmeliyiz. Ben fabrikamızda bu iki gayenin de temin edileceğine inanıyorum. Beklediğimiz bu seviyeye ancak çalışarak erişeceğiz (Doruk, 1965).

Grev sonrası dönemde Arçelik yönetimi, toplu pazarlık ve grev sürecinin açtığı yaraları sarmak amacıyla ve Lütfü Doruk’un Arçelik işçilerinin hayat standardının Avrupa seviyesine çıkarılması vaadiyle uyumlu bir şekilde, çalışma ilişkilerine yönelik kimi idari tasarruflarda bulunmuştur. Zira Maden-İş’in tasfiye edilmesinin

Arçelik'in işçi sorununu çözmesine tek başına yetmediği anlaşılmaktadır. Grevden hemen sonra Arçelik'te genel müdür olarak göreve başlayan Ali Mansur, fabrikadaki grev sonrası atmosferi şu şekilde anlatmaktadır:

Açıkçası patronlarımıza da, biz yöneticilere de çok ters gelen gelişmelerdi o zaman; işçi temsilcileriyle aynı masaya oturmak, birlikte yemek yemek... İşçi temsilcileriyle görüşmek benim yetkim dâhilinde bir konuydu ve açıkçası bana da ters geliyordu başlarda. Temsilde de böyle oldu, Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası'nda da... [O] dönemde işçi sendikaları kurulduğu gibi işveren sendikaları da kurulmuştu. Evvela Lütfü Doruk Bey, sonraları da ben, Yönetim Kurulu'nda uzun müddet hizmet verdik; sendikalarla o zamanki müzakereler fevkalade antipatik bir şekilde cereyan ediyordu, hakarete varan konuşmalar oluyordu.

Sanıyorum 1964 yılında, ilk defa büyük bir sanayi grevi yaşandı Türkiye'de; ve kaçınılmaz olarak Arçelik işçileri de bu greve dâhil oldu, yine Koç Grubu'ndan Türk Demirdöküm de katıldı aynı greve.⁴⁵ Patronlar, açıkça küstüler işçilere, konuşmamaya, muhatap almamaya başladılar; işçilerle de bayağı bir düşmanlık hissi başladı; bugünkü gibi işçi ve işverenin el ele aynı gaye için çalışmaları gerektiği, müessesenin menfaatinin patronu ve işçisiyle herkesin menfaatine olduğu fikri henüz yerleşmemişti. O zamanın hâkim anlayışı, 'iki düşman kardeş; kim kimden daha fazla koparacak' esasına dayanıyordu (Mamulattan Markaya, 2002: 169).

Ali Mansur, grev sürecinde oluşmuş olan bu çatışmacı ortamı gidermek için çeşitli arayışlara gidildiğini belirtmektedir. Bunlardan ilki Arçelik yöneticileri, sendika (Çelik-İş) ve işçiler arasında daha yakın bir ilişki kurulmasıdır. Ali Mansur bu ilişkinin kuruluşunu şöyle anlatmıştır:

'64 yılındaki grev bir biçimde çözüme kavuşmuş, işçi ve temsilcilerle münasebetimiz epeyce bir anlayış çerçevesine bürünmüştü. Fakat ben daha ileri gütme lüzumunu hissettim; başta sendika liderleri olmak üzere, işçi temsilcileriyle, işçilerle sıkı bir diyalog tesis etmeye çalıştım; sendika liderlerini yemeğe davet ettim; fabrikada, müdür ve memurlara ayrılmış bölümde değil de işçilere ayrılmış bölümde, onlarla yemek yemeye başladım. Öyle ki, bu davranışım, sendika temsilcileri ve işçi arkadaşlar kadar, bizim 'beyaz yaka' dediğimiz memur arkadaşlarımız

⁴⁵ Türk Demir Döküm'ün de greve katıldığı ifadesi hatalıdır. 1964 yılında bu işyerinde bir grev gerçekleşmemiş, öncesinde Maden-İş tasfiye edilmiş ve Çelik-İş Sendikası Türk Demir Döküm'de örgütlenmiştir.

yarafından da yadırgandı. Ama zaman içinde bu yakın temasın iyi neticiler verdiği, sendika ya da işçiyle tek ilişkimizin iki senede bir oturup da sözleşme yapmak, sonra da allahaismarladık demekten ibaret olmadığını; bunun sürekli bir alışveriş, sürekli iletişim, giderek de kopmaz bir bağ olduğu anlaşıldı (Mamulattan Markaya, 2002: 170).

Arçelik’in kurumsal tarihinde çalışma ilişkilerine ayrılan bölümün başlığı “Biz Bir Aileyiz”dir (Mamulattan Markaya, 2002: 164). Bu başlık grev sonrası dönem için uygun bir seçim olarak görülebilir, çünkü 1964’teki mücadelenin sona erişinden sonra Arçelik gerek şirket düzeyinde, gerekse fabrika içinde bir aile imajı yaratmaya dönük bir politika izlemiştir. Bu aile imajının inşasının araçlarından biri de yılda bir kez yapılması düşünülen “Arçelik’likler Gece”si etkinlikleridir.

Arçelik tarafından organize edilen ve şirket dergisinde de kendisine sayfalar ayrılan yıllık eğlenceler (Arçelik Geceleri) işçiler ile yöneticilerin ve ailelerinin birlikte yiyip, içip dans edebildikleri bir etkinlik olarak düzenlenmiştir. Arçelik Gecesi fikrinin sahibi olan Ali Mansur böyle bir uygulamaya neden ihtiyaç duyduğunu şöyle anlatmıştır:

Daha sonra yemekler geldi... O zamanki tabirimle söylersem, formül şuydu: Bir masa 2 ayak üzerinde durmaz, 3 ayak üzerinde de durmaz... masanın 4 ayağı da sağlam olmalı ki ayakta sağlam dursun... masanın başka ayakları da vardı; tabir caizse zincirleme bir masa söz konusu, eğer bir fabrikanız varsa ve bunun pek tabii kadroları da var, ustabaşısı, ustası, işçisi de... Bu zincir de ‘Arçelik Gecesi’ fikrini doğurmuştur. Tabi ilk zamanlar bu da çok yadırgandı çok; yahu nasıl olur, patronlar, yönetim kurulu ve hissedarlar, müdürler, mühendisler, memurlar ve işçiler hep bir arada yemek yiecekler, eğlenecekler!.. Fakat işte çalışma ortamımızda da iletişim eksikliği olarak tespit ettiğim bir kusur var; işçilerle işçiler arasında, işçilerle memurlar arasında, memurlarla yöneticiler... Ve daha önemli olarak da bir işi beraber yağmanın zevki yok! (Mamulattan Markaya, 2002: 182-3).

Fakat bu etkinliğin yegâne nedeni iletişim eksikliği değildir. Kurumsallaşmayla beraber firma organizasyonunda yaşanan değişimlerin de, böyle bir uygulamaya

gidilmesi için çeşitli ihtiyaçlar yarattığı anlaşılmaktadır. Ali Mansur profesyonel yöneticiliğe dayalı bir kurumsallaşmanın, emek sürecinde işbirliğinin sağlanmasında rol oynayacak gücün ortaya çıkması açısından yarattığı sorun ve ihtiyacı şu şekilde anlatmıştır⁴⁶:

Patron müesseseleri dediğimiz yerde işiniz kolaydır, çünkü emir doğrudan patrondan gelir; emri yerine getirirsiniz, işiniz biter. Fakat müesseleşmeye, profesyonel yöneticiliğin güdümünde modern müesseleşmeye gidildiği zaman patron gücü görünmez ortalıkta; ve yönetici olarak sizin gücünüzün faaliyete geçmesi lazım... Bu da nedir, takım ruhu, takım esprisi, kısaca işbirliği; tıpkı bir arabaya beraber koşulan atlar gibi: beraber adım atmak, beraber düşünmek, beraber üretmek... Ve bunun için de elbette ki karşılıklı diyalog ve anlayış içinde olmak. Bunu vazife esnasında, mesai saatlerinde yapmanız mümkün değil; bu hava ancak dışarıda kurulacak münasebetlerle kendini gösterir, ve sonra, mesai saatlerine kendiliğinden yansır (Mamulattan Markaya, 2002: 183-4).

1966 yılı Mart ayında “300’ü aşkın personel eş ve” arkadaşlarının katılımıyla başlayan bu etkinlik (*Arçelik’liler Gecesi*, 1966), 1969 yılında “2000’i aşkın Arçelik’linin iştirakiyle” gerçekleştirilecektir (*1969’da Arçelik*, 1969). “Arçelik Geceleri” grev sonrası dönemde Arçelik yönetiminin işçi işveren ilişkilerinde yaratmaya çalıştığı dönüşümün güzel bir örneğidir. Fakat Arçelik yönetiminin grev sonrası dönemde ‘Arçelik Ailesi’nin inşa etmeye çalışırken kullandığı ve fabrika rejimiyle çok daha yakından bağlantılı başka araçlar vardır. Bu araçlardan bu çalışmada incelencek olanlar şunlardır: (I) bir fabrika dergisinin yayınlanması, (II) ücret sisteminin ve ücret yapısının dönüştürülmesi ve (III) şirket refahı uygulamaları.

⁴⁶ Arçelik’te profesyonel yöneticiliğin gelişimi ve bu süreçte yaşanan sorunlar için bknz. Yılmaz (2010: 400-406).

3.2.2. Şirket Dergisi: *Arçelik'te Bir Ay*

Arçelik'in aylık şirket dergisi olan *Arçelik'te Bir Ay*'ın ilk sayısı 1965 yılının Eylül ayında çıkmış ve grev dönemleri dışında 12 Eylül'e kadar olan dönemde ara vermeden yayınlanmıştır. Bu tür şirket dergilerinin çıkış gerekçelerine benzer şekilde, *Arçelik'te Bir Ay* firma içinde bir aile imajının yaratılmasının ve bununla uyumlu bir işçi kültürünün yaratılmasının aracı olarak ortaya çıkmıştır.

Şirket dergilerinin ortaya çıkışını Britanya örneğinde inceleyen Michael Heller (2009: 154)'e göre şirket dergileri, 19. Yüzyılın sonlarında yayılmaya başlayan şirket refahı uygulamalarının hem bir parçasıdır, hem de şirketlerin işçilerine sundukları çeşitli refah uygulamalarının işçilere duyurulması ve yayılmasında önemli bir işlev görmüştür. Aynı konuyu ABD'nin güney eyaletlerindeki tekstil işletmeleri açısından inceleyen Bart Dredge (2008: 285) için ise şirket dergileri, işgücü istikrarını temin etmek ve işçi eylemlerini önlemek isteyen firmalar bakımından şirket refahı uygulamalarının duyurulması ve böylece “sadık ve işbirliği yapan çalışanlar olmanın sağladığı avantajları işçilere hatırlatması” işlevleriyle önemlidir. Jacoby (2004: 37) de “şirket ailesi imajının” oluşumunda şirket dergilerinin oynadığı işlevi, şirket tarafından düzenlenen piknik, yarışma ve spor müsakaları gibi aktivitelerin yayılmasındaki rolüyle ilişkilendirmektedir. *Arçelik'te Bir Ay* dergisi de benzer kaygı ve amaçlarla yayınlanmıştır.

Şirket yönetiminin görüşlerinin işgücüne yayılması işlevini de yerine getiren bu tür yayınların ortaya çıkışını, Arçelik örneğinde de gördüğümüz gibi, ilgili işyerindeki grev vb. işçi eylemleri de tetikleyebilmektedir (Patmore ve Rees, 2008: 258). 1964 grevi sonrasında Arçelik'te nasıl bir atmosferle karşılaştığını yukarıda

alıntıladığımız Ali Mansur, Arçelik’e özel bir şirket dergisinin yayınlanması fikrinin de sahibidir. Ali Mansur bu derginin çıkış gerekçesini şöyle açıklamaktadır:

Göreve başladığım ilk günden itibaren gördüm ki fabrika içindeki iletişim son derece zayıf... pek fazla diyalog yok; diyalog olmadığı zaman da kimse kimsenin ihtiyacını bilmiyor. Halbuki fabrika dediğimiz zaman, herkes herkesin halini bilecek ki, vazifesini de daha iyi yapsın...

O bakımdan; bu soğukluğu demeyeyim de, bu yabancılık hissini ortadan kaldırmak lüzumunu hissettim ben. Diğer taraftan, işçilerimiz arasında da bir birlik ve dayanışma lüzumu var tabii. İşçilerimiz kendi işçi arkadaşlarını tanıyıp bilsin ama, onları tanıdığı kadar beni de, diğer yöneticilerini de tanısin. Mesela birinin çocuğu olduğu zaman bunu bütün fabrika bilsin, ya da evlendiği zaman tebrik edilsin, bir derdi olduğu zaman hep beraber yardımına koşulsun. İşye bu iletişimi sağlayabilmek için, dışarıda birçok örneği bulunan şu ‘house magazine’ dedikleri küçük mecmua fikri geldi aklıma benim ve çıkardık hemen, öyle doğdu (Mamulattan Markaya: 181).

Lütfü Doruk da bu dergi ile ‘Arçelik Ailesi’ arasındaki bağlantıyı, *Arçelik’te Bir Ay*’ın ilk sayısındaki başyazısında şöyle dile getirmiştir: “Çocuklar, Arçelik aile bağlarını sıkılaştırmağa, topluluğumuzun üzüntülerinden, neş’elerinden, hayatımızın binbir derdinden hep birlikte haberleşmeye faydalı olur düşüncesiyle bu küçük bülteni neşre karar verdik” (Doruk, 1965).

Derginin içeriğini büyük oranda şirket organizasyonu ve fabrikadaki üretim dairelerindeki değişiklikler, işe yeni alınan işçi ve yöneticilere ilişkin bilgiler, Arçelik ile diğer fabrikalar arasında gerçekleştirilen futbol turnuvalarına ilişkin haberler teşkil etmiştir. Evlenen, çocuk sahibi olan ya da emekli olan işçilere yönelik ve sınırlı sayıda da olsa ilgili işçilerin fotoğraflarıyla birlikte basılan haberler de bu derginin içeriğinin istikrarlı bir parçası olmuştur.

1967 yılından itibaren derginin bir sütunu ve hatta kimi zaman bir tam sayfası işçiler için bir serbest kürsü şeklinde düzenlenmiştir. Personel Şefi Kenan Şentürk’ün yönettiği bu bölüm işçilerin şikayetlerini ve merak ettiği hususları gidermek için

açılmıştır. Serbest Kürsü bölümündeki ilk yazısında Şentürk bu yeni sütunu şöyle duyurmuştur:

Gazete hepimizindir. Henüz dosyasında mürekkebi kurumamış bir günlük elemanımızdan tutun da yıllarca Müesseseye emek vermiş mensuplarımıza kadar hepimizin. Başka bir ifadeyle “Arçelik’te Bir Ay” Arçelik’lilerindir.

O halde neden sizlerin de fikirleriniz, dilekleriniz, şikâyetlerinizi ve dertleriniz gazetenizde yer almasın, okunmasın, çaresi bulunmasın.

Amacım, esasen eskiden beri sürdürdüğümüz ağabey-kardeş münasebetlerimizi gazetemizde de bu köşede devam ettirmekten ibarettir. Onun için her türlü mesellerinizi, şikâyet ve dileklerinizi öğrenmek istediğiniz veya aklınıza gelen bütün konuları çekinmeden ama hiç çekinmeden bana yazın (Şentürk, 1967).

Fakat *Arçelik’te Bir Ay*’ın bu açıdan başarısız olduğu söylenebilir zira Arçelik işçileri şikâyetlerini çok ender durumlarda dergiye iletmışlerdir. Dergi fabrikadaki her bir üretim dairesinden o daire hakkında bilgi verecek ve şikâyetleri derleyecek muhabirlere ihtiyacı olduğunu birçok kere duyurmuş olsa da (*Arçelik’te Bir Ay Muhabir Arıyor*, 1967), bu çağrıların istisnai dönemler dışında karşılık bulduğunu ve işçilerin burayı sorunlarını aktarma aracı olarak kullandıklarını söylemek mümkün görünmemektedir. Yine de bu dergi fabrikanın genel gelişimi ve yönetimin söylemindeki değişimi takip edebileceğimiz önemli bir veri kaynağıdır.

3.2.3. İş Değerlendirmesine Dayalı Ücret Sistemi ve Terfi Sınavları

3.2.3.1 Kuruluş Gerekçesi: Vasıflı İşgücünü Fabrikaya Bağlayabilmek

1960’ların başından itibaren Arçelik yönetiminin işgücü üzerinde etkin bir denetim kurma yönünde adımlar attığı görülmektedir. Bunlardan en önemlisi, iş değerlendirmesine dayalı bir ücret sisteminin kurulması ve bu sistemin terfi sınavları

aracılığıyla işgücü içinde rekabetçi ve amirlerine sadık bir işçi kültürü oluşturulması amacıyla desteklenmesidir.

Arçelik, Türkiye’de iş değerlendirmesine dayalı ücret sisteminin uygulandığı ilk özel sektör işletmelerinden biridir. Arçelik’te iş değerlendirmesine dayalı ücret sisteminin kurulmasına dönük çalışmalar 1960 yılında başlamış ve 1961 yılında uygulamaya geçilmiştir (Yalçın, 1969: 15). 1960-1967 yılları arasında Arçelik’te çalışan İlhami Karayalçın insan kaynakları uygulamaları ve ücret sistemleri alanındaki gelişmeleri şöyle aktarmıştır:

...Ben Arçelik’teki görevime başlamadan evvel, müşavir olarak çalışmaya başlamış Sadi Gencer vardı ... ben endüstri mühendisliği, yani produktivite, üretim, malzeme, kalite sistemleri gibi daha çok maliyet ve verimliliğe dönük çalışırken, Sadi Gencer de insan kaynaklarına dönük çalışmalar yapıyordu. İnsan kaynakları derken de, o devirde üstünde en çok kafa yordüğümüz konu ücret sistemiydi ve Sadi Gencer’in çabalarıyla, ‘iş değerlendirme esasına dayalı ücret sistemi’ni belirledik; ki bu, Türkiye ekonomisi için çok önemli bir başlangıç noktasıdır; Türkiye’nin sanayileşmesine kılavuzluk etmiştir bu ücret sistemi, bu sistem sayesinde, Arçelik, her toplu sözleşme görüşmesinden başarıyla çıkmıştır (Mamulattan Markaya, 2002: 200).⁴⁷

Arçelik’te bu şekilde bir ücret sisteminin kuruluşunu desteklemek için 1960’lı yılların başlarında çeşitli piyasa ücret araştırmaları gerçekleştirmiştir (Yalçın, 1969: 16), zira ücret yapısını yeniden yapılandırmaya dönük her girişim, ilgili firmanın içinde faaliyet yürüttüğü işkolu içindeki ücret yapısına dair üretilmiş bilgilere dayanmak durumundadır. Arçelik tarafından 1963 yılında gerçekleştirilen piyasa ücret

⁴⁷ Karayalçın’ın bu konudaki diğer değerlendirmeleri için *bknz.* Milli Produktivite Merkezi (1974: 54-55).

araştırmasının sonuçları, bu dönemde işverenler açısından temel sorunun vasıflı işgücünün temini ve istikrarının sağlanması olduğunu göstermektedir:

Piyasada kalifiye işçilere ihtiyaç artmış ve nedret vücuda gelmiştir. Muhtelif müesseseler henüz kesin ücret politikaları ve sistemleri kurmadıkları için kalifiye ve kıdemli işçilerini yeni açılmakta olan müesseselere kaptırmakta ve boşalan yerlere kalifiye personel temin etme mecburiyetinde kaldıkça yeni aldıkları işçilere müesseselerinde çalışmakta olan kıdemli işçilerinden daha yüksek ücret vermektedirler (Arçelik A.Ş., 1963: 5).

Bu dönemde vasıflı işçiler arasında kıdemsizler lehine oluşmuş olan ücret farklılığı, esas sorunun vasıflı işgücü temininden ziyade, temin edilen işçilerin işyerindeki sürekliliğinin sağlanmasında yattığını göstermektedir. Vasıflı işçiler açısından sık sık iş değiştirmek, ücretlerini yükseltmek için kullandıkları oldukça etkili bir yol olmuştur. Ücret düzeyleriyle kıdem arasında sınırlı ya da negatif bir ilişkinin ortaya çıkması üzerine şu tespit yapılmaktadır:

Kalifiye olmayan işlerde durumun böyle olması tabiidir ve müesseselerin produktivitelere fazla bir tesiri olmayabilir. Ancak yüksek kalifikasyon isteyen işlerde durumun böyle olması yukarıda söylendiği gibi birçok mahzurlara yol açacaktır (Arçelik A.Ş., 1963: 6).

Dolayısıyla 1960'ların başlarında, ücret yapısı çerçevesinde Arçelik'in yaşadığı sorun işgücünün geneline değil vasıflı işgücüne ilişkindir. Vasıflı işgücü temini sorununun başlangıcı fabrikanın kuruluş dönemine kadar gitmektedir.⁴⁸

⁴⁸ 1956 yılında alınan bir yönetim kurulu kararıyla yaptıkları işlerdeki yeterliklerini geliştirmeleri amacıyla bir grup işçinin Almanya'ya staja gönderilmesine karar verilmiştir (Yılmaz, 2010: 257). Bu politika çeşitli dönemlerde tekrar uygulanacaktır. Vasıflı işgücü sorununa getirilen bir diğer çözüm de çırak okulunun kurulmasıdır. Bu çırak okulu sadece 'Arçelik Ailesi'nin üyelerinin çocuk ya da akrabalarını kabul edecek şekilde kurulmuştur (Yılmaz, 2010: 258-60).

Ücret yapısının dönüşümü ve iş değerlendirme sistemi çerçevesinde yapılan değişiklikler de esasen bu sorunun çözümüne yönelik olarak hayata geçmiştir. Fakat ücret sistemi konusunda dikkat edilmesi gereken bir husus, bu sistemin tesisi ve sürdürülmesi sırasında Arçelik yönetiminin bu konuda tek karar verici oluşudur. Fabrika rejiminin önemli bir unsuru olacak ücret sistemi, işçiler ya da temsilcileriyle yapılan gerçek bir pazarlık ve uzlaşma sonucunda ortaya çıkmamıştır. İş değerlendirme sisteminin 1960'lı yıllarda çeşitli firmalardaki uygulanışını incelemiş olan Selçuk Yalçın, işgücü piyasasının yarattığı ihtiyaçlar bir kenara bırakıldığında, Arçelik yönetiminin ücret yapısını kendi takdirine uygun bir şekilde değiştirebilmesini şu şekilde anlatmaktadır:

Bu piyasa etüdüleri neticesinde yapılan mukayeselerde Arçelik Müessesesinde ödenen ücret ortalamalarının alt kademeleri için piyasa ücretlerine nazaran çok yüksek olduğu tesbit edilmiştir. Üst kademeler için ise Arçelik ücret ortalamaları piyasa ücretlerine nazaran müessese lehine pek az bir fark göstermiştir...

...İş değerlemesi neticesinde, bazı işlere gerekenden fazla ücret ödendiği görülmüş ve durum şu şekilde bir hal tarzına bağlanmıştır. Bu işlerde çalışanların ücretlerinde hiçbir azaltma yapılmamış, yalnız bu ücretler dondurulmuştur. Bu durumdaki işçilerin nisbeti %5 civarındadır. Ücret fazlalığı 1-2 sene içinde kolayca amorti edilebilmiştir. Diğer taraftan genel iş değerlemesi neticesinde bazı işlere ödenmesi gerekenden daha az ücret ödendiği ortaya çıkmıştır. Bu gibi işlerde çalışan işçilerin ücretlerinde derhal gereken zamlar yapılmış ve böylece iş değerlemesi neticesi ferdi ücret ayarlamaları muvaffakiyetle tahakkuk ettirilmiştir (1969: 16-18).

Buradan da anlaşılacağı üzere Arçelik yönetimi 1960'lı yıllarda fabrikada ücret yapısını tek taraflı bir kararla dönüştürebilmektedir. Ücret sisteminin kuruluşunda ya da bu sistemde daha sonra yapılan değişikliklerde işçiler sendikal örgütlenmeleri vasıtasıyla bir etkiye bulunmamışlardır. Fabrika rejiminin önemli bir unsuru olan ücret yapısı ve sistemi, vasıflı işçilerin işgücü piyasasının özelliklerinden dolayı sahip oldukları avantajları bir kenara bırakıldığında, işçilerin etkisine kapalıdır. Bu durumun

kuruluş dönemi açısından gerekçesi, daha önce gördüğümüz üzere, sistemin tesis edilmesinin sendikal örgütlenmenin zayıflamış olduğu bir döneme denk gelmesidir.

Selçuk Yalçın da bu konuya dikkat çekmektedir:

1960 yılında, bugüne nazaran çok daha zayıf durumda bulunan işçi sendikası ile iş değerlemesi hususunda herhangi bir temas ve fikir teatisinde bulunulmamış ve hiçbir ön çalışma yapılmamıştır. Teşkil edilen iş değerlemesi komisyonunda bir işçi mümessili ile işletmeyi temsilen altı kişi yer almıştır (Yalçın, 1969: 15). (vurgu bana ait)⁴⁹

Kuruluş dönemi için olduğu gibi 1963 sonrası dönem için de ücret sisteminin işverenin kontrolünde ve işçilerin etkisine kapalı oluşu sürmüştür. Toplu pazarlık rejimine geçilmesine rağmen bu durumun sürmesi, Maden-İş'in 1964'te tasfiye edilmesi ve 1964 ve 1967 yıllarındaki toplu sözleşmelerin Çelik-İş tarafından imzalanmasının bir sonucudur.

3.2.3.2. Ücret Sistemi ve Çelik-İş

Ücret sistemleri, işçiler arasındaki rekabet ve dayanışma ilişkileri üzerinde etkiye bulunduğu için sendikal örgütlenme açısından gözardı edilemez bir konudur. İşçinin bireysel performansının değil, işin içeriğinin çeşitli ölçütlerle değerlendirildiği iş değerlendirmesine dayalı ücret sistemleri, esas olarak işyerlerinde etkin ve işverenlerin çıkarlarıyla uyumlu bir ücret hiyerarşisi kurulmasını hedeflemektedir. İleride göreceğimiz üzere, Arçelik'te işçiler sadece yapmakta oldukları işler açısından

⁴⁹ Selçuk Yalçın'ın çalışması 1969 tarihli olmakla birlikte, çalışmaya temel teşkil eden araştırmasını 1965 yılında yaptığını belirtmektedir (1969: V). Bu husus önemlidir, zira daha sonra göreceğimiz üzere 1969 yılındaki Çelik-İş örgütlenmesinin, 1960 yılındaki zayıflamış Maden-İş örgütlenmesine nazaran daha etkin olduğu sonucu çıkarılmamalıdır.

sınıflandırılmakla kalmamış, aynı işi yapan işçiler arasında işçilik sınıflarına dayalı ücret kademeleri de yerleştirilmeye çalışılmıştır. Fakat bu sistemin kuruluşu Maden-İş'in örgütlülüğünün zayıflamış olduğu bir döneme denk gelmiştir. Sistemin yerleştirildiği ve reforme edildiği yıllarda ise Arçelik'teki yetkili sendika Çelik-İş'tir. İki sendika arasındaki önemli bir farklılık, Türkiye'de özellikle 1960'lı yıllarda popülerleşmeye başlayan iş değerlendirme sistemlerine dayalı ücret sistemlerine ilişkin aldıkları tutumda da kendisini göstermiştir.

Maden-İş'in yayınlarında, iş değerlendirmesine ve ücret kademelerine dayalı sistemlere ilkesel bir karşı çıkış görülme de, sendika temsilcilerinin denetimi olmaksızın gerçekleştirilmesinin sakıncaları, uluslararası deneyimlere de dayanarak vurgulanmıştır (Pamukçu, 1964). Çelik-İş Genel Başkanı Kazım Çoçu ise, “işçi işveren psikolojisine vakıf, işletme şevki idaresine aşina bir sendikacının mütevazî müşahade ve tecrübelerinden edindiği kanıtların” sonucunda yazdığı “İşletmede verimlilik ve işçi refahı” başlıklı yazısında, verimliliğin arttırılması için işçi ve işveren ilişkileri açısından iki davranışa öncelik tanınması gerektiğini belirtmiştir (1964b).⁵⁰ İlki, “işçi ve işletme idarecisi arasında karşılıklı anlayış”ın sağlanmasıdır. İkincisi, “Verimliliğin artması sonucunda, işçi[nin] yaşama seviyesinin yükselebileceğine ciddi

⁵⁰ Kazım Narmanlı'nın 1965 yılında yazdığı bir yazıda çizdiği Kazım Çoçu portresi ise Çoçu'nun “işçi işveren psikolojisine vakıf” olma iddiasıyla çelişmektedir. Narmanlı, Kemal Türkler'in Çoçu hakkında kendisine anlattıklarını şöyle aktarmaktadır: “Bu arkadaş polismiş, bir haksızlığa uğramış, işinden çıkarmışlar. Kışta kıyamette ekmek parasız kalmış, üstelik hastalığı var. Daktilo biliyormuş, hem çalışır, hem de yardım etmiş oluruz. Karar alındı, nedense sevinmemiştim. Hala yanarım... Bir aralık geçim sıkıntısı çektiğini söyleyen arkadaş, gündöndü çekirdeği kavurup Cumartesi Pazar satmaya kalktı. ... Ama çekirdek satmayı da beceremiyen, bir çuval çekirdeği çürütüp zarar giren Çoço firması battı. Fakat Sendikacılığı kolay bir iş zanneden kâtibimiz, hala ödeyemediği borç para ile sendika kurmayı, satacağı çekirdeğin zarfının nasıl olacağını düşünmeyen kimse ufak bir işyerinde işçi olarak görünmeyi becerdi ve işçi haklarını fındık, fıstık gibi yedi” (Narmanlı, 1965).

olarak” inanabileceği ve iş değerlendirmesi sistemiyle sağlanabileceğini düşündüğü bir ücret sisteminin kurulmasıdır. Çelik-İş’in bu konuda Maden-İş’ten ayrıldığı husus ücret sisteminin işleyişinde işçi sendikasına hiçbir rol atfetmemesinde yatmaktadır. Kazım Çoçu böylesi bir ücret sisteminin kuruluşunda geçerli olacak “objektif ölçütlerin” tespitini işletme idaresinin sorumluluğunda görmektedir (1964b). Bu durum kendisini toplu sözleşmelerde de göstermiştir.

1964 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesinin 41. Maddesinde, önce farklı ücret kademeleri için 1 Ocak 1964’ten beri uygulanmakta olan ücretler tablo halinde verilmiş; ardından Çelik-İş’in sağladığı ücret artışı 43. Maddede şu şekilde sunulmuştur:

İşveren bundan önceki yıllarda olduğu gibi, piyasa ücret seviyelerini ilmi metotlarla inceler ve inceleme sonucuna göre ücret skalasında gerekli değişiklikleri yaparak ücret eğrisini buna uygun bir şekilde yükseltir. Ancak 1964 yılı için bir inceleme yapılmıyarak, 1.1.1964’de yürürlüğe girmek üzere 41. Maddede yazılı bütün kök ücretlere otuzar kuruş eklenmesinde taraflar 21.7.1964 tarihinde anlaşmış ve bunu uygulamış bulunmaktadır (*Arçelik A. Ş. Toplu İş Sözleşmesi*, 1966).

Bu maddeyle firmanın işgücü piyasası dinamiklerinden kaynaklanan ihtiyaçlarına göre şekillendirdiği ücret yapısına dokunulmamakta, sadece kök ücretlere 30’ar kuruş zam yapılmaktadır. Daha da önemlisi, bu anlaşmayla ücretler 1967 yılındaki toplu sözleşmeye kadar sabitlenmiştir. Her ne kadar Arçelik’in genel olarak piyasanın üstünde ücretler verdiği belirtilse de, üç yıl geçerli olacak bir toplu sözleşme imzalayan Çelik-İş’in toplu sözleşmenin ikinci ve üçüncü yılları için sözleşmeye ücret zammı koymaması, Arçelik yönetiminin bu yıllarda dizginleri ne kadar etkili bir şekilde elinde tuttuğunu göstermektedir.

Benzer bir durum, 1967 yılında ve yine Çelik-İş tarafından imzalanan ikinci sözleşmede de mevcuttur. 22 Kasım 1967’de imzalanan ikinci toplu sözleşmesinde kök ücretlere 20 kuruş zam yapıldığı belirtilmektedir. Sözleşmenin 36. Maddesinde ücret zamları şu şekilde düzenlenmiştir:

Sözleşmenin ilanı tarihinde Çayırova’da görev almış olanlara 1 Aralık 1967 tarihinden, sonradan Çayırova’ya naklolacaklara nakil tarihinden itibaren geçerli olmak üzere intibak farklarını ve seyyanen verilmiş bulunan 20 Krş’luk zamları havi aşağıdaki skala uygulanacaktır.

Çayırova ücret skalasına geçenler bindirmeli basamak esasına göre her yıl kıdem ve liyakat zammı alacaklardır.

Diğerleri mevcut izafi kıdem ve liyakat zammı sistemine tabi olmakta devam edeceklerdir (Arçelik A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi, 1968: 30-31).

Bu şekilde, 1964 yılının Aralık ayından beri sabit olan kök ücretlerine sadece 20 kuruş zam yapılmıştır ve bu zammın ücret skalasının farklı noktalarında bulunan işçilere ne şekilde uygulanacağına dair bir düzenleme yapılmamıştır. Bu zam Arçelik’in Çayırova’daki fabrikasında çalışmaya başlama koşuluyla verilmektedir. Çayırova’da çalışmaya devam etme kararında olan işçilerin çalıştıkları birimin yeni fabrikaya taşınma tarihi ise işverenin planlamasına bağlıdır. Dolayısıyla söz konusu maddenin işçiler açısından bir diğer olumsuz özelliği yapılan zammın taşınma tarihi sonrası hayata geçecek olmasıdır. Ayrıca, ilk sözleşmede olduğu gibi bu sözleşmeye de ikinci ve üçüncü yıllarda ücret zammı yapılacağına ilişkin bir hüküm konulmamıştır.

MESS üyesi işyerlerinde 1967 yılında imzalanan sözleşmelerdeki asgari ücret düzeylerine bakıldığında, 1967 yılı için en az 162,5; en çok 250 ve ortalama 182,5 kuruş olarak belirlendiği görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında Arçelik’teki asgari

ücret MESS üyesi işyerlerinde ortalamanın üstündedir.⁵¹ Fakat Arçelik sözleşmesinin ücretlere ikinci ve üçüncü yıllarda zam yapılmasına ilişkin bir madde içermemesi, bu sözleşmeyi MESS üyesi işyerlerinde imzalanan diğer sözleşmelerden ayırmaktadır. Bu işyerlerinde 1967 yılında imzalanan sözleşmelerde, ikinci yıl için ortalama 33 kuruş ve üçüncü yıl için ortalama 30 kuruş zam verilmiştir (MESS, 1969a). Arçelik sözleşmesi bu açıdan oldukça ayrıksıdır ve toplu pazarlık kurumunun işçilerin aleyhine kullanılışa çok iyi bir örnek teşkil etmektedir.

Sözleşmenin geri kalan yıllarında zam yapmak gibi bir yükümlülük altına girmemiş olan Arçelik yönetimi, ilk sözleşmede olduğu gibi ücretleri işgücü piyasasındaki gelişmeleri dikkate alarak düzenlemek konusunda serbest bırakılmıştır. Sözleşmenin 37. Maddesindeki düzenleme şu şekildedir: “İşveren bundan önceki yıllarda olduğu gibi gerektikçe piyasa ücret seviyelerini bilimsel metotlarla inceler ve inceleme sonucuna göre ücret skalasında değişiklikler yaparak ücret hattını buna uygun bir şekle getirir” (Arçelik A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi, 1968: 31). Kısacası, Çelik-İş’in örgütlü olduğu yıllarda ücret meselesi Arçelik işverenin takdirine bırakılmış bir konudur.

⁵¹ Arçelik’teki asgari ücretin Çelik-İş’in sözleşme imzaladığı işyerleri arasında da yüksek olduğu söylenebilir. Toplu sözleşmesi yine Çelik-İş tarafından imzalanmış olan Otosan Fabrikası’ndaki ücretlerle karşılaştırıldığında, Arçelik’teki ücretler daha yüksektir. 11 Haziran 1968’de Çelik-İş ile Otosan arasında yapılan anlaşmaya rağmen, Otosan’daki en düşük iki ücret kademesinin kök ücreti sırasıyla 182 ve 201 kuruştur ve üçüncü kademenin kök ücreti dahi Arçelik’teki en düşük kök ücretten sadece 1 kuruş fazladır (*Otosan İşyerinde Uyuşmazlık Giderildi*, 1968). Yine de bu durum, ücret sistemi ve yapısı üzerinde Arçelik’in tek taraflı bir güce sahip olduğu gerçeğini değiştirmemektedir.

İşçilerin kendi durumlarını kollektif bir mücadele ve toplu pazarlıkla iyileştiremedikleri bir ortamda, bireyselleştirici ve parçalayıcı özellikler taşıyan terfi sistemi, gelirin artırılabilmesinin yegâne yolu olarak kalmaktadır.

3.2.3.3. Ücret Sistemi ve Rekabetçi İş Kültürü

Yukarıda görüldüğü üzere Arçelik'te ücret sistemi esasen firmanın vasıflı işgücünün temini ve işletmede tutulabilmesi ihtiyacının çözümüne yönelik olarak kurulmuştur. Fakat işçilere yönelik yapılan yayınlarda, iş değerlendirmesine ilişkin genel söylemde de karşımıza çıktığı gibi, ücret yapısı ve sistemine ilişkin politikalar vasıflı emek teminini düzenlemek açısından değil, işçilere 'adil ücret' verilmesi çerçevesinde sunulmuştur. Nitekim, Arçelik'te Organizasyon Bürosu Şefi olan Ahmet Karasaç'a göre de "Çok defa işçi, ücretinin azlığından ziyade, adil bir ücret alamamanın rahatsızlığı içindedir." Buna çözüm olarak getirilen iş değerlendirmesine dayalı ücret sistemlerinin amacı "iş gücü karşılığını ilmi metodlarla tayin etmek, işe göre ücret politikasını gerçekleştirmek ve dolayısıyla çalışanları adil ücret almanın rahatlığına kavuşturmak"tır (Karasaç, 1966).

Arçelik'teki iş değerlendirme sistemi, ücret yapısının şekillendirilmesinde üç unsurla desteklenmiştir: Terfi sınavları, kıdem zammı ve liyakat zammı. İş değerlendirme sistemi, işleri değerlendirmekte ve bu işler arasında ücret düzeylerini de belirleyecek bir hiyerarşisi kurmaktadır. Terfi sistemleri ise iş pozisyonları içinde (aynı işin farklı ücret basamakları arasında) ve farklı iş pozisyonları arasında (farklı değer ve dolayısıyla ücrete sahip işler arasında) hareket edilmesini sağlamak üzere

uygulanmıştır. Bunun için, her bir iş pozisyonu için işçilik sınıfları oluşturulmuş ve işçilerin bu sınıflar boyunca ilerlemeleri, yılda iki kez yapılan terfi sınavlarına bağlanmıştır. Ahmet Karasaç, 1967 yılında ücret sisteminde yapılan reformu tanıttığı yazısında, farklı işler ve aynı işe ait farklı işçilik sınıfları arasındaki ücret farklarının bilinçli olarak geniş tutulduğunu belirtmiştir (Karasaç, 1967a).

İşçi ücretlerini etkileyen bir diğer unsur kıdem zamlarıdır ve 1964 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesinin ücretin unsurlarını düzenleyen 42. maddesinde “kıdem payı” adı altında düzenlenmiştir. Buna göre, kök ücretleri saat başına 200 ile 250 kuruş olan işlerde “ilk dört yıl içinde yılda beş kuruş, sonraki altı yıl için iki yılda bir olmak üzere beş kuruş kıdem payı” uygulanmaktadır. Kök ücreti 275 ve üstünde olan işler için ise “ilk beş yıl için yılda on kuruş, sonraki altı yıl için yılda beş kuruş kıdem payı” uygulanmaktadır (Arçelik A.Ş., 1964). 1967 yılında yine Çelik-İş’in imzaladığı ikinci dönem toplu iş sözleşmesinin 36. maddesinde, kıdem zamlarının her yıl verileceği belirtilmekte ama bu zamların miktarı konusunda bir düzenleme yapılmamaktadır (Arçelik A.Ş., 1968).

Arçelik’te ücret yapısını etkileyen üçüncü unsur da liyakat zammıdır. İş değerlendirmesi sistemleri işçiyi değil yapılan işi değerlendirirken, “liyakat takdiri sistemleri de işi yapanın vasıflarını ve bu vasıflarını kullanma derecesini” değerlendirmektedir ve “her amir muhtelif şekillerde madunlarının liyakatını ölçmek durumundadır” (Karasaç, 1966b). Organizasyon Bürosu Şefi Ahmet Karasaç’a göre objektif bir liyakat değerlendirmesinin dayanacağı faktörler kalite, miktar, iş bilgisi, değişen şartlara uyum, işyeri şartları, müesseseye bağlılık, amir ve arkadaşlarıyla iyi geçinmektir (Karasaç, 1966b).

1964 ve 1967 yılındaki toplu iş sözleşmelerinde liyakat zammı açısından önemli bir farklılık bulunmaktadır ve bu farklılık kıdem zammını da etkilemiştir. 1964 yılındaki düzenlemeye göre, ilk olarak bir işçinin yıl içinde elde ettiği liyakat puanlarının, bağlı olduğu ekibin liyakat puanı toplamına oranı hesaplanmakta ve bu oran liyakat derecesi olarak adlandırılmaktadır. Hesaplanan liyakat derecesi söz konusu işçinin bir önceki döneme ait liyakat derecesini geçiyorsa, işçi hem kıdem hem de liyakat zammı alabilmektedir. Liyakat derecesi takip eden iki dönemde birbirine eşitse, işçi sadece kıdem zammı alabilmektedir. Bir işçinin liyakat derecesi bir önceki döneme göre gerilemişse, işçi liyakat payı/zammı alamamakla kalmamakta, kıdem zammından da olmaktadır (Arçelik A.Ş., 1964). 1967 yılında ise liyakat ve kıdem zamları arasındaki bu bağlantı koparılmış ve dolayısıyla kıdemi artan her işçinin liyakat zammı alamasa da kıdem zammı alması olanaklı kılınmıştır (Arçelik A.Ş., 1968). Ahmet Karasaç bu yeni sistemi işçilere şu şekilde müjdelemiştir:

...bu sistemin en büyük özelliği kıdem ve liyakat paylarının ayrı ayrı mütalaa edilmiş olmasıdır. Yani, bir devre öncekine nazaran liyakatı düşük olan personel kıdem payı alabileceği gibi, yine bu devre liyakatı nispetinde bir pay alabilecektir. Başka bir deyimle bu sistemde “BOŞ” yoktur, terfi zamanı gelen her personel bir zam görecektir. Ücret skalasının başka bir özelliği de kök, (taban) üst, (tavan) ücretleri arasındaki farkların oldukça geniş tutulmuş olması ve bu limitler içinde liyakatlı personele tatminkâr bir terfi imkânını vermekte olduğudur (Karasaç, 1967a)

Bu temel bileşenlerden oluşan ücret sistemi işgücü içerisinde rekabetçi bir kültürün gelişmesini teşvik etmekte ve aynı zamanda işçilere gelir düzeylerini artırılabilemeleri için ilk derece amirlerinden başlayarak işyeri düzenlemelerine sadakati gerekli kılmıştır. Liyakat değerlendirmesine bağlı olan zamlar doğrudan işçilerin amirlerinin değerlendirmelerine tabidir.

İlk derece amirlerin özellikle işe yeni alınan işçileri kendilerine tabi kılmakta kullanabilecekleri araçlardan biri de terfi sınavlarına başvuruda oynadıkları roldür. Ücret düzeyini, terfi sınavlarında başarılı olma yoluyla işçilik sınıflarında bir üst dereceye terfi ederek artırma olanağı, Arçelik'teki ücret sisteminin işçilere sunduğu en önemli seçenektir. Bu sınavlara katılma hakkı iki şekilde elde edilebilmektedir. “Tahsil seviyesi ile tecrübesinin geçmek istediği iş için ücret sistemimizde talep edilen tahsil ve seviyeye uygun” olan işçiler bu sınavlara doğrudan başvurabilirken, işçilerin “tahsil seviyesi ve tecrübe müddetine bakılmaksızın, amirlerinin teklifi ile” sınavlara girme hakkı da vardır (Karasaç, 1967). Ustabaşlarının kıdem ve tahsil seviyesi şartlarını yerine getirmeyen işçilerin sınava giriş hakkı kazanmaları konusunda sahip oldukları bu yetkinin, yukarıda belirttiğimiz gibi işçiler üzerinde önemli bir denetim aracını en azından potansiyel olarak yarattığı açıktır.

Başlangıçta vasıflı emek temini ve istikrarını sağlamak için kurulduğu anlaşılan bu ücret sisteminin, zaman içinde işyerinde kendi durumunu ücret kademeleri içinde ilerleme yoluyla, yani bireysel bir stratejiyle iyileştirmeye çabalayan rekabetçi bir işçi kültürünün oluşması yönünde kullanıldığı anlaşılmaktadır. Ege Cansen, Arçelik'te uygulanan liyakat sistemi ile rekabet arasındaki bağlantıyı işçilere hitaben yazdığı bir yazıda şöyle anlatmıştır:

...Yoksa rekabetin bizatihi kendisi zararlı değildir. Rakipsiz firmaların, ne kadar iyi niyetli olurlarsa olsunlar, gelişme ve hizmet anlayışları ne de olsa geriler. Rahatlık onları ataletle mahkûm eder. Güdümlü iktisadi rejimlerin uygulandığı sosyalist ülkelerde bile rekabetin eksikliği kendini şiddetle göstermekte, bu ülkelerin sanayii ... bir türlü doğru dürüst mal yapamamakta, müşterisine –yani millete- layikiyle hizmet edememektedir... Rekabet sadece iş hayatında inhisar eden bir davranış türü değildir.

Rekabet bir bakıma bir hayat felsefesidir. İnsanın çevresiyle yarışırken kendini yenilemesi ve yüceltmesidir. Şirketimizde tatbik edilen –hepimizin çok iyi bildiği- izafi liyakat sistemi de işte bu gayenin tahakkuku için vaz edilmiştir.

Rekabetten değil, rakipsiz kalmaktan korkmak lazımdır. Hepinize mert rakipler dilerim (Cansen, 1968b).

İşe yeni başlamış olanlar da dahil olmak üzere kendini işine adanayan çalışkan işçiler için saat ücretlerini çok kısa bir sürede ciddi düzeyde arttırma olanağı, Arçelik'teki ücret sisteminin Çelik-İş'in örgütlü olduğu dönemde önemli özelliklerinden biri olarak sunulmaktadır. Terfi sınavları yoluyla ücretlerini kısa sürede arttıran işçilerin başarı hikâyeleri ve işçilerle yapılan röportajlara, terfi sınavları sonrasında yayımlanan *Arçelik'te Bir Ay* sayılarında yer verilmiştir. 1967 yılı Kasım ayında yapılan sınavlarda en yüksek puanı alarak birinci sınıf işçiliğe terfi etmiş olan Orhan Güven bu sistemi şöyle değerlendirmiştir:

Birinci olmayı çok arzu ediyordum. Hatta çalışmalarımın çoğu da bu yüzdendi. Sonunda da hem birinci sınıf tornacı oldum, hem de saat ücretime 1.10 kuruş zam aldım. Çok iyi buluyorum bu sistemi. İnsan çalıştığı müddetçe ilerleme imkanını buluyor, er meydanı gibi bir şey. Kendine güveniyorsan çalış gir imtihana, kazan. Hem sınıfın yükseliyor, hem de maaşın artıyor. Üstelik tembelliği de ortadan kaldırıyor bu sistem (*Bir Başarının Hikayesi*, 1967).

1968 yılının Mayıs ayında yapılan sınavlarda en yüksek puanı alan Zeki Ontop'un terfi sınavları yoluyla ücretinde sağladığı artışlar da ilginç bir örnektir. Ontop, işe girişinden sonra 20 ay içinde saat ücretini yüzde 167 oranında arttırmayı başarmıştır. Kendisiyle yapılan bir röportajda, Ontop'un kısa bir sürede işçilik sınıflarında nasıl yükseldiği şu şekilde anlatılmıştır:

2.11.1966 senesinde yardımcı işçi olarak 2.00 kuruş saat ücreti ile başlayan Zeki, Mayıs 1967 sınavında bir puan fark ile sınav üçüncüsü oluyor. Gördüğünüz gibi altı ay gibi kısa bir zamanda, arkadaşımız 3.15 kuruş ücretle ikinci sınıf büküm presçi olmuştur. Bu kere 1968 mayısında sınav

birincisi olarak 5.35 kuruş ücretle birinci sınıf büküm presçiliğe yükseliyor (*Sınav Birincisi Zeki Ontop'la...*, 1968).

3.2.4. Şirket Refahı Uygulamaları

‘Arçelik Ailesi’nin inşasının son bileşeni 1964 sonrasında hayata geçirilen şirket refahı uygulamalarıdır. Bu uygulamalar, Maden-İş’in Arçelik’te tekrar örgütlenmesinden önce Arçelik yönetimi tarafından ve Çelik-İş’in de işbirliğiyle inşa etmiş olduğu fabrika rejiminin incelencek son unsuru olacaktır. Büyük kısmı 1960’ların ikinci yarısında ve özellikle de “Büyük Göç”ten, yani fabrikanın Çayırova’ya taşınmasından sonra hayata geçen bu uygulamaların belli başlıları şunlardır: Yardımlaşma derneği, Koç Vakfı, tüketici kooperatifi, bekar lojmanları ve konut kooperatifleri. Bunlardan tüketim ve biriktirme kooperatifi Maden-İş’in Arçelik’te yeniden örgütlenmesinden sonra ve esases yardımlaşma derneğinin yaşadığı sorunları takiben kurulduğu için incelenmeyecektir.

3.2.4.1 Yardımlaşma Derneği

Arçelik Yardımlaşma Derneği’nin kuruluş tarihi belirsiz olmakla birlikte, 1965 yılı sonu itibariyle 552 üyeye sahip olduğu belirtilmektedir. 1965 yılı sonunda yapılan Kongre’de eski başkan ve Arçelik tarihinin önemli figürlerinden olan İmalat Müdürü

Ethem Yücesan⁵² yeniden başkan seçilmiştir. İdare heyetine seçilen üyeler arasında Çelik-İş sendikasının işyeri temsilcisi Tekbir Özay da bulunmaktadır (*Arçelik Yardımlaşma Derneği Kongreleri*, 1965). Dernek 1966 yılı boyunca üyelerine kömür ve gaz dağıtmış, kredi vermiş ve “Arçelik’liler Gecesi”nin organizasyonunu yürütmüştür (*Arçelik A. Ş. Yardımlaşma Derneği Çalışmaları*, 1966). Personel Şubesi Müdürü Engin Evcimen’i aktarımıyla derneğin üyelerine sunduğu faydaları şu şekildedir:

Sandık üyelerine nakdi kredi, evlerine kadar teslim edilmek üzere ucuz ısıtma malzemesi, Arçelik ocak ve Aygaz tüpleri temini gibi kolaylıklar ve imkânlar sağladığı gibi, personelin aileleriyle beraber toplu bir halde eğlenmelerini teminen geceler tertip etmektedir. (Evcimen, 1968)

Dernek 1969 yılındaki kongreden sonra, kışlık yakacak temininin yanında giyecek maddesi teminine de başlamış ve gıda temini için çalışma yapma kararı almıştır. Ayrıca Arçelik yönetiminin “müsaade ve yardımları ile Fabrika dâhilindeki çay ocaklarını bir işletmeciye dernek namına kiraya vermiştir” (*Dernek Köşesi*, 1969).

3.2.4.2 Koç Holding Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı

Şirket refahı uygulamalarından ikincisi, “bir nevi hayat sigortası ve emekli sandığı vazifesi” görmesi için, 1967 yılı Eylül ayında Koç Holding bünyesinde kurulmuş olan

⁵² Ethem Yücesan İmalat Müdürü olmasının yanında hem terfi sınavları komisyonu başkanlığı görevini yerine getirmiş hem de 1960’ların ortalarında yardımlaşma derneğinin başkanlığını yapmıştır. Ethem Yücesan’ın Arçelik’teki kritik rolüne IV. Bölümde tekrar değinilecektir.

Koç Holding Emekli ve Yardım Sandığı Vakfı'dır (*Sosyal Tesis Kurulurken*, 1967).

Vakfın hedefleri ve sunduğu olanaklar şu şekilde sunulmuştur:

Düşük ücretlerine rağmen devlet teşekküllerini cazip kılan hususlardan biri, belki de birincisi “Emekli Aylığı” olması idi. Özel Şirket olarak biz, eğer hem devlete nazaran yüksek ücret öder hem de onlara nazaran yüksek emekli maaşı temin edebilirsek her bakımdan üstün bir istihdam düzenine girmiş olacağız.

Ana hatları ile; bu tesise üye olanlar 25 yıl hizmetten sonra sigortadan alacakları emekli maaşına ilaveten bir de tesisten emekli maaşı alacaklardır ki toplam olarak ellerine geçecek miktar son yıllardaki aylıklarının % 75-90'ı arasında değişecektir (*Sosyal Tesis Kurulurken*, 1967).

Vakfın bu hizmetleri üyelere brüt aylıklarının yüzde 2,5'i oranında kesilen bir aidat ve şirketin de aynı düzeyde yapacağı bir ödemeyle finanse edilecektir (*Sosyal Tesis Kurulurken*, 1967). Vakfın üyelerine sunduğu tek hizmet emekli aylığı değildir. Üyelerin malüliyet veya vefatı durumunda, üyenin aylığının 24 katı kadar bir tazminat ödeneceği de belirtilmektedir.⁵³ Ayrıca kuruluşundan beş yıl sonra vakfın üyelerine konut kredisi verilmesi de planlanmıştır.

Bu vakfın temsilciler kurulunda Arçelik'teki vakıf üyelerini temsil edecek delegeleri belirlemek üzere yapılan seçime 1969 yılı Mayıs ayı itibariyle üye olan 665 Arçelik işçisinin 368'i katılmıştır (*Temsilciler Kurulu*, 1969). Vakıf üye sayısının 1971 yılı Haziran ayında 800'e çıktığı olduğu belirtilmektedir (*Vakıf Genel Kurulu*, 1971).⁵⁴ İleride görüleceği üzere 1960'lı yılların sonunda yardımlaşma derneği

⁵³ Örneğin, 1970 yılında vefat eden vakıf üyesi iki Arçelik işçisinin ailelerine 44 bin ve 12 bin TL tutarında tazminat ödenmiştir (*Koç Holding Vakfı*, 1970).

⁵⁴ Bu tarihte Arçelik'te Maden-İş'in örgütlüdür. 1971 yılındaki temsilciler kurulunda Arçelik çalışanlarını temsil edecek sekiz delegeden ikisi, Maden-İş'in işyeri temsilcileri ve ilk örgütleyici ekibi içinde yer alan Salih Topçu ve Mehmet Guntay'dır.

yönetiminin işçilerin ilgisizliğinden şikâyetçi olduğu düşünüldüğünde, bu vakfa Arçelik işçilerinin çok daha fazla ilgi gösterdikleri anlaşılmaktadır. 1969 yılında yapılan ve Vehbi Koç tarafından yönetilen temsilciler kurulu toplantısı sonucunda konut kredisi uygulamasının mali durumun müsait olması durumunda erkene çekilmesi ve ayrıca vakıf üyelerinin yaz tatillerinde yararlanabilecekleri bir dinlenme tesisinin kurulması kararları alınmıştır (*Haberler: Vakıf Toplantısı*, 1969).

3.2.4.3. Konut Kooperatifleri, İşçi Evleri ve Bekâr Lojmanı

Arçelik yönetiminin işçilerin barınma sorununa ilişkin politikalar geliştirmesi, fabrikanın Söğütözü'nden Çayirova'ya taşınmasıyla bağlantılıdır. Fabrikanın İstanbul'un oldukça merkezi bir bölgesi olan Söğütözü'de bulunduğu tarihlerde bu yönde bir çaba içine girilmemiştir. Çayirova gibi İstanbul'un dışında ve taşınma tarihi itibarıyla yerleşimin çok sınırlı olduğu bir bölgeye taşınma kararı, işçiler için birçok sorunu beraberinde getirmiştir. Bu yöndeki şikâyetler, *Arçelik'te Bir Ay*'da yer bulan işçi şikâyetlerinin ilk örnekleri arasında olması açısından ayrıca önemlidir. Erdal Karakaya isimli bir muhasebe memurunun, Çayirova'daki fabrikada çalışmaya başladıktan sonra ifade ettiği görüşleri şu şekildedir:

Çayirova'yı çok daha başka tahayyül ediyordum. Arazi olarak düşündüklerimi bulamadım. Fakat fabrika olarak güzel... Sağolsunlar sivrisinek dostlarımız bizi pek yalnız bırakmıyorlar. Eğer kışın da kurtlar ziyaretimize gelirlerse herhalde çok neşeli olur (*Göçenlerle Sohbet*, 1968).

Bir diğer muhasebe memuru Gürsun Bıçakçı'nın yorumu şu şekilde olmuştur:

Çayirova'da büyük bir tezahüratla karşılandım. Sivrisinekler büyük bir sevgi gösterisinde bulundular. Bu kadar büyük bir sevgi tezahürüne alışık olmadığımından bende korkunç izler

bıraktı. Çayırova hakkındaki düşüncelerimi ancak bu korkunç izler silindikten sonra belirteceğim. Şimdi konuşsam fena konuşurum. Fakat herşeye rağmen güzel bir OVA (*Göçenlerle Sohbet*, 1968).

Özgül Onurduran isimli muhasebe memuru da fabrika bölgesinin kent merkezine uzaklığından yana şikâyetlerini şu şekilde ifade etmiştir: “Çayırova sosyal yönden epeyce etkiledi. Dışarıdaki arkadaşlarla temas imkânları hemen hemen yok. Hafta içinde ne bir alışverişe çıkabiliyor ne de özel işlerimle alakadar olabiliyorum. Allahtan Cumartesileri var” (*Göçenlerle Sohbet*, 1968).

Arçelik yönetimi Çayırova’ya taşınmanın yaratacağı sorunların farkındadır. Arçelik Genel Müdür Yardımcısı Fethi Yokeş’in, henüz Çayırova’ya taşınma işleminin sürmekte olduğu bir dönemde *Arçelik’te Bir Ay* vasıtasıyla işçilere yönelik açıklaması şu şekilde olmuştur:

Kooperatif evlerinin yapılması düşünülen mahalle yakın ilkokul ve bir ortaokul mevcuttur. Lise ise Pendik’tedir. Pek yakın bir tarihte işletmeye açılacak olan elektrikli tren ile Pendik-Tuzla arası 10 dakikadan kısa bir sürede kat edilebilecektir. Çarşı meselesine gelince; civarımızda kasap, bakkal gibi gündelik ihtiyaçlarımızı temin edebileceğimiz yerler vardır. Ayrıca bizim oraya gidişimizden sonra yeni dükkânların açılacağına muhakkak gözü ile bakabiliriz. Bunların hiç biri olmasa dahi, Migros seyyar kamyonlarından istifade etmek ve hatta gerekirse bir istihlak kooperatifi kurmak her zaman elimizdedir. Hülâsa gerek lojmanlarda, gerekse kooperatif evlerinde oturacak arkadaşların bu bakımdan bir sıkıntı çekeceklerine ihtimal vermiyorum (*Serbest Kürsü: Kooperatif Evleri*, 1967).

Barınma sorununa yönelik çözümlerden biri olan bekâr lojmanları, 1967 yılının son aylarında faaliyete geçmiştir (*Dev Fabrikamız*, 1967). Bekâr işçilere ek olarak misafirler ve fabrikada geceleme gereken işçiler için kurulan bu lojmanlar 42 odadan oluşmaktadır. Lojmanı ilk kullanan işçilerden Rifat Güralp’in değerlendirmeleri *Arçelik’te Bir Ay* dergisine şu şekilde yansımıştır:

1 Mayıs 1967'den itibaren Çayirova'da vazifelendirildim... Yalnızca tek bir sıkıntımız vardı o da halloldu. Konforlu yatacak yer sıkıntımız büyük problemimizdi. Şimdi lojman açıldı. En lüks otellerdeki konforu haiz. Devamlı sıcak su, sıcak hava her an emre hazır, banyolar enfes. En mühimi tertemiz odalar ve mefruşat. Temizlikçiler hergün lojmanı pırıl pırıl yapıyorlar (*Bekar Lojmanı Açıldı*, 1968).

Barınma sorununa ilişkin bir diğer adım, 54 konutluk bir projeyle ve 1967 yılının Ağustos ayında başlamıştır (*En Büyük Müjdemiz*, 1967). Brüt 75 metrakarelik 2+1 dairelik evlerin temelleri Çayırva'daki yeni fabrika arazisinde 1967 yılının Eylül ayında atılmıştır (*İşçi Evlerine Doğru*, 1967). Evli işçilere yönelik yapılan bu evlerin inşaatı 1968 yılı yazında tamamlanmış ve Ağustos ayından itibaren kullanılmaya başlanmıştır (*Kısa-Kısa*, 1968).

Çayirova'ya taşınmanın yarattığı barınma sorununun bir diğer çözümü, konut kooperatifidir. İşçi evleri (evli lojmanları) projesiyle aynı tarihlerde, Arçelik Genel Müdür Yardımcısı Fethi Yokeş başkanlığında, Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan konut kredisi alacak şekilde bir konut kooperatifi kurulmuştur (*Serbest Kürsü: Kooperatif Evleri*, 1967). Fakat bu kooperatifin tamamlanıp tamamlanmadığına ilişkin bir haber bulunmamaktadır. Arçelik zirai aletler atelyesindeki işçiler tarafından 1969 yılında kuruluş işlemleri başlayan ve 70 konuttan oluşan bir diğer konut kooperatifinin temelleri ise ancak 1971 yılının Ocak ayında atılabilmektedir. Arçelik bu kooperatife 500.000 TL faizsiz kredi vermiştir (*Arçelik İşçileri Yapı Kooperatifinin...*, 1971). Çayirova'da inşa edilen bu kooperatif konutları 1972 yılının sonunda tamamlanmıştır (*Haberler: Kooperatif Evleri*, 1972).

Konut kooperatiflerinin istenilen düzeyde oluşturulamamasının bir nedeni, Çayirova'da çalışan işçilerin büyük bir kısmının İstanbul'da oturmaya devam

etmesidir. SSK'dan konut kredisi alınma koşulları arasında konut kooperatifi ile işyerinin aynı şehirde olmasının da bulunması, Arçelik işçilerinin büyük bir kısmı için bu yolun kullanılmasını 1971 yılına kadar engellemiştir. İstanbul'un Anadolu yakasında oturan Arçelik işçileri, işyerleri İzmit'e bağlı olduğu için SSK'dan kredi alarak kendi oturdukları bölgelerde yapılan konut kooperatiflerine katılamamışlar ya da kendileri kooperatif kuramamışlardır (*İşçi Meskenleri*, 1971).

3.3. Despotik Fabrika Rejiminin Krizi ve Maden-İş'in Arçelik'te Yeniden Örgütlenişi

3.3.1. Krizin Şirket Dergisine Yansıyan İşaretleri: Fabrikada ve Ülkede Artan Disiplin Sorunu

1964 sonrasında kurulmuş ya da reforme edilmiş işyeri uygulamalarına ve özellikle de başarılı işçilerin hızla yükselmesine olanak verdiği ifade edilen bir ücret sistemi ile emeğin yeniden üretimini destekleyici şirket refahı uygulamalarına rağmen; 1960'lı yılların sonları Arçelik'te kurulu düzenin sarsılmaya başlayacağı yıllar olmuştur. İşyerinde yaşanan sorunların izleri şirket dergisinin yayınlarındaki değişimde de kendisini göstermektedir.

1965-1980 yılları arasında, işyerinde yaşanan gerilimlerin *Arçelik'te Bir Ay* dergisine yansıyacak düzeye çıktığı iki dönem bulunmaktadır. İlki, bu çalışmada despotik fabrika rejiminin krize girdiği dönem olarak nitelenen 1968-1970 arasındır. Bu dönemde çıkan kimi haber, yazı ve yorumlar üretim noktasında yolunda gitmeyen birşeylerin olduğuna işaret etmektedir. İkinci dönem ise, hegemonik fabrika rejiminin krize girmiş olduğu 1970'li yılların sonlarıdır. Bu dönemdeki yayınlar, ilkinden farklı

olarak çok daha açıktır ve sendikal örgütlenmeye yöneliktir. Her iki dönemde de üretim noktasında yaşanan sorunlara göndermede bulunan yazıların açık ya da örtük şekilde Türkiye'nin o yıllarda yaşadığı iktisadi ve/veya siyasi krizler bağlamında değerlendirildiği görülmektedir.

1968 yılı Arçelik'te hem işveren hem de işçiler açısından olumlu gelişmelerle başlamıştır. Ege Cansen, 1968 yılı Ocak ayında yapılan bir referandumu şu şekilde değerlendirmiştir:

Geçen ay içinde pek az sanayi müessesesinde görülen bir halk-oyuna-başvurma yolu ile yakın bir gelecekte haftada beş gün çalışma kararı aldık. Haftada beş gün çalışma çoktandır arzu ettiğimiz fakat bir türlü cesaret edemediğimiz bir çalışma düzeniydi. Çeşitli vesilelerde yurdumuzda ve dış ülkelerde beş gün çalışan işyerlerinde bulunanlar haftada iki gün dinlenmenin ne kadar fevkalade bir şey olduğunu söyler dururlardı. Nihayet biz de bu yola gidiyoruz (Cansen, 1968).

İşçilerin haftalık çalışma sürelerinin beş güne indirilmesi ve bunun işçiler arasında bir oylama yoluyla yapılması kuşkusuz işçiler açısından önemli bir gelişmedir. Fakat bu gelişme, 1968 ve 1969 yıllarında verimliliğe dönük öne çıkan bir vurguyla birlikte müjdelenmektedir. İlk olarak, kart basma saatlerinin sayıları arttırılmış ve böylece işçilerin “hem saat kuyruğunda beklemekten” kurtulması, hem de “tasarruf edilen bekleme zamanlarının işbaşında geçmesi” sağlanarak, “verimlilikte bir adım daha” atılması sağlanmıştır. Ayrıca yeni fabrikanın mimarisi sayesinde “mal nakli kolaylaşmakla kalmayacak, daha tesirli bir iş akışı ve daha yakın bir nezaretle aynı zamanda daha çok iş yapma imkanına” kavuşulacaktır (Cansen, 1968).

Arçelik'te Bir Ay'ın içeriğinde 1968 yılının özellikle ikinci yarısında başladığı gözlenebilen değişim üç noktada özetlenebilir. İlk olarak, şirket dergisinde ilk kez,

oldukça ılımlı bir tonda da olsa yönetime dönük eleştirilerin yayımlandığı görülmektedir. 1968 yılının Temmuz ayında, şirket dergisinin serbest kürsü bölümünde ilk kez işverenin disiplin ve ceza uygulamalarını eleştiren bir işçi mektubu yayınlanmıştır. Muzaffer Çolakoğlu isimli işçi, daha önce zaman tasarrufu ve verimlilik artışı sağlanacağı belirtilmiş olan kart basma saatlerinin işçiler açısından yarattığı sıkıntılara şu şekilde değinmiştir: “Fabrikamızda uygulanmakta olan (karta basılmazsa kesilen dört saat para cezası) biz işçilerin moralini bozduğu gibi o günkü iş gününde randımanlı çalışamıyoruz” (*Şu Kart Basma İşi*, 1968). Personel müdürü Kenan Şentürk ise bu mektuba verdiği cevapta işe giriş ve çıkışlarda yaşanan düzensizliklerin şirkete zarar verdiğini yazmış ve Arçelik’i Arçelik yapanın “mensuplarımızın prensiplere bağlılığı, muntazam çalışma, karşılıklı sevgi saygı ve birbirlerine besledikleri güven” olduğunu hatırlatmıştır (*Şu Kart Basma İşi*, 1968). Muzaffer Çolakoğlu’nun mektubu sonrasında, sayısı sınırlı da olsa, çoğunlukla Çayırova’ya taşınmanın yarattığı sorunlarla ilgili olarak işçi şikâyetlerinin gözlenebildiği haberler şirket dergisinde yer bulmaya başlamıştır.

Şirket dergisinin içeriğinde gözlenen ikinci değişim, Arçelik yöneticilerinin işçilere yönelik şikâyetlerini ifade ettikleri yazıların yayımlanmaya başlamasıdır. Bu dönemde işten kaytarma, dikkatsizlik ve verimsizlik üzerine kimi yazılar şirket dergisinde yer almıştır. Verimliliğin önemi üzerine yazılar şirket dergisinin yayın hayatının başından itibaren düzenli bir şekilde yer bulmuşsa da, 1968 sonbaharındaki yazılar öncekilerden farklı olarak doğrudan Arçelik’te yaşanan sorunları işaret etmekte ve işçilerin disiplinsizliğine ilişkin yakınmaları içermektedir. Arçelik içinde önemli bir konuma sahip olan İmalat Müdürü Ethem Yücesan, Eylül ayında serbest kürsü köşesini kullanarak işçilere seslenmiştir.

Arkadaşlar evvela şunu belirtelim ki hepimizin, bu vatanın dolayısıyla kendimizin daha fazla yükselmesini temin etmek için çok, daha çok çalışmaya ihtiyacı var. Vatan ve memleket sevgisi sadece düşman istilasından kurtulmak için harp etmek değildir. Çalışmak, daha çok çalışmak en birinci vatan borcumuzdur. Dinimiz bile “evvela çalış sonra ibadet et” demektedir.

Halbuki bizler bunu tam olarak yapmıyoruz. Bakın, aklıma gelen bir kaçını sayayım: Sık sık tuvalete gitmek, tuvalete gitme bahanesi ile elinizi yüzünüzü günde 3-4 kere yıkamak, iş başında devamlı konuşarak hem kendinizi hem başkalarını işten alıkoymak, Cumartesi günü yapılacak işler için hafta içinde izin almak, bilhassa iş takibi için bir kısımdan diğer kısma giderken Taksim’de gezinti yapar gibi yavaş, yavaş gidip gelmek... Daha birçok hususlar var ki insan bunları görünce Vatan ve Memleket hesabına çok üzülüyor ve karamsarlığa kapılıyor (Yücesan, 1968).

İki ay sonra benzer temalara sahip bir diğer yazı daha yayımlanmıştır. Haluk Bayraktaroğlu “Bir Sohbet” başlıklı yazısında trafik kazalarından fabrikadaki işten kaytarma sorununa oldukça hızlı bir geçiş yaptığı yazısında şunları ifade etmiştir:

Bu arada hergünkü yaşantımızı düşündüm. Pek bol trafik kazası, mal ve can kaybı. Çoğunun sebebi trafik kaidelerine önem vermemek, adam sende’cilik, Fabrikamızdaki arızaların çoğunlukla sebebi alışkanlığın verdiği bir anlık dikkatsizlik, Çalışma tempomuzdaki ağırlık, derken basit yoldan hesaplamaya başladım; iş yerimizde 1500 kişi çalışsa ve de herkes günde 1 dakika dalga geçse 1500 dakika eder, yaklaşık olarak 24 saat yani 1 gün kaybederiz. Yine ortalama bir işçi Şirkete 50 TL.’sına mal olsa senelik kayıp yüzbinlere yaklaşır, buna bir günde yapılan Buzdolabı, Çamaşır makinası, Süpürge, Ocak, Lambro, Soba ve diğer imalatı kattım, rakam milyonları aştı. Bir de bu dalgacılığın günde 5 dakika, 10 dakika olabileceğini aklıma getirdim. Ortaya çıkan para bayağı bir servet oldu (Bayraktaroğlu, 1968).

Kaytarma sorununa dönük bir diğer yazı, yine aynı sayıda tekrar Ethem Yücesan tarafından yazılmıştır. Rudyard Kipling’in “Eğer” şiirini adapte eden Yücesan, “Öz Arçelikli” olmanın koşullarını şu şekilde açıklamıştır:

EĞER öğle ve akşamları paydos zili çalmadan işyerinden, ayrılmazsan,

EĞER görev zili çaldıktan sonra dalga geçmeyip hemen işe başlarsan,

EĞER işbaşında iken arkadaşlarınla sohbet etmezsen,

EĞER iş esnasında muhtelif bahanelerle sık sık işyerinden uzaklaşmazsan,

EĞER ufak tefek hastalıklarla doktora çıkıp istirahat almak için çalışmazsan,

EĞER basit sebeplerle işe gelmemezlik etmezsen veya hafta sonu yapabileceğin özel işlerin için iş günlerinde izin istemezsen,...

... Bu takdirde Allah, şans, zafer sana daima gülecek, iş hayatında yükselecek kazanacaksın. Bunlardan daha kıymetlisi var. İşte sen o zaman “Öz Arçelikli” olacaksın (Yücesan, 1968a).

İşten kaytarma üzerine yapılan ve *Arçelik'te Bir Ay*'da ilk defa karşılaşılan bu uyarılara sonraki sayılarda gerek fabrikadaki huzursuzluklara gerekse yükselen gençlik hareketlerine ilişkin değinmeler artarak eklenmiştir. Ege Cansen, 1968 yılının Aralık ayında yayınlanan yazısında fabrikada yaşanan ama ne olduğunu belirtmediği kimi haksız hareketlerden şikâyet eden yazısında, bunlardan sorumlu olan işçilere ceza verilmeyeceğini belirtmiş ve “Ben işçi arkadaşlarımın hepsinden çok memnunum... Sadece bir burukluk var içimde. Bazı çatlak seslere kendi kendilerine sus diyemiyorlar. Adeta şerrine lanet deyip korkuyorlar diye” sitemde bulunmuştur (Cansen, 1968c).

Yayın içeriğinde görülen üçüncü değişim ise ülkede yükselmekte olan toplumsal hareketleri değerlendiren yazıların yayımlanmaya başlamasıdır. Genel Müdür Muavini Ege Cansen'in bu dönemdeki başyazıları, daha çok fabrika dışında yükselmekte olan toplumsal hareketlere ve Türkiye'nin iktisadi ve siyasi yaşamında ortaya çıkan gerilimlere referansla yazılmıştır.

Ege Cansen 1968 yılının Temmuz ayına gelindiğinde, daha sonra sık sık tekrar edeceği gibi, ülkede yükselen toplumsal hareketlere ilişkin değerlendirmelerde bulunmak ihtiyacı hissetmiştir. Ülkenin o zamana kadar görülmemiş bir toplumsal hareketlilik içinden geçtiği tespitiyle başlayan yazıda, farklı toplumsal kesimlerin yükselen hak talepleri şu şekilde yorumlanmıştır:

Bugün yurdumuzda bir hak isteme kampanyası açılmıştır. Öğrencisi, işçisi, memuru, işvereni feda etmeyeceği ve düzenin selameti bakımından etmemesi lazım gelen hakları peşindedir. Hak istemek sadece bir başlangıçtır. Toplum ve ferdler anlayacaklardır ki sadece hak istemekle hallolmayacaktır. O zaman şuurlu bir vazife anlayışı teşekkül edecek ve gerçekten bir yaratıcılık ve kalkınma başlayacaktır. İşte ben yurdumuzu bu yolda görüyorum. Bugün bizi zaman zaman üzen yerli yersiz bağırımlar ve çağırımlar zamanla akıl rayına oturacaktır. Yıkmakla-yakmakla sadece kendimize zararımız olduğunu nasıl olsa anlayacağız. Bu karışıklık geçicidir. Hatta bunlar karışıklık bile değildir. Henüz palazlanmaya başlayan bir toplumun yaramazlıklarıdır (Cansen, 1968a).

Bu tarihlerde Arçelik gençlik hareketlerinin eylemlerinden birine de şahit olmuştur. 1968 yılının Aralık ayı sonunda “Montaj Sanayi ve Ortak Pazara Hayır” haftası etkinlikleri çerçevesinde İzmit’ten İstanbul’a gerçekleştirilen bir yürüyüşte, eylemciler Arçelik fabrikasına da uğramıştır. Bu olayı konu eden Ege Cansen yazdığı başyazıda eylemi şu şekilde değerlendirmiştir:

Bir Cumartesi bizim Fabrikanın da önüne geldiler. Kendilerini kapıda karşıladım. ... Biraz bağırdılar. Küçük bir tartışma geçti aramızda. Onlar Arçelik’i bir montaj fabrikası sanıyorlardı. ... Ne yazık ki bu arkadaşlarla akıl rayına oturmuş iki cümle konuşmak kabil olmadı. Bir haçlı seferi ruhu içinde kendileri gibi düşünmeyenlere küfredip duruyorlardı. ... Bir gençlik heyecanı içinde bazı tahriklere kapılmış olarak bağırıp duruyorlardı (Cansen, 1969).

1960’lı yılların sonlarında şirket dergisinin yayın içeriğinde gözlenen bu değişimler, Arçelik’te işverenlerin denetleyemediği kimi sorunlara işaret etmektedir. 1960’lı yılların sonları Arçelik’teki despotik fabrika rejiminin krize girdiği bir dönem olacaktır.

3.3.2. Arçelik'te Despotik Fabrika Rejiminin Kriz Dinamikleri

3.3.2.1. Şirket Refahı Uygulamalarının Etkinliği

Daha önce incelendiği üzere, bir şirket dergisinin yayınlanması, kademe ve işçilik sınıflarına dayanan bir ücret sistemi ve şirket refahı uygulamaları; 1964 sonrası dönemde Arçelik'te kurulan fabrika rejiminin despotik karakterinin işçilerde yaratacağı tepkileri soğurmak açısından önemli araçlardı. Fakat bu araçlar, 1960'lı yılların sonlarında işçilerin Maden-İş'te örgütlenmesini ve sonrasında fabrika rejimindeki, aslen toplu pazarlık düzenine geçişle birlikte gerçekleşmiş olması beklenir olan, dönüşümü engelleyememiştir.

Yardımlaşma derneği bir kenara bırakılırsa, şirket refahı uygulamalarının 1960'ların sonuna doğru ve özellikle de Arçelik fabrikasının Çayirova'ya taşınmasının hemen öncesi veya sonrasında hayata geçirilmeye başlandığını görmüştük. Barınma sorununa yönelik olarak uygulamaya konan bekâr lojmanları ve Arçelik İşçi Evleri (evli lojmanları) sayısal olarak sınırlıdır ve Arçelik işçilerinin barınma sorununa kapsamlı bir çözüm oluşturması mümkün değildir. Düzeyi net olmasa da Arçelik yönetiminin de destekte bulunduğu anlaşılan konut kooperatifleri ise hem oldukça geç bir tarihte hayata geçmiştir, hem de ikinci bir emekli aylığı veya lojman uygulamasından farklı olarak, bir kez kurulduktan sonra işçileri Arçelik'e bağlayıcı bir özelliğe sahip değildir.

İkinci bir emeklilik aylığı Arçelik yönetiminin işçilere sunduğu önemli bir şirket refahı uygulaması/vaadidir. Bu vaat, Koç Holding Emekli ve Yardım Sandığı'nın 1967 yılının güzünde kuruluşuyla gündeme gelmiştir. Vakfın üyelerine sunduğu en önemli vaat, ikinci bir emeklilik aylığıdır. Vakfın, işçilerin üye yapılabilmesi açısından,

yardımlaşma derneğinden daha etkin olduğu görülebilse de, bu uygulamanın ancak Arçelik'te ya da Koç Grubuna ait işyerlerinde uzun yıllar çalışabileceğini öngören işçiler için bir anlam ifade edebileceği açıktır. Aşağıda gösterileceği üzere 1960'ların son yıllarında Arçelik, işçilerine istihdam açısından istikrarlı bir işyeri tablosu sunmamaktadır.

Arçelik'teki şirket refahı uygulamaları arasında 1964'ten 1970'e kadar olan dönem boyunca varlığını sürdürmüş olanı yardımlaşma derneğidir. Fakat 1965 yılı itibariyle Arçelik işçilerinin yarısının üye olduğu bu derneğin, sonraki yıllarda etkisini kaybettiği anlaşılmaktadır.

1960'lı yılların sonlarında derneğin mali olarak sorun yaşadığı anlaşılmaktadır. 1969 yılında dernek başkanı olan Rahmi Akkan göreve geldikten iki ay sonra *Arçelik'te Bir Ay* aracılığıyla dernek üyelerine şikayetlerini iletmıştır. 1969 yılı güzü itibariyle derneğin maddi durumu şu şekilde sunulmaktadır:

Dernek kasasında bize devir edilecek para bulamadığımız için müesseseden otuzbin lira borç alarak işe başladık. Bunun onbeşbin TL'si oduncuya verildi. Beş bin lirası küçük kasa için ayrıldı. Geri kalan onbin lira fabrikadan ayrılan üyeler ile dernek masraflarına harcandı... Durum böylece meydana geldiği halde üyelerimizden her hafta muntazaman 8-10.000 liralık borç talebi gelmekte ve bu talepler karşılanmadığı, takdirde üyeler hemen istifa yolunu seçmektedirler (Akkan, 1969).

Derneğin maddi durumuna ilişkin olan şikâyetlerinin ilki, üyeler tarafından alınan kredilerin geri ödenmemesidir:

Küçük kasadan para alan arkadaşlarımızın yüzde 70'i para alırken gösterdikleri aceleyi tediye günü göstermemekle, makbuzları tahakkuk servisine vermemize zorlamışlardır bizi... Halbuki getirip elden ödeyebilirlerdi. Böylece küçük kasa birbuçuk ay yerine her onbeş günde bir devir eder ve daha fazla arkadaş faydalanmış olurdu (Akkan, 1969).

Derneğe gelir girişini olumsuz etkileyen sorunlardan bir diğeri ise hurda satışından kaynaklanmaktadır. Arçelik yönetimi, derneğin ayakta kalabilmesi ve maddi gelirini desteklemek için fabrikanın hurda satışı gelirlerinin bir kısmını derneğe hibe etmiştir. Fakat işçilerin hurda olarak satılacak parçaları kendilerine sakladıkları ve böylece önemli bir gelir kaynağının kapandığı anlaşılmaktadır:

Mesela hurda satışı da düzgün usullerle yapılamamıştır. ... Bu iş normal usulüne uygun hareket etmekle devamlı bir gelir sağlayacakken bir kısım üyemiz çeşitli usul dışı yollarla patlak bulup, saklama ve iş saati içinde yasak maddelerle temizleme yoluna kaçmakla bu gelir kaynağını kapatma, tıkama ihtimalini yaratmıştır.

Arkadaşlarımızın bazıları hala bu işin sıra ve hak yolları gözetilerek yürütüldüğüne kani değildirlir ve elan kıyı bucağa sakladıkları tahtaları almak için ısrar etmekle bizi güç olanaklara itmektedirler. Satılan hurda malzemenin mutlaka hibe olduğunu ve hibe edenin şartlarına uygun olarak üyelere devir edileceğini mutlaka kabul zorundayız (Akkan, 1969).

1969 yılının Ağustos ayında yapılan kongreyle dernek başkanı olan Rahmi Akkan, 1970 yılının Mart ayında yapılacak kongre öncesinde üyelere son kez ve yine sitemle seslenmek durumunda kalmıştır. Üyelere yönelik yayınladığı mektubunda tespit ettiği ilk sorun derneğin üye sayısına ilişkindir ve bu konuda şöyle demiştir: “Bir kere iki bin sayısını geçen bir toplumda bir yardımlaşma derneğinin ancak altı yüz üye toplayabilmiş olması kat’iyen başarı değildir” (Akkan, 1970). Gerçekten de toplam çalışan sayısının 1020 olduğu 1965 yılında derneğin üye sayısı 552 iken, yani dernek Arçelik çalışanlarının yarısından fazlasını üye yapabilmişken, 1970 yılında toplam altı yüz üye rakamı, bir başarısızlığa işaret etmektedir.

Derneğin yaşadığı bir diğer sorun da üyelerinin kongrelere gösterdiği ilgisizliktir. 1969 yılı Ağustos ayında yapılan kongrede 500 üyenin yalnızca yetmişinin

oyunu alan kişiler yönetime gelebilmişlerdir (Akkan, 1970). Kongreye katılan  ye sayısı ise 154'tür (*Haberler*, 1969).

Rahmi Akkan derneğin aidat gelirinin 6 bin TL civarında olmasına rağmen üyelerden gelen talebin 20-30 bin TL civarında olduğunu ve bu durumu sürdürülemez bulunduğunu belirtmiştir. Dernek işleyişi açısından çok daha önemli bir sorunun ise kredi kullanımıyla ilgili olduğu anlaşılmaktadır: “Altı aylık tatbikat bu fonun devamlı şekilde aynı şahışlar tarafından kullanıldığını ve bunların miktarının da  ye sayısının %10 civarında olduğunu ortaya çıkarmıştır” (Akkan, 1970).

Derneğin içinde bulunduğu krizin bir diğer işareti 1969'da yönetimi devretmiş olan idare heyetinin mali hesaplarının ne 1969 yılında ne de 1970 yılı Mart ayındaki kongrede ibra edilememiş olmasıdır. Rahmi Akkan başkanlığındaki grup 1970 kongresinde de tekrar seçilmiştir (*Dernek Köşesi: Kongre*, 1970). Fakat kongrenin hemen sonrasında Rahmi Akkan ve iki arkadaşı idare heyetinden istifa etmiştir. Bu dönemde, Maden-İş'in Arçelik'teki örgütlenmesinin önemli isimlerinden olan Remzi Aslan da derneğin denetim kurulunda görev almıştır (*Yardımlaşma Derneği*, 1970).  ye sayısındaki değişim bilinmemekle birlikte 1971 yılında yapılan dernek kongresine 120 kişinin, bir diğer ifadeyle 1970 yılındaki kongreden de daha az sayıda üyenin katılmış olması, derneğin üyeleriyle olan ilişkilerindeki sorunların sürdüğüne işaret etmektedir (*Dernek Köşesi: Yıllık Kongre*, 1971). Dernek yöneticilerinin buna karşı buldukları çözüm, gıda, giyim ve ev eşyası temini ve borç para vermek gibi işlerle ilgili olarak bir tüketim ve biriktirme kooperatifinin kurulması olmuştur. Arçelik Mensupları Tüketim ve Biriktirme Kooperatifi, yardımlaşma derneğinin idare heyeti  yeleri tarafından kurulmuştur (Kooperatif, 1971).

Yukarıda belirtilen nedenlerle, 1960'ların sonunda madeni eşya sektöründe sendikal mücadeleler yükselişe geçmiş ve bu mücadeleler içinde işçilerin kollektif çıkarlarına seslenen güçlü bir işçi hareketi oluşmaktayken, Arçelik'teki şirket refahı uygulamaları ya etkisini kaybetmiş ya da olası etkilerini göstermeye henüz başlamamış durumdadır.

Üretim siyasetini etkileme potansiyeli çok daha güçlü olan ise ücret sistemidir. Daha önce incelendiği üzere bu sistem, çalışan ve şirket değerleriyle uyumlu çalışanların işçilik sınıfları ve ücret kademeleri boyunca ilerlemelemelerine ve böylece gelirlerini hızlı bir şekilde artırabilmelerine olanak tanımaktaydı. Bu şekilde ilerleyen parlak işçilere ilişkin başarı hikayeleri *Arçelik'te Bir Ay*'da kendine yer bulabilmekteydi. Bu sistemin 1960'lı yılların sonunda, işçilerin denetimi bağlamında etkisizleşmesinin nedenleri, Arçelik'teki sendikal değişimin anlaşılması açısından da büyük önem taşımaktadır.

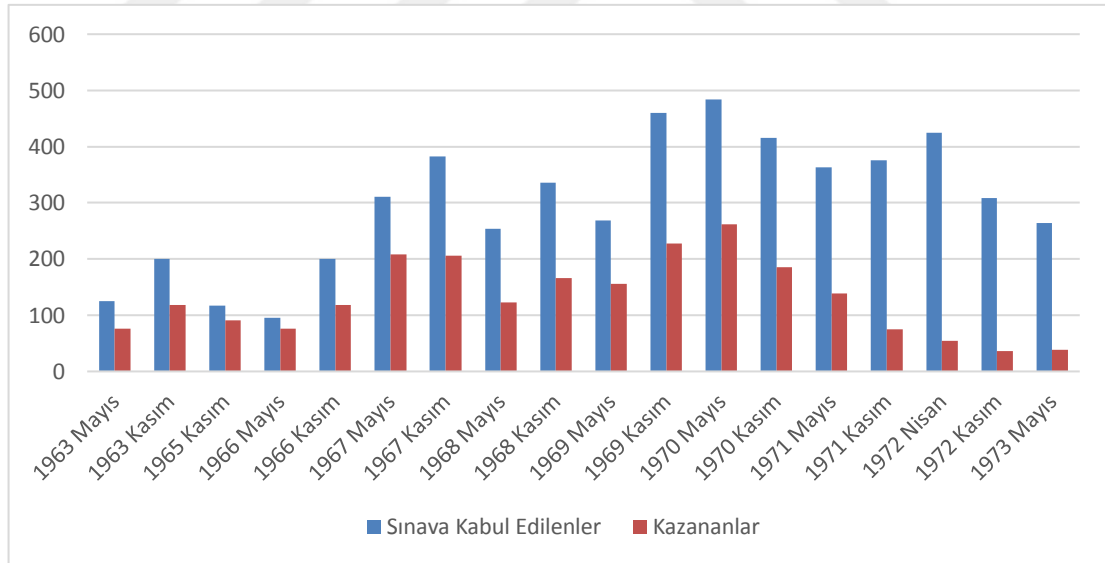
3.3.2.2. Ücret Sistemi ve Terfi Sınavlarının Etkinliği

Terfi sınavlarına giren ve başarı kazanan işçi sayısı incelendiğinde, çok sayıda işçinin bu yolla işçilik sınıflarında bir yüksek aşamaya geçebildiği görülmektedir. Yılda iki defa yapılan bu sınavların katılımcı ve kazanan işçi sayıları *Arçelik'te Bir Ay*'da düzenli olarak yayınlamıştır. Bu derginin farklı sayılarından derlediğimiz rakamlara göre, grev öncesindeki 1963 yılında düzenlenen iki sınava toplam 851 mavi yakalı

işçinin 325'i katılmış ve bunların 194'ü (toplam mavi yakalıların yüzde 22'si, sınava girenlerin yaklaşık yüzde 60'ı) bir üst işçilik sınıfına terfi etmişlerdir.⁵⁵

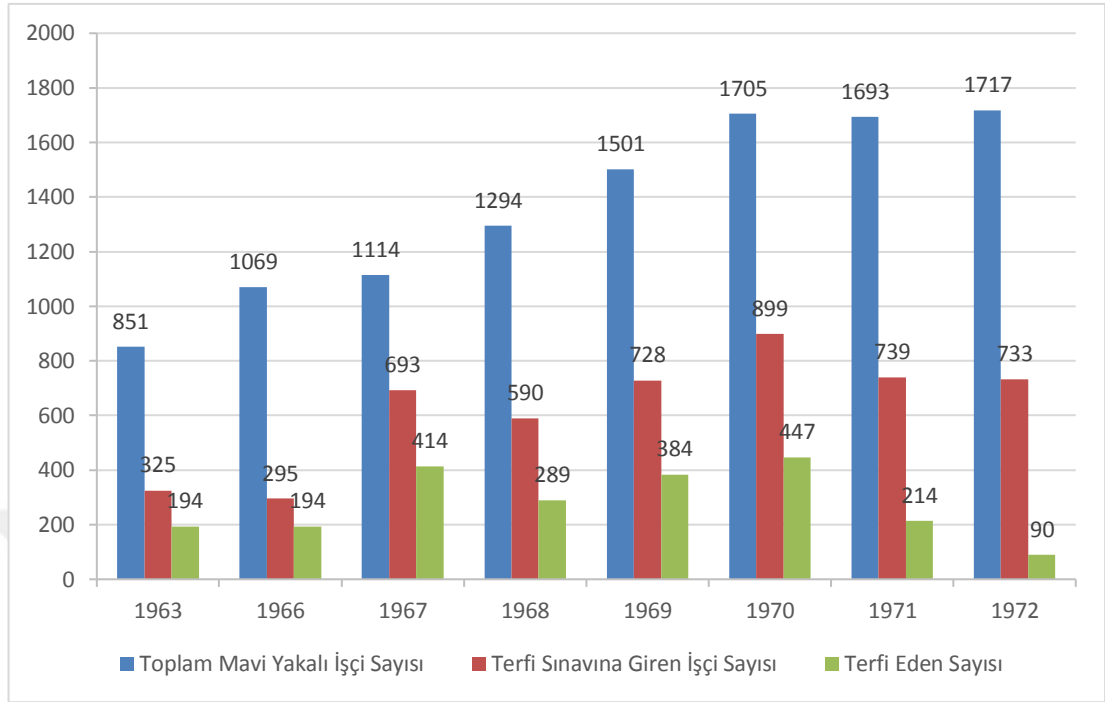
Terfi sisteminin sonuçlarını 1965 yılı Kasım ayından itibaren düzenli olarak takip etmek mümkündür. Şekil 1 ve Şekil 2'de de terfi sınavlarına katılan ve kazanan işçi sayılarının gelişimi sunulmuştur. 1965 yılı Kasım ayı ile Maden-İş'in üye sayısı itibariyle Çelik-İş'i geçtiği 1970 yılı Mayıs arasındaki sınav bilgilerine bakıldığında, bu süre zarfında toplam 2907 işçi terfi sınavlarına başvurmuş ve bunların 1634'ü (yüzde 56'sı) bir üst sınıfa geçmeyi başarmıştır. Aynı süre zarfında 372 işçi yardımcı işçilikten 3. sınıfa, 675 işçi 3. sınıftan 2. sınıfa ve 587 işçi de 2. sınıftan 1. sınıfa yükselmiştir.

Şekil 1: 1963-1973 Yılları Arasında Terfi Sınavlarına Katılan ve Kazanan İşçiler



⁵⁵ 1964 yılı Mayıs ve Kasım ayları ile 1965 yılı Mayıs ayındaki sınavlar grevin hemen öncesi ve sonrasına denk geldiği için oldukça önemli olsalar da, bu sınavlara dair bir bilgi bulunamamıştır.

Şekil 2: 1963-1972 Yılları Arasında Toplam Mavi Yakalı İşçi Sayıları ve Terfi Sınavları Sonuçları



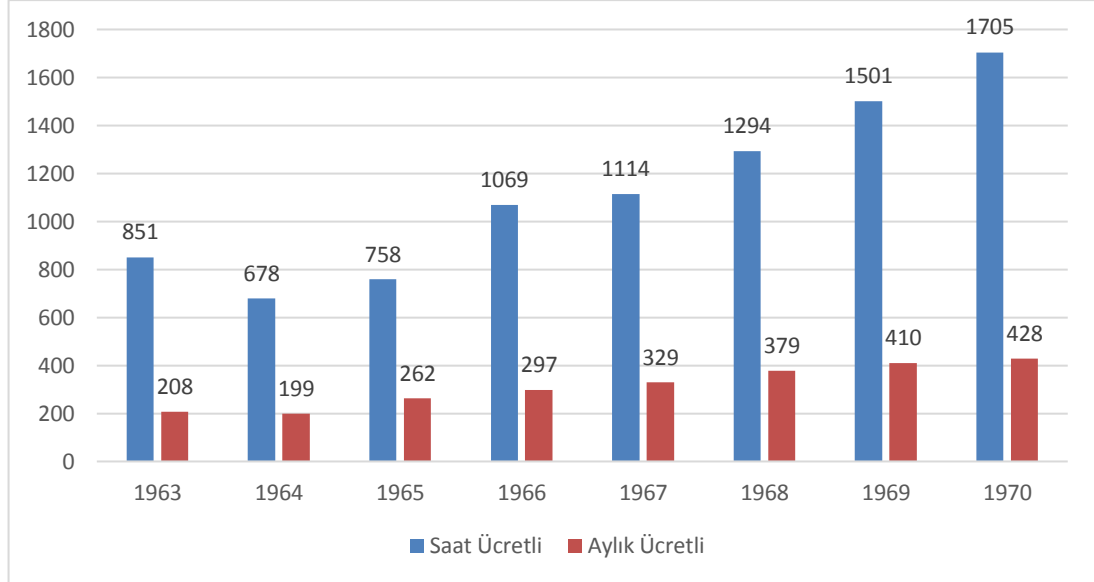
Terfi eden işçilerin fabrikadaki toplam mavi yakalı işçi sayısına oranlarına bakıldığında, 1967 yılındaki istisnai oran bir kenara bırakıldığında, 1966 yılından 1970 yılına kadar bir yükselme eğilimi olduğu görülmektedir. 1966 yılında toplam mavi yakalıların yüzde 18'i, 1967'de yüzde 37'si, 1968'de yüzde 22'si, 1969'da yüzde 25'i ve 1970'de yüzde 26'sı terfi sınavları aracılığıyla işçilik sınıflarını ve dolayısıyla ücretlerini artırmayı başarmıştır.

Arçelik'te Bir Ay'da sunulan başarı hikâyeleri bu açıdan oldukça gerçekçi ve yaygın görülmektedir. 1967 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesi ikinci ve üçüncü yıllar için bir ücret zammı maddesi içermemesine rağmen, terfi sınavları işçilerin gelirlerini artırmaları açısından oldukça etkili bir araç gibi görünmektedir. Açıklanması gereken husus, Çelik-İş'in imzaladığı toplu sözleşmeye yönelik tepkileri

soğurması beklenebilecek olan terfi sisteminin, işçilerin verili fabrika rejimine sadakatini ya da rızasını sağlamakta neden başarısız olduğudur.

Arçelik'teki fabrika rejiminin 1960'ların sonunda girdiği krizin ve terfi sisteminin bu çerçevedeki etkisizliğinin anlaşılmasını sağlayacak önemli bir etmen, Arçelik fabrikasında çalışan işçilerin bileşiminde, özellikle kıdem durumları açısından yaşanan hızlı değişimdir. Bu değişimin ilk nedeni, Arçelik fabrikasının çalışan sayısı itibariyle yaşadığı büyümedir. Şekil 3'te görüldüğü üzere 1964 yılında 678 olan saat ücretli çalışan sayısı 1970 yılında 1705'e, yani yaklaşık 2,5 katına çıkmıştır. Aylık ücretlilerle beraber toplam çalışan sayısı ise aynı dönemde 1059'dan 2133'e, yani yaklaşık iki katına çıkmıştır. Sadece 1968 yılından 1970 yılına kadarki iki yıllık sürede saat ücretli çalışan sayısındaki artış 411'dir.

Şekil 3: 1963-1970 Yılları Arasında Arçelik'te Çalışan İşçi Sayısı



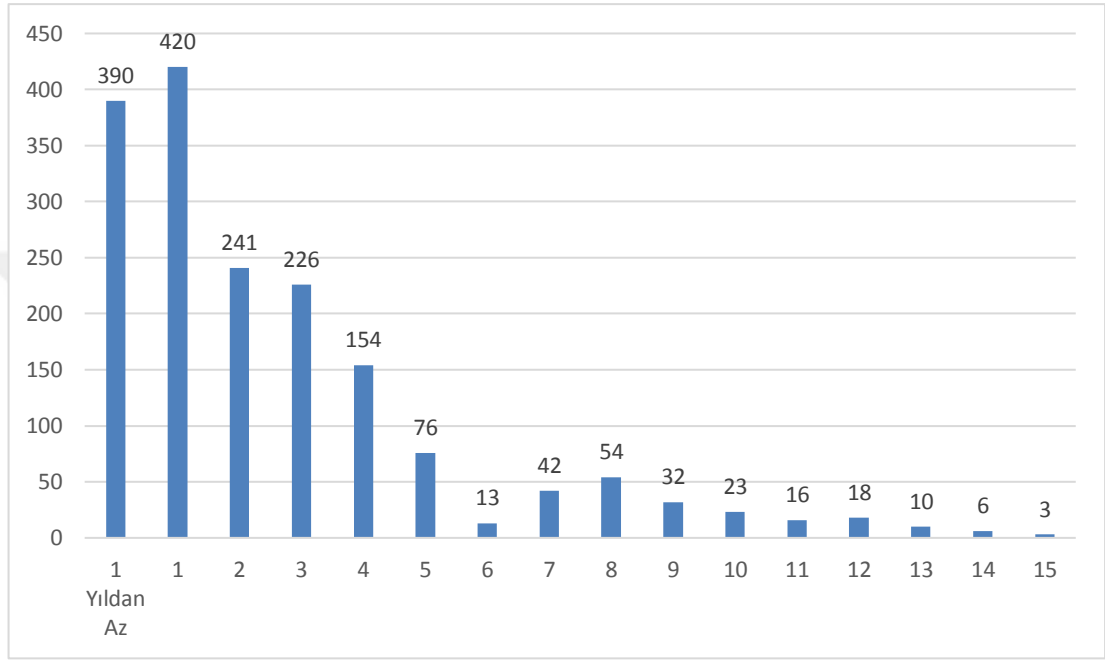
Kaynak: *Yıllar Boyunca Arçelik Personeli*, (1979).

İşgücündeki değişimi daha doğru bir şekilde değerlendirebilmek için gerekli olan işgücü devir oranlarını, saat ücretli ve aylık ücretli personel için ayrı ayrı hesaplamaya uygun veriler bulunmamaktadır. Fakat *Arçelik'te Bir Ay* dergisinin bütün sayılarında, bir önceki ay boyunca işe alınan yeni personelin isim listesi yayınlanmıştır. Bu isim listelerinden derlenen verilere dayanarak işgücü devir oranının toplam personel sayısı açısından 1966 yılında yüzde 30, 1967 yılında yüzde 20, 1968 yılında yüzde 26 ve 1969 yılında tekrar yüzde 30 olduğu hesaplanmıştır. Sadece 1966 yılı başından 1969 yılı sonuna kadar olan dört yıllık dönemde işe alınan toplam personel sayısı 2633'tür. Bu rakam 1968 yılı başından alındığında ise 1496'ya ulaşmaktadır. İşten ayrılan işçi sayısı ise 1966 yılı başından 1969 yılı sonuna kadar 1742, sadece 1968 ve 1969 yılları için ise toplam 1028'dir. Bu veriler, özellikle 1960'lı yılların son yıllarında Arçelik'teki işgücünün büyük bir değişim gösterdiğine işaret etmektedir.

1970 yılına ait kıdem tablosu söz konusu değişim açısından bir diğer önemli göstergedir. *Arçelik'te Bir Ay* 1970 yılı Eylül ayında ve ilk kez olmak üzere, o dönemde Arçelik'te çalışan personelin kıdem, eğitim durumu ve medeni hallerine ilişkin verileri saat ve aylık ücretli işçiler için ayrı ayrı olacak şekilde yayınlamıştır (1970 Yılı Sezon Sonu..., 1970). Arçelik'te Maden-İş'in üye sayısı itibarıyla Çelik-İş'i ilk kez 1970 yılı Ocak ayında geçmiş olduğu düşünüldüğünde 1970 yılına ait bu verilerin önemi artmaktadır. Bu tarihte Arçelik'teki mavi yakalı işçiler arasında 30 yaşında ve daha küçük olanların toplam işçilere oranı yüzde 82'dir. Eğitim durumu açısından bakıldığında ise okur yazar ve ilköğretim mezunu işçilerin sayısı 1460'tır ve toplam saat ücretli işçilere oranı yüzde 84'tür. Eğitim durumu ile vasıflılık arasında birebir ilişki kurmak kuşkusuz doğru bir yöntem değildir. Yine de 1970 yılında Arçelik

işgücünün oldukça eğitimsiz işçilerden oluştuğu açıktır. Fakat şekil 4 ve şekil 5’te sunulmuş olan 1970 yılı Ağustos ayı itibariyle işçilerin kıdem durumu önemli sonuçlar çıkarılmasına olanak vermektedir.

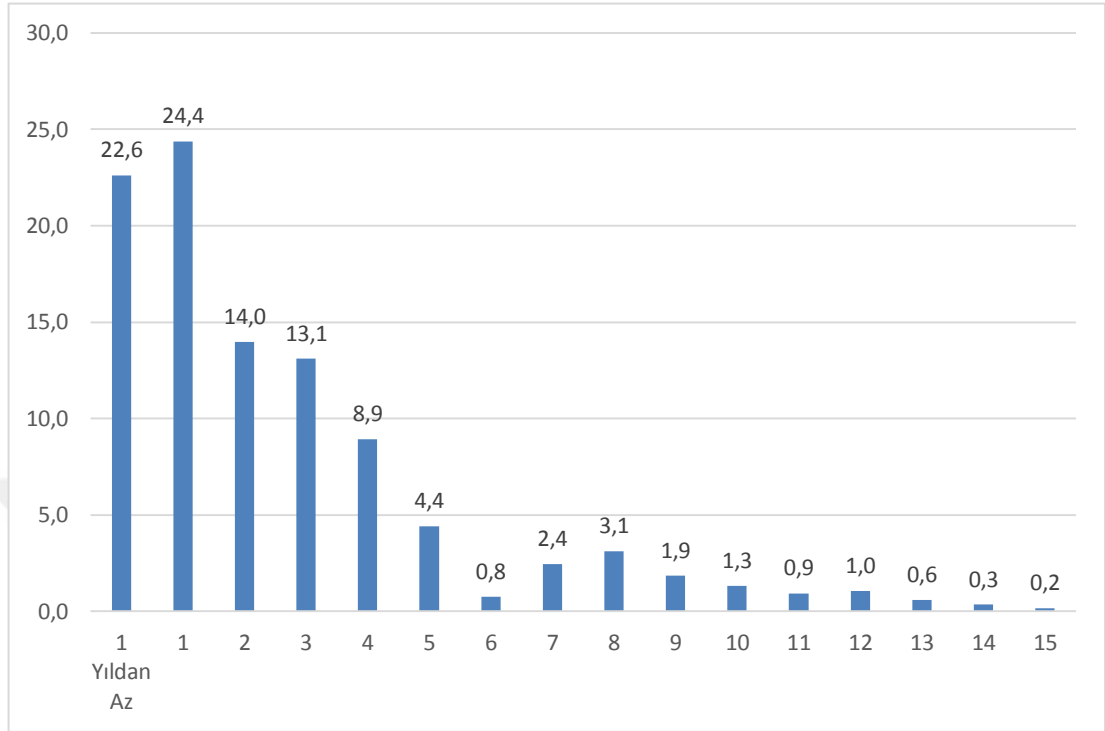
şekil 4: 1970 Yılı Ağustos Ayı İtibariyle Kıdemlerine Göre Mavi Yakalı İşçilerin Sayıları



Bu verilere göre, 1970 yılı Ağustos ayı itibariyle toplam saat ücretli işçilerin sayısı 1724 iken, bunların 810’u yani yüzde 47’si 1 yıl ve daha az kıdeme sahiptir;⁵⁶ bir başka ifadeyle Arçelik’te çalışmaya 1968 yılının Eylül ayı ve sonrasında başlamışlardır. Bu bilgiler Maden-İş’in Arçelik’te yeniden örgütlenmeye başladığı tarihin, işyerinde yaşanmakta olan kapsamlı bir işgücü değişimiyle çakıştığını göstermektedir.

⁵⁶ 1 yıl ve daha az kıdemli işçilerin MESS yeleri arasındaki oranına 1970 yılı için erişilememektedir. 1971 yılı için bu oran yüzde 30,4’tür (MESS, 1973a: 17).

Şekil 5: 1970 Yılı Ağustos Ayı İtibariyle Toplam Mavi Yakalıların Yüzdesi Olarak Kıdem Dağılımı



3 yıldan daha az kıdeme sahip işçilerin (1967 yılı Eylül ayı ve sonrasında işe girmiş olanların) sayısı ise 1051 ve toplam mavi yakalı işçi sayısına oranı yüzde 61'dir. Bu dönem fabrikanın Çayırova'ya taşındığı döneme denk gelmektedir. Bu kıdem tablosundan Arçelik'teki fabrika rejiminin 1960'lı yılların sonu itibariyle girdiği kriz açısından çıkarılacak temel sonuç, özellikle 1968 ve sonrasında Arçelik işçilerinde yaşanan değişimin, fabrika rejiminin temel unsurlarınca denetim altına alınması oldukça zor olan bir tablo yaratmış olmasıdır. Bu dönemde bir yandan fabrikada çalışan işçi sayısı artmış, öte yandan da kıdem dağılımı açısından oldukça sorunlu bir tablo ortaya çıkmıştır.

Sektörün genelinde de kıdem dağılımı açısından benzer bir tablo bulunmaktadır. Marmara bölgesindeki MESS üyeleri kapsamında yapılan bir araştırmaya göre 1970

yılı itibariyle en az 1 yıl kıdeme sahip işçiler arasında 1 yıllık kıdemi oranların oranı yüzde 23,7 iken, 3 yıl ve daha az kıdeme sahip olan işçilerin oranı ise yüzde 54.1'dir (MESS, 1972a: 11). Fakat Arçelik'teki kıdemsiz işçi oranı çok daha yüksektir. Arçelik'te en az 1 yıl kıdeme sahip işçiler arasında 1 yıllık işçilerin oranı yüzde 31,5 iken, 3 yıl ve daha az kıdeme sahip işçilerin oranı yüzde 66'dır.⁵⁷

Fabrikada çalışanların neredeyse yarısının iki yıldan az bir süre içinde işe başlamış olduğu bir ortamda, barınma sorununa dönük oldukça sınırlı ve henüz başlangıç aşamasında olan çözümlerin işlevsizliği açıktır. Sadece 1968 ve 1969 yıllarında bir şekilde işten ayrılan çalışan sayısının 1024 olduğu hatırd tutulduğunda, henüz yeni hayata geçmekte olan vakfın uzun vadeli vaadlerinin, işgücünün bu kadar istikrarsız olduğu bir işyerinde, işçilerin işveren egemenliğini sorunsuz bir şekilde kabul etmesini sağlaması mümkün değildir. Benzer bir durum, Arçelik yönetiminden açıkça mali destek almakta olan yardımlaşma derneği için de geçerlidir. Yüzde 61'lik bir oranla Arçelik'in 1970 yılındaki işgücünün ana omurgasını oluşturan 1967 eylül ayı ve sonraki girişliler, karşılarında giderek yozlaşan ve yönetim krizi içinde bulunan bir yardım derneği tablosu bulmuşlardır.

Bu yıllarda işgücünde yaşanan değişimin sonuçları, Çelik-İş açısından da değerlendirilebilir. Bu konuda ilk değinilmesi gereken husus, 1970 yılı Ağustos ayı itibariyle 1964 grevlerine ve Çelik-İş'in fabrikadaki örgütlenme sürecine şahit

⁵⁷ MESS istatistiklerinde ilgili işyerinde 1 yıldan az süredir çalışmakta olan işçiler tabloya dahil edilmemiştir. Bu nedenle bu paragrafta Arçelik için verilen rakamlar da aynı şekilde hesaplanmıştır. 1 yıl kıdeme sahip işçilerin toplama oranı açısından burada ve daha önce verilmiş yüzde oranları arasındaki farklılık bundan kaynaklanmaktadır.

olmamış işçilere ilişkindir. Bu tarihteki işçilerin arasında 1965 Eylül ve sonrasında işe girmiş olan saat ücretli işçi sayısı 1431'dir. Bu durum söz konusu işçilerin, 1964 yılında işveren ve Çelik-İş arasındaki işbirliğinin işçiler üzerinde yarattığı baskıları deneyimlemedikleri anlamına gelmektedir. Yani 1970 itibariyle, mavi yakalı işçilerin yüzde 83'ü Maden-İş'in 1964 grevinde yeterli grev yardımıyla bulunamayışına, grevdeki yenilgisine, 100 kadar grevci işçinin işten atılmasına tanık olmamışlardır.

1970 yılı Ağustos ayı itibariyle 3 yıl ve daha az kıdemli mavi yakalı işçi sayısı 1051 ve toplam mavi yakalı işçi sayısına oranı yüzde 61'dir. Bu dönem, IV. Bölümde görüleceği üzere Maden-İş'in yeniden yükselişe geçtiği ve kimi işyerlerinde fabrika işgali vb. direnişlerle daha sert ve etkili bir sendikacılık yaptığı bir döneme denk gelmektedir.

Arçelik'e yeni girmiş bu işçilerinin karşısında, bir yanda Maden-İş şahsında yükselen ve işyerlerindeki despotik rejimin kalıntılarını tasfiye eden bir işçi hareketi bulunmaktadır. Öte tarafta ise üretim noktasının idaresini olduğu gibi işverene bırakmış bir Çelik-İş örneği bulunmaktadır. 1967 yılının Aralık ayında imzaladığı üç yıllık toplu sözleşmeye, ikinci ve üçüncü yıllar için ücret zammı koymamış bir sendikanın, sektörde güçlenmekte olan işçi hareketlerini gözleyebilen bir işçi kuşağı açısından bir tercih olmayacağı açıktır. Terfi sınavları da dâhil olmak üzere Arçelik işverenin işçiler üzerindeki denetim araçlarını etkisiz kılmış olan işgücündeki bu hızlı değişim ve gençleşme, aynı zamanda Maden-İş'in Arçelik'te yeniden örgütlenmeye başlayacağı zemini oluşturmuştur.

Arçelik'teki ücret sistemini ve Çelik-İş'in imzaladığı sözleşmeyi zora sokan bir gelişme asgari ücretlerle ilgilidir. Arçelik'te 1967 yılında imzalanan sözleşmede en

düşük ücret kademesi için kök ücretin saat başına brüt 220 kuruş olarak belirlendiği ve MESS üyesi birçok işyerinden farklı olarak sözleşmenin ikinci ve üçüncü yılları zam öngörmediği daha önce belirtilmişti. Çelik-İş'in yaptığı sözleşmenin asgari ücretle ilgili düzenlemelerini geçersiz kılan bir gelişme 1969 yılı Haziran ayında yaşanacaktır. Bu tarihte asgari ücret ilk kez merkezi bir komisyon aracılığıyla belirlenmiş ve önemli bir artış yaşanmıştır.

6 Haziran 1969 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren resmi asgari ücret (Erdoğan, 2014: 10), MESS sözleşmelerindeki asgari ücretlerin 1969 yılı ortasında büyük bir sıçrama göstermesine neden olmuştur. Resmi asgari ücreti günlük brüt 19,5 TL'na (saat başına 244 kuruş) çıkaran karardan sonra 1969 yılının geri kalanında yine İstanbul'da imzalanan sözleşmeler içinde asgari ücret en az 244 kuruş, en çok 300 ve ortalama 249 kuruş olarak belirlenmiştir (MESS, 1970b: 14). Arçelik'in dahil olduğu 2. Bölge için ise asgari ücret günlük 225 kuruşa çıkmıştır. Asgari ücretin artışı takiben Arçelik yönetiminin ücret yapısına nasıl müdahale ettiği bilinmese de, bu durum toplu sözleşmenin 2. ve 3. yılına zam koymayan Çelik-İş'e yönelik işçilerin tepkisini artırmıştır.

3.3.3. Maden-İş Yeniden Arçelik'te

Maden-İş Arçelik'te tekrar örgütlenmeye, fabrikanın Çayırova'ya taşındığı dönemde başlamıştır. 1965 yılında Arçelik'te çalışmaya başlamış olan, Maden-İş'in yeniden örgütlenme sürecini yürütenler arasında yer alan ve daha sonra sendika yöneticiliği de

yapacak olan Mehmet Güntay, 1968 yılında ayırova’da örgütlenmeye başladıklarını bildirmiştir (Mehmet Güntay’la kişisel görüşme, 28.02.2013).

1968’de Arçelik’in ırac okuluna başlamış olan Hayri Erol da fabrikaya girdiği dönemde farklı sendikalar arasında mücadeleler olduğunu ve hatta Metal-İş’in de o sırada fabrikada örgütlenmeye çalıştığını belirtmiştir. Hayri Erol’un Maden-İş’in ne zaman örgütlenmeye başladığı sorusuna verdiği yanıt şu şekildedir:

1968’de.. Nereden farkına varıyoruz bunun? Düşünün tezgâhınızdasınız, herkes makinasında çalışıyor. Yarım gün diyoruz fabrikada çalışıyoruz ama onu yarım gün olarak değerlendirmemek lazım, yirmidört saat fabrikada geçiyor. Fabrika lojmanı, fabrika yemekhanesi, fabrikanın banyosu vs. fabrika içinde geçtiği için, “Maden-İş sendikasını sokacağız, daha iyi para alacağız” diye en bilinçsiz işçi ağabeylerimizden duyardık. Otomatikman ilginiz de varsa, ilgi duymaya başlamıştık. Kavgalar oluyor, dövüşler oluyor falan (Hayri Erol’la kişisel görüşme, 22.11.2013).

9 Kasım 1966’da Arçelik’te çalışmaya başlamış olan İbrahim Özyrek’in anlatımına göre, Arçelik’te Maden-İş’in örgütlenmeye başlaması 1968 yılının Temmuz ayı sonrasında olmalıdır. Bu tarihte askere giden ve Arçelik’e 1970 yılı Haziran ayında dönen Özyrek, kendisinin fabrikadan ayrıldığı tarihte Maden-İş örgütlülüğünün bulunmadığını belirtmiştir (İbrahim Özyrek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

Arçelik’te 1968’in sonlarında başladığı söylenebilecek olan Maden-İş rgtlenmesi, 1969 yılı sonlarında güç kazanmıştır. Maden-İş gazetesinde 1969 yılında yaşanan işçi eylemlerinin derlendiği bir yazıda, Arçelik işçilerinin kendi bünyelerine katılmaları tarihi olarak 1969 yılı Ekim ayı verilmektedir (1969’da Türkiye’de ve Maden-İş’te..., 1970). Uzun bir süre sonra Arçelik ile ilgili Maden-İş gazetesindeki ilk haber 22 Ekim 1969 tarihinde çıkmıştır. Bu tarih ile 1970 yılı Mart

ayı arasında sendikanın yayın organında Arçelik ile ilgili yayımlanmış haber ve yazılar, bu işyerindeki örgütlenmenin artık açık koşullarda sürdürüldüğü ve başarılı sonuçlar verdiği bir dönemden geçildiğinin işareti olarak görülmelidir.

5 Ekim 1969'da Pendik'teki bir çay bahçesinde Maden-İş tarafından düzenlenen açık oturuma Arçelik işçileri çağırılmış ve burada Maden-İş Genel Başkan Vekili Şinasi Kaya, Metal-İş Genel Başkanı İrfan Karabıyık, Lastik-İş Genel Başkanı Rıza Kuas ve Maden-İş Genel Başkanı Kemal Türkler konuşmuştur (*Arçelik İşçileri Maden-İş'i...*, 1969). Ekim 1969 itibariyle Maden-İş'in tek rakibinin Çelik-İş olmadığı anlaşılmaktadır. Metal-İş genel başkanının bu toplantıda işçilerce yuhalandığı aktarılmakta ve “altı yıl Çelik-İş sendikasının zulmünü çeken Arçelik işçileri ikinci bir sarı sendikanın ağına düşecekken gerçek yolu bulmuşlardır” denmektedir (*Arçelik İşçileri Maden-İş'i...*, 1969:6).⁵⁸

Arçelik'te örgütlenme faaliyeti yürüten Maden-İş'lilerin Arçelik işçilerine sendika gazetesi aracılığıyla ilk seslenişleri 1969 yılı Kasım ayında olmuştur. Daha sonra sendikanın Arçelik'teki ilk baştemsilcisi olacak ve özellikle 15-16 Haziran Direnişi'nde önemli bir rol oynayacak olan Remzi Aslan, Arçelik işçilerine bir mektup yazmış ve işçilere şöyle seslenmiştir: “Sarı sendikaların, patronların zulmüne uğradık.

⁵⁸ 8 Mayıs 1970 tarihli Milliyet gazetesinde yayınlanan bir habere göre, Metal-İş Genel Başkanı İrfan Karabıyık sendikasının MESS'le birbuçuk yıldır yürütmekte olduğu görüşmelerde uzlaşma sağlayamadığını belirtmekte ve yirmi gün içinde çok sayıda işyerinde greve çıkacaklarını belirtmiştir. Greve çıkılacak işyerleri arasında Arçelik de sayılmaktadır (*DSİ'de Kademeli...*, 1970). 1970 yılı Mayıs ayında Arçelik için MESS'le bir yılı aşkın bir süredir toplu sözleşme görüşmeyi yapıyor olması mümkün değildir. 1967 yılında imzalanmış olan sözleşme 1970 yılı Kasım ayında sona ermektedir. Dolayısıyla Arçelik'e ilişkin bu yanlışlık ya gazetenin hatasından ya da İrfan Karabıyık'ın sendikasını güçlü gösterme çabasından kaynaklanmıştır. Bu yıllarda aslında örgütlenmemiş olduğu işyerlerini kendisine bağlı olarak gösterme davranışı sendikacılar arasında nadir görülen bir durum değildir.

O zamanlar savaşamadık. Çünkü eksiğimiz ... bizden yana bir sendikaydı... Maden-İş'i bulduk ve saflarında toplandık" (Aslan, 1969).

Aralık ayında ise Maden-İş gazetesinde "Arçelikte çalışan bir arkadaşınız" rumuzuyla bir yazı yayınlandığı görölmektedir (*Arçelikte Çalışan Bir...*, 1969). Yazıda Arçelik yöneticilerine yönelik eleştiriler, ilginç bir şekilde "iş değerlendirmesine" dayalı olarak kaleme alınmıştır. Arçelik'te iş değerlendirmesi, terfi ve liyakat değerlendirmelerine ilişkin terminolojinin, Arçelik işçilerine sesleniş açısından uygun bir çerçeve olarak kabul edildiğı anlaşılmaktadır.

"1 No.lu iş değerlendirme"sinde, Arçelik A.Ş. muharras azası, "senelerce baba dedik ümitlerimizi ona bağladık. Bizlere vermiş olduğı sözü vardı. Ev sahibi olacaktık. Araba sahibi olacaktık. Onun sayesinde yaşantımız değişecekti. Neticeyi biliyorsunuz..." denilerek eleştirilmiştir (*Arçelikte Çalışan Bir...*, 1969). Burada isim verilmeden yapılan eleştirinin muhatabı, Arçelik işçilerinin "baba" olarak seslendiğı Lütü Doruk'tur. *Arçelik'te Bir Ay*'ın ilk sayısında yazdığı başyazıda, çok çalışmak suretiyle hem Arçelik fabrikasındaki üretim kalitesinin, hem de Arçelik işçilerinin yaşam düzeyinin Avrupa standartlarını yakalayabileceğı vaadinde bulunan Lütü Doruk'a yönelik bu eleştiri, Arçelik işçilerinde varolan ya da varolduğı düşünölen hayalkırıklığına dönük bir sesleniş ifade etmektedir.

Genel müdür ve (idari) genel müdür vekiline ilişkin 2 ve 3 Nolu iş değerlendirmelerinde, bu yöneticilerin işçilerle iletişim kurmaktan kaçınıyor oluşları vurgulanmıştır. İmalat müdürü ve müdür vekiline ilişkin 4 Nolu iş değerlendirmesinde bu kişiler şu şekilde eleştirilmektedir: "Bizler günde istenen 500-600 buzdolabını yaparken başımızda bulunması lazım gelen bu şahışlar[ın] bizi ve işi düşündükleri dahi

yok. Herhalde haklarını alamayınca dışarıda müteahhitliğe başladılar. Bir gün işlerinin başında biri diğer gün biri bulunuyor” (*Arçelikte Çalışan Bir...*, 1969). 5 Nolu iş değerlendirmesine konu olan personel müdürü ise fabrikaya işçi alımlarında ve alınan işçilerin sınıfının değerlendirilmesindeki keyfiliği açısından şu sözlerle eleştirilmiştir:

Fabrikaya her zaman kaliteli eleman seçer (iş kaliteli ise yüzde yüz beğenmez). Eğer beğenmezse parantez içindeki durum da varyirse o zaman İpras’tan bir arkadaş veya sülaleden birini seçer. Fabrikaya bu sayede kıymetli bir eleman kazandırır. Bu kadar yorgunluktan sonra işi yine bitmez esas iş şimdi başlamıştır. Böyle kıymetli bir elemanı kaçırmamak için yükseltmek lazım. Hemen organizasyona koşar lüzumlu işlemleri tamamlar ve raporunu verir fabrika kazançlı. Biraz insafı olalım beyler bu kadar işten sonra her halde sizin kıdeminizle uğraşılmaz (*Arçelikte Çalışan Bir...*, 1969).

Fabrika yöneticilerine yöneltilen eleştiriler, verilen sözlerin yerine getirilmemesi; işçilerle temas kurmaktan kaçınılması; kimi yöneticilerin etraflarındaki “dalkavuk” işçilerle uğraşmaktan, geri kalan işçilerle ilgilenmemesi; keyfi uygulamalar ve adam kayırmacılık çerçevesinde sunulmuştur. Bu eleştiriler, işçilere yapılan mücadele çağrısıyla tamamlanmıştır. Çağrıda Maden-İş’in diğer işyerlerinde yükseltmekte olduğu mücadelelere yapılan vurgu önemlidir:

Arkadaşlar durumumuz bu. Unutmuşlar bizi. Birleşmezsek yine ezerler, satın almak isterler. Artık satılık mal olmaktan kurtulmanın zamanı çoktan geldi. Bizim diğer firmalardaki satılan arkadaşlarımız mücadeleye başladılar. Misal işte; Türk Demir Döküm, işte Hisar Çelik Döküm. Kimler satmış. Kimler kurtarmaya çalışıyor dikkat edelim. Ve ona göre kararımızı verelim. Çünkü son pişmanlık fayda vermez (*Arçelikte Çalışan Bir...*, 1969).

Bu yazıyla aynı sayıda ve sayfada yayınlanan bir diğer haberde ise, Arçelik’teki örgütlenmeyi sağlayan “40 kişilik” ekibin örgütlenmeyi tamamlamak üzere olduğu belirtilmektedir (*Arçelik İşçileri Maden-İş Sendikasıyla...*, 1969: 9). Maden-İş yönetimi ve Arçelik’teki örgütlenme faaliyetini sürdüren işçiler, 9 Kasım 1969 tarihinde yaptıkları bir toplantıda, örgütlenme mücadelesinin kazanıldığı tespitini

yapmış ve faaliyetlerini 1970 yılı güzünde yapılacak olan toplu sözleşme görüşmelerini esas alarak sürdürmeye karar vermişlerdir. Toplantıda konuşma yapan işçilerin “İşyerindeki sendika seçme mücadelesi sona ermiş ve işçiden yana olmayan diğer sendikalar sabun köpüğü gibi erimiştir” sözleri aktarılmıştır (*Arçelik İşçileri Maden-İş Sendikasıyla...*, 1969). Yine *Maden-İş*’e göre, Metal-İş’in Arçelik işçilerine yönelik olarak 9 Kasım 1969 tarihinde düzenlediği toplantıya Arçelik’ten toplam 80-100 işçi katılmıştır (*Arçelik İşçileri Metal-İş...*, 1969: 9).

Rakip sendikaların üye sayılarındaki değişimlere ilişkin bilgi eksikliği, Maden-İş ile gerek Çelik-İş gerekse bu dönemde Arçelik’te örgütlenmeye çalıştığı anlaşılan Metal-İş arasındaki sendikal rekabetin gelişiminin izlenmesini zorlaştırmaktadır. Ancak *Arçelik’te Bir Ay*’da yayınlanan bir yazı, Maden-İş’in 1969 yılı sonu veya 1970 yılı başında üye sayısı itibarıyla Çelik-İş’i geçtiğini göstermektedir. Bu durum, 1970 yılı Ocak ayında Arçelik personel şefi Kenan Şentürk tarafından yazılan yazıyla işçilere duyurulmuştur (Şentürk, 1970) ve sendikalar kanunu hükümleri gereğince Maden-İş’in de artık işyeri temsilcisi görevlendireceği açıklanmıştır.

1967 yılı sonunda imzalanmış olan toplu sözleşmenin yürürlükte olduğu bir dönemde, 274 sayılı Sendikalar Kanunu’nun önemli bir hükmüne dayanan Maden-İş, Arçelik’te işyeri temsilcilerini görevlendirmeyi başarmıştır. Kanunun 20. Maddesi’nin 4/b Fıkrası, bir işyerinde toplu sözleşme yetkisi olmayan bir sendikanın en çok üyeye sahip olması durumunda, toplu sözleşmeyi imzalamış olan sendikaya verilen işyeri temsilcisi sayısının yarısını geçmemek kaydıyla işyeri temsilcisi görevlendirebileceği belirtilmektedir. Maden-İş henüz toplu sözleşme yetkisini almadan işyerinde dört işyeri temsilcisi görevlendirmiştir.

Şentürk (1970), Maden-İş'in üye sayısı itibariyle 500'ü aştığını ve üyelerinin aidatlarının işveren tarafından kesilip sendikaya aktarılmasını talep ettiğini de belirtmiştir. O tarih itibariyle Maden-İş üyesi işçi sayısı net olmamakla beraber, 500'ü aşmış olduğu ve Çelik-İş'i geçtiği anlaşılmaktadır. Peki, 1967 yılı Aralık ayında ikinci kez toplu sözleşme imzalamış olan Çelik-İş'in, toplu sözleşmenin henüz ikinci yılı dolmaktayken rakip bir sendikanın gerisine düşmesi nasıl açıklanabilir? Modern yönetim teknikleri uygulanması ve baskıcı yönetim pratiklerinin daha az sergilenmesi açısından, metal sektöründe 1960'ların sonunda fabrika işgali vb. radikal eylemlerin mekânı olan diğer fabrikalar karşısında özgün bir örnek olarak görülen Arçelik (Balkılıç, 2015), hangi nedenlerle İstanbul'un Anadolu yakasındaki 15-16 Haziran yürüyüşlerin başlatıcısı olmuştur? Bu soruların cevapları, bu bölümde incelenmiş olduğu üzere Arçelik'te 1964 sonrasında inşa edilmiş olan fabrika rejiminin dinamikleriyle ve bu fabrika rejiminin 1960'lı yılların sonlarında fabrikaya girmiş olan işçi kuşağını içermemesiyle ilişkilidir. Fakat söz konusu dönüşüm, IV. Bölümde değerlendirileceği üzere, Maden-İş'te cisimleşen işçi hareketinin 1960'lı yılların sonundaki radikalleşmesiyle, bu radikalleşmenin üretim noktasındaki despotizme karşı direniş bağlamında şekillenmesine ve dolayısıyla Arçelik'in dışında gelişmekte olan işçi hareketinin Arçelik'teki despotik fabrika rejimi üzerindeki etkileriyle bağlantılıdır.

IV. HEGEMONİK FABRİKA REJİMİNİN KURULUŞU, GELİŞİMİ VE KRİZİ

4.1. Despotik Fabrika Rejiminin Yıkılışı ve İşçi Hareketi

4.1.1. İşçi Hareketi Yükselirken: 1968 ve Sonrası

1960'ların sonu ve 1970'lerin başı, taban inisiyatifine dayalı işçi hareketlerinin dünya genelinde yükseliş yıllarıdır.⁵⁹ Bu dönemde yükselen işçi hareketleri, kimi örneklerde sendikalara karşı ya da en azından sendikalara rağmen hayat bulmuştur. Batı Avrupa'da işçi eylemlerinde görülen yükselişin ortak özellikleri arasında eylemlerin radikal biçimler alması (işyeri işgali ve yeni grev türleri), şikâyetlerin doğrudan eylem yoluyla çözülmeye çalışılması ve eylemlerin kimi zaman sendikaların onayıyla da olsa işçilerin denetiminde örgütlenmesi ve sürdürülmesi bulunmaktadır (Dubois, 1978).

İşçi hareketindeki bu yükseliş ve radikalleşme, işgücü içinde kurulmaya çalışılan ücret hiyerarşilerini ve üretim noktasındaki despotik ilişkileri tasfiye etmeye yönelmiştir. Örneğin, İtalya'da işçi hareketinin yükselişine gerek ücret sistemi, gerekse emek sürecinin yönetimine katılım yönündeki talepler eşlik etmiştir. İşçiler, ücret farklılıklarını azaltmaya dönük bilinçli taleplere ek olarak, özellikle iş yavaşlatma vb. eylemleriyle üretim noktasındaki iktidar ilişkilerini sarsmışlar ve “işçiler, formenler ve yönetici elit arasındaki tüm bir ilişkiler setinde köklü değişiklikler yaratmışlardır” (Horn, 2007: 116).

Türkiye'de 1960'lı yılların sonunda işçi hareketinde görülen yükseliş ve işçi eylemlerinin üretim noktasındaki iktidar ilişkilerini dönüştürme hedefi, işçi

⁵⁹ Bknz. Crouch ve Pizzorno (1978; 1978a), Horn (2007).

hareketinin daha köklü geleneklere sahip olduğu ülkelerden farklı değildir. Türkiye’deki eylemlerin öne çıkan özelliklerinden biri, üretim noktasındaki iktidar ilişkilerini dönüştürmenin, işçilerin farklı sendikalara geçiş yönünde verdikleri mücadeleler biçimini almasıdır.

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun (DİSK) 1967 yılının başında kurulmasıyla birlikte yetki mücadeleleri ve sendikal rekabetin arttığı ve işçi eylemlerinin radikal biçimler aldığı görülmektedir. Bu eylemler, MESS ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) açısından çözülmesi gereken ana sorunlarından biri halini almıştır. TİSK, 1968 yılında kurduğu bir komisyonla o tarihlerde gerçekleşen işçi eylemlerini incelemiş ve çeşitli tespitlerde bulunmuştur. Raporda dört yasa dışı eylem tipinin işçilerce kullanıldığı ifade edilmiştir: İşyeri işgali, oturma grevi, verimin düşürülmesi ve işyerlerinin eylemci işçiler ve ailelerince kuşatılması. TİSK’in sıraladığı nedenler arasında işletme yönetimleriyle ilgili olanlar şunlardır: İşçilerin sendikal tercihlerine işverenlerin müdahale etmesi, işveren ve vekillerinin işçilere karşı “beşeri münasebetlere aykırı” davranışları, sendika yönetici ve temsilcilerine anlayışlık gösterilmemesi, “sağlam bir personel ve ücret politikası” eksikliği ve kanun dışı eylemlerle karşılaşan işverenlerin, kendi sendikalarına danışmadan işçilere taviz vermeleri (TİSK, 1968 11-12). Henüz 1968’de TİSK söz konusu eylemlerin üretim noktasındaki güç ilişkileriyle ve sendikal örgütlenmenin işyerinde edindiği işlev ve konumla bağlantılı olduğunun farkındadır.

Ceren Kalfa Ataay (2008) 1968-71 döneminde Türkiye’de gerçekleşen fabrika işgallerini incelediği çalışmasında, söz konusu dönemde 42 işgal eylemi tespit etmiştir. Bu işgallerin:

19'u sendikal faaliyetlerin engellenmesi yüzünden yapılırken, 13'ü ücret azlığı ve çalışma koşullarının kötülüğü nedeniyle, 5 tanesi işletmenin zarar etmesi ve işçi ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle, 3 tanesi toplu sözleşme uyuşmazlığını nedeniyle ve 2 tanesi de işverenin lokavt ilanı ya da hukuk dışı uygulamaları nedeniyle gündeme gelmişti (Kalfa-Ataay, 2008: 278).

İstanbul'daki Derby lastik fabrikası, bu eylem dalgası içinde işgal edilen ilk işyeridir ve sonrasında gerçekleşen işgallerle bu dönemin Türkiye tarihinde fabrika işgallerinin en sık görüldüğü dönem olmuştur (Kalfa Ataay, 2008: 273-4). Derby işgali, söz konusu dönemde gerçekleşen birçok eylemde görüldüğü gibi sendikal temsil sorunuyla ilgilidir. DİSK'e bağlı Lastik-İş'in yerine Kauçuk-İş sendikasının işyerine girmesi ve toplu sözleşme yapma çabası 4 Temmuz 1968'de fabrika işgaliyle sonuçlanmıştır. İşçilerin hangi sendikada örgütleneceği üzerine verilen mücadelelerin, aslında işçi örgütlülüğünün üretim siyasetindeki yeri üzerine verilen bir mücadele oluşu, özellikle Derby işgalinden itibaren açıkça görülebilmektedir.

Zafer Aydın'ın (2012) çalışması Derby işgalinin üretim noktasındaki mücadeleler açısından önemini göstermektedir. İşçilerin talepleri arasında öncelikle temsil sorunuyla ilgili talepler gelmektedir (Aydın, 2012: 99-100). Diğer talepler arasında, işletme yönetiminin kritik noktalarındaki kimi isimlerin işten atılması da bulunmaktadır. İşçiler, bir yandan, işletme şefi tarafından örgütlendiği söylenen yeni sendikaya karşı direnmişler, öte yandan da işyerinde güçlü bir örgütlenme modeline sahip Lastik-İş'i korumaya çalışmışlardır. İşin yoğunluğunun azaltılması veya işçilerin çalıştırıldığı dairelerin değiştirilmesinin engellenmesi de talepler arasındadır. İşyeri temsilcisini güçlendirmek için baş temsilcinin üretimden çekilmesi ve sadece sorun ve şikâyetlerin çözümüyle ilgilenmesi de işyeri temsilcisinin konum ve işlevine ilişkin önemli bir taleptir. Ücret yapısındaki adaletsizliğin giderilmesi de talepler arasındadır ve bu durum işgal sonunda gerçekleşecek anlaşmada tüm ücret gruplarına eşit

miktarda zamlar giderilmeye çalışılmıştır. Aydın'ın (2012) çalışmasındaki bu ve benzeri ayrıntılar, bir işgal eylemleri dalgası başlatacak olan Derby işgalinin, gerek sendikal temsil gerekse üretim noktasındaki güç ilişkileri açısından içerdiği taleplerle, fabrika rejimi üzerine keskin bir mücadelenin ifadesi olduğunu göstermektedir.

Derby işgalinin bir diğer önemi, başka işyerlerine de örnek olmasıdır. TİSK'e göre işverenlerin Derby işgalindeki hatalı politikası sonucunda işgal türü eylemlerle işçilerin amaçlarına ulaşabileceği fikri yaygınlaşmış; bunun üzerine, işgal ve diğer direniş eylemleri madeni eşya sektörüne de dalgalar halinde yayılmıştır (TİSK, 1968: 12). 10 Eylül 1968'de gerçekleşen Emayetaş işgali ve sonrasında Maden-İş de ağırlıklı İstanbul'daki özel işletmelerde çok sayıda işgal ya da işyerini terk etmeme eylemlerine girişmiştir. Bu eylemlerin bir kısmı, bir sonraki bölümde göreceğimiz üzere, Maden-İş ile Metal-İş ya da Çelik-İş gibi sendikalar arasındaki yetki mücadelesiyle ilişkilidir. (MESS, 1999: 167-180; Şafak, 2015: 66-72). Bu eylemler güçlü bir işyeri örgütlenmesinin yaygınlaşması ve üretim noktasındaki iktidar ilişkilerin dönüşümünü ifade etmektedir. Despotik fabrika rejiminin yıkılışını ve fabrika rejiminin işçiler lehine dönüşümünü temsil eden bu eylemler ile 15-16 Haziran 1970 olayları arasında yakın bir bağlantı bulunmaktadır. İzleyen başlıkta, Maden-İş'in 1960'ların ikinci yarısındaki yükselişi incelendikten sonra, takip eden başlıklarda işçi hareketindeki radikalleşme ve 15-16 Haziran Direnişi arasındaki bağlantı Arçelik özelinde incelenecektir.

4.1.2. Maden-İş ve İşçi Hareketlerinde Radikalleşme: “Patronlar Kaçın!, İşçi Sınıfı Geliyor”

Oldukça yoğun geçen 1964 yılı sonrasında Maden-İş, 1965’ten itibaren faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir. 28 Temmuz 1965 ile 23 Temmuz 1967 tarihleri arasında 190 işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalamıştır. Toplam 16.640 işçinin çalıştığı bu 190 işyerinde Maden-İş’in üye sayısı 14.248’dir.⁶⁰

28 Temmuz 1965 ile 23 Temmuz 1967 tarihleri arasında Maden-İş, 17 işyerinde grev kararı almış ve bunların altısını uygulamıştır. Bu grevlerden en önemlisi olan İzmit’teki Mannesman Sümerbank Boru Fabrikası’ndaki grev, işyerinde çalışan 650 işçinin 324’ünün katılımıyla başlamış, zaman içinde önce 248’e, son olarak da 90 işçiye kadar düşmüştür. Grevci işçilerin talebi üzerine de sendika grev kararını kaldırmıştır (Maden-İş, 1969: 347-349). Türk-İş yönetiminin 25 Kasım 1965 ile 15 Ocak 1966 tarihleri arasında süren Mannesman Grevi’nin hem öncesinde hem de grev sırasında takip ettiği Maden-İş karşıtı çizgi, yine aynı tarihlerde Karabük Demir Çelik Fabrikaları’nda Maden-İş’in tasfiyesinde oynadığı rolle birleşerek, Maden-İş ile Türk-İş arasındaki ayrılığın önemli adımlarından biri olmuştur (Aygül, 2015: 182-186).

Diğer beş grevin dördü anlaşmayla ve kazanımla sonuçlanırken, İzmir’deki Nurtaş Cıva İzabesi işyerindeki grev işçilerin talebi üzerine kaldırılmıştır. Gerek başarılı biten grevler, gerekse grev ilanından sonra greve çıkılmadan anlaşmayla sonuçlanan işyerleri açısından bakıldığında, sendikanın performansının 1967’ye doğru

⁶⁰ Rakamlar 18. Genel Kurul’a sunulan raporda verilen listelerden hesaplanmıştır (Maden-İş, 1969: 359-402). Fakat bu yüksek toplu sözleşme sayısı, çok sayıda küçük ölçekli işyeri ile de sözleşme imzalanması ile bağlantılıdır. 190 işyerinin 110’u 50 ve daha az sayıda işçi çalıştırmaktadır.

ve 1967'nin başında, bir başka deyişle DİSK'in kuruluş döneminde yükseldiği görülmektedir (Maden-İş, 1969: 349-357).

Bu tarihten itibaren Maden-İş'in sadece sendikasız işyerleride değil, Çelik-İş ve Metal-İş başta olmak üzere başka sendikaların toplu sözleşme yapmış olduğu, ama işçilerin bu sözleşmelerden ve çalışma ortamından memnun olmadığı işyerlerinde de örgütlenme faaliyetlerine başlamıştır. 1969 ve 1970'te zirveye çıkacak olan bu mücadele döneminde; oturma grevi, yürüyüş, fabrikayı topluca terk etme ve fabrika işgali gibi, işverenler tarafından yasadışı, Maden-İş tarafından ise direniş olarak adlandırılacak eylemler yükselmiştir.

MESS'in 19. Genel Kurulu'na sunulan Yönetim Kurulu raporunda, Maden-İş'in yükselişte ve Çelik-İş'in düşüşte olduğu bir dönemde⁶¹, işçi hareketinde başlayan radikalleşme şu şekilde değerlendirilmiştir:

Bu dönem içinde, memleketin sosyo-politik ortamından yararlanarak, işçiler tarafından Anayasanın verdiği direniş hakkının kullanılması gerekçesiyle, öğrenci hareketlerine paralel bazı kanundışı nitelikte hareketler yürütülmüştür. ... Yapar Biraderler, Gemi Zinciri, Mehmet Üretmen, Teksan, Topuz, Genoto ve Magirus işyerlerinde oturma grevi olmuş; Emayetaş, Kavel, Bell Kimya, Demirdöküm, Rabak işyerlerinde ise oturma grevi şeklinde başlayan hareket sonradan işgale dönmüştür. (MESS, 1969a: 34).

MESS'in de tespit ettiği işçi hareketindeki radikalleşme, 1969-1970 yıllarında *Maden-İş* gazetesine yansıyan işçi eylemlerine bakılarak da incelenebilir. Bir sendika yayınının, hele ki diğer sendikalarla mücadelesine ilişkin haberlerinnden yararlanırken

⁶¹ Yönetim Kurulu raporunda, işçi sendikalarının görelî güçlerine ilişkin yapılan tespit şu şekildedir: "Maden-İş Sendikası genel olarak önde gitmekle beraber seneden seneye bir inkişaf kaydetmiştir. Buna mukabil T. Çelik-İş Sendikası seneden seneye bir düşüş kaydetmiştir." (MESS, 1969a: 38).

kuşkusuz dikkatli olmak gerekir. Yine de, söz konusu eylemlerin bu gazetede veriliş biçimi ve eylemlerin nedenlerine ilişkin tespit ve aktarımlar, başka birçok kaynaktan zaten tespit edildiği gibi, Maden-İş'in yükselişinin esasen despotik fabrika rejimine yönelik meydan okumayı ifade ettiği önermesini destekler niteliktedir. Bu haberlerde toplu sözleşme maddelerinin uygulanmıyor oluşu, sendikaların işverenlerle işçiler aleyhine işbirliği yapması, işverenlerin keyfi disiplin uygulamaları, sendikal tercihleri nedeniyle işçilerin baskı görmesi ve işgüvencesi yoksunluğu gibi temalar öne çıkmaktadır ve bu durum, maddi kazanımlar açısından başarılı ya da başarısız olmalarının ötesinde sendikaların fabrika rejiminde edindikleri konuma ilişkin bir eleştiriye de işaret etmektedir.

Emayetaş'ta 10 Eylül 1968 tarihinde başlayan işgal, bu dönemdeki direniş eylemlerinin ilk örneklerinden biridir. Bu işyerindeki toplu sözleşme yetkisi, Maden-İş'in toplu sözleşmesinin sona ermesinden sonra Metal-İş'e geçmiştir. Bu sendika ile işveren arasındaki pazarlık süreci uzlaştırma kurulu aşamasındayken, Maden-İş üyeleri fabrikayı işgal etmişlerdir. Eylem sonucunda on işçi gözaltına alınmış, bir işçi tutuklanmış ve 22 işçi işten çıkarılmıştır (MESS, 1999: 174-175). İşyerindeki Maden-İş örgütlenmesi buna rağmen varlığını sürdürmüştür.

Sonraki yıllara damga vuracak olan sendikal rekabet ve sendika değişiklikleri bu tarihlerde ön plana çıkmaya başlayacaktır. Altı ay önce Maden-İş'in işgal eylemi gerçekleştirip yenildiği Emayetaş'ta, Metal-İş tarafından imzalanan toplu sözleşmeye tepki duyan yaklaşık 800 işçi, 1969 yılı baharında sözleşmeleri fabrika içinde topluca yırtmış ve tekrar Maden-İş'e geçmişlerdir (*Sendikadan Haberler*, 1969). Emayetaş'taki bu geçiş, işverenin Maden-İş üyelerinden Metal-İş için üyelik ya da

dayanışma aidatı kesmeye devam etmesi nedeniyle gerginliklere neden olacaktır. Kemal Türkler tarafından 1969 yılı Mayıs ayında yayınlanan bir bildiriyle, Maden-İş üyesi işçilere, Metal-İş tarafından imzalanan sözleşmenin kendilerini bağlamadığı bildirilmiş ve toplu sözleşmenin işverene verdiği disiplin haklarını tanımamaları çağrısında bulunulmuştur (*Bildiri*, 1969). Üst aramaları, zorunlu fazla mesai ve tatil günlerinde çalışma, işçilerin direnmeye çağrıldığı başlıklar arasındadır.

Maden-İş, toplu görüşmelerdeki uzlaşmazlık sonucunda ve 25 Aralık 1968 tarihinde Magirus Fabrikası'nda greve çıkmıştır. Sendikanın temel talepleri işten atılan temsilcilerin işe geri alınması, ücret zammı ve iş güvencesinin sağlanmasıdır. 49 süren grev başarıyla sonuçlandırmıştır (Ekinci, 2014). Fakat bu grev işyerindeki sorunların çözümünü sağlamamıştır. Magirus işçileri, bu kez 1969 yılının baharında, işverenin “bezirgân vari” yönetim anlayışı ve “işten anlamayan bir sürü fedai ordusu”nun işçilere karşı besleniyor oluşundan şikâyetçidir (*Sendikadan Haberler*, 1969).

Bu dönemdeki işgal eylemlerinin önemli örneklerinden biri de Singer Fabrikası'nda yaşanmıştır.⁶² 1964 yılında Maden-İş'in tasfiye edilmiş olduğu işyerlerinden olan bu fabrikada işçiler, 1964'ten beri yetkili olan Çelik-İş'ten ayrılıp Maden-İş'e geçmiştir. Maden-İş'in işyerine girişini önlemek isteyen işverenin işçi çıkarma yoluna gitmesi üzerine 25 kişilik bir işçi grubu tarafından ve sendika genel merkezinden bağımsız olarak alınan grev kararı 10 Ocak 1969'da hayata geçirilmiştir (Aydın, 2015: 110-111). Eylemin lideri olan Adem Karabaş'ın anlatımına göre, eylemin esas talebi, atılan işçilerin geri alınmasıdır. Bunun yanısıra işyerini çok sert

⁶² Singer İşgalinin ve sonrasında yaşananların ayrıntılı bir incelemesi için bknz. Aydın (2015: 99-182).

bir disiplinle yöneten fabrika müdürünün işten çıkarılmasının talep edildiğine ilişkin haberler de basına yansımıştır (Aydın, 2015: 120). Polisin müdahalesi sonucu yoğun çatışmalara sahne olan eylem 114 işçinin gözaltına alınmasıyla sonuçlansa da, takip eden süreçte Maden-İş örgütlenmesi bu işyerinde tamamlanabilmiştir.

Altılar Sanayii'ndeki 260 işçinin sendika değiştirme sürecinin Maden-İş gazetesine yansıyış biçimi, sonraki tarihlerde yaşanacak benzer sendika değişikliklerinin yaygın nedenlerinden birine işaret etmektedir: İşverenle işbirliği içinde ve işçiye yabancılaşmış bir sendikacılık. Metal-İş'in bu işyerinden tasfiyesi şu şekilde duyurulmuştur:

Bugüne kadar işverenlere arkalarını dayayarak, işçilere karşı Don Juan vari konuşmalar yaparak ahkâm kesen Metal-İş Sendikası idarecilerini Altılar Sanayiindeki işçi kardeşlerimiz... büyük bir merasimle, ... maskelerini aşağı ederek, yuhlama bağırışları içinde Metal-İş idarecileri fabrikayı terk etmiştir (*Kısa Sendika Haberleri*, 1969).

Metal-İş Sendikası ile yollarını arayan Altılar Sanayii işçilerinin talepleri, bu yıllarda yükselen işçi hareketlerinin temel sorunlarından birine, işgüvencesine işaret etmektedir. İşçilerin taleplerini, Altılar Sanayii'den bir işçi, Maden-İş'in 1964'deki toplu sözleşme programını hatırlatır bir şekilde, şöyle ifade etmiştir: “Huzur istiyoruz. Güven istiyoruz. Fabrikada huzur kalmadı. Her an işten çıkarılma korkusu içindeyiz. Sonra Zam isteriz ” (*Toplu Olarak Maden-İş'e...*, 1969: 5). Bu taleplerle yola çıkan Altılar Sanayii işçileri, Metal-İş tarafından imzalanmış toplu iş sözleşmesini iptal ettirmeyi kısa bir süre içinde başarmışlardır (*Kısa Sendika Haberleri*, 1969a).

Metal-İş'ten Maden-İş'e benzer bir geçiş Hisar fabrikasında da yaşanmıştır. İşçilerin tepkileri nedeniyle işyerinde toplantı yapmak isteyen Metal-İş genel başkanının konuşturulmadığı belirtilirken, işçilerin bu sendikaya yönelik

eleştirilerinden biri “temsilci seçimine işçiler[in] katılmamış” olmasıdır (*Kısa Sendika Haberleri*, 1969d). 1969 yılının yaz aylarında Kavel ve Elektrometal işçileri, Kasım ayında ise Bahariye Sıcak Çekme Fabrikası işçileri Çelik-İş’ten ayrılıp Maden-İş’e geçmişlerdir (*Kavel Yetki Kararı...*, 1969; *Kısa Sendika Haberleri*, 1969b; *Bahariye Sıcak Çekme*, 1969). Ekim ayında ise, daha önce Çelik-İş’ten ayrılıp Metal-İş’e geçmiş olan Talisman işçileri, Metal-İş’in imzaladığı sözleşme maddelerinin uygulanmaması nedeniyle Maden-İş’e geçmişlerdir (*Kısa Sendika Haberleri*, 1969d). Talisman işçilerinin ardından bu defa İzsal Döküm Fabrikası’ndan 700 işçi Bizim-İş isimli bir sendikadan ayrılıp, Maden-İş’e geçecektir (*1. Bölgeden Haberler*, 1969).⁶³

Toplu pazarlık düzenine geçilmiş olmasına rağmen despotik fabrika rejiminin sürdürüldüğüne işaret eden bir başka söylem, Aksan Fabrikası’ndan 250 işçinin 1969 yılı başlarında Çelik-İş’ten ayrılıp Maden-İş’e geçişine ilişkin duyuruda tekrarlanmıştır. “Her işyerinde olduğu gibi AKSAN İşyerinde de işçilerin onuru ile ilgilenmeyen, işçilerin haklarını rahatlıkla işverenlere peşkeş çeken Çelik-İş”, bu işyerindeki sendikal değişikliğin nedenidir (*Sendikamıza Yeni Katılan İşyerleri*, 1969).

Bu tür sendika değişikliklerinin daha radikal işçi eylemlerine dönüşmesinin en önemli nedenlerinden biri, Singer örneğinde olduğu gibi, işverenlerin Maden-İş’e geçen işçilere uyguladıkları baskıdır. Örneğin Öz Maden-İş sendikası’ndan ayrılıp Maden-İş’e geçen Horoz Çivi Fabrikası işçilerinden otuzu işten çıkarılmış, bunun

⁶³ İzsal 1960’lı yıllarda Maden-İş’in örgütlenmeye çalıştığı işyerlerinden biridir. Fakat bu işyerinin sahibi olan İzzet Baysal’ı konu edinen bir çalışmada, Maden-İş’in bu işyerindeki örgütlenmesi 1973 yılından başlatılmaktadır (Özdemir, 2010: 128-129). Söz konusu çalışmada İzsal’da 1973, 1975 ve 1980 yıllarında yaşanan önemli grevlere yer verilmiştir. Tespit edebildiğimiz kadarıyla İzsal’daki ilk grev ise 1970 yılında yaşanmıştır. Bknz. *Yiğit İzsal İşçilerinin Grevi...*, (1970).

sonucunda işçiler direnişe geçmiş ve işyerini topluca terketmişlerdir. Bu direniş sırasında, işçilere ve onları desteklemeye gelen öğrencilere yönelik polis müdahalesi sonucu altı işçi gözaltına alınmıştır (*Horoz Çivi Fabrikasında Direniş*, 1969; *Horoz Çivi İşçileri Direniyor*, 1969). 1969 yılının Mayıs ayında ise, bu defa Teksan Su Sayaçları Fabrikası'ndan 312 işçi Çelik-İş'ten ayrılıp, Maden-İş'e geçmiştir. Horoz Çivi Fabrikası'nda olduğu gibi bu işyerinde de işveren, 15 Maden-İş üyesini işten atmış ve buna tepki olarak oturma grevi yapılmıştır (*Kısa Sendika Haberleri*, 1969a). 1969 yılı Temmuz ayında bu defa Endüstri Çivi ve Çember Fabrikası'nda benzer bir direniş yaşanacaktır. Metal-İş'ten ayrılıp Maden-İş'e geçen işçilere karşı işten atma silahını kullanan işveren bir günlük iş bırakma eylemini tetiklemiştir.

Bu dönemde Maden-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinde işverenlerin, sendika işyeri temsilcilerine yönelik baskı ve aşağılayıcı tutumları da direnişlere neden olmuştur. Metaş'ta idarecilerin Maden-İş temsilcisine yönelik hakareti, 800 işçinin katıldığı bir yemek boykotuyla karşılık bulmuştur (*Kısa Sendika Haberleri*, 1969c). 1969 yılının sonlarına yaklaşırken Çelik Halat ve Hisar fabrikalarında baştemsilcilerin işten atılması direnişlere yol açmıştır. İzmir'deki Çelik Halat Fabrikası'nda 185 işçi oturma grevi gerçekleştirirken (*İzmir Çelik Halat*, 1969), Hisar Fabrikası'nda işçiler 20 Kasım'da fabrikayı işgal etmişlerdir. Baştemsilcinin işe geri alınması, işgalle geçen günlerin ücretlerinin işçilere ödenmesi ve adli bir soruşturmanın talep edilmemesi şeklindeki işçi isteklerinin kabulü sonucunda, 24 Kasım'da işgal sona ermiştir (*Hisar Direnmesi Başarı ile Bitti*, 1969).

Rabak Fabrikası'nda 8 Eylül 1969'da başlayan direniş, işveren baskılarının yol açtığı eylemlerin bir diğer örneğidir. "Aylardan beri" sürdüğü belirtilen baskılar

sonrasında birkaç işçinin dövülmesi ve gelişen güvencesizlik algısı bu işyerindeki direnişin temel nedenleridir. 24 Eylül’de biten direniş sonucunda bir işçinin işe geri alınması, iki işçiye üç aylık tazminat ödenmesi, direnişte geçen günlerin ücretlerinin kesintisiz şekilde ödenmesi, hiçbir işçi veya sendikaya kanuni bir soruşturma talep edilmemesi ve iş güvencesinin sağlanması talepleri işveren tarafından kabul edilmiştir (*Rabak’ta Direniş*, 1969).

Görüldüğü üzere bu yıllarda *Maden-İş* sayfalarına yansıyan direnişlerin önemli bir kısmı, işçilerin Maden-İş’te örgütlenmesi sonrasında yaşadıkları baskılarla ilgilidir. Metal-İş ve Çelik-İş’ten ayrılıp Maden-İş’e geçilen işyerlerinde çok sayıda direnişe rastlanmaktadır. Bu dönemde sert mücadelelere sahne olacak Türk Demir Döküm’de görülen direnişlerde ise, sendika değişikliği talebi ile 1969 yılı yazında asgari ücrette yaşanan artışın uygulanmasına dönük mücadeleler içiçe geçmiştir. Demir Döküm’de ilk direniş, Çelik-İş’ten ayrılıp Maden-İş’e geçen 1800’den fazla işçiye yönelik baskıların işten atma ve bir işçinin dövülmesi noktasına varmasının sonucu olarak başlamıştır. 22 Mayıs 1969 tarihinde fabrika topluca terk edilmiş ve direnişe geçilmiştir. İşçilerin talepleri şöyle sıralanabilir: İşverenin Maden-İş’i muhatap alması, işten çıkarılanların işe geri alınması, Maden-iş üyelerine baskı yapılmayacağına ilişkin bir duyuru yayınlaması ve bu isteklerin bir protokol haline getirilmesidir. İşverenin bu talepleri kabul etmesi üzerine direniş 16 Mayıs’ta sonlanmıştır (*Demir Döküm Fabrikası*, 1969).

Asgari ücrette 1969 yılının yazında yaşanan artışın mevcut ücretlere yansıtılması bir mücadele konusu haline dönüşmüştür. Üstelik DİSK bu konuyu fiili direniş gerekçesi olarak görmüş ve konuyla ilgili şu açıklama yapılmıştır:

Asgari ücretler Temmuzdan itibaren karara göre artırılmazsa DİSK, bütün işçileri işyerlerinde fiili direnmeye çağırmaya kesin olarak karardır. Gücünü Anayasa'dan alan DİSK, en yakın eylem olarak Asgari ücretlere karşı çıkacak işverenlerle mücadeleyi kararlaştırmıştır (*İşçiler Fiili Direnmeye Çağrılacak*, 1969).

Bu çağrı, yapıldığı tarihten sonraki direnişleri de etkilemeye başlamıştır. Türk Demir Döküm yönetiminin, Maden-İş'i işçilerin meşru temsilcisi olarak görmemesi ve baskılarını sürdürmelerine ek olarak, asgari ücret artışını ücretlere yansıtması, 31 Ağustos'ta işçilerin fabrikayı işgal etmelerine yol açmıştır. İşgalci işçiler, eylemin sonunda imzalan bir protokolle işgal süresi için olan ücretlerin ödenmesi, eylem nedeniyle kimsenin işten çıkarılmaması ve 1969 yılı Ekim ayına kadar ücretlere zam yapılması taleplerini kabul ettirmişleridir. Ücretlere zam yapılması konusundaki kazanım kritiktir, zira Çelik-İş'in üç yıllık sözleşmesinin dolmasından en az altı ay önce ücretler artırılmış olacaktır (*Demir Döküm İşçilerinin Eylemi*, 1969; *Demir Döküm İşçileri*, 1969). İşgalin başarıyla sonuçlanmasından sonra, Türk Demir Döküm direnişi *Maden-İş* gazetesinde önemli bir kırılma olarak sunulmuştur:

Türk Demir Döküm işçilerinin eylemi Türk işçi hareketleri tarihinin son halkasıdır. Ve bütün Türk işçi sınıfına örnek olmalıdır. Haklarını aramak, bir sınıfsal güç olduklarını ortaya koyabilmek için hangi yolu seçecekleri bu eylemde ortaya çıkmalıdır. Türk işçi hareketlerinin bundan sonrası Demir Döküm eyleminin devamı olmalıdır. ... Türk Demir Döküm hareketi sarı sendikacılıktan dolayı ezilmişliğin, aldatılmışlığın verdiği bir kin ve nefretin ve de uyanmanın sonucudur (*Demir Döküm İşçilerinin Eylemi*, 1969).

Bu tarihten itibaren gerçekleşen kimi direnişlerde asgari ücret artışının uygulanması talebi görülmeye başlanmıştır. 1969 yılı Kasım ayında Gamak'ta gerçekleşen direnişin talepleri arasında yemeklerin, tuvalet ve banyoların iyileştirilmesi, sıcak su sağlanması ve zorla fazla mesai yaptırılmamasının yanında, 1 Temmuz sonrası uygulanması gereken asgari ücretlerin hayata geçirilmesi talebi de

yer almıştır (*Gamak Direniyor*, 1969). Asgari ücretlerin uygulanması talebinin de etkili olduğu bir diğer eylem Sungurlar Kazan Fabrikası'nın işgalidir. Türk Demir Döküm işgali gibi birkaç aşamadan geçen bir direnişin sonunda olmasının yanısıra, 15-16 Haziran Direnişi'ne çok yakın bir tarihte gerçekleşmesi, bu işgalin önemini artırmaktadır.

Sungurlar Kazan'daki mücadele çevriminin ilk uğrağı, Çelik-İş'ten ayrılıp Maden-İş'e geçen işçilere yönelik baskılara karşı 25 Mart 1970 tarihinde yapılan işgal eylemidir. İşverenin baskıya son verme sözünü vermesi üzerine aynı günün akşamı eylem bitirilmiştir. Fakat sendika değiştirenlere yönelik baskıların devam etmesi üzerine 8 Nisan 1970 tarihinde Sungurlar Kazan ikinci kez işgale uğrayacaktır. İşgal sonucunda Maden-İş'le işveren arasında imzalanan protokolle işçilere baskı yapılmaması, işten atmaların durması, asgari ücretin uygulanması ve sosyal yardımların yerin getirilmesi talepleri kabul edilmiştir (*Sungurlar Kazan Fabrikasında*, 1970).

Sungurlar Kazan işverenin yazılı protokole rağmen baskılara devam etmesi ve Maden-İş üyelerini işten çıkarması üzerine, bu işyerindeki eylem sürecinin en önemli uğrağı olan 4 Mayıs 1970 tarihli işgal gerçekleşmiştir. İşgal sırasında Türk Demir Döküm, Elektrometal, Şakir Zümre, Çelik Endüstrisi ve diğer fabrikalardan ve sayıları 20 bini bulduğu iddia edilen işçiler desteğe gelmiş ve jandarmayı püskürtmüştür. İşgal, bir Albayın "fabrikayı size teslim edeceğim" sözü vermesi üzerine sona ermiştir:

Karşılıklı teminattan sonra işçiler, İstiklal Marşını ve Dağ başını Duman Almış marşını söyleyerek, fabrikadan çıktılar. ... fabrika önünde bekleyen binlerce işçi Sungurlar'lı

kardeşlerimizin yürüyüşüne katılarak koro halinde şu sloganı kullanıyordu. “Patronlar kaçın, işçi sınıfı geliyor” (Sungurlar Kazan Fabrikasında, 1970).⁶⁴

4.1.3. Arçelik’te Despotik Fabrika Rejiminin Yıkılışı ve 15-16 Haziran Direnişi

Maden-İş’in Arçelik’te yeniden örgütlenme süreci her ne kadar 1968 yılında başlamışsa da, bu sürecin açık bir şekilde yürütülür hale gelişi 1969 yılının sonunu bulmuştur. 1970 yılının başında şirket dergisinde duyurulduğu üzere Maden-İş, üye sayısı itibarıyla Çelik-İş’i geçebilmiştir. Bu tarih ile toplu sözleşme sürecinin yeniden başlayacağı 1970 yılı Kasım ayı arasında ise Türkiye emek tarihinin en ayırsı işçi eylemlerinden biri olan 15-16 Haziran 1970 Direnişi bulunmaktadır. Bu bölümde, Maden-İş’in Arçelik’te örgütlenme ve yetki alma süreciyle 15-16 Haziran Direnişi arasındaki tarihsel çakışma, fabrika rejiminin dönüşümü açısından bir arada değerlendirilecektir. Bu tez çalışması kapsamında eski Arçelik işçileri ve Maden-İş yönetici ve uzmanları ile yapılmış olan mülakatlar gerek bu bölümün, gerekse de 1970’li yıllarda Arçelik işyerinde yaşanan dönüşümün ve kriz dinamiklerinin sunuluşuna temel teşkil edecektir.

Mehmet Güntay’ın, Maden-İş’in örgütlü olduğu 1970’li yıllarda Arçelik’teki işçilerin çalışma koşullarına dair aşağıda alıntıladığımız yorumu ve özellikle Maden-İş’in varlığı ile İmalat Müdürü Ali Ethem Yücesan’ın konumu arasında kurduğu ilişki,

⁶⁴ Bu işyerinde yapılan görüşmelerde uzlaşma sağlanması sonucunda işçiler 25 Mayıs 1970’de iş başı yapmışlardır. Üzerinde anlaşılan maddeler benzer diğer direniştekiyle hemen hemen aynıdır: Altı işçi işe geri alınacak, çalışılmayan günlerin ücretleri ödenecek, işveren olay nedeniyle hiçbir sendika üyesine ceza vermeyecek ve kovuşturma talep etmeyecek (*Sungurlar İşçilerinin Zaferi*, 1970).

bu çalışmada despotik fabrika rejiminin yıkılışı olarak nitelediğimiz dönüşüme ilişkin dönemin tanıklarının anlatılarının bir özeti niteliğindedir:

Tabi ya. İşçiyle başa çıkılır mı? Aslında bizim Arçelik işçisi çok şımarıktı. Herşeyi iyiydi, rahatlığı da iyiydi. Hiçbir eksikliği yoktu ya, para da iyiydi. Maden-iş olmasaydı, olmazdı. O Ethem dediğim adam var ya kan kusturuyordu bizden önce (Mehmet Güntay’la kişisel görüşme, 18.02.2013)

Bölüm 3.3.2.’de tartışıldığı üzere, 1960’lı yılların sonlarında işgücünde yaşanan değişim, 1964 sonrasında Arçelik yönetiminin Çelik-İş’in işbirliği ile kurmuş olduğu fabrika rejiminin krize girmesinde ve bu rejimin temel aparatlarının işlevsizleşmesinde önemli bir etmen olmuştur. Fakat dönüşüm büyük bir mücadele sonucu gerçekleşmiştir. İki dönem toplu sözleşme imzalanmış sendikalı bir işyeri olmasına rağmen, gerek üretim noktasında özellikle de vasıflı olmayan işçilere yöneldiği anlaşılan katı disiplin uygulamaları, gerekse de kimi görüşmecilerin Maden-İş örgütlenmesi sırasında deneyimlemiş oldukları baskılar, 1960’lı yılların sonundaki sendika değiştirme mücadelesinin, aynı zamanda fabrika rejimi üzerine bir mücadele olmasına yol açmıştır.

Fazlı Özcan Arçelik’e girdiğinde (1969 yılı Ocak ayı) Çelik-İş’in işyerinde etkisiz ve varlığı tartışmalı bir durumda olduğunu belirtmiştir. Çelik-İş’in hem işyeri baş temsilcisi hem de yönetim kurulu üyesi olan Yaşar Gezgin dışındaki temsilcilerin varlığından haberdar olmadığını ve Çelik-İş’in işyerinde bir temsilcilik odasının bile olmadığını belirtmiştir (Fazlı Özcan’la kişisel görüşme, 29.04.2014). Temsilci odasının olmamasının da işaret ettiği üretim noktasında örgütlü olmama hali, Çayırova fabrikasına taşınma sonrası ortaya çıkmış bir durum değildir.

Arçelik'in Sötlöce'deki fabrikasında 1966 yılında buzdolabı bandında çalışmaya başlamış olan İbrahim Özyörek de Çelik-İş'in Sötlöce'de de etkisiz bir sendika olduğunu aktarmıştır. Sötlöce'deki fabrikada her bir katta birer Çelik-İş temsilcisi bulunmaktadır. Kendisiyle aynı bantta çalışan ve aynı zamanda Çelik-İş işyeri temsilcisi olan Tekbir Özay, hızla yükselerek ekipbaşı ve sonra da formen olabilmıştir (İbrahim Özyörek'le kişisel görüşme, 28.07.2015).

1965 yılında Arçelik'te preslerde çalışmaya başlayan Mehmet Güntay da, Çelik-İş'in sendikacılığını değerlendirirken, üretim noktasında işveren aygıtı olarak işlev gören bir aygıttan söz eder: "Sendikacılık yoktu ki. Bir şey yoktu yani... Çelik-İş zaten işveren tarafından kurulmuş bir sendikaydı... Ustabası, mustabası hepsi Çelik-İş'e çalışırdı ben Arçelik'e girerken" (Mehmet Güntay'la kişisel görölme, 18.02.2013).

Çelik-İş temsilcilerinin sendikal etkilerinin çok az olduğunu belirten Özyörek, kendi çalıştığı banttaki işçilerin, işyerinde çıkan yemeklerden şikâyetçi oldukları zaman temsilci üzerinde baskı yaptıklarını ve temsilcinin ilgilendiğini hatırlamaktadır ama bunun dışında Çelik-İş temsilcilerinin etkisizliğini şu sözlerle belirtmiştir:

Halıcıoğlu'ndaki [Sötlöce] boyahanede, boyacı kabinden çıkınca surat bembeyaz olurdu, yani esas sendikanın ilgilenmesi gereken konu bu. Biz bir bakardık adama, hiç kimsenin tanımışı mümkün değil. Ne maske ne bir şey yok. İbrahim adındaki temsilci boyahanedeydi. O da o şekilde çalışıyordu (İbrahim Özyörek'le kişisel görüşme, 28.07.2015).

İbrahim Özyörek'in hatırladığı ve Çelik-İş döneminde gerçekteşen bir diğer sendikal mücadele denemesi, taşeron sisteminin Sötlöce'deki fabrikanın ambalaj bölümünde uygulanmaya başlanması üzerine yaşanmıştır. Taşeron sisteminin zaman içinde genişleyebileceğini ve bu durumun ücret taleplerini olumsuz etkileyebileceğini

düşünen bir grup arkadaşıyla Çelik-İş üzerinde baskı uygulamış olan Özyürek, bu yöndeki çabalarının sonucunu şu şekilde anlatmıştır:

O zaman Tekbir filan [Tekbir Özay, Çelik-İş işyeri temsilcisi] görüşmeye gitti. İşveren de demişti “Sizin işiniz mamulün imalatına kadar. Ben ister o mamulü çıplak gönderirim, ister ambalajlı gönderirim siz karışamazsınız”. Bunlar da arkasına bakarak gelmiş (İbrahim Özyürek, 28.07.2015).

Daha önce incelendiği üzere, Arçelik’teki Çelik-İş döneminin ayırtedici özelliklerinden biri, iki defa imzalanan toplu iş sözleşmesinin hem disiplin hükümleri hem de ücret sistemi açısından işverenin yönetim gücünü işçi lehine sınırlandırmamış olmasıdır. Bunu sağlamanın yolu ise toplu sözleşmenin işçilere danışılmadan imzalanmasıdır. 1960’lı yıllarda Maden-İş’in Çelik-İş’ten geri aldığı diğer işyerlerinde olduğu gibi, Çelik-İş Arçelik’te de toplu sözleşme süreçlerine işçilerin katılımına olanak tanımamıştır. İbrahim Özyürek de benzer bir duruma, 1967 yılındaki toplu iş sözleşmesinin yapılışı sırasında tanık olmuştur. Sadece sözleşmenin yapılmasından sonra “şu kadar kuruş zam aldık” şeklinde bir duyuru yapıldığını belirtmiştir (İbrahim Özyürek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

Mehmet Guntay ortaya çıkmış olan ücret yapısının özellikle vasıflı olmayan işçileri olumsuz etkilediğini aktarmıştır. Bu yıllarda kendisi gibi preslerde ve diğer benzer işlerde çalışan “sanatkâr işçilerin” ücret açısından çok önemli bir sorun yaşamadığını belirten Guntay’a göre, sorun yaşayan kesim montaj hattında çalışanlardır: “Bizim [ücretlerimiz] iyiydi. İşçi, montajda çalışanları o kadar değildi. Şimdi hatırlayamıyorum 225 kuruş, 2 lira üç lira bizimki farklıydı. Bizde sanatkârlar iyi para alıyorlardı. Sanatkârlar, ama işçiler almıyordu” (Mehmet Guntay’la kişisel görüşme, 18.02.2013). Ücretleri düşük olan işçilerin içine girdiği

borç girdabının da işçi üzerindeki tahakkümü kolaylaştıran bir işlev yüklendiği anlaşılmaktadır. İbrahim Özyürek'in anlatımına göre, borç içinde olan işçiler, özellikle yaz ayları mesaiye kalmak için “ustabaşlarına yağ yapmaya başlıyordu” (İbrahim Özyürek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

Üretim siyaseti çerçevesinin kritik bir unsuru olan işverenin işten atma gücünün sınırlanması, diğer örneklerde olduğu gibi Arçelik’te de üretim noktasındaki despotizmi desteklemiştir. Mehmet Güntay, Çelik-İş döneminde yaşanan sorunlardan birinin de işverenin çok rahat bir şekilde işçi çıkarabilmesi olduğunu ileri sürmüştür: “Sendika [Maden-İş] olmadan çok adam atıldı... İşine gelmedi mi, yok çalışmıyor, yok çay içiyor onun gibi şeylerden çıkarıyor, atıyorlardı” (Mehmet Güntay’la kişisel görüşme, 18.02.2013). Ortaya çıkan bu tabloda, görüşmecilerin anlatılarında önemli bir yere sahip olan İmalat Müdürü Ethem Yücesan’ın, üretim noktasında “nöbetçi çavuşu” gibi davranabildiği bir çalışma rejimi ortaya çıkmıştır (İbrahim Özyürek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

Maden-İş Arçelik’te örgütlenmeye başlarken, despotik fabrika rejiminin tamamlayıcısı olan Çelik-İş’in portresi bu şekildedir. 1963-1965 yılları arasında Silahtarağa’da çalıştığı fabrikayı Maden-İş’e örgütlemiş ve burada baştemsilcilik yapmış olan Mehmet Güntay, Maden-İş’in Çayırova’daki örgütlenme faaliyetinin, kendisinin de içinde yer aldığı bir grubun çağrısıyla başladığını belirtmiştir. Bu örgütlenme sürecine, Maden-İş ile Çelik-İş arasında yetki mücadelelerin olduğu diğer işyerlerinde olduğu gibi Arçelik’te de baskıcı uygulamalar ve direnişler eşlik etmiştir. Fakat Arçelik’te Maden-İş üyelerine yönelik baskıların diğer işyerlerinde görülen düzeye ulaşmadığı anlaşılmaktadır.

Daha önce ambalaj bölümünde taşeron işçi olarak çalışırken, 1969 yılı başında Arçelik’te kadroya alınmış ve çamaşır makinesi bandında çalışmaya başlamış olan Mehmet İşlek, ilk önce Çelik-İş’e üye olduğunu fakat kısa süre sonra Maden-İş’in örgütlenmesi için çalışmaya başladığını belirtmiştir. İşlek’in deneyimleri, örgütlenme sürecinin kolay geçmediğini ve fabrikada işveren ile Çelik-İş arasında bir işbirliği olduğunu göstermektedir:

Çok kısa bir süre sonra bende jeton düştü. Baktık ki şikâyet var. ...Arkadaşlarla övünmek gibi olmasın çalışma başlattık zor günlerde. Tezgâhların altında üye kaydediyoruz. Ve kaç sefer basıldık, kaç sefer bizi tehdit ettiler. ...Çelik-iş patronlarla beraber, aktif. Zaman zaman onlarla geliyor, zaman zaman tehditkar geliyor. Zaman zaman bizim kartlarımızı aldılar, yukarıya çağırdılar... Yani biraz kibar bir şekilde tehdit anlamında ihtar verildi. “İyi olmuyor, bak burada ekmek yiyorsunuz” filan. Biz zaman zaman gerçekten gizlice DİSK’e bağlı sendikaya grup olarak gidiyoruz, zaman zaman evlerimizde çalışıyoruz (Mehmet İşlek’le kişisel görüşme, 15.02.2013).

Maden-İş üyesi ve örgütleyicisi olduğu anlaşılmaması üzerine Mehmet İşlek’in karşılaştığı baskı işten atmaya varmamış, bunun yerine çalıştığı birim değiştirilmiş ve daha zor işlerde çalıştırılmıştır:

Ben çamaşır makinesi bölümünde çalışıyordum. Beni zaman zaman arıza servisine alıyorlardı. Zaman zaman da, bandın sonuna kadar – bant usulü çalışıyoruz- beni oralara gönderdiler. O gelen makineleri ben kaldıracamı indireceğim.. Yani biraz daha kaba kuvvet gerektiren şeyler... (Mehmet İşlek’le kişisel görüşme, 15.02.2013).

Bu tarihte Maden-İş örgütlenmesinin öncü isimlerinden biri olan Remzi Arslan’ın işten atılma ihtimalinin belirttiği ama bunun engellendiği anlaşılmaktadır. 15-16 Haziran Direnişi sonrasında açılan bir davada DİSK yöneticileri aleyhine ifade veren eski Maden-İş üyesi İlyas Kabil, 1969 yılı sonbaharında Arçelik örgütlenmesinin sağlanmasıyla görevlendirildiğini belirttikten sonra, Remzi Arslan ile ilgili şunları bildirmiştir:

Bunun üzerine Arçelik fabrikasının işçi tarafından işgal edilmesini Kemal Türkler bizzat benden istedi. Teklifini red ettim ve ben işçi ile işveren arasını bulurum, işgale lüzum yok, işgalden hem işçi zarar görür hem memleketin huzuru bozulur ve ekonomisi, sarsılır dedim. Nitekim işgale sebep teşkil eden Remzi Arslan'ın işten atılmamasını sağladım. Remzi Arslan bilahare Arçelik'ten işçi temsilcisi oldu...⁶⁵

Çelik-İş'in imzaladığı toplu sözleşmeye yönelik tepkinin yaygınlığı Maden-İş'in örgütlenmesini kolaylaştırıcı bir faktör olarak anlatılmıştır. Fakat bu kötü sözleşmeye rağmen, Fazlı Özcan'a göre Çayırova'ya Sütluçe'den gelmiş eski Arçelik işçileri örgütlenme sırasında kolaylaştırıcı değil zorlaştırıcı bir etki yapmıştır. Bu durum, Özcan'a göre, daha kıdemli olan bu işçilerin yalnızca işlerini riske atmama yönünde bir tercih yapmalarıyla ilişkili değildir. 1964 yılında Maden-İş'in tasfiyesi sonrasında işini koruyan işçiler örgütlenmeyi olumsuz etkilemişlerdir:

Çok kolay örgütlenilmedi. Çok zor. Niye zor? 1968'de başladı ama bütün engel eskiler. ...Karşılar Çelik-İş'e de, ama Maden-İş'e de taraf değiller. Niye, çünkü ihanet etmişler, geldiklerinde bir sorun olursa onlardan hesap sorulur şeyiyle bakıyorlar... Çok ortada durdular. Ama konuşabilen, şeye çıkan insanlar bunların içerisinde üç beş kişi ama etkiledikleri insan çok, farklı farklı dairelerde farklı farklı birimlerde (Fazlı Özcan'la kişisel görüşme, 29.04.2014).

Fazlı Özcan'ın örgütlenme sürecine dair hatırladığı bir diğer olumsuz etken Arçelik'in yeni işçi alımlarında, halen çalışmakta olan işçilerin referansına sahip işçileri tercih etmesinin yarattığı bölgeciliktir: “Bir kere bölge geniş. Bölgelerde hakim insanlar var. İşe almış insanı, bu insanın üstünde bir tahakkümü var. İşte benim dediğimi yapacaksın gibi. ...Bölgecilik çok yığınsal vardı. Bu seçimde yansıyor” (Fazlı Özcan'la kişisel görüşme, 29.04.2014).

⁶⁵ 1963 yılındaki Kavel Grevi sırasında işyeri baş temsilcisi olan İlyas Kabil, Kavel Grevi sırasında da uzlaşmacı bir tutum takındığını ama Maden-İş yönetimini etkileyemediğini belirtmiştir. İlyas Kabil'in ifade zabıt varakası için *bknz.* Arınır ve Öztürk (1976: 330-332).

Bu zorluklara rağmen Maden-İş örgütlülüğünün gelişimine, toplu sözleşme yetkisi alınmadan ve 15-16 Haziran Direnişi'nden de önce, işçilerin çeşitli direnişler yaratması eşlik etmiştir. Hayri Erol bir kez ücretlerin ödenmesinin gecikmesi nedeniyle eylem yapıldığını belirtmiştir. Kendisinin başından geçen bir olay bağlamında, İmalat Müdürü Ethem Yücesan'ın işçiler üzerinde fazla baskıcı olmasına tepkilerin 15-16 Haziran'dan önce de ortaya çıktığını belirtmiştir:

Gidersiniz kalıphanenin önünde oturan elli tane adam, “Ne oluyor?” der Ege Cansen, bir dönem kalıphane müdürlüğü yaptı. “Hiiç oturuyoruz”, “Nasıl oturuyorsunuz ya?” “Fılan arkadaşımıza yapılanı protesto ediyoruz. Bunun hesabını sorarız. Akşam altıdan sonra mesai dışı sizi kim kurtarır?” Yani o boyutları da var işin. Bu tür eylemler vardı. Ben kendim de zaten 18 yaşında Ali Ethem’le muhatap oldum... (Hayri Erol’la kişisel görüşme, 22.11.2013).

Fabrikada kavga etmişim şuralarım kanıyor, ondan sonra [Ethem Yücesan] vurdu suratıma, ben de adamın gömleğini kopardım, ayağına şeyle vurduğum hatırlıyorum, atılıyordum ha, şaka değil! Sendika bana dedi ki bu olay büyütülür... Ali Ethem beni gördü, personel müdürünün odasından çıkıyorum. “Sana bunun hesabını soracağım, maymun!” dedi, arkamdan da temsilci geldi tesadüfen. “Ne diyorsun falan filan” dedi. Normalde müdürün bizi tanımaması lazım, imalat müdürü koskoca, bizimle muhatap oluyor. İşte bunu protesto eden eylemler, “bunun hesabını sorarız” diyen eylemler. (Hayri Erol’la kişisel görüşme, 22.11.2013).

1968 sonrasında üretim noktasındaki despotizme karşı yükselen işçi eylemlerine ilişkin anlatılarda, fabrikalardaki kimi amirlerin, bu despotizme ilişkin anlatının merkezine konulduğu görülebilmektedir. Singer işgalini gerçekleştiren işçilerin anlatılarında isyan ettikleri fabrika düzeni Genel Müdür Roxburg'da cisimleşmiştir.⁶⁶ Arçelik'te böyle bir rol oynayan figür İmalat Müdürü Ali Ethem Yücesan'dır. Ethem Yücesan, gerek şirket dergisinde hakkında yazılanlar, gerekse saha çalışması

⁶⁶ “Çelik-İş sözleşmeler imzalıyordu, temsilcileri de vardı ama ortada bir sendika yoktu. Sendika da, patron da Genel Müdür Roxburg'du” (Aydın, 2015: 100). Zafer Aydın'ın görüşme yaptığı işçilerin anlatılarında, Roxburg'a buna benzer çok sayıda gönderme yapılmaktadır.

kapsamında derinlemesine görüşme yapılan işçilerin döneme ilişkin anlatılarında, kendisine atfedilen merkezi rol nedeniyle, Arçelik'teki fabrika rejiminin işçilerin karşısında somutlaştığı kişidir. Yücesan bir yandan, aslında eğitilmiş olmamasına rağmen, teknik konularda en iyi mühendislerin bile eline su dökemediği işçi kökenli bir yönetici; bir yandan da işçilerin hem korkup çekindiği, hem de özellikle Maden-İş'in örgütlenmesi sonrasında ilişkin anlatılarda direnişin yöneldiği bir figürdür. Başta Ethem Yücesan olmak üzere çeşitli müdürlere ve üstelik kimi zaman şiddet de içeren mücadele anlatıları, sendikal örgütlenmenin işyerinde güç kazanmasının (1970'li yılların başları) ve ulaşılan gücün seviyesinin (1970'li yıllar) bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ethem Yücesan da dâhil olmak üzere amirlere meydan okuyabilen işçi temsilcisi tipinin, bu dönemde öne çıktığı söylenebilir. Hayri Erol'un ilk işçi temsilcileri ile ilgili şunları ifade etmiştir:

Siyaseten hepsi çok bilinçli değillerdi, ben bunu üçbeş sene sonra anladım. O gün çok önemsiyordum. O gün iriyarı bir temsilci çok önemliydi o ölçülerde, çünkü gitmiş işte müdürü tokatlamış filan dendiğinde adamın başka çok ciddi yetenekleri olmasa bile, bir de güveniliyorsa işçi önderleri içerisinde... (Hayri Erol'la kişisel görüşme, 22.11.2013).

İşveren vekillerine karşı meydan okuyuşun önemi, özellikle 15-16 Haziran Direnişi'nin Arçelik'te nasıl başladığına ilişkin anlatılarda karşımıza çıkmaktadır. Görüşmeciler arasında 15-16 Haziran Direnişi'ni yaşamış olanların, en detaylı şekilde anlattığı dönemin 15-16 Haziran olduğu söylenebilir. 15 Haziran sabahında işyerinde yaşanan kısa ama kritik öneme sahip mücadeleler bu tezin konusuyla daha yakından ilişkili olduğu için 15-16 Haziran'a ilişkin olarak şu temaya odaklanılmıştır: İşyerinde amirlere meydan okunması ve hatta kimi amirlerin 15 Haziran'daki yürüyüşe katılmaya zorlanmaları ile eylemin başarısı arasındaki ilişki. 15-16 Haziran eylemi ile Arçelik'teki Maden-İş örgütlenmesinin yakın tarihlerde gerçekleştiği

düşünüldüğünde, bu eylem sırasında yaşananların, fabrika rejiminin dönüşümünün ve despotik fabrika rejiminin yıkılışının kritik uğrağı olduğu tespiti yapılabilir. 15-16 Haziran'da Arçelik'teki kritik figür, direnişten kısa bir süre sonra Maden-İş'le yolları ayrılacak olan sendikanın ilk baştemsilcisi Remzi Arslan'dır.⁶⁷

14 Haziran 1970 Pazar günü Lastik-İş'in Merter'deki binasında DİSK yöneticileri ile işyeri ve lokal temsilcilerinin gerçekleştirdiği toplantıda Remzi Arslan'ın Arçelik işçilerini temsilen yapmış olduğu konuşma, ertesi gün işyerinde oynayacağı rolün de işaretçisidir:

Arkadaşlar, 1970 senesi Türk İşçisinin bilinçlenme uyanma senesidir. Arkadaşlar, bizim aleyhimize çıkacak kanunlara bizi bağliayacak o elleri mutlaka kıracağız. Arkadaşlar, bizi hiç kimse esaret zincirine vuramayacaktır. Arkadaşlar, ne bu kanunları çıkarabilecekler, ne biz çalışan işçilere ihanet edebileceklerdir. Arkadaşlar, icap ederse o Türk-İş'i ortadan kaldıracacağız, iktidarı ortadan kaldıracacağız, bizler bir kahve içmeğe paramız olmaz iken alın terimizi sömürülen işverenlerle işbirlikçi çoban sülü denen kişi bu akşam Hilton'larda Boğaz'larda eğlenmektedir. Arkadaşlar, onlar orada Viski içerken biz 15 kuruşluk bir Terkoz suyunu dahi bulamıyoruz. ... [İ]ki sene evvel Arçelik fabrikasına girdiğim zaman bir kişi Maden-İş'in ismini anamıyordu arkadaşlar. Bütün baskılara, zulme boyun eğerek, o Arçelik işçisi esaret zincirlerini kırarak Devrimci bir örgüt etrafında tek kitle halinde 2500 kişi olarak toplanmıştır. ... 2500 kişi olarak yarın sabahdan itibaren savaşa hazırız arkadaşlar. Bugün alınan bu Türk İşçisinin Kurtuluş savaşı için alınan kararı sabırsızlıkla bekleyen Arçelik İşçisine ilk müjdeyi vermeğe hazır ve yarından itibaren ölümse ölüm, direnme ise direnme, yürüyüş ise yürüyüş, hükümet basma ise hükümeti basma, Türk-İş'i ortadan kaldırmaksa... [H]azırız arkadaşlar.⁶⁸

⁶⁷ İlyas Kabil de yukarıda değinilmiş olan ifadesinde “son Kadıköy olayları sırasında Arçelik işçisi Remzi Arslan'ın zoru ve teşvikiyle yürüyüşe geçti” diyerek Remzi Arslan'ın oynadığı rolü belirtmiştir (Arınır ve Öztürk, 1976: 331).

⁶⁸ 15-16 Haziran sonrasında Sıkıyönetim Komutanlığı'nın emri ile Lastik-İş binasında arama yapılmış ve bu aramada 14 Haziran'daki bu toplantının ses kayıtları ele geçirilmiştir. Bu kayıtların dökümleri İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı Askeri Savcılığı tarafından DİSK yönetici ve temsilcilerine karşı açılan dava dosyasında yer almıştır. İddianame ve bahsi geçen konuşma dökümleri için bknz. Arınır ve Öztürk (1976: 182-217); Remzi Arslan'ın 14 Haziran'da yapmış olduğu konuşmasının dökümü için bknz. Arınır ve Öztürk (1976: 198-199).

Remzi Arslan'ın bu konuşmasında Türk-İş, Adalet Partisi Hükümeti, Süleyman Demirel ve işverenlere yönelik bu çatışmacı tutumu ve söz konusu yasa değişikliği ile işçilerin yakın zamanda kırdıkları esaret zincirlerine bir daha vurulması olasılığı arasında kurduğu bağlantı, 15 Haziran'da Arçelik'te eylemin başlangıç anında yaşanacakların anlaşılması bakımından önemlidir. 15 Haziran 1970 sabahında Arçelik'teki eylemin nasıl başladığını Hayri Erol şu şekilde aktarmaktadır:

15 Haziran sabahı geldik, normal işbaşı borusu vardır ya, çaldı, ben de ekovat atölyesine gittim. Tam karşıma Remzi Arslan geldi, buzdolabı tarafı şu tarafta, bu tarafta ekovat, aramızdaki yol 5 metre vardır... Bir boru daha çaldı, zaten öncü işçiler öyle güzel hazırlamışlar ki, o bahsettiğim iki üç arkadaş, “Arkadaşlar işi bırakıyoruz, boruyu duymadınız mı?”... Sekizde işbaşı, sekizi on geçte ikinci boru. Geldi Remzi Arslan, yüksek bir şeyin üzerine çıktı, paletler vardı, başladı konuşmaya. İşte “Bugün 15 Haziran, bugün bizi kapatmak istiyorlar, şerefsiz patronlar” filan... Ondan sonra “İşi durduruyoruz. Bizi kapatmaya karar vermişler, bu örgüte sahip çıkacak mıyız, çıkmayacak mıyız?” “Çıkacağız” filan, karşılıklı sloganlar. Zaten o dediğim politik olan işçiler de “İşi bırakmak yetmez, sokağa” filan derken bir anda kendimizi Ankara Asfaltında bulduk.

...Mesela Ethem Yücesan “Suç işliyorsunuz, bunun hesabını verirsiniz!” dedi. Tuttular ensesinden, birkaç tane de yumruk yedi, asfalta kadar çıkarttılar... Ethem Yücesan'ı zaten tokatlıyorsan, ensesinden tutuyorsan, oradaki gönüllü işveren uşağı mı diyelim kişi artık aman der. İmalat müdürü tokatlanıyor, kalır yani. Fabrikanın içinde kalsaydı bu çok olurdu, fabrikanın içinde kalınca psikolojik savaştır bu. Fabrikanın içinde olunca “yapmayın çocuklar” der. “Kamil Bey gitsene ya şunları ikna et, çalıştır.” der. Öyle bir risk vardır. Ama artık fabrika boşalıyorsa... O eşittir gerçekten, Ethem Yücesan olayı. Çünkü Ethem Yücesan'dan çekinilirdi. Daha Maden-İş filan girmeden evvel kısa pantolonla Vehbi Koç'un yanına gelmiş. Bildiğiniz kısa pantolonla 12-13 yaşında gelmiş, vermişler çırak filan yapmışlar, sonra gelmiş şey olmuş büyümüş, imalat müdürü olmuş. İmalat müdürü de önemlidir bu kadar mamulün çıktığı yerde. Orası eşittir. (Hayri Erol'la Görüşme, 22.11.2013).

1970 yılında ünite temsilcisi olan ve daha sonra 12 Eylül darbesi olduğunda Arçelik'teki baş temsilci pozisyonunda bulunan Mehmet İşlek, 15 Haziran sabahını ve sendika temsilcisi Remzi Arslan'ın İmalat Müdürü Ali Ethem Yücesan'a karşı çıkışını şu şekilde aktarmıştır:

Sabah DİSK ve Maden-İş'ten gelen yöneticiler işçi sınıfının böyle bir şeye maruz kaldığını, teslim alınmak istendiğini açık megafonlarla izah ettiler. Daha yeni iş başı yapılmak üzereydi... Hem sabah servislerinden önce sözlü söylediler, uyardılar hem de megafonla duyurdular. O andan itibaren bütün fabrika... mevcut olduğu gibi tezgâhı bıraktı. Ve biz çıktığımız zaman...personel müdürü, imalat müdürü gibi insanlar boy gösterdiler. İşçiyi psikolojik yönden etkilemeye çalıştılar. O birlik beraberliği bozmak, direnişi kırmak için... Şunu seslendiler hala kulağımda.. İri yarı bir şey vardı, Ethem Yücesan diye, fabrikanın imalat müdürüydü... O zamana kadar Ethem Yücesan'ın işçi sınıfı üzerinde büyük bir tesiri vardı. Çok acımasız, korkunç bir disipline sahipti. O Remzi [Aslan] dediğimiz başkan şunu seslendi. “Bana bak dedi Ali, senin artık burada olmuyor” dedi. “Biz zincirleri kırdık artık, her şeyi göze aldık. Burnuna dedi bir zincir takacağım” dedi. “Seni beğenmediğin işçinin eline zincirli vereceğim, bizle beraber geleceksin” dedi. Onu da bize kattı... Ve nihayet belirli bir yere kadar, nizamiyeden çıkıncaya kadar bizimle beraber yürüttü (Mehmet İşlek’le kişisel görüşme, 15.02.2013).

Görüşmeciler arasında 15-16 Haziran’ı yaşamış olanların hepsi Remzi Aslan’ın Ethem Yücesan’a meydan okuyuşuna tanık olmamışlarsa da, imalat müdürünün zorla yürüyüşe katılmasının önemini vurgulamışlardır. Bulunduğu birimde bir engellemeyle karşılaşmadığını belirten Fazlı Özcan, 15 Haziran sabahını şu şekilde aktarmıştır:

Fabrikaya girildi ve çıkıldı. Giyinildi ama.. Herkesin giyinmesini istediğimizi biliyorum. Bizde tulum yoktu, normal alt üst filan... Hiç kimse engellemedi... Çok garip, çok hızlı örgütlendi. İşverenlerin hiçbir pratikleri yok. Aslında sendikaların da yok böyle bir genel direniş yok. Ama bu bir tuttu. Tuttu derken çok iyi örgütlenmiş. Gebze’ye kadar yürütüldü. Gebze’den sonra salındı. O yüz tane kadın Kadıköy’e kadar yürüdü. Bir bayrak var, bir yirmi metre var. O ünlü fotoğraf. Bayrağın altında kadıncağızlar... Hatta yeni de ameliyat olmuş Ethem Yücesan. Ama bunu çıkartmışlar. Ben üzüldüm. Gebze’ye kadar önde yürüttüler (Fazlı Özcan’la kişisel görüşme, 29.04.2014).

Askerden döndükten sonra Arçelik’te tekrar çalışmaya 1970 yılı Haziran ayının başında başlamış olan İbrahim Özyürek de 15 Haziran sabahı kendi biriminin başındaki amir olan Erdoğan Kılıç’ın engelleyici bir tutum almadığını ve “millet ne yaparsa siz de onu yaparsınız” dediğini belirtmiştir. Ethem Yücesan’ın önden yürütülüşünü şu şekilde anlatmıştır:

Bizim bütün gözümüz Ethem'in çelikten, fabrika içinde üç katlı bir şeydi, merdivenden çıkılan bir odaydı. Bütün herkesin gözü oradaydı. Ama herkesin elinde Haydarlar da gözüküyordu yani.... Ethem Yücesan ameliyat olmuş, şeye geldi. ... İşte herkes kafadan bir şey söyledi. Oradan biri dedi ki “eğer Ethem Usta’yı önden yürütürsek fabrikada bir kişi kalmaz”. Otuz kişiye yakın elinde Haydar’ı olan, Ethem Usta’ya dediler “sen önden gideceksin”. “Ya ben ameliyatlıyım, yeni işbaşı yaptım” filan dedi. “Yok kapıya kadar gel, gerisine karışma”... “Beni bulaştırmayın” .. diye şey yaptı. Ondan sonra birisi dedi ki “seni zorla götüreceğiz” ... Bir panik hali var zaten de... işte diyorum ya Ethem despottu. Ethem'in olduğu yerde umum müdürü bile hiçbirşeye karışmazdı ... Ondan sonra Ethem istemeye istemeye aşağıya indi. İşçilerin önünde şey yaptı. Millet bayrakla şey yapınca biz Ankara asfaltını kestik (İbrahim Özyürek, 28.07.2015).

Arçelik işçileri 15-16 Haziran Direnişine iki gün boyunca katılmışlardır ve İstanbul'un Anadolu yakasındaki yürüyüşün başlatıcısı olmuşlardır. Türkiye işçi hareketi tarihinin en büyük ve radikal eylemlerinden birine, Maden-İş sendikasında çok yakında zamanda örgütlenmiş olan Arçelik işçilerinin iki gün boyunca katılımları, gerek eyleme çıkış anında yaşananlar ve gerekse sonrasında işyerindeki güç ilişkilerinde yaşanan dönüşüm açısından, 1970'li yıllarda var olan fabrika rejiminde kalıcı izler bırakmıştır.

Görüşmecilerin 15-16 Haziran sonrası yaşanan dönüşüme ilişkin anlatımlarına geçmeden önce bu direnişin işveren cephesinden nasıl görüldüğüne değinmek tamamlayıcı olacaktır. O tarihte genel müdür muavini olarak Arçelik'te çalışmakta olan Ege Cansen 15-16 Haziran'dan yaşananları şöyle anlatmıştır:

Biz o işin tam merkezindeydik.... Bütün saygınlığın tehdit altına girdiği, hiyerarşinin alt üst edilmek istendiği, ama her şeye rağmen edilemediği... O zaman işçilerle konuşmamı söylüyorum. Dedim ki bakın... İşçi sendikaların[ın] muhatabı işveren olduğu sürece işçi sendikası güçlüdür ve haklıdır. Ama işçi sendikaların[ın] muhatabı siyasi partiler veya başka güçler olmaya başladığından itibaren hareket işçi hareketi olmaktan çıkar. Siz şimdi karşınıza silahlı kuvvetleri almış bulunuyorsunuz... Biz size hafif geldik. Yani siz artık işvereni muhatap almama noktasına geldiğinize inanıyorsunuz ve diyorsunuz ki, bizim mücadelemiz bir işyerinde

işçi haklarından çıkmıştır, siyasi bir mücadele ülkenin iktidarına el koyma mücadelesidir... Muhatabınız biz değiliz. Biz kenara çekildik. Bizim üzerimizden silindir gibi geçtiniz. Bizi ittirdiniz, kaktırdınız. Şirketin ne yöneticisi kaldı, ne bilmem nesi kaldı. Kendi kendine harekete geçtiniz. Emirler veriyorsunuz, pazubantlı adamlar dolaşüyor ortalıkta falan filan. Ama unutmayın ki muhatabınız değişti. Şimdi bize karşı güçlüydünüz, çünkü bizim size ihtiyacımız var... Ama silahlı kuvvetlerin size ihtiyacı yok... ve siz bu oyunu kaybedeceksiniz dedim.⁶⁹

Ege Cansen'in kendisiyle yapılan bir sözlü tarih çalışmasında aktardığı bu konuşmada eylem anında işyerinde yaşanan alt üstlük ve hiyerarşinin sarsılmasının işveren temsilcileri tarafından nasıl algılandığını görmek mümkündür. Fakat bu konuşmada silahlı kuvvetlere yapılan atıflar ve bu bağlamda “siz bu oyunu kaybedeceksiniz” şeklindeki ifade, daha sonra inceleyeceğimiz MESS kongre tutanaklarında da karşılaşılabilecek bir ruh halini ifade etmektedir.

15-16 Haziran Direnişi'nin işyerinde yarattığı dönüşümler konusunda görüşmecilerin ilk vurguladıkları hususlardan biri Arçelik'te direniş nedeniyle işten atılma olmamasıdır.⁷⁰ Direnişin yarattığı en önemli dönüşüm ise üretim noktasındaki güç ilişkilerinde yaşanmıştır. 1970 yılında ünite temsilcisi seçilmiş olan Mehmet İşlek, Maden-İş'in işyerinde örgütlenmesi ve özellikle 15-16 Haziran sonrasında işyerindeki güç dengelerinin nasıl değiştiğini şöyle anlatıyor:

⁶⁹ VTR firması tarafından Ege Cansen'le yapılan sözlü tarih görüşmesinden aktaran Yılmaz (2010: 271-73).

⁷⁰ 16 Eylül 1970 tarihli Cumhuriyet Gazetesi nüshasında çıkan bir habere göre 15-16 Haziran Direnişi nedeniyle Arçelik'te iki işçi işten çıkarılmıştır (aktaran Arınır ve Öztürk, 1976: 107). 4 Temmuz 1970 tarihinde Milliyet gazetesinde çıkan bir habere göre ise Arçelik'te işten çıkarılan işçi sayısı altıdır (17 *İşyerinde 422 İşçi*, 1970). Fakat görüşmeciler Arçelik'te işten çıkarılan işçileri hatırlamamışlardır. Bu direniş sonrasında aynı gazete haberine göre Sungurlar'dan 131, Otosan'dan 88, Haymak ve Otomarsan'dan 67'şer işçinin çıkarıldığı düşünüldüğünde Arçelik'te iki ya da altı işçinin işten çıkarılmış olması dahi, direniş sonrasında işçiler üzerinde baskı kurulmadığına/kurulamadığına işaret eder.

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

...[İşyeri temsilcileri] bazı sorunları işverene götürdüğü zaman [artık] çok daha kayda değer bir kişilikle karşılandıklarını ifade ediyorlardı. “Bakın bu bizim gücümüz değil, sizin gücünüzdür. Daha neler yapabileceğimizi bu hareketimiz gösteriyor. Artık arı kovanına çomak sokmayacaklarını, bizim insana yaraşır yaşama ortamımızı zorluk çıkarmadan kabullenmek durumundalar” [diyorlardı.] Tabi hak almak kolay değil, verilmiyor. Almasını bilmediniz mi alamazsınız (Mehmet İşlek’le kişisel görüşme, 15.02.2013).

1968 çırak okuluna giren ve 1972’ye kadar Arçelik’te çalışan Hayri Erol, Maden-İş’in işyerinde güç kazanmasını takiben yaşanan değişikliği ise şunları aktarmıştır:

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

“16 Haziran ne değiştirdi?” dedi bir gazeteci röportaj yapmıştık yıllar önce. Dedim ki “Şöyle bir olay vardı, 68-69’da yemekhaneye beş dakika önce gitme meselesi, 12’ye beş kala, kuyruk olur ya böyle, kaçanlar filan... Gelir Ali Ethem, “Utanmazlar, daha beş dakika var” der, kaçan insanlar görürdük. 16 Haziran’ın ertesi günü ise Ali Ethem yoktu ortalıkta. Gelmiyordu kaytaran var mı diye.. (Hayri Erol’la kişisel görüşme, 22.11.2013).

1968 yazında askerlik nedeniyle ayrıldığı Arçelik’e 15-16 Haziran’ın hemen öncesinde dönen İbrahim Özyürek örgütlenme sürecine şahit olamasa da, askerlik gidişi öncesi ve dönüşünden sonra işyerinde yaşanan dönüşümü çok daha iyi tespit edebilir durumdadır. Maden-İş’in örgütlenmesi ve bu örgütlenmenin tarihi bir direniş ile çakışması sonrasında yaşanan dönüşümü şu şekilde anlatmıştır:

[Maden-İş'ten sonra] herhangi bir şey olduğu an kimse ekipbaşıyla tartışmaz, hemen gider temsilcilerine. Bakarsın dört tane temsilci geldi mi, ekipbaşı neredeyse kaçacak yer arardı. Yani işte diyorum ya Remzi Arslan filan... ondan sonra ... Necdet ile böyle bir üzerlerine yürüdüğü vakit, ekipbaşı hemen “ben ne yapayım üstten söylüyorlar” derdi... Mesela işveren ek bir iş yaptırmak istiyordu, işçi hemen temsilcilere haber verince “bana ek iş yaptırıyor” bilmem ne filan diye, onlar [temsilciler] öyle 5-6 kişi gelince... “ben yaptırmıyorum işleri, zaten adam yok” gibilerden kıvırmaya [başlıyordu] (İbrahim Özyürek, 28.07.2015).

Arçelik'teki despotik rejimin 1970 yılı başından itibaren ve 15-16 Haziran'ın da etkisiyle fiilen yıkılışı, 1971 yılı baharında imzalanan toplu sözleşme ile taçlanmış. 1971 ve 1980 arasında Arçelik'te yaşananlar daha sonra incelenecektir. Fakat Maden-İş'in toplu sözleşme sürecindeki tutumu, henüz toplu sözleşme imzalanmadan önce 1971 sonrasında ilişkin işaretler vermektedir. Hayri Erol toplu görüşme müzakereleri sırasında Kemal Türkler'i ilk kez gördüğünü ve ondan nasıl etkilendiğini şöyle anlatmıştır:

Talebeliğimde Kemal Türkler'i görmüştüm, çok etkilendim. ...Yemek molası bitti. Normalde biz yemeğimizi çabuk yer, futbol oynardık. Geniş arazidir orası, hemen futbola gideriz yemekten sonra, çünkü öğleden sonra işe gideceğiz. Sabahleyin okul var. Kemal Türkler'in geldiği duyuruldu, toplu sözleşme masasında anlaşılamamışlar. ... En önde oturdum ben, birçok arkadaşım “gel, biz top oynayalım, biz sendikalı değiliz” dedi. “Yok dedim dinleyeceğim” dedim. Orada Kemal Bey'in çapı nedir falan.. Kemal Türkler'i duyuyorum DİSK genel başkanı ama hakikaten iyi sendikacı mıdır? Çünkü bir sürü sarı sendikacıyı da öğrendik yavaş yavaş. ... Kemal Bey'in orada şeyinden çok etkilendim... Ayakkabı istemişler yılda iki tane, kaliteli şu olacak demişler. “O ayakkabı pahalı gelir” demişler. Bunu en önden izliyorum yemekhanede. Yemekhane de 2500 kişi alıyor. “Şu adam” dedi, elini uzattı, Genel Müdür Fahir İlker, sonra bakan oldu, darbelerin bakanı. Dedi ki, “Şu namussuz adam” dedi, böyle hakaretimiz konuştu, “bize” dedi “iyi ayakkabıyı layık görmüyor, kendisi gümüş bağcıklı ayakkabı giyiyor” dedi. Aman Allah dedim ne güzel sendika başkanlarımız var, bende zaten merak başladı (Hayri Erol'la kişisel görüşme, 22.11.2013).

Bu bölümde Maden-İş'in 1960'lı yılların sonundaki yükselişinin aslında fabrika rejimi üzerine verilen bir mücadele olduğu gösterilmeye çalışılmıştır. Arçelik

fabrikasının tarihi bağlamında ise işçi hareketinin yükselişi ve fabrika rejiminin dönüşümü ile 15-16 Haziran Direnişi arasındaki bağlantıya odaklanılmıştır. Daha önce Bölüm 2 ve Bölüm 3.1’de, Maden-İş bünyesinde yükselen işçi hareketinin kökleri 1950’li yılların deneyimleri ve toplu pazarlık düzenine geçişin hemen ardından yaşanan mücadelelerle bağlantılandırılmaya çalışılmıştır.

1968 ve sonrasında yaşanan ve işverenler tarafından ülkede o tarihlerde yükselmekte olan toplumsal hareketler ve düzen bozukluğu ile ilişkilendirilen işçi hareketleri, başka bir dizi fabrika gibi Arçelik’te de despotik fabrika rejimine karşı yıllara yayılmış bir mücadele birikiminin zirve noktasını ifade etmiştir. Maden-İş açısından şu tespit yapılabilir: 1950’li yıllarda işverenlere yönelik ılımlı ve uzlaşmacı bir çizgi izlediğinde baskı ve tasfiye ile karşılaşan Maden-İş, gerçek bir işçi örgütü yaratmaya dönük hedefine daha fazla sarılmış ve üretim noktasında etkin bir sendikal örgütlenme yaratılması ilkesine dayanan bir yönelime girmiştir.

1963 ve 1964’te MESS’le karşı karşıya gelişinde verdiği mücadeleler ve yaşadığı tasfiyeler, Maden-İş’e kuşkusuz zarar vermişse de Maden-İş kendi programını 1960’ların sonlarında bu defa çok daha radikal eylem biçimleriyle hayata geçirmiştir. Fakat ‘Maden-İş’in toplu pazarlık düzenine geçildikten sonraki programıyla, 1960’ların sonunda Maden-İş’te cisimleşen ‘işçi hareketi’ arasında önemli bir fark bulunduğu söylenebilir. 1963-1964’te Maden-İş, üretim noktasındaki işveren despotizmini, mevzuatın olanak verdiğiinden daha geniş bir işyeri temsilciliği modeli ile kurumsal şikayet mekanizmaları ve güç dengesine dayanan disiplin kurullarını birleştirerek sınırlamaya ve dönüştürmeye çalışmaktaydı. Özellikle Maden-İş’in yenildiği ve tasfiye edildiği işyerleri olmak üzere, 1960’ların sonundaki işçi

hareketleri ise, despotik fabrika rejimini Maden-İş'in programı ile üretim noktasında verilen aşağıdan bir mücadelenin çıkışması yoluyla tasfiye etmiştir. Fabrika rejimini dönüştürmeyi hedefleyen bir sendikal program ile taban hareketlerine dayalı bir işçi hareketinin 1960'ların sonlarında despotik fabrika rejiminin yıkılışında oynadığı rol, 1970'lerin sonlarında endüstri ilişkilerinin gerek krizinde gerekse bu krizin çözülüş biçiminde belirleyici olmuştur. Fakat bu argümanı Arçelik örneğinde ayrıntılandırmadan önce, MESS'in yükselmekte olan işçi hareketine karşı verdiği stratejik cevabın gelişimi ve içeriği incelenmelidir.

4.2. İşçi Hareketinin Yükselişine Karşı MESS'in Stratejik Cevabının Gelişimi

4.2.1. MESS'in Esas Muhatabı Olarak Maden-İş

İşçi hareketinin yükselişi ve radikal biçimler alışı, 1969 yılından itibaren MESS'in temel tartışma konularından birini oluşturmuştur. Bu tartışmalar sırasında, aslında 1963 ve 1964'te kısmen uygulanabilmiş bir strateji yenilenmiş ve 1970'lerin ikinci yarısında hayata geçirilmiştir. Sektördeki diğer sendikaları da kuşkusuz etkileyen bu stratejik cevabın esas muhatabı Maden-İş olmuştur. Bunun nedeni Maden-İş'in MESS üyesi işyerlerindeki örgütlülük düzeyi, toplu pazarlıkla elde ettiği kazanımlar ve üyelerini mobilize etme gücünün yüksekliğidir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere, MESS içinde işçi hareketine karşı çözüm arayışlarının olduğu ve stratejik cevabın olgunlaştığı 1967 ile 1974 yılları arasında MESS üyelerine ait işyerlerindeki toplu sözleşmelerin ortalama yüzde 38'i Maden-İş tarafından imzalanmıştır. Bu işyerlerinde 1967 yılı dışında en çok toplu sözleşme

imzalayan sendika Maden-İş'tir. 1967 yılında ise Çelik-İş sendikası 17 işyerinde toplu sözleşme imzalamışken, Maden-İş'in toplu sözleşme imzaladığı MESS üyesi işyeri sayısı 14'tür.

Tablo 1: MESS Üyelerinin İmzaladığı Toplu İş Sözleşmeleri ve Maden-İş

Yıllar	Toplam Sözleşme Sayısı	Maden-İş	Maden-İş'in Payı (%)
1967	45	14	31,1
1968	76	37	48,7
1969	81	26	32,1
1970	90	33	36,7
1971	104	38	36,5
1972	90	37	41,1
1973	130	45	34,6
1974	85	37	43,5
Toplam	701	267	38,1

Kaynak: MESS (1969a; 1970b; 1971; 1972b; 1973b; 1974a; 1975).

Maden-İş, MESS üyesi işyerlerinde toplu sözleşme imzalayan diğer sendikalarından sadece daha fazla işyerinde sözleşme imzalamasıyla ayrılmamaktadır. Farklı sendikaların imzaladığı sözleşmelerin karşılaştırılabildiği 1969 ve 1974 yılları arasında, 1969 ve 1974 yılları hariç olmak üzere, Maden-İş'in toplu sözleşme kazanımları açısından daha önde olduğu görülmektedir (Tablo 2).

1969 yılında 17 işyerinde sözleşme imzalayan Metal-İş Federasyonu'na bağlı sendikaların, bu sözleşmelerde elde ettiği ortalama ücret zammı 56,87 kuruştur ve Maden-İş ortalamasının üstündedir. 1974 yılında ise Türk-Metal'in elde ettiği ortalama zam 250 kuruştur. Fakat 1974 yılı ile ilgili dikkat edilmesi gereken husus, Türk-Metal'in sadece 4 işyerinde sözleşme imzalamış olmasına rağmen Maden-İş'in 37 sözleşme imzalamış olmasıdır.

Tablo 2: Marmara Bölgesi'ndeki MESS Üyesi İşyerlerinde İmzalanan TİS'lerde 1. Yıl için Saat Başına Ortalama Brüt Zamlar ve Maden-İş

Yıllar	1969	1970	1971	1972	1973	1974
MESS Geneli	50,75	89	105	104,5	135	210
Maden-İş	53,7	104	122	122,5	156	222

Kaynak: MESS (1969a; 1970b; 1971; 1972b; 1973b; 1974a; 1975).

MESS'in yıllık toplu sözleşme incelemeleri, sendikaların imzaladığı toplu sözleşmeler ikramiye, çocuk, evlenme ve doğum yardımı gibi maddelerde 1970 ve 1974 yılları arasında karşılaştırılabilir veriler sunmaktadır. Bu maddeler açısından bakıldığında 1970 ve 1971 yılları Maden-İş'in imzaladığı sözleşmeler bütün bu başlıklarda diğer sendikalardan daha ileridedir. 1972 yılında ikramiyelerin miktar olarak belirlendiği sözleşmelerde Metal-İş Federasyonu, gün sayısı itibariyle belirlendiği sözleşmelerde ise Maden-İş daha öndedir. Diğer başlıklarda da Maden-İş'in üstünlüğü 1972 yılında sürmektedir. 1973 yılında imzalanan sözleşmelerde ikramiye ve doğum yardımı açısından Maden-İş, evlenme yardımı açısından ise Metal-İş Federasyonu daha ileri kazanımlar elde etmiştir. 1974 yılında ise ikramiyelerde yine Maden-İş'in imzaladığı sözleşmeler daha ileriye, yemek yardımında Türk-Metal ve evlenme yardımında Metal-İş sendikasının imzaladığı sözleşmeler öndedir. Kuşkusuz bu başlıklar arasında işçilerin gelirlerini en yakından ilgilendiren ikramiyelerdir ve Maden-İş 1972 yılı dışında ikramiye başlığında daha ileri kazanımlar elde etmiştir.

Toplu sözleşmelerin maddi kazanımlarında Maden-İş'in önde gelişi, emek maliyetlerindeki artışı kontrol altına almak isteyen MESS'in temel muhatabının Maden-İş olmasını gündeme getirmiştir. Fakat en az maddi kazanımlar kadar önemli olan husus, bu kazanımları elde edebilen bir işçi eylemliliğini de Maden-İş'in temsil etmesidir. Bu yüksek eylem kabiliyetinin önemli ve Maden-İş'in gücünü açık bir

şekilde gösteren olgu ise, MESS stratejinin gelişiminde gözardı edimemesi gereken bir husustur: Yasal grevler dışındaki işçi eylemleri.

Tablo 3, 1971 ve 1980 yılları arasında bütün işkollarındaki grevler ile bu dönemde gerçekleşen grev dışı işçi direnişlerine ilişkin verileri sunmaktadır.⁷¹ Bu verilere göre grev sayısı 1979 ve 1980’de zirveye ulaşırken, grevlere katılan işçi sayısı açısından zirve yılı 1980’dir ve onu 1974 yılı takip etmektedir. Grev dışı direniş eylemlerinin ise 1974 ve onu takip eden yıllarda azımsanmayacak bir düzeye ulaştığı görülmektedir. Eylem sayısı itibariyle 1975 yılı zirve noktasını teşkil ederken, grev dışı direniş eylemlerine katılanların greve katılan işçilere oranına bakıldığında 1976 yılı zirveye ulaşmaktadır. 1976 yılında grev dışı eylemlere katılan işçi sayısı, grevci işçi sayısının 3,5 katıdır.

Tablo 3: 1971 ve 1980 Yılları Arasında Bütün İş Kollarındaki Grev ve Yasadışı Direnişler

	Grev		Yasadışı Direniş		Yasadışı Direniş/Grev (%)	
	Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Sayısı	Katılan İşçi Sayısı
1971	78	10.916	1	7.749	1,3	71,0
1972	48	14.879	1	1.325	2,1	8,9
1973	55	12.286	3	7.415	5,5	60,4
1974	110	25.546	12	18.862	10,9	73,8
1975	116	13.708	28	31.657	24,1	230,9
1976	58	7.240	15	25.630	25,9	354,0
1977	59	15.682	13	53.230	22,0	339,4
1978	87	9.748	17	14.285	19,5	146,5
1979	126	21.011	26	46.566	20,6	221,6
1980	220	84.832	13	24.600	5,9	29,0
Toplam	957	21.5848	129	231.319	13,5	107,2

Kaynak: Tablo MESS (1999: 388)’den alınmıştır.

⁷¹ Tabloda MESS tarafından “yasadışı direniş” olarak adlandırılan eylemlere ilişkin veriler, MESS Araştırma Bürosu tarafından ve Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi’nin taranması yoluyla derlenmiştir (MESS, 1999: 388).

Madeni eşya sektörüne gelindiğinde ise grev dışı işçi direnişleri 1960'ların son yıllarında olduğu gibi, 1970'lerin ortalarında da MESS açısından çözülmesi gereken önemli bir sorun olmuştur. Sektördeki direnişler ve Maden-İş'in bu direnişler içindeki payı 1975, 1976, 1977 yıllarında bu sektörde gerçekleşen grev dışı direniş eylemlerine ilişkin olarak MESS tarafından derlenen verilerden yararlanılarak oluşturulan Tablo 4'te görülebilir.

Tablo 4: 1975, 1976 ve 1977 Yıllarında MESS Üyesi İşyerlerinde Yasadışı Eylemler ve Maden-İş

		Eylem Sayısı (A)	Çalışan İşçi Sayısı (B)	Eyleme Katılan İşçi Sayısı (C)	İşçilerin Eyleme Katılım Oranı (C/B)	Toplam Kayıp İş Saati (D)	Eylem Başına İş Saati Kaybı (D/A)
1975	Toplam	20	6.472	2.617	% 40	1.538.717	76.935
	Maden-İş	15	3.895	2.112	% 54	1.512.398	100.826
	Maden-İş'in Payı	% 75	% 60	% 80	-	% 98	-
1976	Toplam	45	18.287	12.993	% 71	689.949	15.332
	Maden-İş	40	16.812	11.814	% 70	689.126	17.228
	Maden-İş'in Payı	% 89	% 92	% 91	-	% 99,9	-
1977	Toplam	25	6.187	4.527	% 71	76.557	2.734
	Maden-İş	13	4.610	3.412	% 74	68.580	5.275
	Maden-İş'in Payı	% 52	% 74	% 75	-	% 89	-

Kaynak: 1975 yılı rakamları için *bknz.* MESS (tarihsiz), 1976 yılı rakamları için *bknz.* MESS (1977), 1977 yılı rakamları için *bknz.* MESS (1999: 389).

Tablodan görüldüğü üzere, bu üç yıllık dönemde MESS üyesi işyerlerinde yaşanan direnişlerin esas örgütleyicisi Maden-İş olmuştur. Direniş eylemlerinin 1975 yılında yüzde 75'i, 1976'da yüzde 89'u ve 1976 yılında yüzde 52'si Maden-İş tarafından örgütlenmiştir. Eylemlere katılan işçilerin 1975 yılında yüzde 80'i, 1976'da yüzde 91'i ve 1977'de yüzde 75'i Maden-İş üyesidir. Eylemler sonucundaki toplam kayıp iş saatine bakıldığında ise Maden-İş'in eylemleri sonucunda oluşan kayıplar

yüzde 89 ile yüzde 99,9 arasında değişmektedir. Eylemlerin sonuçlarına ilişkin bir veri olmadığı için direnişlerin etkililiğine ilişkin bir sonuca ulaşmak mümkün değildir. Fakat Maden-İş'in direnişlerinin çok daha uzun sürdüğü anlaşılmaktadır. Her üç yılda da toplam kayıp iş saati içindeki Maden-İş payı, eyleme katılan işçiler içindeki Maden-İş payından yüksektir. Maden-İş'in, gerek direniş sayısı ve örgütlü olduğu işyerlerindeki işçilerin eyleme katılım oranı açısından, gerekse de direnişlerin uzunluğu bakımından bu açık ara üstünlüğü, MESS stratejisinin uygulanmaya başlamasından hemen önce sektörde işçileri mobilize kabiliyeti en fazla sendikanın da Maden-İş olduğunu göstermektedir.

4.2.2. Arçelik'te Maden-İş Dönemi: Kazanımlar ve Sendika İşyeri Örgütü

Maden-İş Arçelik'teki ilk toplu sözleşmesini, sendika işyeri temsilcilerinin içerikle ilgili açıklamalarından sonra, işçilerin sözleşme maddelerini “Fabrika yemekhane salonunda yapılan referandumda oy birliği ile” kabul etmesi sonucu 15 Mart 1971’de imzalamıştır. Toplu sözleşme 22 Kasım 1970 ile 22 Kasım 1971 tarihleri arasında kapsamıştır (*Toplu Sözleşme'den Notlar*, 1971).

İki yıllık sözleşmenin her iki yılı için de saat başına 150’şer kuruş zam elde edilmiştir. Maden-İş'in Marmara Bölgesi'nde MESS'le 1971 yılında imzaladığı sözleşmelerde elde ettiği en yüksek zamlar her iki yıl için de 175'er kuruştur (MESS, 1972a: 16). Dolayısıyla, Maden-İş'in Arçelik'teki ilk sözleşmesi, o yıl imzaladığı sözleşmeler içinde oldukça başarılı bir sözleşme olarak değerlendirilebilir. MESS'in

Marmara Bölgesi'nde imzaladığı sözleşmelerdeki ortalama zam miktarı ise birinci yıl için 105 kuruş ve ikinci yıl için 107 kuruştur.

İki maaş ikramiye içeren sözleşme saat başına asgari ücreti birinci yıl için 325 kuruş, ikinci yıl için ise 350 kuruş olarak belirlemiştir. Resmi asgari ücretin Arçelik'in dâhil olduğu 2. Bölge için 1971'de 225 kuruş (günlük 18 lira) 1972'de ise 294 kuruş (günlük 20 lira) olduğu düşünüldüğünde (Türk-İş, 1978: 261-264), asgari ücretin de ciddi oranda artırıldığı görülmektedir. Kıdem tazminatı da “Kanuni hükümlere ilaveten her kıdem yılı için net 250 TL” olarak düzenlenmiştir (*Toplu Sözleşme'den Notlar*, 1971).

22 Kasım 1972 ile 22 Kasım 1974 tarihlerini kapsayan ikinci toplu iş sözleşmesi, 9 Mart 1973 tarihinde imzalanmıştır. İşçi ücretlerine ise her iki yıl için 175'er kuruş zam yapılmıştır. Bu sözleşmeyle asgari ücret iki yıl için geçerli olmak üzere 425 kuruş olarak belirlenmiştir (*Yeni Toplu İş Sözleşmemizin Getirdikleri*, 1973). Ücret zammı Maden-İş'in Marmara Bölgesi'nde MESS'le imzaladığı sözleşmelerde elde edilen ortalamasının üstündedir. İşyerinde uygulanan asgari ücret ise, yasal asgari ücretin 500 kuruşa çıkarıldığı 1 Temmuz 1974 tarihine kadar yasal asgari ücretin üstünde kalacak (Türk-İş, 1978: 273), fakat bu tarihten 22 Kasım 1974'e kadar yasal asgari ücret daha yüksek bir seviyede duracaktır.

22 Kasım 1974 ile 22 Kasım 1976 tarihlerini kapsayan üçüncü toplu iş sözleşmesi ise 15 Mart 1975'te imzalanmıştır. Her iki yıl için ücretlere 375'er kuruş zam yapılan bu sözleşmeyle asgari ücret de 625 kuruşa çıkarılmıştır. Asgari ücret 1976 yılı Temmuz ayına kadar resmi asgari ücretin üstünde seyretmiştir. Ayrıca bu sözleşmeyle ikramiye sayısı üçe çıkarılmıştır. Kıdem tazminatı ise 30 gün ücret olarak

belirlenmiş, ama bu dönemde gündemde olan yasal değişikliğin geçmesi ve kıdem tazminatının hesaplanmasında yıllık 30 güne yasal olarak çıkılması durumunda ek olarak 250 TL verileceği de hükme bağlanmıştır. (*Yeni Toplu İş Sözleşmemizin Getirdikleri*, 1975).

1977 grevlerinin tamamlanmasından sonra 20 Nisan 1978 yılında imzalanan dördüncü sözleşme, Arçelik'te Maden-İş'in imzaladığı son sözleşme olacaktır. Üç yıllık imzalanan bu sözleşme ile birinci yıl için 10 TL, ikinci yıl için 11 TL ve üçüncü yıl için 9 TL zam elde edilmiştir. Bu şekilde seyyanen zam politikası sürdürülmüştür. Bu sözleşmenin öncekilerden en önemli farkı, işyerindeki asgari ücretin yasal asgari ücret olarak belirlenmesidir. Maden-İş, 1977 grevleri sonrasında grup düzeyinde ve üç yıllık toplu iş sözleşmesini kabul etmekle kalmamış, asgari ücrete ilişkin de önemli bir geri adım atmıştır. Fakat bu sözleşmeyle sendika üyelerine bir yıl içinde ödenen 30'ar günlük ikramiye sayısı dörde çıkmıştır. Kıdem tazminatı ise bir önceki sözleşmede olduğu gibi kıdem yılı başına 30 günlük ücret artı net 250 TL şeklinde belirlenmiştir (*T. Maden-İş Sendikası ile MESS...*, 1978).

Maden-İş örgütlenmesi Arçelik Fabrikası'nın istihdam açısından daha istikrarlı bir işyeri haline gelmesini de sağlamıştır. 1960'lı yılların sonunda görülen hızlı işgücü değişimi ile despotik fabrika rejimi arasındaki bağlantı daha önce incelenmişti. Asgari ücreti ve kıdem tazminatını mevzuatça belirlenmiş seviyenin üstüne çıkarma yoluyla işgüvencesi sağlamanın, Maden-İş'in toplu sözleşme ilkelerinin önemli unsurlarından olduğu daha sonra gösterilecektir. Tablo 5'te sunulan ve Arçelik'te saat ücretli çalışan işçilerin kıdem dağılımında 1970'li yıllarda yaşanan değişime ilişkin veriler, Maden-İş'in bu konudaki başarısını değerlendirmemize olanak sağlamaktadır.

Tablo 5: 1970 ve 1980 Yılları Arasında Arçelik'te Saat Ücretli Çalışanların Kıdem Dağılımı (%)

	1970 Ağustos	1974 Aralık	1976 Nisan	1980 Ocak
0 – 4 Yıl	83	49,2	28,2	7,7
5 – 9 Yıl	12,6	41,2	57,6	39,5
10 Yıl ve Üstü	4,4	9,6	14,3	52,8

Kaynak: (1970 Yılı Sezon Sonu..., 1970; Haberler, 1975; Arçelik Personeline..., 1976; Arçelik Personeline..., 1980)

Beş yıldan daha az kıdeme sahip işçilerin toplam içindeki payı 1970 yılında yüzde 83'tür ve bu seviye bu kıdem grubu için zirve noktasını teşkil etmektedir. Bu grubun payı 1974'te yüzde 49'a, 1976'da yüzde 28'e ve 1980'de yüzde 7,7'ye düşmüştür. Beş ila dokuz yıl arasında kıdeme sahip olanların payı 1976 yılındaki zirve noktasına kadar yükselmiş ve bu tarihte yüzde 57,6'ya çıkmıştır. On yıl ve üstü kıdeme sahip işçilerin payı ise incelenen dönemin sonunda yüzde 52 ile zirveye ulaşmıştır.

Bu tablo istihdamda sağlanan istikrarın yanında, kritik bir kuşağın 1980'e kadar fabrikadaki ağırlıklı kıdem grubunu oluşturduğunu da göstermektedir. Bu grup, Arçelik Fabrikası'na 1960'yılların sonlarında giren, Maden-İş'in ilk örgütlenme süreçlerine ve 15-16 Haziran Direnişi'ne şahit olan kuşaktır. Kuşkusuz güçlü bir sendikal örgütlenme, işyerindeki işgücü devrine rağmen işçilerin haklarını ve sendikal geleneklerini koruyabilmeyi gerektirir. Öte yandan, fabrika tarihinin kırılma anlarına şahit olmuş bir kuşağın işgücü içindeki ağırlığını koruyabilmesi, söz konusu hak ve geleneklerin sürekliliği açısından büyük önem taşır. Bölüm 4.1.3'te Maden-İş'in Arçelik'teki örgütlenme süreci ve 15-16 Haziran Direnişi incelenmişti. Despotik fabrika rejimini radikal bir eylem süreciyle yıkan Arçelik işçileri, 1970'li yıllarda hem önemli toplu sözleşme kazanımları elde ettiler, hem de fabrikanın işçiler bakımından daha istikrarlı bir mekân olmasını sağladılar. Bu sonuçları yaratan ve bunların da

katkısıyla kendisini yeniden üreten kritik öge ise, işyerindeki güçlü örgütlülük ve eylem kapasitesidir.

Maden-İş'in 1960 yılında kabul ettiği "ünite temsilciliğine" dayalı işyeri temsilciliği örgütü, Arçelik gibi büyük ölçekli bir işletmede 1970 yılından itibaren uygulanmış ve hatta şirket dergisinde sadece işyeri temsilciliği seçimleri değil ünite temsilciliği seçimleri de haber olabilmıştır. Ünite temsilciliğine dayanan sendika işyeri örgütlenmesinin üstünde durulacak ilk işlevi, toplu sözleşme taleplerinin üye kitlesiyle görüşülüp belirlenmesinde üstlendiği aracılık rolüdür. Ünite temsilcilerine dayanarak üyelerin taleplerini belirleyen işyeri temsilcileri, toplu pazarlığın yürütülmesinde sendikanın toplu iş sözleşmesi uzmanlarıyla birlikte belirleyici rol oynamıştır (Şafak, 2007: 21-22). Bu rolün bir yönü sözleşme taleplerinin üyelere derlenmesidir. Mehmet İşlek toplu sözleşme dönemlerindeki faaliyetleri şu şekilde anlatmıştır:

Toplu sözleşme dönemi yaklaştığı zaman, artık iki ay üç ay daha fazla bir zaman kala sendikadan yöneticiler, toplu sözleşme uzmanı ve yardımcıları değişik işyerlerine gittiği gibi bize de geliyorlardı... Önce bizim işyerinin yapısını.. işyerinin gelirini bile hesaplıyorlar. Bu dönem ne kadar kazanmışlar, ne kadar yenilik yapmışlar, gücü neye yetiyor, ne kadar dayatabiliriz pazarlıkta... ama bizimle de paylaşıyorlar. Diyorlar ki "biz bunları biliyoruz. Siz üretimle muhatap insanlarsınız, bu mecraya daha yakınsınız. Siz nasıl görüyorsunuz? Burada sizin esas can alıcı sorunlarınız nedir? Yani ön maddeler olarak birinci, ikinci, üçüncü madde olarak neyi öneriyorsunuz?" ... Bize bir de bir zaman tanıyorlardı... Bu şekilde toplu sözleşme dönemine girmiş oluyorduk. Taslaklar yapılıyor, o taslaklar da bize geliyor. Bakın arkadaşlar biz bu kadarını öngörüyoruz, sizin için istemlerimiz bunlardır. Hatta temsilci durumundaki arkadaşlarla birkaç görüşmeden sonra diyordu ki, "bizim durabileceğimiz noktalar burada. Bizim burada pazarlık noktalarımız da var" (Mehmet İşlek'le kişisel görüşme, 15.02.2013).

15-16 Haziran öncesinde ve sırasında Otosan Fabrikası'nın örgütlenmesinin liderlerinden olan ve daha sonra Maden-İş yöneticisi olacak olan Mehmet Karaca,

sendikanın bu tutumunun işçiler açısından bir çekim merkezi olmasında önemli bir rolü olduğunu belirtmiştir:

Biz genellikle, bizim tabirimizle “tabanın söz ve karar sahibi olma hakkı” diye bir kavram kullanılıyordu. Bu bir ilkeydi Maden-İş için. Mesela toplu sözleşme yaparken, işçilerin taleplerini tespit ediyorduk önceden. Bu taleplere göre toplu iş sözleşmesi taslağını oluşturunuyorduk. Keza toplu sözleşme müzakeresine işyerinden temsilciler de katılıyordu... Sonunda işyerinde toplu sözleşme bitirilme aşamasına gelmişse işçilere soruluyordu bu. Hani “ne diyorsunuz? Bunu imzalayalım mı imzalamayalım mı?” İşçilerin onayıyla ancak biz sözleşmeleri kabul ediyorduk. Yani böyle Maden-iş sendikasının diğer sendikalardan farklı bir durumu vardı. Maden-iş sendikası o nedenle büyüdü, o nedenle işçiler tarafından benimsenir hale geldi. (Mehmet Karaca’yla kişisel görüşme, 30.04.2013)

MESS ile yürütülen pazarlıklarda işyeri temsilcileri de gözlemlenilen olarak pazarlıklara katılmış Mehmet İşlek şöyle anlatmıştır.

O zaman toplu sözleşme dönemine yaklaşmışsınız, daha grev yok. Ya Koç Holding camiasından ya da MESS’ten, toplu sözleşme uzmanlarımızla işveren temsilcileri bir araya geliyor. Diyelim ki iki senede bir yapılan toplu sözleşmelere -o zaman öyleydi- biz de büyük işyeri olarak, ben gözlemci olarak devamlı katıldım. Turgut Özal, MESS Başkanı. Bizim karşımızda oturuyor. Ne kadar garip, sonra Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı oldu. ...Yani işçinin tuzsuz çorbasında gözü ve eli olan bir insan. O zaman onları biz ta arka sıralarda seyrediyoruz ve not alıyoruz. Toplu sözleşmenin hangi maddeleri onaylandı hangileri geri kaldı. Biz de onları geri döndüğümüz zaman ilan tahtamıza asıyoruz. Fabrikanın çıkışında, zaman zaman da 15 dk’lık çay molasında arkadaşlara sözlü aktarıyoruz. Ve ilan tahtasında olduğu için de arkadaşlarımız oradan bilgi sahibi oluyorlar. Ve o şekilde de toplu sözleşmeleri izleme komitesi olarak çalışıyorduk. (Mehmet İşlek’le kişisel görüşme, 15.02.2013).

Maden-İş’te 1973 yılında toplu sözleşme uzmanı olarak çalışmaya başlayan ve Arçelik toplu sözleşmelerinde görev alan Hasan Eriş, uzman olarak çalışmaya başladığında Maden-İş’in temsilciler ve uzmanların ortak çalışmalarına dayanan sözleşme politikasının halihazırda yerleşmiş olduğunu belirtmiştir. Sendika genel merkezinin sözleşme talepleri için bazı ilkeler belirlemekle birlikte, taleplerin son

halini alışımda işyerlerine çok fazla müdahale etmediğı aktaran Eriş'in ifadeleri şu şekildedir:

Yapı da oturmuş bir yapıydı. Şöyle oturmuştu... Toplu sözleşme dairesi başkanı o zaman Şinasi Kaya idi. ...o yapı içinde öne çıkan ya da bütünüyle her işi üstlenen bir daire başkanlığı yapısı yoktu. Doğrudan doğruya uzmana dosya verilir, uzman da o dosyayı işçilerle görüşerek bir teklif hazırlar, [Şinasi Kaya] teklifi müzakere eder, sıkışıldığı yerde, uyuşmazlık aşamasında uzmana sorarak sınırları alır, ona göre devreye girerdi.

[Maden-İş'in] bir ilkesi var tabanın söz ve karar sahibi olması gibi... tabii bunlar zamanla biraz daha tekamül etti. Tanımlarda ufak tefek değışiklikler oldu ama esas ilke, işyerinde yetki alındıktan sonra biz temsilcilerle bir toplantı yapardık. Bu toplantı genel olarak işçiye de indirilir. Yani sonuç olarak birlikte hazırlanan teklif işçiye de indirilir, orada bir kararlılık, direnç, ana çizgiler sağlanır ondan sonra teklif verilir. ...teklif oluştuğunda işyerindeki işçi ne istendiğini bilirdi. ... Biz girdiğimizde böyle bir hazır yapı vardı. (Hasan Eriş'le kişisel görüşme, 22.11.2013)

Hasan Eriş 1977 toplu sözleşme hazırlık sürecinde, Arçelik büyük bir işyeri olduğu için ünite temsilcilerine kadar inen toplantılar düzenlediklerini ve bu temsilcilerle on saate yakın toplantılar yaptıklarını aktarmıştır. Hasan Eriş seyyanen zam politikasını ve kıdem tazminatının yükseltilmesi ilkesini şu şekilde açıklamıştır:

Şimdi bizim dönemde yüzdeli sözleşmeler de vardı, seyyaneni tercih ettik... Seyyanene geçiş aslında fordist sistemin yansımasıdır. Bizim için önemli olan şey, yani toplu sözleşme yaparken, ilk şey yaptığımız şey, küskünleri barıştırmak dahil, işyerinde ayrılık konusu olacak şeyleri elimine etmek. O toplantılarda en önemli şey o. Daha sonra çatlayabilecek, birbirlerini düşürebilecek, birbirleriyle çelişkiye girebilecek maddelerden ya da formülasyonlardan kaçınıyorduk. Seyyanen ücret, yüzde 80-85 bant işçisinin olduğu bir yerde ideal bir sistem, yahut da o dönemin ölçüleriyle ideal bir sistem. ... Bizim için kritik şey işçi devrinin düşük tutulması. O da mesela, seyyanen sözleşme yaptığınızda, bilirsiniz ki esasında işyerindeki çaycı, temizlikçi kadın vs. tazminatını alıp gidecektir. Yani o artık üç beş tane seyyanen alıp, kaynakçıyla aynı filan gidemez. Bu bir zımni kabule dayanan... bir iştir. Bizim kıdem tazminatını yüksek tutarak ona yüklediğimiz anlam aslında işçi devrine karşı bir fren olmasıdır. Esas mesele oradan çıkıyordu (Hasan Eriş'le kişisel görüşme, 22.11.2013).

Fazlı Özcan eşitlikçi ücret politikasıyla işgücünün vasıf düzeyini ilişkilendirirken, bir yandan da ortaya çıkan ücret yapısının işçiler arasındaki ilişkilere etkisini şu şekilde aktarmıştır:

[İşçi] başlangıçta vasıfsız, girişi vasıfsız. Adamı, ücret politikasında...eşit ücret aldığımız için insan mesleğini kıskanmıyor, hemen veriyor öbürüne. Üç ayda yetiştiriyor. Ondan daha yetkin yetiştiriyor. Hiç kaynak yapmamış adamın bir dip kaynak yaptığını gördüm ben! Kıskanmıyor adam. Satabiliyor öbürüne. ...biz o ücret sınıflarına da karşıydık. 1. Sınıf, 2. Sınıf, 3. Sınıf. O ücreti sifıra düşürdük, o ücreti çok asgariye düşürdük. Bugünün yirmi otuz lirasına düştü. Ama ona rağbet de kalmadı (Fazlı Özcan'la kişisel görüşme, 29.04.2013).

Üyelerden derlenen taleplerin temsilciler kurulunda ve sendika uzmanıyla tartışılarak toplu sözleşme talepleri haline getirilmesi, işçilerin genel eğilimlerinin yansımaları açısından önemli bir aracılık işlevi görmüştür. Pazarlık öncesi ve sırasında temsilciler ile işçiler arasındaki görüşmeler, ortaya çıkan taleplerin arkasında durma ve harekete geçme kabiliyeti yüksek bir örgütlülüğün şekillenmesinde belirleyici olmuştur. Fakat ünite temsilcileri de dâhil olmak üzere Maden-İş'in temsilcilik sisteminin başarısında gözardı edilmemesi gereken bir husus, emek sürecindeki gündelik mücadelelerde üstlendikleri roldür. Üretim temposunun ya da emek yoğunluğunun arttırılması durumlarında temsilciler müdahil olmuş ve eylemlere önderlik etmişlerdir.

Arçelik'e 1973 yılında girmiş ve 1980 sonrasında bir süre daha çalışmış olan Yaşar Gündoğdu, temsilcilerin bu açıdan oynadıkları rolü kendi deneyimlerine dayanarak şu şekilde anlatmıştır:

Etütçü bakıyordu, yani bir dakikada ne kadar mal çıkabiliyordu? Ondan sonra işini yapıyordun, istediği malı yapıyordun, kafana göre çalışıyordun, daha güzel yapıyordun, yorulmadan ezilmeden onların istediği şeyi veriyordun. Ama 80'den sonra bunlar kalktı yani. İki kişi bir araya gelemez. Gelemez! Konuşamazsın, hakkını savunan sendika yok ki.

[1980'den önce] Sendika geliyordu yardımcı oluyordu. Arkadaşlar geliyordu, soruyorlardı: Yoruluyor musunuz? Eziliyor musunuz? Yani işiniz sizi eziyor mu? (Yaşar Gündoğdu'yla kişisel görüşme, 18.02.2013)

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

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

..Defalarca arkadaş izahat ediyor, ekip başına söylüyor, bizim üniteci arkadaşlarımız söylüyor, temsilci arkadaşlarımız geliyor, biz geliyoruz... Posta başına, şefe söylüyor.. Diyorlar ki, "Valla bu üretim, Koç Holding camiasından karar gelmiş, böyle çıkacak". "Ya böyle çıkacak ama böyle yetmiyor"... O zaman şöyle bir şey... "yetiştiremediğinizi bırakın gitsin o zaman"... Onlar da onu anlıyor yani.. Temsilcimiz falan.. "yavrum yapabildiğiniz kadar yapın, yetiştiremediğinizi bırakın gitsin" diyor... Sonra şikâyet geliyor, "Efendim şu kadar işten bu kadar arıza çıktı" (Mehmet İşlek'le kişisel görüşme, 15.02.2013).

İbrahim Özyürek ünite temsilciliği yaptığı dönemde enformel eylemler açısından işçiler ile temsilciler arasındaki ilişkiyi şöyle açıklamıştır:

Bizim çalıştığımız kısımdaki işçiler kendi hakkını, tabi arkasında sendikada olduğu için, savunabiliyordu. Arçelik'te bilhassa 75-80 arası ünite temsilciliği, temsilcik yapan herhangi birisini al şimdi herhangi bir sendikaya yönetime koy, daha iyi yapmazsa ne istersen. Ama arkasında bir güç olduğunu biliyordu. Herhangi bir işçi bir şey olursa, bana kalkıp bir şey

söylemeden en fazla “üniteciler uyuyor mu, temsilciler uyuyor mu?” diye bağırırdı. O zaman bil ki orada olay var (İbrahim Özyürek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

İbrahim Özyürek, bir ünite temsilcisi olarak, tespit edilmiş miktarın üzerinde üretim yapılmasına karşı yapılan enformel eylemleri şöyle anlatmıştır:

[Bandı] Her şeyde biz durdururduk. Bazısına, temsilcilere bile haber vermeden kendi işimizi kendimiz yapardık. Bir kere üretimin miktarı belli. Onun üzerine çıkartmazdık. Çünkü dolabın arkasına numara yapıştırılır. İlk numara ile son numara belli. Yani bir onu eğer son numara şeyse, 5.36’da son rakam yaklaşırsa, kalkıp 6.36’da paydos yapıyorduk, biz o bantı yürütmezdik. Yani kimi malzemem yok diye şey yapar durdurur, kimi ishalim der durdur. Yani bir şey olurdu, onu ayarlardık (İbrahim Özyürek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

Dolayısıyla planlanan üretim miktarının kendisi de bu dönemde mücadelere konu olmuştur. Zaman etüdü çalışmalarıyla bantların iş yoğunluğunun arttırılma çabasına karşı, İbrahim Özyürek’in içinde yer aldığı bir olay şu şekilde gerçekleşmiştir:

Bir gün şey oldu. Bizim dairede 10 kişiyi azaltacaklar, zannedersem 120 kişi mi ne çalışıyordu, 110’a indireceklerdi. İmalat müdürü Mehmet Üste’ydi. Ben ilk evvela hangi kısım için itiraz edeceğim ona şey yapıyorum ki adam eksiltecekler. 16 Haziran olaylarındaki kadınlardan birisinin olduğu yerde, onlarda dolap içini şey yapıyor. Dedi “İbrahim biz mahvolduk”. “Tamam abla sen merak etme” dedim. Mehmet Üste’ye dedim ki “Mehmet Bey gel şurada fazla değil, yarım saat çalış eğer hiçbir dolabı eksiltmeden, yani bandın durmasına neden olmadan şey yapıyorsan”.. Çünkü hiçbir iş yapmasa bile eğilmesi imkânsız. Ben de işin kurnazlığına kaçıyorum. Dedim “sen gel bir yarım saat şurada çalış dedim”, yanaşmadı. Ekovat atılacak şeye, ben bile zor atarım. Ekipbaşı Eşref Kalay bir de Erdoğan var ekipbaşı “onların dışında kime attırırsan attır” dedim. Zaman etütçüler filan hepsi dizilmişler. “Kime attırırsan attır. On dakika bantta peş peşe çalışsın, ya ben burada çalışacağım ya da istifa edip fabrikadan ayrılacağım” dedim. Ben de yapamam yani. O da “kim tuttu zaman etüdünü” dedi. Halis diye bir arkadaşı. “Halis gel at” dedi. Halis iki eliyle tuttu, üçüncü parça orada duruyor. Halis zavallı dedi ki “buraya üç kollu adam lazım”. Ben de hemen döndüm dedim ki “gazeteye ilan verelim üç kollu adam alalım”. Sinirleniyor, bir şey söyleyemiyor (İbrahim Özyürek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

İbrahim Özyürek Arçelik işçilerinin 1970’li yıllarda fabrikaya taşeronun sokulmasına karşı da eylem yaptığını aktarmıştır:

İşveren bizi denemek için tuvaletlere temizlik işçisi almaya başladı, taşerona verdi. 70’ten sonra bu da. Bunun üzerine herkes ishal oldu. Ekipbaşı yanıdayken “şuraya bak karnım ağrıyor” deyip tuvalete gidiyor, öteki “bana da bir şey oldu deyip” bırakıyor, bant duruyor. Biliyorlar ama bir şey ispat edemiyorlar. Yani herkesi doktora götürmesi lazım, yapamadılar. Temsilciler orada devreye girdi, “biz bunları istemiyoruz bunlar polis kılıklı adamlar, ya dolaplara herhangi bir şey koyarsa” diye, “zaten 12 Mart dönemi, sinirden bağırsaklarıma vurdu” diye. Tabi biz kendi senaryomuzu da kendimiz yaratıyoruz. Bunun üstüne temizlikte taşeronu iptal ettiler. Temizlik işçisi çalışmıyor ki tuvaletin kapısı hiç kapanmıyor... Ondan sonu onu iptal ettiler (İbrahim Özyürek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

Bu anlatıda olduğu gibi temsilciler her zaman eylemin ön cephesinde olmamakta, önceden hazırlanmış senaryo gereği eylem anında ya da sonrasında işçiler ile amirler arasında aracı rolü oynayabilmektedirler. İbrahim Özyürek nasıl etkili bir örgütlülüğe sahip olduğunu, bir enformel eylem örneğinde şu şekilde anlatmıştır:

Herhangi bir eylem yapacağımız vakit konuşmamıza gerek yoktu. Karar alınmış, benim arkamda işverenin adamı var zaten. Beni takip ediyor. Tabi tabi onlara da sürekli haber gidiyor zaten herhangi bir şey olunca... Herkes bakıyor, ben şöyle yaparım [bir el hareketi yapıyor]. Arkamdaki onu anlamaz. Selam bile vermem, sadece şöyle yaparım, ben kendi daireme geçtiğim an pat üretim durur. Öyle bir örgütlülük de vardır (İbrahim Özyürek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

Bu bölümde alıntıladığımız işçi anlatılarında görülen, üretim noktasındaki güçlü direniş tablosunun, 1970’li yıllarda Arçelik veya diğer fabrikalarda ne kadar yaygın olduğu, kuşkusuz fabrika arşivleri araştırmacılara açılmadan bilinemez. Üretim noktasındaki işçi örgütlülüğünün gücünü salt direniş ve çatışma motifi etrafında kavramak, yanıltıcı olur. Güçlü işyeri örgütlülüğü, direnişler yürüttüğü gibi, geri adımlar attığı, uzlaştığı, işçi eylemleri arasında haklı ve haksız eylem ayrımı yaptığı için de güçlüdür. Özetle, işverenlerin üretim noktasında daha önce görmeye hiç alışık

olmadıkları bir mücadele tablosu, 1960'lı yılların sonlarından itibaren ortaya çıkmış ve MESS'in işçi hareketine dönük tartışmalarına da konu olmuştur.

4.2.3. MESS Stratejisinin Gelişimi

MESS'in işçi hareketine karşı geliştirdiği stratejik cevabın hangi sorunlara cevap olarak ortaya çıktığı ve neleri içerdiği, MESS genel kurullarının karar ve tartışma tutanaklarının incelenmesiyle değerlendirilebilir. 1969 ve 1973 yılları arasında gerçekleşen genel kurullara ilişkin tutanaklar, bu açıdan oldukça zengin bir malzeme içermektedir. Bu tutanaklar her şeyden önce, MESS'in işverenler adına geliştirdiği strateji ve taktiklerin işverenlerce derhal kabul görmediğini, bu kabulün ancak Maden-İş'in işyerlerinde elde ettiği güç ve toplu sözleşme kazanımlarına paralel olarak zaman içinde gerçekleştiğini göstermektedir. İncelenebilen kongre tutanaklarının büyük bir kısmında işverenlerin MESS toplantılarına ilgi göstermeyişleri, toplu pazarlık görüşmelerinde ya da işyerlerindeki doğrudan eylemlerle karşılaştıklarında MESS ilkelerini kolayca terk etmeleri, yıllar içinde azalsa da, sürekli şikâyet konusu olmuştur.

MESS genel kurullarında işçi hareketindeki yükselişe ilişkin ilk tartışmaya 1969 yılında rastlanmaktadır. Türk-İş üyesi Metal-İş'in 1969 yılında Ereğli Demir Çelik'te greve çıkışı ve Türk-İş Genel Sekreteri Halil Tunç'un grev öncesi ve sırasındaki davranışları MESS'in 9. Genel Kurul'unda tartışmaya neden olmuştur. 14 Kasım 1969'da toplanan genel kurulda, Erdemir'i temsil eden Saim Mersinoğlu Ereğli'deki grev sırasında "her türlü kanunsuzluğun yapılmasına" ve bunda "Halil Tunç'un da payı

olmasına” rağmen, Çalışma Bakanı Turgut Toker, Devlet Bakanı Seyfi Öztürk ve Devlet Bakanı Sadık Tekin Müftüoğlu’nun Halil Tunç’u ziyaret ettiğini belirtmiş ve bunu “kanunsuz hareketleri teşvike örnek” olarak vermiştir (MESS, 1969: 20).⁷² Bunun üzerine söz alan İbrahim Üzümcü, tüm bunlara rağmen Türk-İş’in neden tercih edilmesi gerektiğini ve Halil Tunç’un yaptıklarının aslında neden hayırlı bulunması gerektiğini açıklarken MESS üyelerinin DİSK’e yönelik tutumunu da göstermektedir:

Ereğli’de olan son olay dolayısıyla Halil Tunç’un yapmış olduğu o beyanat hakikat halde bir tahrik, belki de kanunsuz olarak bir teşvik olarak nitelenebilirse de buna biraz cevaz vermek, hak vermek mevzuubahis olabilir. Şöyle ki, Halil Tunç hepimizin bildiği gibi Türk İş Genel Sekreteridir. Bunun karşısında DİSK ayrı bir Konfederasyon olarak faaliyettedir. Ve DİSK’in, bu işleri ne derece kanunsuz istikametlere getirdiği ve teşvik ettiği de sanırım ki, bu çatı altında toplanmış bulunan bütün arkadaşlar tarafından bilinmektedir.

Şayet Ereğli Demir Çelik Fabrikalarında Türk-İş’le bu anlaşma olmamış olsaydı ve şayet Halil Tunç işçiye taviz verir şekilde ve nihayet onun haklarını o derece müdafaa eder şekilde bir tavır takınmamış bulunsaydı, Ereğli Demir Çelik Fabrikalarının bütün işçileri DİSK’e dönmüş olacaktı. ... Bu itibarla her ne kadar Halil Tunç’un bu şekilde hareketleri hakikaten tarafımdan tasvip edilmemiş ise de, meselenin bu veçhesini belirttikten sonra bir nebze kendisine hak verme durumu doğmaktadır. Çünkü Türk-İş herhalde, hepiniz takdir edersiniz ki, DİSK’e nazaran şeker ve baldır (MESS: 1969, 21).

Türk-İş’in DİSK’e tercih edilmesi, yükselen işçi hareketine karşı Ereğli grevi bağlamında konuşan İbrahim Üzümcü’nün dile getirdiği ilk fikir olsa da, esas sorunun işçi hareketine karşı işverenlerin kollektif cevap verebilmesinde yattığını belirtmiştir. İbrahim Üzümcü yasadışı direniş hareketlerine karşı yapılması gerekenleri şu şekilde ifade etmiştir:

⁷² Erdemir’de grev her ne kadar MESS Genel Kurulu’nda işçi sendikası ve bakanlara yönelik sert eleştirilere neden olmuşsa da, 5 Kasım 1969’da imzalanan ve Saim Mersinlioğlu’nun da altında imzası olan toplu sözleşme başarısız olmuş ve sonrasında Maden-İş’in bu işyerinde örgütlenmesine yol açmıştır. Erdemir Grevi için *bknz.* (Şafak, 2015: 47-65.)

Fakat kanunsuz hareketlere karşı da hiçbir suretle müsamaha göstermemek mecburiyetindeyiz.... Bu itibarla bugünkü hadisede şu veya bu suretle idare-i maslahat edebilmek için taviz yoluna gitmek, bundan sonraki tavizlere kapıyı ardına kadar açmak ve kanunsuz hareketlere prim vermek demektir. Bu bakımdan, bugün işverenlerin uyanık bulunmaları ve bugün, misalini gördüğümüz şu hadisenin kendi müessesinde olmuş gibi hareket edilmesini ve kendi müessesesinde olmuş gibi faaliyete geçmesini temenni etmekten başka bir çare kalmıyor. Hâlbuki gönül isterdi ki sadece temenni değil, fiili, bizim de müdahalemiz olsun, o işgal olduğu zaman biz de beş müessesemizi kapatıverelim, on müessesemizi kapatıverelim (MESS, 1969: 22).

‘Kanunsuz’ eylemlere karşı yapılması gerekenler 15-16 Haziran Direnişi’nden yaklaşık iki hafta önce, 2 Haziran 1970 tarihinde toplanan MESS’in 10. Olağanüstü Genel Kurulu’nda da tartışılmıştır. MESS açısından sorun üyelerinin bu tür eylemlerle karşılaştığında taviz vermesi ve bu tavizlerin de eylemlerin yayılmasına katkı yapmasıdır. Fakat bu dönemdeki eylemlere karşı taviz vermemek pek de mümkün görülmemektedir. Kanunsuz eylemlere karşı taviz veren MESS üyelerinin disiplin kuruluna verilmesi önerildiğinde söz alan Bahri Ersöz şöyle demiştir

Kanunsuz hareketler son senelerde hızını artırarak, mütemadiyen çoğalmakta ve sanayimiz tehdit etmektedir. Ve maalesef, bu konuda da, biz işverenler olarak, şimdiye kadar hemen hemen toplu hiçbir harekette bulunmuş değiliz... Bugüne kadar kanunsuz hareketlerin olduğu fabrikalarda, olduğu müesseselerde, zannederim hepsinde, taviz verilmek zorunda kalınmıştır... bundan böyle de kalınacaktır. Mühim olan şey, bu tavizin miktarı ve derecesidir... herhangi bir taviz veren üyenin Disiplin Kurulu’na sevki çok sert bir hüküm olur. Ancak İdare Heyetinin kabul edemeyeceği ve umumiyetle iş düzenini baltalayıcı tavizler verildiği takdirde bu husus kullanılmalıdır. Her kanunsuz hareket muhakkak surette, az veya çok bir taviz verilerek neticelendirilecektir. (MESS, 1970: 2-3):

Aynı genel kurulda Ertuğrul Soysal sınırlı düzeydeki parasal tavizlerin kabul edilebileceğini, ama örnek olarak çalışma sürelerini gösterdiği daha hayati konularda taviz verilmesinin kabul edilemeyeceğini şu sözlerle ifade etmiştir:

Kanunları ne kadar mükemmel yaparsanız yapın, bütün dünyada, açık rejimlerde, kanunların önüne geçiş, kanunlara tekaddüm ediş, müteameldir. Bu itibarla, mukadderatımızı kanunları çıkarıyoruz, çıkaramıyorsa bağlamaksızın, tek ve batı dünyasının yaptığı güçlenmeye teksif etmeye mecburuz. Güçlenmek birlikle olur. Yıllardan beri tek tek tavizlerle iş dünyasının nereye geldiğini müşahade ettik... İdare Heyetinin görüşüne rağmen, hayati ve diğerlerine sari olması çok muhtemel olan bir meselede, Chrysler'ın 40 saatini yine söylerim, ... taviz verirken seni Disiplin Kurulu'na sevk ederim diyor. Bahri Beyefendi ile beraberim. Tavizsiz anlaşma olmayabilir, 120 krş. 125 krş'a bağlanabilir. Ama böyle hayati, diğerlerine kolaylıkla dağılacak bir konuda işverenin oto kontrol, oto kritikte cezalandırılmasının yanındayım. Aksi halde homojen bir grup olamayız ve kuvvetimizi kaybederiz (MESS, 1970: 4).

Görüldüğü gibi Soysal da, 1969'da İbrahim Üzümcü'nün belirttiği üzere işverenlerin kollektif hareket kabiliyetlerinin artırılması gerektiğine işaret etmektedir ve bunu “homojen bir grup” olarak ifade etmektedir. Mustafa Evirgen ise bu dönemde işverenlerin taviz veriş ile işçilerin eylem kapasiteleri arasındaki bağlantıyı şu şekilde tespit etmiştir:

Şimdi, hepimiz gene biliyoruz ki, apartman gibi fabrika inşaatı gün geçtikçe artmaktadır... Fabrikalar, Anonim Şirketler kurulurken...30 milyon sermaye ile kurulması icap eden bir Anonim şirket 5 milyon sermaye ile kuruluyor. Piyasa aç, hızlı iş olduğu için de bu eksikliğini kısa vadeli kredilerle karşılıyor. Fakat bir işçi problemi karşısında kaldığı zaman, bir ay beklemeğe tahammülü yoktur. ...fakat sendikalar o kadar iyi organize edilmişler ki; oturuyorlar, tahrip de etmiyorlar, gidiyor tuvalete, yarım saatte çıkmıyor işçi. Buruntu var diyor, yaz vizite kâğıdı, gitsin doktora. Akşama kadar sıra gelmiyor. Yani işverimini artırmak için ne kadar silah varsa hepsini o kadar iyi kullanıyorlar ki, bunların karşısında hepimizin eli kolu bağlı (MESS, 1970: 6-7).

Burhan Günergun ise işçi hareketindeki radikalleşme ile işyerlerindeki baskıcı yönetim uygulamaları arasında bağlantı kurmaktadır. Günergun'a göre işçi direnişleri, “birçok defa fabrikalarımızda çalıştırdığımız ustabaşı, postabaşı yahutta teknisyenlerin hataları” nedeniyle olmaktadır (MESS, 1970: 8).

15-16 Haziran'dan sonra içine girilen baskı dönemine rağmen işçi hareketinin gücü ve buna karşı yapılacaklar, MESS içi tartışmaların ana konusunu oluşturmayı sürdürmüştür. 29 Aralık 1970'te düzenlenen MESS'in 11. Olağanüstü Genel Kurulu'nda konuşan Şelçuk İrdem bu dönemde işçilerin eylem kapasitesini şöyle açıklamıştır:

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

Aynı genel kurulda konuşan Yılmaz İnan, 15-16 Haziran Direnişi sonrasında işyerlerindeki güç ilişkilerinde yaşanan dönüşüme gösteren şu ifadeleri kullanmıştır:

Büyük çoğunlukla maalesef, MESS'in yetkili organlarının almış olduğu kararları işyerimizde tatbik etmekten imtina ediyoruz... 15-16 Haziran olaylarını takiben, gerek Konfederasyon, gerekse MESS, fiili olaylara iştirak edenlerin ücretlerinin ödenmemesi konusunda bir karar aldı. Şimdiye kadar kaç üyemiz bunu tatbik edebildi, kaç işyerimizde bunları ödedi?

...Ödemek mecburiyetinde kaldık, çünkü karşımızdaki örgüt, diğer işverenlerin bunu yerine getirdiğini ifade etti. “Siz tek kaldınız ve dolayısıyla bu sendikaya karşı cephe almış işveren olarak sizi ilan ederim” dedi. Tabiatıyla münferid işveren olarak bundan endişe duyuyoruz (MESS, 1970a: 7).

Yılmaz İnan'ın bu ifadeleri, işverenlerin tek başına kaldıklarında Maden-İş'e karşı nasıl bir güçsüzlük içine düştüğüne işaret etmektedir. Maden-İş'e karşı tek başına kalışın yarattığı sakıncalar ve bunun aşılmasına dönük arayışlar giderek toplu sözleşme düzeyine dönük çözüm arayışları haline gelmiştir. MESS Genel Kurulu tartışmalarında zaman içinde öne çıkacak ve MESS'in stratejik tutumunda önemli bir

role sahip olacak olan husus, işyeri düzeyinde toplu sözleşme yapmanın yarattığı sakıncalardır. Burhan Günergun, 11. Olağanüstü Genel Kurul'da yaptığı konuşmada bu durumu şu aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

Diğer taraftan özel sektörümüzde büyük işverenlerimiz aynı şekilde bir sendikanın karşısında oturmaktadırlar. Bu müzakerelerin nasıl cereyan ettiğini yakından bildiğimiz için, ne gibi hadiseler cereyan ettiğini bildiğimiz için, eğer biz fikir ve işbirliği yapmazsak, bunlar şu veya bu şekilde muhakkak ki bizi en kötü şekilde avlıyacaklardır. Biz, artık akıl fikir sahibi insanlar bir yola koyulmalıyız ve anlaşıyoruz ki artık bu oyuna gelmiyelim (MESS, 1970a: 2).

Aynı Kongre'de konuşan Mümin Erkunt da bu soruna işaret etmiş ve toplu olarak ve MESS tarafından belirlenmiş standartlar çerçevesinde pazarlık yapmanın çözüm olabileceğini belirtmiştir. Mümin Erkunt'un bu konudaki ifadeleri şu şekildedir:

MESS olarak arzumuz şu ki; biz teker teker sendikalarla oturup pazarlık yapmalıyım. Bir arada olalım ve bir standart teslime edelim. Bu standardın pazarlığını yapalım. Kütle halinde pazarlık ettiğimiz zaman, grev lokavt fevkelade ağır işliyecektir. Yani, karşılarında büyük bir kitle gördükleri zaman, büyük işçi kütlelerini greve sevk etmek istedikleri zaman, mali imkansızlıklara duçar olabileceklerini bildikleri için elbette ölçülü olacaklardır (MESS, 1970a: 11).

Alpaslan Akman ise işçi hareketinin yüksek eylem kapasitesinin toplu pazarlığın merkezileştirilmesi önünde engel oluşturduğuna değinmiştir:

İstanbul'da 6 tane müessesenin hep birlikte bir toplu sözleşmesi yapılıyor. Şimdi bana verilen izahata göre, 6000 tane işçi var. Biraz evvel Bay Kamhi, MESS'in buna tavassut etmesini ve toplu sözleşmelerin birlikte yürütülmesini istedi. Derhal parmak kaldırıyoruz. Doğru, olmalıdır. Ama şimdi MESS ne yapacak? Bu altı tane müesseseyi toplasa, onları birlikte toplu sözleşme yapmağa zorlasa, fakat işçi sendikası bunu kabul etmedi. Bütün altı fabrikada birden işgal yaptılar. Bu müesseseler buna ne kadar dayanacaklar? Ve ne kadar sabredeceklerdir? MESS'in talimatına ne derece riayet edeceklerdir? (MESS, 1970a: 13)

Bu tartışmalar grev ve lokavt fonu ve diğer harcamaların yapılabilmesi için üye aidatının artırılmasına dair bir tartışma çerçevesinde yapılmaktadır. Merkezi toplu pazarlık uygulamasının yaratacağı grev ve grev dışı direnişlere karşı MESS'in üyelerini destekleyebilmesi için aidatların artırılması önerilmiştir. Akman'ın hatırlattığı bu engele cevaben konuşan Hulusi Akbay da aidat artırılmasının gerekli olmadığını ifade etmeye çalışırken 1964 dönemini hatırlatmıştır. MESS 1964'te toplu sözleşme düzeyine ilişkin benzer bir politika izlemiştir ve başarılı olmuştur. Hulusi Akbay'ın aşağıdaki ifadesinde 1970 yılında karşılaştıkları güçlüklerin, yeni oldukça güçlü bir işçi hareketinin 1964 yılında olmadığına vurgu yapması dikkate değerdir:

Toplu sözleşmeyi aynı anda grup halinde yapmak lüzumlu ve mümkün. Bu, MESS'in aidatı arttırmadan da bugün yapabileceği bir hususdur. Biz bu dönemi daha evvel yaşadık. Bundan üç dönem evvelki toplu sözleşmelerde grup müzakereleri oldu. O vakitler içinde bulunduğumuz güçlükler yoktu. Kolaylıkla atlattık. Fakat buna da muhtacız ve MESS'in bu aidatı arttırmadan da yapabileceği bir husustur (MESS, 1970a: 14).

14 Kasım 1972 tarihinde toplanan MESS'in 14. Olağan Genel Kurulu'nda toplu pazarlık politikası tartışmalarına, ücret zammı tekniğine ilişkin sorunları da eklenmiştir. İsmail Hakkı Oğuz'un bu soruna ilişkin yaptığı konuşmada toplu sözleşmelerde uygulanan seyyanen zamların yarattığı sıkıntılara ve ayrıca ücret sisteminin dönüştürülmesine ilişkin Bakanlar Kurulu ile MESS arasında kurulan iletişime değinmesi oldukça dikkat çekicidir. Toplu pazarlık düzeyinin işyerinden işkoluna çıkarılmasına ek olarak artık ücret yapısının dönüştürülmesi de tartışmalara dâhil olmaktadır. İşçi sendikalarının bu konuya ikna edilmesi oldukça güç görünürken MESS'in devletle ilişki kurmuş olması, MESS stratejisinin 1970'li yılların sonunda ve esasen askeri darbenin sunduğu araçlarla hayata geçişi açısından oldukça önemlidir. İsmail Hakkı Oğuz'un sözleri şu şekildedir:

Çok değişik esaslı ücret zammı kabul edilen toplu sözleşmeler yapıldı ki, hep maktu ücret zammı verilmiş. Böylece toplu sözleşme kapsamı içindeki uzman sayılan yüksek ücret alan bir işçi saat ücretine iki liralık bir zam almış ise henüz tabanda olan ve asgari ücret sınırında bulunan bir işçi de aynı zammı almak suretiyle bu kademeler arasında bir yakınlaşma meydana gelmiştir. Yıllardır bu sistem devam eder gider. Sayın Yönetim Kurulu bu sisteme son vermek ister. Bu herhalde önümüzdeki toplu sözleşmelerde katı bir şekilde uygulamaya başlanırsa, zamanla bir sıcak savaşın başlamasına yol açacaktır ve tahmin ediyorum ki Yönetim Kurulu bu teklifi getirirken ilerde doğabilecek çatışmaları, ilerde doğabilecek sendikalar arası grevleri, işçi sendikalarıyla işveren sendikaları ve işverenler arası çatışmaları ne derece önliyeceğini de düşünmüştür.

...İşkolu çapında toplu sözleşme yapılması, işkolu çapında ücret sistemi tesbit edilmesi yolunda çok kuvvetli bir eğilim öteden beri vardır. Sendikamız içinde ve bu ilkelere de getirilmek suretiyle ayrıca Bakanlar Kuruluyula İşverenler arasında yapılmış olan toplantıların sonuçlarının yerini tutan bir rapor da almış bulunuyoruz. Orada da aynı suretle konu ortaya getirilmiş ve savunulması yapılmış herhalde iyi bir şey (MESS, 1972: 11-2).

Ücret sistemindeki dönüşüme işçi örgütlerinin şiddetli bir tepki göstereceği öngörüsü, ücret yapısının dönüşümü ile işçi hareketinin gücü arasındaki bağlantıya işaret etmektedir. İleriki bölümlerde ücret yapısının dönüşümü hedefiyle, 1960'lı yılların sonlarından bu yana oluşmuş işçi hareketinin çözülmesi hedefi arasındaki bağlantı üzerinde durulacaktır. Fakat burada öncelikle seyyanen zam politikasının işverenler açısından yarattığı ve vasıflı emek teminine ilişkin soruna değinilebilir. Ertuğrul Soysal, 1968 yılında metal sektöründeki toplu pazarlık görüşmelerini değerlendirdiği yazısında, “son yıllarda iş değerlendirmesi düzeni reddedilip seyyanen zam istekleri eklendi” demektedir (1968: 66)⁷³. İsmail Hakkı Oğuz’a cevaben konuşan Adil Tüzün bu sorunu şöyle ifade etmiştir:

⁷³ Ertuğrul Soysal belirli bir sendika ismi vermese de, Işıklı (1970) söz konusu tarihlerde DİSK’in iş değerlendirme sistemlerine gerekçesini açıklamadan da olsa karşı çıktığını belirtmektedir.

Efendim Oğuz beyin işaret ettiği husus çok mühim bir noktadır... son senelerde genellikle, yapılan toplu sözleşmelerde zamlar maktu, seyyanen verilmekte. Bu ise bütün sanayi için hatta memleket için en tehlikeli nokta olarak görülmüştür komisyonumuz tarafından. Çünkü, seyyanen yapılan zamlar önünde, kaliteli işçiye yapılan zamlar vergi içinde nazarı itibara alınarak çok daha düşük. Buna mükabil kalifiye olmayan işçiye yapılan zamlar ise daha yüksek olduğu gözüküyor. Bunun neticesinde de kalifiye işçiyi ya yeniden bir zam vermek suretiyle tutabiliyorsunuz aksi halde ya işyerinizden kaçırıyorsunuz veyahutta memlekette kaçırarak yoluna gidiyoruz. Bugün Almanya'ya giden işçilerden büyük bir miktarı maalesef kalite işçiler durumundadır. Bu bakımdan maktu, seyyanen zam yapılamaması fikrinde ısrarla Komisyonumuzda duruldu ve maktu ücret zamlarının kabul edilmeyeceği burda derpiş edildi (MESS, 1972: 12-3).

Adil Tüzün'den sonra söz alan Arif Onat ise seyyanen zam politikası güden işçi sendikalarının gerekçelerini ve seyyanen zam uygulamasının ücret yapısını nasıl olumsuz etkilediğine değiniştir:

Bu durumu işçi sendikaları bir çok sözleşmelerimizde kendileri de kabul etmişlerdir ki taban ile meşguldürler tavandaki işçi yani tecrübeli kalifiye işçi işverenin konusudur. Biz tabanı tavana yaklaştırır isek tavandaki adedi az olan kalifiye işçiyi işveren kaybetmemek için yukarı çekecektir. Böylece tabanla tavan arası açılacak biz tavanı tekrar yukarı çıkarmak ve böylece mensubumuz bulunan işçilere daha iyi hayat şartı elde etmeye çalışacağız demektedirler. ... Müesseselerimiz çoğu zaman büyük masraflara dayanmak suretiyle iş değerlendirmesi ve buna dayanılarak bir ücret skalası tesbit ederler. Fakat iki toplu sözleşme sonra bu iş değerlendirmesine dayalı ücret skalası birbiriyle olan münasebetini tamamen kaybederek, müdafaası gayrı kabil bir duruma gelir. Bu madde ile savunulan hedef iş değerlendirmesine dayalı bir ücret skalasının mutlak muhafazasına gayret etmektir (MESS, 1972: 13)

Görüldüğü üzere seyyanen zam uygulaması ücret yapısını bozduğu için eleştirilmektedir. Temel sorun farklı işler arasında ücret farklılıklarını seyyanen zamlar sonunda zaman içinde daralmasıdır. 9 Kasım 1973 tarihinde yapılan 16. Olağan Genel Kurul'da oldukça uzun bir konuşma yapan Burhan Günergun⁷⁴, sendikaların

⁷⁴ Burhan Günergun'un toplantının hemen başında söz alışına getirdiği açıklama da dikkat çekicidir: "Peşinen söz istemekteki maksadımız, yazıya dökülmesi zor olan hususları şifâhen arz ve izaha

dayandığı işgücü bileşimi ile bu bileşime dayanan zam taleplerinin ücret hiyerarşisine etkilerini çok daha açık bir şekilde dile getirmiştir:

İşçi kuruluşlarının seyyani ücret zamlarında ısrar etmelerinin ve nisbi kademeli ücret zamlarına yanaşmalarının nedeni ise açıktır. İşyerlerindeki ücret piramidinin tabanında çok sayıda işçi çalışmaktadır. **Sendika, eylemlerinde işçi çoğunluğundan kuvvet almak ve bunun için de tabandaki çoğunluğu memnun etmek zorundadır. Seyyani zam işyerlerinde çoğunluğu tatmin etmektedir.** Ayrıca, tabandaki gayrimemnun azınlık kalifiye işçi olduğundan, işverenin kalifiye işgücünü kaçırmamak için bunları kendiliğinden tatmin yoluna gideceğini hesap eden sendikalar nisbi zam tekliflerimizin karşısında direnmektedirler. (MESS,1973: 5) (vurgu bana ait)

Seyyanen zam politikasına ek olarak, sendikaların ve özellikle de Maden-İş'in işyerlerindeki asgari ücretlere ilişkin ilkesel tutumu da ücret politikasında işverenlerin rahatsız olduğu bir konu başlığıdır. Burhan Günerbun bu konuyu şöyle değerlendirmektedir:

Asgari ücret bakımından, sendikalar ve bilhassa Maden-İş Sendikası her işyerinde yaş ayrımı yapılmaksızın kanuni asgari ücretin üstüne çıkmak kararındadır. Gerekçe olarak artan hayat pahalılığı karşısında kanunen tesbit edilen miktarın işçinin geçinmesi için yeterli olmadığını savunmakta ise de **esas gayelerinin, yapılan toplu sözleşme zamlarıyla yükselen ücretler muvacehesinde bilhassa vasıfsız işçilerin zamanla işverenler tarafından tensikata tabi tutulacakları ve çıkarılan bu işçiler yerine kanuni asgari ücretle işçi alınacağı şeklindeki endişelerini bertaraf etmek olduğu anlaşılmaktadır.** Sendika, bu sebeple, taban ücretlerle tavan ücretlerinin arasını fazla açmak istememekte, artan ücretlere paralel olarak asgari ücreti de yükseltmekte ısrarlı olmaktadır (MESS,1973: 5). (vurgu bana ait)

Aynı konuşmada Burhan Günergün 1970'lerin ikinci yarısında yaşanacak olan mücadelelerin anlaşılmasında yardımcı olacak bir hususa daha deyinmektedir. Bu husus, MESS'in geliştirmekte olduğu grup düzeyinde toplu sözleşme politikasına

çalışmak ve bu meyanda, yazıya dökülüp yayılmasında, mahzurlu olabileceğini düşündüğümüz bazı hususlarda muhterem heyetinize bilgi sunmaktı (MESS,1973: 3).

ilişkindir. Bursa Metal-İş’le Bursa’daki 8 işyeri için yapılan ve daha sonrası için bir pilot uygulama niteliği taşıyan sözleşme sürecinin anlattıktan sonra, sıra Maden-İş’in tutumuna gelmektedir:

Fakat bugün sendika, diyoruz ki, bu ay içinde 7 toplu sözleşme var. Maden-İş Sendikasının “hayır” diyor “bunlara ayrı ayrı oturacağım, beraber oturmam” diyor. Şimdi bu durumda ne yapmak lazım. Muhakkak ki zorlamak, yavaş yavaş işkolu seviyesine girmek için çaba sarfetmek lazım. Belki taviz vereceğiz. Fakat herhalde bir anda 1000 işçi için değil 10000 işçi için masa başına oturacağız. O zaman kuvvetimiz başka olacak, mücadele gücümüz başka olacak. Bizim sendikamızın en büyük hedeflerinden biri işkolunda hep birlikte toplu sözleşme yapmak ve bu bölgesel fiat farklarını dikkat nazara alarak işçi ücretlerini yan ücretlerle beraber tesbit etmektir. Bu bizim en esaslı hedefimiz arkadaşlar (MESS,1973: 16).

MESS’in genel kurulları boyunca gerçekleşen tartışmalar, 1970’lerin ikinci yarısında işçi hareketine verilecek stratejik cevabın temel unsurlarını koymaktadır. Toplu pazarlık düzeyinin grup düzeyine taşınması bu cevabın ilk ayağını oluşturmaktadır. MESS bu yolla tek tek işyerlerinde imzalanan toplu sözleşmelerde işverenlerden önemli tavizler koparabilen sendikaların baskısından kurtulmayı amaçlamaktadır. Gerek bu bölümde işverenlerin yaptıkları atıflardan, gerekse Bölüm 4.2.1.’de incelemeden anlaşılacağı üzere, üyelerini harekete geçirme kapasitesi en yüksek olan sendika Maden-İş’tir. Toplu pazarlığı işyeri düzeyinde yapmakta ısrar etmekte olan Maden-İş, her bir işyerinde elde ettiği başarılı sözleşmeyi, diğer işyerlerindeki toplu sözleşmelerde kullanılacak bir emsal haline getirmektedir. Bu sayede, her yeni toplu sözleşme, toplu sözleşme kazanımlarının artırılmasında bir “basamak” haline gelebilmiştir. MESS’in toplu sözleşme düzeyini dönüştürmeye dönük hamlesi, bir yandan da bu basamak sistemini engellemeyi amaçlamıştır (Şafak, 2012: 293-4).

Fakat MESS’in yeni politikalarının bir diğer hedefi, gerek işyeri gerekse sektör düzeyinde ücret yapısında yaşanan değişimleri tersine çevirebilmektir. Seyyane zam uygulamaları zaman içinde farklı vasıf düzeylerine sahip işçiler arasındaki ücret hiyerarşisinin bozulmasına neden olmuştur. Seyyane zam tercihi, işçiler arasında yaptıkları iş ve bulundukları ücret basamaklarına dayanarak yaratılabilecek kesimsel ayrışma ve mücadeleleri minimize etmiştir. Başarısız toplu sözleşmeler sonucunda işçiler arasında ayrışma yaratması ve sendika içi ve dışı gerilimlerin doğmasına neden olabilecek bu tercih, kolektif eylem kapasitesinin güçlü olduğu bir dönemde elde edilen yüksek zamlar sayesinde, gerek kolektif sınıf kimliğini gerekse de eylem kapasitesini destekleyici bir rol oynamıştır.

4.3. MESS Stratejisi ve Fabrika Rejiminin Darbe Yoluyla Dönüşümü

MESS’in işçi hareketine karşı geliştirdiği stratejik cevap 1977 MESS Grevleri ile başlayan dönemde hayata geçirilmiştir.⁷⁵ Bu stratejinin toplu pazarlığın düzeyine ilişkin olan kısmı 1977 grevleri sonunda hayata geçirilebilmiştir. Şafak (2007: 12)’ye göre, 1977 ve 1980 yıllarını kapsayan grev dalgası “bütünlüğü, sürekliliği olan, tek bir mücadeleyi ifade” etmiştir. 1976 yılında başlamış olan grevler de dâhil edildiğinde 1977 MESS grevleri kapsamında 32 işyerinde grev, 12 işyerinde lokavt uygulanmıştır.

⁷⁵ 1977 MESS Grevleri Aziz Nesin’in Büyük Grev başlıklı öyküsünün yayınlanmasıyla birlikte grevlerin işçilerin mi yoksa işverenlerin mi çıkarına olduğu çerçevesinde önemli bir tartışmayı da başlatmıştır. Aziz Nesin’in tartışmaları tetikleyen öyküsü, kendisine karşı yazılan yazılar ve Nesin’in cevapları için bkz. Nesin (2014).

Grev ve lokavt yapılan işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı 15.846'dır (Şafak, 2007: 22-23).

3 Şubat 1978'de sona eren bu büyük mücadele sonucunda, 63 işyerinin toplu sözleşmelerinin bitiş tarihi 31 Ağustos 1979 olarak belirlenmiştir. Bu sayede 63 işyerine ilişkin sözleşmeler aynı çerçevede ele alınıp düzenlendiği için, MESS toplu pazarlık düzeyine ilişkin hedefine 1977 grevlerinin sonucunda ulaşmış ve aynı zamanda sözleşme tarihlerini de birleştirerek, bir sonraki sözleşme dönemi için önemli bir temel yaratmıştır. MESS'in bu sözleşmelerin grup düzeyinde yapılması konusundaki ısrarı, 1977 grevlerinin en önemli "stratejik nedeni" olmuştur (Şafak, 2007: 28-29). Maden-İş ise ücret artışı, çalışma sürelerinin kademeli olarak düşürülüşü ve ikramiye miktarında artışlara ek olarak grevde geçen süre için işçilerin ücret vd. parasal yararların işçilere ödenmesini MESS'e kabul ettirebilmiştir (Şafak, 2007: 29).

Toplu pazarlığın düzeyinde yaşanan bu değişim, MESS açısından kritik bir başarı olsa da genel stratejisi açısından eksiksiz bir zafer anlamına gelmemiştir. Hatırlanacak olursa, grup düzeyinde toplu pazarlığa geçiş hedefi, tek tek işyerlerindeki güçlü eylem kapasitesi sayesinde, işyeri düzeyinde imzalanan toplu sözleşmelerde önemli kazanımlar elde eden Maden-İş'in bu gücünü kırmak ve aynı anda çok sayıda greve çıkmak ya da lokavtla başa çıkmak zorunda kalacak olan Maden-İş'i tavize zorlayabilmektir. Fakat Maden-İş sekiz ay süren grevlerde direnmeyi başarmıştır. Grup düzeyinde toplu sözleşmeyi fiilen kabul etmiş ve sonraki sözleşmelerde uygulayacak olsa da, toplu pazarlık düzeyi Maden-İş'in eylem kapasitesini en azından bu tarihte MESS'in beklediği ölçüde sarsmamıştır.

Kuşkusuz bu kadar kapsamlı bir grev sürecinde Maden-İş'in başarı ile çıkmasının ardında çok sayıda faktör vardır. Fakat bu çalışmanın temel sorunsalı bağlamında, Maden-İş'in bu süreçten yenilgiyle çıkmamasının oldukça önemli bir gerekçesi, yıllar içinde geliştirmiş olduğu işçi örgütlülüğünün sahip olduğu kolektif eylem kapasitesi olarak görülmelidir.

Taraflar arasındaki mücadelenin son uğrağını oluşturan ve ancak askeri darbeye sonlanabilen 1980 grevleri öncesinde Arçelik'teki atmosfer, bu hususun anlaşılması açısından faydalı olacaktır. 1977 ile 1980 arasında Arçelik A.Ş. Genel Müdür Yardımcılığı yapan Tuğrul Kutadgubilik'in, *Arçelik'te Bir Ay* dergisinde 1980 yılında yazdığı yazı, Maden-İş üyesi işçilerin böyle bir dönüşüme ikna edilmelerinin zorluğunu göstermektedir. Yazının *Arçelik'te Bir Ay*'in Şubat sayısında, yani 1980 yılındaki grev başlamadan bir ay önce yazılmış olması kritiktir. Bu tarihten itibaren derginin yayımına 1980 yılının Aralık ayına kadar ara verilecektir. Arçelik A.Ş. Genel Müdür Yardımcısı Tuğrul Kutadgubilik, iki oğlu ve bir torunu Arçelik'te çalışan yaşlı bir işçiye hitap eden bir mektup şeklinde yazdığı başyazıda, fabrikadaki durumu kendi cephesinden şöyle sunmaktadır:

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

Şikâyet etmek gibi olmasın ama büyük oğlunuz hiç olmazsa göz göze gelince başucuyla da olsa selamımızı alıyor ama iki yıl evvel beraberce işe yerleştirdiğimiz o torununuz yok mu, adeta ifrit kesildi. **Şefine sordum, işinde iyi imiş, verilen işi yapıyormuş, ancak kafası başka bir yerde imiş. En ufak bir olayın peşinden koşuyor, nerede problem varsa orada bitiveriyormuş.**

Gene bana söylendiğine göre akşamları da **bazı ne olduğunu bilmediğim lokallere devam edip bazı grupların toplantılarına gidiyormuş.** Bir kin, bir nefret, bir sertlik; yüzünün ifadesi bile değişti torununuzun, ben ne olduğunu anlayamıyorum (Kutadgubilik, 1980). (vurgu bana ait)

Fabrikadaki bu gergin atmosfer yaklaşan 1980 grevleri öncesi Arçelik yönetimi için önemli bir işarettir. Grevi kırmak konusunda işverenle işbirliği yapan bir grup işçinin yakalanışı ve sonrasında olanlar fabrikada yaşanmakta olan gerginliğin bir diğer örneğidir. 1979-1980 toplu sözleşme görüşmeleri sırasında, MESS'in aslında işçilerin taleplerini kabul ettiğini ama Maden-İş'in politik nedenlerle sözleşmeyi imzalamadığı dedikodusunu yayan bir grup işçi, işyeri temsilcileri tarafından takibe alınmıştır. Sözü edilen işçilerin sıklıkla fabrikadaki yöneticilerin odasına çıktığı fark edilince, temsilcilerden oluşan bir heyet Tuğrul Kutadgubilig'in odasında bu işçileri toplantı halindeyken basmışlardır. Söz konusu işçiler yemekhaneye indirilmiş, bütün işçilere teşhir edilmişlerdir (Mehmet İşlek'le kişisel görüşme, 15.02.2013; Ali Bikim ile kişisel görüşme, 16.02.2013).

1977 grevleri sonrasında toplu pazarlık ölçeği grup düzeyine çıkarılmış olsa da, yaşanan mücadelelerin işçilerin kollektif eylem kapasitesini azaltmadığı gibi, işyerinde azımsanmayak bir kutuplaşma yarattığı anlaşılmaktadır. 1977 grevlerinde sekiz ay boyunca çözülmemeyi başaran Arçelik işçilerinin, üretim noktasındaki eylem kapasiteleri ve kollektivitelerinin oldukça canlı olduğu görülmektedir. İbrahim Özyürek, 1980 yılında tam ortasında yer aldığı ve işyerinde sendikanın “militan” kadrosunun olmadığı için gerçekleşmesine çok şaşırdığı bir direnişi şu şekilde anlatmıştır:

1980'de grevlerden önce Maden-İş'in genel kurulu vardı Yeşilköy'de. Fabrikada bir tek nöbetçi bendim. Sendikanın militan kadrosu TKP'li, TSİP'li olan bütün herkes orada, cuma günü hazırlıklar yapılacak. Bir tek nöbetçi benim. İşverenin imalatı yükseltme hamlesi var. Ayarlayamadık, ben üretimi durdurdum. Arçelik'in bütün yönetimi üst katta hazırmış. Beni çağırdılar personele. Benim de kafamdan geçen, oyalamak. Sadece arkadaşlara dedim ki “ben gelene kadar üretimi engelleyin”... [Yöneticiler] bana “üretimi engelledin” dediler. “Hayır, ben

üretimi engellemedim. Arkadaşımın birisi ıslık çaldı, o sıra ben düşmenin yanımdaydım, tehlikeli bir şey olmasın diye düğmeye bastım” dedim... Benim bütün amacım zil çalana kadar, zaten az bir zaman kalmış, kâğıdı yırtmak. En son imzala dedikleri vakit okuyayım diyeceğim alacağım imzalamayacağım, yırtacağım, sendika pazartesi ilgilensin diye şey yapıyorum. Ama ok yaydan çıktı, bir baktım bütün işçiler personeli bastı. Şimdi hep bir ağızdan konuşuyorlar. Herhangi birine bir mitingde filan şu sloganı atın desek atmayacak insanlar, hep bir ağızdan konuşuyorlar “atılacak adam varsa hepimizi atın” “niye ikide bir İbrahim’i personele çağırıyorsunuz” diye şey oldu. İçlerinde sendikanın militan kadrosundan bir tane yok. Hepsi [kongre için] hazırlıkta biliyorum çünkü... Bana “arkadaşlarına söyle de işlerinin başına geçsin” dediler. “Ben çağırmadım ki. Burada oturuyordum, onlar gelmişler. Söyleyeceksen sen söyle beni ilgilendirmez” dedim.

Bir baktım ama [işçiler] hep bir ağızdan konuşuyorlar. Yani ayarlasan kursan bu şekilde olmaz. Beni bıraktılar toplulukla ilgilenmeye başladılar. En son Engin Evcimen vardı. O Tuğrul ile telefonla konuştu. “Ne yapın yapın milleti döndürün” diyor. Çünkü biz çıktıktan sonra, gece de üretimi durdururlar diye [çekiniyorlar]. Bana dediler “arkadaşlara söyleyin”. “Vallahi ben şey yapmadım. O zaman ben arkadaşlara söyleyeyim” dedim. “Lütfen” dedi. Şimdi millet omuzlara almaya kalktılar, dedim “yok ben kendim giderim”. Ama hep bir ağızdan “İbrahim’i almadan gitmeyiz” diyorlar. “Atılacak işçi varsa hepimizi atın” diyorlar. Benim o anda aklıma gelmeyecek sloganı onlar üretiyorlar hep bir ağızdan (İbrahim Özyürek’le kişisel görüşme, 28.07.2015).

1980 grevlerinden önce fabrikada gerçekleşen eylemlerdeki sertleşmenin ilginç bir örneği 28 Şubat 1980 günü Turgut Özal’ın maketinin idam edilmesi eylemidir. Maden-İş gazetesinde çıkan haber şu şekildedir:

25. Bölge Temsilciliğimize bağlı Arçelik Fabrikasında, Toplu Sözleşme Komiteleriyle 28 Şubat günü saat 13.00’de yapılan toplantıyla grev kararı ilan tahtasına asıldı. Bölge Temsilcisi Mümin Duman neden grev aşamasına gelindiğini anlatarak, bunalımın yükünün işçi sınıfına yüklenmesine razı olamayacaklarını belirtti. Daha sonra işçiler, maketini yaptıkları Özal’ın göğsüne suç levhası asarak “Suçu: IMF’lerin NATO’nun emriyle Süleyman’la birlikte yaşamı halkımıza zindan etmektir” yazdılar (*Fabrikalardan, Tezgâh Başlarından...*, 1980).⁷⁶

⁷⁶ Turgut Özal’ın maketiyle yapılan eylemin sembolik anlamının farkında olanlar ise sadece işçiler değilmiş. Darbeden sonra gözaltına alınan Mehmet İşlek’e sorgusu sırasında, Arçelik’teki sendika temsilciliği odasında bulunan kitaplarla birlikte daha önce eylemde kullanılmış olan Turgut Özal’ın

Toplu sözleşme uzmanı Hasan Eriş de bu eyleme tanık olmuştur. Eylemin nasıl yapıldığını şu şekilde anlatmıştır:

Özal Müsteşardı. 24 Ocak kararları açıklanmıştı. Bu son grevlerin öncesinde bir kere Arçelik'e gittim. Genel Müdür'le filan oturduk. Sonra yemeğe gittik. Yemek düzeni şöyleydi. Genel müdür dâhil herkes sıraya girer, yemeğini öyle alırdı. Kuyruğa girdik, yemeği aldık tam yemeğe başlayacağız, temsilciler şöyle uzun bir kazığa idam sehpası yapmışlar. İp bağlamışlar. O poliüretanı şişirmişler. Özal'ı ipe aşmış. İçeride bir tur attılar... Öyle bir gösteri yaptılar. Biz buradayız dediler aslında (Hasan Eriş'le kişisel görüşme, 22.11.2013).

Üretim noktasındaki 1980 yılında ücret hiyerarşisini güçlü bir şekilde yeniden tesis etmek isteyen MESS'in karşısında bu defa güçlü bir sendikal örgütlülük bulunmaktadır. İşçiler MESS'e meydan okumaktan çekinmemektedirler.

1977'de başlayan grev dalgasının son aşaması 13 Mart 1980 tarihinde ve dört bin işçiyle başlamıştır. Nisan ayında ise grevler 60 işyerinde ve 22 bin işçi tarafından sürdürülmektedir. Arçelik'teki grev de 1 Nisan 1980 tarihinde başlamıştır. Nisan ayında MESS'le yürütülen pazarlıklarda Otomobil-İş sendikası 14 işyeri için uyuşmazlık çıktığını açıklarken, 18 Nisan günü Türk-Metal sendikası 26 işyeri için toplu sözleşme imzalamıştır. Bu büyük mücadelenin ortasında, Maden-İş'in yaşadığı en ağır kayıp, Genel Başkanı Kemal Türkler'in 22 Temmuz 1980'de öldürülmesi olmuştur. Bu arada sürmekte olan grevlerde 1980 yılı Eylül ayında grevci işçi sayısı 30 bine ve grev yapılan MESS üyesi işyeri sayısı 74'e ulaşmışken, 12 Eylül askeri

maketi de sorguyu yapan askerler tarafından gösterilmiştir (Mehmet İşlek'le kişisel görüşme, 15.02.2013).

darbesi bu büyük mücadele sürecinin sona ermesine neden olmuştur. (Şafak, 2007: 37-38).

MESS stratejisinin diğer unsuru olan ücret yapısının dönüştürülmesi ancak darbe koşullarında hayata geçirilebilmiştir. Bu amaçla geliştirilmiş olan ve işkolu düzeyinde iş değerlendirmesine dayalı bir ücret gruplandırma sistemi darbeden sonra yürürlüğe girmiştir. MESS'in bu yöndeki çalışmaları 1970'li yıllarda başlasa da, 1981 yılında çalışmalar hızlandırılmış ve ortaya çıkan iş gruplandırma sistemine göre bir "ücret zam skalası" hazırlanmıştır. O yıllarda Arçelik yöneticisi olan Tuğrul Kutadgubilig MESS tarafından yapılan hazırlıkları şu şekilde anlatmıştır:

Arçelik olarak mühim katkıda bulunduğumu bir husus da MESS; Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası kanalıyla işçilerimize iş gruplandırması sisteminin yaratılmasıdır. 1979'lu yıllarda fark ettik ki işletmede çalışan işçilerin ücretleri arasında fevkelade düşük farklar var. Bu fevkelade adaletsiz bir durumdu. Niçin? Çünkü toplu sözleşmeler o zaman herkese eşit zamla gelirdi ve eşit zamları ala ala insanlar arasındaki fark kaybolurdu... Bu bizi çok rahatsız etti ve bunun üzerine gene Arçelik olarak benim ve Metin İplikçi Bey'in imzasıyla MESS'e bir sistem önerdik, dedik ki bu işçilerin çalışma düzenlerini, kaliteyi ve onların işten aldıkları maddi katkıyı düzenleyecek sistemler var. Avrupa'da Almanya'da şöyle yapılıyor, Fransa'da böyle yapılıyor, İngiltere'de böyle yapılıyor. Onları tetkik etmiştik. MESS'te bir komisyon kuruldu, bu komisyon bir, bir buçuk sene çalıştı ve sonra bugün meşhur MESS ücret gruplandırma sistemini çıkardık.⁷⁷

Bu sistem, 12 Eylül tarafından grevlerin yasaklanmasından sonra henüz imzalanmamış olan toplu iş sözleşmelerini bağtılamakla görevli Yüksek Hakem Kurulu'na iletilmiş ve 1 Eylül 1982 tarihinde toplu iş sözleşmelerinin eki olarak yürürlüğe girmiştir (Bingöl, 1993: 23). Metal Sanayii İş Gruplandırması Sistemi (MİDS), darbe sonrasının olağanüstü koşullarında uygulamaya geçirilirken hedeflenen

⁷⁷ VTR firması tarafından Tuğrul Kutadgubilig'le yapılan sözlü tarih görüşmesinden aktaran Yılmaz (2010: 267-68).

vasıflı, yarı-vasıflı ve vasıfsız işçiler arasındaki ücret seviyelerinin farklılaştırılması olmuştur. Bu geçiş, iş değerlendirme sistemi sonucunda gruplandırılmış işler arasında en alt değerdeki işlerden en yüksek değerdeki işlere doğru artan bir zam politikasıyla sağlandı. Buradaki kritik bir husus, düşük iş gruplarına verilen zamların enflasyonun altında belirlenmesi sonucu reel olarak geriletilmesidir. Ücret yapısı, düşük değerdeki işlerde çalışan işçilerin reel gelir kayıplarıyla ‘düzeltilmiştir’ (Akyıldız, 2001: 128-129).

İşyerindeki güçlü taban örgütlenmesi darbe koşullarında tasfiye edilip, işçileri parçalayıcı bir ücret yapısı kurulurken, fabrika rejiminin dönüşümü açısından geriye kalan unsur sendikal temsil olmuştur. Türk-Metal sendikası, fabrika rejimindeki yeniden yapılanmaya uyacak bir sendikaydı. İlk olarak, MESS’in toplu sözleşme ölçeğini grup düzeyine çıkarmaya yönelik pilot uygulaması olan 1973 sözleşmelerinde, o zamanki adıyla Metal-İş Federasyonu’na bağlı olan Bursa Metal-İş sendikası MESS ile işbirliği yapmıştır (MESS, 1999: 405).

Türk-Metal sendikası, ücret sisteminde planlanan dönüşümü kesin bir şekilde desteklemiştir. 1983 yılında düzenlenen “İş Değerlendirme ve Metal Sanayii İş Gruplandırması Sistemi” seminerinde MESS Yönetim Kurulu Başkanı Bahir Ersöz, ücret yapısında yumuşak bir dönüşüm başlatabilmek için düşük değerli işlere reel olarak gerilemelerini sağlayacak şekilde zam yapma önerisinin nasıl kabul edildiğini şöyle anlatıyor: “Yüksek Hakem Kurulu da MESS’in o tarihteki 132 toplu iş sözleşmesini yenilerken böyle bir zam sistemini, çok değerli Türk-Metal sendikacılarının da savunması ile kabulü ile kabul etti.” (Ersöz, 1983: 84). Aynı seminerde konuşan Türk-Metal Genel Başkanı Mustafa Özbek de bu sistemin

yerleştirilmesindeki katkılarını şöyle hatırlatmıştır: “MESS ile yaptığımız ve bugün tartıştığımız sistemin üzerinde oturduğu ilk Grup Sözleşmesinde seyyanen ücret zammından vazgeçilmiş ve ücrette adaleti sağlayacak önemli bir adım atılmış idi” (Özbek, 1983: 97).

Fabrika rejiminin dönüşümü, daha önce Maden-İş’in örgütlü olduğu işyerlerinde Türk-Metal’in örgütlenmesiyle olmuştur. Arçelik’te de benzer bir dönüşüm yaşanmış ve Maden-İş’in yerine Türk-Metal sendikası işyerine girmiştir (Yılmaz, 2010: 279). 1980 yılının Aralık ayında Arçelik/Çayırova fabrikasından ayrılan ve Maden-İş işyeri temsilcisi Fazlı Özcan bu konuda şöyle diyor (Kişisel görüşme, 29.04.2014):

Ben çıkana kadar bir tane istifa yaptıramadılar. Yirmi kişi aldılar götürdüler, motorla askerle, yaptıramadılar. Tek tek götürdüler gene yapamadılar. Ayın 26’sında [Aralık, 1980] ben çıktım... Şeye başlıyorlar. Türk-Metal’i getiriyorlar. Türk-Metal’i hem işveren getiriyor, hem noteri karşılıyor. Noteri getiriyor, askeriye getiriyor, herkesi tek tek yemekhaneye çağırıyorlar.

Maden-İş’in darbe yoluyla tasfiyesi kökleri 1950’li yıllara götürülebilecek ama esas olarak endüstri ilişkilerinin kurumsallaşmasının yasal düzlemde tamamlandığı 1963 sonrasında başlayan mücadeleler dizisinin sonunu ifade etmiştir. Üretim noktasındaki despotizmi tasfiye etmeye yönelmiş ve bu yönde önemli kazanımlar sağlamış bir işçi hareketinin ve incelenen dönem için onun en önemli kurumsal temsilcisi olarak görülebilecek olan Maden-İş’in tasfiyesi, hegemonik bir despotizme geçişin kritik adımlarından birini teşkil etmiştir. MESS’e üye işverenlerin, işçi hareketindeki yükselişe karşı 1960’lı yılların sonundan itibaren tartışmaya başladıkları ve 1970’li yıllarda olgunlaştırdıkları stratejik cevap darbe koşullarında yaşanan bu tasfiye ile başarıya ulaşmıştır.

SONUÇ

Bu çalışmada, 1963 ile 1980 yılları arasında Maden-İş ile MESS arasında gerçekleşen ve dönemin tarihinde önemli yer edinmiş olan mücadeleler, Arçelik A.Ş.'nin ana fabrikasına odaklanan bir vakıa çalışması yöntemiyle ve fabrika rejimi kavramı etrafında incelenmiştir. Sektör genelinde yaşanan mücadeleler ile üretim noktasındaki mücadeleler ve düzenlemeler arasındaki ilişki çalışmanın temel sorunsalını oluşturmuş ve sektör çapındaki mücadeleler üretim noktasına odaklanarak çözümlenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın temel sonucu, incelenen dönemin öne çıkan mücadele uğraklarının fabrika rejimi *üzerine* ve birbiriyle bağlantılı mücadele dönemleri olarak anlaşılması gerektiğidir. Fabrika rejimi *üzerine* mücadelenin temel boyutları ise sendikal örgütlemenin üretim noktasında edineceği konum ve işlev ile ücret sistemi ve yapısı olmuştur. İşçi hareketine karşı MESS tarafından geliştirilen stratejik cevap, bu iki boyutta dönüşüm yapılmasını hedeflemiştir.

Maden-İş'in 1963 sonrasında izlediği çizgi ve sahip olduğu ilkeler 1950'li yıllardaki deneyimleri üzerine şekillenmiştir. 1950'li yılların sendikal faaliyetleri çok dar bir çerçeveye hapseden ve grev yasağını sürdüren sendikal mevzuatına rağmen, toplulukla iş ihtilafı ve işçi temsilciliği gibi araçlar Maden-İş tarafından özenle kullanılmış ve sendikal etkinliğinin merkezinde yer almıştır. 1950'li yılları ortalarında işverenlerle işbirliği temelinde bir ilişki kurabileceğini düşünen Maden-İş 5018 sayılı Kanun'un sendikalara tanımış olduğu genel sözleşme imzalama hakkını hayata geçirmek üzere çaba göstermiş, fakat bu çabası 1950'lerin son yıllarında işverenlerin baskılarıyla boşa düşürülmüştür. 1958 yılında Arçelik'te genel sözleşme imzalama

abası ve yine aynı işyerinde çıkarılmış olan toplulukla iş ihtilafı, 1950’li yılların mevzuatının işverene sağladığı olanaklar sayesinde sendikanın etkisizleşmesiyle sonuçlanacak şekilde nihayete ermiştir. Maden-İş bu yıllarda karşılaştığı baskı ve örgütsel sorunların sonucunda, güçlü işyeri örgütlenmeleri kurmaya ve sendika işyeri temsilciliğini etkinleştirmeye dayanan bir yönelime girmiştir. 1950’li yıllarda despotik rejime karşı verilen mücadelelerden çıkarılan bu sonucun önemi, toplu pazarlık döneminin başlamasıyla birlikte ve özellikle 1964 MESS grevlerinde görülmüştür.

1963 yılındaki Kavel ve 1964 yılındaki Singer grevlerini takip eden ve 1964 yılı Temmuz ayının sonunda başlayan 1964 MESS grevleri, Maden-İş ile MESS arasında fabrika rejimi *üzerine* verilen mücadelelerin başlangıcını teşkil etmiştir. 1963-1964 yıllarındaki toplu pazarlık görüşmeleri, ücret vd. parasal yararlar üzerine değil sendikal örgütlenmenin işyerinde edineceği konum ve işleve ilişkin talepler nedeniyle uzlaşmazlıkla sonuçlanmış ve 1964 MESS Grevleri’ne yol açmıştır. Maden-İş, 1963 yılında başlayan toplu pazarlık görüşmelerine, 1950’li yıllardan çıkardığı dersler sonucunda işyeri temsilcilerinin ve üyelerinin iş güvencesini sağlamaya ve işverenin yönetim hakkını bu çerçevede kısıtlamaya dönük bir programla girmiştir. Maden-İş’in Arçelik Fabrikası’nda 1964 yılında başlattığı grevin yenilgiyle sonuçlanması, despotik bir fabrika rejiminin toplu pazarlık düzenine geçilmiş olmasına rağmen sürdürölmesine olanak tanımıştır.

1964 grevi sonrasında Arçelik’te Maden-İş yerine ve işverenin desteğiyle elik-İş sendikası örgütlenmiştir. İşyerinde etkin bir örgütlölük ve işçilerin çıkarlarına uygun bir ücret yapısı oluşturmak gibi, bu çalışmada fabrika rejiminin temel boyutları olarak ele alınmış başlıklarda işverenlerle ortak görüşlere sahip olan elik-İş, 1964 sonrası

dönemde fabrika rejiminin işverenlerinin çıkarları doğrultusunda reforme edilmesinde ve despotik rejimin sürdürülmesinde rol oynamıştır. Dolayısıyla, iki sendika arasındaki rekabet, fabrika rejiminde sendikaların edineceği konum hakkında iki farklı sendikal programın rekabeti olmuştur. Arçelik yönetimi 1964'teki grev sonrasında idari bazı reformlar yoluyla emek üzerindeki denetimini yetkileştirmeye çabalamıştır. “Arçelik Ailesi”nin inşası, fabrika rejiminin inşasında hedeflenen temel amaç olmuştur. Despotik niteliğini kaybetmeyen fabrika rejimi, işçiler ile işverenler arasında daha etkin iletişim kanallarının yaratılması çabasına ek olarak, işçiler arasında rekabetçi bir iş kültürü yaratmaya dönük bir ücret sisteminin yerleştirilmesi ve işçilerin firmaya sadakatini sağlayacak şirket refahı uygulamalarıyla desteklenmiştir.

Arçelik'te despotik fabrika rejiminin yıkılışı, 1960'ların sonunda ve sektördeki işçi hareketinin fabrika işgali, oturma grevi vb. eylemlerle yükselişe geçtiği bir dönemde gerçekleşmiştir. Bu örgütlenme sürecine, keyfi yönetim pratiklerine karşı direnişlerin eşlik ettiği anlaşılsa da, despotizmin yıkılışı 15-16 Haziran 1970 Direnişi ile çakışmıştır. Bu büyük işçi eylemi, örgütlenme sürecinde oluşturulmaya başlayan işçi örgütlülüğünün üretim noktasında net bir konum kazanmasına yol açmış ve bu örgütlülük, 1970'li yıllar boyunca varlığını sürdürmüştür. Maden-İş'in yaygın işyeri örgütlenmesi modeli, 1970'li yıllarda Arçelik'teki fabrika rejiminin temel unsurlarından biri olmuştur.

1960'lı yılların sonlarında işçi hareketinde yaşanan yükseliş ve bunun üretim noktasındaki güç ilişkileri açısından yarattığı sorunlar, 1969 yılından itibaren MESS genel kurullarında tartışılan ana gündem maddesini teşkil etmiştir. MESS sorunun temelinde toplu sözleşmenin işyeri düzeyinde imzalanmasını tespit etmiştir. Despotik

fabrika rejiminin radikal işçi eylemleriyle tasfiye edildiği ve üretim noktasında güçlü bir eylem kabiliyeti yaratan bir temsilcilik sisteminin işyerlerine yerleştiği koşullarda, işyeri düzeyinde imzalanan toplu sözleşmeler işverenlerin önemli tavizler vermesine neden olmuştur. MESS'in buna yönelik getirdiği çözüm, grup düzeyinde toplu sözleşme imzalanmasıdır. Toplu sözleşme düzeyindeki değişiklik işverenlerin pazarlık gücünü artıracak ve işçileri tavize zorlayacak bir araç olarak tasarlanmıştır. Bu aracın tamamlayıcısı ise, seyyanen zam uygulamaları nedeniyle ücret yapısında ortaya çıkan dönüşümün tersine çevrilmesi ve işveren çıkarlarıyla uyumlu bir ücret yapısını tesis edilebilmesidir.

MESS stratejisi, 1970'lerin ikinci yarısında ve Türkiye'nin önemli bir iktisadi ve siyasi kriz geçirdiği bir dönemde uygulamaya konmuş ve 1977 MESS Grevleri sonucunda toplu sözleşme düzeyi değiştirilebilmiştir. Fakat 1977-1980 dönemi boyunca yürütülen bu strateji, ancak üretim noktasındaki etkin işçi örgütlülüğünün askeri darbe koşullarında tasfiye edilebilmesiyle eksiksiz bir şekilde uygulamaya geçebilmiştir. MESS stratejisinin ikinci bileşeni olan ücret yapısının dönüşümü, sektör çapında bir iş değerlendirmesine dayalı ücret sisteminin askeri darbe koşullarında ve Yüksek Hakem Kurulu kararıyla hayata geçirilebilmiştir.

KAYNAKÇA

Kitap, Makale ve Yazar İsmi Belirtilmiş Yayınlar

- Ahmad, F., (2010), **Demokrasi Sürecinde Türkiye (1945-1980)**, 4. Baskı, İstanbul: Hil Yayın.
- Akçay, İ. İ., (2010), “Türkiye’de Emegın Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafları: 1936-1963”, **Çalışma ve Toplum**, 25, 41-64.
- Akgöz, G., (2012), **Many Voices of a Turkish State Factory: Working at Bakırköy Cloth Factory, 1932-1950**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), University of Amsterdam.
- Akkan, R., (1969), “Dernek Köşesi: Bizim de Şikayetlerimiz Var”, **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 50, Ekim 1969, s. 3.
- Akkan, R., (1970), “Dernek Köşesi: Altı Ayın Topladıkları”, **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 54, Şubat 1970, s. 6.
- Akkaya, Y., (2006), “İşçi Hareketinin ve Örgütlenmenin İhmal Edilen Alanı veya Bir İmkân Olarak “Enformel” Gruplar/Örgütler”. **Türkiye’de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, (Der.: F Sazak), Ankara: Epos Yayınları, s. 209-236.
- Akyıldız, H., (2001), **Ücret Yapısının Oluşumu**, Isparta: İstanbul Süleyman Demirel Üniversitesi Basımevi.
- Algül, S., (2015), **Türkiye’de Sendika-Siyaset İlişkisi: DİSK (1967-1975)**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Arçelik A. Ş., (1963), **1963 Piyasa Ücret Araştırması**, Tarih Vakfı: Orhan Tuna Arşivi, İstanbul.
- Arçelik A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi*, (1964), İstanbul: Anıl Matbaası.
- Arçelik A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi*, (1968), Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul: Sermet Matbaası.
- Arınır, T., Öztürk, S., (1976), **İşçi Sınıfı Sendikalar ve 15/16 Haziran: Olaylar-Nedenleri-Davalar-Belgeler-Anılar-Yorumlar**, 1. Baskı, İstanbul: Sorun Yayınları.
- Artan, S., (1981), **Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye’deki Uygulama**, Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.

- Aslan, R., (1969), “Arçelik’li Kardeşlerime Sesleniyorum”, **Türkiye Maden-İş Gazetesi Teşkilatlanma Özel Sayısı**, Kasım 1969, s. 3.
- Ataay, İ. D., (2015), “İş Değerleme”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yenilenmiş 7. Baskı, İstanbul: Beta, s. 301-349.
- Ataay, İ.D., Acar A. C., (2015), “Ücret Yönetimi”, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yenilenmiş 7. Baskı, İstanbul: Beta, s. 351-450.
- Ayaz, Ş., (1964), “Singer Grevinin Düşündürdükleri”, **Çelik-İş**, Sayı 1, 30 Ağustos 1964, Sayfa 1.
- Aydın, Z., (2010) **“Kanunsuz” Bir Grevin Öyküsü Kavel 1963**, Gözden Geçirilmiş 2. Basım, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Aydın, Z., (2012), **Geleceğe Yazılmış Mektup 1968 Derby İşgali**, İstanbul: TÜSTAV.
- Aydın, Z., (2015) **Grevden İşgale Singer Eylemleri (1964-1967-1969)**, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Balkılıç, Ö., (2015), **For the Union Makes Us Strong: İstanbul Metal Workers and Their Struggle for Unionization in Turkey, 1947-1970**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Wilfrid Laurier University.
- Bayraktaroğlu, H., (1968), “Bir Sohbet”, **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 39, Kasım 1968, s. 3.
- Bingöl, Ş., (1993), **Türkiye’de İş Değerlendirme Çalışmalarının İncelenmesi**, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Boratav, K., (2012), **Türkiye İktisat Tarihi 1908-2009**, 19. Baskı, Ankara: İmge.
- Buğra, A., (1998), “Non-Market Mechanism of Market Formation: The Development of the Consumer Durables Industry in Turkey”, **New Perspectives on Turkey**, 19, s. 1-28.
- Burawoy, M., (1985), **The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism**, London: Verso.
- Cansen, E., (1968), “Haftada Beş Güne Doğru...”, **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 30, Şubat 1968, s. 1.
- Cansen, E., (1968a), “Nereye Gidiyoruz?”, **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 35, Temmuz 1968, s. 1.
- Cansen, E., (1968b), “Rekabet”, **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 36, Ağustos 1968, s. 1.

- Cansen, E., (1968c), “1968’in Ardından”, **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 40, Aralık 1968, s. 1.
- Cansen, E., (1969), “İyiler ve Kötüler”, **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 41, Ocak 1969, s.1.
- Cliff, T., (1970), **The Employers’ Offensive: Productivity Deals and How to Fight Them**, London: Pluto Press.
- Crouch, C., Pizzorno, A. (der.) (1978), **The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968**, Cilt 1, London: Macmillan Press.
- Crouch, C., Pizzorno, A. (der.) (1978a), **The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968**, Cilt 2, London: Macmillan Press.
- Croucher, R., (2003), “Shop Steward Movement Originates: Great Britain 1898-1900”, **St. James Encyclopedia of Labor History Worldwide**, (Der.: N. Schlager), Cilt 2, St James Press, s. 225-227.
- Çelik, A., (2010), **Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, A., (2010a), **Sina Pamukçu ile Sendikalı Yıllar: Maden-İş, TİP, TÜRK-İş ve DİSK’ten Anılar**, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Çelik, A. (2010b), “Öldürülmesinin 30. Yılında Kemal Türkler Üzerine Biyografik Bir Not: Mevlitten Enternasyonele Bir Sendikacı”, **Toplumsal Tarih**, Temmuz 2010, 74-80.
- Çoçu, K., (1964), “Çalışma Düzeninde Mutluluğumuzdur”, **Çelik-İş**, 3, s.1-4.
- Çoçu, K., (1964a), “Sağduyunun Zaferi”, **Çelik-İş**, 3, s. 1-4.
- Çoçu, K., (1964b), “İşletmede Verimlilik ve İşçi Refahı”, **Çelik-İş**, 5, s. 2.
- Demir-İş, (1954), **İstanbul Demir ve Madeni İşçiler Sendikası 8. Genel Kurul Toplantısı (28 Mart 1954) Çalışma Raporu**, İstanbul.
- Demir-İş, (1954a), **İstanbul Demir ve Madeni İşçiler Sendikası 8. Genel Kurul Toplantısı (28 Mart 1954) Hesap Raporu**, İstanbul, Tarih Vakfı, Orhan Tuna Arşivi.
- Doruk, Lütfü (1956), “Başyazı”, **Arçelik’te Bir Ay**, Eylül 1965, Sayı 1, Sayfa 1.
- Dredge, B., (2008), “Company Magazines and the Creation of Industrial Cooperation: A Case Study From the Southern Textile Industry, 1880-1940”, **Management & Organizational History**, 3 (3), s. 273-288.

- Dubois, P., (1978), “New Forms of Industrial Conflict 1960-1974”, **The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968**, (Der.: C. Crouch ve A. Pizzorno), Cilt 2, London: Macmillan Press, s. 1-34.
- Edwards, R., (1979), **Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century**, Basic Books.
- Ekinci, H., (2014), **Magirus Grevi: Menderesin Terzisi İzzet Ünver**, (Temmuz, 2014) <http://www.sendikalhareketler.com/2014/07/magirus-grevi.html>, (Son erişim tarihi: 12.06.2015).
- Eley, G., (2007), **Demokrasiyi Kurmak: Avrupa Solunun Tarihi 1850-2000**, İstanbul: Doruk Yayıncılık.
- Erdoğan, S., (2014), “Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararlarında İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yaklaşımları (1969-2013)”, **“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 16 (2), s. 3-37.
- Ersöz, B., (1983), “Metal Sanayiinde Ücret Arayışının Nedenleri”, **İş Değerlendirme ve Metal Sanayii İş Gruplandırması Sistemi**, İstanbul: MESS, s. 77-88.
- Esin, P., (1974), **Türkiye’de İşveren Sendikacılığı**, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Evcimen, E., (1968), “Sosyal Yardımlar ve Arçelik”, **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 37, Eylül 1968, s. 3.
- Executive Committee: Turkey*, (1963), Wayne State University Walter P. Reuther Library, **UAW International Affairs Department: Victor Reuther and Lewis Carliner Records**, Kutu 39, Zarf 14.
- Fairris, D., (1994), “Shopfloor Relations in the Post War Capital-Labor Accord”, **Social Structures of Accumulation: The Political Economy of Growth and Crisis**, (Der.: D. M. Kotz, T. McDonough ve M. Reich), Cambridge University Press, s. 193-211.
- Fairris, D., (1997), **Shopfloor Matters: Labour-Management Relations in Twentieth Century American Manufacturing**, London: Routledge.
- Figart, D. M., (2000), “Equal Pay for Equal Work: The Role of Job Evaluation in an Evolving Social Norm”, **Journal of Economic Issues**, 34(1), s. 1-19.
- Figart, D. M., (2001), “Wage-Setting Under Fordism: The Rise of Job Evaluation and the Ideology of Equal Pay”, **Review of Political Economy**, 13(4), s. 405-425.
- Güzel, M.Ş., (2016), **Türkiye’de İşçi Hareketi 1908-1984**, Ankara: İmge Kitabevi.

- Glaberman, M., (2002), **Punching Out & Other Writings**, Chicago: Charles H. Kerr Publishing Company.
- Haydu, J., (1985), "Factory Politics in Britain and the United States: Engineers and Machinists, 1914-1919", **Comparative Studies in Society and History**, 27(1), s. 57-8.
- Heller, M., (2009), "British Company Magazines, 1878-1939: The Origins and Functions of Household Journals in Large-Scale Organizations", **Media History**, 15 (2), s. 143-166.
- Horn, G-R., (2007), **The Spirit of '68: Rebellion in Western Europe and North America, 1956-1976**. Oxford University Press.
- Hyman, R., (1975), **Industrial Relations A Marxist Introduction**, London: MacMillan Press.
- Hyman, R., (1979), "The Politics of Workplace Trade Unionism: Recent Tendencies and Some Problems for Theory", **Capital & Class**, 8, s. 54-67.
- Hyman, R., (1989), **The Political Economy of Industrial Relations: Theory and Practice in a Cold Climate**, London: MacMillan Books.
- Işıklı, A., (1970), "Toplu Sözleşme Düzeni ve İş Değerlendirme Arasındaki İlişkiler", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 25 (1), s. 207-238.
- Işıklı, A., (2005), **Sendikacılık ve Siyaset**, Ankara: İmge Kitabevi.
- Işıklı, A., (2010), **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, Ankara: İmaj Yayınevi.
- Jacoby, S. M., (2004), **Employing Bureaucracy: Managers, Unions and the Transformation of Work in the 20th Century**, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Jefferys, S. (1986), **Management and Managed: Fifty Years of Crisis at Chrysler**, London: Cambridge University Press.
- Greer, I. C., (2009), "Automobile Workers' Strikes", **The Encyclopedia of Strikes in American History**, (Der.: A. Brenner, B. Day ve I. Ness), New York: M.E. Sharpe, s. 389-397.
- Kalfa Ataay, C., (2008), **Türkiye'de Sosyalist Düşünce ve Hareketlerin İşçi Sınıfı ile İlişkisi (1968-71) Fabrika İşgal Eylemleri**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Karasaç, A., (1966), "Ücret Sistemlerinin Nedenleri", **Arçelik'te Bir Ay**, Sayı 13, Eylül 1966, s. 2.

- Karasaç, A., (1966a), “Ücret Sistemleri’nin Bünyesi”, **Arçelik’te Bir Ay**, Sayı 14, Ekim 1966, s. 2.
- Karasaç, A., (1967), “İmtihanlar Yaklaşırken”, **Arçelik’te Bir Ay**, Sayı 25, Eylül 1967, s. 1.
- Karasaç, A., (1967a), “Ücret Sisteminde Bir Yenilik”, **Arçelik’te Bir Ay**, Sayı 27, Kasım 1967, s. 4.
- Keyder, Ç., (2011), **Türkiye’de Devlet ve Sınıflar**, İstanbul: İletişim.
- Kochan, T. A. Et al. (1989), **The Transformation of American Industrial Relations**, New York: Basic Books.
- Koç, C., Koç, Y., (2008), **DİSK Tarihi Efsane mi Gerçek mi? 1967-1980**, Ankara: Epos Yayınları.
- Koç, Y., (1986), **Türk-İş Neden Böyle Nasıl Değişecek?**, İstanbul: Alan Yayıncılık.
- Koç, Y., (1996), **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi Olaylar – Değerlendirmeler**, Ankara: Türkiye: Yol-İş Sendikası Yayınları.
- Koçak, H. (2008), “50’lileri İşçi Sınıfı Oluşumunun Kritik Bir Uğrağı Olarak Yeniden Okumak”, **Çalışma ve Toplum**, 18 (3), s. 69-86.
- Koçak, H., (2014), **Camın İşçileri: Paşabahçe İşçilerinin Sınıf Olma Öyküsü**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Kutadgubilik, T., (1980), “Bir Mektup Var”, **Arçelik’te Bir Ay**, Şubat, s. 1.
- Lichtenstein, N., (1980), “Auto Worker Militancy and the Structure of Factory Life, 1937-1955”, **The Journal of American History**, 67(2), s. 335-353.
- Lichtenstein, N., (1985), “UAW Bargaining Strategy and Shop-Floor Conflict: 1946-1970”, **Industrial Relations**, 24(3), s. 360-381.
- Lichtenstein, N., (1995), **Walter Reuther: The Most Dangerous Man in Detroit**, Chicago: University of Illinois Press.
- Lichtenstein, N., (2013), **State of the Union: A Century of American Labor**, Princeton University Press.
- Maden-İş, (1957), **Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makine Sanayii İşçileri Sendikası 11. Genel Kurul Faaliyet Raporu (7 Ekim 1956-15 Aralık 1957)**, İstanbul.

- Maden-İş, (1957a), **Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makine Sanayii İşçileri Sendikasının 15/Aralık/1957 Günkü Kongresinde Seçilen İdare Heyeti Listesi**, TÜSTAV Kemal Sülker Arşivi, Kutu 3, Zarf 151.
- Maden-İş, (1961), **Türkiye Maden, Madeni Eşya ve Makina Sanayii İşçileri Sendikası XIII. Genel Merkez Kongresi Faaliyet Raporu 1957-1961**, İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Maden-İş, (1964), **İşverenlerin İstemediği Haklar**, İstanbul: İstanbul Matbaası, TÜSTAV Kemal Sülker Arşivi, Kutu 42, Zarf 1895.
- Maden-İş, (1964a), **MESS Uyuşmazlığı Hakkında Rapor**, TÜSTAV Maden-İş Arşivi, Kutu 39, Zarf 307.
- Maden-İş, (1965), **Gerçek İşçi Sendikası**, İstanbul: Maden-İş.
- Maden-İş, (1969), **Türkiye Maden-İş XVIII. Merkez Genel Kongresi**, İstanbul: Maden-İş.
- Makal, A., (1999), **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Makal, A., (2002), **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Makal, A., (2007), **Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Mamulattan Markaya Arçelik Kurum Tarihi, (2002), VTR Araştırma, İstanbul.
- MESS Grevleri, (1998), **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 2, 386-387.
- MESS, (1969), **9. Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı**, Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi.
- MESS, (1969a), **MESS IX. Genel Kuruluna Sunulan Yönetim Kurulu Faaliyet ve Hesap Raporu (1967-1969)**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1970), **10. Olağanüstü Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı**. Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi.
- MESS, (1970a), **11. Olağanüstü Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı**. Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi.
- MESS, (1970b), **1969 Toplu İş Sözleşmelerinin Tahlili**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.

- MESS, (1971), **1970 Toplu İş Sözleşmelerinin Tahlili**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1972), **14. Olağan Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı**, Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi.
- MESS, (1972a), **1970 Yılı İşgücü Maliyet İstatistikleri**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1972b), **1971 Toplu İş Sözleşmelerinin Tahlili**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1972c), **1969 Yılı İşgücü Maliyet İstatistikleri**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1973), **16. Olağanüstü Genel Kurul Müzakere ve Karar Tutanağı**, Tarih Vakfı: Çalışma Bakanlığı Arşivi.
- MESS, (1973a), **1971 Yılı İşgücü Maliyet İstatistikleri**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1973b), **1972 Toplu İş Sözleşmelerinin Tahlili**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1974), **1972 Yılı İşgücü ve Maliyet İstatistikleri**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1974a), **1973 Toplu İş Sözleşmelerinin Tahlili**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1975), **1974 Toplu İş Sözleşmelerinin Tahlili**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1975a), **Olağan XVIII. Genel Kurula Sunulan MESS Yönetim Kurulu Çalışma Raporu 1974-1975**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1976), **Olağan XX. Genel Kurula Sunulan MESS Yönetim Kurulu Çalışma Raporu 1975-1976**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1977), **1976 Yılı Yasadışı Eylemleri Neden ve Sonuçları**, İstanbul: Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Yayınları.
- MESS, (1984), **25. Yılımız**, İstanbul: MESS.
- MESS, (1999), **Gelenek ve Gelecek**, Cilt: 1, İstanbul: MESS.

- MESS, (tarihsiz), **Yasadışı Eylemlerle İlgili Rapor**, teksir, Tarih Vakfı: Orhan Tuna Arşivi.
- Milli Prodüktivite Merkezi, (1974), **Türk Endüstrisinde Verimliliği Artırma Olanakları Sempozyumu**, Ankara: MPM Yayınları.
- Montgomery, D., (1980), **Workers' Control in America: Studies in the History of Work, Technology, and Labor Struggles**, New York: Cambridge University Press.
- Narmanlı, K., (1965), "Eski Günlerden Hatıralar..", **Maden-İş**, Sayı 1, 21 Şubat 1965, s. 3.
- Nesin, A., (2014), **Büyük Grev: Öyküler**, İstanbul: Nesin Yayınevi.
- Ozan, E. D., (2012), **Gülme Sırası Bizde 12 Eylül'e Giderken Sermaye Sınıfı Kriz ve Devlet**, İstanbul: Metis.
- Özay, K., (1964), "Grevci Bir İşçinin Üzücü Açıklamaları", **Çelik-İş**, Sayı 6, 1 Aralık 1964, Sayfa 2.
- Özbek, M., (1983), "Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi Hakkında Türk-Metal'in Değerlendirmesi", **İş Değerlendirme ve Metal Sanayii İş Gruplandırması Sistemi**, İstanbul: MESS, s. 95-103.
- Özdemir, N., (2010), **Cumhuriyetin Öncü Sanayicisi İzzet Baysal**, Ankara: Phoenix Yayınları.
- Öztürk, K., (2004), **Amerikan Sendikacılığı ve Türkiye İlk İlişkiler: AFL-CIO'nun Avrupa Temsilcisi Irving Brown ile Söyleşi**, İstanbul: TÜSTAV.
- Öztürk, Ö., (2009), "Türkiye'de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding", **Praksis**, sayı 19, s. 337-361.
- Özügürlü, M. (2005), **Anadolu'da Küresel Fabrikanın Doğuşu: Yeni İşçilik Örüntülerinin Sosyolojisi**, İstanbul: Halkevleri Emek Çalışmaları Merkezi.
- Özügürlü, M., (2000), "Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Eğilimler". **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, 55(1), s. 139-172.
- Özügürlü, M., (2006), "Geleceği Olmayan Bir Gelenek Üzerine Notlar", **Türkiye'de Sendikal Kriz ve Sendikal Arayışlar**, (Der.: F. Sazak) Ankara: Epos Yayınları, s. 281-296.
- Pamukçu, S., (1964), "İşleri Tam Değerlendirme ve Sendikalar", **Maden-İş**, 5(66), s. 2 ve 4.

- Patmore, G., Rees, J., (2008), "Employee Publications and Employee Representation Plans: The Case of Colorado Fuel and Iron, 1915-1942", **Management & Organizational History**, 3 (3), 257-272.
- Pezet, E., (2012), "Pacifying the Social: Creating the French Citizen Worker, 1968-1975", **Management & Organizational History**, 7(1), s. 61-71.
- Regalia, I. et al. (1978), "Labor Conflicts and Industrial Relations in Italy", **The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968**, Cilt 2, (der: Crouch, C., Pizzorno, A.), London: Macmillan Press, s. 101-157.
- Rupert, M., (1995), **Producing Hegemony: The Politics of Mass Production and American Global Power**, Cambridge: Cambridge University Press.
- Selek, A., (1964), "Temsilcinin Teminatında Özel Hakem Yoluna Dair", **Maden-İş**, 31 Aralık 1964, s. 6.
- Soysal, E., (1968), "Madeni Eşya İş Kolunda Toplu Sözleşme Tatbikatından Doğan Meseleler", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 19, s. 59-76.
- Stephen-Norris, J., Zeitlin, M., (1991), "“Red” Unions and “Bourgeois” Contracts?", **American Journal of Sociology**, 96 (5), s. 1151-1200.
- Stone, K., (1974), "The Origins of the Job Structures in the Steel Industry", **Radical America**, 7 (6), s. 19-66.
- Sülker, K., (1964), "Arçelik Grevinde Maden-İş Sendikasını Kim Yendi?", **Sosyal Adalet**, 31 Aralık 1964, Sayfa 17-20.
- Sülker, K., (2004), **Türkiye’de Grev Hakkı ve Grevler**, 2. Baskı, İstanbul: TÜSTAV.
- Şafak, C., (2007), "MESS Grevleri (1977-1980)", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, (13)2, s. 11-62.
- Şafak, C., (2008), "Türkiye’de Grup Toplu Pazarlığı", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, (19)4, s. 39-105.
- Şafak, C., (2012), **Büyük Grev 1977**, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Şafak, C., (2015), **Ereğli Çelik İşçileri 1965-1980**, İstanbul: Sosyal Tarih Yayınları.
- Şarman, C., (1964), "Toplu Sözleşmelerde Bazı İşveren Görüşü", **Maden-İş**, 66, s. 2.
- Şentürk, K., (1967), "Serbest Kürsü", **Arçelik’te Bir Ay**, Sayı 23, Temmuz 1967, s. 2.
- Şentürk, K., (1970), "Eskiler - Yeniler", **Arçelik’te Bir Ay**, Sayı 53, Ocak 1970, s. 3.

- T. Maden-İş Sendikası ile MESS Arasında Arçelik A.Ş. (Gebze) Toplu İş Sözleşmesi, (1978), İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Talas, C., (1992), **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- TİSK, (1968), **İşyerlerinde Vuku Bulan Kanun Dışı Olaylar Hakkında Rapor**, İstanbul: TİSK.
- Townley, B., (1994), **Reframing Human Resource Management Power, Ethics and Subject at Work**, London: Sage.
- Tören, T., (2007), **Yeniden Yapılanan Dünya Ekonomisinde Marshall Planı ve Türkiye Uygulaması**, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Tuna, O., (1969), **Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri Ön Araştırma Raporu**, Ankara: T. C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları.
- Türk-İş, (1978), **Asgari Ücret: Türkiye ve Dünya Uygulaması**, Ankara: Türk-İş Yayınları.
- Türkiye Maden-İş Sendikası İstanbul Bölge Merkez Şubesi, (1960), **Türkiye Maden-İş Sendikası İstanbul Bölge Merkez Şubesinin 9 Ekim 1960 Tarihinde Yapılacak İlk Normal Kongresine Sunulmak Üzere 1.1.1959 Tarihinden 30.9.1960 Tarihine Kadar Faaliyet Raporu**, TÜSTAV Nebil Varuy Koleksiyonu, Zarf 00757.
- Uzel Ticaret ve Sanayii Limited Şirketi ile Türkiye Maden-İş Sendikası Arasında Toplu İş Sözleşmesi*, (1964), İstanbul: İstanbul Matbaası.
- Whitfield, K., Strauss, K., (1998), **Researching the World of Work – Strategies and Methods in Studying Industrial Relations**, New York: Cornell University Press.
- Yalçın, S., (1969), **Türkiye’de İş Değerlemesi Tatbikatı**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Yaman Öztürk, M., (2008), **Geç Kapitalistleşme Sürecinde Kriz: Türkiye 1979 Krizi**, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Yılmaz, K. R., (2010), **Mahalle Bakkalından Küresel Aktöre Arçelik: İşletme Tarihine Marksist Yaklaşım**, İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı.
- Yücesan, E., (1968), “Serbest Kürsü”, **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 37, Eylül 1968, s. 2.
- Yücesan, E., (1968a), “Eğer...” **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 39, Kasım 1968, s. 6.

Yücesan-Özdemir, G., (1999), “Türkiye’de Emek Sürecinin Değişen Doğası ve İşyerinde Sendikal Siyasetin Gerekliliği”, *Ekonomik Yaklaşım*, 10 (34), s. 27-53.

Yücesan-Özdemir, G., (2014), **İnatçı Köstebek: Çağrı Merkezlerinde Gençlik, Sınıf ve Direniş**, İstanbul: Yordam Kitap.

Yükselen, İ. H., (1998), “Arçelik Grevi, 10.08.1964”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, Cilt 1, s. 76-77.

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

Yazar İsmi Belirtilmemiş Gazete Haberleri

1. *Bölgeden haberler*, (1969), **Maden-İş**, sayı 17, 22 Ekim 1969, s. 8.

17 *İşyerinde 422 İşçi*, (1970), **Milliyet**, 4 Temmuz 1970, s. 11.

1954 *Sendikacılık Kurs Notlarından*, (1956), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni**, Sayı 8, 28 Ocak, Sayfa 7.

1954 *Sendikacılık Kurs Notlarından*, (1956a), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni**, Sayı 9, 25 Şubat, Sayfa 9.

1969’da *Arçelik*, (1969), **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 52, Aralık 1969, s. 5.

1969’da *Türkiye’de ve Maden-İş’te Bazı Olaylar*, (1970), **Maden-İş**, sayı 21, 1 Ocak 1970, s. 4 ve 9.

1970 Yılı *Sezon Sonu Personel İstatistikleri*, (1970), **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 61, Eylül 1970, s.2.

A Tipi Semine Sona Erdi, (1957), **Maden-İş**, Sayı 19, 19 Ekim 1957, s. 4.

Aidatlar (1959), **Maden-İş**, 1 Ekim 1959, Sayı 38, s. 1 ve 4.

Aidatlarını Ödemeyen İşçilerin Durumu, (1959), **Maden-İş**, 1 Ekim 1959, Sayı 38, s.1.

Altınbaş Çivi Fabrikasında Saat Bile Yok, (1959), **Maden-İş**, 39, 2.

Arçelik A. Ş. Yardımlaşma Derneği Çalışmaları, (1966), **Arçelik’te Bir Ay**, sayı 16, Aralık 1966, s.3

Arçelik Eşya Fabrikasında 460 İşçi Maden-İş Grevine Katılmadı, (1964), **Çelik-İş**, Sayı 1, 30 Ağustos 1964, Sayfa 3.

Arçelik Fabrikasında Grev, (1964), **İşveren Dergisi**, Cilt 3, Sayı 1, Ekim 1964 s.4-9.

Arçelik Fabrikasında Maden-İş Kaybetti Çelik-İş Kazandı, (1964), **Çelik-İş**, Sayı 7, 1 Aralık 1964, Sayfa 3.

Arçelik İşçileri Metal-İş Toplantısına Yüz Vermedi, (1969), **Türkiye Maden-İş Gazetesi Teşkilatlanma Özel Sayısı**, Kasım 1969, s. 1.

Arçelik İşçileri Yapı Kooperatifinin Temel Atma Töreni, (1971), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 74, Ekim 1971, s. 3.

Arçelik İşçileri Maden-İş Sendikasıyla Toplantı Yaptı, (1969), **Maden-İş**, sayı 19, 1 Aralık 1969, s. 3.

Arçelik İşçileri Maden-İş'i Seçtiler, (1969), **Maden-İş**, sayı 17, 22 Ekim 1969, s. 3 ve 6.

Arçelik Personeline Ait İstatistikler, (1976), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 128, Mayıs 1976, s. 2.

Arçelik Personeline Ait İstatistikler, (1976), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 160, Şubat 1980, s. 2.

Arçelik Yardımlaşma Derneği Kongreleri, (1965), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 4, Aralık 1965, s. 4.

Arçelik'liler Gecesi, (1966), **Arçelik'te Bir Ay**, Sayı 8, Nisan 1966, s.1.

Arçelik'te Bir Ay Muhabir Arıyor, (1967), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 26, Ekim 1967, s. 2.

Arçelikte Çalışan Bir İşçi Arkadaşınız Yazıyor, (1969), **Maden-İş**, sayı 19, 1 Aralık 1969, s. 3.

B Tipi İşçi Seminerinin Birincisi Başarı İle Sona Erdi, (1958) **Maden-İş**, sayı 29, 9 Ağustos 1958, s. 2.

Bakırköy Emaye ve Dever Teknik İhtilafları Neticelendi (1957), **Maden-İş**, sayı 19, s. 4.

Bahariye Sıcak Çekme İşçileri ile Bir Toplantı Yapıldı, (1969), **Maden-İş**, sayı 19, 1 Aralık 1969, s.5

Bazı İşverenler Baskıya Başladı (1964), **Maden-İş**, 69, 1 ve 3.

- Bekar Lojmanı Açıldı*, (1968), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 29, Ocak 1968, s. 1.
- Bildiri*, (1969), **Maden-İş**, 22 Mayıs 1969, s. 5.
- Bir Başarının Hikâyesi* (1967) **Arçelik'te Bir Ay**, Sayı 28, Aralık 1967, s. 5.
- Cabir Metilli İade Edildi*, (1956), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Bülteni**, 6, Ocak 1956, s. 3.
- Civata İşçileri Zam Aldı* (1956), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni**, 8, 6.
- Çelik-İş Sendikasının Senelik Kongresi*, (1965), **Arçelik'te bir Ay**, Kasım 1965, Sayı 3, Sayfa 3.
- Demir Döküm Fabrikası İşçileri Direndiler*, (1969), **Maden-İş**, 22 Mayıs 1969, s.1
- Demir Döküm İşçileri Konuşuyor*, (1970), **Maden-İş**, 10 Eylül 1969, s.1.
- Demir Döküm İşçilerinin Eylemi Örnek Olmalıdır*, (1969), **Maden-İş**, 10 Eylül 1969, s.1.
- Dernek Köşesi*, (1969), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 49, Eylül 1969, s. 4.
- Dernek Köşesi: Kongre*, (1970), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 56, Nisan 1970, s. 4.
- Dernek Köşesi: Yıllık Kongre*, (1971), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 68, Nisan 1971, s. 2.
- Dev Fabrikamız*, (1967), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 28, Aralık 1967, s. 1.
- Diplomalı Sendikacılar*, (1954), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni**, Sayı 2, Ekim, Sayfa 4.
- DSİ'de Kademeli*, (1970), **Milliyet**, 8 Mayıs 1970, s. 11.
- Dümeks Maden-İş İş Akdi İmzalandı* (1958), **Maden-İş**, 27, 1 ve 4.
- En Büyük Müjdemiz*, (1967), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 24, Ağustos 1967, s. 1.
- Fabrikalardan, Tezgah Başlarından...* (1980), **Maden-İş**, Sayı 132, s. 2.
- Gamak Direniyor*, (1969), **Maden-İş**, Sayı 19, 1 Aralık 1969, s. 2
- Göçenlerle Sohbet*, (1968), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 36, Ağustos 1968, s. 2.
- Haberler*, (1969), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 48, Ağustos 1969, s. 5.

Haberler, (1975), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 113, Şubat 1975, s. 1.

Haberler: Kooperatif Evleri, (1972), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 88, Aralık 1972, s. 5.

Haberler: Vakıf Toplantısı, (1969), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 46, Haziran 1969, s. 2.

Hisar Direnmesi Başarı ile Bitti, (1969), **Maden-İş**, Sayı 19, 1 Aralık 1969, s. 3.

Horoz Çivi Fabrikasında Direniş, (1969), **Maden-İş**, 22 Mayıs 1969, s. 2.

Horoz Çivi İşçileri Direniyor, (1969), **Maden-İş**, 7 Haziran 1969, s. 1 ve 6.

İl Hakem Kurulu Ne Yapıyor, (1954), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni**, 2, Ekim 1954, s. 4.

İsabetsiz Grevlerin Geride Bıraktığı Acı Gerçekler, (1964), **Çelik-İş**, Sayı 2, 17 Eylül 1964, s. 3.

İş İhtilafı Düşürme Teşebbüsü, (1958), **Gece Postası**, 8 Kasım.

İşçi Evlerine Doğru, (1967), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 25, Eylül 1967, s. 3

İşçi Meskenleri, (1971), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 83, Temmuz 1972, s. 2.

İşçi Seminerlerine Yeniden Başlanıyor, (1958), **Maden-İş**, Sayı 22, 1 Ocak 1958, Sayfa 4.

İşçi ve işverenin memnun olduğu Müessese: Ayvansaray Cıvata Fabrikası (1956), **Maden-İş**, 4, 6.

İşçiler Fiili Direnmeye Çağrılacak, (1969), **Maden-İş**, 7 Temmuz 1969, s. 1.

İşveren Sendikası Başkanı, Maden-İş Başkanıyla Görüştü (1964), **Maden-İş**, 66, 1 ve 4.

İşveren Sendikası MESS'in Üyeleri (1964), **Maden-İş**, 65, 3.

İşverenler sendikası ile müzakereler kesildi (1964), **Maden-İş**, 65, 1 ve 4.

İzmir Çelik Halat, (1969), **Maden-İş**, sayı 19, 1 Aralık 1969, s. 2

Kanunsuz Grevler Sırasında İka Edilen Kanunsuz Grevler, (1964), **MESS Bülteni**, Sayı: 1, 9 Eylül 1964, Sayfa 3.

Kavel Yetki Kararı Alındı, (1969), **Maden-İş**, 7 Temmuz 1969, s.2.

Kısa-Kısa, (1968), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 36, Ağustos 1968, s. 1.

Kısa Sendika Haberleri, (1969), **Maden-İş**, 1 Mayıs 1969, s. 6.

Kısa Sendika Haberleri, (1969a), **Maden-İş**, 7 Haziran 1969, s. 6.

Kısa Sendika Haberleri, (1969b), **Maden-İş**, 7 Temmuz 1969, s. 6.

Kısa Sendika Haberleri, (1969c), **Maden-İş**, 22 Temmuz 1969, s. 6.

Kısa Sendika Haberleri, (1969d), **Maden-İş**, sayı 17, 22 Ekim 1969, s. 6.

Koç Fabrikaları İle de Kollektif Akid Yapılacak, (1958), **Maden-İş**, 30, 25 Eylül 1958, s. 1 ve 3.

Koç Holding Vakfı, (1970), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 61, Eylül 1970, s. 1.

Kooperatif, (1971), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 69, Mayıs 1971, s. 2.

Madeni Eşya İş Kolunda Uyuşmazlık (1964), **İşveren Dergisi**, 8, 19-21.

Maden-İş Sendikası İşçi Temsilcilerine Kurs Açıyor, (1957), **Maden-İş**, 13, 8 Haziran 1957, s. 1-3.

Maden-İş'in Kongresi, (1957), **Maden-İş**, sayı 22, 1 Ocak 1958, s. 3.

Maden-İş'in Toplu Sözleşme Teklifleri (1964), **Maden-İş**, 65, 4.

MESS'le Maden-İş Arasındaki Anlaşmazlık için Karar Verildi, (1964), **Maden-İş**, Sayı 68, 20 Nisan 1964, Sayfa 1 ve 4.

Oto Yay İhtilaflı Muvaffakiyetle Neticelendi, (1954), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni**, 3, Kasım 1954, s. 9.

Otosan İşyerinde Uyuşmazlık Giderildi, (1968), **Çelik-İş**, 81, s. 1 ve 4.

Rabak'ta Direniş, (1969), **Maden-İş**, sayı 16, 2 Ekim 1969, s. 1.

Sendika Başkanı ile Genel Sekreter Hakem Kurulunda (1955), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni**, 5, 8.

Sendikacılık Kursu, (1954), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni**, Sayı 1, Nisan, Sayfa 7.

Sendikadan Haberler, (1969), **Maden-İş**, 1 Nisan 1969, s.7.

Sendikamıza Yeni Katılan İşyerleri, (1969), **Maden-İş**, 22 Mayıs 1969, s. 3.

- Serbest Kürsü: Kooperatif Evleri*, (1967), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 26, Ekim 1967, s. 5.
- Sınav Birincisi Zeki Ontop'la Sohbet*, (1968), **Arçelik'te Bir Ay**, Sayı 34, Haziran 1968, s. 1.
- Sosyal Tesis Kurulurken*, (1967), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 23, Temmuz 1967, s. 1.
- Sungurlar İşçilerinin Zaferi*, (1970), **Maden-İş**, sayı 29, 20 Haziran 1970, s. 3
- Sungurlar Kazan Fabrikasında Kaynayan Kazan*, (1970), **Maden-İş**, sayı 28, 23 Mayıs 1970, s. 3
- Şu Kart Basma İşi*, (1968), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 35, Temmuz 1968, s. 4.
- T. Demir Döküm İşyerinde Baskı ve İşten Çıkarma* (1958), **Maden-İş**, 31, 1.
- T.D.D.Fb.dan İstenenler*, (1958), **Maden-İş**, 9 Ağustos 1958, s. 1 ve 3.
- Tahakkümcü Zihniyet Yerini Yeni Anlayışa Bırakmaktadır* (1956), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni**, 8, 3.
- Temsilciler Kurulu*, (1969), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 45, Mayıs 1969, s. 1.
- Teneke Fabrikasında Bir Kollektif İş Akti* (1957), **Maden-İş**, 7, 1.
- Toplu Olarak Maden-İş'e Katılan Altılar Sanayi İşçileri Konuşuyor*, (1969), **Maden-İş**, 22 Mayıs 1969, s.4-5.
- Toplu Sözleşme Haberleri*, (1964), **İşveren Dergisi**, Cilt 1, Sayı 10, 22-23.
- Toplu Sözleşme'den Notlar*, (1971), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 67, Mayıs 1971, s. 2.
- Vakıf Genel Kurulu*, (1971), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 69, Mayıs 1971, s. 3.
- Vehbi Koç'a Ait Fabrikada Kollektif İş Akdi için Teşebbüse Geçildi* (1958), **Maden-İş**, 29, 1-3.
- Yardımlaşma Derneği*, (1970), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 57, Mayıs 1970, s. 2.
- Yeni Toplu İş Sözleşmemizin Getirdikleri*, (1973), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 92, Nisan 1973, s. 2.
- Yeni Toplu İş Sözleşmemizin Getirdikleri*, (1975), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 114, Mart 1973, s. 2.

Yıllar Boyunca Arçelik Personeli, (1979), **Arçelik'te Bir Ay**, sayı 151, Mart 1979, s. 2.

Yiğit İzsal İşçilerinin Grevi 48 Güne Vardı, (1970), **Maden-İş**, sayı 28, 23 Mayıs 1970, s. 6.

Yusuf Sidal İstifa Etti, (1954), **İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası Haber Bülteni**, Sayı 2, Ekim, s. 6.

Yüksek Hakem Geç Karar Veriyor (1962), **Maden-İş**, 61, 1.

Zam İsteyen Kazan İşçileri (1959), **Maden-İş**, 38, 4.

Zihinlere takılan çok Mühim bir soru: Disiplin Kuruluna Niçin İhtiyaç var? (1964), **Maden-İş**, 65, 3

GÖRÜŞME YAPILAN KİŞİLER

Mehmet Karaca'yla kişisel görüşme, 30.04.2013

Mehmet İşlek'le kişisel görüşme, 15.02.2013.

Ali Bikim'le kişisel görüşme, 16.02.2013.

Yaşar Gündoğdu'yla kişisel görüşme, 18.02.2013.

Hayri Erol'la kişisel görüşme, 22.11.2013.

Hasan Eriş'le kişisel görüşme, 22.11.2013.

Halit Erdem'le kişisel görüşme, 23.11.2013.

Fazlı Özcan'la kişisel görüşme, 29.04.2014.

İbrahim Özyürek'le kişisel görüşme, 28.07.2015.

İmren Aykut'la kişisel görüşme, 04.08.2015.

Muttalip Kehya'yla kişisel görüşme, 25.08.2013.

Mehmet Güntay'la kişisel görüşme, 16.02.2013.

ÖZET

TÜRKİYE METAL SEKTÖRÜNDE FABRİKA REJİMİ MÜCADELELERİ: 1960-1980 DÖNEMİ ARÇELİK ÖRNEĞİ

Bu çalışmada Türkiye sendikacılık tarihinin özel bir dönemi olan 1963 ve 1980 yılları arasında, madeni eşya sektöründeki özel işletmelerde yaşanan sınıf mücadelelerinin temel özelliklerinin anlaşılabilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla söz konusu dönemde yaşanan mücadelelere damgasını vurmuş olan Türkiye Maden-İş ile MESS arasındaki mücadeleler konu edilmiştir. Maden-İş ile MESS arasındaki mücadeleler 1964 MESS Grevleri ile başlamış ve 1977-1980 yıllarında gerçekleşen grev dalgası 12 Eylül darbesiyle sonuçlanmıştır. Bu çalışma söz konusu mücadeleleri vakıa çalışması ile incelemekte ve Arçelik'in Sütlüce'de kurulmuş ama 1968 yılında Çayırova'ya taşınmış olan ana fabrikasına odaklanmaktadır. Arçelik bu amaca dönük bir çalışma için uygun bir örnek teşkil etmektedir zira 1964 MESS grevlerinin, 1960'ların ikinci yarısında Maden-İş cisimleşecek olan işçi hareketlerinin, 15-16 Haziran 1970 Direnişinin ve 1977-1980 yılları arasındaki grev dalgasının tamamında yer almıştır. Bu çalışmada esas olarak Arçelik, Maden-İş ve MESS'e ait yayın ve arşiv belgeleri ve söz konusu dönemde Arçelik'te çalışmış olan Maden-İş üye, temsilci ve yöneticileriyle yapılan sözlü tarih görüşmelerine kullanılmıştır. Çalışmanın temel iddiası, incelenen dönem boyunca yaşanan mücadelelerin fabrika rejimi üzerine bir mücadele olarak anlaşılması gerektiğidir. Çalışmanın temel sonucu, fabrika rejimi üzerine yaşanan bu mücadele iki temel ekseninde gerçekleşmiş olmasıdır: (i) sendikal örgütlenmenin üretim noktasındaki konum ve işlevi, (ii) emek üzerinde bir denetim aracı olarak ücret sistemi ve yapısı.

ABSTRACT

STRUGGLES ON THE FACTORY REGIME IN THE METAL SECTOR IN TURKEY: ARÇELİK CASE IN THE 1960-1980 ERA

This study aims to explain the main features of the class struggles in the private firms within the metal goods sector in Turkey between 1963 and 1980 which itself was a special period of trade unionism in Turkey. For this aim, this study examines the struggles between Maden-İş and MESS that had left its mark on the industrial struggles in the sector in that period. Those struggles between Maden-İş and MESS started with the MESS Strikes in 1964 and the strike wave between the years 1977 and 1980 was finished with the coup d'état at September 12, 1980. This study analyzes this period with a case study and focuses on the development of industrial relations in the main plant of Arçelik, which was first established in Sütlüce, İstanbul and then in 1968 was relocated in Çayırova, Kocaeli. Arçelik is suitable for such a case study since it was involved in the MESS Strikes in 1964; workers' movements in the late 1960s embodied in the Maden-İş; June 15-16, 1970 Resistance; and, the strike wave between 1977 and 1980. This study mainly uses publications and archival documents of Arçelik, Maden-İş and MESS and also oral history interviews made with the members, shop-stewards and officials of the Maden-İş. Main argument of this study is that the industrial struggles which had taken place in the period under study should be understood as a long-term struggle over the factory regime. Main conclusion of the study is that this struggle over the factory regime was given on two main axes: (i) the status and function of the union organisation at the point of production, (ii) wage system and structure as a control mechanism over labour.