MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYIN NO : 437

İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
YAYIN No : 377

İŞ UYUŞMAZLIKLARI SOSYOLOJİSİ

JEAN-DANIEL REYNAUD

Türkçeye çevirenler :
Ali GÜZEL / Ali Rıza OKUR

MARMARA ÜNİVERSİTESİ



İstanbul — 1988

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ 1883

1438/1

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MARMARA
ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYIN NO : 437
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTİSİ YAYIN NO : 377

İŞ UYUŞMAZLIKLARI SOSYOLOJİSİ

JEAN-DANIEL REYNAUD
Ulusal Meslek ve Sanat Konservatuarı Profesörü

Türkçeye çevirenler :
Doç. Dr. Ali Güzel / Yrd. Doç. Dr. Ali Rıza Okur
M. Ü. İkt. İd. Bil. Fak. Öğretim Üyeleri

İstanbul — 1986

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Sociologie des conflits du travail
Presses Universitaires de France, qe sais-je no. 2035,
Paris 1982
Türkçe çeviri yayınevinin 23 Eylül 1985 tarihli izni ile
Yapılmıştır.

MARMARA
ÜNİVERSİTESİ

İsteme Adresi :

Marmara Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yayın Bürosu, Bahçelievler/Bakırköy/İSTANBUL

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

FATİH YAYINEVİ MATBAASI — 527 23 72
Alibaba Türbe Sok. No. 21/3 Nuruosmaniye - İST.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

I

GİRİŞ

Sosyal uyuşmazlık nedir? İki yüzlülükler ve uzlaşmalar peçesinin yırtıldığı ve sosyal ilişkilerin gerçek niteliğinin, gerçek konusunun gün ışığına çıktığı an mı? Ya da sosyal uyumu kesintiye uğratan, kınanması gereken, pahalı ve önüne geçilebilir kaza, insanların yorgunluk, düşüncesizlik, kötü niyetlilik nedeniyle birlik olmaya ve birlikte çalışmaya son verdikleri an mı? Tarihin hareketini mi gün ışığına çıkarmaktadır, yoksa sosyal düzenin bir başarısızlığı mıdır?

Bu tartışmayı, her şeyden önce iş uyuşmazlıkları —bundan, genellikle yapıldığı gibi işverenlerle işçiler arasındaki uyuşmazlıkları anlıyoruz— beslemiştir. Tartışma, uyuşmazlığın meşruluğu, yasanın izin verdiği uyuşmazlık biçimleri; uyuşmazlığa katılan gruplar ve kuruluşlar; uyuşmazlığın politik yaşamla ilişkileri, üzerinde geçmektedir. Hem öğretideki bir tartışma, hem de uygulamalar arasındaki bir çatışmadır; hem şu anda kullanılacak hak ve eylem araçları, hem de uzun dönemli perspektifler üzerinde, bir anlaşmazlıktır.

Bu tartışmalar geçmişte mi kalmıştır? Sosyal barışı müjdeleyen ya da emekçileri unutturan sağ ya da sol felsefelere karşın, bundan kuşku du-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

yulabilir. İş ilişkileri, bugün, gelişmiş toplumlarda; duyarlı, dahası kritik noktalar olarak sürmektedir: Üretimin sonuçlarının bölüşülmesi, görev dağılımı, kararların paylaşımı ve iktidarın bölüşülmesi açılarından. İş ilişkilerine eşlik eden çatışmalar bugün yüzyılın başındaki keskinlikte değildir. Bunlar acaba anlamlarını mı yitirmişlerdir?

İş ilişkilerinin toplumumuzun odağını oluşturduğu pek kesin değildir. Buna karşılık, kuşkusuz toplumumuzun kimi temel mekanizmalarının aydınlatılmasını sağlayabilirler. Nitekim, kurulu düzen açısından en değişken, en tehlikeli ilişkiler gibi gözükmüşlerse de, belki de uyuşmazlığın kurumsallaştırılmasının, yani hakların, yükümlülüklerin ve yöntemlerin gelişmesinin çok değişik biçimlerde en ileri gittiği ilişkilerdir.

Bu gözlem, yalnızca uyuşmazlık hakkındaki iki izlenimimizin, belki de uzlaştırılamaz olmadıklarının düşünülmesini sağlamaktadır. Bir sosyal uyuşmazlık ve özellikle de bir iş uyuşmazlığı, oluşageldiği toplumsal dokunun dışında ele alınabilecek, tek başına bir olay değildir. Kısmi bir kopukluğu gösterir, topyekûn bir savaş da değildir. Kısmen raslantı bile olsa, var olan kuralların yetersizlikleri üzerine bir şeyler ortaya koyar. Dolayısıyla bu kuralların değiştirilmesine ya da başka kuralların yaratılmasına katkıda bulunur.

Demek ki uyuşmazlık, sosyal ilişkilerin düzenlenişinde belli bir andır. Bu an, düzenlenme sürecinin bütününden soyutlanmamalıdır, öte yandan, bu an, gün ışığına çıkarttığı şeyler ve içerdiği sonuçlar bakımından kritik bir andır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

BİRİNCİ BÖLÜM

GREVLER

I. Anlaşamama, Uyuşmazlık, Grev

1. Örtülü Uyuşmazlık ve Açık Uyuşmazlık. — Önceden oluşmuş hiçbir uyum, bir işletmede, bir idari kurumda veya daha genel olarak bir örgütte, çeşitli katılımcıların amaç ve çıkarlarının çakışmasını sağlayamaz. Eğer böyle olsaydı, yöneticilerin işi çok kolaylaşırdı. Öyleyse, uyuşmazlıktan, çıkarlar, istekler ve perspektifler arasında ayrılık bulunduğu zaman söz edilir. Uyuşmazlık, örgüt içinde süreklidir. Gelirler, sorumluluklar, düşünceler alanında olsun, ya da yetkinin paylaşımı konusunda olsun, herkesin kendisine ayrılan payın yeterli ve adil olduğunu kabul etmesi, az rastlanan bir durumdur.

Uyuşmazlığın sonuçlarının her zaman açık olması zorunlu değildir. Her biri, sözgelimi daha iyi, daha fazla hak ve olanaklara sahip olmayı düşünmekle birlikte, kendilerine verilenlerle yetinmeyi yeğleyebilir. Bu anlamda, örtülü uyuşmazlık ya da anlaşmazlıktan söz edilebilir. Uyuşmazlık, kimi

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

durumlarda, açık bir görünüm de alabilir: Örneğin, seramik döşeyenlerin ücret artışı, hava ulaşım kontrolörlerinin işlerinin hafifletilmesi isteminde bulunmaları. İşte, March ve Simon'un[1] tanımını benimseyerek kısaca «uyuşmazlık» terimiyle adlandırdığımız olgu bu açık uyuşmazlıklardır (genellikle de bu anlamda kullanılmaktadır). Anılan yazarlara göre, alışılagelen yöntemlerle bir karar alınamıyorsa, uyuşmazlık söz konusudur.

Kuşkusuz tartışmalı bir konuda karar alma ya da bir anlaşmazlığı gidermek için başvurulabilecek tek yöntem, açık uyuşmazlık değildir. Hatta seyrek başvurulan bir yoldur. Ücretler konusundaki toplu pazarlık, çoğu durumda, grevle sonuçlanmaz. Ancak, herkesin pazarlık sonucundan tam anlamıyla hoşnut kaldığı da söylenemez. Olsa olsa, elde edilen sonucun, herkesçe katlanılamaz sayıldığı ya da daha iyisini elde etme olanağının bulunmadığı, yönünde bir düşüncenin herkeste egemen olması söz konusu olabilir. Açık uyuşmazlık karşıt durumda ortaya çıkar.

Bir anlamda, açık uyuşmazlıkta her zaman raslantı payı vardır (öngörüsüzlük, savsaklama, bilgi yetersizliği). Mademki uyuşmazlık bir anlaşma ile sonuçlanacaktır, eğer her şey önceden bilinseydi, anlaşılsaydı ve öngörülseydi, uyuşmazlığa gitmeden de aynı sonuca varılabilirdi; bu ise her

(1) J.G. MARCH ve H.A. SIMON, **Organizations**, New York, Wiley, 1958, Frans. çev. **Les organisations**, Paris, Dunod, 1965.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

iki tarafın yararına olurdu. Soyut bir biçimde mantık yürütmenin her düşünce biçimi gibi bazı sınırları bulunmakla birlikte, açık uyuşmazlığın, en azından taraflardan biri açısından, her zaman karar verme sistemindeki yetersizliği (örneğin ücretler ve toplu pazarlık prosedürleri için) ortaya koyması gibi bir yararı da bulunmaktadır.

Buradan, açık uyuşmazlığın çözmeye çalıştığı anlaşmazlığın, basit bir yanlış anlamadan ibaret olduğu sonucu çıkarılamaz elbet. Genellikle anlaşmazlık gerçektir. Fakat başka bir biçimde çözülmesi de olanaksız değildir. Niçin bazı hallerde açık uyuşmazlığa gidildiği, üzerinde durmamız gerekir.

2. Terk veya protesto. — Bir anlaşmazlık, önemli de olsa, mutlaka bir uyuşmazlıkla sonuçlanmaz. Terke de yol açabilir. Kendisine yeterli ücret ödenmediği veya yeteneklerinin gerektiği gibi dikkate alınmadığı yargısında olan bir işçi, işletmeyi kesin olarak terkedebilir (işgücü piyasasındaki durumun bu davranışı olumlu ya da olumsuz yönde etkileyeceği tartışmasızdır). İşçi kesin olarak işyerinden ayrılmamakla birlikte, sık sık devamsızlık ederek, bunu kısmen de gerçekleştirebilir. Bunun gibi, çabasını, dikkatini, yeteneklerini iş dışındaki yaşamına harcayarak, işyerindeki çalışmasına olabildiğince az önem verebilir. Rotasyon ve devamsızlık, hoşnutsuzluğun kaba fakat kabul edilebilir belirtileridir (buna benzer öteki şeylerde olduğu gibi). İşçilerin işe devamsızlığı, işteki isteksizlikleri, işletmenin personel servislerini uğraştıran önemli konular arasındadır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

İşten ayrılmanın bu gerçek ya da dolambaçlı yöntemlerinin karşısında, işvereni protesto etmek amacıyla, başvurulan eylemlerin değişik türleri de yer almaktadır. Doğrudan ya da dolambaçlı yollardan işin terkedilmesi halinde, işçi, işgörme borcunu yerine getirmeyi reddetmekte veya işini gereği gibi yapmamaktadır; yani iş sözleşmesini feshetmekte ya da sözleşmeden doğan yükümlülüklerini eksik bir biçimde yerine getirmektedir. Bu durumda kendi açısından, «işletmenin kötü yönetilmesi»nden bazı dersler çıkarmışsa konu üzerinde pek durmayacaktır. Bunun tersine, protesto eylemi, işletme içinde kalarak bazı değişiklikler elde etmeye çaba harcamak demektir.

Yapılan bu ayırım[2], birçok durumda diğer bir ayırımla kesişmektedir. Bu bireysel ve kollektif tepkiler ayırımıdır. İşten ayrılma, işe devamsızlık, bireysel kararlara dayanmaktadır; işverenle görüşmek üzere bir heyetin gönderilmesi ise kollektif bir eylemdir. Bu tepkilerden birinden diğerine geçiş olanaklıdır. İşten ayrılma, ister tek tek, ister topluca olsun, işçilerin birlikte aldıkları bir karara (kurallara uymayan bir işverenin terkedilmesi yönünde karar alma) dayanıyorsa, böyle bir geçiş söz konusudur. Fakat, B. S. Webb tarafından, aynı mesleği yürüten işçilerde saptanan bu

(2) Burada A. HIRSCHMAN'nın analizleri benimsenmiştir. **Exit, Voice and Loyalty, responses to decline in firms, organizations and States,** Cambridge, Harvard University Press, 1970, Frans. çev., **La réaction au déclin des firmes, des organisations et de l'Etat,** Paris, Editions ouvrières, 1972.

uygulama, bugün sadece grevin yasak olduğu hallerde, grev yerine kullanılmaktadır. Grev hakkına sahip olmayan memurların, işin durdurulması eylemiyle elde edecekleri sonucu, topluca görevlerinden istifa etmek suretiyle, elde etmek istemeleri halinde durum böyledir. Şu halde, genelde, bu tepkilerin çakıştığı olgusu onaylanabilir: İşi bırakma bireysel; protesto ise genellikle kollektiftir. Çünkü protesto eylemi, en azından, ortak bir duyguya, çoğu kez de bir geleneğe ve kültüre dayanmaktadır.

Kuşkusuz, protesto eylemine kurumsal kalıpların tanınmış olması olanaklıdır: Personel delegeleri aracılığı ile işçi taleplerinin işverene sunulması, başvuru ya da şikâyet prosedürleri (Kanada ve Amerika'da) buna örnektir. Fakat, bu özel başvuru yolları, uyuşmazlık kavramına ilişkin tanımımızın kapsamı dışında kalmaktadır.

Demek ki, hoşnut olunmayan bir durum karşısında gösterilebilecek iki tür tepkiyi anlatmak için kullanılan «uyuşmazlık» teriminde, karışıklığa yol açabilecek kimi noktalar bulunmaktadır. Hirschmann'ın belirttiği gibi, işten ayrılma ve protesto, aynı sonucu doğurmaz; bireysel bir eylem ile kollektif bir eylemin koşulları aynı değildir.

3. Grev ve öbür protesto biçimleri. — Bireysel protesto eylemlerinin toplamı, kollektif bir protestoya eş sonuçlar doğurabilir: Gergin bir ortamda, savsama ya da herşeyi olurumuna bırakma davranışlarının çoğalması, üretilen malların defo-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lu olması ya da rötuş gerektirmesi, işletme yönetimi için bir uyarı işaretidir. Doğrusu, belirtilen durumlarda alınan kararlar salt bireysel nitelikte değildir: işçiler, gerekli ve yeterli çabayı göstermedikleri zaman, öbür işçilerin, en azından bir çoğunun, aynı davranış içinde olduklarını bilmektedirler (ve bu nedenle de denetim çok güçleşmektedir). Bu yönde önceden topluca alınmış bir karar bulunmamakla birlikte, sonuçta, kararlar arasında yine de karşılıklı bir bağımlılık söz konusudur.

Bu, sabotajın sık başvurulan bir yöntemi olmaktadır: gerekli özenin gösterilmemesi ya da basit gayretkeşlik; hammadde ya da enerjinin boşa harcanması, iş aletlerinin aşırı yıpratılması; üretilen malların ya da aletlerin bilinçli olarak yok edilmesinden daha sık başvurulan eylemlerdir. Başka yöntemlerin yokluğu nedeniyle (grevin yasak olduğu veya greve başvurma koşullarının gerçekleşmediği hallerde) işveren üzerinde baskı yapmak için başvurulan bu yöntemler, hemen hemen hiçbir ülkede, yasal düzeyde benimsenmemiştir (ve bugün hiçbir yerde, yasallaştırılmaları konusunda herhangi bir talep ileri sürülmemektedir). Bundan dolayı, anılan protesto biçimleri, belirli bir grubun onayına da dayansalar, sessiz ve yasa dışı kalmaktadır. Amaçlarının belirlenmesi başkalarına kalmaktadır.

İster işin düzenlenmesinden kaynaklanan baskıları (verilen zamana, yapılacak işlerin miktarına ilişkin) gidermek için olsun, isterse sadece bunları fiilen düzeltmek (bu durumda Taylor'un yenmek istediği «aylaklık» ile birleşmektedir) amacı taşısın, işi yavaşlatmaya, yani bilinçli olarak üre-

timi sınırlama eylemine ayrı bir yer vermek gerekir. Bireyler tarafından başvurulan, fakat güçlü bir biçimde kollektif normlara yaslanan ve tepeden empoze edilen yöntemlere karşı üreticiyi savunma amacı taşıyan bu eylem, bir baskı aracı olmaktan çok, işin düzenlenmesine işçilerin bizzat kendilerinin sahip çıkması gibi değerlendirilebilir[3].

Grev, işçilerin işverene karşı ileri sürdükleri bir talebe dayanarak ve aralarında anlaşarak işi bırakmalarıdır. Hukuki tanımı bile, grevin kollektif bir karara dayandığını gösterir.

Grev, işçilerin verdikleri karara dayanan tek bir protesto biçimi değildir elbet. Kısa süreli işi bırakma (Fransa'da işçiler bu eylemi grev saymakta ise de aslında bu bir tür gösteridir), defile, «dönen» grev, işçilerin dar veya geniş bir heyet halinde işverenle görüşmek istemesi gibi eylemler de, sıklığı ve etkinliği bakımından küçümsenmeyecek baskı araçlarıdır. Çoğu kez hukuk dışı, tümüyle yöresel boyutlu ve genellikle kısa süreli hareketler bile, sorunları çözebilmektedir: Kısa süreli olunca «söz alıp istekleri dile getirmek» hoşgörü ile karşılanmakta, çok kalabalık değilse, işçilerden oluşan heyet işverenle görüştürülmekte, şeflere karşı çok kötü davranılmazsa bazı gösteriler anlayışla karşılanmaktadır[4].

---

(3) Philippe BERNOUX, La résistance ouvrière à la rationalisation: la réappropriation du travail, **Sociogie du travail**, 1979, No. 1

(4) Betimleme ve analiz Christian MOREL tarafından yapılmıştır: **La grève froide**, Paris, Editions d'Organisation, 1981.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Fakat grev, yine de en önemli silah olarak varlığını korumaktadır (ve diğer eylemlerin çoğu, grevin arkasında gizlenmektedir: İşçi delegasyonunun işverenle görüşmesi kısmi ve kısa süreli grev gibi değerlendirilip, hoş karşılanmaktadır). Çünkü iş sözleşmesinin temelini etkilemektedir: İşin yapılmasını ve işçinin işverene bağımlılığını askıya almaktadır. İşverene, bizzat işletmesinin konusu bakımından saldırmaktadır: Mal üretimi ya da hizmet sunumu, grevden doğrudan etkilenmektedir. Grevin önemli bir silah oluşunun başka bir nedeni, belki de, gözlenebilir, denetlenebilir ve yasa ile düzenlenebilir olmasındandır. Grev, hukuk kurallarınca düzenlenmeye elverişlidir.

Gerçekte, iş uyuşmazlıkları terimi ile esas olarak grevler ifade edilmektedir. Çünkü, dikkatler, genellikle grev üzerinde toplanmakta, gerekli bilgi ve istatistikler bu alanda yoğunlaşmaktadır. Ayrıca, grevleri daha da iyi kavrayabilmek için onu, ondan önce gerçekleşen veya ona eşlik eden öteki eylemlerden ayırmak gerekmez mi?

II. Grev Biçimleri

İş uyuşmazlıkları hukukunu[5] incelemek amacını taşımıyoruz elbet. Bununla birlikte, grev türlerini ve hukuktaki düzenleniş biçimlerini kısaca anımsatmak uygun olacaktır.

Grev, işçilerin aralarında anlaşarak topluca işi bırakmalarıdır. Anlaşma kimleri kapsamalıdır?

(5) Jean-Claude JAVILLIER, Les conflits du travail, PUF, 1976, «Que sais-je?» dizisi, no. 1638.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Greve başvurabilecek en küçük grup nedir? Fransız Hukuku (ve uygulama) bu konuda çok esnektir. Amerika Birleşik Devletlerinde, grevin kapsadığı ünite, aynı zamanda toplu pazarlık ünitesidir. Bu ünite, taraflarca bir anlaşma ile, bunun yokluğu halinde mahkeme kararı ile belirlenir. Federal Almanya'da, anlaşma, ayrıca, ilgililerin yeterli çoğunluktaki oylarından sonra, sendikanın kararı biçimine dönüşmektedir. Fransa'da, belirtilen ülkelerdeki durumun tersine, bir grup işçinin kendi aralarında anlaşarak işi bırakmaları, grubun durumu ne olursa olsun, hatta grup bile olmasa, grev olarak kabul edilmektedir.

Grev, işverenin kabul etmediği bir talebi desteklemeye yönelik olmalıdır. Hatta bu noktada bile, Fransız hukuku ve uygulaması oldukça esnektir: Birçok küçük uyuşmazlıkta, işçi taleplerinin grevin başlamasından sonra işverene sunulması, raslanamayacak bir olay değildir. Görülüyor ki, Fransa'da, grevin uygulanmasına ilişkin koşullar çok az zorlayıcıdır (II. bölümde bu konuya yine döneceğiz). Grev, herhangi bir hoşnutsuzluğun, ve hatta tamamen işletmedeki bir huzursuzluğun, basit bir anlatım aracı olmaktadır.

Kısa aralıklarla (örneğin her gün bir saat veya daha da çarpıcı olanı, saat başı on dakika) ve yineleyerek işi durdurma, grev hakkını kötüye kullanma sayılır mı? Bunun gibi, birbirini izler biçimde ekipleri veya değişik atölyeleri greve sokma (dönen grev) durumunda grev hakkının kötü-

ye kullanılmasından söz edilebilir mi? Kamu hizmeti açısından bu soruların yanıtı açıktır: Belirtilen eylem hallerinde memurların maaşlarından en az bir günlük ücret tutarında kesinti yapılmaktadır; özel kesim işçileri açısından sorunun yanıtı biraz daha karmaşıktır: Bu kesimde, ana hatlarıyla, işin durdurulmasına izin verilmekle birlikte, üretim düzeninin bozulması yasaklanmaktadır. Madem ki, işveren açısından grevin maliyetini yükseltmek, işçiler açısından ise düşürmek amaçlanmıştır, üretim düzeni ne zaman bozulmuş sayılacaktır? Bu konuda uygulama daha da karmaşık görünmekte ve işverenlerin tepkisi koşullara göre çok değişik olmaktadır. Şunu da eklemek gerekir ki, yinelenen ya da dönen bir grevin yürütümü de oldukça zordur ve güçlü bir sendika ile disiplinli üyelerin varlığını gerektirir.

Verilen talimatlara, etkinliklerini yok edecek ölçüde, sıkı sıkıya (harfi harfine) bağlı kalma biçimindeki gayretkeşlik grevi, belirli kuralları uygulamak durumunda olan (gümrük memurları) ya da güvenlik konusunda çok dikkatli davranmak zorunda olan kimseler için kaçınılmaz bir silah gibi midir? Bu tür grevler, genellikle işverenden çok müşterileri ya da halkı rahatsız etmekte ve bu nedenle de hoş karşılanmamaktadır. Bu eylem daha da ileri götürülürse sabotaj niteliğine bürünmekte ve yaptırımla karşılaşma olasılığı doğmaktadır.

İşçinin çalışmayı sürdürmesi, fakat üretimi azaltması biçiminde ortaya çıkan «işi yavaşlatma grevi», çok seyrek durumlarda yasal kabul edilmektedir. Uygulamada, özellikle bir primi ya da iş-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

verence empoze edilen çalışma süresini protesto etmek söz konusu ise, işverenler, genellikle, bu eyleme başvuranlarla görüşmeyi kabul etmektedir. Fakat, «uygun» bir çözüme ulaşılamadığı takdirde, tutumlarını sertleştirmek ya da bir işçi temsilcisinden kurtulmak yollarını da saklı tutmaktadırlar.

Kuşkusuz, işi durdurma, üretime ya da üretimin dağılımına egemen olan küçük bir işçi grubunun işi durdurmasında olduğu gibi, işveren için en fazla zararlı olacak biçimde ortaya çıkabilir. Fakat tıkama grevi ya da tromboz grevi (sadece deyim yenidir, uygulama çok eskidir) bir taktik inceliğinin ötesindedir. Bu, bütün iş ilişkileri tarihinde sık raslanan bir uygulamanın, geniş boyutlar kazanmasıdır; çünkü, işçilerin oybirliği ile gerçekleştirdikleri grev eylemi çok azdır ve bunun gerçekleşmesi de çok zordur; grevin başarısı, genellikle stratejik durumdaki küçük bir işçi grubunun, işi durdurmasına bağlı olmuştur ve bu günümüzde de böyledir: Bir tren ya da metro lokomotif sürücülerinin, makinaların bakım ve onarımında uzmanlaşmış personelin, maden ocaklarında haddecilerin grevi gibi. Kuşkusuz durum, üretilen mala, bunun yararlılık derecesine, kullanılan teknolojiye göre, büyük değişkenlikler gösterebilecektir. Uyuşmazlıkların büyük bir bölümü, stratejik açıdan önemli görevleri bulunan bir avuç işçiye dayanmaktadır.

Bütün işçileri eyleme sürükleme zorluğu, bazı temel nedenlerden —IV. bölümde bu konuya tekrar döneceğiz— kaynaklanmaktadır. Kararsız işçi-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

leri ikna etmek için neler yapılabilir? İlk akla gelen, bunlarla görüşmek ve grevin nedenlerini açıklamaktır. Bunun gibi, greve katılmayıp çalışmak isteyen işçilere, grevcilerin bu tutumu kınadıkları da belirtilmelidir. Bu çerçevede grev gözcülerine —bu konuda Fransız Hukuku, Amerikan Hukukundan çok daha az ayrıntılıdır— izin verilmektedir. Buna karşılık, grev gözcülerinin işyerine girişi engellemelerine izin verilmemektedir. Üretilen malların işyeri dışına çıkarılmasına ya da aktif bir biçimde işyerindeki çalışmayı engellemek (makinaların elektriğini kesmek, fabrikanın elektrik santralını durdurmak) de yasaktır. Aynı nedenlerle işyerinin grevciler tarafından işgal edilmesine de (çalışma özgürlüğünü ihlal ettiği için) izin verilmemektedir. Buna karşılık mahkemeler, asıl işin yapıldığı yerler dışında kalan, fakat işletme içindeki bazı bölümlerde grevci işçilerin toplanmalarına karşı çıkmamaktadır: Buralar; yemekhane, sendika lokali, giriş sahanlığı (çalışmak isteyenlere engel olunmamak koşuluyla) gibi yerlerdir.

Uygulama ise çok değişkenlik göstermiştir. 1968 olaylarından önce işyeri işgali, genel olmasa bile, önemli uyuşmazlıklarda sık raslanan bir eylem olmuştur. Bundan dolayı, işgalcilerin işyerinden boşaltılmaları, işçilerin çoğunluğunu işveren aleyhine çevirme riskini taşımaktaydı. İşgal eylemleri, ekonomik bunalımla birlikte azalmaya başlamıştır. 1980 yılında işyeri işgali çok seyrektir. İşverenler de işyerinin işgaline pek göz yummamakta ve sürekli olarak mahkemeye başvurmaktadırlar.

Greve izin veren yasa 1864 tarihini taşımakla birlikte, bu hakkın ve uygulamasının istikrara kavuştuğu söylenemez. Grevler sadece konjonktüre bağlı değildir. Tam istihdam dönemleri, grevlerin uygulanma alanını genişletirken, işsizlik ve ekonomik duraklama dönemleri ise bu alanı daraltmaktadır. Konjonktüre bağlı bu gelişmeler yanında, sosyal ilişkilerdeki dalgalanmalar da grev hareketlerini etkilemektedir: Grev ile işçilere tanınanlar, aynı zamanda işletmede bunlara sağlanan hakları ve işletmenin de toplumdaki değerini yansıtmaktadır.

III. Yoğunluk, Dağılım, Yansıma

Grevlere ilişkin istatistikleri değerlendirmek oldukça güçtür. Oranlar bir yıldan öbürüne büyük ölçüde değişmekte, belirli bir yılın sonuçlarının her zaman özgün bir yönü bulunmaktadır. Zira her şeyden önce, önemli bazı grevler, tek başlarına iş saatlerinde büyük kayba neden olmaktadır. Sonra grevler birbirlerinden bağımsız değildir. Karşılıklı etkileşim ve bağımlılık içindedirler. Hastalık ve ölüm oranları, grev oranlarından çok daha istikrarlıdır.

Uluslararası karşılaştırmalarda güçlükler daha da artmaktadır. Çünkü, anılan güçlüklere ek olarak, grev uygulamaları, ülkeden ülkeye değişik biçimlerde değerlendirilmektedir. Demek ki, ülkeler arasındaki farklılıklar, sürekli bir değişimi ölçmeye değil, daha çok grev tiplerini tanımlamaya yardımcı olur.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

1. Grev sayısı çok mudur? — 1 numaralı tablo, Fransa açısından 6 yıllık rakamları vermektedir. Bu tablo karşısında, başlıktaki soruya nasıl bir yanıt verilebilir?

İşgünü kaybının toplam sayısı düşüktür. Sayımı yapılan altı yılın rakamları, en az 1,5 en çok 5 milyon işgünü kaybını yansıtmaktadır (rakamlar arasındaki fark çok yüksektir: Tarihi 1968 grevlerindeki işgünü kaybı, yaklaşık 150 milyon olarak tahmin edilmişti). Bu rakamları işçi sayısına vurursak; 1.000 işçi üzerinden her yıl 130 ilâ 420 işgünü kaybı elde edilmektedir[6].

Sayımların doğruluğu ve buna dayanan göstergelerin geçerliliği hakkında ihtiyatlı davranmak koşuluyla, rakamların düşüklüğü dikkati çekmektedir: İşçi başına 1 ilâ 4 saat, çalışılan saat başına 0,7 ilâ 0,02 oranında, toplam devamsızlık üzerinden ise en çok % 2,5 (bir nezleden daha az). Bu, makro ekonomik açıdan değerlendirildiğinde, grevin sosyal bir felaket olmadığı sonucuna götürmektedir.

Özellikle Fransa'da grevler daha mı sık olmaktadır? Değişik olasılıklara dayanan istatistik-

(6) Bu istatistiki gösterge değişik verilere dayanmaktadır: Bütün grevler mi dikkate alınacak, yoksa sadece benzer faaliyeti olan branşlardaki grevler mi? (örneğin, ülkelere göre çok farklı yasal düzenlemelere bağlı olan kamu hizmetlerindeki grevler dışında tutulabilir.) Yeğlenen seçeneğe göre, kaybedilen işgünü sayısı, bütün işçilere, hatta bir işi olan toplam nüfusa ya da sadece hesapta dikkate alınan branşlardaki işçi sayısına bağlanabilir. Şu halde, gösterge için elde edilen rakam çok değişik olabilecektir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ler ve yıldan yıla değişen dalgalanmalar[7] konusun da ihtiyatlı davranmak koşuluyla yanıt açıktır: Fransa'daki grevlerin oranı, İskandinav, B. Almanya, Avusturya, İsviçre ve Hollanda'ya göre çok daha yüksektir (oran genellikle 1'e karşı 5 hatta 1'e karşı 10 arasındadır). Belçika'ya nazaran daha düşüktür. Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, İtalya, Kanada ve Avustralya'ya göre ise çok daha düşüktür (oran 1'e karşı 3, ve 1'e karşı 10 arasında değişmektedir). Bu karşılaştırmaların anlamı üzerinde ayrıca durmak gerekir (Bkz. II. Bölüm). Rakamlarla sınırlı kalındığında, grev sayısı açısından, Fransa'nın sıralamada orta bir yerde bulunduğu söylenebilir.

Ne var ki, yukardaki soruya verilen bu ilk yanıt çok yetersiz kalmaktadır. Çünkü, her şeyden önce, iş saati kaybı, grevin gerçek maliyeti açısından iyi bir gösterge değildir. Maliyet çok daha az ve hatta sıfır olabilir (sektördeki talep azdır, işletmenin stokları vardır) veya çok daha yüksek olabilir (çimento fabrikasındaki bir grev, inşaatların büyük bir bölümünü durdurabilir; işletme, grev nedeniyle müşterilerinin tamamını yitirebilir). Grev olgusunun boyutlarını değerlendirmek açısından makro ekonomik bir analiz özellikle yararlı ise de pek yeterli sayılmaz. Çünkü, makro açı-

(7) Durumu belirginleştirmek için: a) Federal Almanya'da en az bir gün devam eden grevler istatistiklere alınıyor, «yasa dışı» grevler ise dikkate alınmıyor. Böyle olunca, Almanya'daki rakamlar, Fransa'ya oranla çok daha düşük olmaktadır. b) Almanya'da demir çelik işkolundaki önemli bunalım nedeniyle, 1978 yılı göstergeleri Fransa'dakinden daha yüksektir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dan bakıldığında, Fransız ekonomisi bin çalışma saati üzerinden bir saatlik kaybı rahatlıkla kaldırabilir; fakat grevden etkilenen işletmenin kaybı daha çok olabilir; özellikle çok kritik bir anda grev olmuşsa, işletmenin yıkımına dahi yol açabilir. Bu nedenle, grevin sonuçları, bundan etkilenen işletme açısından küçümsenemez.

İşletme açısından grevin neden olduğu maliyet yükünün ağırlığını hafifletmek amacıyla işveren örgütlerinin bir sigorta oluşturması yetebilir. Fakat bu sigortanın işleyiş biçimi, grevden etkilenen işletmenin yükünü tümüyle hafifletmekten uzak kalmaktadır: Sözgelimi, greve dayanmak isteyen bir işletme, çok az veya hiçbir şey üretmedikleri halde greve katılmayan işçilerin ücretlerini ödemek isterse, bu giderlerini sigortadan talep edebilecek midir? Grevin maliyetinin bir bölümü ve hatta bazen büyük bir bölümü işletmenin üzerinde kalmaktadır.

Çoğu kez, söz konusu maliyetin değişkenlik gösterdiği de vurgulanmalıdır. Bir sigorta ortaklığında, bir bankada ve posta merkezinde, grev nedeniyle ortaya çıkan gecikmelerin daha sonra giderilebileceğini herkes bilir: Grev, işin ertelenmesidir (sigorta ortaklıklarındaki örnekte, grev kasa durumunu iyileştirmektedir. Çünkü sigorta primleri ödenmekte ya da ödenmeye devam olunmakta, buna karşılık tazminatların ödenmesi askıya alınmaktadır). Ortaya çıkan gecikme, daha sonra, endüstrinin birçok dalında, örneğin birkaç saatlik fazla çalışma ile giderilebilir. Dolayısıyla, işverenlerin çoğu, doyurucu bir anlaşma ile sonuçlanan

TABLO 1. — Fransa'da Grevler (1975-1980)

	1975	1976	1977	1978	1979	1980
A) Yöresel Uyuşmazlıklar (İşyeri ya da İşletme çapında)						
1. Çözümlenen uyuşmazlık sayısı	3 832	4 298	3 247	3 177	3 040	2 057
2. Uyuşmazlıklardan etkilenen işyeri sayısı	5 034	4 991	4 090	3 618	4 271	2 460
3. Bu işyerlerindeki toplam işçi sayısı	2 777 934	2 980 058	1 543 981	1 414 588	1 312 258	867 175
4. Ortalama işçi sayısı	552	597	377	391	307	353
5. İşi durduranların sayısı	1 099 640	882 732	583 761	496 252	509 765	255 862
6. İşi durduranların yüzdesi	39,6	29,6	37,8	35,0	38,9	29,5
7. Toplam işgünü kaybı	3 013 032	3 727 624	2 146 356	1 982 960	2 857 315	1 173 524
8. İşçi başına ortalama işgünü kaybı	2,74	4,22	3,7	4,0	5,6	4,6
9. Yıl sonuna göre devam eden uyuşmazlık sayısı	45	39	34	18	81	61
10. Bu uyuşmazlıklar nedeniyle kaybedilen bireysel işgünü sayısı	492 568	327 279	288 013	98 021	314 987	337 822
11. Yıl içinde saptanan uyuşmazlık nedeniyle uğranılan işgünü kaybı	3 505 600	4 054 903	2 434 369	2 080 981	3 172 302	1 511 346
B) Yaygınlaşan Uyuşmazlıklar:						
12. Yaygınlaşan uyuşmazlıklar nedeniyle uğranılan işgünü kaybı	362 588	955 784	1 231 571	119 466	464 287	162 940
C) Toplam:						
13. Yıl içindeki işgünü kaybı toplamı	3 868 188	5 010 687	3 665 940	2 200 447	3 636 589	1 674 286

Kaynak : Çalışma Bakanlığı

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

grevlerden ziyade, iyi yönetilmeyen, iyi sonuçlanmayan, kin ve hoşnutsuzlukla biten aynı süreli grevlerden endişe duymaktadır. İş saatlerindeki kayıplardan çok, belki de onlar kadar, işletme içindeki sosyal ilişkilerin bozulmasından ve buna bağlı olarak, üretimin düşmesinden korkmaktadırlar.

Nihayet, Fransa'da kısa süreli ve yöresel boyutlu (işletme ya da işyeri düzeyinde) olup, sık başvurulan grev türleri, işverenler için yorucu olmakla birlikte, çok sayıda işçinin katıldığı kitle grevlerine oranla daha az pahalıya malolmaktadır. Bize öyle geliyor ki, Fransa'da, bir grevin işletmeyi iflasa sürüklediği durumlar çok azdır.

Grevin maliyetine ilişkin bir analiz, sorunun özü karşısında önemsiz kalmıyor mu? Bir grev olayında pahalıya malolan şey, grevin yitirilmesine yol açtığı iş saatleridir, ama bunun yanında işverenlerin verdikleri ödünler de önem taşır. İkisi arasındaki ilişki işletme düzeyinde tartışılabilir (sonuçsuz kalan grevler vardır; bir çözüme ulaşmak için ücretlere yapılan beş santimlik (kuruşluk) ek zam, çok uzun bir süre sonra yitirilen iş saatlerinin maliyetine eşit olur). Ancak, ekonominin bütünü açısından bakılır ve örnek olma etkileri de hesaba katılırsa, sonuçta işverenlerin verdiği ödünlerin daha çok olduğu görülecektir. Doğrusu, eğer işverenin ilk önerdiği miktarla anlaşmaya varılan miktar arasındaki farka değil de, grev olasılığı ya da baskısı ile işveren önerilerinin öne alınmasına değer verilirse, büyük olasılıkla, birinci durumda da aynı sonuca ulaşılacaktır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Çok (ya da yetersiz) sayıda grev olduğunu söylemek sonuç olarak, işçilerin ve temsilcilerinin çok (ya da yetersiz) güce sahip olduğu anlamına gelir. Bu ise, toplu iş uyuşmazlıklarının incelenmesi ile kesin olarak çözülebilecek bir sorun değildir artık.

2. Örnek Grev. — Greve katılan işçilerin sayısı, grevin süresi ve yürütülmesi dikkate alındığında, grev olayı heterojen özellikler gösterir ve bu nedenle, hesaplarda kullanılan istatistiki ortalamalar ya da göstergeler, gerçek durumu tam olarak yansıtamaz. Örnek ya da belli tipte grev yoktur: Kömür ocaklarındaki grevler, çok seyrek, fakat kitlesel; demir-çelik grevleri sık, fakat dağınıktır. Lorraine Bölgesindeki demir-çelik bunalımıyla birlikte 1979 yılında başvurulan grevlerle posta dağıtım merkezlerindeki grevler arasında hiçbir benzerlik yoktur. Daha da ötesi, her büyük grev, kendine özgü niteliklerle başlıbaşına bir olaydır.

Bu çekinceler unutulmamak koşuluyla, tablo I de Çalışma Bakanlığınca yayınlanan veriler yinelenmiştir. Yine de bu verilerle bazı sonuçlara ulaşılabilir.

Söz konusu veriler, herşeyden önve, yöresel uyuşmazlıklarla (yani başlangıcında işyeri ya da işletme dışına taşmayı amaçlamayanlar) yaygınlaşmış uyuşmazlıkları birbirinden ayırmaktadır. İkinci tip grevler, belirli bir branşı ya da sektörü kapsamakla birlikte, grevden çok bir tür protesto ya da gösteri eylemi biçimindedir. Örneğin, 1977

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

yılında (bu tür hareketlerin yoğun olduğu bir yılı örnek almak için), % 72 oranındaki işgücünü kaybı (1.230.000 üzerinden 890.000), ulusal boyutlu grevlerin sonucuydu; sadece bir günlük işi yavaşlatma eylemi, toplam işgücünü kaybının yarısını (615.000) oluşturmuştur. Bu tür grevlerden etkilenen işyeri sayısının fazlalığı doğal karşılanmalıdır (yöresel grevlerde rakam 3200 iken, ulusal düzeydeki grevlerde bu rakam 16.000 olmaktadır). Bu grevlerin ortalama süresi çok kısadır (yine 1977 yılında, 1.340.000 grevci için 1.230.000 işgünü kaybı.)

Yöresel grevler (bir işyeri ya da işletmeye ilişkin grevler), kesinlikle çok sayıda işçiyi biraraya getirmezler (1977'de genel grevdeki 1.340.000'e karşı 580.000) fakat en fazla işgünü kaybına yol açan grevlerdir. Bu tür grevler, öteki ülkelerdeki grevlere daha çok benzemekte ve doyurucu sonuçlar elde etme şansları da fazla olmaktadır.

Bu grevlerin yöresel niteliği ağır basmaktadır: Uyuşmazlıkların ve grevden etkilenen işyerlerinin sayısı birbirine çok yakındır (En yüksek gösterge, 1980 yılında, uyuşmazlık başına 1.4 işyeri). Bu işyerlerindeki işçi sayısı 300 ilâ 600 arasında değişmektedir. Bu analiz, küçük işyerlerinin grevlerden çok az; büyük işletmelerin de çok seyrek olarak hep birlikte etkilendiğini ortaya çıkarmaktadır. Greve katılma oranı % 30 ilâ % 40 arasında değişmektedir.: «orta ölçekli» bir grev hareketi, yıllara göre 120 ilâ 220 grevci işçiyi biraraya getirmektedir. Grevin «ortalama» devam süresi 3 ilâ 5 gün arasında değişmektedir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Daha ayrıntılı bir analiz, bazı ek açıklamalara olanak vermektedir[8]. Herşeyden önce, bu analiz, uzun süreli grevlerin önemini küçümsememek gerektiğini göstermektedir: 1976 yılında kaydedilen işgünlerinin % 28'i 32 gün veya daha uzun süreli grevlerden kaynaklanmıştır. Bu açıklama, ilk bakışta, bu tür dağılımın kaçınılmaz sonucu gibi görünebilirse de, grevin yayılma ve örnek oluşturma etkisi açısından önem taşır Uzun süreli bir grevin başarısızlığı, başka grevlerin gerçekleştirilmesini önleyebilir; başarısı ise, elde edilen sonuçların yayılmasına yol açabilir. Kısa süreli grevlerin çoğu, aynı avantajları talep etmek için başvurulan hatırlatma grevleridir.

Greve katılma oranı düşük görünebilir. Fakat kaydedilen beş uyuşmazlıktan biri (bu oranın düşük olduğu sanılabilir) sadece bir atölyeyi ya da belirli bir kategoriyi kapsaması dolayısıyla, doğal olarak da azınlıktadır. Grev çağrısının herkese yöneldiği olayların üçte ikisinde, işçilerin çoğunluğu söz konusu çağrıya uymuştur.

En sık rastlanılan grevler, 2 ilâ 500 arasında değişen sayıda işçiyi harekete geçirmektedir (Bu tür grevler, grevcilerin % 46'sını ve işgücünü kaybının da % 48'ini oluşturmaktadır).

---

(8) SAMİ DASSA tarafından 1976 yılı için yapılan ve sonuçları «Fransa'da grevlerin süresi» başlığı ile yayınlanan araştırmaya dayanıyoruz. Etüde des fiches de coflits du travail en 1976, Travail et Emploi, 1981. Rakamlarla ifade ettiğimiz göstergeler, sadece 1976 yılı için geçerlidir. Büyük bir olasılıkla genel bir eğilimi yansıtmaktadır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Özellikle, işyerlerinin hacmine göre uygulama değişiklik göstermektedir. İşyerinin hacmiyle ters orantılı olarak oranların değişmesi de sürpriz sayılmaz Büyük işyerlerinde atölye ya da kategori grevlerinin sayısı daha çoktur[9]. Uyuşmazlığın ortalama süresi aynı doğrultuda değişmektedir: İşçi sayısı 50'den az olan işletmelerde, grevci başına işgünü kaybı 6.8 oranında iken, 5000 ve daha çok işçisi olan işletmelerde bu oran 1.4'e düşmektedir: Böyle bir farkın, kısmen de olsa, grev türlerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığı düşünülebilir. Küçük işletmelerde, bir sonuç alınıncaya kadar devam eden güç denemesi niteliğindeki grevler daha sıktır; büyük işletmelerde yöreselleştirilmiş uyarı grevi, işverenin dikkatini çekmek ve sorunu ciddiye almaya zorlamak biçimindeki eylemler daha önemli bir yer tutar.

Bu konudaki istatistikler yeterli olmamakla birlikte, uyuşmazlıkların % 7.7'sinde grev, işyeri işgalini beraberinde getirmektedir (Bu tür grevlerdeki işgünü kaybı % 25.8 dir). Uyuşmazlıkların % 1'nde lokavt olayına rastlanmaktadır (Lokavt nedeniyle işgünü kaybı % 2.6 dır). İşverenlerce mahkemelerde açılan dava oranı ise % 2.1 dir (işgünü kaybı: % 7.9)[10].

Bu özellikler öteki ülkelerde çok mu farklı olacaktır? *Donovan* raporundan beri, İngiltere hak-

(9) Rakamlar arasındaki fark çok yüksektir: 50 işçiden az işletmelerde % 66.6; 5000 ya da daha fazla işçisi olan işletmelerde % 9.4.

(10) Bu rakamların 1976 yılına ait olduğunu özellikle anımsayalım.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kında bildiklerimiz, düzenli ya da yasal grevlerle yasa dışı (bu tür grevlerden bazıları sendikaya rağmen yapılır ve «vahşi grev» diye nitelendirilebilir) grevlerin dağılımındaki önemli fark dışında, durumun büyük ölçüde benzerlik gösterdiğidir. İngiltere'deki bu ayırımın, grev tanımının esnekliği ve sendikaların tutumu nedeniyle, Fransa açısından pek bir anlamı yoktur. Tablo, grev oranlarının yüksekliği istisna edilirse, İtalya'daki duruma da çok benzemektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde de grevler aynı şekilde yöreseldir, fakat süreleri daha uzundur ve başlama zamanları, önceden kestirilebilmektedir. Federal Almanya ve İskandinav ülkelerinde, uygulama büsbütün değişiktir: Grevler seyrek, fakat kitleseldir (En azından bir bölgedeki bütün branşları, bazen ulusal düzeyi; bazen de bütün endüstriyi kapsayabilir). Bu ülkelerde yasa dışı (düzensiz) birçok grevin uygulandığı da ayrıca belirtilmelidir (Danimarka'da yasa dışı grevler, bazen yasal grevlerden daha çok işgünü kaybına neden olmaktadır). Ancak, bir yıldan diğerine değişiklikler olabilmektedir.

3. Grevi kim yapar? — Grevin uygulandığı bir işletmede tüm işçiler greve katılmazlar. İşçilerden hangilerinin daha sık greve katıldığı, söylenebilir mi? Hiçbir istatistiki bilgi bu soruya kesin bir yanıt verme olanağını sağlamamaktadır, ancak monoğrafik çalışmalardan bazı yaklaşık veriler elde edilebilir. İşletmedeki üst yöneticilerden (cadres) çok, kol işçileri daha fazla greve katılmaktadır. Yine, bir işçi bir müstahdemden daha fazla grevci sıfatını almaktadır. Grevci işçi bir sendika militanının özelliklerini taşır. Erkek işçiler kadın işçilerden daha çok greve katılmaktadır; orta yaş grubundakiler grev konusunda daha etkindirler (militanlık faaliyeti ve greve katılma,

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

genç işçi grubunda ve 50 yaşından sonraki işçilerde daha zayıftır); grevciler çoğu kez nitelikeli işçilerdir. Grevci işçi, genelde işi ile daha yakından ilgilidir ve sorumluluk almaya hazırdır (işçilerden hangilerinin işyerini terkedip gitmeyi, hangilerinin işyerinde kalıp protesto eylemine katılmayı yeğledikleri anımsanırsa, belirtilen durumun sürpriz olmadığı anlaşılır: İstisnai durumlar dışında, bazı işçilerin işyerini terketmesi greve yol açmaz).

Daha da basitleştirilirse: tipik bir grevci, çoğu kez üstün nitelikli bir meslek işçisidir; 25-40 yaşlarındadır ve genellikle işine ve işyerine bağlıdır. Olguyu bu denli basitleştirmenin bir yararı da, sıralanan bu özelliklerin duyarlılığını vurgulamasıdır. Çünkü son on yılın grevlerinin en büyük özelliği, yeni grevci işçilerin ortaya çıkışıdır: İş düzeni gibi toplumsal düzenin de pasifliğe ittiği ve bu durumlarından bıkmış kadınlar; genellikle diğer nitelikli işçilerden çok farklı sorunları olan ve çoğu kez, bu sorun ve isteklerle meşgul işçiler; geçici işlerde çalışan göçmen işçiler; kendilerine özgü üstünlüklerin de sınırları bulunduğunu kavrayan beyaz yakalılar, son on yılda greve katılan ve onu yönlendiren yeni işçi gruplarıdır. Şu halde, monoğrafik incelemelerde akılda kalacak olan kesin ve açık özellikeler olmayıp genel bazı verilerdir: Grev, esas itibarıyla, geri planda kalan ya da çekimser durumda olan işçiler tarafından başlatılmaz ve tahrik de edilmez. Grev hareketi, aktif işçileri etkiler ve belirli bir mesleki bütünleşmeye yol açar. Bir meslekle, bir işçi topluluğuyla ve hatta işletme ile bütünleşme söz konusudur.

Grevin daha çok yapıldığı branşları belirlemek de aynı şekilde ve belki de daha çok umut kırıcıdır: Kaba çizgileriyle, sanayi kesiminin hizmet ve özellikle ticaret kesiminden daha fazla grev olayı ile karşılaştığı söylenebilir. Bununla birlikte, 1974 yılında bankalar, 1979 yılında da sigorta ortaklıkları, grevlerden büyük ölçüde etkilenmişlerdir. Grev, işletmenin hacmine göre farklılıklar gösterir. Düşündüğümüz gibi, belki de nitelik değişikliğine bile uğramaktadır. Kadın işçi sayısının düşük olduğu branşlarda grevler daha sıktır. Fakat bu sonucun değişmezliği daha ne kadar devam edebilir?

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Kerr ve Siegel, uluslararası istatistiki bir analizden hareketle, grev eğiliminin yüksek olduğu branşları belirginleştirmeyi denemişlerdir[11].

Bunlara göre, iç bütünleşmenin güçlü olduğu ve sosyal yaşamın öteki alanları ile belirli bir kopukluğun bulunduğu branşlarda, grev eğilimi yüksektir (kömür ocaklarında, rıhtımlarda çalışan işçiler gibi). Bu düşünce ilginçtir, fakat fazla da sağlam değildir: Belirtilen durumların önemli istisnaları kolayca bulunabilir. Bu dayanaksızlık söz konusu düşüncenin çok genel oluşuna ve zaman etkenine çok önem vermeyişine bağlanabilir. Bir yandan grevlerin yoğun olduğu dönemler vardır: Bazı dönemlerde sanayinin belirli bir kesimi öncülük işlevini üstlenir. Bu işlev, sendikalaşma yolunu göstermede, yeni avantajların elde edilmesinde kendini gösterir. Yine bu sanayi kesimi, bir eylemin dayanabileceği mesleki ve teknolojik örgütlenme özellikleri taşıyabilir. Başka bir dönemde ise diğer bir sanayi kesimi bu işlevi üstlenebilir. Ayrıca anılan sonucu doğuran koşulları belirlemek de oldukça güçtür: Grev potansiyeline sahip işçilerin yararlanabileceği kaynaklar, patronların greve karşı koyma nedenleri kadar değişiktir.

«Grev dönemi» terimi yanıltmamalıdır. Grev dönemlerine ilişkin araştırmalar, düzenli sonuçla-

(11) Clark KERR ve Abraham SIEGEL, The Inter-Industry propensity to strikean international comparison, in A. KORNHAUSER ve A.M. ROSS, Industrial Conflict, New York, McGraw Hill, 1954.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rı elde etmeye ve fazla kehanette bulunmaya olanak tanımazlar. Bu nedenlerle, örneğin inşaat sektörü 1906-1910 yılları arasında Fransız sendikacılığında önemli bir yer tutarken, bugün aynı durumun yinelenme olasılığı zayıftır ve nedenlerinin de olduğu gibi aktarılması olanaksızdır. Grev hareketlerinin tarihi basit birkaç şemaya indirgenemez.

IV. Bunalımlar ve Dönemler

1. Temel Dönemler. — Buraya kadar dikkatimizi sadece güncel konular üzerinde toplamış olmamız bir zorunluluğun sonucuydu. Eğer yukarıdaki açıklamalarımız, yalnızca grevin sunulmasıyla yetinseydi, grevlerin gerçek yönlerinin ortaya çıkması önlenmiş olacaktı: Grevlerin oluşumu, kısa ve uzun dönemdeki etkileri, yerinde sayma ve hatta gerileme anları ile patlama dönemleri arasındaki farklılık; kısaca grevlerin işçi hareketine ya da bugünkü deyimiyle sosyal harekete katkısı incelenmemiş olacaktı.

Bu noktada, konuya ancak tarih ışık tutabilir. Tarihçilerin yaptıkları araştırmaların okunması zorunludur. Bu zorunluluk, yalnızca öğrenciler için değil, fakat bakış açısını ve ufkunu gelecek on iki ayla sınırlamak istemeyen eylem adamı, sendikacı, yönetici ve personel yöneticisi için de söz konusudur.

Coşkuları yenilemek, süreklilikleri konusunda güven duymak amacıyla, sendikal örgütler, önemli tarihi günleri, önemli sosyal kazanımların yıl dönümlerini büyük bir istekle ve törenlerle kutlarlar. Olayların analizi de kendilerine bu konuda hak verdirmektedir: Sendikalı işçi sayısındaki artışlar, oyunun kurallarını belirleyen mevzuat, işçilerin içinde bulunduğu ko-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

şullar dikkate alındığında, hareketin düzenli ve kesintisiz olmadığı görülür. Söz konusu hareket, ani atakları ve geri çekilmeleri de sergilemektedir. Fransa örneğinde, sendikalı işçi sayısının değişkenliği özellikle vurgulanmalıdır. Öteki ülkelerde de durum aynıdır. Üyeliğe giriş oranında, düzenli ve sürekli bir yükselişe pek raslanmaz. Çoğu kez önemli bir olayın etkisiyle sendika üyelerinin sayısında ani artışlar olmaktadır (ekonomik bunalım, yeni mevzuat, savaş)[12]. Yine çoğu kez, bu büyük olaylar, bu temel dönemler uyuşmazlık dalgası ile etkilenirler.

Fransa örneği, yukarıda belirtilen ve çok genel olan bu özellikleri daha da belirginleştirmektedir. Bilindiği gibi, 1936, hem büyük bir grev dalgasının (işyeri işgali ile birlikte), hem sendikaların üye sayısındaki ani artışların, hem de yasa ve sözleşmelerden kaynaklanan bir dizi yeni kuralların ortaya çıktığı bir yıldır. Eğer Fransa ile Amerika Birleşik Devletleri karşılaştırılırsa iki ülke arasındaki fark, zaman sıkışıklığı ve sosyal bunalım ile seçim döneminin (Halk Cephesinin iktidara gelişi) çakışmasında, yatmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde de 1935-1937 yılları arasında, Wagner Yasası ve National Labor Relations Board'ın çalışmalarıyla yeni bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturulmuştur. Bu oluşum, büyük bir grev dalgasına ve sendikalaşma oranının yükselmesine (sendikal yapının değişikliği ile birlikte) dayanmıştır. Dikkat edilirse, bir yanda bir bunalım; öte yanda daha az şiddetli bir evrim vardır. Fakat her iki örnekte de, sosyal tarihin birer dönemeci söz konusudur.

Bu tarihi, tümüyle yeniden dile getirmek söz konusu değildir. Bununla birlikte, en güncel sorunlara ışık tutmak içisından son yirmi yıla toplu bir bakış yararlı olabilir.

2. Son Yirmi Yıl: Bu yıllar o denli zıtlıklarla doludur ki, dönemlere göre kesitlere ayırmak ve temel eğilimleri ortaya çıkarmayı denemek, katlanılacak zahmete değer.

(12) Bunlar, George Sayers Bain'in araştırmalarından çıkardığımız sonuçlardır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Ülkelere göre 1968 ya da 1969'da biten birinci dönem, sanayileşme ve büyüme dönemidir. Fransa'da, ekonomik gelişmenin sürekliliği, Cezayir savaşının büyük çalkantıları ve 1958'deki Anayasa değişikliği nedeniyle, bir ölçüde gölgelendi. Fakat öbür bütün sanayi ülkelerinde, ekonomik büyüme, ürünlerini bu dönemde vermeye başlamıştır. *Ross* ve *Hartmann*, «Grevin yok oluşu» kehanetinde bile bulunmuştu. Gerçekten bu, gözlemledikleri eğilimlerin bir sonucuydu. Sosyal ilişkilerin giderek kuramsallaştırılması, git gide merkezileşen bir toplu pazarlık eğilimi, danışma ya da karar mekanizmalarında sendikaların yer alması (Fransa'daki Kalkınma Planı gibi), ekonomik güçlüklerin genel olarak öğrenilmeye başlanması. Bazı yeni eğilimler bu sosyal barışa doğru gidişi bozmaktadır: Fransa'da işletme düzeyinde bazı anlaşmaların yapılmasına karşın, işletme düzeyinde toplu pazarlık mekanizmasının gerçekleşmesi epeyce yavaştır; İngiltere'de, kural dışı grevlerin sayısı hayli artmıştır; İtalya'da sendikalar bölgesel bir dayanak arayışı içine girmişler ve işverenlerin bir bölümü, onların bu çabalarını önlemeye girişmiş, bunda başarılı da olmuşlardır. Hemen her yerde, ücretlerdeki iniş çıkışlar toplu pazarlığın etkinlik sınırlarını da göstermektedir.

1968-1969 bunalımı, bütün sanayi ülkelerinde şaşırtıcı bir benzerlik göstermektedir. Fransa, örneğine raslanmamış bir grev dalgasıyla bunalımın ilk başladığı ülkedir. 1969 yılından itibaren İngiltere ve İtalya'da grevler önemli sayıda artmış ve bu durum, daha sonraki birkaç yıl da böyle sür-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

müştür. Diğer ülkeler de, grevlerden çok değişik derecelerde etkilenmişler, fakat her yerde grev olaylarında artışlar gözlenmiştir. Bundan başka, bütün ülkelerde başvurulan grev biçimleri de şaşırtıcı olmuştur. Birçok durumda yasa dışı grevler görülmüş, hemen her olayda yasa ve anlaşma hükümlerine uyulmamış; bu grevler genellikle işletme düzeyinde ve militanlarca başlatılmıştır. Ayrıca, şiddetli öğrenci tepkilerinin de yardımıyla, neo-sosyalist ya da anarşist düşünceler yeniden serpilmeye başlamıştır (öğrenci hareketleriyle işçi hareketlerinin birleşimi, sadece Fransa ve İtalya'da, belli belirsiz de İngiltere'de gerçekleşmiştir). Bu geniş boyutlu uyuşmazlık dalgasının sonuçlarını özetlemek oldukça güçtür: Fransa'da sendikaların işletme içindeki varlıklarının tanınması (Avrupa'nın öteki ülkelerinde de benzer bir gelişmeye rastlanmaktadır), kısmî toplu pazarlıkların sayıca artması (öyle görünüyor ki, Fransa'da, bu tür toplu pazarlık, farklı düzeyler arasında bağlantıya dönüşemedi), ücretlerin artması ve çalışma sürelerinin azaltılması; açık bir biçimde belirtmenin güçlüğüne karşın, örgütlenme ve geleneksel otorite kurallarının yeniden gündeme getirilmesi, elde edilen sonuçlardan bazılarıdır.

Ekonomik bunalım ya da daha doğru bir anlatımla konjonktürdeki şiddetli değişim ve bunun, 1974 yılının son üç ayında, özellikle istihdam üzerindeki etkilerinin ortaya çıkması, hiçbir yerde, sosyal ilişkilerde öncekine benzer bir geri dönüşü göstermemektedir. Ülkelerin çoğunda uyuşmazlıkların oranı yüksek kalmaya devam etmektedir

TABLO 2. — Dönemlere Göre 18 Ülkedeki Grev Oranları
çalışan 1 000 kişi üzerinden işgünü kaybı)

	1955-1959 ortalaması	1960-1964 ortalaması	ortalaması 1965-1969	ortalaması 1968-1972	ortalaması 1970-1974	ortalaması 1975-1977
Federal Almanya	36	18	6	38	48	8
Avustralya	154	144	201	400	596	509
Avusturya	24	60	18	5	14	1
Belçika	415	80	72	194	241	194
Kanada	341	192	663	757	763	900
Danimarka	96	206	30	20	358	76
A.B.D.	529	273	491	592	530	400
Finlandiya	788	151	84	364	590	600
Fransa	120	144	126*	149*	166	201
İrelanda	115	256	541	540	430	492
İrlanda	277	632	821	1 110	1 054	1 200
Japonya	121	98	68	85	114	81
Norveç	174	104	8	13	48	33
Yeni Zelanda	38	63	105	158	182	317
Hollanda	21	28	5	23	48	19
İngiltere	199	132	156	494	576	264
İsveç	14	5	25	59	55	39
İsviçre		6		1	1	3

(*) 1968 grevleri dikkate alınmamıştır.

Kaynak : BIT, O. CLARKE tarafından düzenlenen tablo, Labour-Management Disputes: a perspective, Association internationale de Relations professionnelles'in 1979 kongresi.

(Fransa bir istisnadır). Bununla birlikte, hemen her yerde toplu pazarlık alanına doğrudan ya da dolaylı (Federal Almanya) müdahale artmaktadır. Hükümetler ücretleri kontrol ederek enflasyonu frenlemeyi denemektedir. İşsizliğin büyük boyutlara ulaşması, kamu otoritesinin müdahalesini gerekli kılmaktadır. İşsizliğin artması, en azından ilk aşamada, emeğin göreli de olsa, korunduğu ve savunulduğu sektörler ile emeğin tüm dalgalanmalara açık bırakıldığı sektörler arasındaki farkı da artıracaktır. İşverenler daha önceki uygulamalara değişik araçlarla karşı koymaktadır (işçiler ya da sendikaları aleyhine dava açarak, bireysel personel politikları izleyerek ve bazen Fransa'da bile yapıldığı gibi daha ılımlı ve hatta işverenlere saygılı sendikal örgütlere dayanarak). İşverenler, böylece «taşkınlıkları» (işyeri işgalleri, «sert» grev gözcülüğünü, azınlıkta fakat etkin işçilerin öteki işçiler üzerindeki baskılarını) önleme ve kamuoyunu kendi lehlerine çekme arayışı içindedirler. En azından Fransa'da, ikinci petrol şoku, 1980 yılı içinde, grev oranlarını çok düşük bir düzeye indirme ve hiç kuşkusuz sendika üye sayılarında bir düşüş olmasa bile, hiç değilse bunların etkinliğini azaltma sonucunu doğurmuştur.

Bu üç dönemde, ekonomik konjonktürün, basit bir biçimde sosyal ilişkilere yansıdığını kabul etme olanağı var mıdır? 1968-1969 yıllarına kadar, ekonomik büyümenin ürünlerinin dağılımı uyuşmazlıkları yatıştırmıştır. 1968'den 1974'e kadar enflasyonun ilerlemesi, uyuşmazlıkları körüklemiş ve yeterli emek gücünün bulunmaması bazı taş-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kınlıklara yol açmıştır. 1974'den itibaren, işsizliğin artması, uyuşmazlıkların sayısını yeniden azalmıştır. Bu şema çok yanlış olmakla kalmamakta (yasa dışı grevler 1968'den çok önceleri başlamış, birçok ülkede, 1974'den sonra da azalmamıştır), aynı zamanda yanıltıcı da olmaktadır. 1968-1974 sosyal bunalımı, ekonomik konjonktürün doğrudan bir sonucu olmaktan çok, daha derin ekonomik ve sosyal değişimin dolaylı bir sonucudur. Kısacası göreli kalkınma, işçiler üzerindeki geleneksel ekonomik baskılarda da bir gevşemeye yol açmış; buna bağlı olarak sosyal denetimlerde de bir gevşeme ortaya çıkmıştır Ailede, kilisede, bunlar kadar ve bunlardan daha fazla işletme ve sendikalarda. Hiyerarşi, otoritenin biçim ve ölçütleri, karar ve denetim mekanizmaları, geleneksel ahlaki değerler, yeniden ve köklü bir biçimde tartışılmaya başlanmıştır. Uyuşmazlık dalgası, genel bir hoşnutsuzluk ya da sınıf mücadelesinin yeniden doğuşundan çok, sosyal denetimdeki derin bir huzursuzluğu yansıtmaktadır. İşsizliğin artması ve işletmelerin varlıklarını korumak için yeni rekabet ve verimlilik koşullarına ayak uydurmaya çalışmaları, sorunun verilerini önemli ölçüde değiştirmiştir. Ne var ki, bu veriler tek başlarına, sorunun çözümü için gerekli araçları da getirmemektedir.

Fransa'da uyuşmazlık oranının düşmesi, bu ülkede her şeyin yolunda gittiği ya da herkesin kendi yazgısına boyun eğdiği anlamına hiç gelmez. 1981 seçimleri ikinci sonucu yalanlamıştır. Birinci görüşü de, zaten hiç kimse ciddi bir biçimde savunmamıştır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

II. BÖLÜM

GREV VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİ

Grevin tarihi, şiddetin git gide azalmasının ve bir yasallaşmanın tarihidir. Grev başlangıçta, bir isyan, bir ani ve toplu ayaklanma eylemi idi. Bu eylem, çoğu kez otoritelerini sarstığı kimseler tarafından şiddetle cezalandırılmaktaydı (grevin bir hak olarak kabul edilmediği ülkelerde, toplu ayaklanma özelliği bugün de vardır. Sao Paulo'da 1979 demir-çelik; Gdansk'da 1980 grevleri, bunun somut örnekleridir). Yasa işin durdurulmasına, yani grevin yapılmasına izin verirken, aynı zamanda, bunun beraberinde getirebileceği şiddet eylemlerini de yasaklamaktadır. Buna karşılık da, işverenin tek başına uygulayabileceği yaptırımlara karşı işçiyi korumaktadır. Fransız hukukunda grev, iş sözleşmesini sadece askıya almakta (buna bağlı olarak işverenin işçi üzerindeki otoritesi de askıda kalacaktır), onu sona erdirmemektedir; grevin bitiminde, sözleşme hükümleri yeniden uygulanmaya başlanacaktır. Dolayısıyla işveren, grevi neden göstererek grevci işçiyi işten çıkaramayacaktır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Böylece yasa (ve uygulama) her iki tarafın karşılıklı olarak birbirlerine verebilecekleri zararları, bir ölçüde sınırlandırmış olmaktadır. Yasa, ayaklanma olan grevi, hukuki bir araç olma işlevine doğru yönlendirmeyi de amaçlamıştır. Grev, artık bir ani patlama ya da bir öfke anı olmayıp, bazı taleplerin hizmetinde bir araç olma niteliğini kazanmış (bu aynı zamanda grevin hukuki tanımıdır) ve hatta toplu pazarlığın bir parçası haline dönüşmüştür. Toplu pazarlığı teşvik etmek ya da bu pazarlığı olanaklı kılmak için bazı hukuki kurallar bile oluşturulmuştur.

Grevin toplu pazarlığa olan bu bağımlılığı hangi noktaya kadar gidebilir? Bir zamanlar bazı hukukçuların hayal ettiği ve bugün artık eskimiş olan; şiddet eylemi grevin yerine, hukuki ilişkileri koyma —peki bu durumda adil ücretin ne olduğunu kim söyleyecek?— biçimindeki düşüncenin üzerinde fazla durmaksızın, grevin sınırlarını belirlemeye çalışacağız. Grev, hiçbir yerde kazaya ve taşkınlığa yol açmadan işleyen ilişkiler bütününün bir parçası olamamıştır.

Buna karşılık, bir yandan yasa, öte yandan uygulama tarafından greve ayrılan yeri —bazen kendisine ayrılan bu yerin sınırlarından taşsa bile— çok iyi kavrama zorunluluğu vardır. Endüstri ilişkileri, işçi-işveren arasındaki ilişkiler, grevin de bir parçası olduğu bir sistem oluşturur. Bu sistem bazen belirtildiği gibi, çok değişken ve kötü düzenlenmiş de olsa, sistemi öteki ülkelerin sistemleriyle karşılaştırmak gerektiğinde, bazı temel noktaların incelenmesi ve kavranmasını gerektirmektedir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

I. — Grev ve Toplu Pazarlık

Endüstri ilişkileri sistemleri konusundaki ayrıntılı bir inceleme, çok uzun ve karmaşık olacaktır. Dolayısıyla, konuyu basitleştirmek amacıyla, ulusal sistemlerin yalnızca bazı önemli özellikleri üzerinde durmamız anlayışla karşılanmalıdır.

1. Sosyal Barış Ödevi: Genel olarak bir anlaşma imzalandığında, en azından yakın bir gelecek için, uyuşmazlığı önleme düşüncesi, anlaşmanın her iki tarafına da egemendir. Tersi durumda, böyle bir anlaşmanın imzalanmasına, gerek kalmayacaktı. Fakat, bu örtülü uzlaşma, az ya da çok belirgin olabilir (sözleşme ile belirli bir dönem açıkça öngörülebilir, ya da yeni bir çağrıya kadar geçerliliği söz konusu olabilir). Tarafların anlaşması, açık bir biçim alabilir (belirli bir süre için ya da sözleşmenin feshi ihbarına kadar grev veya lokavttan vazgeçilebilir). Bu yöndeki bir anlaşma hukuki bir değere de kavuşabilir, yani gerektiğinde bu anlaşmaya dayanılarak yargı yoluna başvurulabilir. İşte, ancak bu son anlamda sosyal barış ödevinden söz edilebilir (sosyal barış borcu deyimi Alman hukukundan gelmektedir). Öyleyse, sözleşmenin geçerlilik süresi boyunca (genellikle belirli bir süre olmakla birlikte belirsiz bir süre de olabilmektedir) artık greve başvurma söz konusu olmayacaktır.

Bunun tersine, Fransız hukukunda, anlaşma (toplu sözleşme), yürürlük süresi içinde, sendika ya da işçilerin grevden vazgeçtikleri anlamına gel-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

memektedir. Hatta sendikalar, sözleşme ile de bu yönde bir yükümlülük altına giremezler: Grevden koşulsuz vazgeçildiğini öngören bir toplu sözleşme hükmü geçerli değildir. Bununla birlikte, taraflar, uzlaşma yolunu denedikten sonra greve başvurma ya da sözleşmenin feshi için belirli bir süre öngörebilirler. Ancak, uzlaştırma yolunun yok iyi belirlenmiş olması ve ihbar süresinin de çok uzun olmaması gerekir.

Görülüyor ki, sağduyuya dayalı, benzer durumlar için (anlaşma her zaman bir «mütareke» dir), birbirine karşıt hukuki düzenlemeler söz konusudur: Federal Almanya'da, anlaşma grevi ortadan kaldırmaktadır (anlaşma süresi içinde). Fransa'da ise, grevle anlaşma birbiriyle bağdaşabilmektedir. Bu konuda, İskandinav ülkeleri, ABD ve Kanada, Federal Almanya ile benzer kurallara yer vermiştir. İtalya ve günümüz İngiltere'sinde ise Fransa'dakine benzer uygulama söz konusudur.

Üzerinde durduğumuz, sosyal barış ödevi kuralının sonuçları çok önemlidir: 1° Sosyal barış ödevi, grevin uygulamaya konulabileceği tarihi belirler: Bu sözleşmenin sona erme tarihidir (ya da feshedilmesi işleminin sonu). Demek ki, anılan kural, —en azından yasal düzeyde— ani grevleri, öfkeli davranışları, yani işverenin bir kararına hemen ve sıcağı sıcağına yanıt vermeyi önlemektedir. Bu tür davranışları öngörmeye yol açmakta ve hatta bunu zorunlu kılmaktadır. Böylece, kısa dönemdeki hesaplara, hazırlıklara ve stratejilere olanak hazırlanmış olmaktadır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

2° Bu kural grevin işlevini de belirler: Grev, sözleşmenin sona ermesinden sonra yeni bir sözleşmenin imzalanmasından önce uygulanmaya konulabilecektir. Böylelikle grev, toplu pazarlık mekanizmasına sıkı bir biçimde bağlı kalmakta ve başvurulacak «son silah» olmaktadır.

Fransa'da, grev, toplu pazarlığın başlamasını talep aracı olabilmekte; toplu görüşme aşamasında işçi temsilcilerini destekleme ya da toplu sözleşmenin bir an önce bağıtlanmasını (herhangi bir kopukluk olmadan) ve hatta yürürlükteki bir sözleşmenin düzeltilmesini (işyerindeki bir atölye grevi, primlere ilişkin anlaşma hükmünün yeterli ölçüde uygulanmadığına işaret edebilir) sağlayabilmektedir. Grev, belirli bir hoşnutsuzluğu dile getirmek ya da işlet-yönetimini daha iyi bir karar almaya davet etmek için, teknik anlamdaki toplu pazarlığın dışında da uygulanabilir.

3° Uygulamaya konulacağı tarih ve işlevi açısından, sosyal barış borcunun varolduğu durumlarda, grevin ön bir karara dayanma özelliği ağır basacak ve söz konusu kararın yeterli bir biçimde alındığını belirlemek için bazı prosedürler (sendika içi ya da kamu hukukuna özgü) oluşturulacaktır. Buna karşılık, Fransa, İtalya ve İngiltere'de, grevin, yöresel bir davranıştan, bir işçi grubunun, belirli bir atölyedeki işçilerin ya da sadece bir vardiyanın işi bırakmasından kaynaklanması sıkça rastlanan durumdur; bu biçimde başlayan bir grev, ya kendiliğinden sona ermekte ya da yavaş yavaş geniş boyutlar kazanmaktadır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

4° Bu karar alma prosedürleri, genellikle sendikal örgütün önemini de artırmaktadır. Barış borcuna aykırılık, bazı yaptırımları da beraberinde getirir: İşi durdurma eyleminin yasal olmaması nedeniyle işçilerin işten çıkarılması söz konusu olabilir. Yasa dışı bir grevin sorumluluğunu üstlenen sendikal örgüt tazminata mahkûm edilebilir. Şu halde, grev kararı, ağır sorumlulukları beraberinde getirmekte ve sendika üyelerinin buna daha özenle uymaları gerekmektedir.

5° Nihayet, grevin yeri ve işlevi, doğal olarak, grevin devam süresini de etkileyecektir. «Son silah» olarak başvurulduğu ve tüm pazarlık mekanizmaları tüketildiği için, grevin uzun süreli olma olasılığı yüksektir .Greve ilişkin sınırlamaların az olduğu ülkelerde, grevlerin en azından bir bölümü kısa süreli bir gösteri niteliğinde olabilmektedir. Şu halde ortalama süre kısa olabilecektir.

Kuşkusuz daha ayrıntılı bir inceleme, barış borcunun anlamı ve kapsamı (mutlak-nispi, yani anlaşmadaki noktalarla sınırlı olup olmadığı), uygulamadaki durumu, yani bu borca nasıl uyulduğu ve nasıl yaptırıma bağlandığı (örneğin İsveçli işverenlerin çoğu yasa dışı bir greve katılmakta kusuru görülen işçileri işten çıkarmak gibi bir tepki göstermezler), bu konudaki başka uygulama sorunları ve gelenekleri açıklığa kavuşturulabilir. Ancak, buraya kadar söylediklerimiz de büsbütün değişik iki ayrı tip uyuşmazlığı, birbirinden ayırmak için, belki yeterli olacaktır.

2. Toplu Pazarlık Düzeyi (veya Ünitesi): Kuşkusuz, toplu pazarlığın kapsadığı alan çok değişik

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

olabilir. Bu, mesleki bir kategori, bir uzmanlık, veya bir meslek, bir işyeri, bir işletme, bir işkolu (bölgesel, ulusal) ya da işkolları bütünü olabilir. Oysa aynı ülkede, değişik toplu pazarlık üniteleri genellikle bir arada bulunmaktadır. Bununla birlikte, konuyu basitleştirmek amacıyla, işyeri ya da işletme düzeyinde toplu pazarlık ile önemli toplu görüşmelerin çerçevesini oluşturan belirli bir işkolu (ya da işkolları bütünü) düzeyini birbirinden ayırarak inceleyebiliriz.

Sosyal barış ödevinin bulunduğu ülkelerde, yukarıdaki ayırım (işletme ya da işyeri düzeyinde toplu pazarlık ile işkolu düzeyinde toplu pazarlık) özellikle grevler açısından önem taşır. Bu durumda toplu pazarlık düzeyi ile grevin uygulanma alanı arasında sıkı bir bağlantı vardır (burada inceleme olanağı bulamadığımız bazı istisnalar dışında): grev, esas olarak, herhangi bir sözleşmenin bulunmadığı ya da var olan sözleşmenin sona erdiği durumlarda söz konusu olabilir (örneğin Federal Almanya'da grev tehdidi altındaki yalnız bir işletme, grevi önlemek amacıyla, oradaki işveren derneğine ve bunun taraf olduğu toplu sözleşmeye katılabilir).

Amerika Birleşik Devletleri'nde toplu pazarlığın önemli bir bölümünün düzeyi işyeri ya da işletmedir. Bunun sonucu olarak, grevin düzeyi de işyeri ya da işletme olacaktır. Federal Almanya'da ise, toplu pazarlığın en önemli kısmını, işkolu düzeyindeki toplu pazarlıklar oluşturur: Grev de genellikle işkolu düzeyinde olacaktır. Birinci durumda, (yani A.B.D.) örneğinde) grevler yalnız uygu-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lama alanı açısından değil, karar aşamasında bile sınırlı bir nitelik taşır (becerikli bir sendikanın, pilot eylemlerle, diğer üniteleri etkileyebilme olanağına sahip olmasına karşın). İkinci durumda (yani Federal Almanya örneğinde), grevin uygulama alanı, işkolunun yaygınlığı ölçüsündedir.

Belirtilen iki ayırım arasındaki fark, yalnızca grevci işçilerin sayısı üzerinde toplanamaz. Grev kararı açısından da önem taşır. Çünkü, geniş kapsamlı bir grev kararının alınması daha pahalı ve daha güçtür. Toplu pazarlık düzeyinin merkezileşmesi, doğal olarak, görüşmeleri ılımlılığa ve ölçülülüğe doğru yönlendirecektir. Söz gelimi, İskandinav ülkelerinde (İsveç, Norveç, Danimarka) toplu pazarlık oldukça merkezileşmiştir. Çünkü bu ülkelerde toplu pazarlık görüşmeleri, bütün meslekleri kapsayacak biçimde, mesleklerarası düzeyde başlamaktadır; bunun sonucu olarak grev oranları oldukça düşüktür. Bunun gibi Amerika Birleşik Devletleri'nde, işletme düzeyindeki toplu pazarlığın önemli bir istisnasını, çok geniş boyutlu grev olaylarından sonra demir-çelik sanayiindeki toplu pazarlık düzeyi oluşturmaktadır. Bu istisna, uyuşmazlıkların önlenmesi prosedürleri konusunda yenilikler yapmış görünmektedir.

Sosyal barış ödevinin söz konusu olmadığı ülke ve durumlarda toplu pazarlık, grevler üzerinde o denli bir etkiye sahip bulunmamaktadır. Hatta, toplu pazarlık düzeyi ile uyuşmazlık alanı arasında, çoğu kez, fark bile vardır. Bu fark bazı durumlarda toplu pazarlık düzeyinin aşağı doğru kaymasına neden olmuştur. Örneğin İngiltere'de

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

branş (işkolu) düzeyindeki anlaşmalarla kopuk bir biçimde yöresel boyutlu grevlerin çoğalması işkolu düzeyindeki toplu pazarlığın önemini, işyeri düzeyindeki toplu pazarlık lehine, yavaş yavaş ortadan kaldırmıştır. Bunun tersi olarak Fransa'da, yöresel uyuzmazlıkların artışı (bkz. I. Bölüm) toplu pazarlığın da bu düzeyde yapılması sonucunu doğurmadı. İtalya'da, grev hareketlerinin çoğalması her düzeydeki toplu pazarlığın yaygınlaşmasına neden oldu (savaştan sonra toplu pazarlığın tamamen merkezi bir nitelik taşıdığını anımsayalım): Birinci aşamada, farklı düzeyler arasında bağlantı kurma ve işlevleri açısından bazı düzenlemelere gitme çabasıyla toplu pazarlık düzeylerini birbirine ekleme denemesi görüldü; daha sonra ,açık bir düzen yokluğu, gelişmeleri militan bir tabanın etkisine terketti.

Yukarıda belirtilen üç durumda, grevin toplu pazarlığa hizmet etmekle sınırlı kalmadığı görülmektedir. Grev, toplu pazarlığı tamamlamakta, zayıf ya da eksik yanlarını desteklemekte, süresini bile değiştirmektedir. Fransa'da, yöresel grevler işverenin kararları üzerindeki etkileri nedeniyle (özellikle kararı çabuklaştırma etkileri ile) işletme düzeyindeki toplu pazarlığın yerini bile almaktadır. İngiltere'de shop-stewards (işçi temsilcileri) tarafından yönetilen grevler, sistemin tüm dengesini yavaş yavaş değiştirdi. «Vahşi» grevler, birçok ülkede, katı bir merkeziyetçi sendikal yapı içinde tedirgin olanlar açısından bir kurtuluş yolu

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ve aynı zamanda bu merkeziyetçiliğe karşı bir denge unsuru oldu.

Bir sistemin gerçek dengeleri açık kurallarla her zaman uyum içinde olmamaktadır.

3. Sendikaların Gücü. — Grev işçilere tanınmış bir haktır; fakat bunun uygulama koşulları, sendikal örgütlere, az ya da çok, bir yetki verebilmektedir. Böylece Fransa'da, kamu hizmetinde grevin uygulamaya konulacağı sürenin önceden bildirilmesi (4 işgünü önceden), «temsil kabiliyetine sahip sendikalara» fiilen grev tekelini vermektedir. Almanya'da, değişik düzenlemeler, bütün etkinlikler açısından benzer bir sonuca götürmektedir.

Grev kararının karşı tarafa bildirilmesi, sendikanın grev kararının alınmasındaki etkinliğini artırmakta ve söz konusu karar, ayrıntılı görüşmeler sonucu alınan bir karar niteliğine bürünmektedir. Grevin uygulanmasını, sendika üyelerinin oylarına sunmayı öngören tüm prosedürler aynı sonucu doğururlar.

Kuşkusuz, sendika çoğunluğu ilkesinin grev kararı üzerinde bir etkisi vardır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, yasa, toplu sözleşme ünitesi içinde çoğunluk sendikasına temsil tekeli tanımaktadır. Böylece, sendika da gücünü doğal olarak artırmaktadır. Buna karşılık, aynı ünite içinde, birden çok sendika var ise, aralarındaki rekabet bunların gücünü de zayıflatabilmekte, yerine getirilmesi olanaksız vaatlerde bir yarışmaya götürebilmektedir. Bu nedenledir ki, Fransa'da, sendikal örgütler işçilerce başlatılan, ani grevleri destekleme yön-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

temini daha çok yeğlemişlerdir. Böylece grev, sendikanın girişimi ile başlamamakta, grevin tüm sorumluluğunu üstlenmek yerine bir rehber ve pilot durumunda kalmakta; özellikle işverenle anlaşmaya varma aşamasında devreye girmektedir. Bu tür bir uygulama, Alman ve Amerikan sendikalarına yabancıdır.

Nihayet, işverenin toplu pazarlık yükümü (Amerika Birleşik Devletleri'nde, «iyiniyetle toplu pazarlığı yürütme esası» yasa tarafından kabul edilmiştir), toplu pazarlığın başarısızlıkla sonuçlanması durumunda greve başvurma gibi tuhaf bir sonucu da beraberinde getirmektedir. Amerika'da grevlerin sıklığı, «no contract, no work (sözleşme olmazsa çalışma da olmaz) ilkesinin bir sonucudur. Fransa'da herhangi bir sözleşme yapmamak da olasıdır. Nihaî anlaşma ile grevler arasında ,aracı işlevini gören değişik mekanizmalar bulunmaktadır (azınlık tarafından imzalanan anlaşma hukuken geçerlidir; işverenin sorumluluğu altında, önceki bir anlaşmanın süresinin uzatılması; işverenlerce yapılan ilk tavsiyelerin bazen, son öneriye dönüşmesi gibi). Öyleyse, Fransa'da, sözleşme yapma ya da uyuşmazlığa gitme zorunluluğu yoktur. Sendikalar grev hareketini başlatmadan da hoşnutsuzluklarını değişik biçimlerde ortaya koyabilir.

4. Başvuru Yolları. — Uyuşmazlıkların önemli bir bölümü, işçilerin haksızlığa uğramış olma duygularından kaynaklanmaktadır: Kurallar suçlanmamakta, bunların uygulanmasından yakınılmaktadır. Endüstri ilişkileri sistemleri özellikle

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

yakınmaları giderme konusunda benimsedikleri mekanizmalarla birbirlerinden ayrılmaktadır.

Genellikle, çıkar (menfaat) uyuşmazlığı ve hak uyuşmazlığı ayırımı yapılmaktadır. Çıkar uyuşmazlıkları ücret ve çalışma süresine ilişkindir. Bu tür uyuşmazlıklar, ancak toplu pazarlık mekanizması ile sonuçlandırılabilir. Herhalde, hiç kimse bu tür uyuşmazlıkları çözebilecek ilkelere henüz sahip değildir. Hak uyuşmazlıkları ise yazılı metinlerin uygulanmasına ilişkindir. İşçiyi işten çıkaran işveren, yasal düzenlemelere uymuş mudur? İşverence ödenen yolluk, toplu sözleşme hükümlerine uygun mudur? Taraflardan bağımsız ve hukuk düzeninin yetkili kıldığı bir kişi, yani yargıç, bu sorulara yanıt verebilir ancak. Demek ki hak uyuşmazlıkları, sadece mahkemelerce (ya da benzer prosedürlerle) çözümlenebilir. Bu nedenle, anılan tipteki anlaşmazlıkların açık bir uyuşmazlığa dönüşmesi ve grevle sonuçlanması önlenebilmelidir.

Oluşturulan kurumların birçoğu, uygulamada, bu işlevi üstlenmektedir. Fransa'da personel delegeleri, işçilerin bireysel ya da kollektif taleplerini işverene bildirmekte; işveren bu temsilcilerle görüşmek ve onlara yanıt vermek zorunda kalmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinden bazıları, sözleşmenin yorumuna ilişkin hükümler içermekte; eşit yanlı bir komisyon (tarafların eşit sayıda katıldıkları) sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin uyuşmazlıkları incelemekle görevlendirilmektedir. Yargı organları da harekete geçirilebilir. Bu konuda «Prud'hommes» olarak adlandırılan iş mahke-

meleri vardır; bu mahkemeler bir yargıcın başkanlığında taraflarca seçilen üyelerden oluşmakta; yargı usulü daha hafif ve daha hızlı yürümektedir (birkaç yıldan beri sürelerin artırılmış olmasına karşın).

Bu söylenenlerden, hak uyuşmazlıklarının tümüyle ortadan kalktığı sonucu çıkarılabilir mi? En iyimserler bile bu sorunun yanıtının «hayır» olduğunu bilmektedir.

Başvuru yollarını, çok basitleştirerek, iç (işletme içinde, belirli bir meslek içinde) ve dış başvuru yolları olarak ikiye ayırabiliriz. Personel delegeleri iç; mahkemeler ise dış başvuru yollarıdır. Uyuşmazlık, ya bağımsız bir uzman, ya her iki tarafın anlaşması ya da tek tarafça çözümlenmektedir. Bir yargıç ya da bir hakem tarafından uyuşmazlığın çözümü birinci duruma; eşit yanlı komisyonca sonuçlandırılması ikinci duruma; işverence (sözgelimi personel delegeleri karşısında) anlaşmazlığın giderilmesi de üçüncü duruma örnek gösterilebilir.

İç başvuru yolları daha kolay ve mesleğin geleneklerine daha uygun bulunmaktadır. Bağımsız kişilerin ya da eşit yanlı komisyonların verdikleri kararlar daha kolay kabul edilebilmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri ve Kanada'daki şikâyet prosedürü, iç başvuru yoludur ve anlaşmazlığın süreklilik kazanması halinde tarafsız bir hakemce çözümlenmesi söz konusudur. Bu prosedürün etkinliği, sosyal barış ödevine daha katı uyma nedenlerini açıklamaya yardım etmektedir: Bi-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

reysel hoşnutsuzlar çok azdır ve bunlar yöresel nitelikli yasa dışı grevlerin kaynağı olmamaktadır.

Fransa'da uygulanan prosedürler daha az doyurucudur. Özel iş mahkemeleri (les Prud'hommes), oluşum biçimleri açısından (iki yargıcın taraflarca seçilmesi) nerdeyse bir iç başvuru yolu olabilirdi, fakat gerçek durum böyle olmadı. Çünkü işçiler hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra ve terkettikleri bir işverenle olan sorunlarını çözümlemek üzere bu mahkemelere başvurmaktadırlar. Demek ki, bu mahkemeler, iç sorunları (işyeri ya da işletme içindeki) çözmemektedirler. Öte yandan, personel delegeleri, taleplerini olumlu yönde yanıtlamayan işverenin bir kararı aleyhine herhangi bir başvuru yoluna sahip bulunmamaktadır. (iç başvuru yolu olmakla birlikte kararı ancak bir taraf vermektedir).

Hak ve çıkar uyuşmazlıkları ayırımı, uygulamada belirsiz bir görünüm kazanmaktadır. Personel delegeleri, var olan hakların yerine getirilmesi yolundaki isteklerle, yeni haklara yönelik istekleri işverene bir arada, bildirmektedir. Bir uyuşmazlık karşılıklı olarak ücret sorunundan doğabileceği gibi, bir işçinin «haksız» işten çıkarılmasından da kaynaklanabilir. Daha da ötesi, çözüme kavuşturulmayan ufak tefek hoşnutsuzluklar, yavaş yavaş birikerek anlaşmazlığın boyutlarını genişletebilir ve uyuşmazlığın patlak vermesi durumunda bütün talepler kabarık bir liste halinde ortaya çıkarılabilir.

Şu halde, endüstri ilişkileri sistemi, büyük ölçüde, hem toplu pazarlık aracı, hem de bu pazar-

lık mekanizmasının yetersizlik ya da katılıklarını dengeleme unsuru olarak, uyuşmazlığın yerini ve işlevini belirlemektedir. Söz konusu sistem, aynı zamanda karar alma sürecini, karara ilişkin sorumluluğun dağılım biçimini, kararın ön bir görüşmeye dayanıp dayanmadığını, sendikal örgütlerin bu kararın alınmasındaki paylarını da belirlemektedir. Sistem en sonunda bireysel hoşnutsuzluklara sunduğu başvuru yolları ile, bu hoşnutsuzlukları az ya da çok, grevi besler duruma getirmektedir.

II. — Toplu Sözleşme ve Sürekli Toplu Pazarlık

Yukarıda sunduğumuz analiz çok basit bir nitelik taşımaktadır. Gerçek hukuki durumu tam anlamıyla kavrayabilmek için, yaptığımız ayırımların her birine bazı nüanslar eklemekle yetinmeyip, her ülkede, örgütlerin oluşumuna katkıda bulunan ve uygulamaları yönlendiren sosyal ve siyasal gelişmeleri de tarihsel çizgileriyle anımsatmak gerekmektedir. Bu tür bakış açısının, grevlerin olağan süresi, az ya da çokluğu, işgünü kaybı konularında bir ülkeyi başka bir ülke ile karşılaştırırken, ihtiyatsız davranmanın fazla yararlı olmayacağını gösterme açısından olumlu bir etkisi olduğuna da inanıyoruz. Federal Almanya ile Fransa'yı karşılaştırırken, Almanya'da işgünü kaybının daha az ve bu ülkedeki grevlerin daha kitlesel olduğunu saptamak yeterli değildir. Hukuki, sosyal ve uygulamaya ilişkin gerçeklerin

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

tümden farklı olduğunu da vurgulamak gerekir. Sözgelimi, grev nedeniyle Fransa'da işgünü kaybındaki bir azalma, bu ülkedeki durumu Almanya ile benzer duruma getirmeyeceği gibi, işgünü kaybındaki artış da bu ülkeyi Amerika Birleşik Devletleri ile benzer duruma getirmeye yetmeyecektir.

Mesleki ilişkiler şeması, genel çizgileriyle de olsa, grev olgusunu daha iyi kavramaya ve istatistiki bilgilere gerçek anlamını vermeye yardım etmektedir.

Sistemlerin yukarıda ortaya koyduğumuz değişik özelliklerinden hareketle, uyuşmazlık kavramının analizi için daha genel ve doğru bir değerlendirme yapılabilir.

Biraz önce vurguladık: Kuramsal olarak açık olmakla birlikte, hak ve çıkar uyuşmazlıkları ayırımının Fransa'daki pratik önemi çok sınırlıdır. Bu durum, şikayet (başvuru) yollarının Fransa'da gelişmemiş olmasının bir sonucu olabileceği gibi, başka nedenlerden de kaynaklanabilir. Nitekim İngiltere'de, geleneksel ilişkiler bu ayırımı kabul etmemektedir. Örneğin, metal işkolunda (engineering) süreklilik gösteren bir anlaşmazlık, eşit yanlı bir komisyona (sürekli bir kurum olup, tarafları temsil etmektedir) aktarılmakta ve burada pazarlık sonucunda çözüme kavuşturulmaktadır. Var olan bir hakkın uygulanması, yeni bir talebin değerlendirilmesi, ya da belirli bir konunun sözleşme kapsamına girip girmediği veyahut sözleşmeye yeni bir madde eklenmesi söz konusu olsa da, başvurulacak prosedür aynıdır. Kuşkusuz, bu prose-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dür, açık uyuşmazlığı dışlamaz: Tarafların bir anlaşmaya varamamaları olasıdır. Bu anlamda, uyuşmazlık, sürekli toplu pazarlık sürecine dahil edilmiş olmaktadır.

İngiltere'de, 50'li yıllara kadar uyuşmazlıkların sayısı azdı. Fakat aynı şema, uyuşmazlık oranının yüksekliği durumunda da uygulanabilir. Fransa'da, hakemlik pek istenmemekte, olumlu bile karşılanmamaktadır. Uyuşmazlıkları olumlu yönde ve taraflarca benimsenecek biçimde sona erdirme, daha çok eşit yanlı mekanizmalar aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Anlaşma, çoğu kez, tam ve hukuki (talep eden taraf, onayını vermemekte, fakat eyleme geçmeyi de ertelemektedir) olmamaktadır. 1950'lerin İngiltere'sinden de daha sık olarak (özellikle eşit yanlı organların kurumsal bir sürekliliğe sahip olmamaları nedeniyle), uyuşmazlık toplu pazarlığı sona erdirmede bir tür hakemlik işlevini üstlenmekte ve toplu pazarlığa damgasını kesinlikle vurmaktadır. Tarafların kararına ve kurumsal bir kalıba bürünmese bile, uyuşmazlık, böylece sürekli toplu pazarlık içine dahil edilmiş olmaktadır.

Bunun tersi olarak, Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya örneğinde, iki dönem arasındaki ayrılık çok açıktır: Sözleşme hükümlerinin uygulandığı dönem ile bu hükümleri değiştirmek için greve başvurulabilecek dönem. Bu dönemleri, hukukun geçerli olduğu ve hukukun saptandığı (uyuşmazlığın söz konusu olabileceği) dönem diye de ayırabiliriz. İlkinin olabilmesi için, başvuru prosedürlerinin —A.B.D.'de iç başvuru yolu ola-

rak hakemlik, Almanya'da özellikle dış başvuru yolları— yerine getirilmiş olması gerekir. Toplu pazarlık, belirlenmiş bir süre ve aşamada; uyuşmazlık ise, olabildiğince yöreselleştirilmiş bir olasılık gibi, endüstri ilişkileri sistemi içinde yer almaktadır.

Otto Kahn - Freund, Federal Almanya veya A.B.D.'deki tanımıyla toplu sözleşmeye dayalı toplu pazarlığın karşısına İngiltere'deki geleneksel işleyiş biçimi ile dinamik ya da kurumsal toplu pazarlığı koymaktadır. Birincisinde, taraflar, sadece toplu sözleşme yapmak üzere bir araya gelirler; ikincisinde, tarafların yetkilerini devrettiği bir kurum sayesinde toplu görüşme ilişkisi sürekli bir nitelik kazanmaktadır. Bunun uzantısı olarak ilk durumda tarafların yaptığı anlaşmanın hukuki bir değeri bulunmakta, sözleşme hükümlerine uyulmaması durumunda mahkemeye başvurulabilmektedir. İkinci durumda ise tamamen özel bir anlaşma olarak kalmaktadır. Bu son durumda, gereksinimlere göre anlaşmanın her zaman değiştirilmesi olanaklı olduğundan süresi de önceden belirlenmemiştir. Birinci durumda, yapılan anlaşmanın belirli bir süresi vardır. Burada, sözleşmenin içeriği, hükümleri; öbüründe ise toplu görüşme prosedürleri önem taşır[1].

Yukarıdaki ayırımı, sürekli toplu pazarlığın çok yetersiz olduğu (ve bu pazarlığın kurumlarca gerçekleştirilmediği) durumlara ve Common Law'-

(1) Otto KAHN-FREUND, **Labour and the law**, London, Stevens, 1972.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ın değil de, Roma hukuk sisteminin egemen olduğu ülkelere yayabilir miyiz? Bir yanda sözleşme pazarlığından, öte yanda sürekli toplu pazarlıktan söz edilemez mi?

Öyleyse, uyuşmazlık anı ile uyuşmazlığın işlevi arasındaki fark, pazarlığın bizzat doğasındaki farklılıktan kaynaklanacaktır. Sürekli pazarlık, her an uyuşmazlığa gitme olasılığını (daha doğrusu uyuşmazlığın hiç yasaklanmadığını) da içerecektir. Uyuşmazlığa başvurma girişimi daha dağınık (özellikle açığa vurma ve bildirim işlevi açısından), daha az tartışmaya dayalı ve daha az merkezi olacaktır. Deneyimler, Fransa ile A.B.D. karşılaştırıldığında, bunun daha fazla sayıda uyuşmazlık anlamına gelmediğini ortaya koymaktadır.

Bu ayırım, çeşitli olguları kapsamaktan uzaktır. Ama, hiç değilse, kimi mekanizmaların genel çizgilerini belirtmeye ve bu çerçevede onları aydınlatmaya yarayan bir değeri de bulunmaktadır.

III. — Politik Düzenlemeler

1. Sistemin Değişkenliği. — Endüstri ilişkileri sistemi, temel dayanaklarını belirlediğimiz biçimi ile, çok güçlü bir iç uyum göstermektedir: Bundan dolayı, örneğin, kurumsal bir sistem içinde, grevi, toplu sözleşme pazarlığı kuralları ile sınırlamaya çalışmak tutarlı olmayacaktır (İngiltere'de 1970 tarihli yasanın başarısızlığı ve yürürlükten kaldırılışının nedeni budur). Bununla birlikte, sistemin farklı öğeleri birbirinden tümüyle ayrıl-

maz ya da birbirine zorunlu olarak bağımlı değildir. Bunun için sisteme yeni bazı öğeler eklenebilir. (Fransa'da kamu hizmetinde grev kararının önceden bildirilmesini öngören 1963 tarihli yasa gibi).

Ayrıca, sistem, sık sık tarafların değişiklik yapma çabalarına da açık tutulmuştur. Sözgelimi, 1968-1973 yılları arasında işyeri işgallerine, grev gözcülerine, işyeri giriş çıkışlarının engellenmesine yer veren grevlerin artması, sadece militanların taşkınlıkları olarak değerlendirilemez. Bu tür eylemler grev hakkının değiştirilmesine yönelik baskılardı. Bu baskılar, hukuk kurallarını kısmen (grevci işçi işletme içinde bir yabancı değildir artık), greve ilişkin uygulamaları ise büyük ölçüde değiştirdi. 1977-1978'den bu yana, işverenler yasal çerçevedeki yöntemlere başvurma çabasını sürdürmeye başlamıştır. Örneğin Fransız hukukunun belirsizliklerinden yararlanarak, yasa dışı eylemlerin hukuki sorumluluğunu sendikalara yükleme yolunu denemişler, sendikalar aleyhine tazminat davaları açmışlar, 1979 ve 1980 yıllarında bazı mahkeme kararları işverenlerin taleplerini haklı bile bulmuştu.

Bu son durum, üzerinde ısrarla durmaya değer: Belirtilen yöndeki mahkeme kararlarının yaygınlaşması, sadece ilişkilerin ayrıntılarını düzenleme işlevine sahip olmakla kalmayacak; kısmen de olsa güç dengesini bile değiştirebilecektir. Geniş ölçüde militanların çabalarına yaslanan bir azınlık sendikasında, bir grup militanın belirli ölçüdeki baskısı kaçınılmaz olacaktır. Bazı anlarda,

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bu baskının sadece manevi nitelikte kalmaması da olanaklıdır. Militanların neden olduğu bu taşkınlıkların faturasını sendikalara ödettirmek, kendilerinden sadece greve ilişkin prosedürleri değiştirmeyi (grev kararının önceden tartışılması, grevin daha merkezi olması gibi) istemek anlamına gelmeyip, aynı zamanda daha sağlam bir tabana (üyelerini daha fazla «disipline» sokan ve militan girişimlere daha az yaslanan bir örgüt) dayanmasını istemek anlamına da gelir. Bu ise, küçümsenecek bir değişiklik değildir.

Tarafların uyguladıkları stratejilerde de sistemin kendi dengesi söz konusu olmaktadır. Eğer grev gözcülüğü sık başvurulan bir uygulamaya dönüşürse, sendikal örgütlerin ve militanların gücünün önemli ölçüde artacağı kuşkusuzdur. Buna karşılık yasa dışı eylemleri onaylayan sendikaları tazminata mahkûm etmek, onların gücünü çok zayıflatacaktır. Üstelik anılan her iki durumda, sadece güç dengesi değil, sorumlulukların dağılımı ve karar alma prosedürü de değişecektir. Buradan hareketle, giderek diğer birçok denge de değişmiş olacaktır.

Grev hakkı çalışanların tümüne tanınmamıştır. Bu durum eleştirilere neden olmaktadır. Fransa'da kendilerine grev hakkı tanınmayan ücretli sayısı fazla kabarık değildir. İtfaiye, polis, hava kontrolörleri gibi bazı meslek grupları ile kimi yüksek kamu görevlilerinin grev hakkı yoktur. Fransa'daki durumun tersine, öteki demokratik ülkelerin çoğunda, grev hakkı tanınmayanların sayısı daha kabarıktır. Genellikle memurlar (ya

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

da içlerinden bir bölümü), büyük önem taşıyan bazı hizmetleri yürütenler ve başka bazı meslek kategorileri grev hakkından yoksun tutulmuşlardır. Böylece Amerika Birleşik Devletleri'nde, federal memurlar, kamu veya özel kesimin bazı hizmet birimleri, üst düzeyde sorumluluğu bulunan tüm ücretliler (management) greve başvurma hakkına sahip değildir. Ayrıca, bazı iş kollarında, ya hizmetin tümüyle durmasını önlemek (Fransa'da televizyonda çalışan muhabirlerin, asgari düzeyde de olsa, çalışmalarını sürdürmek zorunda olmaları), ya da çok sıkı prosedür kurallarına bağlamakla (A.B.D.'de demiryolu işçileri için öngörülen prosedür) grev hakkı sınırlayıcı düzenlemelere tabi tutulmuştur. Bu tür sınırlamalar, bazen mevzuattan değil, gelenek ve törelerden de kaynaklanabilir: Fransa'da elektrik idaresinin bazı vazgeçilmez hizmetler için elektrik sağlamak zorunda olması gibi.

Şunu da belirtelim ki, bu sınırlamalar değişmez de değildir. Sözgelimi, yasağa karşın hava kontrolörlerinin greve başvurduğu görülmüştür. (Fransa'da 1973, A.B.D.'de 1981 grevleri); bunun gibi Fransa'da, kamu hizmetinde, ortamın gerginliğinden yararlanılarak grev kararını bildirme yükümlülüğünün unutulduğu da görülmektedir. Grev hareketinin sertleştiği durumlarda, alışılmış sınırların ötesine taşılabilmektedir. Kimi zaman da var olan kuralların değiştirilmesini sağlamak için bu tür eylemlere başvurulmaktadır.

Bu yöndeki baskıların sonucu, çoğu kez kamu otoritelerinin müdahalesini sağlamaktır (bazen baskının da amacı budur). Bu müdahale istisnai

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

de değildir. Sistem bir yandan kendi kendisini düzenler. Öte yandan da politik sistem bu sistemi etkiler.

2. Politik Müdahaleler. — Elbette kamu otoriteleri endüstri ilişkileri sisteminin düzenli işlemesini denetlemektedir. Daha doğrusu bazı müdahaleler zaten sistemin bir parçasını oluşturmaktadır. İş müfettişleri, yasal ve idari düzenlemelerin doğru uygulanmasını denetlemekte; mahkemeler hukuki durumu belirlemekte; kamu gücü, gerektiğinde, belirlenen kurallara uyulmasını sağlamaktadır. Üstelik, özel bir idari örgüt (çalışma örgütü), başka bazı kamu makamlarının da yardımıyla, toplu pazarlık, iş koşulları gibi güncel çalışma sorunları ile uğraşmakta, çözümler aramaktadır.

Fakat kamu otoriteleri, kuralları uygulamak ve bu kurallara uyulmasını denetlemekle yetinmezler; bazen de bu kuralları, bizzat değiştirirler. Bazı kaygı verici ve yeni önemli durumlara müdahale sorumluluğu da bunlarındır. Böylece, her zamanki düzenleme yanında, sistemin ikinci bir kez daha kamu otoritelerince düzenlenmesi söz konusu olmaktadır. Ülkelerin bir çoğunda, farklı hukuki temellere dayanmakla birlikte, olağanüstü durumlar için bazı özel prosedürler bulunmaktadır. Ülkenin genel yararlarını etkileyen bir grev hareketi karşısında, A.B.D. Başkanı, grevi erteleyebilmekte ve greve ilişkin dosyanın kamu oyuna açıklanmasına karar verebilmektedir. Fransa'da ulusal savunmanın gereklerini dikkate alan bir yasa, yaşamsal nitelikli bir faaliyet alanında grevin durdurulmasını ve grevci işçileri zorla çalıştırma (bu

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kollektif düzeyde manevi bir baskı; bireysel düzeyde ise işten çıkarma tehdidi ile eşdeğerdedir) yetkisini hükümete vermektedir. Yasal prosedür ve düzenlemelerin tümüyle dışında, büyük bunalım dönemlerinde, hükümetin iş uyuşmazlıkları sorununa eğilmesi ve çözümde etkili bir rol oynaması da söz konusu olabilmektedir: 1936 tarihli Matignon anlaşmalarında, bakanlar kurulu başkanı toplu görüşmeleri kendisi yönetmiş ve anlaşmalar O'nun hakemliğinde ortaya çıkmıştır. 1968'de Başbakan, Grenelle görüşmelerine başkanlık etmiştir. Öteki politik geleneklere uygun olarak, önemli bir uyuşmazlık yasal müdahaleyi, yani parlamentonun soruna eğilmesi sonucunu da doğurabilir. Sözgelimi, taraflardan birinin kabul etmediği; aracı durumdaki kişinin önerilerinin (Danimarka'da) ya da taraflar arasında oluşmaya başlayan fakat kesin biçimini alamayan bir anlaşmanın (Belçika'da), yasa ile çözüme bağlanması olanaklıdır.

Politik müdahaleler, bir çözüme bağlanması güçleşmiş yöresel uyuşmazlıklar için de söz konusu olabilir. Bu tür müdahale, çeşitli nedenlerden kaynaklanabilir: Ya Bölge Çalışma Müdürünün çabaları uyuşmazlığı çıkmazdan kurtarmaya yetmemektedir, ya yöresel tansiyon gergindir ya da uyuşmazlık yöresel olmakla birlikte ulusal düzeyde de etkilerini göstermeye başlamıştır. Tuhaftır ama, Fransa'da üçüncü bir kişinin (uzlaştırma, arabuluculuk, hakemlik) müdahalesiyle uyuşmazlığın çözümüne olanak veren ayrıntılı hukuki prosedürlere pek seyrek başvurulmaktadır ve etkileri de daha azdır. Buna karşılık, bir bakanın gön-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

derdiği temsilci ya da o bölgede tanınmış ve hatırı sayılır bir kişi, çoğu kez, uyuşmazlığa çözüm bulmada yardımcı olabilmektedir. Sosyal taraflar, hukuki prosedürlere fazla güven duymamakta; hukuki dayanaktan yoksun, istisnai ve «politik» sorumlulardan kaynaklanan bir müdahaleyi daha kolay benimsemektedir. Bunun nedeni, belki de, sürekli toplu pazarlık mekanizmasında, uyuşmazlığın çözümünün özellikle hukuk kurallarına uymamasındandır.

Kamuoyu (ve işçilerin büyük bir bölümü) bu tür, politik müdahalelerin önemini de abartma eğilimindedir. Çalışma Bakanlığından gelen bir yetkilinin hazır bulunmasıyla çözüme kavuşturulan uyuşmazlıkların sayısı oldukça azdır. Politikacıların gelip uyuşmazlığı desteklemeleri, bunun kesinlikle her zaman etkili olduğu sonucunu doğurmaz. Yüksek düzeyde bir kişinin ya da yörede tanınmış bir kimsenin devreye girmesi, uyuşmazlığın çözümüne bir katkı sağlamakla birlikte, temel verileri köklü bir biçimde değiştirmemektedir.

Demek ki, iş ilişkilerinin, ister hükümetin, ister parlamentonun, politik kararlarına bağımlılığı olgusunu abartmamak gerekir. Endüstri ilişkileri sisteminin oldukça güçlü bir özerkliği vardır ve bu özerklik, Fransa'da otuz yıldan beri toplu pazarlık mekanizmasının gelişmesi ile daha da güçlenmiştir. Fakat sistemin tümden özerk olmadığı da doğrudur. Uyuşmazlık, özellikle uzun süreli ve kapsamlı bir greve dönüştüğü zaman, hele bir grev

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dalgasının söz konusu olduğu durumlarda, iş ilişkileri sisteminin politik sisteme bağımlı olduğu, daha açık bir biçimde ortaya çıkmaktadır.

Bu son durumda, uyuşmazlık, taraflar arasındaki dengeleri ve hükümetin kararlarını değiştirebilmekte, politik sistemi de etkilemektedir.

Son bölümü bu soruna ayıracağız.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

III. BÖLÜM

HEDEFLER VE STRATEJİLER

Greve başvurmak belirli bir karara dayanır: İşçiler, işverenlerin son önerilerini (ya da işveren hiçbir öneride bulunmamışsa mevcut durumu(kabul etmek ya da uyuşmazlığa gitmek arasında bir seçme yapmak durumundadırlar. İkinci seçenek (uyuşmazlık) belirli ya da belirsiz bazı maliyetleri (ücret kaybı olacak, buna karşılık kısmi ödeme alabilmek şüpheli kalacaktır. Ancak grev fonuna katkıda bulunanlara mutlaka kısmi bir ödeme yapılacaktır) ve belirsiz bazı avantajları (durum çok iyi değerlendirilmişse işveren bazı şeyleri kabul etmek zorunda kalacaktır) beraberinde getirecektir. İşveren açısından da durum aynıdır: Ya daha fazla ödün vermeyi ya da işin durdurulmasını tercih edecektir. Bu tercih yapılırken, her seçeneğin maliyeti ve sakıncaları değerlendirilecek, sonuca göre bir karara varılacaktır.

Grev olayını bu biçimde sunmak, onun bir, daha doğrusu iki rasyonel karara dayandığını varsayar[1]. Kuşkusuz, bu varsayım gerçekçi değildir,

(1) İzleyen bölüm bu rasyonaliteyi analiz edecektir. Şimdilik «rasyonel» terimi ile ölçülü ve kendi aralarında uyumlu kararları dile getirdiğimizi belirtmeliyiz.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

çünkü gerçek olguları tam olarak betimleyememektedir: Fiili grevlerde, ilgililer öfke içine girerler, cesaretlerini yitirirler; sahip oldukları olanakları abartırlar ya da küçümserler; karşı tarafın olanaklarını bile yarım yamalak hesaplarlar ya da hiç hesaplamazlar. Fakat anılan varsayım gerçekçi olmamakla birlikte, bir grev olayında nelerin olup bittiğini analiz etmede büyük etkinliğe sahiptir. Çünkü her şeyden önce, sosyal aktörlerden her birine diğerinin ne yapacağını önceden kestirme olanağını vermekte ve yapabileceği hataları önlemektedir (satrançta karşı tarafın yapacağı hatalara güvenerek oyun kazanılmaz). Sonra, sendikacı ve personel yöneticilerinin deneyimli kişiler olması nedeniyle, sözcüğün gerçek anlamıyla, grevde rastlantı ve mantıksızlığın payı görüldüğünden daha azdır.

I. — Hedefler ve Uygunluk

1. Talepler. — Eğer grev gerçekçi bir aktör tarafından başlatılmışsa ve bununla belirli hedefler gözetilmişse, bu hedeflerin neler olduğunu belirlemek önem taşır. Bu konudaki ilk yanıt, grevcilerin işverene verdikleri talepler listesiyle (ya da istatistiki amaçlarla, iş müfettişlerinin uyuşmazlıkla ilgili dosyalarından hareketle verdikleri özet bilgilerle) verilmiş olur. Bu liste çok uzun ve değişik talepleri içerir.

İşverenin doğrudan bir kararına bağlı olmayan talepleri (dayanışma grevleri, hükümetin politikasını protesto eylemleri) rahatça bir kenara itebiliriz.

Sendikalizmin ve grev hakkının yaslandığı geleneksel talepler, hiç kuşkusuz, birbirine sıkı sıkıya bağlı olan ücret ve çalışma sürelerine ilişkin olanlardır. İş sözleşmesi, her şeyden önce, belirli sayıdaki çalışma saatinin belirli bir ücret karşılı-

ğında alım satımıdır. Tartışmanın ve olası bir anlaşmazlığın bu fiyat üzerinde odaylaşması doğaldır. Tüm prim ve ücret eklerini de aynı gruba sokmak gerekir. İstihdam sorunu da rahatlıkla bu gruba dahil edilebilir.

Taleplerin başka bir grubu, sosyal avantajları yani ücret dışındaki hakları (yardım sandıkları, ek yaşlılık aylığı, bazı giderlerin karşılanması ya da aynî nitelik taşıyan avantajlar) kapsamaktadır. İşveren yönünden bakıldığında ikinci gruptaki talepler de ücretle aynı nitelikte giderlerdir; fakat işçi, maliyeti işverene ait (dolaylı ücret) giderleri, parasal nitelikte görmemektedir.

Taleplerin bir başka grubu, işçilerin işyerindeki çalışma koşulları (işçilerin yükümlülükleri, çalışma hızları, sağlık ve güvenlik konuları, çalışma saatleri, gece çalışmaları) ile atölye dışındaki koşulları (kantin, vestiyer, duş) kapsamaktadır. Deyim olarak çok açık olmamakla birlikte, çalışma koşulları adı altında toplanan bu sorunlar, 1970 yılından beri önemli boyutlar kazanmıştır: İşçilerin talepleri arasında önemli bir yer tutmakta; işin düzenlenmesine ve bazen iş araç ve gereçlerinin seçimine kadar yayılmaktadır. Ulusal düzeyde meslekleraası bir anlaşma (17 Mart 1975) bu konudaki kararları yönlendirdi. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla 1973 yılında resmi bir örgüt (Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı) kuruldu. Bu örgüt anılan yöndeki girişim ve çabaları teşvik etmekte, bilgi birikimi sağlamaktadır.

Ayrıca taleplerin son bir grubu, işçilerin ya da temsilcilerinin haklarını ilgilendirmektedir: Kazanılmış haklara saygı gösterilmemesi durumunda başvurulan protesto eylemleri, işçileri temsil etmek üzere oluşturulmuş organların normal işleyişlerinin savunulması, yeni hakların istenmesi gibi.

Şimdilerde biraz unutulan nitel ve nicel talepler, yani ücret ve eklerine ilişkin olanlarla işyeri ve işyeri dışındaki yaşamın kalitesine özgü talepler ayırımı benimsenebilir mi? Ücret dışındaki taleplerin önemini vurguladığı (ücretin artık önemini yitirdiği sonucu çıkarılmamalı) için, söz konusu ayırımın yerinde olduğu savunulabilirse de, anlamı tam olarak açık değildir. (haftalık çalışma süresinin kısalığı, ne tür bir avantaj-

dır? Nitel mi nicel mi) ve karışıklığa neden olabilecektir. Tüm taleplerin işveren için bir maliyeti vardır, muhasebe kayıtlarına geçirilebilirler; dolayısıyla niceldirler (işçinin yapmakta olduğu işin yeniden düzenlenmesinin bile belirli bir maliyeti vardır); talebi yerine getirilen işçinin yaşam düzeyi her zaman iyileşir (sefalet ücretinden yeterli bir ücrete ulaşma, bu yöndeki talebin nitel olmasından başka bir şey değildir). Bunların da ötesinde, işverene maliyeti ile işçinin duyacağı tatmin arasında ölçülebilir denge kurmayan talepler ve bedeli derhal belirlenemeyen (veya farkedilmeyen), iktidarın paylaşılmasına ilişkin kararlar var mıdır?

Buna karşılık, talplerin tümünün aynı tip uyuşmazlığı doğurmadıkları ve aynı biçimde değerlendirilmedikleri de doğrudur. Basitleştirirsek; ücrete ilişkin bir talep üzerinde çok sayıda işçiyi anlaştırmak nispeten kolaydır; işçi temsilcileri, gerekli bilgilerle donatılmış olarak, işverenle ücret konusunu görüşebilirler; merkezi bir karar kolaylıkla uygulanabilir ve kontrol edilebilir. Öyleyse, ücretlere ilişkin bir uyuşmazlık, bir işletmenin ve hatta belirli bir branşın işçilerini daha kolaylıkla bir araya getirebilecektir. Bu konudaki uyuşmazlığın toplu pazarlıkla anlaşmaya vardırılması daha rahat olacaktır. Tersine, çalışma koşullarından hoşnut olmayan bir işçi grubunun sorunları, kullanılan makine ve öteki iş aletlerinin türünden, atölyede işin düzenleniş biçiminden, şeflerin davranışlarından kaynaklandığı için daha özgül bir nitelik taşırlar. Bu işçi grubu, atölyedeki çalışma koşulları hakkında yeterli bilgiye sahip ve kendileri adına işverenle görüşebilecek temsilciler bulmakta güçlük çekecektir. İşverenlerin, belirtilen konulardaki tek yanlı ve merkezden aldıkları bir kararın, doğruluk şansı ve uygulanabilirliği kuşkuludur. Dolayısıyla, bu konudaki uyuşmazlığın yöresel olma, temsilciler aracılığıyla toplu pazarlık konusu yapılma ve basit bir kararla çözüme kavuşturulma şansı daha zayıftır. Bu nedenle, ikinci tipteki taleplerin birinci tipe kaymasına sıkça rastlanılmaktadır: Zararlı bir şeyi ortadan kaldırmayı bilmemek (genellikle zararın iyice belirlenmemesi nedeniyle), onun doğurduğu zarara katlanmak sonucunu doğurur.

İşçi talepleri konusunda verdiğimiz ayrıntılı liste, söz konusu taleplerin çeşitliliği ve karmaşıklığını belirtme açısından,

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

yararlıdır. Bu listenin bir başka yararı ise talepleri tek bir boyuta indirgemenin çok zor olduğunu ortaya koymasıdır.

2. Farklı Rasyonaliteler. — Özellikle, greve başvurma kararını, ekonomik bir karar olarak değerlendirmek, grevci işçinin yaklaşımını da ekonomik rasyonalite ile bir tutmak olanaklı değildir. Kuşkusuz, greve katılan işçinin ekonomik avantajlarını maksimize etme arayışı içinde olduğu söylenebilir. Yükseltilmek istenilen avantajların ayrı türden (heterogen) olmaları nedeniyle, sözü edilen formülün pek yararlı olamama gibi bir riski de bulunmaktadır. Kuşkusuz, hangi tür avantaj olursa olsun, hepsinin dolaylı ya da dolaysız bir maliyeti vardır ve işverenin bu maliyeti hesaplaması doğal ve haklıdır. Ne var ki, bu maliyet avantajları belirlemez: Çünkü grevcilerin amacı, işveren için işgücünün maliyetini arttırmak değildir.

Öyleyse, işçi taleplerinin ve uyuşmazlığın rasyonalitesi, muhasebenin ve ekonominin rasyonalitesi ile özdeş değildir. Bu ise, işverenlerin, çoğu kez, üzüntü ile karşıladıkları bir durumdur. İşçi talepleri ve uyuşmazlık, ekonomik rasyonaliteyi hesaba katabilir (belirli ölçüde bunu yapma zorunluluğu da vardır). Fakat, ekonomik rasyonaliteye indirgenemez. Bu rasyonalitenin ekonomik rasyonaliteden ayrı oluşu da «irrasyonel» değildir. Talepler kaleme alınırken ve bir karara varılırken başvurulan ölçütler çelişkili olmayabilir; davranışın bir hedefi olabilir ve önceden alınan kararı uyumlu bir biçimde gözleyebilir. Eğer rasyonaliteyi, çelişkili olmayan kararların dayandığı ölçütler demeti olarak kabul edersek, ekonomik rasyonalite

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ve işveren rasyonalitesi dışında, taleplerin de bir rasyonalitesi olacaktır.

Tek başına alındığında, işverenin yaklaşımı ya da rasyonalitesi daha mı basittir? Kuşkusuz, bu rasyonalite bilanço zorunluluklarına daha fazla bağlıdır. Fakat, işverenlerin kararlarının büyük bir bölümü, bilanço dışında, öteki güçlüklere de boyun eğmek zorundadır: Örneğin, durumu kendi denetimleri altında tutma gereği (otoritesini koruma, gerekli bilgilere sahip olma, iletişime egemen olma) —bu, ek maliyetleri azaltma çabası biçiminde analiz edilebilir (ama bu ek maliyetlerin hesaplanması da oldukça güçtür); fakat aynı zamanda yöredeki ününü korumak ya da resmi makamlarla (örneğin belediye ile) olan iyi ilişkilerini sürdürmek veyahut varolan forsunu korumak— parasal açıdan, doğuracağı sonuçlar sezilebilen fakat hemen ölçülmeleri güç olan tüm kaygılar, işverenin rasyonalitesini etkileyecektir. İşletme yönetiminin gerçek rasyonalitesi, girişimcinin kuramsal rasyonalitesine indirgenemez.

Demek ki, toplu pazarlık aşamasında, işçi ve işveren tarafı (sosyal aktörler) arasındaki karşılaşma, belirli bir malın fiyatı konusunda alıcı ile satıcı arasındaki basit bir çıkar farkı biçiminde değildir. Bu farklı yaklaşım ve rasyonalitelere dayanan, rasyonalitelerin zıtlaşmaya başladığı bir karşılaşmadır: Sendikalar, işçilerin çalışma koşulları, istihdam ya da ücret konularındaki talepleri karşısında işverenlerin basit hesaplar peşinde olmalarını ve bencilce davranmalarını kamuoyuna yansıtmak isterler. İşverenler ise ekonomik sıkın-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

tılardan habersiz olan sendikaların sorumsuz davranışlarından yakınmaktadırlar. Kuşkusuz her iki rasyonalite birbiriyle uyumlu hale getirilebilir: Her iki tarafı tatmin eden (hiç değilse yeterli ölçüde) kararlara ulaşılabilir. Fakat rasyonaliteler arasında başlangıçta mevcut olan ayrılıklar önem taşır ve uyuşmazlıkların büyük bir bölümü de buradan kaynaklanır.

İşçi talepleri genellikle bir liste halinde işverene sunulur. Bazen bu liste çok uzun olur. Daha önceki bölümde ifade ettiğimiz gibi, uzun süreden beri devam etmekte olan anlaşmazlıkların birikmesiyle orantılı olarak talep listesi de kabarık olur. Uygulamada, bu liste, işveren mantığının (organizasyon, kendisinin anladığı biçimiyle üretimdeki etkinlik) işçilere ters düştüğü noktaları yansıtmaktadır. Bu nedenle, söz konusu liste, uyumlu bir program gibi hazırlanmış değildir. Kolayca okunabilmesi için basit bir hesap pusulası biçiminde de değildir. Talepler ya da hedefler dizisini birbirine eklemektedir.

Talep listesinde, işçi istekleri arasında bir hiyerarşi de bulunmaz. Bu, bir pazarlık taktiğidir; karşı tarafın neleri kabul edeceği konusunda bir nabız yoklaması yapılmış olmaktadır. Toplu görüşmeye katılan taraf temsilcilerinin gerçekçi davranışları da bunu gerektirir. Çünkü temsilciler, temsil ettikleri topluluğun karmaşık ve çok az türdeş olduğunu; biri ve diğerinin düşünceleri, tasaları konusunda hakemlik yapmasının her zaman tercih —neyse ki her zaman gerekli de değildir— edilmemesi gerektiğini bilmektedirler.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Belirttiğimiz gibi, pazarlık süreci içinde uyuşmazlığın çok iyi belirlenmiş bir işlevi ve yeri olabilir veyahut toplu pazarlığı değişik aşamalarda izlemesi söz konusu olabilir. Uyuşmazlığın bu iki türü, aynı zamanda, talep listesinin iki türünü karşılar. Birinci durumda liste kesindir. Yani üzerinde anlaşılamayan ve sendikanın ısrar ettiği istekleri içermektedir. İşte güç dengesi bu açık noktalar üzerinde toplanır (en son anlaşma, bu noktalardan sadece bazılarını veya hepsini kapsar veyahut hiçbirini kapsamaz). İkinci durumda, istek listesi, daha uyuşmazlığın başlangıcında o ana kadar birikmiş tüm anlaşmazlık noktalarını kapsamaktadır. Bu nedenle liste çok uzun, dağınık ve kapsamı olabildiği ölçüde geniştir. Uyuşmazlığın gelişim seyrine göre bazı değişikliklere uğrayabilecektir.

3. Sınırlı Bir Rasyonalite. — Herbert Simon'un kavrama verdiği anlam açısından ekonomik konularda karar verenlerin rasyonalitesi gibi sosyal konularda karar verenlerin rasyonalitesi de sınırlıdır. Bu sınırlılık sadece karar verenin yeteneğinden ve gerekli bilgilere sahip olmamasından değil, izlediği yöntemin kendisinin, bütün öteki olanaklar dikkate alındığında, en iyi çözümü arama yolu olmadığındandır. Sadece yeterli bir çözümü (optimal çözümü değil) benimseyerek, soruna ya da güçlüğe yanıt vermektedir. Başka bir deyişle, sosyal konularda karar veren bir kimse, sadece iyi bir çözüm arayışı içinde olup tüm sorunları aynı anda ve tüm ayrıntıları ile ortadan kaldırmak, eritmek amacı gütmemektedir. Sorunlara seri ya-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nıtlar aranarak ve tedrici ayarlamalar yapılarak, bir film şeridi gibi, sırayla birbirini tamamlayan parça parça çözümler bulunmaktadır.

Bu analiz sosyal aktörlerin kararlarına ve özellikle uyuşmazlıkla ilgili kararlara uygun düşmektedir. Örneğin, gerçekleşebilecek bir talep (gerçekçi, makul) söz konusu ise ancak bunun üzerinde durulabilir ve dikkate alınabilir. Bir talep, sadece bir gereksinmeden ya da bir dileğin açığa vurulmasından değil, «yapılabilirlik» olasılığından da kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle, yerine getirilebilme olasılıkları da taleplerin ortaya konmasında etken olur. Bundan dolayı, taleplerin mücadele araçları ve sonuca ulaşma olanakları dikkate alınmaksızın soyut bir biçimde oluşturulmaları çok seyrek rastlanan bir durumdur. Talepler genellikle arzulanan bir şeyin tanımlanmasından ibaret ise de, çoğu kez, uygun bir sürede ortaya çıkarlar. İşçi, işin düzenlenmesi konusundaki bir soruna getirilen çözümün teknolojinin gereklerinden doğmadığını, başka çözümlerin de bulunduğunu kavrayabilir ve değişik çözümlerden birinin seçilmesini talep edebilir. Buradan, işin daha iyi düzenlenmesi (daha az yorucu olması, daha ilgi çekici bir iş olması) bir talep biçiminde ortaya çıkmaktadır. İşçinin fizik rahatsızlığı, yorgunluğu ve öteki sıkıntıları, mesleğinin kaçınılmaz sonuçları olarak değerlendirilmemekte; belirtilen durumlara bir çözüm bulma yönündeki isteğinin gerçekleşme olanağı ortaya çıkmaktadır.

Elverişlilik talebi yaratmaz. Daha doğrusu, talep, eyleme başvurma istek ve yetenekleri bulu-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

nan, belirli durumdaki bir aktör için elverişli duruma gelebilmektedir. Demek ki, aktörün tepkisi, elverişli durum tarafından mekanik bir biçimde belirlenmemektedir. Eğer analiz doğru ise talepler ile genel psikolojik mekanizmalar (insanın doğasından kaynaklanan gereksinmeler hiyerarşisi ya da kişilerin olgunluğa erişme biçiminden ileri geldiği) arasında bir bağlantı kurmanın uygun olmadığı da görülecektir. Sadece kollektif davranışların incelenmesi, belirli bir dönemi saptama gibi yararı olsa bile, gelecekte ortaya çıkabilecek eylemlerin öngörülmesini sağlayamaz. Davranışları, özellikle kollektif davranışları harekete geçiren olgu, birbirine bağlı gerçekçi bir hedef, bir eylem yolu ve belirlenen hedefe erişmek için bu eyleme başvurma yönünde kollektif bir inancın oluşmasıdır[1].

Buradan, önceki uygulama ve emsal örneklerin, talepler açısından önemi ortaya çıkmaktadır. Belirli talepleri elde edebilmek için başvurulacak yollar vardır, çünkü daha önce başkaları tarafından bu yol denenmiştir: Emsal örneklerden hareketle, sözgelimi ücret içinde yer alan verime göre prim oranını daha aza indirerek ve hatta verime göre ücret sistemini tümden ortadan kaldırmak olanaklıdır. Bu ücret sisteminin doğuracağı baskılar, üretim açısından ortaya çıkacak engellere karşı koyma güçlükleri, hesapları yapanlarla ortaya koyduğu ilişkiler, gibi gerekçelerin tümü reddedilebilir; çünkü başka bir çözümün var olduğu önce-

(1) Bu düşünce biçiminin temelini Michel CROZIER ve Erhard FREDBERG'den aldık, **L'acteur et le système**, Paris, Seuil 1977.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ki uygulamalardan anlaşılmıştır. Bunun içindir ki taleplerin içeriğinden herkes süratle haberdar olmakta ve başkaları tarafından da benzeri talepler ileri sürülebilmektedir.

Söz konusu yayılma tek başına gerçekleşmez elbet. Bu konuda, basının ve diğer kitle iletişim araçlarının katkısı vardır, fakat özellikle sendikaların eseridir; bunların bilgi dağıtım araçları, haberleri ve deneyimleri süratle yaymaktadır. İşçilerin soruna duyarlı kılınması (güçlüğün ve huzursuzluğun bilincinde olmak ve aynı zamanda buna çözüm bulma olanağının varlığını bilmek) ve harekete geçirilmesi (birlikte hareket etme kararlılığı) sendikalara düşen bir görevdir. Elverişli durum ve zamanı bulma, olanakları değerlendirme, görevi sendikalara düşer.

Uygunluk tümüyle nesnel bir veri değildir. Varlığını onaylamak, karşı tarafın toplu görüşme ya da uyuşmazlıktaki talepleri, yanıtları, davranışları hakkında varsayımlar (hipotezler) yürütmek demektir. İşçilerin taleplerini ve dayandıkları mantığı, sadece sosyal bir grubun karakterini ifade ediyormuş gibi biraz yüzeysel olarak incelemiş bulunmaktayız. Gerçekte ise bu talepler, öteki taleplerle olan ilişkileri içinde ortaya çıkmaktadır. Karşılıklı stratejilerden bağımsız değildir.

II. — Uyuşmazlığın Yürütülmesi

İş işten geçtikten sonra, uyuşmazlık çoğu kez basitmiş ve çözümü de önceden kestirilebilirmiş gi-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bi görünür. Böyle bir konuda, böylesine bir güç dengesi ile başarısızlık (veya başarı) kaçınılmaz gibi gelir Nasıl olmuş da taraflar bunu başlangıçta sezememiştir? Fakat bu açıklık sadece sonradan farkedilebilir olmakla kalmayıp, yanlış bir analize de dayanmaktadır: Uyuşmazlığın amacı da, tarafları da olayın başında belli değildir. Uyuşmazlığı yürütenlerin stratejilerinin incelenmesi, gerçekte onların, bu konudaki kararlarının incelenmesi demektir.

1. **Amaçların seçimi.** — En önemli karar, uyuşmazlığın hedefinin, daha doğrusu amacının seçimidir. Belirttiğimiz gibi, talep listesi epeyce uzun olabilir. Önemli olan bunlar arasındaki temel talepler ve bunların iyi bir biçimde belirtilmesidir.

Diyelim ki, verim priminden (daktilo ettikleri mektup sayısına göre) hoşnut olmayan bir grup sekreter çalışmayı durduruyor. Temsilcilerinin ilk kararı, onları işbaşı yapmaya teşvik veya işi bırakmayı greve kadar götürmeye ilişkin olacaktır. (Kuşkusuz bu karar onlara danışılmadan alınmayacaktır; ancak konuyu basitleştirmek için kararı verecek olanın tek olduğunu kabul ediyoruz). Greve karar verilirse, ikinci karar amacı belirlemeye yönelik olacaktır: Bir ücret artışı mı (prim yetersizse) yoksa ücretin hesaplanış biçiminin değiştirilmesi mi istenecektir (verime daha fazla ücret)? Sorun hangi düzeyde ele alınacaktır? Sadece bu servis için mi (bu serviste prim adil değildir), tüm daktilolar için mi, yoksa tüm çalışanlar için mi? Kuşkusuz gerek işverenin eğilimlerini öğrenmek, gerek ilgililerin azami katılımını sağlamak için,

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

önceden de söylediğimiz gibi birikmiş yakınmalar topluca ele alınacaktır. Ama temel hedeflerin çok iyi seçilmesi gerekir.

Bu belirleme, bu seçim, stratejik bir seçimdir. Her şeyden önce, tartışmanın yerini ve konuyla ilgili sınırları belirler. Eğer genel bir ücret sorunu varsa, bu işletme düzeyinde alınacak bir karara bağlıdır. Belli bir büro düzeyinde ele alınamaz. Eğer sınırlı bir prim düzenlemesi yapılacaksa, çok daha dar çerçevede bir karar söz konusudur: İşverenin onayı gerekmekle birlikte, önce büro şefini ikna etmek gerekmektedir. Eğer verime göre prim ilkesi tartışılıyorsa, yine personel yöneticilerinin daha fazla söz hakkı olduğu, işletme düzeyinde bir karar gerekecektir. Eğer primin gerisinde yeni bir sınıflama da yapılacaksa, o branştaki eşit yanlı komisyonun devreye girmesi beklenecektir.

Uyuşmazlığın çözümü açısından dayanılacak verilerin çerçevesi de önemlidir: Prime ilişkin haksızlığın, tek kişi veya küçük bir gruba, ya da bizzat verime göre prim ilkesine yönelmesine göre, prim sorunu konusunda farklı tartışma yolu izlenecektir; ulaşılacak sonuçlara göre beklenebilecek anlaşmalar da farklı olacaktır.

Amacın seçilmesi, uyuşmazlığa kimin taraf olacağının da kararlaştırılmasıdır. Uyuşmazlık, 3 numaralı daktilografi salonuna özgü ise, diğer daktilolar greve katılamayacaktır. Eğer uyuşmazlık verime göre prim ilkesine ilişkin ise, üretimdeki daha geniş bir çalışan grubunu; ücret düzeyine ilişkin ise herkesi ilgilendirecektir. Demek ki bu

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

seçim, uyuşmazlığın kapsamını etkilemektedir.

Şimdiye dek, sanki sadece sendika yetkilisi tek karar verici imiş gibi düşündük. Oysa gerçekte, büro veya atölye şefi, personel şefi, yönetim, uyuşmazlığın kendilerinde anlaşıldığı biçimde formüle edilmesi için (ve aynı stratejik bakış açılarıyla) etkin bir biçimde, devreye gireceklerdir: Eğer sadece işyerinin belli kısmına ilişkin bir haksızlık yok, ve her şey doğru ise ve verime göre ücreti tartışacaksanız, bunu, rahatça, soğukkanlılıkla tüm çalışanlar için tartışalım ya da tersine 3 numaralı daktilograf grubu hakkında kuralın uygulanmasında bir yanlışlık yapılmışsa, başka sorunları karıştırmadan yanlışlığı düzeltelim.

Aynı biçimde, işverenin öne sürdüğü çözümler, güvenebileceği destekleri de koşullandırır. İşletmenin yönetim biçimi tartışılıyorsa, üst yönetim kadrosu, yönetimle bütünleşecektir. Talep, sınıflamayı bozucu nitelikte ise, sekreterler farklılıklarının doğurduğu avantajları düşünerek, daktilofraflara destek olmayacaklardır. Yakınma, ayrıcalıklı bir grupla sınırlanabiliyorsa, dayanışmayı artırıcı etki yapamayacaktır.

İşte bu nedenle, hedeften değil de amaçtan söz etmek daha yerinde olacaktır. Her sosyal aktörün kendi hedefleri vardır (işçi kesiminde olduğu gibi, işveren kesiminde de birçok hedef, birçok aktör olabilir). Fakat bir grev sırasında, birbirlerine karşıt olarak kozlarını saptamaya çalışırlar. Zira bu saptama geniş ölçüde toplu pazarlığın düzey

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ve sonucunu etkileyecektir[2]. Buna karşılık, pazarlık düzeyinin saptanması da, dolaylı olarak, uyuşmazlığın hedefinin belirlenmesi demektir. 1968 Haziranında, meslekler arası Grenelle Protokolu'nun imzalanmasının reddinden sonra, CGT (Confédération Général du Travail / Genel Çalışma Konfederasyonu) devrim yapma yerine, toplu görüşmeleri işkolu düzeyinde sürdürmeye ve ücretlerin yükseltilmesine, çalışmaya karar verdi.

Uyuşmazlığı yaymak (birleştirici ortak talebi bulmak) her zaman işçilerin çıkarına mıdır? Genellikle, uygulamada yapılan bu olmakla birlikte, bunun da bir sınırı vardır: Her şikayeti kapitalist düzenin özel bir sömürüsü saymak kitleyi etkilemeye yetmez. Amacın sınırlandırılması da her zaman işverenin çıkarına olmayabilir. Amaç çok daha geniş tutularak uyuşmazlığın, işletme dışındaki bir toplu pazarlığa aktarılması da gerekebilir.

Ayrıca, taraflardan biri ve öbürünün seçtiği hedef, sadece işletme içindeki aktörlerin birleştirilmesi ile yetinmeyebilir; dış desteklere olanak tanıyabilir veya oluşturabilir, yandaşlar kazanılabilir. İşçilerin hoşnutsuzluğu, göçmen işçilerin güç yaşam koşullarından kaynaklanıyorsa, toplumun ilgisi daha kolay uyandırılabilir: Para yardımı çoğalacak dayanışma yaygınlaşacak, gazeteler ma-

(2) Burada da gelecek sayfalarda olduğu gibi geniş ölçüde Thomas SCHELLING'den esinleneceğiz. The strategy of conflict, Cambridge, Harvard University Press, 1960.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

kaleler yayınlayacak, yerel yönetimler veya politikacılar duyarlıklarını gösterecek, idari makamlar uzlaştırıcı, mahkemeler esnek olabilecektir. Ücretlerini yakın fabrikalara göre daha düşük bulan nitelikli işçiler, kendilerinin endüstrileşmede merkezileşmenin bırakılması sıralarında Breton'lara yapılanlara benzer bir haksızlığa uğradıklarını ileri sürerek, yapılacak yardımları çoğaltabilir, toplumun ileri gelenlerinin desteğini sağlayabilirler. Dahası, bir işletmenin nakli, Paris bölgesinin sanayiden arındırılmasının simgesi, bir iflas olayı bölgede ekonominin yıkımı olarak gösterilebilir.

Bunlar reklâm ya da propaganda becerisi midir? Hedef seçimi, birliğin sıklaştırılması ve dayanışmanın yaygınlaştırılması amacını içeren basit bir söz oyunundan mı ibarettir? Elbette, bir uyuşmazlığı halka benimsetmek için düş gücünü kullanmak ve ilk duruma göre daha soğukkanlı olmak gerekir. Ancak, yönetim, meslek kuruluşları, ılımlı görüşler devreye girdikçe ve başka çözümler önerdikçe, düş gücü ve beceri yetersiz kalır. Açıklamalar sosyal bir gerçeğe dayanıyorsa başarılı olur; bu gerçekleri oluşturacak olan, tartışmaya açık yorumlar getirecek kaygı, tasa ve toplu değerlendirmelerdir (endüstrileşmede merkeziyetçilikten uzaklaşma Bretagne bölgesinin zararına mıdır? Paris'te hizmet sektörünün yoğunlaşması önlenebilecek midir?); uyuşmazlığı yürütenlerin kolay kolay diledikleri gibi davranamadıkları da ayrı bir gerçektir (uyuşmazlığın halka benimsetilememesi, yapılan grev çağrısına tüm işçilerin uymaması, sık sık rastlanan durumlardır).

Amaçların seçimi, grevin yönetilmesi konusunda temel karardır. Ancak unutmamak gerekir ki, her şey bir seferde olup bitmez. Uyuşmazlığı, üzerinde anlaşma sağlanan ve sağlanamayan konuları açıklığa kavuşturan bir görüşme izlese de, liste uzayacaktır: Greve gidildiğine göre olabildiğince istenebilenin azamisi istenecektir. Sonra da görüşme, tartışmayı başlatan konulardan uzaklaşıp, uzlaşılabilecek olanlar üzerinde yoğunlaşıp, daralacaktır. Bir çıkış yolu bulabilmek için görüşme konularında değişiklik de yapılabilir: Bu bazen verilmesi gereken ödün nedeniyle, bazen de başarısızlık olasılığı karşısında hedefi değiştirmek amacıyla yapılır. Uyuşmazlığın yürütülmesi biraz da, beraberliğin doğurduğu etkileşimleri, ortaya çıkan bölünmeleri, ayrıca karşı tarafın saldırı ve ödünlerini hesaba katan, kararların birbirini izlemesidir.

2. Stratejiler ve oynanacak kozlar. — Amaçların niteliği, tarafların tutumunu ve ellerindeki kozları da büyük ölçüde etkiler.

Bir an oyun teorisine göre düşünelim: Sonu ya hep ya hiç olan oyunlar vardır (biri kazanırken öbürü yitirir; biri için elverişli olan çözüm öbürü için zorunlu olarak elverişsizdir); sonu ya hep ya hiç olmayan oyunlarda (ötekinin yitirdiğinden çok kazanılmış veya kazanılandan fazla kaybedilmiş olabilir; her iki taraf için de daha kötü —veya daha uygun— çözümler vardır). Birinci durumda çıkarlar açık biçimde çatışmaktadır. İkincide çıkarlar yine uyuşamaz ise de, bir değişikliğe veya daha uygun çözüm arayışına olanak

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

vardır. Belli bir anda başgösteren ücret tartışması birinciye; iş koşullarına ilişkin tartışma da ikinciye örnek gösterilebilir (kuşkusuz hem etkisiz, hem de üzücü çözümler de vardır).

Sanılanın tersine —fakat anımsanmalıdır ki yukarıdaki ayırımın, karşıtlığın önem ve yoğunluğu ile ilgisi yoktur— iş uyuşmazlıkları özü bakımından ikinci gruba girer: Zamanın da yardımıyla çıkar karşıtlığı hiçbir zaman tüm çıkarları içermez (işverenin orta vadede, verebileceği en düşük ücreti vermede yararı yoktur: Böyle davranırsa en iyi işçilerini yitirebilir); genellikle uyuşmazlık ta kasa elverişli, birden çok amaç içerir (ben sizin çok önem verdiğiniz konuda ısrar etmiyorum, siz de bunun karşılığını verin); ayrıca her iki tarafın da grevin önlenmesinde yararı vardır.

Bununla birlikte, durumdan en iyi sonucu çıkarabilmem için bazen kendi düşüncelerimi sezdirmeden, karşı tarafınkileri öğrenmemin çıkarıma uygun düştüğü ya hep ya hiçe yakın durumlar arasında değişiklikler olabilir (onun kabul edebileceği azami ücreti öğrenmek, vermekle tatmin olacağım en düşük ücreti ise saklamak isterim); ve bazen de tersine, karşılıklı bilgi alış verişi doyurucu bir sonuç sağlar: Eğer işveren sendikanın, sendika da işverenin, eğitimden ne beklediğini bilirse, o yıl için en uygun eğitim planı yapılabilir.

Bir de taraflar uyuşmazlığı (ve toplu pazarlığı) belli yöne çekecek biçimde davranabilirler: Ücretlerin üç veya dört yıl için saptanmasının ya hep ya hiç oyunu olup olmadığı açık değildir; her

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

üç ayda bir yapılan ücret görüşmeleri bu oyuna daha yatkındır. Her şeyin ortaya konduğu görüşmeler takas olanağını artırır. Adım adım yürütülen, her konunun ayrı ayrı sonuçlandırıldığı görüşmelerde ise bu olanak daha da zayıflar.

Demek ki, oyunun özellikleri biraz da, oyuncuların kendilerinin amaçlarına bağlıdır. Fakat tarafların iyi niyetli veya katı olmaları, davranışlarının düşmanca veya işbirliğine yatkın olması önemli değildir. Önemli olan amacın açıklanması için seçilen anlatım biçimidir. Bu seçim görüşmenin yapısını da belirleyecektir.

Uyuşmazlık, herkesin para yitirdiği ve karşı tarafın daha çok yitirmesini beklediği (veya daha doğrusu onun için kayıp daha çoktur) bir dönem değildir. Onu yönlendirmek, sadece sürdürmek de değildir. Yönlendirme aynı zamanda karşı tarafın çıkarlarını öğrenme, yani değişik amaçlara verdiği değeri belirleyerek, verebileceği ödünlerin sınırlarını çizebilmektir. Ve tabii buradan hareketle, beklenebilecek çözüm taslakları hazırlamaktır.

Sonuca nasıl ulaşılacaktır? İçgüdüsel olarak bulunabilecek pazarlık inceliklerinin ayrıntılarına inmenin büyük önemi yoktur. Beklenebilecek başlıca hamlelere hazırlıklı olmak daha büyük avantaj sağlayacaktır.

Basitleştirirsek: Görüşmelerin başında işveren ücret olarak 18 F. önermiştir. Sendika ise 22 istemiştir. Karşılıklı görüşmeler sonucu, işverenin ödün sınırının 20 F. olduğuna inanılmıştır. Onun için kazandırıcı koz, hasmını kendi alt sınırının

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

20 F. olduğuna inandırmaktır (hatta 19'la yetinmeye hazır olsa bile). Başarabilirse, kendisi için beklenebilecek en iyi sonuca ulaşmış olacaktır.

Öyleyse, kazandırıcı koz çok basittir, bu bir taahhüttür: Karşı tarafı ikna edebilecek tüm yöntemlerle, ödün verilebilecek sınırı saptama olayıdır.

Bu şema önemli değişkenler de içerir: Örneğin Fransa'da işletmedeki gerçek ücret tartışması sırasında sendikaların taktikleri, işvereninkinin üzerinde bir alt sınır önermektir. Paravan yapılan bu öneri (sendika kendi asgarisine uyulmasa bile grevi başlatmayacaktır) kesin bilgi yetersizliği halinde işverenin ödün sınırını anlama (işveren ihtiyatlı olarak, sendikanın asgarisine olabildiği ölçüde yaklaşabilmek için kendi azamisine ulaşmış olabilir) ve sendikaya fırsat bulursa daha çoğunu istemeye hazır olma gibi, yararlar sağlar. Ancak kararı karşı tarafa bırakmak ve konjonktürün duyarlığına bağlamak gibi sakıncaları vardır[3].

Taahhüt kesin tutum almak demektir. Taahhüt iş ilişkilerinde genellikle koşullu taahhüt diyebileceğimiz bir baskı ile birlikte bulunur. Bu, karşı taraf istenen ödünü vermezse, yapmakta yararım olmayan bir şeyi yapmamdır: bu durumda baskı çoğu zaman grevdir. Bir başka koşullu taahhüt de isteğimi yerine getirmeseydi kabulde yararım olmayan bir avantajı, karşı tarafa sağlama yükümü altına girmem demek olan vaattir; örneğin, işverenlerin, ücrette indirim anlaşması imza-

(3) Bu gözlemi Christian Morel'den aktarıyorum, a.g.e.

lanırsa, iş süresi konusunda görüşme açmaya söz vermesi gibi.

Demek ki kazanmak için taahhüdü tam zamanında almak yeterli olacaktır. İlk güçlük iyinin ne olduğudur: Karşı tarafın ödün sınırını nasıl sezeceğim? (kuşkusuz onun çıkarı da bunu sezdirmemededir). O benimkini sezmeden, ben onunkini nasıl sezeceğim? Görüşmecinin ustalığı tam anlamıyla uygun bilgileri elde etmektir. İşte bu noktada karşı tarafı, alışkanlıkları, hatta huyları ile birlikte tanımak önem taşıyabilir. Görüşmenin önemli bir bölümünü, bilgi alışverişinden çok, bu bilgilerden hareketle karşı tarafın dayanma sınırını saptamak oluşturur. Bu da ancak adım adım sezilebilir. Buna karşılık taahhütler, ender olarak bir anda; genellikle de yavaş, aynı anda değişik noktalarda ve giderek kesinlik kazanacak biçimde yapılır: Başlangıçta tehditler belli belirsizdir («sonuçları göreceğiz»), başvurulan baskılar kesin değildir («arkadaşlar zor anlayacaklar»). Sonra vaadler daha da belirginleşir.

Daha ciddi olan ikinci güçlük ise karşı tarafı inandırmaktır. Orada da onu gerilemeyeceğime inandırmakta yararım vardır, zaten o da bunu bilmektedir. Demek ki kararlılığımı kuşku ile karşılamak zorundadır. Onu buna nasıl inandırmalı?

3. İnandırıcılık ve iletişim. — Bir vaade inandırmak pek güç değildir (sürekli ilişkilerde iyi niyetli olmakta yararım vardır). Baskıya inandırmak ise daha güçtür. Baskı uç noktaya yaklaştıkça, daha da güçleşir Aşağıda inandırıcılık atom tehdidi açısından incelenmiştir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Genel olarak, grev açısından, vaad ya da baskıyı güvenilir kılan yöntemler nelerdir? Bunlardan başlıca üçü üzerinde durulabilir:

1° Red durumunda, güven güçleşir, zira baskıyı gerçekleştirmekte bir çıkarım yoktur (İşveren 19 dan 20 ye çıkmayı reddetmişse, grev yaparak veya grev yapmaya devam ederek ücret kaybını sürdürmekte bir çıkarım yoktur —hele işveren kendi açısından yüküm altına girmişse, kararı kesin ise). Bunu düzeltebilecek bir yol, tehdidimi gerçekleştirdiğim anda, beni cezalandıracak bir mekanizma kurmaktır: Yetkili görüşmeci 20 F. ın altına inmenin davalarına ihanet olacağını üyelerine açıkça ilan eder veya grevciler, bu kez de greve gitmezlerse, artık kimsenin kendilerine inanmayacağını düşünür. Dahası: görkemli bir yemin töreni ile şerefi üzerine söz verir (ancak bu endüstri ilişkilerinde bir çare olamaz).

2° Uygulanmasını, otomatik veya önüne geçilemez yapmak da baskıyı inandırıcı kılabilir: Grev gerçekleşecek, zira atölyeler zaten hareket halinde ve iş yavaşlatılmış olduğundan artık sendikacılar da işçilerin önüne geçemeyecektir. Daha da iyisi, görüşmeler sonuçlanmazsa, Fransa'nın her yerinde sabah saat 6 da grevin başlayacağını ilan etmektir.

3° Son yöntem ise fazla uzatmadan tüm iletişimin kesilmesidir: Verebileceğim son ödünü de verip çekilmişsem bu, ya evet ya hayır demektir. Belirlenen süreden önceki birkaç gün içinde bazı yetkililere ulaşılamıyorsa (artık karşılaşmak iste-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

miyor, telefona cevap vermiyor), yapmış olduğu son önerinin kesin olduğu anlaşılır. Dahası: Tartışmalarda bazı yetkililer soğukkanlılıklarını kaybediyor, kızıyor, anlamak istemiyor veya anlamazlıktan geliyorsa, artık pazarlık bitmiş demektir.

Bu durumlardan her birine nerdeyse bilinen örnekler verilebilir: A.B.D.'nin Almanya'da askeri birlik barındırması, bir Sovyet işgalini önleyebilmek için değil, atom tehdidini inanılır hale getirmek içindir (bu tehdit kullanılmasa bedeli çok daha ağır olurdu); «son karar mekanizması» yani, tüm dünyayı zehirleyebilecek ve atom saldırısı ile birlikte kendiliğinden harekete geçecek olan bomba da, otomatik olduğundan en kötü inandırıcı cevabı oluşturacaktır. İletişimi kesmek için ise telefonu fişten çekebilir veya kırda dolaşmaya çıkabilirim.

Ancak —bu gözlemlerin en ilginç yanı da budur— genellikle olaylar bu biçimde sonuçlanmaz. Çoğu durumlarda, ceza semboliktir (iyi niyetim, onurum namusum üzerine söz veririm), otomatiklik bir grubun gelenek veya inançlarına dayanır (kızgınlık artıyor ve biliniyor ki Lorrain'liler, dengeli fakat öfkelenince tehlikelidirler; bürokratik mekanizma da artık önlenemez durumda; ustalığımız burada yön değiştirip yüzgeri etmemizi gerektirir). Genellikle görüşmelerin sonunda gözlendiği gibi, iletişim fiziki bakımdan kesilmiş olabilir. Ama benim sözüm yine de güvenilirdir. Çünkü karşı taraf düşüncelerimi, alışkanlıklarımı, görevlerimi bilir. Bu güven toplumsal bir yargıya dayanır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Buna karşılık son önerinin kendinden kaynaklanan bir inandırıcılığı vardır. Eğer, 18.187 F. ın üzerindeki bir ücreti kabul edemeyeceğime tüm tanrılar üzerine ant içsem (veya temsil ettiğim kişilerin asla bundan aşağısına katılmayacaklarını söylesem) kimse bana inanmaz. Buna karşılık, 17 F. üzerinden % 11 lik bir artışı kabul edebileceğimi söyleyebilirim. Yuvarlak sayıların çekiciliği mi? Hayır, genellikle alışılmış ayırımların ve bilinen kategorilerin ağırlığı denebilir. Daha açıkçası: Bir pazarlıkta bitiş noktası, çoğu zaman diğer tarafın duracağını beklediğim an, fakat bazen de onun durmamı beklediğini sandığım andır; yansımaları uzatıp durmamak için: Beklentilerimizin kesiştiği andır.

Birçok durumda taraflar arasındaki iletişimin öneminin sınırlı olduğu sonucuna varma, burada genel hatları ile izlediğimiz *Thomas Schelling* analizinin önemli paradokslarından (çelişkilerinden) biridir. Bu paradoksu daha da ileri götürelim: Öyle durumlar vardır ki diğer tarafın niçin duracağını bildiğim halde, söyleyeceği hiçbir şey kararımı değiştiremez; o anda diğer taraf da aynı durumdadır. Bu gibi durumlarda «çözüm» kendiliğinden ortaya çıkar: Yeterli yol gösterici unsurlar, izlenecek gelenekler, her türlü haberleşmenin dışında, sonucun açıkça görülebilmesini sağlamak için dondurulmuş karşılıklı beklentiler vardır.

Bu paradoksun bir başka sonucu: Buluşma noktası yokluğu ve iletişim güçlüğü arttıkça, üçüncü kişinin önerilerinin büyük inandırma gücü kazanmasıdır: Önerdiği çözüm bana çok kötü görün-

mesine rağmen, çözüm yokluğu nedeniyle yine de onu tercih edebilirim. Arabulucunun önerisi, doğru veya haklı olduğu için değil, tarafların birleşebileceği tek nokta olduğu için kabul edilir.

III. Sosyal Aktörler ve Onların Değer Yargıları

1. Karmaşık Aktörler. — Bir uyuşmazlıkta taraflar basit ve homojen değildir. Tersine, başlangıçta —bunu israrla vurguluyoruz— her iki taraf da güç birliklerini henüz oluşturmamıştır. Kullanılacak olan stateji, bunu oluşturacaktır. Fakat bu karmaşıklığın tüm sonuçları bu kadar değildir. İşi basitleştirmek için, daha çok çıkar ayrılıklarına değindik. Aktörlerin karmaşıklığı hem daha büyük, hem de daha dardır.

Daha büyüktür: Çıkarlar bazen öylesine çeşitlidir ki istek listesi amaç sıralaması bakımından belirsiz olmakla kalmaz, tutarsızlıklara da düşer: Aynı zamanda hem öncelikle düşük ücretlerin yükseltilmesi, hem de uygun bir hiyerarşinin korunmasını içerebilir. Eğer rasyonel davranış, bir dizi uyumlu seçim kıstası ise, bu rasyonalitede bazı boşluklar olacaktır. Bu boşluklara bir sendikal örgütte, kapsadığı işçi sayısı arttıkça, daha değişik grup ve meslekleri içerdikçe, daha sık rastlanacaktır Güç birlikleri, gerek kendini oluşturan gruplar ve bağlı oldukları çıkarlar, gerekse bizzat rasyonalite konusunda birbiriyle uyumsuz olabilir.

Karmaşıklık, çıkar ayrılıklarının yansıttığından daha hafiftir. Çünkü güç birliği, basit bir top-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lamdan ibaret değildir; daha doğrusu onu oluşturan çıkarlar toplamı değildir. Güç birliği, bazı güçleri elinde toplayan bir grubun varlığı (niteliği, üretimdeki stratejik önemi ve görüşme yeteneği ile) ve grubun çevresinde daha zayıf ve daha yoksul öteki grupların toplanmasıdır: Niteliksiz işçiler, nitelikli işçiler, geçici işçiler, devamlı işçiler, yabancı işçiler de Fransız işçiler çevresinde bir halka oluşturur. Bu yeni gruplaşmalar bazı zorlamalara da yol açacaktır. Zayıflar çıkarlarını güçlülere katılmakta bulacaktır, ancak katılma pazarlığında olanakları çok sınırlı olduğundan, büyük ölçüde güçlülerin alışkanlık ve amaçlarını kabul etmek zorunda kalacaklardır. Baskın gruplar aynı zamanda egemen gruplardır. Sendikacılığın çoğu zaman nitelikli işçiler çevresinde kurulması, sadece profesyonellerin çıkarlarının kayırılmasıyla kalmamış, sendikalarda bu grupların, örgüt modellerinin, amaçlarının (sınıflama, ücretler), eylem yollarının da yerleşmesine yol açmıştır. Aynı nedenle, teknolojik ortamın uygun bulmamasına rağmen, İngiltere ve A.B.D.'de meslek sendikacılığı gelenek ve uygulamaları gücünü korumuştur. Toplumsal örgüt tipleri, mesleki ve ekonomik temellere dayalı olarak uzun süre varlığını sürdürebilir.

Demek ki bir grubun uyumu tam olamaz (tam tersine bazı boşluklar olabileceğine biraz önce de değindik). Grubun uyumundaki süreklilik ve kesinlik de bundan fazla değildir; tersine, iyice bilindiği gibi, değişkendir. Bu uyum, teknolojinin, ürünlerdeki değişikliğin, sosyal koşulların (bugün memurlar ve işçiler, bütünüyle düşünülürse

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

daha az değişkendir), etkisiyle sarsılabilir. Ancak, belli bir anda yaşayan ne varsa, modellere, kurallara dayalıdır. Değişiklikler, derece derece, giderek artan kaymalarla olmaz. Değişiklikler, denge veya ağırlık merkezinin değişmesiyle, bir modelin yerine bir başkasının geçmesiyle gerçekleşir.

2. Hesap ve Değer Yargıları. — Bu nedenle, pazarlık ve tartışmada, uyuşmazlığı çıkaran ve onu çözen, azlık veya çokluk değildir. Yine de bunlar eksik ölçüde hesaba katılır. Kuşkusuz, gerçek uyuşmazlıkların büyük bölümü bu şekle bürünür: En sonunda ücretlerin yüzde 2.5 mu, yoksa 3 mü artacağı ve haftalık çalışma süresinin 39 mu yoksa 38.5 saat mi olacağı tartışılır. Fakat bu pazarlığın gizlediği konu, uyuşmazlıkta, önce ücretlerin mi, yoksa iş sürelerinin mi ele alınacağıdır. Bugün ise işçilerin, işe ilişkin kararlarda neler söyleyebileceği görüşülmektedir (örneğin iş verme ve fesih konuları). Kuralları ayrıntıları ile uygulama zorlukları, en güç olanın kuralların düzenlenmesi olduğunu unutturmamalıdır.

Rasyonalite, aynı zamanda bir değerler sistemidir.

İş uyuşmazlığının özellikle varoluş nedeni, işverenle işçilerin, geçmişte de, bugün de farklı değer yargılarına sahip oluşudur. İyice anlayalım ki, işi örgütleme, dağıtma, ödeme kuralları her iki taraf için de aynı değildir.

Sadece birkaç örnek verelim.

Kıdeme saygı Amerikan sendikacılığının temel kurallarındandır. Geçici veya kesin işten çı-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

karmalar, kıdemsizliğe göre olmalıdır. Terfilerde ise kıdeme uyulmalıdır. İşveren ise genellikle bunun tersini düşünür En iyileri tutmak (tebii kendi yargısına göre), en başarılıları yükseltmek. Ancak sendikanın zoruyla kıdeme saygı göstermeye katlanır. Sendika bunu, kıdem geleneksel bir değer olduğu için yapabilir (ve zorunlu olarak fesih listesini düzeltirken üyelerinin onayını alabilir): İşçi postalarını, işverenin keyfi arzuları devreye girmeden ve adam kayırmadan düzenlemek, ortak bir mülkün yönetiminde tartışılamayacak bir kuraldır (bir iktisatçı «kuyruk ahlakı»ndan —éthique de la queue— söz etmiştir). Bu, demek ki, işverenin bölücü girişimlerini bozmada, uygun bir sözleşmeden veya taktikten daha etkilidir. Bu, meslek topluluğunu oluşturan değerlerdendir ve uygulamayı kendi egemenliğini kuracak biçimde yönlendirir. Bu, kişisel girişime, yakalanabilecek sınırsız olasılığa, rekabete inanan, en iyinin kazanacağı, işveren töresinden derin çizgilerle ayrılır.

Aynı mantık meslek topluluğunun, İngiltere'-olduğu gibi canlı kaldığı yerlerde açıkça görülen, öteki özelliklerine de uygulanabilir: Örneğin, sınırlarını kontrol, toprağının egemenliğini koruma kaygısı: Bir mesleğe ait olana, bir diğeri el uzatmamalı. Ressam perçinle uğraşmamalı, muslukçu da elektriğe dokunmamalı. Gerektiğinde, her türlü tecavüze karşı grevle korunulacaktır. Görünüşte teknolojik değişime ters düşmesi dolayısıyla saçma gelen, ilk sonucu gerekli çıraklık döneminden geçmemiş ve grubun oldukça dar tutulmuş ayrı-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

calıklarını edinmemiş olanları dışlayan, bu, mesleği koruma yolu, başka durumlardaki dayanışma ile tam bir uyum içindedir —bu hafif bir aykırılık da sayılmaz—. Bu korporatif eylem sadece ortak çıkarların korunması olmayıp, bir topluluğu oluşturan değerlerle de ilgilidir.

Bu durumlarda ,pek yaygın olmamakla beraber, Fransa'da basım, inşaat ve dok işlerinde karşılaşılmaktadır. Pek açık olmayan uygulamalara bağlı olsa da, bir işçi topluluğunu oluşturan değerlerin başka örnekleri bulunabilir: meslek işçilerinin dayanışması genellikle, eşitlikçi, son derece bilinçli olarak işverenin bireyci tahrik ve örgütlenme biçimlerine karşı çıkan bir başka hükümetin tabanını oluşturur. İşçi değerleri, bir etnoloğun (ırkbilimci) tüm bir toplumun özellikleri veya özel gelenekleri olarak sıralayabileceği değerlerden çok, bir eylem grubunu oluşturan özellikler taşır.

Demek ki, uyuşmazlık sadece yarar dağılımından değil, aynı zamanda somut grupların kendilerini oluşturan değer yargısı sistemiyle çatışmasından da kaynaklanabilir. Sonuç olarak, söz konusu olan sadece üretimin paylaşılması değil, birlikte yaşamın yapıcı temellerinin kurulması, değişik ve biraz aykırı değer sistemine bağlı grupların uzlaşmasıdır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

IV. BÖLÜM

BİREYSEL ÇIKAR VE KOLLEKTİF EYLEM

Önceki bölümde ele alınan hedef ve strateji analizleri, kararın toplu aktörler tarafından alınacağını varsayıyordu: Aktörlerin, karmaşık da olsa, karar alma yetenekleri vardır. Bu ön gerçek işveren bakımından rahatlıkla kabul edilebilir: Üst düzey yöneticilerinin ,ustabaşıların, tüm işçilerin düşüncelerini dikkate almak zorunda olmasına karşın, sonunda kararı işveren verecektir (grevi kabul etmek veya isteklere boyun eğmek). İşçi tarafı bakımından durum aynı değildir Grev yapma kararı ortak olmasına karşın (sendika, genel kurul, oylama), greve katılma kararı bireyseldir. Uyuşmazlık başladığı anda, her işçi çalışmaya katılıp katılmayacağına (veya aletleri bırakıp bırakamayacağına) karar vermek zorundadır. Bu bireysel kararın ölçüleri, gözlemleri, mantığı, ortak kararla aynı mıdır? Aynı işçi, genel kurulda oy kullanırken ve sabahın 6'sında işe gitmek için evinden çıkarken, aynı seçimi mi yapacaktır? Görüntülere karşın hiçbir şey açık değildir ve ikisi arasındaki ayrım, sosyal uyuşmazlıkların en önemli sorunlarından birini ortaya koyar.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

I. Birey ve Ortak Mallar

1. Mancur Olsun Paradoksu[1]. — Ortaya çıktıktan sonra, koşulsuz herkezce ulaşılabilen elde edilebilen şeyleri ortak mal biçiminde adlandırıyoruz: Temiz hava, doğru ve hızlı adalet, iyi çalışan bir telefon şebekesi, iyi bir yol, ortak bir yapıdaki sessizlik ve huzur. Bireysel mallar ise, bir ödeme yapılarak veya sınırlı olarak elde edilebilenlerdir. Geçiş ücreti ödenerek otobandan yararlanma, yararlanmak için bir çevre bilim kuruluşunun üyelik kartını göstermek gerekiyorsa temiz hava. Bir sigorta ortaklığının verdiği tazminat da bireysel maldır; çünkü, bunu elde edebilmek için daha önce prim ödemiş olmak gerekir. Derneklerin çoğu, üyelerinin yararlanması için daha önce prim ödemiş olmak gerekir. Derneklerin çoğu, üyelerinin yararlanması için ortak mal üretirler. Bunun gibi bir sendika da ücretlerin yükselmesini ve çalışma sürelerinin indirilmesini sağlarsa, bu yöndeki kararlar, sendikalı olsun olmasın herkese uygulanır (hatta yasa, Almanya'da olduğu gibi Fransa'da da ayırım yapılmasını yasaklamaktadır). Grev de işçilerin bir eylem biçimi olmasına karşın, onlara bazı avantajlar sağlarsa, bu ancak ortak yarar olabilir: Greve katılsın veya katılmasın tüm işçiler, ücret farkını veya ek primi elde edeceklerdir.

Mancur Olson paradoksu ise şudur: «Rasyonel» bireyin (sadece kendi çıkarını düşünen ve gelirini en üst düzeye çıkarmak isteyen) ortak bir malın üretimine katılmakta bir yararı yoktur. Bunun mantığı açıktır. Bu malın üretiminin bir be-

(1) Mancur OLSON, **The logic of collective action**, Cambridge, Harvard Üniversitiy Press, Fransızca çev., **Logique de L'action collective**, Paris, PUF, 1978.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

deli vardır, güç veya harcama gerektirir (sendikaya girmek, en azından aidatını ödemek; genellikle de ona biraz da zamanını ayırmak. Grev yapmanın bedeli ise, ücretten yoksun kalmak, bazen de ustasının gözünde kötü olmaktır). Üretilecek mal ortak olacağına yani koşulsuz her isteyence elde edilebilecek olduğuna göre «rasyonel» tutum üretimini başkalarına bırakmak ve kendine düşen katılma payından sıyrılmaktır; başkaları sendikalaşmaya, grev yapmaya, grev gözcülerini sağlamlaştırmaya özendirilir, fakat kendisi ne sendikaya girer, ne aidat öder, ne de greve katılır.

Bunu biraz açmak gerekir: Bu paradoks, küçük bir grup için, özellikle da katılanların güçleri farklı ise doğrulanmayabilir (büyük çiftçinin, diğerleri bedelsiz olarak yararlanacak olsa da, bataklık kurutma giderlerini ,tek başına da olsa, karşılamakta çıkarı vardır). Fakat bizi ilgilendiren durumlarda bu çekincelerin fazla önemi yoktur.

Kuşkusuz herkes bunları tek başına düşünecektir. Buradan ortak malın en uygunun gerisinde kalması veya hiç yapılmaması, iyice araştırılmalıdır ki, herkesin kendi çıkar hesaplarına göre belirecektir. Hava kirliliğine karşı veya yargının daha iyi işlemesi için birlikte davranmakta çıkarımız olmasına karşın bunu, bireysel çıkarlarımız nedeniyle bağımsız bir dernek kanalıyla yapmayız.

Biraz daha vurgulayalım; çünkü paradoks o denli ileri gitmektedir ki, genellikle gerçeklerle çatışmaktadır; dolayısıyla benimsenmesi güçtür: Böyle davranan aptal veya dar kafalı olan değil, aydın olandır. Düşündükçe ve hesapladıkça, aidat ödemekte çıkarı olmadığını daha iyi anlayacaktır. Kuşkusuz, başkalarını düşünerek (özgecilikle), ahlaki inançla veya arkadaşlarında uyandıracağı kanıdan çekinerek böyle davranıyor olabilir; ancak gelirini artırmak için böyle yaptığı düşünüle-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

mez. Hatta çıkar, «iyice bilincine de varılsa», ortak mal üretecek dernekler kurmaz.

Elbette böylesi var, hem de bolca var. Ancak paradoksun en çetin tarafını, bu derneklerin sadece, ortak çıkarın yaratılmasına, varlığına, devamlılığına ve dengesine katkısı nedenine bağlanamayacağı, oluşturur.

2. Grev ve rasyonel birey. — **Mancur Olson,** düşüncesini sendikalara uyguluyor ve üyelerin karşılaştıkları olağan zorlukları açıklıyor. Sanıyoruz bunu özellikle greve uyguluyor.

Grev, kuşkusuz ortak mal ve değerler yaratır. «Mallar» sözcüğünün anlamı genişletilebilir ve başkalarına saygı, iyi şöhret, cesaretin verdiği prestij de kapsamına sokulabilir. Fakat grevin getireceği ekonomik yararlar kesinlikle bireyselleştirilemez. Dolaylı ve genel olarak, greve katılmayanlara prim verilmek istenebilir. Ancak yine de primlerden biri grevcilere raslayacaktır.

Greve katılma nedenleri, çıkar hesabına dönüştürülebilir mi, bu (kelimenin özel anlamı ile) gerçekten «akıllıca» bir karar mıdır? Kesinlikle hayır: Grevci işverene karşı özgürlüğünü veya onurunu, haksızlığa uğramış bir arkadaşına yakınlığını, meslek veya sınıf dayanışmasını göstermek istemiş olabilir. Kızgınlık veya hoşnutsuzlukla da davranmış olabilir. Fakat ekonomik çıkar nedeni çok açıktır: Grevci de toplam ücretini yükseltmek veya fazladan bir tatil elde etmek isteyebilir.

Kuşkusuz bu durumda paradoksun gerçekliği daha da açıktır. Çünkü, herşeyden önce, greve ka-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

tılmanın maliyeti, sendikaya üye olmanın çok çok üstündedir. On günlük ücret kaybına neden olan bir uyuşmazlık, yıllık sendika aidatının altı yedi katına bedeldir (veya çoğu zaman ortalama bir sendikalının ödediğinin on katına). Özellikle de işverenin ve çevresindeki kadronun sonuçları çok pahalı olabilecek kötü niyetini üzerine çekmek vardır. Kişiyi yakından ilgilendiren maliyet ve risktir (toplu dayanışmanın birini veya öbürünü hafifletmesine karşın).

Ayrıca dahası var, elde edilen çoğu zaman genel yararlardır. Yararların genelliği sadece grev yapılan birimdeki tüm işçileri ilgilendirmesi bakımından değil, çok daha geniş bir gruba ilişkin oluşundandır belki de. Grev sonucunda bir işletmedeki işçilerin grev bedelini çıkarmaları da her zaman görülen bir durum değildir. Grevlerin önemli bir bölümü sonuca ulaşmadan biter. Sonuca ulaşılanlarda ise, elde edilen, uyuşmazlıktan önceki son öneriye göre, yitirilen ücreti ancak kısa vadede; bazen de daha uzun vadede karşılar. Bundan grevin verimli olmadığı, yatırılanın geri alınamadığı sonucu mu çıkarılacaktır? Ekonominin tümü dikkate alınırsa tam tersi sonuca varmak gerekir: İşverenleri baskı altında tutabilmek için iş saatlerinin ‰ 1 ila 2'sini feda etmek gerekir (gerçek kazancın hesabının olası olmamasına karşın). Ancak bu da grevin temel etkilerini yaygınlaştırma (burada elde edilen, başka yerde uyuşma çıkarılmaksızın kabul edilecektir) ve çabuklaştırma (grev korkusu işverenleri daha cömert kararlara itecektir; bu korku ancak, zaman zaman grev gerçekleştirilirse sürecektir). Demek ki, bi-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lançó, çok geniş bir topluluk çapında ele alınırsa, olumlu sonuç alınabilecektir. Bireysel çıkarla toplu çıkar arasındaki fark artmışsa: Benim özverim geniş bir topluluğa yarayacaksa, ben niçin kendimi feda edeyim? Herkesin kendisi için özveride bulunmasını beklemek daha akıllıca olmaz mı?

Grevden çıkan biri, puan toplamış olmaktan, az da olsa, bir başarı kazanmış olmaktan, hasmına boyun eğdirmiş olmaktan doğan büyük bir sevinç duyabilir elbet. Ancak bu sevincin bir bölümü, ekonomik hesaplardan kaynaklanmaz. Sevinci doğuran kısım içinde de önemsiz yararlar ile (grev yapılmış olduğuna göre bazı şeyler elde edilmiştir) eylemin toplu değerlendirmesi (bütün bunlara değer miydi?) birbirinden ayrılmalıdır. Sonuç olarak, *Mancur Olson* paradoksunun greve uygulanabileceğini gösteren pek çok neden bulunmaktadır. Fakat grev dahi, hangi yollardan bu paradokstan kurtulunabileceğini açıkça gösteren, toplu eylemin koşullarını belirten bir durumdur.

II. Toplu Eylemin Koşulları

1. Genel Koşullar. — Kuşkusuz, Mancur Olson paradoksundan çıkarılacak sonuç, bir derneğin varolamayacağının (böyle olmadığı açıktır) veya birçok kişinin hep birlikte ortak bir mal üretmek için bir araya gelmesinin (biz de yazar gibi «ortak eylem» kısaltmasını kullanıyoruz) olanaksız olduğu değildir (olduğu doğrulanabilir). Fakat, dernek topluluğunun sadece, akıllı bireysel seçimlerin basit bir topluluğu veya birleşmesi olamayacağıdır. O halde ne olabilir?

Dernek açısından ilk yanıt, onun aynı zamanda bireysel mal da ürettiğidir: Sendika üyelerine ve sadece üyelerine, hukuki yardım, işsizlik yardımı, sosyal hizmet ve boş zamanları değerlendirme hizmetleri sunar. Bireyin bu yardımlardan yararlanmak için sendikaya üye olmasında çıkarı vardır. Böylece, toplu malların üretimini de yüklenmiş olur ve kalıtımının sonuçlarını öder. Aynı şekilde, bir tüketim derneği de tüketicilerin haklarını savunmakla yetinmeyecek, bira markaları veya kasaları arasında ayrıntılı karşılaştırmalar yaparak bu bilgiyi, satın almak isteyenlere sunacaktır: Belki de çok az üyesi fakat pek çok abonesi olabilecektir.

Fakat bu cevap grev için pek de geçerli değildir. Bazı sendikalar tarafından kurulmuş sigorta sistemleri, grev günlerine ilişkin kismi ödence ile birlikte bireysel bir mal oluşturur. Ancak bu bireysel malın sağlanması greve katılmaktan çok, sendikaya üye olmayı özendirir. Zararın bir kısmının ödence ile karşılanması grevin bedelini düşürür fakat aykırılığı temelden ortadan kaldırmaz. Böylece bireysel malların katılımı sağladığı pek görülmez.

Tersine, olası öteki yanıtlar, grev olayına çok iyi uygulanırlar. Sıralayalım: Herşeyden önce, bireyler kararlarında birbirinden bağımsız değilse sonuçlar değişebilir. Eğer benim yokluğum hiç veya pek dikkati çekmeyecekse, başkalarını da birlikte sürüklemiyorsa rahatlıkla çıkarımdan sıyrılıp, işi başkalarına bırakmak olduğunu hesaplayabili-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rim. Eğer, tersine, kararların birbirine bağımlılığı çok açıksa, aynı biçimde düşünemem.

Uygulamada, kararların bağımlılığı durumu, ilgili grup pek küçükse veya benim kişisel kararım çak açıksa[2] (bu, benim görevlerim, saygınlığım veya başka nedenlerden kaynaklanabilir) ortaya çıkabilir. Her iki durumda da kararımı sadece kendi çıkarımı gözeterek alamam —veya çok zorlanarak alabilirim—. Birinci durumda, bireysel hesapların çarpıklığına karşı uyarılmak göreli olarak daha kolaydır: Bu işaretle grup aynı anda işi durdurur; grev süresince «dirsek teması» korunabilir: aralarında konuşarak, karar karşılıklı olarak güçlendirilebilir. Karşılıklı ilişki toplulukların «moralini» güçlendirmekle kalmaz; kararlarda karşılıklı bağlılığı sağlayarak, gruptan ayrılmaya, kendi işini kendi çözme girişimlerine karşı korur. İkinci, öncülük, militanlık, saygın kişilik durumunda ise; sadece bir seçkin kişiye değil, tüm seçkinlikler de söz konusu olabilir. Bir grev kararı öncesinde biraz saygınlığı ve etkinliği olan birey

(2) Grup büyüklüğünün ve etkilerin gücünün farklılığını biraz öncekl, yeteri kadar küçük ve / veya katılanların ağırlıklarının farklı olduğu gruplarda, tek bir kişi için (özellikle ötekilerden üstünse) ağırlığı tek başına yüklenmenin «akıllıca» olabileceğinin işaret edildiği durumla karıştırılmamalıdır. Biraz önce, grup büyüklüğü, ortak malın üretimi için, gerekli bedelin tek başına da olsa ödenmesi kararını «akıllıca» saydırabiliyordu. Şimdi ise, bu akılcı bireysel kararın alınmasının olanaklı olmadığı durumları dikkate alıyoruz.

kararının başkalarına kaynaklık edeceğini bilir. Böylece toplu karar, grubu veya sosyal ünitenin gerçek seslerinin arkasından gelir.

Bu koşullar genellikle grevde bir araya gelir: Özellikle, ortalama ölçünün küçük olduğu Fransa'da. Ancak sendikanın, iyi bir kuruluş ve iyi bir örgütlenmeye sahip olduğu durumlarda (örneğin Federal Almanya'da) işkolu düzeyindeki grevlerde de aynı durum gerçekleşebilir. Bu durumda iyi bir örgütlenme, işletmelerde veya atölyelerde, merkezin kararının yerel kararlara yansımasında karşılıklı bağımlılığı sağlayacak, aracılık görevini gerçekleştirecek yeterli kişilerin varlığına bağlıdır. Tabii bu sınırlı boyuttaki bir uyuşmazlıkta daha kolaydır. Bu nedenle Fransa'da da, İtalya'da olduğu gibi yöresel (sınırlı) grevlere katılma oranının, genel grevlere göre çok daha yüksek oluşu, şaşırtıcı olmamalıdır.

Toplu eylem paradoksunda kaçışın üçüncü yolu da katılınacak kararın bireysel çıkar ölçülerine ilişkin olmamasıdır. Çevrebilimcilik Derneğine girme, bu üyelik, temiz bir ırmak elde etmek için akıllı bir harcama sayılabileceği için değil, raslanan kişilerin davranışlarından duygulanma ile, kamu gücünün savsamasına tepki ile artık yıkanamamaktan doğan kızgınlık ile olabilir.

Greve katılma böylece, hiçbir hesap ardında olmaksızın da gerçekleşebilir: Yapacaklarımın etkili olacağını sandığımdan değil, fakat öfke, hoşnutsuzluk, tutku nedeniyle harekete geçmiş olabilirim.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bu öfke veya hoşnutsuzluk dalgasının etkisi ile greve katılma ender rastlanan bir durum değildir. Tersine, eğer kanunla grev hakkının sınırları dışında bırakılmamışsa, tüm ülkelerde alışılmış bir durumdur: Onur kırıcı bir davranışı için işverenin işçiye karşı bir gafı, aşırı veya haksız uyguladığı ceza (veya böyle sanıldığı durumlarda), yersiz bir kararı, üzücü bir sözü, arkadaşlarının işi bırakmasına neden olabilir. Onları birlikte tutan dayanışma, çıkar birliği kadar, dostluktan, coşkun sevgiden kaynaklanır.

İşyeri girişini bloke eden bir grup işçiyi «hoş görmeme» kararı alan veya işgal edilen yerleri üst yöneticilerle ve greve katılmayan işçilerle tekrar ele geçirmek isteyen işverenin tepkilerinde öfkeli davranışlar da görülebilir.

Fakat burada her iki taraf için de aynı analizi yapmaktan sakınmak gerekir: İşyeri yönetimi, örgütlenmiş bir birim için kararlar alır; işçiler, özellikle de grevciler örgütlenmemiş bir topluluktur.

Paradoksa verilebilecek son yanıt daha yaygındır: korku —kişisel çıkar hesapları herkesin yararlanabileceği ve yapılmasını arzuladığı toplu mal üretimini önleyici kötü etkiler yapacağından, bu aykırılığın bilincinde olanlar yine de kendilerini bu toplu malın yapılması için zorlayacaktır— vatandaşlar (veya temsilcileri) vergi için oy verir ve vergi zorunlu olur. Böylece vatandaşlar, iyi bir adalet örgütü kurulması, etkili bir savunma ve güzel bir yol şebekesi için payına düşeni ödemeye zorlanır ve oybirliği ile bunları gerçekleştirebilir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Buraya kadar sıraladığımız sınırlamalar, hukukun getirdiği sınırlamalardır. Birçok ülkede sendikaların dayanakları bu gibi zorunluluklar ya da baskılardır. A.B.D.'de Kanada'da olduğu gibi, sendikalar, işçi çoğunluğunun onayını almak koşuluyla işletmedeki tüm işçileri üyesi sayabileceği bir yetki kazanmış olur (ve üyelik ödentisi de kendiliğinden işverence kesilebilir). Kısaltmanın riskini göze alırsak: Herşey, çoğunluğun, herkesi üyeliğe zorlamaya hakkı varmış gibi cereyan eder. Hukuksal olarak açıklanamamakla birlikte, İngiltere'de sık sık karşılaşılan durum budur. Meslek sahipleri, aralarında sendikasız birinin varlığını reddetmektedir. Ya sendikaya girecek, ya da işyerini terkedecektir. Üyelik, fiilen zorunlu hale getirilmektedir. Fransa'da bu uygulama enderdir; doklarda, basın işlerinde görülebilir.

Baskı, manevi bir zorlama biçiminde de görülebilir. Endüstri dallarının çoğunda sendikalaşma oranının % 90'nın üzerinde olduğu İsveç'de, yeni işçi asla sendikaya girmeye zorlanamaz. Fakat sendika dışında kalmak o kadar anormal ve çarpıcıdır ki, işçiye sık sık niçin böyle yaptığı, sendikal hareketin nimetlerinden yararlanırken kendi payını ödememenin dürüst bir davranış olmadığı, bunu sürdürmek için gerekli olağan dışı durumun ne olduğu, sorulur.

Bu manevi baskı genellikle grevde pek sık görülür. Karar vermiş veya çalışmayı zaten bırakmış olanlar, başkalarının yanında sınıf veya meslek dayanışmasından, genel kurulda veya sendika toplantısında alınan kararlara saygıdan, birlikte davranma gereğinden söz ederler. Borçlar ileri sü-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

rerler: Başarısızlığı, hareketin dışında kalanların veya daha kötüsü hareketi bölmek isteyen «sarı sendikacılar»ın üzerine yıkmak isterler.

Baskı, bir çoğunluk veya azınlıkça uygulanan fiziki bir baskı da olabilir. Bu baskı, iyi ayarlanmış küçük bir grup tüm üretimi durduğu zaman, herhangi bir şiddete de yol açmaz; ötekilerin çalışması engellenmiş olur; greve katılan veya katılmayan, düşüncelerini mizacına göre ortaya koyar. İşveren de kendi açısından, teknik işsizlik, lokavt veya greve katılmayana ödeme yapma yollarını kullanabilir; şiddete de başvurabilir: İşyerinin girişi presonele kapatılır, atölye ve bürolar işgal edilir; ve hatta ödemeler ve mal sevki durdurulur.

Karşılıklı bağımlılık, tutku ve baskı, grev sırasında sıkça görülür. Toplu eylemi olanaklı kılan koşullardır. Gerçekten, açıkça göstermek amacıyla, biraz önce yaptığımız ayrı ayrı analizler yapaydır, zira bunlar birbirine bağlıdır: Tutku manevi baskıyı güçlendirir (baskı da tutkuyu) ve her ikisi de karşılıklı bağımlılığı arttırır.

Daha da yapay olanı grevcileri bir insan topluluğu olarak görmektir. Kuşkusuz bireysel bazı kararlar alırlar. Fakat belirli bir topluluğun parçasıdırlar. Bu topluluğun oluşum biçimleri, bireylerin nasıl karar verdiklerinin daha iyi anlaşılmasını sağlar.

2. Etkili küçük gruplar. — Yüzyılın başında Fransız sendikacılığı bu konuda durumunu açıkça ortaya koymuştu: Sendikacılık hareketi, sınıf bilinci ile yetişmiş, nasıl davranacağını

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

bilen azınlıktaki işçiler tarafından kurulmuştur. bilinçsiz, pasif, geleneklerinel bağlı bir çoğunluğun, azınlıktakilerin kararlarını etkilemesi de söz konusu olmamıştır.

Seçkin bir azınlığa özel haklar tanıyan bu durum, bugün artık hiçbir Fransız sendikası için geçerli olamaz: Sendikalar artık birer «kitle örgütü» (ileride göreceğimiz gibi bu sözcük başka anlamlara da gelmektedir) olmak ve demokratik yöntemler uygulamak istemektedir. 1968'den beri, işçi demokrasisi (yani tüm işçilere danışma ve oylarına sunma, örneğin genel kurulda) bazen, uyuşmazlığın başlatılması, düzenlenmesi konularında, sendika demokrasisine (kısım toplantılarında üyelere danışma ve oylarına sunma) —açıkça söylemek gerekirse, CGT'den çok CFDT ile, Force ouvrière ile çok seyrek— üstün gelmiştir.

Fakat azınlıktaki işçilerin etkisi sanıldığı kadar da kaybolmamıştır. «İşçi demokrasisi» yönetmleri, bazen de bir avuç ateşli ve halkçı militanın gücünü, yasal karar yolları zararına artırmıştır. Fransız sendikacılığı bir militan sendikacılığı olarak kalmıştır: Sınırlı üye sayısı (bir işkolundan diğerine büyük değişiklikler gösterir), temeli özveriye dayanan bir kadrolaşma, inandırma ve özveriye dayalı bir üyelik (özellikle sorumluluk yüklenmiş olanlar bakımından). Hareket, yine merkezdeki azınlıktadır. Bugünkü farklılık, azınlığın görev olarak, çoğunluğu ikna ve toparlama görevini yüklenmiş oluşudur. Grev, bunun en somut örneğidir. Öncü bir hareketle hazırlanan (duygulandırma aşaması) ve uygulanan isteklerden kaynaklanır. Genellikle, sıcağı sıcağına yöresel bir sorun veya olayla başlar; fakat nereye doğru gelişeceği önceden belirlenmiştir. Öyle ki, grevden biraz önce veya biraz sonra, onu yürütecek ve gerekli talimatları verecek militanlar ortaya çıkıverir. Yayılması da delegeler kanalıyla olur (halka benimsetmek ise sendikanın ve onun yerel ve ulusal birimleri sayesinde olur). Nihayet, sonunda sendikalar anlaşmayı sağlar.

Demek ki, azınlığın eylemi çok karmaşıktır: Yönlendirir, seçer, yol gösterir, örgütler, kışkırtır veya yatıştırır. Buradaki incelememizde, çoğunluğu etkileme biçimi üzerinde yoğunlaşacağız.

Burada azınlıktaki işçilerin gelenekleri ve topluluğun moralini koruma rolü üzerinde uzun uzun durmaya gerek yoktur. Sendikanın işçi belleğinde önemli bir yeri vardır. Nereye bağlı olurlarsa olsunlar, militanlar işçi görüşlerinin temsilcileridirler: Her sosyal grupta olduğu gibi bu görüşler de tek düze değildir (ılımlılar, aykırı düşüncede olanlar, uç görüşte olanlar vardır); bilimsel açıklamalar farklıdır (daha herkesce benimsenmemiştir), ama yine de toplu eylem, bunların denetimi altındadır.

Gelenekler ve inançları anımsatma bir töresel baskı oluşturur (bunlar halka da açıklanarak bu baskı canlandırılıp güçlendirilir). Zaman zaman buradan, sezdirmeden, kısa korkutmalara da geçilir. Yasal grev gözcüsü, greve katılmayanlara görevlerini hatırlatır. Daha ağırı, onlarla dalga geçer, hakaret eder(bazen de bunların aralarında uzun uzun dolaşır). Daha da yoğunlaşırsa, greve katılmayan, bir yol bulup, arkasına bakmadan uzaklaşmak zorunda kalır; bu, ne fiziksel bir çatışma ne de sadece moral bir baskıdır. Bazı engellemeler yarı sembolliktir: araba parkına girişin engellenmesi; daha iyisi, militanların, gelenlere sırtlarını dönüp oturmalarıdır. Kuşkusuz greve katılmayanlar bu engele takılmazlar. Hatta protestoculara karşı koymadan giriş dışına atılmalarına da ses çıkarmazlar. Kanun nazarında bu elbette bir şiddettir, fakat sembolik bir şiddet.

Bu durumlarda, grevcilerin sadece atölye ve bürolarda dolaşmakla kalmayıp gürültü patırtı yaptıkları ve bundan yararlanarak müstahdemlere ücretleriyle ilgili ayrıntılı sorular sorduğu hallerde olduğu gibi baskı güçlüdür. Fakat bu baskının ne ölçüde iyi karşılanmadığını kestirmek her zaman kolay

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

olmaz: Arabasını park edemediği için, grev yapma sorumluluğuna katılmadan, evine dönmek zorunda kalan işçilerden ne kadarı durumdan memnun olmuştur? (pek küçük bir aktif azınlığa karşılık, oylamada grev için büyük çoğunluk, son olarak oylamadan sonra da greve gerçekten katılanlarda daha düşük oran görülebilir).

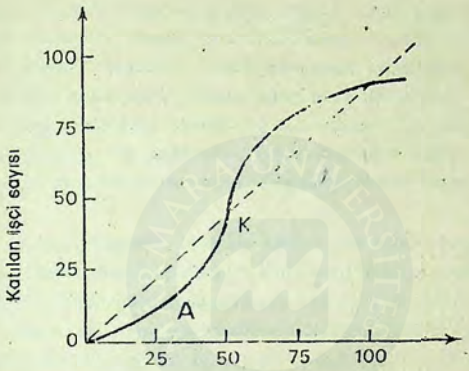
Her grevde, değişik öneriler getirecek bir azınlık vardır (ve bu genellikle önlem için kullanılabilecek bir azınlıktır). Sık sık karşı azınlıklara da rastlanır. Eğer ele alınan grup bağdaşık (mütecanis) bir grupsa, çok zor karar veren bir çoğunluk söz konusudur; veya koşullar böyle gerektirmiştir. Militanlar çoğunluğu kendi taraflarına çekmek için gerekli ortamı oluşturma zorunluluğunu yüklenirler.

Grevin özelliklerinden biri olan ve daha önce vurgulanan bireysel kararların karşılıklı bağımlılığı açısından da militanların işlevleri önemlidir.

Bu karşılıklı bağımlılık bir şema ile gösterilebilir[3]: Bir işçinin greve katılma kararı, diğer işçilerin kararı koşuluna bağlıdır. Eğer arkadaşlarının % 30'u işi bırakırsa o da bırakacaktır. Daha doğrusu, bu koşulun kişilere göre değiştiği kabul edilebilir; kimse yalnız başına grev yapmak istemez; bazıları için tüm işçilerin sadece % 10'unun harekete geçmesi yeter; bazıları için ise katılması için % 80 gerekir; bir kısmı da her halde grevi reddeder. Bu koşula bağlı durumların dağılımını, eğrinin greve katılan işçileri (ordinat) grevden vazgeçen işçilerin fonksiyonu (apsis) olarak gösteren grafikte izleyebiliriz. Diyagonal işaret noktası olarak çizilmiştir.

---

(3) Bu düşünce biçimini Thomas SCHELLİNG'den alıyoruz: **Micromotives and macrobehavior** New York, Norton, 1978 Fransızca çev., **La tyrannie des petites décisions,** Paris, PUF. Bunu greve biz uyguluyoruz.



Şekil 1

Örnekte görüldüğü gibi, işçilerin % 10'u, ancak grevci işçilerin toplam işçilerin % 25'ine ulaşması durumunda greve katılacaklardır. Hatta bu varsayımda hiç kimse reddetmese de % 10 yine katılmayacaktır.

Bu eğrinin yararı, grevin gelişimini kolayca simgelemesindedir. Verilen örnekte, eğrinin ilk bölümünde (eğrinin diyagonalı kestiği K noktasına kadar), gerçek katılımın beklenenin altında olduğu görülmektedir (grevcilerin oranı % 30 ise, grev yapmayı kabul edenler % 30'un altındadır). Sonuç olarak, ilk günden başlayarak, grevcilerin sayısı K basamağının altında kalırsa, aralarında bir kısmının düş kırıklığına uğradığ ve grevi yeterli yaygınlıktan uzak bulduğu anlaşılır. Ertesi gün bunlar tekrar işbaşı yapacaktır. Bunun üzerine ertesi gün grevci sayısı düşecek ve yeni bir grup düş kırıklığına uğrayarak grev-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

den vazgececektir; ve bu böyle denge noktasına ulaşılana dek sürecektir.

Tersine, grevin birinci günü greve katılan % 50'nin üzerindeyse, koşulları grevi kabul için yeterli bulanların sayısı, greve katılanların sayısından fazla olacaktır. Toplam grevci sayısı yükselecek, buna bağlı olarak grevi kabul edenler de artacaktır. Daha ertesi gün grevcilerde artış görülecek ve bu böyle denge noktasına kadar sürecektir (bu durumda, ikna edilemez bir azınlık nedeniyle 100'e değil fakat 90'a ulaşılacaktır).

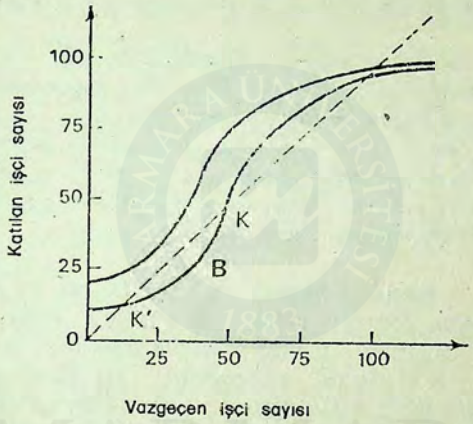
Verilen örnekteki sayılar rasgele alınmıştır: Dağılım çok daha farklı olabilir (çok ani bir yükselişi örnek alırsak: % 25'den hiç kimsenin, % 35'den sonra da hemen tamamının katıldığı görülebilir). Kritik K noktası başka yerde de olabilir. İşin tekniği veya örgütlenişi nedeniyle % 30 da üretimin durduğu bir örnekte K noktasının apsisi 30 —veya biraz daha önce— olacaktır; veya tersine işi aksatmak için daha yüksek katılma oranının gerekli olduğu durumlarda, K noktası 75 veya 80'lere yakın olacaktır. Duruma göre parametrelerin düzeltilmesi gerekecektir.

Buna karşılık, bu basit şema, grevin dinamizmini, yani iyice bilinen dağılma veya kaynaşma hareketlerini çok iyi aydınlatmaktadır. Koşula bağlı kuralların değişkenliğine karşın (grevin amacına göre daha da değişken olan), çalışma durumuna ilişkin bazı bilgilerden hareketle, bazı genel özelliklerin ana hatları yakalanabilir. Demek ki, bazı koşullarda, işi bırakmanın geleceği görülebilir.

Ayrıca azınlığın etkisi de ölçülebilir.

Bazı düzeltmelerle ilk dağılımımızı alalım: Greve katılmamaya kararlı bir azınlık yanında, kararlı bir grevci azınlığa da yer verelim. Bunlar, sendika disiplini inançları ötekilerine örnek olma amaçları ile, hiç kimse katılmasa da grev emrine

uymaya hazırdır. Oranları da % 10 veya 20 olsun. Eğrinin oluşumuna etkileri ne olabilir?



Şekil 2

Sonuçlar 2 numaralı şekilde görülebilir: Kararlı bir azınlığın devreye girmesinin iki etkisi vardır: 1. dengeye etki, altı denge noktası artık sıfırda değildir. 10 kararlı işçi 4 veya 5 kişiyi daha yanlarına çeker ve grevin başında grevci sayısı K opsisinin altında olmakla birlikte, grevci sayısı eğrinin diyagonalı ilk kestiği K noktası çevresinde artarak veya azalarak sabit kalır (örneğimizde 14 veya 15 de): 2. K noktası şimdi da-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

ha aşağıdadır. Demek ki, ikinci denge noktası olan üst dengeye (her zaman için 90'dır) ulaşabilmek için daha düşük bir sayı ile greve başlamak yeterli olabilecektir.

Kararlı azınlıktan % 20'ye geçişin daha köklü sonuçları da olabilir: Artık alt denge söz konusu değildir. Grevi kabul edenler çığ gibi büyük ve bir anda çalışanların % 90'ına ulaşır.

Yeniden hatırlatalım ki, parametreler bir şekil elde edebilmek için rasgele alınmıştır. Fakat sonuç değişmemektedir: karşılıklı bağımlılığa dayanan karar varsayımında, küçük de olsa, kararlı bir azınlığın varlığı, grevin gelişme şansını geniş ölçüde etkiliyebilir. Sınırlı da olsa, inançlı ve disiplinli bir öncü çekirdeğin varlığı, grevin dinamikliğinin aracılığı ile grevcilerin sayısında çoğaltıcı bir etki yapacaktır.

3. Baskı ve bütünleşme. — Demek ki toplu eylemin koşulları oldukça karmaşıktır. Fakat önceki analizler, bunlar arasında baskının önemli bir yeri olduğunu göstermiştir: varlığına karşın sadece fiziki baskı değil (iş uyuşmazlıklarında bu baskı bir parça da inançla yani manevi baskı ile birleştirilirse başarılı olur); nadiren hukuksal baskı bazen, kişisel çıkarlarla oynama; fakat esas olarak manevi baskılardır. Bunlar, dayanışma bağlarından, karşılıklı ilişkilerden ve yardımlaşmadan kanılardan, ortak inanç ve felsefeden veya bir örgütün iç kurallarından kaynaklanır. Militanları, toplu karara dayalı eylem gücüne sahip, sağlam ve etkin bir grup yapan, bu manevi baskılardır. Onlara ,hareket ve diğerlerini seferber etme gücü veren, inançlarının kuvveti, ilişkilerinin yoğunluğu ve ortak emirlere uymalarıdır. «Taban»ın katılımını zorunlu kılan da aynı gizli nedenlerdir. Tek

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sözcükle özetlemek gerekirse: manevi baskı[4], ortak çıkarların birlikte savunulmasını sağlayan temel koşuldur.

Grev, sosyal yaşamın işçiler için yoğunlaştığı bir andır. Onu, Durkheim'in bu durumların özelliğini belirtmek için kullandığı terimlerle anlatabiliriz: Alıp vermeler daha fazla ve yaygın (en azından greve aktif olarak katılanlar arasında), duygular güçlü, mücadele dönemleri dramatik bir yoğunluk içinde yaşanmaktadır. Yine Durkheim'e paralel devam edersek, olayların akışında kutsal ve dinsel bir şeyler vardır. Bireyler ortak değerlerin önemini ve sıcaklığını duyar; bir başka ana göre sorumluluk ve ödevlerinin bilincine daha fazla varırlar.

Alışılmış sosyal denetim biçimleri askıda kaldıkça bu toplu sosyal denetim uygulamasına gerek duyulur. İşverenin otoritesi artık yoktur. Grev bundan bir bayram havası çıkarabilir: Çalışmanın günlük baskıları, şeflerin ağırlığı ve hiyerarşi, kalkmıştır. Eğer militanlar çok meşgulse, sorumluluğu olmayan işçiler kendilerini boş bile hissedebilir. İktidar yokluğu endişe uyandırıcı olmadıkça, alışılmış sosyal denetim sistemini bir başkası ile değiştirme çok daha kolay benimsenebilir. Grev, kendilerine bırakılan serbestlikten çıkar sağlamak isteyecek toplulukla iyice bütünleşememiş kişilere de meydanı boş bırakacaktır: Bunlara

(4) «Baskı» sözüne şaşıracaklara hatırlatalım ki, Emile Durkheim onu sosyal olgunun ölçütü olarak görüyordu. Bir olgu, bireye kendini kabul ettiriyorsa onun sosyal olduğu anlaşılır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

polis, kontrolsüz elemanlar; sendikalar ise kışkırtıcı ajan demektedir. Genellikle grev sırasında hırsızlık ve sabotaja olanak verilmez. İşyeri işgalinin de yer aldığı grevlerde, grevciler, tesisatı bakımlı ve mükemmel biçimde yöneticilere devretmeyi onur sorunu yaparlar ve hatta yöneticilere bir de durumu saptayan tutanak imzalatırlar. Fakat bu aktif militanların ve kollektif heyecanın varlığının bir sonucudur. Heyecansız bir grevde, eğer böyle bir grev olabilirse, kişisel çıkarların gözetildiğine daha sık raslanacaktır.

Fakat baskı, ortak eylemin temel koşuludur demek (en azından iş uyuşmazlıklarında), aynı zamanda bu eylemin basit bir çıkar raslaşmasına veya durum benzerliğine dayanmadığı, demektir. Bu eylem, kendine özgü kuralları ve inançları olan bir topluluğun varlığına dayanır. Bu topluluk, genellikle görüldüğü gibi uyuşmazlıktan önce vardır. Ancak topluluk bir uyuşmazlık vesilesi ile oluşmuş olabileceği gibi, bu nedenle dağılmış da olabilir. Açık uyuşmazlıklar, topluluğun güçlü olduğu, sadece sözde kalmadığı anlardır. Buna karşılık, topluluk ister uyuşmazlıktan önce, ister uyuşmazlık sırasında oluşsun, bir çıkar birliğinin ötesindedir, sosyal bağlara dayanır, basit bir hesaba indirgenemez. Bir topluluk, baskı oluşturma yeteneği ve dile getirebildiği değerlerle tanımlanabilir —buna olanak verdiği eylemin esas olarak somut çıkarlara hizmet ettiği durumlar da dahildir—.

Birinci bölümde grevcilerin özelliklerini sıralamaya çalışırken bu noktayı belirtmiştik: Grevciler, kendi hallerine bırakılmış ya da bir kenara

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

itilmiş işçiler değil, önemli görevleri olan ve işletme ile bütünleşen işçilerdir. Bir toplu eyleme yol açan neden, mutlak bir yoksunluk, her şeyinin elinden alınması değildir. Tersine işe sahip olmaya, mesleki bir birikim edinmeye, yardımlaşmaya ve karşılıklı ilişkilere bir başlangıçtır. «Tam yabancılaşma, bireyi yabancılaşma bilincinden dahi yoksun bırakır»[5]. Ayrıca yabancılaşmaya karşı çıkmaya ve ona karşı topluca harekete de engel olur.

Bu da, toplu eylemin sonunda Durkheim Sosyolojisinin çok iyi bilinen terimiyle, bireyin bir toplulukla bütünleşmesine[6] yol açacaktır. Bundan: sosyal birlikte ve karşılıklı ilişki ağı içinde bir yer ve özellikle ortak inanç ve değerlere katılma anlaşılır. Bireyler birbirleriyle bütünleştikleri ölçüde birlikte hareket olanağına kavuşur.

Hangi topluluk? Hangi bütünleşme? Yanıt, göründüğünden daha da zordur.

III. Topluluk ve Örgütlenme

1. Topluluk ve gücü. — Bir topluluk hedefleriyle değil fakat inançlarıyla kendini belirler. Bir toplu görüşmede veya uyuşmazlıkta çok sınırlı hedefler saptanmış olabilir (gelirini biraz yükseltmek, kazanılmış hakkın korunması); bu, onun

(5) Pierre BOURDIEU, **Travail et travailleurs en Algérie**, Paris, Mouton, 1963, s. 309.

(6) Denis SEGRETIN, les communauté pertinentes de l'action collective. **Revue française de Sociologie**, 1980, no. 2. Üçüncü paragrafın büyük bir bölümünü buradan aldım.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

sağlamca kurulmuş olduğunu gösterir. Topluluk kendini öteki topluluklardan ayıran, farkını ve özelliğini doğrulayan, amaçlar edinebilir: Nitelikli işçiler, ayırımsız ücret artışı isteyerek, uzmanlığın getirdiği hiyerarşiye karşı çıkmış olurlar. Kendini oluşturacak amaçlar saptayabilir: «beden işçileri», *Selig Perlman*'a göre, kıdem kuralları ile, işveren karşısında, özellikleri olan ortak istihdam şanslarının yönetimi kavramını doğrulayacaklardır (*communism of opportunity*).

Bu son durumda da topluluk uyuzmazlıkların hedefi veya temsil ettiği çıkarlar toplamı olarak kabul edilmez. Buna karşılık, üyeleri için, az veya çok topluca elde edilmiş kaynaklar elde edilmiş yetenekler birliği, bir malvarlığı oluşturur.

Topluluk, bir sanat grubu ise bu, artık bir bakış değişikliği değil, ekonomik bir, gerçek oluşturur: Bilgileri, el becerilerini, birikmiş deneyimleri koruyan bir temsilci. Gerektiğinde bunları, altüst etmeye çalışan, teknik buluşlar ve örgütleme becerileri ile tehdidini sürdüren işverene ve ayrıca acemi yarışçılara karşı (o zenaatta çıraklık yapmamış veya başka dalda yapmış olanlar) da korur. Zenaat topluluğu sendika veya örgütlü meslek grubu olarak, ortak bir malvarlığını yönetir, iş pazarında değerlendirir, onu değer düşüşüne ve eskimeye karşı korur. Her birey mesleği öğrenmekle ağır bir yatırım yapmış olur. Böylece topluluk her birinin yatırımını da korumuş olur.

Bu tür bir topluluk, artık kanıtlanması gerekmeyen ve özetle bir tarih felsefesinin ileri sürmek istediği gibi, geçmişin kalıntısı olmaktan da uzaktır: Bir kere sanatın dayanıklılığı oldukça sürekli-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

dir; durmadan yeni sanat dalları ortaya çıkar ve özellikle meslek birliklerine dayalı örgütler ile işçi dayanışması arasında[7] bir karşıtlık yoktur (daha çok bağlılık söz konusudur).

Ancak aynı analizin benzetme yoluyla, değişik topluluklar için de geçerli olup olmadığı düşünülebilir: Örneğin bir «meslek dalında» bunun fransızca karşılığı alınarak (gelenek ve alışkanlıkları ile bir branşta). D. Segrestin bunu cam işkolu için açıklamıştır. Veya dahası, bir işçi topluluğu, birlikte çalışarak, malzemenin veya ekibin ustalığını edinmiş olabilir. İtalyan sendikaları, uzman işçiler için sık sık kollektif niteliklerden söz etmektedir (ve bunları koruyacak ve doğrulayacak sendikal eylem yolları aramışlardır: Örneğin tek ücret sınıflaması, otomatik yükselme ve sınıflama). Bir atölyedeki uygulayıcılar, bilgi ve beceri ile donatılmış[8] birer kollektif işçi sayılacaktır. Bu malvarlığından kalıcı bir gerçek oluşturulmak istenirse, bu biraz efsanelere dönük bir doğrulama olur: Tam tersine değişken ve dayanıksızdır. Fakat, belirli bir an esas alınır ve işçi topluluğunun değerli bilgilerden oluşan malvarlığından söz edilirse, çok sağlam bir gerçek dile getirilmiş olur (bunu oluşturmak oldukça da güçtür). İşverenle yapılacak pazarlıkta bu değerlendirilebilir ve bunun yok oluşunu görmek herkese çok şey kaybettirir.

---

(7) Denis SEGRESTİN, **Du sydicalisme de métier au syndicalisme de classe: Pour une sociologie de la CGT**, Sociologie du Travail, 1975, no. 2

(8) **Le syndicat et l'organisation du travail. L'expérience de la CGT italienne**, Anni BORZEİK tarafından toplanmış metinler, Paris, Galilée 1978.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Kenneth Arrow, bir zenaat veya mesleğin ortak deneylerinin bilgi ekonomisi adı altında ağır bir yatırıma dönüştürülebileceğini gözlemleyerek bu doğrulamayı kesin bir biçimde dile getirmiş, ayrıca ondan yararlananlar arasında daha kolay (daha ekonomik) iletişim kurulmasını sağlamıştır. Böylece klasik ekonomi teorisinin istemediği, aralarındaki birleşmelerin daha az değişken olmasını sağlamıştır[9]

Meslek dalında. sadece çıraklık yoluyla mesleğe girişte değil, fakat işe almanın denetimi, hatta üyelerin uzmanlıklarını da dikkate alan bir denetim uygulanırsa, kişisel çıkarlarla kollektif çıkarlar arasında pek fark kalmaması da sağlanabilir. Bu durum el emeğine dayalı mesleklerde pek görülmez. Uzmanlığı seçen her hekimin, meslek yaşamının, uzmanlığın «patronları» tarafından titizlikle denetlendiği uzman hekimlik konusunda ise çok yaygındır. Baskının derecesi çok yüksektir ve topluluk (hiç değilse onu temsil edenler), mesleğin bu en büyük malvarlığını çok iyi korur. Bir bakıma memurlar grubu, özellikle kendi kendini yönetecek kadar yüksek derecede olanlar da, benzer özellikler taşır.

Topluluğun gücü sadece mesleğe ilişkin değildir. Ayrıca egemenliği altına alabildiği tüm kaynaklar buraya girer: Örneğin örgütlenme yeteneği, gelenekleri, kültürü, elde ettiği deneyim. Topluluk, tuzak ve hilelerin neler olduğunu, tutunulacak sağ-

(9) Kenneth ARROW, The Limits of organization, New York, Norton, 1974.

lam noktaları, kanıtları, güçbirliği yapılacakları öğrenmiştir. Bütün bu çok kesin olmayan, çabuk eskiyen ve çok değerli bilgiler ortak gücü oluşturur: Hiç kimse buna tek başına sahiplenemez ve bunun varlığı, çıkarlarını ve kimliğini koruma yeteneklerine, çok şey katar.

Bir çatışma dolayısıyla topluluk kendini bölen ve bütünleştiren nedenleri ve birleşme eyleminin yol ve araçlarını çok iyi kavrar; bu nedenle uyuşmazlıklar ve uyuşmazlık deneyimleri, bu birikime çok şey ekler. Uyuşmazlık, topluluğun oluşma veya yeniden kurulma dönemi sayılabilir.

Bütün topluluklar, özellikle de işçi toplulukları karışık ögelerden oluşur. III. bölümün sonunda bunu söylemiştik; değişik çıkarlar birbirine eklenemez ve değişik eğilimler arasında ortak bir yol bulunamaz. Genellikle grup, karşı tarafla olan çatışmada, en güçlü model, atılım ve değerleri benimseyerek ağır basar ve üstünlüğü elde eder. «Böylece ortaya çıkan sosyal birleşim, özellikler toplanarak değil, birbiriyle kaynaştırılarak elde edilmiş olur»[91].

2. **Olayın Etkinliği.** — Eylem yeteneğine sahip olduğu sürece topluluk basit bir katışma değil, yeni bir kuruluştur. Ortalama benzerlik veya özelliklerden değil, benimsenen modelle tanımlanabilir. Ve bu tanım, genellikle topluluğu yalnız başına değil, öbürleriyle ilişkileri içinde ele alarak yapılır:

---

(10) Emmanuèlle REYNAUD, The evolution of collective identities, Yearbook of organizational Democracy, Londres, Wiley, 1982.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Benimsenen model onu, kendisiyle aynı yarışa katılanlardan ve hasımlarından ayırdığı gibi; hasımlarına karşı eyleme geçmekte de yararlı olur.

Ayrıca açık uyuşmazlık, bu modeli biçimlendirmek ve sınamak için bir fırsattır, eylem sistemi de bu fırsatla oluşacaktır.

Kuruluş, seçim, model: Topluluğu oluşturacak bu unsurlar, dıştan gözlemlenerek kolayca ele alınabilecek, objektif özelliklerden kalkarak önceden belirlenemez. İş ilişkilerinde, teknoloji, iş bölümü, ekonomik çıkarlar, sosyal alışkanlıklar, bazı parçaların biçimlenmesini zorlayabilir. Fakat oluşacak güç birlikleri, bu durumdan çıkacak eyleme yatkın topluluklar, buradan elde edilemez. Yeni gruplaşmalar, yeni parçalar ortaya çıkabilir: Japonya'da, işletme sendikası içinde, kadro dediğimiz grup, bütün ücretli personelle bir blok oluşturarak, önemli görevler üstlenebilecektir. İngiltere'de A.B.D. de, bina ve gemi yapım işlerinde işçi gruplarının güçlü yanlarını, uzmanlıkları, yetki bölgeleri ve ayrıcalıkları ile desteklenmiş küçük meslek grupları oluşturur. Fransa'da, yüzyılın başından beri, metalürjide, endüstri dalına (işkoluna) göre gruplandırma tercih edilmiştir. Ancak bu gruplar da çok geniş olduğundan, genel bir yön vermekten öteye geçememiştir. Bir işletmede, bir meslekte, topluluğun ağırlık merkezini oluşturup, ona modellik eden, bazı postalar, bazı meslekler, bazı uzman işçilerdir. Tütün yapımında bakım işçilerinin, sigorta şirketlerinde sigorta sözleşmesini hazırlayanların ağırlığı vardır.

Demek ki, gerek grubun benimsediği kapsam (kimler taraf olacak?), gerekse uygun bulunan eylem modeli için birçok çeşitlemeler düşünülebilir. Birçok olabilirlikler içinde, hangi birleşime üstünlük tanınacaktır? Kuşkusuz aşınmaya ve sarsıntıya en dayanıklı olanına. Ancak bu koşullarda dahi birçok birleşim olabilir. Belli bir yere kadar keyfi olan bu seçimde en önemli olay karara götürecektir. Bu acımasız bir sınamadır. Ancak duyguların sıcaklığı ve karşılıklı sosyal ilişkilerin yoğunluğu, ortak çıkar oluşumunu kolaylaştırır. Açık uyuşmazlık çoğu zaman topluluğun biçim ve yönünü etkiler.

Bu seçim, dikkatli bir gözlemin farkedebileceği mevcut güç dengesi sınırlarından hareketle, bu bileşimi ortaya çıkarmakla kalmaz, onu oluşturur, ona hayat verir. Genellikle olayı genişleten, daraltan (yönetim her türlü konuşma ve tartışmayı keserek, herkesi karşısına almıştır; düzenleyiciler eski bir kötü tecrübe nedeniyle harekete katılmayı reddetmiş ve uzman işçiler, yalnız kalmışlardır) veya eylem olanağı veren bir konjonktür (fırınlar üretimin adeta boğazı gibidir, bu nedenle fırın işçilerinin stratejik bir durumu vardır). Böylece güçlerin, olağan dışı bir birleşimi, şaşırtıcı bir görünüş kazanması gibi anlık bazı durumlar, süreklietki kazanabilir ve topluluktaki bölünme veya birleşmeleri sürekli kılabilir. Meslek toplulukları gibi daha yerleşik topluluklarda, hangi noktaya kadar kendisini temelinden yoksun bırakacak veya değişik bir kadroya dönüştürecek (bir işkolundaki birleşme, mesleğin geleneği uyarınca devralınmış olabilir) teknolojik çalkantılara karşı koyabileceği, daha kolay belirlenebilir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Açık uyuşmazlık, belli durumlara ve fırsatlara, gelip geçici olaylara da ilişkin olsa, topluluğa damgasını vurur, kimi zaman da onu kesinlikle belirler.

Aynı nedenlerle, yeni kurumlaşmalara yol açtıkça olayın ağırlığı artar: Bir sendikal kesim (sendika veya konfederasyon örnek alınırsa) kendine özgü gelenekleri ve iç kuralları yanında, işletmede veya yönetimde temsil kurumlarına yeni bir tanım veya yeni bir yer vererek bunu gerçekleştirir. Açmazdan kurtulmak için bir buluşma yeri gereklidir: İşte işletme komitesi bunu sağlayacak ve gelecekte de yüklendiği sorumlulukları koruyacaktır. Federasyon veya bölge temsilciliklerinden uyuşmazlık veya uyuşmazlığın anlaşılması konusunda bir yardım veya danışma istenir: Böylece kurulan ilişkiler gelecekte de bunların işlevlerini ve bunlardan beklenenleri belirler.

Kurumlarda kurulan ilişkileri ve oluşan karar devrelerini yazılı hale getirmek, sadece yerleşen davranışları açıklamak, kullanılacak yolları resmen belirlemek değildir. Aynı zamanda manevi baskıdan, kurumlaşmış baskıya geçmektir. Şu da gerçektir ki, Fransa'da sendikalar, pek az gerçek baskı araçlarına sahiptir. İşçileri temsil bakımından tekelleri yoktur, üyelerine herhangi bir yaptırım uygulamazlar (daha da kötüsü gecikmiş üyelik ödentilerini de —hemen hiç kullanmadıkları— hukuki yoldan alabilirler). Ama en azından inanmışların ve militanların toplandıkları bir yerdir, kurumsal ve düşünsel bir örgütü, bağlantıları, kaynakları vardır. İşçilerin ne eksiksiz üyeliklerini, ne de disip-

linlerini etkileyememekle birlikte, onları temsil eder, topluluğun görülebilen yüzünü oluşturur.

Kuşkusuz oluşumu da (yetki alanı, yönü), toplulukta olduğu gibi, uyuşmazlığın koşullarına bağlıdır. Bu durumda da olayın ağırlığının büyük önemi vardır.

Olaydan, topluluk durumuna ve topluluktan da örgütlenmeye geçişte, etkili azınlıklar önemli bir yer tutar. Açıkçası, sosyal düzeni kendi düşlerine göre çizecek yeterli güçleri yoktur. Ancak ortaya çıkan da, soyut büyük güçlerin eseri değildir. Bazıları bir topluluk oluşturuverir ve ona bir model önerir, bazıları da onu örgütleyecek çözümleri getirir.

3. Örgütlenme. — Çözümlediğimiz topluluklar, dar veya geniş, sürekli veya değişken olabilir. «Rasyonel» uygarlığımız ve «endüstrileşmiş» çağımızda bile, aşırı sağlamlıklarını sürdüren gelenekleri görmezden gelerek, onların değişken olduklarını düşünebiliriz. Gerçekte onlar oldukça süreklidir ve fikirler kadar sık değişmezler. Fakat sürekliliklerinin en büyük güvencesi, gerçekten bir örgütlenmenin varlığıdır; örneğimizde ise genellikle, bir sendikal kesimin veya sendikanın bulunmasıdır.

Sendika topluluğu kurumlaştırır. Onu karar almaya ve ortak eyleme yetenekli kılar.

Bu sonuç, üzerinde durulmayacak kadar açıktır. Buna karşılık, bir örgütün, topluluğu temsil için karşılaştığı güçlükler üzerinde durulmaya değer.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Önce Mancur Olson paradoksunun, sendikaya üyelik konusunda çok uygun düştüğünü hatırlayalım: Bireysel baskı / uygulamadıkça veya bireysel çıkar sağlamadıkça, sendikalar ancak militanları üye yapabilir. Sayıları çok az ve oldukça seçkindirler. Örgütlenmeleri ve yönlenmeleri genellikle oluştukları koşullarca derinden etkilenir.

Hukuk kuralları ya da değişik gelenekler herkesi üye yapmak için ayarlanmış olabilir. Fakat hiçbir mucize, bir anda, herkesin en iyi biçimde temsil edilmesini sağlayamaz. En demokratik hükümet bile, halkla tam özdeşleşmiş sayılamaz. Topluluğun kendi aldatıcı basit görüntüsünü yaşadığı bu durumda, bu daha da olanaksızlaşır.

Bundan başka, Mancur Olson paradoksu bir örgütün içinde de uygulanabilir. Görev başındaki bir yönetimin karşısında, örgütlü bir karşı güç yoksa bunu oluşturmak çok zordur (gücü yeni bir koalisyonun ele almasında çıkarı olan her bireyin, «rasyonel» davranacaksa, çıkarı, bu işin eziyet ve riskini başkalarına yüklemektedir). Toplumsal yaşamda, karşı partilerin hakları ve örgütlenmesi bu sorunu çözümlemektedir. Ancak dünyadaki sendikaların çoğu parti sisteminden ve örgütlü eğilimlerden yoksundur[11]. Bazen seçime bağlı görevlileri yerleştirmede dahi güçlük çekerler. Buna bağlı olarak

(11) Fransa'da, Ulusal Eğitim Federasyonu (La Fédération de l'Education nationale) bu durumdadır. Seymour M. Lipset birinci duruma ilişkin bir örneği, A.B.D. de basım işlerinde incelemiştir. S.M. LIPSET, M. TROW, J. COLEMAN, Union Democracy, Grencoe, Free Pres, 1956

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

yöneticilerin sürekliliği kendiliğinden gelir ve kararlara yön verme yetenekleri çok yaygınlaşır. Bu eğilimler yöneticilerin kendi istekleri ile rotasyon uygulamaları veya seçmene başvurmalarıyla bir ölçüde düzeltilebilir. Fakat süreklilik nedenleri yine de ağır basar. Basite indirgersek Sendikaya yeterli bir işlerlik kazandırmak güç olduğundan, bu sağlanırsa sendikanın sürekliliği de artık kolay kolay değişmez.

Bu süreklilik temsil ettiği topluluk için önemli bir değer oluşturur. İlişkinin gevşediği veya cesaretin kırıldığı dönemlerde, bu süreklilik dağılmayı önler. Onu alışılan yol ve fikirlerden sapmalara karşı, oluşturduğu ilkelerle pekiştirir. Fakat bilindiği gibi, buna karşılık sendika topluluğu, pratik veya doktrine bağlı nedenlerle (doktrinin başlıca kanıtlarından biri de, topluluğun, militanların basit çizgide uygulamayı yönlendirmesine izin vereceğidir) yolundan saptırır, farklılıkları hafife alır veya gizlemeye çalışır, bazı basit eylem modelleri ile yetinir (sonraki uyuşmazlıklar bunların artık eskidiğini gösterecektir).

Fransız sendikaları otuz yıldan beri oldukça değişmiştir. Bu değişiklik; maddesel ve düşünsel kaynaklar, uygulama ve örgütlenme ile militanların üyelikleri bakımındandır. Ancak temsil ettikleri işçi kitlesinden çok daha az değiştikleri de kolayca saptanabilir. Nerdeyse işçi dünyasının değişmemesine çalışmak, görevlerinin bir parçası olmuştur. Girişilen bir uyuşmazlıktaki başarısızlığın ortaya çıkardığı bazı durumlar, aradaki açıklığın ciddi bir boyuta kadar uzanabildiğini göstermiştir.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Bu süreklilik işlevi sendikaların birer işletme örgütü olmadığı ölçüde açıktır: Genellikle sendikaların bir bölümü işletme düzeyindedir. Sendika uyuşmazlıklara göre parçalara ayrılamaz. Sendikalar çoğu zaman yerel sendikalardır, ayrıca bir federasyonun ve bir konfederasyonun parçalarıdırlar. Böylece zenaat, meslek veya işyeri topluluğu ve daha geniş bir birlik olarak da endüstri dalı, dahası tüm ücretliler topluluğu arasında açıkça bir bağ oluştururlar.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

V. BÖLÜM

GREV VE DEVRİM

Fransa'da grevi yapan gruplar, genellikle, işyeri (işletme) ile sınırlı, küçük gruplardır. Fakat, içlerinden en aktif olanların katıldığı sendikaların bambaşka bir boyutu vardır. Bir federasyon veya konfederasyon sadece, uyuşmazlığın riskini dağıtan bir yardımlaşma sigortası veya tazminat bürosu değildir. Açıkça söyledikleri gibi bizzat toplumu da değiştirme isteği taşırlar: Ücretliliği ortadan kaldırmak öyle önemsiz bir amaç değildir. Buna karşılık, üyelerden en inançlıları elbet çıkarlarını savunacak, ama aynı zamanda «yaşamı da değiştirecek» bir araç aramaktadır. Atölyeden hükümete uzanan bu harekette, iş uyuşmazlıklarının yeri ne olabilir? Grev devrime yol açar mı?

I. — Devrimi Amaçlayan Grev

1. Genel Grev. — Bu soruya XIX. yüzyılın sonunda, XX. yüzyılın başında ilk yanıt Fransa'da verildi: Evet grev kendiliğin-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

den devrimcidir. Her grev, kuşkusuz kısmi sonuç doğurur; ancak deniz de yarların dibini böyle azar azar kemirir ve onları çökertir. Grevler de işçiler bilinçlendikçe genişleyecek, çoğalacak ve yayılacaktır. Nihayet bir gün, koşulların da yardımıyla grev tüm işçilere yayılacak ve devrim gerçekleşecektir. Hiçbir güç, birleşen işçilerin isteklerine direnemez.

İyice dikkat edelim: Genel grevi devrimci sendikacılık açısından çekici kılan, devrim için bir olanak vermesi değil, devrimin kendisi olmasıdır. Sosyalist Parti, iktidarı almak için bundan yararlanacak değildir, o da eski toplumun tüm kalıntıları ile birlikte yok olacaktır (ve sosyalist parlamenterler dostça, kendilerini daha üretken işlere adamaya çağrılacaklardır). Genel grev, mevcut iktidarı pazarlığa da zorlayacak değildir; tüm güçleri silip atacaktır. Olayların göstereceği gibi tek üretken güç olan işçiler üretimi durdurunca, ötekiler, patronlar, bankacılar, politik kurumlar, ordu, polis, mahkemelerin bir hiç olduğu anlaşılacak ve hepsi derhal boşlukta yok olacaktır. Ayakta kalacak tek örgüt, her türlü baskıdan uzak kalmış olan işçilerin özgür topluluğu, sendika olacaktır.

Kuşkusuz çok basit olarak ele alırsak: Genel grev sorunu onbeş yıldır tartışılmaktadır, biraz önce verdiğimiz çok sistematik özeti de, hiçbir zaman CGT'nin resmi öğretisi olmamıştır (1906 kongresinde kabul edilen Amiens Belgesinin buna pek yakın olmasına karşın). Ancak bu akım, bu görüşmelerde ele alınan sendikal hareketin önemli eğilimlerinden biridir. Bu akıma, İndustrial Workers of the world aracılığı ile A.B.D. de dahil olmak üzere, diğer ülkelerde de rastlanmaktadır.

Bu konuda ne düşünülebilir? Günümüzde hiç kimse bu görüşü olduğu gibi kabul edemez. Çünkü önce olaylar bu görüşü pek desteklememektedir: Grevler zamanla düzenli olarak çoğalmamış (zaman endüstriyel gelişmelerin mi yoksa kitlelerin bilinçlenmesinin mi ölçüsüdür); bu görüşün tersini kanıtladığını

düşündürecek kadar çoğalmadan uzak kalmıştır. Hiçbir yerde genel grev önemli sonuçlara ulaşmamıştır: İngiltere'de 1924'de öyle büyük bir başarısızlığa uğramıştır ki, sendikalar ancak on yılda kendilerini toparlayabilmiştir. Tam tersine Rusya'da 1917 devrimi, genel grevle gerçekleşmemiştir (1949'da Çin'de), 1968'-de sendikal kuruluşlar genel grev sonuçları ile karşılaşmamak için, «yaygın» grevlerden söz etmeye büyük özen göstermişler-dir.

Kanıtlar günümüzde de pek inandırıcı değildir. Gerçi gerçek bir gözlemden —ve genellikle de pek yakından duyulan—, grevin otoritenin ve kurulu düzenin askıya alınması olgusundan hareket etmektedir. Fakat geçici olduğu, genelleştirilemeyeceği gerçeğini unutmaktadır. İşin genel olarak durdurulması —Fransa'da 1968'de olduğu gibi— en sağlam görünen güçleri bile sarsan şiddetli bir şok oluşturabilmiştir. Fakat kendiliğinden, anarşik düzen dışında yeni bir sosyal düzen de getirmesi beklenemez. Grevin koşulların elverişliliği ile yaygınlaşması, irade yerine geçemez. Jaurès bunu yüzyılın başından beri söylüyordu: Devrim istenmeden bir rastlantı olarak yapılamaz. Sadece tüm sosyal bağları koparanak yeni bir toplum yaratılamaz.

Bugün için daha açık olan, «üreticiler»deki bu ani birlik ütopyasıdır. Sanatkar veya sanatkarlara yakın çevre için gelişme kolay anlaşılabilir. Ancak görevlerin farklı ve işbölümünün egemen olduğu büyük işletmelerde ne olacaktır? Değişik sektörlerin ilişkisi nasıl olacaktır Bir banka memuru, yönetime karşı kendisini bir madenci gibi nasıl üretici hissedecektir?

Ücretlilerin farklılaşmasından beri bu da artmıştır (branş ve mesleklerde, fakat özellikle de niteleme, sıralama ve gruplamada). Hiçbir sihirli değnek darbesinin bunların birliğini sağlayamayacağı açıktır.

Nihayet en büyük saflık da kuşkusuz, ekonomik yaşamdan politik yaşama sıçramada görülmektedir. Üreticilerin birlik ve

uyumu dışında hiçbir şeyin olmadığı tartışılabilir bir ekonomik gerçektir. Üreticilerin tek toplumsal ve politik güç olduğu, geri kalanın büyülü bir biçimde yok olacağı, hiç kimsenin kabul edemeyeceği politik bir öneridir.

2. Grev ve Evrimcilik. — Bugün endüstri ilişlerinde daha uzun deneyimlerden sonra, grevin kendiliğinden devrimci özelliği olmadığı, ama tam tersine etkileri olduğu görüşünü, savunma eğilimi vardır: Giderek, yavaş yavaş ilerleyen bir eyleme dönüşen, «adım adım» yöntemiyle inancı besleyen, evrimcilik (incrementalism) denen felsefeyi destekleyen bir eyleme.

Ancak bir uyuşmazlığın git gide ağırlaşması, klasik ücret isteminin temel bir karşıtlığa, dahası doğrudan karşılıklı çatışmaya dönüşmesi de kuşkusuz olanaksız değildir: Yine kuşkusuz bir grevin başka bir grevin yerini alarak sürmesi, böylece geniş bir eyleme yol açması da olasıdır. İki rakip arasında uçlara kaymak her zaman beklenebilir, koruyucu kurumlar da bunu mutlak biçimde yasaklamamıştır.

Fakat genel eğilimin bu olmadığı da düşünülebilir (hatta olağandışı koşulların varlığı bile gerekebilir).

Eğer önceki bölümde varılan sonuçlar doğru ise, ortak eylem, örgütlenme yeteneği olan bir grubun olduğunu varsayar. Demek ki, genellikle grev işçilerin mutlak yoksulluğuna değil, fakat sahip olunanları koruma kaygısına da dayanır. Artık işçilerin zincirlerinden başka yitirecekleri çok şeyleri

vardır. Grev yapan işçilerin, dayanışmalarını ve güç kaynaklarını deneyecekleri bir ortak hedef gibi genellikle korumaları gereken bazı şeyleri vardır. Başka çıkış yolu bulamadıklarından eyleme zorlanmış olabilirler. Fakat genellikle de gördükleri, gördüklerini sandıkları, uygun ortamı kaçırmamak için greve başvururlar. Grev bazen umutsuz bir eylem olmakla beraber genellikle umut doludur. Soyut çıkarların amaç birliği değil, daha başlangıçta epey sınırlı ve çok somut amaçlara ulaşmayı arayan, gerçek bir grubun eylemidir.

Konuyu bir de ters yönden düşünelim: Başarılı (önce en sınırlı anlamda, çoğunluğun katılımını sağlayacak sayı bakımından) grev girişimleri, bütünleşmiş bir gruba dayananlardır. Demek ki deneme ve yanılmalar sonucu doğal bir ayıklanma olacaktır: Bu özelliklere sahip olanlar «ayakta kalacaktır» (yani eylem yeteneği olan topluluğa dönüşecektir). İndustrial Workers of the World, işverenin darbeleri kadar Gompers'in önerdiği pragmatik sendikacılığın gelişimi ile de yok edildi.

Üstelik grevin bir etkisi olmuşsa bu, durumu grevcilerin istekleri yönünde değiştirme biçiminde olmuştur. Bu değiştirme, ücret, çalışma süresi, işin ağırlığı, şeflerle ilişkiler konusunda daha hoşgörülü olma yönünde olmuştur. Başarının öğrettiği, sınırlı kazançların önemidir (bunu, devrimci sendikacılık da dahil, hiçbir sendikacılık yadsımamıştır). Karşılaştığı ve gelecek sefere yine uygulayacak olduğu, gözlediği kısmi gelişmelerdir.

Git gide gelişen bu kazanım, işçi ve işverenler, pazarlık etmeyi öğrendikçe çok daha açıkça ortaya

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

çıkacaktır. Toplu görüşmeler kuralları doğurur, geçici bir anlaşmayla yönetimin ve işçilerin birlikte yaşam kurallarını belirler. Her sendikacı bu kurallarla işçilerin istekleri arasındaki farkı bilir. Ancak bunun neye malolduğunu da bilir, ne kadar doyumsuz olursa olsun, bu birikimi yok etmek istemez. Kuşkusuz ilerleme fırsatını yakalamak için de hazır beklemektedir. Ayrıca elde edilmiş başarılar, biraz da, kendisine korunmak ve büyütmek üzere emanet edilmiş topluluk malvarlığıdır.

Uyuşmazlık deneyimi de kişiyi ihtiyatlı ve gerçekçi olmaya yöneltir. Deneyimli bir militanı (aynı şey personelden biri için de geçerlidir) bir acemiden ayıran da budur. Rakibin karşılıklarının neler olacağını sezmesini (her şeyden önce bunları düşünür) çok daha iyi bilir. Eğitimi ne olursa olsun, zihinsel durumu oyun teorisine uygundur. Gelebilecek hamleleri ve karşılıklarını sayar, olasılıkları sınıflandırır ve değerlendirir, sessizce bir bedel ölçeği ayarlar. Böylece rakibinin cesaret, ciddiyet, dayanıklılık veya birikimini değerlendirmesini öğrenmesi beklenebilir. Kuşkusuz aklına güvenmesi de gerekmektedir. Genellikle karşısındaki kadar bildiğini ve düşünebildiğini tasarlamalıdır. Buradan ve karşı değerlendirmelerden bağımsız olarak, hasmın yanılgı ya da dikkatsizlikleri de göz önünde tutularak, hamlelerin büyük bir kısmı dışlanmış, beklenebilecek oyun tanımlanmış ve belirlenmiş olacaktır.

Eğer karar vereceklerin bir bakışta görmekten çok, gelişen düşünceleri konusundaki sözlerimiz ile bırakılan izlerin ve eski örneklerin önemi dikkate alınırsa, stratejik analizin düzenleyici etkisi daha

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

da sağlamlaşır. Bazı durumlarda oyunun kuruluşunun tam bir zafer olasılığı sunulabileceği gözden kaçırılmamalıdır. Ancak bunu yakalama olasılığı pek azdır.

Elbet, devrimden, üretim ilişkilerinde yavaş, fakat köklü değişiklikler yapmak anlaşılıyorsa, iş uyuşmazlıklarının gelişme sonucu, tam olarak böyle bir devrime ulaştırması beklenebilir. Hatta, işverenin mutlak egemenliğinden, kurallarla sınırlı egemenliğine geçerek, örgütlenme ve grev hakkını geliştirerek, danışılması giderek zorunlu olan temsil kurumlarını oluşturarak, iş ilişkilerinde bir devrimin zaten gerçekleştirilmiş olduğu da akıllıca savunulabilir. Fakat hiçbir durumda bu değişiklik, politik rejim değişikliği ve toplumun yeniden kurulması ile karıştırılmamalıdır. Sonuçta grev ve toplu pazarlık sosyal dengeyi değiştirir. Fakat bunu, hükümet biçimini doğrudan etkilemeden, yavaş yavaş yapar.

Bu açıdan, *Lenine*, «trade-unionisme» ile (yani model olarak İngiliz sendikalarının öğreti ve gündelik eylemlerini alan) devrimci projeyi, zıt görmekte haklıdır: «İşçiye politik sınıf bilinci ancak dışardan verilebilir, yanı ekonomik kavga, patron-işçi ilişkileri dışından»[1]. *Selig Perlman* ise, işçi hareketinin gerçek felsefesi ile sosyalist düşünürlerin devrimci soyutlamalarını karşı karşıya getirir bu ayırım temelde aynı olmakla birlikte, değer yargıları bakımından birbirinin tam karşıtıdır[2].

---

(1) LENINE, **Que faire?** (1. bası, 1902)

(2) Selig PERLMAN, A theory of labor movement, New York, 1928.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

II. Grev ve İşçi Hareketi

Eğer grevin, kendisi devrimci olmaktan çok evrimci bir öze sahipse, hiç değilse dolaylı olarak devrime götürebilir: İşçilerin gruplaşmasını, güçlerini duymalarını sağlayacak, durumları konusunda onları açıkça bilinçlendirerek, politik işçi partileri hareketini, besleyip güçlendirebilir. İşçi partisi iktidarı alacak, fakat grev işçi hareketinin gelişmesini sağlamış olacaktır. Grev gerekirse işçi partisini ancak destekleyecek ve alınan iktidarı savunacaktır.

1 Sınıf Hareketinin Dinamiği. — Bu bakış açısından, grev artık, kendiliğinden politik iktidarı yıkmaz. Ancak sınıf çatışması biçimlerinden biri olduğundan, bu çatışmayı politik boyutuna kadar vardırır.

Daha açıkçası grev neye yarar? Çalışanlara bir araya gelmeyi, birlikte davranmayı öğretmeye. Ayrıca örgütlenmenin yararlarını da gösterir. Çatışma dönemlerinde kimlerin onlarla birlikte, kimlerin de karşılarında olduğunu açıkça ortaya serer: Sınıf ilişkileri gerçeğini tüm çıplaklığı ile gösterir. Grevin kendisi üretim ilişkilerini değiştirmez. Demek ki grevin ancak sınırlı bazı sonuçları olabilir: Aşırı sömürüye engel olabilir, sömürüyü tümüyle ortadan kaldıramaz. Ancak işçiler çevrelerindeki sınırları görerek, gerçekte durumlarını kimin belirlediğinin ve sömürü ilişkisinin bilincine varırlar. Böylece bunu ortadan kaldıracak çarenin devrim olduğunu, yani üretim araçlarındaki özel mülkiyetin kaldırılması olduğunu görürler. O zaman da buna ulaşmak için yapacakları şey, örgütlerini ve ortak güçlerini bu amaçla kullanmaktır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Demek ki grevler devrimin büyük manevralarıdır. Sendika, sosyalizmin asker toplama çavuşudur. Önemli uygulama ve öğreti değişiklikleri de vardır elbet. Lenin'e göre sendika kitle örgütüdür. Herkesi yakın çıkarlar çevresine toplar. Profesyonel devrimcilerden (Rusya'da gizli olduğu dönemlerde) veya her durumda, politik bilince sahip bir öncü azınlıktan oluşan parti ise, toplum bilgisine sahiptir. Bu nedenle öteki örgütlere, özellikle de sendikaya yol gösterecek (veya kontrol edecek) ve ona devrim bilinci verecektir. Jaurès'nin yorumu ise çok daha değişiktir: İktidarı elde etmeye yönelik olduğu için parti merkezde olmakla beraber işçi hareketinin sendika, politika ve kooperatif olarak üç dalı vardır. Jaurès sendikanın tek başına devrim yapabileceğini açıkça yadsımaktadır. Fakat düşündüğü demokratik değişimde, merkezileşmeden uzaklaşmaya geniş yer vermiştir. Sendika iş ilişkilerine egemen olacaktır. Gerisi işçi hareketinin beslenmesine kalmaktadır.

Bu analizlere inandırıcı güç veren varsayım sınıf savaşımının iç dinamiğidir. Oysa uygulamada görülen işçilerin birleşmesi ve tek bir politik harekette gruplaşması değil, ayrılıklardır. Benzeşmezlikler ve benimsedikleri fikirlerdeki dağınıklıktır. Tarım ve endüstri işçileri, uzmanlar ile niteliksiz işçiler, işçiler ile memurlar arasında farklar son derece belirgindir. Kaldı ki, ücretliler toplumun sadece bir kesimini oluşturur: Köylüler, mülk sahipleri, çiftçiler veya ortakçılar, sanatkarlar, tüccarlar, yerleri belirsiz büyük bir kitle oluşturur. Sosyalizm bunların tümünü birleştirememektedir. Aynı anda,

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

açıkça anti-sosyalist amaçla hristiyan sendikalar kurulmaktadır. Demek ki, birlik, ne mesleki, ne ekonomik, ne de politik açıdan sağlanamamaktadır. Varsayılan, ekonomi ve toplum yasalarının bu yönde olacağı düşüncesidir.

Çok basitleştirerek gösterelim: Bağımsız grupların göreli ağırlığı azalacak bu da proleteryayı büyütecek ve proleterya ile burjuvazi arasındaki karşıtlık önem kazanacaktır. İşçiler arasındaki benzemezlik azalmaya başlayacaktır (niteliksizleşme veya yoksullaşma eğilimi veya giderek büyüyen işsizliğin baskısı ile; üstelik burjuvazinin giderek küçülmesi fakat ayrıcalıklarını artıran bir gruba dönüşmesi nedeniyle). Üretim makinasının kendisi ise, sistem devamlı bir üretime yöneldiği fakat sömürünün buna denk bir tüketimi engellemesi nedeniyle, her geçen gün daha da ağırlaşan bunalımlarla karşılaşacaktır.

Demek ki, uyuşmazlıklar git gide artacaktır: Belki de iş uyuşmazlıkları da öteki sosyal uyuşmazlıklarla birlikte derinleşecektir. Sistemdeki «çelişkiler» ve işçi sınıfının bilinci arttıkça, iş uyuşmazlıklarını öteki uyuşmazlıklardan ayırmak güçleşecektir. «Çalışanların özgürleşmesi bizzat çalışanların kendi işi olacaktır». Ama işyerlerinde değil elbet.

2. **İş Uyuşmazlıklarının Kurumsal Çevresi.** — Bu tez, ayrıca, Fransa, İtalya, İspanya, hatta Latin Amerika'daki sendikal hareketlerden önemli ölçüde etkilenmiştir. Derinleşen uyuşmazlıkların alacağı şekil konusunda, daha az ayrıntı verdiği için, bu iddia öncekine göre daha güçlükle incelenebilecektir. 1929-1930 krizi bir dönem sayılabilir mi? 1973'de kurulan yeni ekonomik

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

düzen, bir başka dönem midir? Sömürgeciliğe karşı bağımsızlık hareketleri hatta emperyalizme karşı modern mücadele biçimleri de dikkate alınacak mıdır? Böyle bir tartışma, konumuzun sınırlarını çok aşar.

Bu arada gelişmiş ülkelerdeki iş uyuşmazlıklarına ilişkin olarak, Karl Marx'ın ölümünden beri geçirilen asrın deneyiminin, bu büyük tarihi şemayı hiç de doğrulamadığını belirtmek gerekir. Uyuşmazlığın kuramsallaşması, en azından, yoğunluğunun ve şiddetinin azalması yönünde gelişmiştir: Grev artık düzeni tehlikeye sokmuyor, grevcilerin hayatına da mal olmuyor. En önemlisi de kendiliğinden diğer işçilerin dayanışmasını sağlamıyor: Ortam uygunsa, bir işkolu veya kategoriye özgü sınırlı ve özel çıkarlarda artış yanında, sınıfsal değil fakat bölgesel dayanışma söz konusu olabilmektedir: Saint-Brieuc tüccarları, Breton'lu ziraatçiler greve, Joint Français'nin öteki işçilerinden daha fazla yardım sağlamışlardır. Bu belki de işçinin artık sadece üretici olmamasının bir sonucudur. Seçme hakkını elde etmekle o, aynı zamanda yurttaş, yaşam düzeyinin yükselmesi ile de tüketici olmuştur. Küçük de olsa, kalkınma ona hem kaybedeceği bazı şeyler, hem de meslek topluluğuna karşı farklılık kazandırmıştır. İşi gibi sendikası da daha çok birer «alet» değerindedir. Nihayet, genel oy hakkı ve politik hayattaki gelişme ona görüşünü değerlendirebilmesi için başka araçlar da vermiş oldu. Grev artık, her şeyi söylemek ve elde etmek yükümü altında değildir. Buna karşılık «işçi» partileri de daha geniş taraftar ve üye çevresine yönelerek, sendikalarla olan bağlarını gevşetmiştir (en azından güç kazanabileceği veya bunu gerçekleştirme şansı olan her yerde) Her türlü taraftarın toplanabileceği bir yer olmakla birlite (catch-all parties), o eski sınıf tanımlarını bırakmışlardır[3]

---

(3) Bu tartışmada özellikle Ralf DAHRENDORF'dan yararlanıyoruz, **Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen**

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Daha genel olarak, işçiler kitlesel çoğunluğa sahip olunca (yaklaşık olarak 1981'de Fransa'da aktif nüfusun % 85'i), farklılaşmaları da büyümüş, orta ve yüksek diye nitelenen kategorilerdeki gelişme özellikle çok daha hızlı olmuştur. Ne işçilerle işverenler arasındaki uyuşmazlık, öteki uyuşmazlık kaynaklarını kurutup yutmuş, ne de burjuvazi ile proleterya arasındaki kutuplaşma öbür çelişki kaynaklarını kendine toplamıştır. Devlet müdahalesi son derece genişlemiş, egemen sınıfın basit birer aracı sayılan sosyal güvenlik, toplum eğitimi veya işsizlik tazminatı alanlarında adeta tanınamaz hale gelmiştir. İddiada ileri sürülen dinamikler, giderek ağırlaşma ve özellikle uyuşmazlıkların bir merkez uyuşmazlık çevresinde basitleştirilmesi nedeniyle kaybolup gitmiştir.

Hiçbir tarihsel yazgı, işçi hareketini, sosyal çatışmaların gelişmesi arasından devrim yapmaya doğru sürüklememektedir. Fakat 60'lı yıllarda sık sık bu sonucun ötesine de geçilmiştir: Ya grevin yokoluşunu tamamlamak (bkz. III. bölüm); ya da bundan böyle uyuşmazlıklarının sosyal önemini yadsımak için. Sendikalar artık endüstri devletinin bir parçasıdır ve büyük işletmelerle işbirliği içindedir (K. Galbraith); dahası burjuvazi, proleteryayı evcilleştirecek ve ona avucundan yemek bile yedirecektir; sadece Kaliforniya'da yaşlı bir Alman filozofu, bazı öğrencilerle birlikte, gerçek sınıf bilincinin temsilciliğini yapmaktadır (H. Marcuse).

Bu biraz hızlı gitmek ve özellikle bayındırlığın gerçek etkilerini iyi değerlendirmemektir.

Gesellschaft, 1959, Fran. çev. Classes et conflits de classes dans la société industrielle, Mouton, 1972; ve John GOLDTHORPE, David LOCKWOOD, Frank BACHOFER, Jenifer LATT, The Affluent worker, Cambridge University Press, 3. cilt. 1968-1969, Fran. çev., L'ouvrier de l'abondance, Seuil, 1970.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

III. İş Uyuşmazlıkları ve Politik Yaşam

1. Endüstri İlişkilerinde Büyük Kriz, 1968-1973

Daha önce 1968 -1974 arasında bütün endüstri ülkelerini kaplayan büyük grev dalgasının özelliklerini belirtmeye çalışmıştık (bkz. I. Bölüm). Bu dönemin en çarpıcı sonuçlarından biri, sadece grevlerin genel olarak yatıştırılacağı ve «düzenleneceği» kehanetinin tersini göstermesi değil (grevler fiziki bakımdan fazla şiddetli olmamakla beraber düzensiz idi.), her şeyin üstünde, birçok durumda devleti de tehdit etmesiydi Fransa'da, 1968'de, birkaç gün boyunca nerdeyse iktidarın ele geçirilmesi bile düşünülebildi: Bakanlar kararsız, Devlet Başkanı ordunun bağlılığını yoklamak için dış ülkeye gidiyor, savcılar işverenlere tedbirli olmalarını öğütlüyordu. İtalya'da sıcak 1969 sonbaharı, hükümetin zayıflığını dahası çaresizliğini acımasızca ortaya koyuyordu: «Sivil toplum» çoktan devlette yönetim nöbetini almış gibiydi. İngiltere'de büyük grevler, en azından görünüşte, kurumları tehlikeye atmıyordu. Fakat ekonomistler ve siyaset bilimcileri, tırmanan uyuşmazlıklar karşısında Hobbes'u ve iktidar yokluğunda doğanın durumu olan «herkesin herkesle savaşı»nı anımsatıyorlardı. Sanki yeni bir «sosyal anlaşma»yı ısrarla isteme gerekçesi vardı.

Grev hareketlerinin politik yaşamı doğrudan etkileyecek sonuçları olduğu su götürmez.

Fakat bu sonuçların basit olmaktan uzak olduğu da kuşkusuzdur. Gaullisme temelinden sarsıldıktan sonra, 1968'de grevden sonra en büyük seçim zaferini kazandı. İtalya'da çok büyük okul ve sağ-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

lık «reformu» girişimlerine karşı sendikalar iktidarı değiştirmedi (ve hristiyan demokrasisi yerinde kaldı). İngiltere'de Madam Thatcher'ın hükümete gelişi ve neo-liberalizmin saygınlık kazanması, hiç değilse kısmen, sosyal ilişkilerdeki temel değişikliklere bir tepkidir (ve aynı zamanda onları yatıştırmak için uygulanan yeni korporatizme de).

Büyük kriz, bilgili olmaktan çok, gayretli yorumculara rağmen —sonunda nice yıl sonra!— sınıf kavgasının acımasız yükselişi değil mi? Fakat burada sadece politik fikir çalkantılarının bir dilimini görmek doğru olmaz: Sarkaç sola, sonra sağa gitmekte, işçiler karşı koyabilmekten dolayı neşelenmekte, sonra da kendilerini düzenin hizmetine vermektedir... Tersine kurumsal bilgi ve uygulamalar çoğu kez etkilidir: İtalyan sendikaları yeni bir yasanın yardımı ile (1970'de çalışanların statülerine ilişkin) zorunlu bir akdi yapı oluşturdular. Her yerde, işletmelerde ilişkiler değişti: Sadece sendikalar daha fazla yer tuttuğu için değil, fakat personel yöneticilerine ek yetkiler vermek gerektiği ve bunları ciddi bir hayal gücü göstrme çabasına zorladığı için.

Gerçek şu ki, tüm ülkelerde en çok değişen ne devlet ne de yapı idi. Asıl değişen, vatandaşın idare ve hükümetle olan ilişkilerini de kapsayan güç ilişkileri oldu.

2. Politik Oyunda Yeni Kurallar mı? — Sorunun temeline ilişkin olarak, iş uyuşmazlıklarının, yönelimleri gereği sosyal düzeni patlatacak birer mayın olmadığı, dahası bir kez hepsi çözülmüş de

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

olsa, yönlendirilip evcilleştirilemediği sonucunu alçak gönüllülükle çıkarmak gerekir. Büyük fırsatlar bunu gürültülü bir biçimde göstermektedir. Fakat hepsi, şehir yaşamı, düzen gerektiren olaylar, yeni isteklerin ortaya çıkışı, ilişkilerin sürekli değişmesi, bunu daha iyi göstermektedir. Etkinin parlak ve heyecan verici olması zorunlu değildir. Etki birden değil yavaş yavaş duyulur. Her değişiklik gibi, o da seyrek olarak sürekli bir kaymanın sonucudur. Belli bir anda denge değişir, kantarın topuzu kaçar ve öteki yana gider. Genellikle ilişki değişikliklerinin uyuşmazlıktan geçmesi de bu yüzdendir: Bazıları kantarın topuzunun kaçmasını ister, başkaları ise henüz bunun zamanının gelmediğini düşünür. Fakat bu değişikliklerin önemli bir bölümü politik güç ile olmaz ve yasada da (eğer yer alırsa) darbeden sonra yer alır. Endüstri ilişkileri sistemi özerkliğini sadece, sürekli politik hakemliğe başvurmamaya değil, aynı zamanda değişiklikleri bizzat yönetmesine de borçludur.

Bu değişikliklerin politik bir önemi var mıdır? Vardır elbet. Çünkü en azından, sözde toplumdaki güç dengesine ilişkindirler (ve karşılıklı olarak politik gücün devreye girmesi bu değişikliklere ciddi bir destek olacaktır). Bu etki, politik yaşamı anlamak için parlamenter temsilin ve hükümetin hukuki mekanizmalar üzerinde durulmazsa, hiç de esrarengiz sayılmaz. Verilecek bazı yorumlara, tanımlamak için kullanılacak sözcüklere karşın, meslek kuruluşları ve sendikalar politikanın birer aktörüdür (sadece seçimlerde oy toplayıcı ve basit birer yurttaş değil). Bunlara ara gruplar (fakat uy-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

gulamanın ve programın öneminin artması, bunları doğrudan yönetime de sokmaktadır), veya baskı grupları, çıkar grupları (fakat bu gruplar da eğilim ve değer önerebilir), da dense, partiler aracılığı ile, idarede hükümetin yanında da çalışsalar, tam anlamıyla birer politik aktördürler.

Onları açıklamak, tanımlamak gerekir mi? Onlara uygulanacak mevzuatın bir bölümü, doğrudan hükümetle birlikte hazırladıkları tasarıların ürünüdür. Fransa'da toplu sözleşmelere ilişkin 1971 Kanunu ancak metin önceden «danışılarak» düzeltilmesinden sonra parlamentoda oylanıp kabul edildi. Ekonomik nedenlerle feshe ilişkin 1975 Kanunu büyük ölçüde işçi ve işverenlerin önceki anlaşmasını esas alarak hazırlanmıştır. Örnekler kolayca çoğaltılabilir.

Kriz, kimi ülkelerde de olağandışı değiştokuşlara fırsat verdi: Bir sol hükümet ücret konusunda sendikaları yumuşatabilmek için, onların yetkilerini artıran yasal düzenlemeler getirdi (Federal Almanya'da birlikte yönetime ilişkin 1976 Kanunu). «Politik değiştokuş» sendikaların statüsüne ayrılmış oldu. Daha karmaşık bir düzenleme de 1970'de İtalya'da çalışanların statüsü konusunda yapıldı. Sendikalara, grev hareketini denetim altına almaları konusunda yardımcı olundu. onlara yeni eylem ve örgütlenme biçimleri tanındı, fakat güçleri de azaltılarak daha yumuşak uygulamalara yol açıldı.

İş uyuşmazlıkları, bilindiği gibi, sadece işçilerin güçlerinin bir unsuru ve bunu açıkça gösterme yoludur. Sadece sendikaların değil işçilerin de. Çünkü uyuşmazlıklar, sendikaların üyelerine güvenip gü-

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

venemeyeceklerini de belirleyen anlardır. Destek, uzlaşma, istek belirtileri arasında, oydan çok inanç ve yükümlülük isteyen, uyuşmazlıktır. Partiye göre daha değişik politik aktör geliştirir. Ve onu, politik oyunu değişik güçlerle birlikte oynamaya zorlar.

1968-1973 büyük krizinden çıkarılacak politik bir ders varsa o da belki budur: (ve bunu yeni ekonomik düzen de ortadan kaldıramamıştır): Büyük grev dalgaları merkezi araçların dayanıksızlığı yanında bir sendikal konfederasyonun, bir parti veya hiyerarşik bir örgüt olarak kabulünün zorluğunu göstermiştir. Üyelik üzerine kurulmasına ve gücünü taahhütlerden alıyor olmasına karşın (dahası çoğunluğun sonradan katılmasının olası bulunduğu bir azınlığın üyelik ve taahhütlerine) —bu zor ve pahalı bir taahhüttür—, konfederasyon otorite kullanır fakat emretmez. Özellikle, İngiltere, İtalya veya Fransa tiplerinde üyelerini çevrelemek ve yönlendirmekle birlikte, onların girişimlerine bağlı kalır. Bilgi verir fakat onların yerine her şeyi bildiğini ileri süremez. Toplu eylemi, öteki örgüt tiplerinde görülmeyen temeller üzerine oturtur.

Büyük uyuşmazlıklarda, sendikaların uyguladıkları denetimlerin değişik görünümleri değerlendirilebilir. Grevi başlatır, destekler; fakat kimi zaman da durdurur ve bazı büyük eylemler sadece bu tutma yorgunluğundan (veya artık durduramamaktan) doğar, dizginler bırakılır. Bazı aşırı solcular, bu sosyal denetim görevlerinden dolayı sendikaları kınamaktadır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

Grevi yaygınlaştıran bir karar ve eylem biçimidir: İlgililerin doğrudan girişimleri, onların kendiliklerinden örgütlenebildiklerinin kanıtlanmış oluşu, istedikleri ve bekledikleri konusunda özgür düşünmeleri. Daha merkezileşmiş, yönetimin en güçlü, tekelleşmiş ve geniş yetkilerle donatılmış bir ülke olan Fransa'da çatışmaların daha sert geçmiş oluşuna şaşmamak gerekir. Ayrıca işletmelerin toplam olarak bu dersi yıllarca önce de olsa politik iktidardan daha iyi anlamalarına da şaşmamalıdır.

Bu anlatım biçimi psikologların saptadıkları davranış değişikliklerine de uygun düşmektedir: özerkliğin artan tadı, küçük bir grupta, işletmede ortak eylem, işletmede birkaç kişiye bağlanabilme ve açıklığın giderek artması.

Kimi geleneklerine ters düştüğünden Fransa'da daha çarpıcı olan bu istek, ahlak, uygulama değişiklikleri, politik oyunun yeni kurallarını belirlemeye yetmez. Daha çok ısrarla bulunmalarını ister. 1981 seçimleri gibi, düşüncenin kimi beklenmedik değişikliklerini anlatmaya da katkıda bulunur.

İş uyuşmazlıkları bu doyumsuzluğu, geleneksel otorite ilişkilerinde, işletme içinde, politik hayatta olduğu gibi, açıklar ve güçlendirir. Her zaman geçici, kimi zaman ütopik, çözüm biçimleri tasarlar. İş uyuşmazlıklarından, bu büyük sorunun çözümünü beklemek de mantıksız olur. İş uyuşmazlıkları en azından bunları yeni biçimler altında sunma katkısı getirmişlerdir ve politik yaşama da en az bunun kadar katkıda bulunmuşlardır.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

KISA BİBLİYOGRAFYA

Gérard ADAM, Histoire des grèves, Paris, Bordas, 1981

Gérard ADAM et Jean-Daniel REYNAUD, Conflits du travail et changement social, Paris, PUF, 1978.

Guy CAIRE, La grève ouvrière, Paris, Editions ouvrières, 1978.

Colin CROUCH et Alessandro PIZZORNO, The resurgence of class conflict in Western Europe since 1968, London, Macmillan, 2 cilt, 1978.

Sami DAISSA, La durée des grèves en France. Etude des fiches de conflits du travail en 1976, Travail et emploi, 1981.

Claude DURAND et Pierre DUBOIS, Le grève, Paris, FNSP/A. Colin, 1975.

Malcolm FISHER, Mesure des conflits du travail et de leurs répercussions économiques, Paris, OCDE, 1973.

K.G.J.C. KNOWLES, Strikes, a study in industrial conflict with special reference to British experience between 1911 and 1947, Oxford, Blackwell, 1952.

Annie KRIEGEL, Aux origines du communisme francais, 1914-1920, Paris-La Haye, Mouton, 1964, 2 cilt.

Margaret MARUANI, Les syndicats à l'épreuve du féminisme, Paris, Syros, 1979.

Christian MOREL, La grève froide, Paris, Ed. d'Organisation, 1981.

Michelle PERROT,, Les ouvriers en gréve, France 1871-1890, Paris-La Haye, Mouton, 1974, 2 cilt.

Alessandro PIZZORNO, Lotte operaie e Sindacato in Italia (1968-1972), Bologna, Il Mulino, 6 cilt, 1974-1976.

Jean-Daniel REYNAUD, Problèmes et perspectives de la négociation collective dans les pays membres de la Communauté, Bruxelles, CCE, 1979.

A.M. Ross et P.T. HARTMAN, Changing patterns of industrial conflict, New York, Wiley, 1960.

Thomas SCHELLING, The Strategy of Conflict, Cambridge, Harvard University Press, 1960.

Denis SEGRESTIN, Les communautés pertinentes de l'action collective, Revue française de Sociologie, 1980, no. 2.

François SELLIER, Stratégie de la lutte sociale, Paris, Editions ouvrières, 1961.

Edward SHORTER et Charles TILLY, Strikes in France, 1830-1968, London, Cambridge University Press, 1974.

Guy SPITAELS (dir.), Les conflits sociaux en Europe, Verviers, Marabout, 1971.

Quatre grèves significatives, Paris, Epi, 1972.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ ... 7

BİRİNCİ BÖLÜM — Grevler ... 9

I. Anlaşamama, Uyuşmazlık, Grev, ... 9

II. Grev Biçimleri, ... 16

III. Yoğunluk, Dağılım, Yansıma, ... 21

IV. Bunalımlar ve Dönemler, ... 34

II. BÖLÜM — Grev ve Endüstri İlişkileri Sistemi ... 41

I. Grev ve Toplu Pazarlık, ... 43

II. Toplu Sözleşme ve Sürekli Toplu Pazarlık, ... 55

III. Politik Düzenlemeler, ... 59

III. BÖLÜM — Hedefler ve Stratejiler ... 67

I. Hedefler ve Uygunluk, ... 68

II. Uyuşmazlığın Yürütülmesi, ... 77

III. Sosyal Aktörler ve Değer Yargıları, ... 91

IV. BÖLÜM — Bireysel Çıkar ve Kollektif Eylem ... 96

I. Birey ve Ortak Mallar, ... 97

II. Toplu Eylemin Koşulları, ... 101

III. Topluluk ve Örgütlenme, ... 117

V. BÖLÜM — Grev ve Devrim ... 129

I. Devrimi Amaçlayan Grev, ... 129

II. Grev ve İşçi Hareketi, ... 136

III. İş Uyuşmazlıkları ve Politik Yaşam, ... 141

KISA BİBLİYOGRAFYA ... 149

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

MARMARA ÜNİVERSİTESİ 1883

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

M.Ü.İ.İ.B.F Almanca İş.Enf.

01438 01

Fiyatı : 570 TL.