



Uluslararası Grev Raporu (2022)

The Inter-Union Department of Statistics and
Socio-Economic Studies (DIEESE)

Observatory of Labor Strikes

China Labour Bulletin

LABWORK Labor Action Laboratory

Emek Çalışmaları Topluluğu

The Labor Action Tracker

Önsöz

Bu raporun ortaya çıkış hikayesi 2022'nin yaz aylarında Rotterdam'da düzenlenen 5. Uluslararası Grevler ve Sosyal Çatışmalar Konferansı'na dayanıyor. Bu konferansta tanışan Hollandalı ve Türkiyeli araştırmacıların öncülüğünde 2022'nin sonbaharında online bir atölye yaptık. Bu atölyede protesto olayı analizi yöntemini kullanarak güncel işçi protestoları üzerine çalışan bir grup araştırmacı olarak bir araya geldik. Tam bir sene sonra Aralık 2023'te ikinci bir online atölye düzenledik ve bu kez uluslararası bir grev raporu hazırlama fikrini konuştuk. Bu ikinci atölyede ABD takımı da organizasyona öncülük edenler arasındaydı. Okuduğunuz bu rapor, bu ikinci atölyenin ve sonraki aylarda yürüttüğümüz kollektif çalışmanın ürünüdür.

Dünyanın farklı köşelerinde gerçekleşen grevlerin görünürlüğünü artırmayı ve bu grevlerin doğasını biraz daha iyi anlamamız için bir perspektif sunmayı hedefliyoruz. Bu raporu hazırlamak kolay olmadı. Ancak bunun bir ilk olmasını ve devamını getirmeyi istiyoruz. 2023 yerine 2022 grevlerine odaklanmamızın tek sebebi, protesto olayı analizi yönteminin emek yoğun niteliği. Araştırma gruplarımızın bazıları biraz geriden geliyor. Bir sonraki raporumuzu, incelediğimiz yıla daha yakın bir tarihte çıkarmayı umuyoruz.

Bu aynı zamanda bir davettir: Başka ülkelerden araştırma gruplarının bir sonraki raporumuza katılmasını temenni ediyoruz.

Yaşasın 1 Mayıs!

İçindekiler

<i>Giriş</i>	3
<i>Amerika Birleşik Devletleri</i>	12
<i>Brezilya</i>	26
<i>Çin</i>	41
<i>İtalya</i>	55
<i>Şili</i>	74
<i>Türkiye</i>	88

Giriş

Alpkan Birelma, Eli Friedman, Johnnie Kallas, Deepa Kylesam Iyer

Resmi veri kaynaklarındaki önemli kısıtlar nedeniyle, çok sayıda ülkeden akademisyen ve aktivist, grev seviyelerini ve emek protestolarını daha kapsamlı bir şekilde yansıtabilmek için alternatif veri setleri oluşturmuştur. Dünya genelinde birçok ülkede grevlerin yaygınlığı göz önünde bulundurulduğunda, aktivistlerin, sendikacıların, politika yapıcılarının ve akademisyenlerin emek protestolarına ilişkin güvenilir verilere erişmesi zorunludur. Bu raporda, 2022 yılında altı ülkede (Amerika Birleşik Devletleri, Brezilya, Çin, İtalya, Şili ve Türkiye) gerçekleşen grevlere ilişkin verileri bir araya getirerek uluslararası grevler hakkındaki bilgilerimizi bir adım ileriye taşıyoruz. Aynı zamanda aktivistlerin ve akademisyenlerin resmi veri kaynaklarındaki eksikliklerin üstesinden gelmek için gösterdikleri yenilikçi çabaları belgeliyoruz. Bu altı ülke, dünya genelindeki işçilerin küçük bir kısmını temsil etse de, bu raporun grevlerin karşılaştırmalı ve uluslararası bir perspektiften anlaşılmasına bir katkı sağlayacağına inanıyoruz.

Bu raporda belgelenen ülkelerde de görüldüğü üzere, resmi grev verileri birçok ülkede oldukça sorunludur. Amerika Birleşik Devletleri'nde Çalışma İstatistikleri Bürosu yalnızca 1.000 veya daha fazla işçiyi kapsayan, en az bir vardiya boyunca süren, ve hafta içi bir günde gerçekleşen grevleri kayıt altına almaktadır. Bu kriterler ABD'deki grev eylemlerinin büyük çoğunluğunu elemektedir. Brezilya'da grevlere ilişkin hiçbir resmi veri bulunmamaktadır. Çin hükümeti, bu tür işçi eylemlerini yasal olarak kabul etmeyişi nedeniyle, grevler hakkında hiçbir veri yayınlamamaktadır. İtalya'da, İtalyan Ulusal İstatistik Enstitüsü (Istat) 2010'da iş uyuşmazlığı istatistiklerini toplamayı bırakmıştır. Resmi grev verileri kısmen Grev Garanti Komisyonu (Commissione Garanzia scioperi CGS) tarafından toplanmakta olup, bu komisyon sadece temel hizmetleri etkileyen grevleri kapsamakta ve grevlere ilişkin pek az bilgi içermektedir. Şili'de

Çalışma Müdürlüğü Ofisi yüksek kalitede veri üretmektedir, ancak bu veriler sadece yasal grevleri (yani toplu pazarlık sürecinin bir parçası olarak gerçekleşen grevleri) kapsamaktadır. Diğer herhangi bir endüstriyel eylem biçimi Çalışma Müdürlüğü Ofisi tarafından dikkate alınmamaktadır. Şili'ye benzer şekilde, Türkiye'de de Çalışma Bakanlığı sadece yasal grevlere ilişkin veri sağlamaktadır. Sendikalar ve toplu iş sözleşmesi kanunu son derece kısıtlayıcı olduğundan, yasal grevler çok nadir hale gelmiştir, öyle ki Türkiye 2022'deki tüm grevlerin sadece %9'unu oluşturmaktadır.

Bu raporun temel amacı, işçilerin örgütlü mücadelelerini daha iyi yansıtmak, bunun için de grev faaliyetlerine ilişkin daha doğru veriler sağlamaktır. Yukarıda özetlenen resmi veri kaynaklarındaki sınırlamalar nedeniyle, bu rapor seçilen ülkelerdeki grev faaliyetlerine ilişkin daha kapsamlı bir açıklama sunmaktadır. Ayrıca, bu altı ülkedeki grevleri karşılaştırmak için giriş niteliğinde bir çaba gösteriyoruz. Ancak her bir ülkenin bağlamına özgü ve araştırmalardaki metodolojik farklılıklar nedeniyle daha geniş sonuçlar çıkarmaya karşı temkinli davranıyoruz.

Tüm ülke raporlarında sahip olduğumuz ana değişken grev sayısıdır. Brezilya, Çin ve İtalya araştırmaları, greve katılan işçi sayısı ve grevde geçen iş günü sayısı verilerine henüz sahip değildir. Grevleri bulma ve raporlama konusunda kendine özgü zorlukları olan ülkeler üzerinde çalıştığımız için, ülkeler arasındaki grev sayılarını karşılaştırırken bile bir takım sorunlar mevcuttur. Örneğin, protesto veya grev faaliyetleri yerel sosyal medya platformlarından (örneğin Weibo, WeChat, Douyin) özenle sansürlendiği için Çin verileri önemli ölçüde eksik sayım olarak görülmelidir. Son olarak, her ülkedeki grev faaliyetlerinin yalnızca 2022'deki anlık bir görüntüsünü sunuyoruz. Grevlerin zaman içindeki eğilimlerini henüz ayırt edemiyoruz ve karşılaştıramıyoruz.

Tablo 1, bu raporda ele alınan altı ülkenin nüfuslarını ve GSYH'lerini göstermektedir. Bu ülkeler dünya nüfusunun dörtte birinden fazlasını ve dünya GSYH'sinin neredeyse yarısını oluşturmaktadır.

Tablo 1. Altı ülkenin nüfusları ve GSYH'leri

	Nüfus (milyon)	GSYH (trilyon USD)
Brezilya	215	1,92
Şili	20	0,3
Çin	1412	17,96
İtalya	59	2
Türkiye	85	0,9
ABD	333	25,4
TOPLAM (A)	2124	48,48
Dünya (B)	7951	101,3
Oran (A/B)	27%	48%

GENEL GÖRÜNÜM

Grev çalışmaları grevleri ölçmek için üç gösterge kullanır: grev sayısı (sıklık), greve katılan işçi sayısı (katılım) ve grevde kaybedilen iş günü sayısı (hacim). Bunlar arasında, altı ülke için güvenilir verilere sahip olduğumuz tek gösterge sıklıktır. Bu üç göstergenin çok farklı resimler ve oranlar verebileceğini belirtmemiz gerekiyor. Katılım ve hacim arasında bir miktar korelasyon vardır; ancak sıklık diğer ikisi ile korelasyon göstermez.

Bu altı ülkede 2022 yılında toplam 3.152 grev¹ belgeledik. Farklı ülkelerin grev göstergelerini karşılaştırmak için grev literatürü bu göstergeleri o ülkelerdeki işçi (ücretli) sayısına böler. Biz de aşağıdaki Tablo 2'de bu yolu izledik. Öte yandan şu belirtilmelidir: Her ülke, kimin ücretli olarak sayılacağını tanımlamak için kısmen farklı yaklaşımlara sahiptir. Tablo 2, altı ülke arasındaki

¹ Bu değer, alternatif veri setlerimizden beşinden elde edilen toplam grev sayısını ve İtalya'nın resmi verisini yansıtmaktadır. İtalya için resmi grev sayısını tercih ettik çünkü resmi veri protesto olayı analizi araştırmasından daha fazla grev tespit etmiştir. Bu durumun sebepleri aşağıda ve raporun İtalya bölümünde açıklanmıştır.

yaklaşık ücretli işçi sayısını, grev sayısını, 1.000 işçi başına düşen grev sayısını ve grevlerin ortalama süresini göstermektedir.

Tablo 2. Altı ülkedeki grev sayıları ve ortalama süre

	ABD	Brezilya	Çin	İtalya	Şili	Türkiye
Ücretli sayısı (ILO)	148.344.800	67.705.000	402.000.000	23.215.000	6.692.500	21.721.500
Grev sayısı	426	1.068	155	148* (1.129)	177	197
Her 1.000 işçi başına düşen grev sayısı	0,003	0,016	0,000	0,006* (0,049)	0,026	0,009
Grevlerin ortalama süresi (gün)	13,7	6,7		4,1	10,4	5

* İlk değer, resmi verilerden daha fazla değişkene ilişkin veri toplayan protesto olay analizi araştırmasından türetilmiştir. Parantez içindeki değer, İtalya genelindeki toplam grev sayısını daha kapsamlı bir şekilde belgeleyen, ancak bir takım başka problemler içeren resmi veriden elde edilmiştir. Bu ikisi arasındaki fark hakkında daha fazla açıklama için lütfen raporun İtalya bölümüne bakınız.

Tablo 2'ye göre işçi başına en çok grev yapılan ülke Şili'dir ve onu Brezilya ve Türkiye takip etmektedir. Bu karşılaştırmanın iki sınırlaması vardır. Çin'in verileri, ülkenin çok büyük olması ve grev faaliyetlerinin titizlikle sansürlenmesi nedeniyle önemli bir eksik sayım olarak değerlendirilmelidir. İtalya için hem protesto olayı analizi verileri hem de (parantez içinde) resmi veriler gösterilmiştir. İtalya'ya ilişkin resmi grev verileri (ancak başka zayıflıkları da vardır) çok daha fazla sayıda grevi içermektedir. Brezilya, Şili, Türkiye ve ABD için ise tam tersi bir durum geçerlidir; bu ülkeler üzerine raporda yer verilen araştırmalar resmi grev sayısından çok daha fazla sayıda grev tespit etmiştir. İtalya'nın resmi verisini baz alacak olursak İtalya raporumuzda kişi başına en çok grev yapılan ülke haline gelmektedir.

Veriler grev süresi açısından önemli farklılıklar göstermektedir. ABD ve Şili'deki grevler Brezilya, Türkiye ve İtalya'dakilerden neredeyse iki kat daha uzun sürmüştür. Türkiye dışındaki tüm

araştırmaların grev süresini hesaplarırken hafta sonlarını da saydığı belirtilmelidir. Bir diğer deyişle, Türkiye dışındaki ölkelerin ortalama grev süresinde bir miktar şişkinlik mevcuttur.

Tablo 3. Üç ölkede grevlere katılan işçi sayısı ve grev hacmi

	ABD	şili	Türkiye
Grevci sayısı (katılım)	224.000	34.038	84.088
Her 1.000 işçi başına düşen katılım	1,5	5,1	3,9
Grevlerde kaybedilen iş günü (hacim)*	4.447.588	378.402	203.571
Her 1.000 işçi başına düşen hacim	30,0	56,5	9,4
Grevlerin ortalama süresi (gün)	13,7	10,4	5

* ABD ve şili kaybedilen iş günü verilerine hafta sonları da dahildir.

Brezilya, Çin ve İtalya verileri henüz grevlere katılımı ve grev hacmini içermediğinden, Tablo 3 sadece şili, Türkiye ve ABD için greve katılım ve hacmi karşılaştırmaktadır. şili her iki göstergede de bir kez daha başı çekmektedir. 2022 yılında şili'de her 1.000 işçiden beşi greve katılmıştır; aynı sayı Türkiye'de dört, ABD'de ise ikidir. Öte yandan, ABD'deki grevlerin hacmi Türkiye'dekinden çok daha yüksektir çünkü ABD'deki grevler çok daha uzun sürelidir. Türkiye'deki grevlerin kısa olmasının ana sebebi, ölkedeki grevlerin büyük çoğunluğunun fiili (yasa dışı) grev olmasıdır.

SEKTÖRLER

Tablo 4, altı ölkede altı araştırma grubu tarafından tespit edilen 2022 yılındaki grevlerin sektörlerini ISIC (Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Endüstriyel Sınıflandırması Revizyon 4) sınıflandırmasına göre göstermektedir.² 2022 yılında bu ölkelerdeki grev faaliyetlerinin çoğunluğunu (%55) ilk üç sektör (eğitim, taşımacılık ve sanayi) oluşturmaktadır.

² Buradan itibaren İtalya için protesto olay analizi verilerini kullanıyoruz çünkü resmi veriler karşılaştırdığımız bazı değişkenleri içermiyor.

Birinci sırada gelen eğitim, Çin ve Türkiye hariç tüm ülkelerde ilk 4 sektör arasında yer almaktadır. Silver (2003) Emeğin Gücü kitabında otomobil imalatının 20. yüzyılda dünya kapitalizminin en önde gelen sektörü olduğunu ve aynı sebeple en yoğun işçi eylemlerinin bu sektörde yaşandığını belirtiyordu.³ Silver'a göre eğitim sektörü 21. yüzyılda otomobil imalatının yerini alacak muhtemel dört sektörden biriydi.

Tablo 4. Altı ülkedeki tüm grevlerin sektörleri (%)

Eğitim	23%
Taşımacılık ve depolama	19%
Sanayi	13%
Kamu yönetimi, savunma, sosyal güvenlik	9%
Sağlık ve sosyal hizmet	8%
Konaklama ve yiyecek hizmetleri	8%
İnşaat	4%
Bilgi ve iletişim	3%
İdari işler ve destek hizmet işleri	3%
Toptan ve perakende satış	2%
Madencilik	1%
Profesyonel, bilimsel ve teknik aktiviteler	1%
Su tedariki, kanalizasyon ve atık yönetimi	1%
Diğer hizmet aktivitelere	1%
Finans ve sigorta	1%
Sanat ve eğlence	1%
Tarım, ormancılık, balıkçılık	1%
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme tedariki	1%
Emlakçılık	0%
Hanehalkının işveren olduğu etkinlikler	0%

³ Beverly Silver (2003) Emeğin Gücü. İstanbul: Yordam.

'Taşımacılık ve depolama' sektörü ikinci sırada yer almaktadır. Nitekim bu sektör altı ülkenin tamamında ilk üç sektör arasındadır (bkz. Tablo 5). Silver (2003) da 1870 ve 1996 yılları arasındaki işçi eylemleri üzerine yaptığı araştırmada taşımacılık sektörünün diğer sektörler arasında ilk sırada yer aldığını tespit etmiştir. Sektör COVID-19 salgınıyla birlikte katlanarak büyümüş, binlerce yeni işçi çekmiş ve çeşitli türden kuryeler koşullarını iyileştirmek için giderek daha fazla greve başvurmuştur.

Altı ülkedeki tüm grevler için sanayi üçüncü sırada gelmektedir. Sanayi sadece üç ülkede ilk üç sektör arasında yer almaktadır: Şili, İtalya ve Türkiye. Türkiye'de önemli sayıda sanayi grevi olduğu için bu sektör genel verilerde üçüncü sıraya çıkmıştır.

Tablo 5. Ülkelerde başta gelen üç sektör ve bu sektörlerin ülkedeki grevler içindeki yüzdeleri

	ABD	Brezilya	Çin	İtalya	Şili	Türkiye
1. Sek.	Yiyecek hiz. (31%)	Eğitim (34%)	Taşıma. (73%)	Taşıma. (37%)	Eğitim (29%)	Sanayi (65%)
2. Sek.	Eğitim (16%)	İdari işler (16%)	İnşaat (18%)	Sanayi (17%)	Sanayi (13%)	Taşıma. (9%)
3. Sek.	Taşıma. (10%)	Taşıma. (15%)	Satış (3%)	Profesyon el (12%)	Taşıma. (12%)	İnşaat (7%)

GREVLERİN DİĞER ÖZELLİKLERİ

Grevlerin ne kadarı sendikalar tarafından örgütlenmektedir? Sendikaların grevlerdeki rolüne ilişkin verilerde ülkeler arasında ciddi farklılıklar vardır. Tablo 6 bir sendika tarafından organize edilen grevlerin oranını göstermektedir. Geri kalan grevleri bir sendikanın yardımı olmadan o işyerinde çalışan işçiler örgütlemiştir. Sendikaların grevleri örgütlenme oranı bakımından Şili ve Brezilya en önde gelen ülkelerdir. Listemizdeki en otoriter ülke olan Çin'de sendikalar 2022 yılında hiçbir grev örgütlememiştir. Öte yandan, Tablo 6'daki ABD verisi diğer ülkelerin

verisinden bir miktar farklıdır. ABD verisi işyerinde bir sendikanın resmi olarak yetki almasından sonra düzenlediği grevlerin yüzdesini göstermektedir. Dolayısıyla ABD için sendikasız kategorisi, işyerinde henüz yetki almamış bir sendikanın örgütlediği grevleri de içermektedir. Dolayısıyla Tablo 6'daki ABD verisinin gerçekte İtalya, Brezilya ve Şili'nin verisine daha yakın olduğunu varsaymak mümkündür.

Tablo 6. Bir sendika tarafından örgütlenen grevlerin oranı (%)

Şili	95%
Brezilya	89%
İtalya	88%
ABD	69%
Türkiye	42%
Çin	0%

ABD hariç, araştırma grevlerin yasal olup olmadığına ilişkin bilgiyi de içermektedir ve Tablo 7 bu verileri göstermektedir. Bir kez daha ülkeler arasında oldukça önemli farklılıklar bulunmaktadır. Her ülkenin farklı sendika yasaları ve yasal grev tanımları vardır. Şili'de grevlerin yarısının yasal olmadığını görmek ilginçtir. Türkiye'de yasal grevlerin oranının son derece düşük olması dikkat çekicidir ve son dönemde ülkede yaşanan otoriterleşme düzeyi hakkında bir başka ipucu vermektedir.

Tablo 7. Yasal grevlerin tüm grevler içindeki oranı (%)

İtalya	97%
Brezilya	95%
Şili	53%
Türkiye	9%
Çin	0%

Çin ve ABD dışında, kamu sektöründeki grevlerin oranını da biliyoruz. Genel olarak sendikalar kamu sektöründe daha güçlüdür; bu nedenle daha fazla grev olması beklenebilir. Nitekim Şili ve Brezilya'da kamu sektöründeki grevlerin oranı %50'den fazladır ve bu oran kamu istihdamının bu ülkelerdeki payından çok daha fazladır. Türkiye'de bu oranın düşük olmasında muhtemelen memurlar için grevin yasak olması etkilidir. Türkiye'de memurlar yine de grevler yapmaktadır, ancak bunlar daha riskli eylemlerdir. Öte yandan, Türkiye'deki grevlere katılım verisine baktığımızda farklı bir resim ortaya çıkmaktadır. Katılım söz konusu olduğunda, memurların ülke çapındaki beş grevi (bir öğretmen ve dört sağlık çalışanı grevi) Türkiye'de grevlere katılımın yarısından fazlasını (%54) oluşturmaktadır.

Tablo 8. Kamu sektöründeki grevlerin oranı (%)

Şili	64%
Brezilya	59%
İtalya	50%
Türkiye	13%

Amerika Birleşik Devletleri

Deepa Kylasam Iyer, Johnnie Kallas, and Kathryn Ritchie

İngilizceden çeviren: Ladin Bayurgil

BAĞLAM

2022 yılında dünyanın geri kalanı gibi Amerika Birleşik Devletleri de Covid-19 salgını ve daha geniş siyasi ve ekonomik zorluklarla mücadele etmekteydi. ABD ekonomisi nispeten istikrarlı kalırken, bazı diğer makroekonomik değişkenler dalgalanma ve önceki yıllara göre belirgin bir sapma gösterdi.

Çalışma İstatistikleri Bürosu tarafından açıklanan verilere göre, kentli tüketicilerin tüketici fiyat endeksi, yıla 282 dolar ile başlamış ve Aralık 2022'de 298 dolar ile kapanmıştır (BLS, 2022). Yıllık enflasyon oranı 2022 yılında yüzde 8,3'e ulaşarak bir önceki yıla kıyasla şiddetlenmiştir. Buna rağmen ABD Federal Rezerv Sistemi yüksek enflasyon oranını nispeten "geçici" olarak nitelendirmiştir. Bu kaygılı gelişmelerden dolayı, 2022'de Ekonomik Analiz Bürosu tarafından açıklanan verilere göre, GSYH büyüme oranı yüzde 2,6 ile 2022 yılında daha düşük seyretmiştir (BEA, 2023).

İşgücü İstatistikleri Bürosu tarafından 2022 yılında yayınlanan nüfus anket verilerine göre, ülkedeki işsizlik oranı yılın başında yüzde 4 gibi yüksek bir seviyeden başlamış ve istikrarlı bir seyir izleyerek Aralık ayında yılı yüzde 3,5 ile kapamıştır.

2022 YILINDAN ÖNEMLİ BULGULAR

Cornell Üniversitesi Endüstri ve Emek İlişkileri Okulu'ndan (Cornell University School of Industrial and Labor Relations, ILR School) bir grup araştırmacı, ABD genelindeki grev faaliyetlerine ilişkin kapsamlı bir veri tabanı oluşturmak amacıyla 2021 yılında İşçi Eylem Raporu'nu (Labor Action Tracker, LAT) başlattı. LAT, sendikalaşma statüsüne bakılmaksızın her büyüklükteki grevi belgeleyerek mevcut diğer veri tabanlarındaki sınırlamaların üstesinden gelmeyi başarmaktadır. LAT, Google haber uyarıları, sosyal medya aramaları ve işçi hareketi içerisindeki bağlantılarını kullanarak grevler ve birçok farklı değişken hakkında manuel yöntemlerle veri toplayan bir araştırmacı ekibini istihdam etmektedir. Bu veri tabanı, farklı işverenler, emek örgütleri, sektör, ölçek, talepler ve sendikalaşma statüsü gibi birçok değişken içermektedir. Bu çalışma, Cornell Üniversitesi Endüstri ve Emek İlişkileri Okulu (Cornell University ILR School) ve Illinois Üniversitesi Emek ve İstihdam İlişkileri Okulu (University of Illinois LER School) arasında ortak bir proje olarak yürütülmektedir ve metodolojisinin detayları striketracker.ilr.cornell.edu adresinde mevcuttur.

İşçi Eylem Raporu, 2022 yılında yaklaşık 224.000 işçiyi kapsayan 433 iş bırakma eylemini (426 grev ve yedi lokavt) belgelemiştir. Bu 433 iş bırakma eylemi yaklaşık 4.447.588 grev günü ile sonuçlanmıştır. Elde ettiğimiz 2022 verilerinden birkaç önemli bulgu ortaya çıkmaktadır. İlk olarak, 2021'den 2022'ye toplam iş bırakma sayısı yaklaşık yüzde 55 ile artış göstermiş (279'dan 433'e) ve iş bırakma eylemlerine katılan toplam işçi sayısı yaklaşık yüzde 60 artmıştır (~140.000'den ~224.000'e).

İkinci olarak, konaklama ve gıda hizmetleri sektöründeki işçiler 2022 yılında diğer tüm sektörlerden daha fazla (144) iş bırakma eylemi düzenlemiş olup tüm eylemlerin üçte birinden fazlasını oluşturmaktadır. Ancak, 2022 yılında bu iş bırakma eylemleri yaklaşık 7.000 işçiyi, yani iş bırakma eylemlerine katılan toplam işçilerin yaklaşık yüzde 3'ünü kapsamaktadır. Konaklama ve gıda hizmetleri sektöründeki iş bırakma eylemlerinin büyük çoğunluğu (131 veya ~%91) Birleşik Starbucks İşçileri (Starbucks Workers United) kampanyası kapsamında örgütlenen

Starbucks işçileri veya Hizmet İşçileri Uluslararası Sendikası'nın (Service Employees International Union, SEIU) fast-food kampanyası kapsamında örgütlenen fast-food işçileri tarafından gerçekleştirilmiştir.

Üçüncü olarak, iş bırakma eylemlerine katılan işçilerin çoğunluğu eğitim hizmetleri sektöründen gelmiştir (~135.380 veya ~%60). Dördüncü olarak, 2022 yılında sendikasız işçiler yüksek oranda (~%32) grev düzenlemeye devam etmiştir, ancak bu grevler sendikalı işçilerin iş bırakma eylemlerine kıyasla oldukça küçüktür. Beşinci olarak, 2022'deki iş bırakma eylemlerinin çoğu nispeten kısa sürmüştür; yaklaşık yüzde 47'si bir gün veya daha kısa sürmüş ve üçte ikisi beş günden az sürmüştür. Tablo 1'de 2022 yılı için iş bırakma eylemlerinin ana parametreleri, yaklaşık olarak greve katılan işçi ve grev günü sayıları gösterilmekte ve bir önceki yılın verileriyle karşılaştırılmaktadır. Grev günlerini, bir iş bırakma eyleminin süresi ile greve katılan yaklaşık işçi sayısının çarpımı olarak hesapladığımızı not düşmüş olalım.

Tablo 1. Ana bulgular

Parametreler	2022	2021
Grev sayısı	433	265
Katılan işçi sayısı, yaklaşık	224.000	140.000
Grev günü sayısı	4.447.588	3.269.186

AYLARA GÖRE GREVLER

2022 yılında, yaklaşık 224.000 işçi toplam 4.447.588 grev günü olmak üzere 424 iş bırakma eylemine (417 grev ve yedi lokavt) katılmıştır. Temmuz 2022 ile Ekim 2022 arasında iş bırakma faaliyetlerinde hafif bir artış dışında, her ay iş bırakma sayısı nispeten sabit kalmıştır. Toplam 279 iş bırakma eyleminin gerçekleştiği ve yaklaşık 140.000 işçinin 3.269.186 grev günü boyunca grevde olduğu 2021 yılı ile karşılaştırıldığında, yaklaşık 84.000 daha fazla işçinin grev hattında olduğu 145 iş bırakma eylemi daha gerçekleşmiştir.

Tablo 2. 2022'deki İş Bırakma Eylemleri, Aylık

Ay	İş Bırakma Eylemi Sayısı	Katılan İşçi Sayısı, Yaklaşık
Ocak	42	53.067
Şubat	35	24.089
Mart	50	18.741
Nisan	49	28.657
Mayıs	52	14.248
Haziran	41	7.571
Temmuz	54	8.576
Ağustos	60	16.516
Eylül	57	33.590
Ekim	66	13.555
Kasım	47	58.321
Aralık	49	59.649

İş bırakma eylemlerine katılan işçi sayısı aylık olarak değişkenlik göstermektedir. Yılın başında ve sonunda iş bırakma eylemlerine katılan işçi sayısı daha yüksektir. Yılın geri kalanında, Nisan ve Eylül aylarındaki hafif bir artış dışında işçi sayısı nispeten sabit kalmıştır.

SEKTÖRLERE GÖRE İŞÇİ EYLEMLERİ

Tablo 3. İş Bırakma Eylemlerinin Gerçekleştiği Sektörler

Sektör	İş Bırakma Eylemi Sayısı	Katılan İşçi Sayısı, Yaklaşık	Grev Günü Sayısı
Tarım, Ormancılık, Balıkçılık ve Avcılık	4	230	1.250
Madencilik	4	2.020	456.200
Altyapı (Elektrik, gaz, su)	1	24	8.760
İnşaat	4	1.060	38.560
İmalat Sanayi	40	10.108	583.078

Sektör	İş Bırakma Eylemi Sayısı	Katılan İşçi Sayısı, Yaklaşık	Grev Günü Sayısı
Toptan Ticaret	12	2.868	49.604
Perakende Ticaret	9	9.152	94.738
Taşımacılık ve Depolama	45	6.023	50.440
Gayrimenkul, Kiralama ve Leasing	5	702	1.002
Profesyonel, Bilimsel ve Teknik Hizmetler	4	350	550
Şirket ve İşletme Yönetimi	0	0	0
Eğitim Hizmetleri	73	135.380	2.503.443
Bilgi Endüstrisi	43	8.012	242.253
Finans ve Sigorta	0	0	0
Sağlık Hizmetleri ve Sosyal Yardım	40	42.304	333.795
Sanat, Eğlence ve Rekreasyon	11	1.752	107.996
Konaklama ve Gıda Hizmetleri	144	6.971	22.648
Kamu Yönetimi	14	1.140	22.509
İdari ve Destek Hizmetleri ve Atık Yönetimi	8	897	11.681
Diğer Hizmetler (Kamu Yönetimi hariç)	3	183	3.587

Not: Bir grev birden fazla sektörden işçiyi kapsayabilir.

2022 yılında konaklama ve gıda hizmetleri sektöründe diğer tüm sektörlerle kıyasla daha fazla iş bırakma eylemi gerçekleşmiştir (tüm iş bırakma eylemlerinin yüzde 34'ünü oluşturmaktadır); bu da Starbucks'taki sendikal kampanyanın ve ülke genelinde fast-food işçilerinin devam eden hareketliliğinin önemini göstermektedir. Grevlere katılan tüm işçilerin yüzde 60,4'ünü oluşturan eğitim hizmetleri çalışanları, 2022'de grev hattındaki işçilerin çoğunluğunu oluşturmaktadır. Eğitim hizmetleri sektörü aynı zamanda grev günlerinin yüzde 56,3'ünü oluşturarak 2022'de gerçekleşen grevlerin çoğunluğunu oluşturmaktadır. Eğitim alanında gerçekleşen bu grev hareketini hem K-12 kamu sektörü eğitimcileri hem de lisansüstü araştırma asistanları tarafından gerçekleştirilen büyük grevler beslemektedir. Özellikle 2022 yılının en büyük grevi,

Kaliforniya Üniversitesi'nde (University of California) çalışan 48.000 lisansüstü araştırma asistanı ve doktora sonrası araştırmacılarının katıldığı grevdir.

Tablo 4. 2022'de İş Bırakma Eylem Süresi

Parametre	1 Gün ve Altı	2 ila 4 Gün	5 ila 9 Gün	10 ila 30 Gün	31 Gün ve Üzeri
İş Bırakma Eylemi Sayısı	204	85	52	40	52
Katılan İşçi Sayısı, Yaklaşık	23.226	23.924	87.698	27.126	66.792
Grev Günü Sayısı	22.734	70.105	583.452	416.675	3.354.622

ABD'deki grevlerin çoğu nispeten kısa sürelidir. ABD'deki pek çok işçi, sert ve süresiz çatışmalar yerine, adaletsizlikleri protesto etmek ve taleplerini iletirmek için daha kısa süreli grevler düzenlemektedir. Bu kısa süreli grevlerin çoğu, işçilerin ve sendikaların grev süresini önceden belirledikleri ve grevin sonunda koşulsuz olarak işe geri döndükleri sabit süreli grevlerdir.

Tablo 5. 2022'de İş Bırakma Eylemlerinin Yaklaşık Büyüklüğü

Parametre	2-49	50-99	100-249	250-999	1,000 ve Üzeri
Grev	197	49	66	55	37
Katılan İşçi Sayısı, Yaklaşık	3.775	2.993	8.366	21.018	188.000
Grev Günü Sayısı	52.417	81.566	89.962	369.243	3.854.400

Grevlerin çoğunluğu 100'den az işçi içerdiğinden, iş bırakma eylemlerinin çoğu nispeten az sayıda işçiyi kapsamaktadır. Çalışma İstatistikleri Bürosu (Bureau of Labor Statistics, BLS) yalnızca hafta içi bir günde (federal tatiller hariç Pazartesi-Cuma) meydana gelen ve en az bir vardiya süren 1.000 veya daha fazla işçiyi içeren iş bırakma eylemlerini kapsadığından,

bulgularımız burada resmi veri kaynaklarından belirgin şekilde farklılık göstermektedir. BLS'in bu dar kriterleri sebebiyle, bu araştırma BLS tarafından belgelenmeyen 1.000'den fazla işçiyi içeren birçok grevi de kapsamaktadır.

Tablo 6. 2022'de Yetkili (Resmi) ve Yetkisiz (Fiili) İş Bırakma Eylemleri*

Parametre	Sendikalı	Sendikasız	Bilinmiyor
Grev Sayısı	266	25	4
Katılan İşçi Sayısı, Yaklaşık	179.742	1.856	130
Grev Günü Sayısı	3.945.121	2.640	170

*Not: Yalnızca sendikalı işçilerin grevlerini kapsamaktadır. Bu araştırma, 'sendikalı' ile bir sendikanın resmi olarak tanınmasından (işyerinde yetkiyi almasından) sonraki statüyü kastetmektedir.

Bu araştırma, yetkisiz (fiili) iş bırakma eylemlerini, *sendikalı* işçiler tarafından yerel sendika yönetimine karşı düzenlenen ya da yerel sendikaların aktif olarak destek vermediği grevler olarak tanımlamaktadır. Sendikasız işçiler tarafından gerçekleştirilen grevleri yetkisiz grev ya da vahşi kedi grevi olarak *değerlendirmiyoruz*. Birçok eyalette yüz binlerce K-12 eğitimcisinin katıldığı 2018 #RedforEd grevleri sırasında yetkisiz grev faaliyetlerinde yaşanan artışa rağmen, verilerimiz 2022 yılında yetkisiz grev faaliyetlerinin çok düşük düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. 2022'de Sendikalı vs. Sendikasız İş Bırakma Eylemleri

Parametre	Sendikalı	Sendikasız
Grev Sayısı	302	131
Katılan İşçi Sayısı, Yaklaşık	217.278	6.874
Grev Günü Sayısı	4.370.681	76.907

Sendikasız işçiler 2022'deki tüm grevlerin neredeyse üçte birini örgütlemiştir. Bu araştırma 'sendikasız' ile bir sendikanın resmi olarak kurulması veya tanınmasından önceki statüyü

nitelemektedir. Sendikalı grevler sendikasız grevlerden çok daha kitlesel olma eğilimindedir, zira sendikalı işçiler 2022 yılında greve giden tüm işçilerin yaklaşık yüzde 97'sini oluşturmuştur.

Referanslar

Bureau of Economic Analysis (BEA) (2023). [https://www.bea.gov/news/2023/gross-domestic-product-fourth-quarter-and-year-2022-third-estimate-gdp-industry-and#:~:text=Real%20gross%20domestic%20product%20\(GDP,real%20GDP%20increased%203.2%20percent](https://www.bea.gov/news/2023/gross-domestic-product-fourth-quarter-and-year-2022-third-estimate-gdp-industry-and#:~:text=Real%20gross%20domestic%20product%20(GDP,real%20GDP%20increased%203.2%20percent). Retrieved 10 March 2024

Bureau of Labor Statistics (BLS) (2022). <https://cpiinflationcalculator.com/2022-cpi-and-inflation-rate-for-the-united-states/> . Retrieved 10 March 2024.

SARAH MASON, LİSANSÜSTÜ ARAŞTIRMA ASİSTANI İLE RÖPORTAJ

2022 yılında, Kaliforniya Üniversitesi'nde (University of California, UC) çalışan yaklaşık 48.000 lisansüstü araştırma asistanı ve doktora sonrası araştırmacı greve çıkmış ve o yıl ABD'de gerçekleşen en büyük grevi gerçekleştirmiştir. ABD genelinde yükseköğretim çalışanları, düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına tepki olarak son birkaç yılda giderek daha fazla örgütlenmiş ve grev gerçekleştirmiştir. Deepa Klyasam Iyer, greve giden pek çok kampüsten biri olan Kaliforniya Üniversitesi Santa Cruz'da greve öncülük eden lisansüstü araştırma asistanı Sarah Mason ile konuştu.



2022 Kaliforniya Üniversitesi Grevi

Röportaj için bizimle konuşmayı kabul ettiğiniz için bir kez daha teşekkür ederiz! Kaliforniya lisansüstü araştırma asistanlarının 2022 grevine nasıl dahil oldunuz?

Sendikanın kampüs birimimizde sendika temsilcisiyim. Ayrıca 2022'de sendikanın toplu pazarlık komitesinde yedek üyeydim. Doktora programıma başladığım ilk gün sendikama dahil oldum. Bu yaptığım herhalde ilk şeydi. Çalışmalarımın çoğu departmanıma odaklanmıştı, yani benim ve iş arkadaşlarımla karşılaştığı sorunlar etrafında farklı mücadeleler oluşturdum. Ayrıca departmandaki işgücünün farklı kesimlerinden, yani personel, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri gibi insanlardan oluşan bir organizasyon komitesi oluşturmak için çok zaman harcadım. İnsanlar birbirlerinden oldukça kopuk ve bu da benim ve diğerlerinin üniversitede bulunduğum son 7 yıl boyunca mücadele etmeye çalıştığımız bir şey. Ayrıca şikayetleri dosyalamak ya da hastalık izin veya ebeveyn izni almaya çalışan iş arkadaşlarına rehberlik etmek gibi tipik sendika temsilcisinin sorumlu olduğu işler de yaptım.

Greve başlama kararının nasıl alındığını merak ediyorum çünkü bu hiç de kolay bir karar olmamış olmalı. Greve gitmeye karar verme sürecini bize anlatabilir misiniz?

Sanırım bu konuda söylenecek çok şey var. Karar ne zaman verildi? Bence bu cevaplama güç bir soru çünkü gerçekten söylemek zor. Grevin 14 Kasım'da başladığını söyleyebilirsiniz, ki bu iş bırakma eyleminin resmi başlangıcıdır, grev hattının başlangıcıdır. Grevin Ekim ayının sonlarında, yani işçilerin ezici bir çoğunlukla greve gitmeye yetki vermek için oy kullandıkları ve kampüsümüzde hareketliliğin gerçekten hızlanmaya başladığı zaman başladığını söyleyebilirsiniz. Bazıları 2022 grevinin aslında 2019 yılında, o yılın Aralık ayında başlayan ve aylarca sürecektir olan fiili grevle başladığını söyleyebilir. Fiili grevinin tek talebinin, yani toplu sözleşmede hayat pahalılığı problemini giderme amaçlı ve yerel kira piyasasına endeksli bir ücret artışı talebinin, 2022 sözleşme mücadelesinin ve bu grevin gerçekten de temel talebi haline geldiği söylenebilir.

Kararın nasıl verildiği açısından ise grev spontane miydi? Planlı mıydı? Her ikisi de. Grev için çok fazla planlama yapıldı. Mesela grev hattındaki pankartların basılması gerekiyordu. Grev ücretlerinin koordine edilmesi gerekiyordu. Sınıflarımızdaki lisans öğrencileriyle çok fazla hazırlık yaptık. Tabiri caizse onları aşıladık, yöneticilerin onları bize karşı nasıl kışkırtacağını öngördüğümüz için onları hazırladık. Yani çok fazla planlama vardı. Aylarca süren bir planlama söz konusuydu. Ama aynı zamanda -bunu söylemenin önemli olduğunu düşünüyorum- farklı grev türleri için örgütlenen ve farklı planlamalar yapan farklı eğilimler de vardı. Bu çok büyük bir grevdi. Birimimizde 48,000 işçi çalışıyordu. Birimimizin yüzde 100'ü grevde değildi ama kesinlikle on binlerce insanımız vardı. Bu kitle içindeki bir eğilim, kampüs yöneticilerimizin grev hattındaki insan sayısı karşısında bunalacağı çok kısa bir grev hayal ediyordu sanırım. Dolayısıyla yaptıkları hazırlıklar da grevin nasıl olacağına dair bu vizyona dayanıyordu. Benim de bir parçası olduğum bir başka eğilim ise gerçekten uzun bir mücadeleye hazırlıklı olmamız gerektiğini anladı. Üniversitede çalışmanın doğasının farklı olduğunu ve bu sebeple baskının birikmesinin daha uzun sürdüğünü, çünkü son teslim tarihlerinin ve çıktılarının daha uzun soluklu olduğunu ve bunların yöneticiler tarafından da ayarlanabildiğini anladık. Örneğin son not verme tarihi gibi. Yöneticiler bunu ertelemeye devam etmeyi seçebilirler. Dolayısıyla üniversite diğer iş yerlerinden farklıdır. Örneğin bir limanı ilk günden kapatırsanız, işverene ilk günden yüz milyonlarca dolar zarar verebilirsiniz. Üniversite ise farklıdır.

Sendika içinde farklı kesimler olduğunu söylemeniz çok ilgimi çekti. Grevin neyi başarması gerektiğine dair farklı vizyonlara sahip olan farklı kesimleri göz önünde bulundurarak, bunun sendikanın iç uyumunu ve üniversite ve genel olarak devletle olan ilişkinizi nasıl etkilediğini bize anlatabilir misiniz?

Bu gerçekten önemli bir soru. Bir hareketi inşa etmek ve sürdürmek için ne gerekir? Burada vurgulamak istediğim bir şey, kampüsümüz UC Santa Cruz'da gerçekleşen 2019-2020 fiili grevinin önemi. Fiili grev ile 2022 grevi arasında elbette düz bir bağlantı yok, ama bence bu olay kampüsümüzü biçimlendirdi. Eyalet çapında yükselttiğimiz talepleri de kampüsümüzde ortaya çıkan örgütlenme yapılarını da şekillendirdi. Buradaki fiili grevden çıkan şeylerden biri,

çalışanların fiili grev esnasında organik olarak örgütlenme eğiliminde olduğu üniversitenin akademik bölümlerine dayanan gerçekten güçlü bir örgütlenme yapısıydı. Tartışmak ve müzakere etmek için sürekli olarak toplantılar düzenleyen sağlam bir bölüm çekirdeğimiz vardı.

Sonraki adımlar, gözdağı ve korkuyla başa çıkmak için sorunları ve endişeleri konuşmaya yönelikti. İnsanların uğraştığı sorunların tartışılabileceği veya strateji ve taktiklerin tartışılabileceği ve nasıl ilerleneceğine dair kararların toplu olarak alınabileceği düzenli bölüm toplantıları yaptık. Bence bu tür bir uygulama, 2019 ve 2022 yılları arasında kazanabildiğimiz birkaç mücadelenin temellerini oluşturdu, ancak daha da önemlisi, grevi inşa etmek ve sürdürmek için gerçekten bel kemiği haline geldi. Örneğin, 2022 grevine giden yolda, halihazırda mevcut olan bu bölüm örgütlerini kullanabildik ve kimin hangi dersleri verdiğini, lisans kayıtlarının ne olduğunu, ders eğitmenlerinin kimler olduğunu ve bu eğitmenlerin grev olduğu takdirde kalan işleri üstlenip üstlenmeyeceklerini tespit edebildik. Tüm bunları 2022 grevi öncesinde yaptık, böylece herhangi bir anda grevimizin ne kadar güçlü olduğuna dair gerçekten ayrıntılı bir resme sahip olabildik.

Bence bu bölüm düzeyinde örgütlenme pratiğinin yaptığı bir diğer şey de insanları kolektif kararlar ve kolektif eylemler çerçevesinde düşünmeye alıştırmak oldu. Örneğin grev oylaması sorusunu yönelttiğimizde, bunu bir bölümün karar vereceği bir soru olarak yönelttik. Bire bir "burada bir birey olarak greve gidiyor musunuz, oy pusulanızı doldurun" gibi bir soru değildi. Bölüm olarak greve gidiyor muyuz? Birlikte çalışan, birbirlerini her gün koridorlarda gören insanlar olarak greve gitmeyi ve kazanmak için ne kadar gerekiyorsa o kadar süre grevde kalmayı taahhüt edecek miyiz? Bu gerçekten önemli bir çıkarım. Eğer grevden ve son 4 yıldaki mücadelelerimizden bir şey öğrendiysek, o da en sağlam ve kararlı işçi eylemi biçiminin bölüm düzeyinde alınan kolektif stratejik kararlara dayandığı ve bu konuda bir uygulama geliştirmenin iç uyumu sürdürmenin anahtarı olduğudur.

Grev ne zaman sona erdi? Sonuçları ne oldu?

Grev 6 hafta sonra resmi olarak sona erdi. Hem ders asistanları hem de araştırmacıların pazarlık ekipleri geçici bir anlaşmayı kabul etmek için oy kullandı. Daha sonra bu anlaşma için bir hafta süren bir onay oylaması yaptık. Sanırım Noel arifesinde sona erdi. Kampüsümüz ezici bir çoğunlukla geçici anlaşmayı reddetme yönünde oy kullandı. Kampüsümüzde oy kullananların yüzde 81'i karşı oy kullandı. Anlaşmayı reddetmek için oy kullanan başka kampüsler de vardı. Örneğin UC Merced. Ama ikimiz de Kaliforniya Üniversitesi sistemi içinde küçük kampüsleriz. UCLA, UC Berkeley ve UC San Diego geçici anlaşmanın onaylanması yönünde oy kullandı. Sanırım bu kampüslerde oy kullananların yüzde 60 ila 70'i anlaşmayı onayladı. Elde ettiğimiz kazanımlar, sözleşme süresince en düşük ücretli çalışanlar için yüzde 80 olmak üzere yüzde 20 ila yüze 80 arasında ücret artışı, genişletilmiş ebeveyn izni, genişletilmiş çocuk bakımı sübvansiyonu, taciz ve zorbalık için bir şikayet süreci ve üniversite kayıt ücreti indirimi oldu. Bunlar kazanımlarımızdan sadece birkaç örnek ve önemsiz kazanımlar değil. Ancak sendikamız içinde daha fazlasını kazanabilecek konumda olup olmadığımız konusunda kesinlikle bir tartışma vardı. Grev sona ermiş olsa da mücadele devam ediyor.

Kaliforniya Üniversitesi lisansüstü çalışanlarının grevi çok büyüktü. ABD emek hareketi üzerindeki etkisi ne oldu?

Emin değilim, öyle görünüyor ki biz birbirlerimizden öğrenen ve son grevin bıraktığı yerden devam eden yükseköğrenim sendikalarının büyüyen ekosisteminin bir parçasıyız. Bu muhtemelen en doğrudan görebildiğim etki. Bir mücadeleden geçmek, dersler çıkarmak ve daha sonra bunları bir sonraki üniversitedeki grev yapanlara aktarmak.

Bu özel mücadelenin bir katılımcısı, bir lideri, bir görevlisi olarak kişisel çıkarımınız neydi?

Bu tür bir mücadelenin içinde olduğunuzda o kadar çok şey öğreniyorsunuz ki, bunları sadece kitap okuyarak öğrenemezsiniz. Yani, yaşamak zorundasınız. Grev bazı açılardan hayat dolu,

iyimserlik aşılayan bir deneyim. Kendinizi daha büyük bir şeyin parçası olarak hissediyorsunuz. Çok büyük bir dayanışma duygusu hissediyorsunuz. Gerçekten böyle bir şey yok. Sanırım ben kişisel olarak grevden bu şekilde etkilendim.

Bu raporu okuyabilecek başka yerlerdeki işçiler için bir mesajınız var mı?

Var. Mesajım çok basit. Sonsuza kadar dayanışma. Sizin mücadeleniz bizim mücadelemizdir. Bu dünyayı biz kazanacağız. Hadi!

Biyografi

İşçi Eylem Raporu, Cornell Üniversitesi ILR Okulu ve Illinois Üniversitesi LER Okulu'ndaki akademik araştırmacılar tarafından ortaklaşa yürütülen bir projedir. 2021'de başlatılan proje, kamuya açık interaktif bir haritada görüntülenebilen kapsamlı bir grev faaliyeti veritabanı oluşturmayı hedeflemektedir. Deepa Kylasam Iyer (Doktora Öğrencisi, Cornell Üniversitesi ILR) proje koordinatörü, Johnnie Kallas (Doktor Öğretim Üyesi, Illinois Üniversitesi LER) proje direktörü (jkallas@illinois.edu), Eli Friedman (Doçent, Cornell Üniversitesi ILR) fakülte danışmanı ve Kathryn Ritchie (Cornell Üniversitesi BSILR'24) kıdemli araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

Brezilya

Rodrigo Linhares

Çeviren: Başak Kocadost

BAĞLAM

Brezilya'da, Başkan Jair Bolsonaro'nun görev süresi 2022'de sona erdi. Bolsonaro iki önemli açıdan başarısız oldu. Yasama organında başarısız oldu ve "ultraliberal" olarak ilan ettiği projelerini hayata geçiremedi. Ayrıca hükümetini otoriter bir rejim aracılığıyla uzatma amacıyla giriştiği Silahlı Kuvvetlerin alt kadrolarını ve kolluk kuvvetlerini siyasallaştırma çabası yargı önünde başarısız oldu.

Buna rağmen, Bolsonaro hükümetinin yine de bazı başarılar elde ettiği öne sürülebilir. Merkez Bankası tarafından belirlenen %13.7'lik faiz oranıyla ülkedeki güvenilir resmi enflasyon endeksi, ulusal standartlara göre mütevazı bir oran sayılacak %5.8 ile 2022'yi kapadı. Ancak gıda fiyatları enflasyondaki önemli bir bileşen olarak kaldı. Yılın son üç çeyrek döneminde, aylık bazda %12 ila %15 arasında değişiyordu.

%3'lük brüt yurt içi hasıla büyümesi esasen ekonomik bir iyileşme olarak görülmedi. Tarımda bir düşüş yaşandı (-1.7%), endüstriyel faaliyetlerde düşük bir büyüme (%1.6) ve sadece hizmet sektöründe daha önemli bir büyüme gerçekleşti (%4.2). Bununla birlikte, 2022 işsizlik oranında tarihi bir düşüş (%5.5) ve kayıt dışı işlerde azalma ile sona erdi. Diğer yandan, ortalama işçi geliri %1 azaldı. 2020'den 2021'e kadar ortalama işçi geliri zaten %7 azalmıştı.

Brezilya'daki hanelerin yaklaşık %40'ının, yani ülke nüfusunun yarısından fazlası anlamına gelen yaklaşık 125 milyon kişi bir çeşit gıda güvencesizliği yaşamaktadır. Yaklaşık olarak 33 milyon kişi, yani Brezilyalıların yaklaşık %15'i açlık sınırında yaşıyor. Bu kişilerin 14 milyonu 2022'de bu duruma düştü.

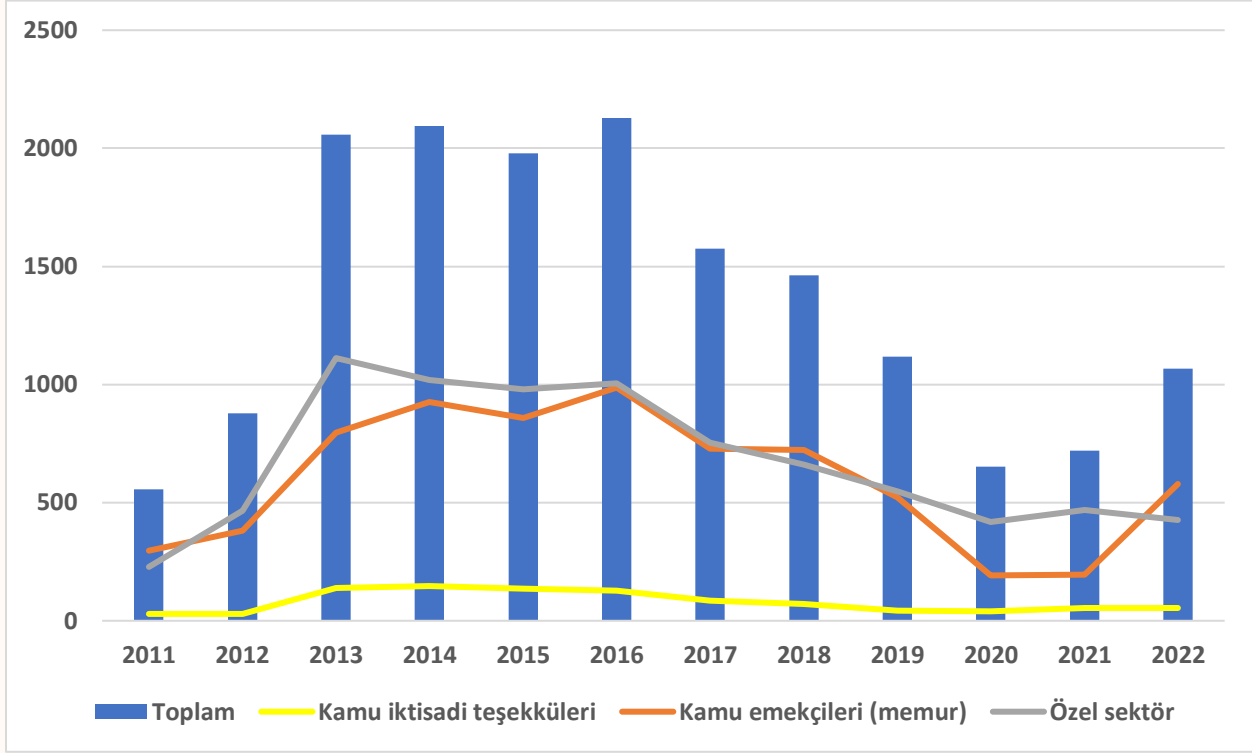
2022'DEKİ GREVLER

Brezilya işçi hareketi tarafından oluşturulan ve sürdürülen bir yapı olan Sendikalararası İstatistik ve Sosyoekonomik Çalışmalar Departmanı (Portekizce DIEESE), ülkedeki grevlerle ilgili verileri 40 yılı aşkın süredir ana akım medya ve işçi basını tarafından bildirilen haberler aracılığıyla topluyor. Bu materyalden bilgi üretimi, elektronik bir sistem olan Grev İzleme Sistemi'nin (Portekizce SAG) geliştirilmesi sayesinde mümkün hale geldi. Grevlerin sayısı ile ilgili verilerimiz güvenilir, ancak grev yapan işçilerin sayısı ile ilgili verileri sadece grevlerin %10'undan azında toplayabiliyoruz.⁴

2022'de grev sayısı, bir önceki yıla göre %48 artış göstererek 1.067 olarak kaydedildi. Bu grevlerde geçen toplam süre, yaklaşık 59.000 saattir. Bir önceki yıla göre %81 artış ile yine aynı şekilde önemli bir artış anlamına geliyordu.

⁴ Bu, sendikaların iletişim ve gazetecilik departmanlarına yatırım yapmaktan çekilmesinden kaynaklanmaktadır. 2017 yılında işçi sendikası mevzuatında yapılan bir değişiklik, bu faaliyetleri finanse etmeyi daha da zorlaştırmıştır.

Şekil 1. Yıllık Grev Sayısı (2013-2022)



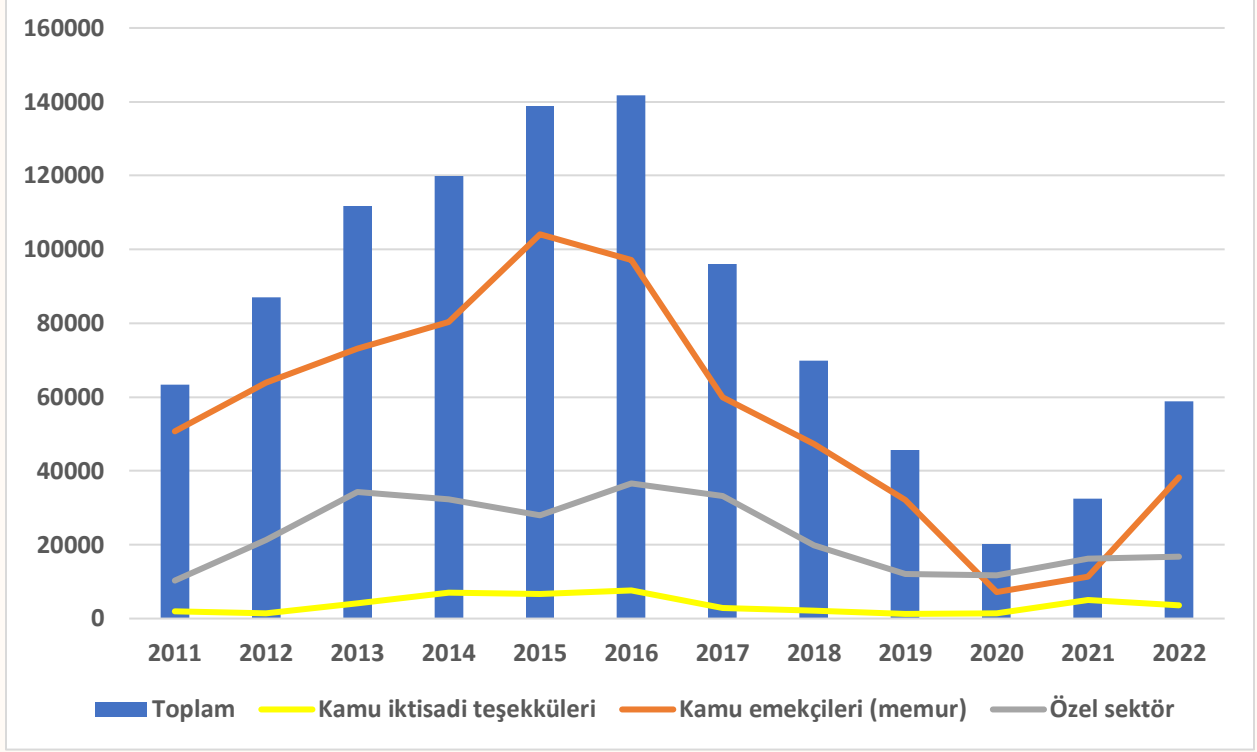
2022’de işlerini 580 kez durduran memurların grev sayısı, bir önceki yıla göre %196’lık bir artış gösterdi. Covid-19 salgını kontrol altına alındıktan sonra, eğitim ve kreş çalışanları gibi iki ana işçi kategorisi grevlerini arttırdı. En yaygın talepler, maaş artışı ve federal yasa uyarınca ulusal asgari öğretim maaşının ödenmesine ilişkindi. Memurların düzenledikleri grevlerin yaklaşık yarısı (52%), aynı gün sona ererken, %19’u ise 10 günden daha uzun sürdü.

Özel sektör çalışanlarının grev sayısı %9 azalarak 468’den 426’ya düştü. Hizmet sektöründeki eylemler (67%) sanayi sektörünün (32%) üstünde seyretti. Özel sektör grevleri içinde kamu yol taşımacılığında imtiyazlı işletme şirketlerinin çalışanları en büyük grup oldu.⁵ Bu işçilerin çoğunluğu otobüs şoförleridir, çünkü demiryolu şirketleri çoğunlukla devlete aittir ve devlet tarafından işletilir. Özel sektör çalışanlarının talebi en çok maaş ödemesi gecikmelerine ilişkin

⁵ İmtiyaz anlaşmaları, özel sektörün altyapı gelişimine katılımını kolaylaştırmak için hükümetler tarafından kullanılır. Şehir içi ulaşım için böyle bir anlaşma, ulusal veya yerel bir yönetimin ulaşım varlıklarının inşaatını, işletilmesini ve bakımını özel bir şirkete devrettiği bir düzenleme anlamına gelir.

oldu. Özel şirketlerde düzenlenen grevlerin yaklaşık %59'u aynı gün sona ererken bunların sadece %7'si 10 günden fazla sürdü.

Şekil 2. Grevde geçirilen saat sayısı (2011-2022)

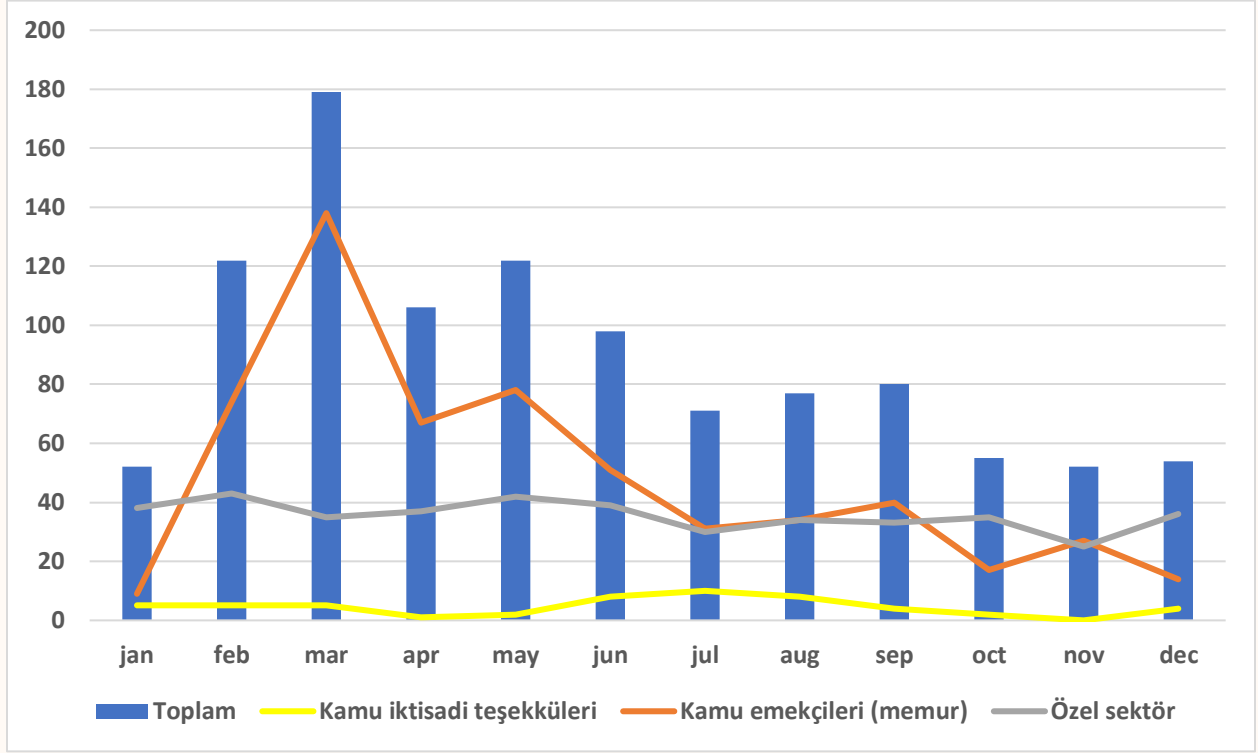


Kamu iktisadi teşekküllerinde grev sayısı neredeyse bir önceki yılın aynısıydı: 2021'de 53, 2022'de 54. Bu grupta en yüksek sayıda grevi, çoğunlukla maaş artışı talepleri ile su, elektrik ve iletişim ağlarında çalışan şehir altyapı işçileri başlattı.

GREVLERİN AYLIK SEYRİ

2022'nin ilk üç ayında başlatılan grevlerde büyük bir artış yaşandı: Ocak ayında 52'den Mart ayında 179'a kadar. Ancak takip eden aylarda grev sıklığı ters yönde ilerledi: Nisan ayında 106'dan Aralık ayında 53'e kadar.

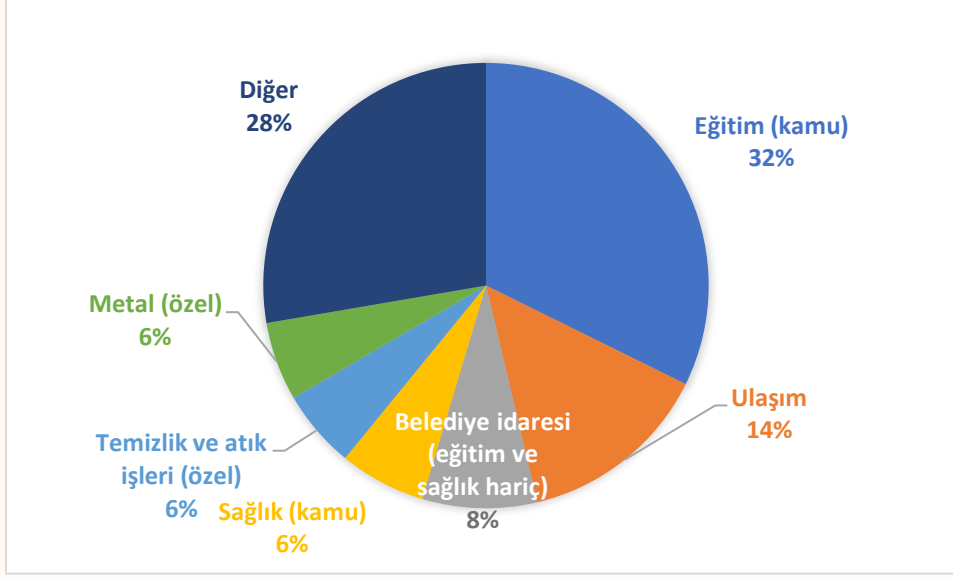
Şekil 3. Aylara göre grev sayısı (2022)



Ocak'tan Mart'a kadar, ücret zammı ve asgari öğretim ücreti taleplerinde hızlı ve eşzamanlı bir artış, işçi hareketliliğinin gündeminde belirgin bir şekilde öne çıkıyordu. Yılın geri kalanında ise bu iki talebin varlığı azaldı.

2022'nin ilk yarısında ulusal asgari ücretin ödenmesini talep eden ilkökul öğretmenleri tarafından düzenlenen grevler öne çıktı. Şubat 2022'de federal hükümet, kamu sektöründe çalışan hiçbir ilkökul öğretmenin için 40 saatlik bir çalışma haftası için 3.846 R\$ (731 USD)'den az bir ücret alamayacağını duyurdu. Bu, 2021'e kıyasla %33'lük bir artış anlamına geliyordu. Maaş artışını uygulamayan belediyelerde, öğretmenler (bazen diğer eğitim emekçileri ile birlikte) greve gidip asgari ücret ödenmesini talep ettiler. Kamusal eğitimdeki grevlerin önemi Şekil 4'te vurgulanmıştır.

Şekil 4. Sektörlere göre grevler (2022)



GREVLERİN KARAKTERİ

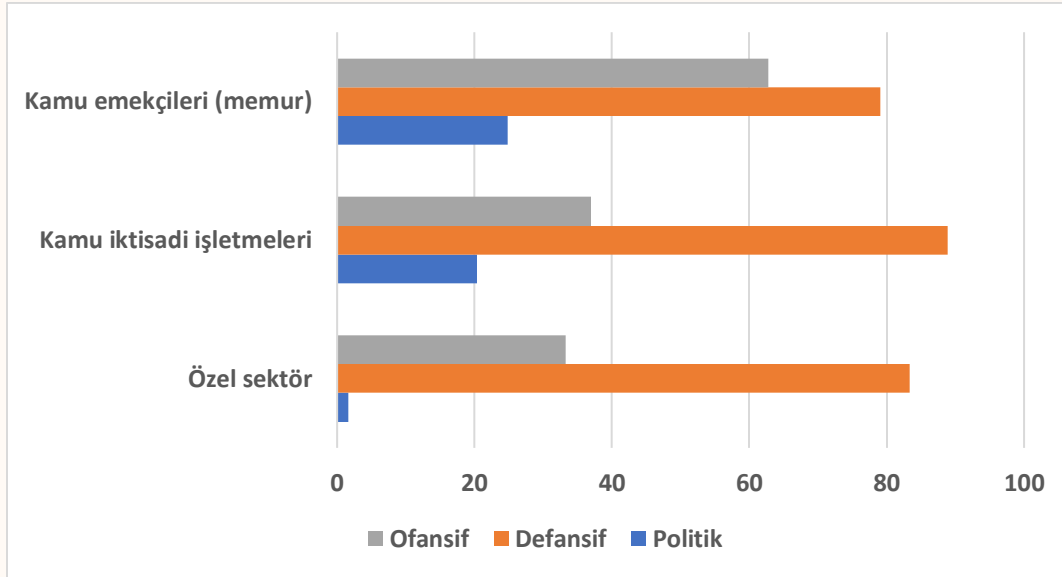
Grevlerin karakterlerini taleplerine göre üç kategori altında sınıflandırdık. Yeni kazanımlar öneren veya zaten sağlanmış olanların genişletilmesini isteyen grevler, ofansif bir karaktere sahip olarak kabul edilir. Defansif (savunmacı) grevler, iş, sağlık ve güvenlik koşullarını korumayı amaçlar. Ayrıca yasalar ve toplu sözleşmeler tarafından belirlenmiş olan hakların ihlaline karşı dururlar. Son olarak, iş ilişkilerinin kapsamını aşan talepleri içeren grevler politik grevler olarak sınıflandırılır. Bizim sınıflandırmamızda, bu karakterler birbirini dışlamıyor. Tek bir grev; defansif, ofansif ve politik talepleri bir araya getirebilir. Bu tür durumlarda, biz o grevi defansif, ofansif ve politik olarak kodladık.

Özel sektör işçilerinin yaptığı grevlerin gündemi (Bkz. Şekil 5) en basit olanıydı: temelde defansif amaçlıydı (%83). Ofansif taleplerle yapılan grevlerin oranı, kamu emekçileri (memurlar) ve kamu iktisadi teşekkül işçileriyle karşılaştırıldığında en düşük seviyededir (%33). Şehir içi yol taşımacılığı için kamu hizmeti imtiyaz sözleşmesine sahip şirketler, mevcut hakları ihlal eden başlıca özneler olarak ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan, kamu emekçileri (memurlar) tarafından düzenlenen grevlerin gündemi en karmaşık olanıydı. Kamu emekçileri tarafından düzenlenen savunma amaçlı grevlerin oranı, özel sektör işçileri tarafından düzenlenenlere benzer olmasına rağmen (%79), bu çalışanların grevlerinin neredeyse üçte ikisi ofansif talepleri de içeriyordu (%63). Ayrıca yine grevlerin dörtte biri politik talepler de içeriyordu (%25). Kamu emekçileri, özellikle sağlık ve eğitim alanlarında çalışanlar, genellikle acil bakım ve tamirat gerektiren tesislerde, düzenli iş malzemeleri temin edilmeden ve şiddet ve taciz durumlarıyla karşı karşıya olarak çalışıyorlar.

Kamu iktisadi kuruluşlarında, mevcut çalışma koşullarının kötüleşmesine karşı yapılan grevler ilk sırada yer almaktadır. Bu kuruluşların yöneticileri, ücretsiz yemek kartları ve sağlık sigortası gibi yan hakları kaldırmaya veya zayıflatmaya çalışmaktadırlar. İşçi sendikaları, bu tarz saldırılara yanıt olarak grevler düzenlemektedir.

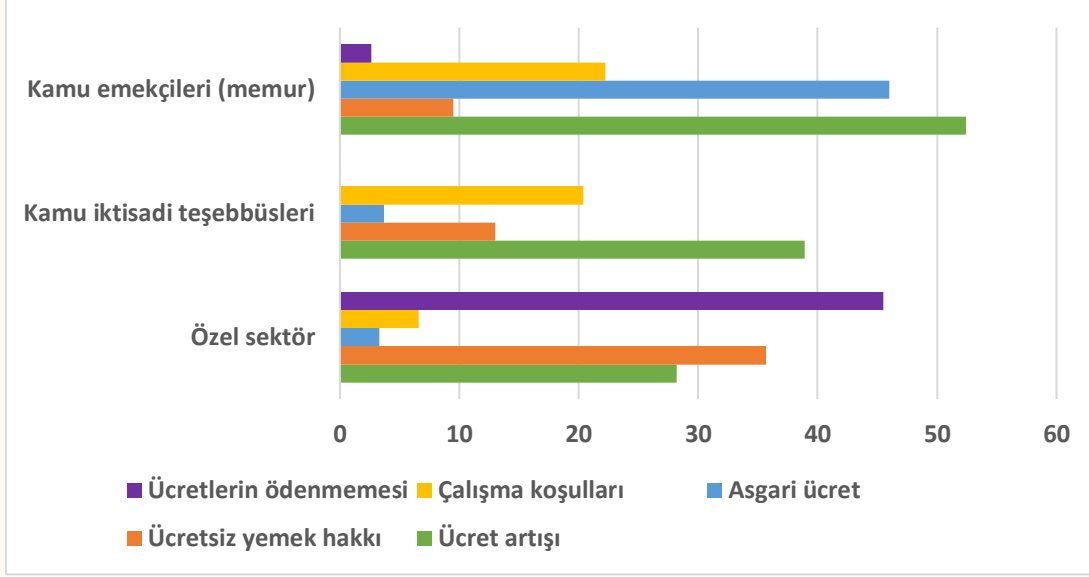
Şekil 5. Grevlerin karakteri (2022)



Şekil 6, farklı işçi grupları arasındaki taleplerin çeşitliliğini göstermektedir. Kamu hizmetinde, maaş artışı talebi baskındır (%54). Bu talep, devlete ait kamu işletmeleri arasında da başı çekmektedir (%39). Özel sektörde ise maaş artışı talebi, talepler arasında üçüncü sırayı

almaktadır (%28). Öte yandan, kamu hizmetinde ikinci sırayı alan asgari ücreti ödeme konusu (%46), diğer işçi kategorilerinin hiçbirinde aynı yoğunlukta karşımıza çıkmamaktadır.

Şekil 6. Grevlerin ana talepleri (2022)



Özel sektör grev gündeminde ödemesi gecikmiş ücretlerin ödenmesine ilişkin talep, etkileyici bir oran olan %45'e sahiptir. Bu talep, kamu iktisadi kuruluşlarında çalışan işçiler arasında görülmezken kamu hizmetlerindeki grevlerin sadece %3'ünde gözlemlenmiştir. Ayrıca özel sektöre özgü olarak, ücretsiz yemek kartlarına ilişkin talebe verilen önem de dikkat çekicidir (%36). Bu madde diğer kategorilerde de bulunmakla birlikte daha az sıklıkla görülmektedir: devlete ait kamu iktisadi kuruluşlarında çalışanların %13'ünde ve kamuda çalışanların %9'unda.

GREVLERİN LİDERLİĞİ VE HUKUKİ SÜREÇLER

Çoğu grevin başını işçi sendikaları çekmektedir. Kamudaki ve devlete ait kamu iktisadi kuruluşlarındaki grevlerin %96'sına işçi sendikaları, dernekler (associations) veya federasyonlar / konfederasyonlar liderlik etmiştir. Kamu çalışanlarının sendikalarının genellikle dernekler (associations) olarak adlandırıldığını burada belirtmeliyiz. Federasyonlar ve konfederasyonlar,

işyeri düzeyinden daha yüksek düzeyde faaliyet gösteren kuruluşlardır; eyalet veya ülke çapındaki grevleri yürütmekten sorumludurlar. Özel sektörde, sendikaların liderlik ettiği grevlerin payı biraz daha düşüktür (%79), ancak hala çok yüksektir.

Brezilya'da ana işçi kategorilerinden hiçbiri grev hakkından mahrum değildir. Ancak Brezilya yasaları bazı koşullar getirir: grev, devam eden bir müzakere süreci içinde başlatılmalıdır, üç gün öncesinden duyurulmalıdır ve son olarak ulaşım ve sağlık hizmetleri gibi temel hizmetler sayılan sektörlerde işçilerin en az %30'unun görevde kalması gerekmektedir.

Yargı, işçi eylemliliğinin gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Bazı grevler yasal ön şartlar olmadan başlatılır. Ancak bu grevlerin teorideki kuralsız statüsü, yalnızca bir yargı kararı eylemi yasadışı ilan ettikten sonra işverenlerin veya hükümetlerin tepkilerini meşru kılabilir. Yargı, müzakerelerde arabulucu olarak da hareket edebilir ve devam eden çözümsüzlük durumlarında grevin sonucunu bir dava yoluyla da belirleyebilir.

2022'de kamu iktisadi teşekküllerindeki grevlerin üçte birinden fazlası (%36) kimi hukuki işlemlere tabi tutuldu. Bu oran kamu görevlilerinin grevlerinde %19 ve özel sektör işçilerinin grevlerinde %11 idi.

Öte yandan, yargı tarafından yasadışı ilan edilen grevler, kamu görevlileri arasında daha yaygındı (%8). Kamu iktisadi teşekküllerindeki grevlerin %4'ü yasadışı sayılırken bu oran özel sektörde sadece %1 idi.

MİNAS GERAİS METRO İŞÇİLERİ SENDİKASI BAŞKANI ALDA FERNANDES İLE RÖPORTAJ

Minas Gerais eyaletinin idari başkenti Belo Horizonte'deki raylı toplu taşıma sistemi, Aralık 2021'den beri gerilimli bir tartışmanın konusu idi. Bir tarafta şirket yönetimi, başlangıçta federal devlete ait bir şirket (Companhia Brasileira de Trens Urbanos-CBTU), daha sonra özel bir şirket (Grupo Comporte); diğer tarafta ise Belo Horizonte Metrosunu (Metrô-BH) işleten işçiler ve sendikaları (Sindimetro-MG) vardı.

İlk grevin patlak vermesiyle yaklaşık 1.600 işçinin katıldığı beş iş bırakma eylemini içeren direniş süreci başladı. İlki 2021'in sonunda, üçü 2022 boyunca ve diğeri 2023'ün başında. Toplamda metronun işleyişinin kesintiye uğradığı veya yavaşladığı 209 gün oldu.

Sırasıyla Aralık 2021, Mart 2022 ve Ağustos 2022'de başlayan ilk üç eylem, Metrô-BH'nin satışının önlenmesi amacıyla CBTU ile etkili müzakerelerin başlatılmasını talep ediyordu. Buna rağmen, 22 Aralık 2022'de (o ayın ortasında başlayan, dördüncü grev sırasında) Grupo Comporte, São Paulo Borsası'nda düzenlenen bir açık artırmada şirketi yaklaşık 5 milyon dolar karşılığında satın aldı. İşçiler, yeni seçilen hükümeti Metrô-BH'nin özelleştirme projesini kasıtlı olarak desteklemekle suçladılar, çünkü diğer şirketlerdeki benzer projeler durdurulmuştu. Hükümet temsilcileri ise şirketin satış sürecinin zaten ilerlemiş olmasının süreci durdurmayı zorlaştırdığını, dolayısıyla Metrô-BH'nin durumunun farklı olduğunu iddia etti.

Şubat 2023'te gerçekleşen beşinci ve son metro işçileri grevi, hiçbir işçinin işten çıkarılmasına izin verilmemesiyle işlerin ve sözleşmelerin devam ettirilmesini talep etti. Bu, Belo Horizonte'deki işçilerin CBTU'nun hala faaliyet gösterdiği diğer eyalet başkentlerine veya hatta diğer kamu iktisadi kuruluşlarına sevk edilmesiyle mümkün olabilirdi. Ancak federal hükümetle yapılan müzakerelerde bir ilerleme sağlanamadı.

Grupo Comporte ise zalimce hareket etmektedir. Şirket, işçilerin eylemine karşılık açık bir misilleme anlamına gelen son grev sırasında çalışılmayan saatleri kesmesinin yanı sıra, mevcut

toplu iş sözleşmesini de hiçe saymaktadır. Çalışma takviminde değişiklikler ve çalışma saatlerinin artırılması gibi işçilerin aleyhine değişiklikler uygulamaktadır. Şirket ayrıca doğum iznini azaltma niyetini de deklare etmiştir.

Şimdilerde Sindimetro-MG sendikasının işyerlerine erişimi kısıtlanmış durumda. Giriş izni verildiğinde, bu yalnızca bir şirket temsilcisi eşliğinde oluyor. İşten çıkarmalar keyfi bir şekilde gerçekleştiriliyor ve taciz vakaları da yaygın.

Aşırı iş yükü, kötüleşen çalışma koşulları ve gelecek için umut eksikliği; doğrudan işçilerin sağlığını etkilemenin yanı sıra Grupo Comporte'nin Metrô-BH'de devam eden yeniden yapılandırmayı yerine getirmesini büyük ölçüde destekliyor. 2023'ün ortasına gelindiğinde, işten çıkarmalar ve şirket tarafından teşvik edilen istifa talepleriyle⁶, başlangıçta toplamı 1.600 olan işçilerin yaklaşık 600'ü işlerinden ayrılmıştı. Bu yılın Nisan ayında şirket, sendika ile müzakere etmeyi reddederek saldırgan bir şekilde hareket etmeyi sürdürdü. 270 işi daha ortadan kaldırmayı amaçlayan bir işten çıkarma programını uygulayacağını duyurdu. Bunların 189'unu hemen yaptı.

Metrô-BH işçilerinin grevi önemlidir. Brezilya'da pandeminin neden olduğu karmaşa, işçilerin koşullarını daha güvencesiz hale getiren projeleri ilerletmek için kasıtlı olarak kullanılmıştır. Kamu sektöründe, tüm idari düzeylerdeki yönetimler devlet şirketlerini satmaya başlamış ve de hastaneleri ve okulları yönetmek ve işletmek için özel kuruluşları işe almıştır. Belo Horizonte'deki grev; içinde yer alan işçi sayısı, süresi ve dramıyla öne çıkmaktadır. Yine de ülkedeki birçok vakadan sadece bir tanesidir.

⁶ "Gönüllü İşten Çıkarma Planı" adı verilen uygulama, istifa etmeyi tercih eden çalışanlara bazı mali avantajlar sağlamaktadır.



Alda Fernandes

Sohbetimize başlarken bu uzun mücadele sürecinde işçilerin Sindimetroviários-MG sendikası ile ilişkisinin nasıl olduğunu sormak istiyorum.

İşçiler, greve giderek şirketin özelleştirme sürecini tersine çevirebileceklerine inanıyordu. Katılmaya büyük bir istek vardı. Başkent Brasilia’da gerçekleştirdiğimiz bir eyleme iki dolu otobüsle gittik. İşçilerin sendikaya karşı ne kadar duyarlı olduklarını hissedebiliyorduk. Aslında zaten işçiler her zaman sendikaya çok güvenmişlerdir ve sendikamız mücadelecilerdir ve sendikamız mücadelecilerdir. Şirket için bir sıkıntı kaynağıyız. İşçiler, sendikaya güveniyor. Üyelik oranımız neredeyse %90. Genel kurullarda ele alınacak bir konu olduğunda, insanlar eylemin en iyi nasıl devam ettirileceği hakkındaki fikirlerini belirtmek için oraya gittiler. Bu etkin bir katılımı ve son derece demokratik bir süreci işaret ediyor.

Öte yandan, özelleştirme sonrası dönemde işçiler köşeye sıkışmış ve korkmuş durumda. Şirket, eylemlerimizi, varlığımızı engelliyor. Bir toplu iş sözleşmemiz bile yok. Şirketin önerisi, sözleşmeyi 71 maddeden 17 maddeye indirmek. Biz bunu kabul etmiyoruz. Konu yargıya taşındı ve en çok kadınlar acı çekiyor. Günde iki saat emzirme izni, çocuğun tıbbi muayenelerine eşlik etme izni gibi mevcut yasal asgari doğum izniyle ilgili olarak ilerlemeler sağlamış maddelerimiz var. Şirket bunları kaldırmak istiyor. Ayrımcılık var. Örneğin Trafik Kontrolünde artık kadın yok. Eskiden vardı.

Müzakereler sırasında işçilerin talepleri dikkate alındı mı?

Özelleştirme sorunu Bolsonaro hükümeti döneminde [2019-2022] başladı. Yoldaşlarımızın peşinden koştuk. Birçok muhatabımız vardı, ancak yol boyunca hepsi bizi terk etti. Hissedilen şey yalnızlık oldu. 2022'nin sonunda Lula ile birlikte ülkenin yeni seçilen başkan yardımcısı olan Geraldo Alckmin ile bir toplantımız oldu. Bizimle konuştu ve şirketin özelleştirilmeyeceğine dair bize umut verdi. Yeni hükümet ekibinin yönlendirmesi beklememiz yönündeydi. Ancak Minas Gerais eyalet hükümetinden gelen baskının belirleyici olduğu ve bu nedenle satışın onaylandığına dair resmi olmayan bilgilerimiz var.

Satıştan sonra önceliğimiz işleri korumak, işçileri diğer devlete ait kamu iktisadi kuruluşlarına transfer etmek oldu. Ocak 2023'te Brasilia'da bir gösteri düzenledik. Çok fazla polis baskısı vardı. Yeni hükümetten siyasetçilerden, özelleştirmeyi durdurmanın mümkün olmadığını, ancak işlerin korunacağını duyduk. Ama hiçbir şey yapmadılar! Federal hükümet bizi dinlemek istemedi. 23 Mart'ta, yeni şirketle yapılan sözleşmenin imzalanmasıyla özelleştirme resmi hale geldi ve şirket kısa süre sonra Gönüllü İşten Çıkarma Planı'nı duyurarak insanları işten çıkarmaya başladı. Federal hükümete bağlı olan Ulusal Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Bankası'nın bir çalışması, Metro-BH'nin ideal olarak yaklaşık 900 işçiye sahip olması gerektiğini söylüyor. Ancak, mevcut işçi sayısı şu anda bunun da altında, 750 ile 850 arasında.

Bu işten çıkarmalarda bir intikam niyeti olduğunu düşünüyor musunuz?

Şirket, intikam amacıyla işten çıkarıyor. Ancak aynı zamanda bir işçiyi kamu emekçisi (memur) sözleşmesiyle tutmasının şirketin çıkarına olmadığını da biliyor. Kim haklarını bilir ve hakkını arar? Kim sendikaya gider? Kamu emekçileri. Bu, özel şirketlerde daha az gerçekleşir. Bunun yanı sıra yeni işçiler daha düşük ücretlerle işe alınıyor ve sendikaya katılmıyorlar.

Politik olarak Sindimetro-MG'ye yakın olan ya da olmayan diğer sendikalardan destek aldınız mı?

Hayır. Desteklenmiyoruz. Başlangıçta Bolsonaro hükümeti döneminde bazı destekler vardı. 2023'te yeni hükümet geldiğinde, Lula hükümetine karşı grev yaptığımız anlaşıldı. İnsanlar mesafelendiler. Ancak seçim kampanyası sırasında Lula, özelleştirmeyi durdurmayı ve işleri korumayı taahhüt etmişti. Bu yüzden bu durumda sorumluluğu var. İnsanlar bunu kabul etmiyor. Ancak biz eleştirmeliyiz, sorgulamalıyız. Biz solcu işçileriz. Belo Horizonte'de çağrılan tüm grevlere katıldık. Tanınma ve destek bekliyorduk. Ancak esasen yalnız yürüdüğümüzü hissediyoruz. Bazıları bunu kabul etmemiz gerektiğini söylüyor, ama kabul edemeyiz. 1.600 işçisi olan bir şirketten bahsediyoruz. Bugün hükümeti rahatsız eden bir diken gibiyiz.

Özelleştirmenin ardından ve işleri koruma konusundaki ilgisizlik sonrası işçilerin sağlık durumu nasıl?

Çok kötü. İşçiler hasta oluyor. Ruhsal hastalıklardan dolayı izne çıkan çok sayıda işçi var ve beş intihar girişimi yaşandı. İşçiler çok yorgun ve tükenmiş halde. Bu yüzden birçok işçi şirketin işten çıkarma programına katılıyor. İşçiler bu aşırı çalışma ve zorbalık durumunu kaldıramıyor.

Bugün Belo Horizonte'deki demiryolu sistemi kaos içinde. CBTU'da, yani devlete ait olduğu dönemde de sorunlar yok değildi. Bir sürü vardı. Ama şimdi daha kötü. Buna zaten şiddetle karşı çıktık. Geçmişte, problemleri önceden tahmin etmeye ve sonuçlarını önlemeye çalışan önleyici

bakımlarımız vardı. Sonra yeni şirket önleyici bakımı kesti ve sadece düzeltici bakım yapıyor. Bir şey bozulursa, gidip değiştiriyorlar. Normal olarak çalışan beş tren, sadece yedek parça sağlamak için kullanılıyor. Bu işte uzmanlaşmış bir şirket değil. Zaten Metrô-BH'nin satışı sadece ticari bir meselesiydi.

Bu röportaj, farklı ülkelerdeki işçilerin röportajlarıyla bir araya getirilecek. Sohbetimizi bitirmek için mesajınız umutsuzluk mu yoksa umut mu?

Bir umut mesajı. Mücadeleye, sendikacılık hareketine inanıyorum. İşçi sınıfının birliğine, her yerde olması gerektiğine inanıyorum. Çoğunluğuz, çok şeyi değiştirebiliriz. Ama bunun gerçekleşmesi için şunu düşünmemiz gerekiyor: Sadece kategorilerden bir tanesi miyiz yoksa birleşmiş işçi sınıfı mıyız? İşçiler arasında bu birliği başardığımızda kazanabileceğiz. Pes etmemeliyiz. Israrlı olmalıyız. Bu büyük bir mücadele ve kolay değil. Zor. Ama biz her zaman direnişte olacağız.

Biyografi

Sendikalararası İstatistik ve Sosyoekonomik Çalışmalar Departmanı (DIEESE), 1955 yılında kurulmuş olup o zamandan beri Brezilya sendikal hareketi tarafından sürdürülmektedir. Sendika üyeleri ve işçiler için araştırma, danışmanlık ve eğitim faaliyetleri yürütür. Araştırma ekibinde çalışan ve toplu sözleşmelere odaklanan Rodrigo Linhares, São Paulo Üniversitesi'nden mezun olan bir sosyologdur. Linhares, ülkenin konuyla ilgili tek veri ve bilgi kaynağı olan Grev İzleme Sistemi'nden sorumludur.

rlinhares@dieese.org.br

BAĞLAM

2022'de Çinli işçilerin karşılaştığı zorluklar daha şimdiden uzak bir geçmiş gibi görünse de, o dönemin sıkı pandemi kısıtlamaları, bölgesel karantinalar ve ekonomik durgunluk, işçilerin hayatları ve mücadeleleri üzerinde kalıcı bir etki bıraktı.

İki yıl önce yıllık GSYİH %3 oranında büyüdü. Bu salgın öncesindeki ortalama %6-7'lik oranın yarısıydı. Enflasyon oranı, 2023 yılında düşmeye başlayana dek %1,5 ila %2 arasında değişerek stabil kalmıştı. Bu arada kentsel işsizlik oranı 2021'de %5,1 iken 2022'de %5,5'e yükseldi. Ekonomik büyümenin yavaşlaması, artan işsizlik oranı ile birleşince, işçiler kendilerini savunmasız bir konumda buldular ve çoğu tatmin edici olmayan çalışma koşullarına sahip işleri kabul etti.

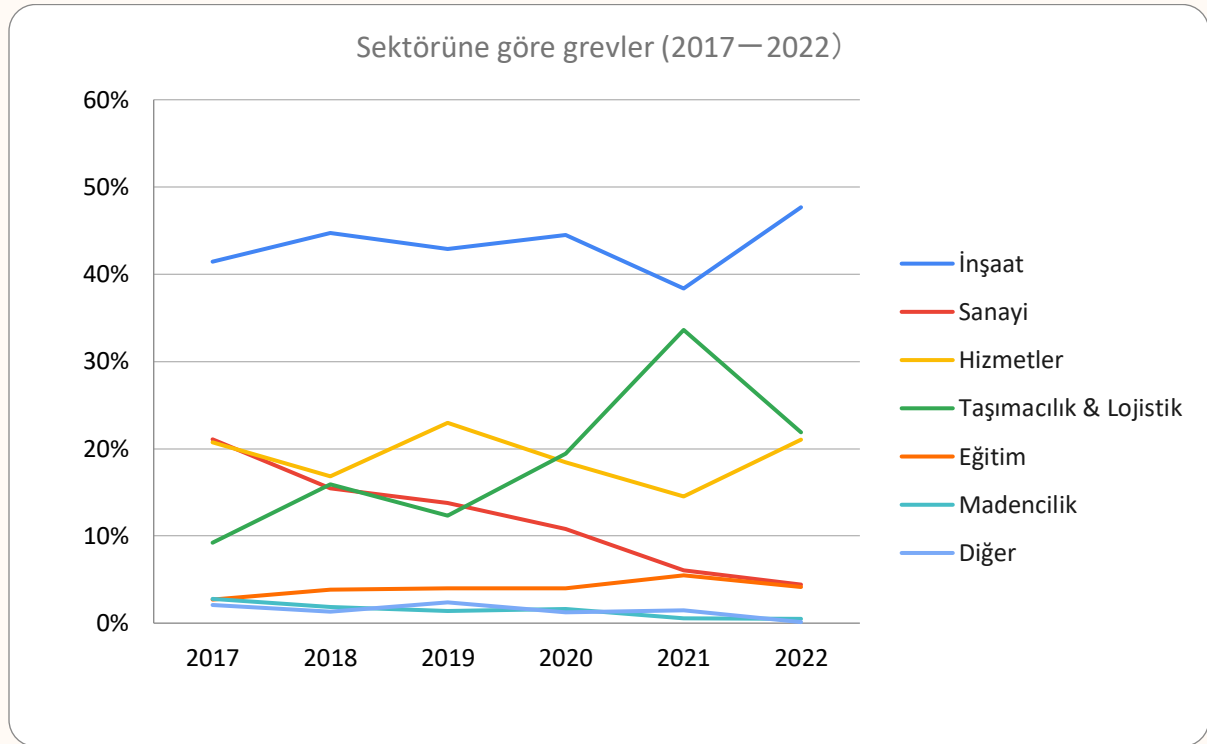
2022'de Çin emlak sektöründeki kriz, zayıflayan ekonominin en somut örneğiydi. Ülkenin borç krizi, emlak sektörünün genişlemesi ve emlak piyasasının serbest düşüşü, özellikle şirketlerin iflasıyla beraber ödenmemiş ücretlerle ilgili protestoların sıklığını artırdı. Diğer yandan pandemi döneminde olağanüstü büyüme kaydeden ve işçiler pahasına kâr eden lojistik sektöründe de grev sayısı artıyor. 2022'de sanayi sektöründeki protestolar azdı, ancak özellikle yılın sonlarında sanayi işçileri arasında görülen protestolar memnuniyetsizliğin arttığına işaret ediyordu.

Bu yazıda, China Labour Bulletin (CLB - Çin Emek Bülteni) olarak, Grev Haritamızın verilerini geniş bir şekilde inceliyor, Çinli işçileri ve çalışma haklarını etkileyen sorunları sektör sektör analiz ediyoruz.

ÇİN'DE İŞÇİLERİN KOLEKTİF EYLEMLERİNİN GENEL EĞİLİMLERİ

CLB Grev Haritası tarafından 2022 yılında tespit edilen toplam vaka (eylem veya protesto) sayısı 831'di, bu da 2020'deki pandeminin ilk yılındaki sayıya yakındı ve 2021'de kaydedilen 1.091 olaydan yaklaşık %24 daha azdı. 2022'de olayların %87'sinden fazlası ödenmeyen ücretlerle ilgiliydi.

Grev Haritası'nda toplanan toplam vaka sayısı 2022'de azalsa da, olayların sektörel dağılımı, geçmiş birkaç yılda görülen oranlar ve eğilimlerle uyumlu. 2022 yılında inşaat sektörü yine işçilerin kolektif eylemlerinin en sık görüldüğü sektör oldu (%48), bunu ulaşım (%22), hizmetler (%21), imalat (%4), eğitim (%4) ve madencilik (%0,5) sektörleri takip etti.



2017 ile 2022 yılları arasında bazı eğilimler göze çarpmaktadır. İnşaat sektöründeki vakaların oranı 2021'deki küçük bir düşüş dışında %40'ın üzerinde seyretmeye devam etmiştir. Hizmet ve lojistik sektörlerinin canlanmasıyla birlikte ulaşım sektöründeki vakalar artarken, çalışma koşullarına yönelik memnuniyetsizlik de artmıştır. Çin'in imalat sektöründeki vakalar, 2015'ten sonra İnci Nehri Deltası'ndan fabrikaların taşınmasıyla birlikte azalma eğiliminde olmuştur. Madencilik sektöründeki vakaların düşük seviyede seyretmesinin önemli bir nedeni ülkenin yenilenebilir enerji kaynaklarına geçişidir.

İnşaat işçileri, sektördeki daralmanın ortasında ödenmeyen ücretleri için protestolar düzenledi

2022 yılında inşaat işçilerinin protestolarının en yoğunu, Çin'in kuzeyindeki Şansi, Shandong ve Henan illerinde, ardından Jiangsu ve Guangdong'da gerçekleşmiştir. Bu durum gösteriyor ki, inşaat sektöründeki protestoların çoğu, emlak şirketlerinin son yıllarda ikinci ve üçüncü derece şehirlere doğru genişlemesiyle ve altyapı projeleriyle ilişkilidir.

İnşaat sektöründe, ödenmeyen ücretlerle ilgili protestolar şiddetli olabilmekte ve emlak piyasasının problemlerinin derinliğini ortaya koymaktadır. Örneğin, 28 Ocak 2022'de 100'den fazla işçi, Chongqing Jinke inşaat şirketinin merkezine maaşlarını talep etmek için gitti. İşçiler, olay sırasında ofis binasına girerek lobi alanındaki eşyaları tahrip ettiler.

İnternet üzerinden edinilen haberlere göre, Jinke şirketi yılın başında mali sıkıntılar yaşıyordu. Şirket, stokta bulunan evleri elden çıkarmak için çalışanlarından %3,3 indirimle mülk satın almalarını istedi. Yönetim personeli, işlerini kaybetmemek için şirketin mülklerini satın almak zorunda kaldı. Üstelik şirket, çalışanların bu satın alımları için şirkete ait varlık yönetim

ürünlerini⁷ kullanmalarını şart koştu. Protestolar ardından şirket yetkilileri işçilerle görüşerek maaşlarını ödemeyi taahhüt etti.

Hızlı teslimat ve çevrimiçi taksi hizmetlerinde grevler arttı

Ulaşım ve lojistik sektöründeki protestolar, ağırlıklı olarak ekspres teslimat ve çevrimiçi taksi çağırma hizmetlerine odaklandı. 2022 yılında sektördeki 179 vakadan 72'si ekspres teslimat sektöründeki kuryeler, 83'ü ise taksi ve taksi çağırma uygulaması çalışanlarınca örgütlendi.

Çin'deki ekspres teslimat sektöründe, pandemi sırasında pazar payı kapmak için şiddetli fiyat savaşları yaşandı. Teslimat başına birim fiyat 2021'den bu yana düştü ve şirketler bu düşüşe işletme maliyetlerini kontrol ederek ve pazarlarını genişletme yeteneklerini artırarak yanıt verdi. Örneğin, Yunda⁸ hacim başına fiyat yöntemi ile rekabet etti, ancak şirketin masraf oranı sektördeki rakipleri arasında en yüksekti, bu da şube yönetimiyle ilgili çatışmalara yol açtı. STO Express, 2020 yılında zarar etti ve henüz karlı hale gelemedi.

2022'de kaydedilen kurye grevleri ve protestolarının sayısı piyasa koşullarıyla örtüşüyor: Yunda, şubelerin kapatılmasından sonra maaşlarını talep eden işçilerin katılımıyla 19 vaka yaşadı; STO Express ve ZTO Express'in⁹ her birinde ise 14 vaka gerçekleşti.

Bir diğer model ise, platform için daha uzun mesafeler kat eden sürücülerin değişen algoritmalar ve fiyatlandırma modelleri nedeniyle gelirlerinin azaltılmasıdır. Yerli platform taşımacılığı şirketi Huolala örneğinde, bu fiyatlandırma model değişikliği 16-18 Kasım 2022 tarihleri arasında Çin genelinde grevlere yol açtı. İşçiler, platformun yüksek komisyon oranlarını ve "çok faktörlü" siparişlerin değişken koşullara göre ücret oranlarını nasıl hesapladığını

⁷ **Çevirmen notu:** Varlık Yönetim Ürünleri (Çince 理财产品) Çin'de bankalar ve diğer finansal kuruluşlar tarafından satılan sigortasız finansal ürünlerdir. Genellikle yüksek faiz oranları ve bazen garantili getiri vaadi sunarlar. Hükümet bazen yatırımcıların kayıplarını önlemek için müdahalede bulunsa da, bazı Varlık Yönetim Ürünleri başarısızlığa uğramıştır. Oldukça riskli bir finansal araç olarak kabul edilir.

⁸ **Ç.N.:** Çin'de ve Hong Kong'da ülke içi ve yurtdışı hızlı kargo hizmeti veren bir şirket.

⁹ **Ç.N.:** Rakip kargo şirketleri

protesto etti. Shenzhen, Dongguan ve Foshan'daki sürücüler, söz konusu şehirlerdeki Huolala ofislerinde kitlesel protestolar düzenlerken Wuhan, Changsha, Quanzhou, Wenzhou ve Zhengzhou'daki sürücüler de eylemler yaptı.

Pandemi sebebiyle yaşanan sokağa çıkma yasakları ve vatandaşların hareket alışkanlıklarındaki değişen modeller, taksi ve taksi çağırma sektörüne olan talebi azalttı. Yıllardır taksi şoförleri, araç kiralama ücretlerine ve ücretlerinden yapılan diğer kesintilere karşı protesto düzenlerken, 2022 yılında aplikasyon üzerinden araç çağırma platformu sürücüleri de platform şirketlerinden kiraladıkları araçları geri verme talepleriyle protestolara katıldı.

Şubat-Eylül 2022 tarihleri arasında Suzhou, Hangzhou, Chengdu ve Zhuhai'deki T3 Mobility adlı bir şirketteki sürücüler grev yaptılar ve araçlarını iade edebilmeyi talep ettiler. 21 Şubat 2022'de yüzlerce T3 sürücüsü Suzhou'da toplandı. Greve katılan bir sürücü, günlük gelirin yalnızca yaklaşık 100 yuan olduğunu ve bu gelirin aracı şirket T3'ün kiralama ücretini bile ödemeye yetmediğini belirtti.

Fabrika işçileri pandemiyle mücadele düzenlemelerine ve ücret anlaşmazlıklarına karşı ayaklanıyor

Sanayi sektöründeki iki büyük çaplı protesto 2022 yılının sonlarında gerçekleşti. Bunlardan biri, Covid-19'un yayılmasını önlemek için uygulanan bölgesel karantinalar sırasında üretimi devam ettirmeyi hedefleyen fabrika düzenlemelerinden memnun olmayan Şanghai'deki Quanta Bilgisayar işçileri tarafından, diğeri ise Apple'ın ana iPhone tedarikçisi olan Zhengzhou'daki Foxconn işçileri tarafından düzenlendi. Bu olayların her ikisinde de işçiler, fabrikalardaki pandemiyle mücadele düzenlemelerinden memnun değildi.

Diğer toplu işçi eylemleri ise imalat sektöründeki düşüşe bağlandı. 2022 yılının Eylül ve Ekim aylarında elektronik, oyuncak ve giyim sektörlerindeki gerileme medyanın dikkatini çekti. Çin ve

Yurtdışı Oyuncak Ağı¹⁰ 2022 yılında beş geleneksel oyuncak firmasının net karlarında azalma yaşandığını kaydetti. iPhone 14'ün pazardaki başarısız performansı nedeniyle Zhengzhou Foxconn, 2022 yılının sonunda en az beş üretim hattını sökeceğini duyurdu. Guangzhou'nun hazır giyim köyündeki fabrikalar ise aralıklı olarak üretim yapmakta veya tamamen kapanmaktaydı, bu da işçi gelirlerini olumsuz etkiledi. Ortalama aylık maaş, önceki maaşlarının yalnızca üçte biri ya da yarısı haline geldi.

Kamu sektöründeki sağlık çalışanları daha iyi koruma ve maaş talep ediyor

Kamu sektöründeki protestoların çoğu sağlık sektöründe (14 vaka) yaşandı. Bu protestolar, hastanelerin pandemi yönetimiyle ve bazı hastanelerdeki ücret gecikmelerine yol açan fon eksikliği ile alakalıydı.

Pandemi nedeniyle hastanelerde işçi açığı yaşandı, sağlık personeli uzun süre fazla mesai yaptı ve tıp öğrencileri yeterli maaş veya iş güvencesi olmadan hastanelerde çalıştırıldı. Çoğu durumda, yönetim yeterli sayıda personel ayarlayamadığı için virüse yakalanan sağlık çalışanlarının hastalarla ilgilenmeye ve tesislerin karantina altına alınan bölümlerinde çalışmaya devam etmeleri zorunlu tutuldu. Sağlık sektöründeki dokuz grevde, eşit iş için eşit ücret, daha iyi iş yeri koruma önlemleri ve iş yerinde Covid-19 salgınları çıktıktan sonra eve gitme hakkı talep eden asistan tıp öğrencileri yer aldı.

Çinli işçilerin daha iyi sendikalara ihtiyacı var

Çinli işçilerin işletmeler, yerel yönetimler ve hukuk sistemi önünde çıkarlarının daha iyi temsil edilmesine acilen ihtiyaçları var. CLB'nin 2022'de tahmin ettiği gibi, mevcut sendikalar tam ve zamanında ödeme gibi en temel hakları dahi savunmadığı için, Foxconn'daki gibi krizlerin ve protestoların yakın gelecekte tırmanacağı açıktır. İçinde bulunduğumuz 2024 yılında, Çin'in

¹⁰ **Ç.N.:** The Chine and Foreign Toys Network (中外玩具网), oyuncak üreticilerinin ve tedarikçilerin sektördeki gelişmeleri ve trendleri takip edebildikleri bir haber kaynağı ve sipariş platformudur. <https://www.ctoy.com.cn/>

sanayi sektöründe işçi grevleri ve protestolarda bir artış yaşanmakta CLB de bunu kayıt altına almaktadır.¹¹ Diğer sektörlerde de işçilerin endişelerini gidermek için gereken iyileşmeler gerçekleşmemiştir.

Çin'deki resmi sendikanın hem büyük hem de küçük vakalardaki rolü ve etkinliği hakkındaki araştırmamızda, sürekli olarak bu sendikanın işçileri etkileyen koşullardan habersiz olduğunu görmekteyiz. Tüm Çin İşçi Sendikaları Federasyonu, Çin'in çeşitli sektörlerdeki işçilerinin ihtiyaç ve taleplerini anlamalı ve öngörmelidir. Ücret gecikmeleri, toplu işten çıkarmalar ve diğer temel işçi hakları sorunlarından kaynaklanan anlaşmazlıklara aktif olarak müdahale edip işçilerin yanında yer almalıdır. Sendika işçilerin taleplerini anlamalı, işçiler adına işletmelerle müzakere etmeli ve sorunların hızlı ve adil bir çözüme ulaşması için hükümet yetkilileri gibi paydaşları sürece dahil etmelidir.¹²

¹¹ Daha fazla bilgi için, Çin'in imalat sektöründe işçi protestolarının yükselişi hakkındaki en son raporumuza bakın

¹² Daha ayrıntılı bilgi için, China Labour Bulletin'in Grev Haritası 2022 verilerinin analizine bakın;
<https://clb.org.hk/en/content/china-labour-bulletin-strike-map-data-analysis-2022-year-review-workers-rights>

2022 FOXCONN PROTESTOLARI HAKKINDA İŞÇİ RÖPORTAJLARI

Çin'deki ortam giderek daha kısıtlayıcı hale geldiğinden, China Labour Bulletin (CLB) işçilerin sosyal medyadaki paylaşımlarına, yerel medya haberlerine ve resmi kaynaklara dayanmak zorundadır. CLB şu anda Çin'deki işçilerle doğrudan iletişim kurmamaktadır. Ancak Ekim ve Kasım 2022'de Foxconn'un Zhengzhou fabrikasında meydana gelen iki büyük işçi eylemi vakası hakkında pek çok bilgi ve veri bulunmaktadır. Bu metin, Foxconn olaylarını anmak ve incelemek için olaylardan bir yıl sonra Gonglao Xiaobao (Çin İşçi Bilgisi) tarafından yapılan röportajlara (izin alınarak kullanılmıştır) dayanmaktadır.¹³



Polisle karşı karşıya gelen Foxconn işçileri, 2022

¹³ Orijinal röportajlar için bkz. <https://feeds.laborinfozh.com/foxcon-worker-1year/>

2022 Foxconn Olayına Giriş

Henan eyaletinin Zhengzhou kentindeki Foxconn fabrikası, 2022'de Çin'deki en büyük protestolardan ve grevlerden birine sahne oldu. 22 Kasım'da binlerce işçi, hem düşük maaşlar hem de (Covid-19 gerekçesiyle) kapalı devre çalışma sistemi sebebiyle yaşanan sağlık ve güvenlik sorunlarına karşı protesto düzenledi. Kayda alınan görüntülerde işçilerin beyaz tulumlu polislerle karşı karşıya geldiğini, polisin ise biber gazı, tazyikli su ve diğer fiziksel bastırma yöntemleriyle karşılık verdiğini gösteriyor. İşçiler yaralanırken, polis tutuklamalar yaptı. Aşağıdaki paragraflar protestoların arka planını ve nasıl geliştiğini anlatacaktır. İşçilerin örgütlenme biçimleri ve farklı işçi türleri arasındaki gerginlikler de kısaca ele alınacaktır.

Arka plan: Ekim ayındaki toplu kaçış

Liu, Foxconn'da geçici olarak saatlik ücretle çalışan bir işçiydi. Röportajı, Kasım ayındaki protestolara zemin hazırlayan Ekim 2022'de işçilerin fabrikadan kaçışına odaklanıyordu:

“Birçok kişi pozitif test sonucu aldı ve sonra kaderine terk edildi, bu yüzden üretim hedeflerine yetişilemiyordu. Neden birçok insan kendini güvensiz hissetti? Çünkü pozitif test sonucu alırsam karantinaya alınırım ve kimse benimle ilgilenmez. Bir şey bile satın alamam, bu yüzden kendimi çok çaresiz hissediyorum. Eve gitseniz en azından aileniz size bakar, ilaç verir ve sizi tedavi eder.”

İşçiler Ekim ayının sonlarında fabrikadan kaçmaya başladıklarında, Liu'nun çalıştığı atölyedeki işçi sayısı yarı yarıya azaldı. Saatlik ücretle çalışan işçiler, genellikle evlerine yürüyerek gidip geliyorlardı ve ilk kaybolanlar onlar oldu. Bazı sürekli çalışan işçiler de onları takip etti ve fabrikadan ayrıldı. Liu, bu olay boyunca, örgütsüz oldukları için işçilerin yönetimle doğrudan iletişim kurmadığını söyledi.

Protestoların tetikleyicisi: üretime odaklanılması ve işçi şikayetlerinin göz ardı edilmesi

Ekim ayında birçok işçi ayrıldıktan sonra işçi sıkıntısı yaşayan Foxconn'da üretim kotasını karşılama baskısı azalmadı. Üretim hedeflerini yakalamak için işe alınan Wang, sonunda Kasım ayındaki protestoları tetikleyen iki olayı şöyle hatırladı:

“Başta maaşla birlikte ek bir ödenek (sübvansiyon) ödeneceği söylendi, ancak birkaç gün sonra politikayı değiştirdiler, 15 Mart'a [2024] kadar çalışmadan önce bu ek ödeneği alamayacağınızı söylediler... Foxconn muhtemelen bu sözleşmeyi ayın 20 veya 21'inde yine değiştirdi ve sürekli değişiklikler yapmaya devam ettiler.

Yeni ve eski çalışanların birlikte çalıştırılması gibi işle ilgili sorunlar da vardı. Başta her şeyin tamamen dezenfekte edildiğini ve tüm önlemlerin alındığını söylediler, ancak geldiğimizde herkesin birlikte çalıştırıldığını gördük.”

Wang ayrıca fabrikada iş güvenliği sorunlarının altını çizdi:

“Bazı insanlara test sonucu pozitif olan işçilerle birlikte çalışmalarını söylendi. Bir çalışan testinin pozitif çıktığını söyledi. Sonraki günlerde test yaptırmaktan kaçındı, çünkü yine pozitif çıkarsa çalışıp para kazanamayacağından korkuyordu.”

Protestolar: işçilerin memnuniyetsizliğinin patladığı gece

Wang, protestodan bazı kesitleri şöyle hatırladı:

“İnsanlar önce aşağıda [yöneticilerle] konuşacak birini bulmaya çalıştılar, ancak kimse cevap vermeyince daha fazla insan toplandı... Koruyucu giysiler içindeki güvenlikçiler orada durdular ve insanların serbestçe dolaşmasını engellediler. Sonra çatışma çıktı ve birçok insan içeri girdi.

Aslında işçiler sadece fabrika alanındaki ofise gidip açıklama talep etmek istedi, ancak olay yavaş yavaş kavgaya dönüştü.”

22 Kasım gecesi fabrika kompleksinde bir isyan çıktı. Wang olayı şöyle anlattı:

“Çok fazla insan vardı, hepsi ayaklanıyordu. Bazıları bir şeyler kırıyor, bazıları kavga ediyordu. Çok tehlikeliydi, bu yüzden yönetim önce herkesin geri adım atmasını istedi. Oysa bu kırma dökmenin sebebi insanların çok kızgın olmasıydı ve yönetim verdiği sözleri çoğu zaman tutmuyordu.”

Kalabalıktan ayrı olan işçiler polis tarafından dövülürken, diğer bazı işçiler polise taş ve tahta sopalarla karşı koydu. Güvenlik kameraları, arabalar ve bazı test istasyonları hasar gördü.

Kısa süre sonra, yönetimi temsil eden kişiler bir çözüm sunacaklarını ve işçilerin yurtlarına geri dönmelerini istediklerini açıkladılar. Wang teklifi şöyle anlattı:

“Daha sonra sundukları çözüm, herkese 10.000 yuan vermektir. Eve gitmek isteyenler eve gidebilirdi, kalmak isteyenler ise çalışmaya devam edebilirdi.”

Wang'a göre bazı işçiler bu düzenlemelerden memnun değildi. Ancak, 10.000 yuan, işçileri yönetimin yanına çekmede etkili oldu ve çoğu işçi parayı kabul etti. Wang, bu paranın nasıl dağıtıldığını şöyle anlattı:

“İstifa ettiğinizde direkt 10.000 yuan almıyordunuz. Önce size 8.000 yuan veriyorlar, siz otobüse bindikten sonra kalan 2.000 yuan'ı gönderiyorlar... Koridorlarda hoparlörlerden bu paranın karantina yardımı, kaybedilen iş günü ücretleri ve eve dönüş için diğer masraflar için olduğu anons ediliyor.”

Foxconn, 24 Kasım'da maaş sorununun bir "teknik hata"dan kaynaklandığını söyleyen bir açıklama yaptı. İşçilerin ilk başta protestolarına yol açan çalışma güvenliği ve salgın önleme konularından ise bahsetmedi.

İstihdam statüsü ve işçi ilişkileri: farklı statülerde çalışanlar sorunlara nasıl farklı tepkiler gösterdi

Bu işçi röportajlarının gösterdiği gibi, en kolay katılanlar saatlik ve kısa dönemli işçilerdi. Saatlik ücretle çalışanlar, kayıtlı ve resmi bir istihdam ilişkisi içinde olmadıkları için Ekim ayında fabrikalardan ilk ayrılanlardı. Yeni işe alınan kısa dönemli işçiler çoğunlukla yüksek ek ödenek vaadi üzerine geldikleri için politika değişikliğinin ardından en yoğun tepkiyi gösteren grup oldular. Wang'ın dediği gibi:

"Bize yaklaşık 16.000 ila 17.000 yuan civarında yüksek bir maaş verileceğini söylediler, bu yüzden gelmeye karar verdim... Buraya gelmeye istekli olan herkes, Çin Yeni Yılından önce biraz para kazanmayı umuyor... Bence işçilerin daha uzun süre çalışmasını sağlamak için sözleşmeyi değiştirdiler. Ancak bu değişikliklere göre, işçiler gerekli süreyi tamamlamadan ayrılırlarsa 3.000 yuanlık ek ödemeyi alamayacaklar. Bu biraz yanıltıcı."

Öte yandan düzenli (kadrolu) işçiler ve sözleşmeleri bittiğinde genellikle bir ek ödeme alan belirli süreli çalışan işçiler protestolara fazla katılmadı. Sözleşmeli çalışan ve sözleşme süresi bitince sübvansiyon alacak olan Sanqi adlı bir işçi, işçi haklarını korumak için çevrimiçi bir gruba katıldığını ancak gruptaki üyelerin yeterince birlik olamadıklarını hissettiğini söyledi:

"Henüz belirli bir plan üzerinde anlaşamadık. Bazıları sadece başkalarının öncülük etmesini umuyor; başkaları öncülük etsin biz de kazanımlardan faydalanalım diye hesaplıyor."

Hükümet ayrıca düzenli (kadrolu) işçilerin protestolara katılmasını aktif olarak engelliyordu. Sanqi şöyle dedi:

“Birçok işçinin telefonuna mesaj geldi veya arandı. Mahalle veya köy halkından kişiler işçilere sorun çıkarmamalarını ve haklarını korumak için yasal yollara başvurmaları gerektiğini söylüyor.”

Bu arada fabrika yönetimi, çalışmaya devam etmelerini sağlamak için 400 yuanlık bir ödül gibi ikramiyeler sunarak normal işçileri yatıştırmaya çalıştı.

Şirket anlaşmazlıkları uygun kanallar aracılığıyla çözmek istedi. Sanqi bunu nasıl denediğini şöyle anlattı:

“Dün gece danışmak için yasal bir danışma hattını aradım. Görüştüğüm kişi salgının yanlış biçimde yönetilmesi COVID-19'un yayılmasına yol açtığı için COVID-19'un meslek hastalığı olarak değerlendirilebileceğini söyledi.”

Bazı düzenli (kadrolu) işçiler haklarını savunmak için bu gibi kanallar aracılığıyla harekete geçse de, eylemleri daha çok bireysel niteliktedir.

Resmi sendikanın işçileri temsil etmediği ortamda işçi örgütlenmesi

İşçi röportajları, Foxconn'daki protestoların büyük ölçüde örgütsüz olduğunu ortaya koyuyor. Saatlik ücretle çalışan ve kısa dönemli işçiler, şikayetlerini dile getirmek için başvurdukları resmi kanallar başarısız olunca, Kasım ayında protesto düzenleyen en aktif grup oldu. Ancak, tam da geçici işçi statüleri nedeniyle gevşek bir şekilde örgütlenebildiler ve toplu bir para teklifinden sonra eylemleri hızla sona erdi. Ancak, yönetim işçilerin gündeme getirdiği şikayetlere herhangi bir çözüm üretmedi.

Düzenli (kadrolu) işçiler, fabrikada uzun vadeli değişiklikler için mücadele etme konusunda daha iyi bir konumdaydı. Ancak muhtemelen fikir alışverişinde buldukları sohbet grupları olmasına

rağmen, tartışmalar kolektif eyleme dönüşmedi. Bunun bir nedeni, yerel yönetim ve fabrika yönetiminin dayanışmayı bozmak için çeşitli stratejilere başvurması ve işçileri kolektif eylemde bulunmanın kişisel sonuçlarını düşünmeye teşvik etmesidir.

Bu durum, Çin'in resmi sendikasının işçileri kolektif olarak temsil etmek için herhangi bir rol üstlenip üstlenmediği sorusunu gündeme getiriyor. CLB, yerel sendika ile bir röportaj yaptı ve ekim ayında ulusal salgın önleme çabalarının bir parçası olarak sendika görevlilerinin yalnızca sağlık kodlarını kontrol etmek için bölgede olduklarını, daha güvenli çalışma koşulları için Foxconn işçileriyle müzakere etmediklerini öğrendi. Sendikanın resmi bir basın açıklaması da, sendika yetkililerinin protesto ve olaylar patlak vermeden önce Covid testi ve bölge dezenfeksiyon çalışmalarına odaklandıklarını belirtiyor.

Resmi sendikanın temsil ve pazarlık yetersizliği, Foxconn fabrikasında çalışma koşullarının sistemik olarak iyileştirilmemesine katkı sağlıyor. Durum, 2022 sonlarında çığırından çıkmadan önce daimi işçiler uzun süredir gevşek olan salgın önleme önlemlerini ve işçi sağlığına duyulan saygısızlığı gözlemliyorlardı. Sendika bu endişelerin farkında olmalı ve bu sorunları önceden çözmek için şirketle pazarlık etmeliydi. Bunun yerine, meseleleri çözmeye çalışan geçici işçiler oldu. Barışçıl yöntemleri başarısız olduğunda protesto ettiler ve polis şiddetiyle karşılaştılar.

China Labour Bulletin (Çin İşçi Bülteni) Biyografisi

1994 yılında Hong Kong'da kurulan China Labour Bulletin (CLB), Çin'deki işçi hareketini desteklemeyi ve Tüm Çin İşçi Sendikaları Federasyonu'nun (ACFTU) üyelerini etkili bir şekilde temsil etmesini ve üyelerine hizmet vermesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır. CLB ayrıca, 2011'den beri Çin'deki işçi eylemlerini sistematik olarak belgeleyen Grev Haritası ile işçi aktivizmi hakkında en güncel ve güvenilir bilgileri sağlamaktadır.

İletişim: aidanchau@clb.org.hk

İtalya

Katia Pilati, Trento Üniversitesi

Vincenzo Maccarone, Scuola Normale Superiore

Sabrina Perra, Cagliari Üniversitesi

Çeviren: Doğukan Dere

BAĞLAM

İtalya'da 2022 yılında ekonomik üretim, salgın öncesi seviyesine dönmüş ancak ticaretteki aksamalar ve emtia fiyatlarındaki artış nedeniyle sekteye uğramıştır. COVID-19 salgınının tetiklediği sert durgunluğun ardından, reel GSYH 2021-22 döneminde hızla toparlanmıştır. Daha kuvvetli bir büyüme beklentisi ise Rusya'nın Ukrayna'ya yönelik saldırganlığının yansımaları sebebiyle zayıflamıştır. Rusya ve Ukrayna'nın İtalya'nın ihracat pazarlarının sadece küçük bir kısmını oluşturması nedeniyle doğrudan etki sınırlı kalırken (2022'de mal ihracat değeri ve yabancı turist gelirinin yaklaşık %1'i), diğer AB ülkelerinde İtalyan girdisiyle ya da İtalyan yapımı parçalarla üretilen mallara olan talep azalmıştır. Bu durum, olumsuz uluslararası ticaret dinamikleri ile birleştiğinde net ihracatta düşüşe yol açarak 2022 yılında GSYH büyümesine sekte vurmuştur. Enflasyon temel olarak enerji fiyatlarındaki artıştan kaynaklanmış ve düşük gelirli haneleri orantısız bir şekilde etkilemiştir. 2022'nin sonlarına doğru enerji fiyatları, bilhassa gaz olmak üzere, düşmeye başlamıştır.

Avrupa Komisyonu (2022) verilerine göre, 2021-22 döneminde işgücü talebi aniden artmış, işsizlik oranı art arda sekizinci yılda da düşüş eğilimini sürdürerek %8,1'e ulaşmıştır. Gençler (15-24 yaş) arasındaki işsizlik oranı düşmeye devam ederek yaklaşık %24'ü bulmuştur. Fakat bu, hâlâ

AB'deki en yüksek işsizlik oranlarından biridir. Faaliyet oranı ise %70'e yükselerek 2019 seviyelerine geri dönse de İtalya yine AB'deki benzerlerinin gerisindedir. Benzer şekilde, istihdam oranı AB ortalamasının yüzde 10 puan altında kalmaya devam etmiştir; kadınlar ve gençler için ise bu fark daha da büyüktür. Yoksulluk ve toplumsal dışlanma riski de hâlâ yüksektir. Nominal ücretler 2022 yılında %4,5 oranında artarken, yüksek enflasyon ve İtalyan toplu pazarlık sisteminin yüksek enflasyonu telafi etmedeki zayıflığı sebebiyle reel ücretler %2,8 oranında düşmüştür (Maccarrone 2023). Bu gerileme, düşük gelirliilerin yaşam standartlarını önemli ölçüde etkilemiştir.

VERİ KAYNAKLARI

İtalya'da 2022 yılında meydana gelen grevleri yukarıda özetlenmiş olan bağlam içerisinde analiz etmek önemli bazı zorlukları beraberinde getirmektedir. Ulusal İstatistik Enstitüsü (Istat) Nisan 2010'da grevlere ilişkin istatistik yayınlamayı durdurmuştur. 2024 itibariyle İtalya'da mevcut olan tek veri kaynağı bir kamu kurumu olan *Commissione Garanzia Sciopero*'dur (CGS / Grev Garanti Komisyonu). CGS, grevler sırasında sürmesi gereken temel hizmetleri ve bunların nasıl sürdürüleceğini belirleyerek grevlerle ilgili düzenlemelere uyulmasını sağlamakla yükümlüdür. CGS mola süreleri, grevlerin azami süresi, uzlaştırma prosedürleri ve temel hizmetler yoluyla hizmet sürekliliğini sağlamak için muaf tutulan personel kotalarının belirlenmesi (genellikle hizmet tedarikinde yer alan çalışanların üçte birini geçmemek üzere) gibi önemli hususlarda da bağlayıcıdır. CGS, grev hakkının kullanımının vatandaşların (yaşam, sağlık, özgürlük, güvenlik, seyahat özgürlüğü gibi) anayasal hakları ile dengelenmesini hedefler. CGS'ye göre 2022 yılında gerçekleşen grev sayısı 1.129'dur. Ancak, CGS verileri tüm grevleri veya grevlerin bazı özelliklerini kapsamadığı için bu kaynağı kullanamıyoruz.¹⁴

Bu bağlamda, İtalya'daki grevlerin özelliklerine ilişkin daha kapsamlı bir analiz sunmak için yeni bir veri toplama yöntemine başvuruyoruz. Bu raporda sunulan İtalya'daki grevlere ilişkin veriler, İtalya'daki çalışma hayatına ilişkin kolektif eylemlere odaklanmaktadır. Veri seti, coğrafi

¹⁴ Örnek olarak, CGS verileri grevlerin hedefleri/talepleri konusunda herhangi bir bilgi içermemektedir.

bölgelerdeki ve zaman içindeki protestoların miktarı ve özellikleri hakkında veri toplamak ve analiz etmek için medya kaynaklarından yararlanan protesto olayı analizi (PEA) kullanılarak oluşturulmuştur.¹⁵

Grevler ve daha geniş anlamda çalışma koşullarıyla ilgili toplu eylemler hakkında bilgi toplamak için, La Repubblica'nın hem ulusal baskılarını hem de on adet yerel baskısını kullanarak özellikle 1 Ocak 2022'den 31 Aralık 2022'ye kadar olan verileri topladık. Makaleleri gün aşırı seçerek aşağıdaki stratejiyi uyguladık: "Pazartesi-Çarşamba-Cuma-Pazar"/ "Salı-Perşembe-Cumartesi". Seçilen günlere odaklanarak, elektronik arşivlerde anahtar kelimeye dayalı bir arama yaparak emekle ilgili toplanan tüm eylemleri değerlendirdik. Bu dizge, bazı emek çatışması biçimlerinin isimlerini, bazı büyük sendikaların isimlerini ve işçiler ve iş gibi daha genel kelimeleri içeriyordu. Veri toplama sonucunda 2022 yılında gerçekleşen 626 toplu eylemden oluşan bir örneklem elde edilmiştir. Bu örneklemde grevleri seçtik ve nihai örneklemimiz 2022 yılı için 148 grevle sonuçlandı. PEA veri kaynağımız ulusal gazeteye ek olarak La Repubblica'nın yalnızca 10 yerel baskısını kapsadığından, veri setimiz tüm bölgesel ve yerel grev vakalarını yakalayamamaktadır. Dolayısıyla PEA verileri aracılığıyla toplanan grev sayısı bir örneklemdir ve tüm grev popülasyonunu kapsamamaktadır. Kısım de olsa, bu veri seti İtalya'daki grevler ve diğer protesto biçimlerine ilişkin resmi istatistiklerdeki veri eksikliğini telafi etmektedir.¹⁶

İTALYA'DAKİ GREVLERİN ÖZELLİKLERİ, 2022

PEA verilerimize göre, 2022 yılında İtalya'da gerçekleşen 148 grevin çoğunluğu iş bırakma (yüzde 68,2), yüzde 31,8'i ise genel grevdir (Şekil 1).¹⁷

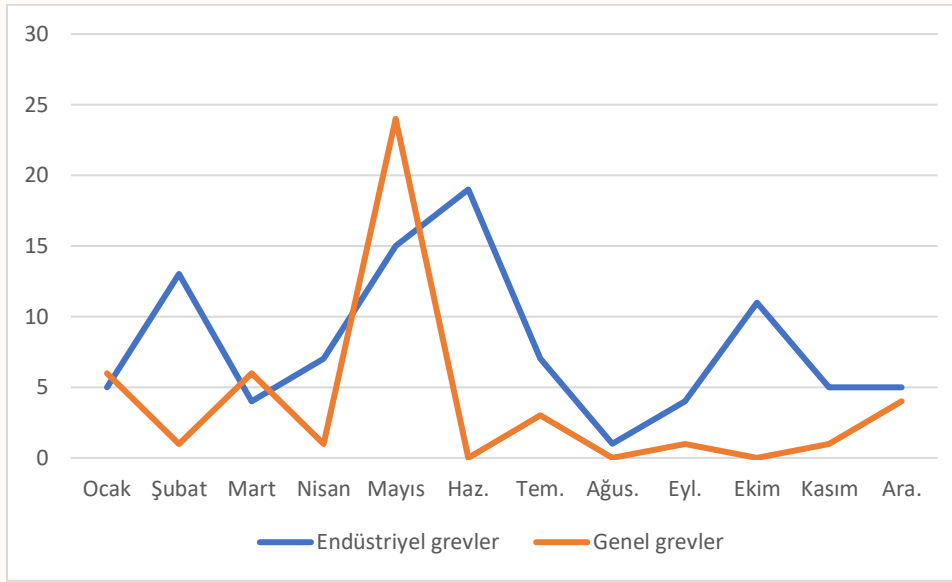
¹⁵ Veri seti 2008'den bu yana İtalya'daki kolektif eylemleri kapsamaktadır (Pilati vd. 2024)

¹⁶ Grevlere ilişkin PEA verilerimizi resmi CGS verileriyle karşılaştırdığımızda şu tutarlılıkları buluyoruz: 2022 yılında veri setimiz CGS'nin yaptığı gibi 47 genel grev kaydetmiştir. Hem bizim veri setimizde hem de resmi kayıtlarda 5 yasadışı grev vakası kaydedilmiştir.

¹⁷ Genel grevler sırasında meydana gelebilecek tüm eylemler (halk gösterileri veya oturma eylemleri gibi) arasından sadece iş bırakma olarak tanımlananları dahil ettik. Hem CGS hem de PEA verilerinde kaydedilen genel grev sayısının yüksek olması, kısmen CGS'den onay talep eden bölge sayısına bağlı olarak birden fazla kez sayılan vakalar olmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum, grevleri düzenleyen bölgesel kurallardaki farklılıklardan (örneğin grevler

Mayıs ve Haziran ayları, 15 iş bırakma eylemi ve 24 genel grevle ilişkili eylem olmak üzere en fazla grev eyleminin gerçekleştiği aylar olmuştur. Bu grevlerin yarısından fazlası, hukukçuların ulusal grevi ve 30 Mayıs 2022 tarihinde eğitim alanında yapılan genel grevle ilgiliydi. Haziran ayında, havayolu şirketleri grevi ve taksi şoförleri grevi de dahil olmak üzere 19 iş bırakma eylemi gerçekleşmiştir.

Şekil 1. Aylara göre grevlerin sayısı



Türüne bakılmaksızın tüm grevlerin üçte biri taşımacılık sektöründedir (Tablo 1). Sanayi en aktif ikinci sektör olurken, bunu mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler ile eğitimle ilgili faaliyetler takip etmiştir.

_____ için belirlenen saatler) kaynaklanıyor olabilir. Benzer şekilde, PEA verileri içindeki genel grevler birden fazla yerde gerçekleşebilir.

Tablo 1. Grevlerden etkilenen ana ekonomik faaliyetler (% İtalya 2022)¹⁸

	Grev	Genel grev	Toplam
Nakliye ve depolama	37	37	37
Sanayi	24	2	17
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	1	35	12
Eğitim	9	11	10
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	6	-	4
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	4	2	4
Sanat, eğlence ve rekreasyon	5	-	4
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	3	2	3
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	1	7	3
Bilgi ve iletişim	4	-	3
Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma tedariki	1	4	2
Toptan ve perakende ticaret; motorlu taşıtların ve motosikletlerin onarımı	3	-	2
Diğer hizmet faaliyetleri	1	-	1
Toplam N	96	46	142

Taşımacılık her iki grev türünde de baskın olsa da diğer ekonomik faaliyetler iki grev türü arasında önemli ölçüde farklılık göstermektedir.

¹⁸ Bu sınıflandırma, üretken faaliyetlerin uluslararası referans sınıflandırması olan Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflandırmasına (ISIC) göre yapılmıştır. Bu tabloda sadece asli ekonomik faaliyet dikkate alınmıştır. Tüm vakaların yüzde 10'undan daha azında birden fazla ekonomik faaliyetin varlığı bildirilmiştir.

Yerel toplu taşıma sektörü İtalya'daki en çatışmalı sektörlerden biri olmaya devam etmektedir. 2021'de bu sektörde yedi "ulusal grev" yapılmıştır. 2022 yılında ise anlaşmazlık devam etmiş ve üç ulusal greve yol açmıştır.¹⁹ Anlaşmazlık, 10 Mayıs 2022 tarihinde yenilenen bir Ulusal Toplu İş Sözleşmesinin (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - CCNL) imzalanmasıyla sona ermiştir. Yukarıda bahsedilen ulusal grevlerin etkilerinden biri de yerel siyasi aktörlerin işçilere gösterdiği ilgiydi.

Genel grevler içinde mesleki faaliyetler, eğitim ve sağlık sektörleri de belirgin bir ağırlığa sahiptir. Genel grevler öncelikle kamu sektöründeki çalışanları (hemşireler, ulaşım işçileri ve hukukçular dahil olmak üzere) kapsamaktadır.

Bu durum, genel grevlerin en çok kamu sektörünü etkilediğini ve tüm genel grevlerin %82'sinin kamu alanında gerçekleştiğini gösteren sektörel analizle de uyumludur (Tablo 2).²⁰ 2022'deki genel grevler ulusal ve bölgesel genel grevleri ve beş adet birden fazla sektörü içeren grevi içermektedir.

Tablo 2. Grev türüne göre özel sektör ve kamu sektöründeki grevlerin yüzdesi (İtalya 2022)

	Grevler	Genel grevler	Herhangi bir grev
Özel sektör	63	18	50,4
Kamu sektörü	37	82	49,6
Toplam N	99	38	137

¹⁹ 2021 yılındaki grevler hem CCNL imzacısı yerleşik sendika federasyonunun hem de bağımsız sendikaların çağrılılarıyla gerçekleştirilmiştir. 2022 yılındakiler ise 14 Ocak, 25 Şubat ve 28 Nisan 2022 tarihlerini kapsamaktadır.

²⁰ Örneğimizde kamu sektörü ya da özel sektör olarak sınıflandırılması zor olan bazı vakalar bulunmaktadır. Örneğin, kamu sağlık sektöründeki sağlık asistanları veya hemşirelerin işlerinin özel şirketlere veya kooperatiflere yaptırıldığı vakalar vardır.

İtalya'daki grevlerin çoğunluğu yasal düzenlemelere bağlıdır. İtalyan Anayasası, sağlık, eğitim veya seyahat gibi diğer anayasal hakları ihlal etmesi halinde kısıtlamalar olsa da grev hakkını tanımaktadır. Grev düzenleyicilerinin kamu makamlarını bilgilendirmesi gerekmektedir ve CGS grev düzenlemelerine uyulmasını sağlamak için müdahale etme yetkisine sahiptir. Son yıllarda CGS, sendikaların grev prosedürlerini değiştirmeleri talebiyle sık sık grevlere müdahalede bulunmuştur. CGS 2022 yılında 13 önleyici tedbir kararı almış ve bu kararlar sendikaların 11 grev prosedürünü değiştirmesi ve 2 grevin iptal edilmesi ile sonuçlanmıştır.

İtalya bağlamında, yetkisiz grevler (vahşikedi grevleri) ya da CGS tarafından reddedilen grevler vatandaşların temel haklarını ve grevlere ilişkin kuralları tehlikeye attıkları iddiasıyla yasadışı grevler olarak sınıflandırılmaktadır. Verilerimiz 148 grevden 5'inin yasa dışı grev olduğunu göstermektedir, bu da CGS verileriyle uyumlu olarak 5 ulusal grevin yetkisiz olduğunu göstermektedir. Üç yasa dışı grev arasında taksi şoförlerinin Haziran 2022'de taksi ehliyetlerinin serbestleştirilmesine ve Uber'in ülkeye girişine karşı yaptıkları genel grev de yer almaktadır. Taksi şoförlerinin grevi toplu taşımayı sınırlandırmış ve vatandaşların hareket kabiliyetini kısıtlamıştır. Bu nedenle yetkililer taksi şoförlerini cezalandırmış ve grev haklarını kısıtlamıştır. Diğer iki ulusal grev ise Mart 2022'de kamyoncuların ve liman işçilerinin beş gün boyunca aralıksız eylem yapması, kamyonları durdurması ve İtalya'nın bazı bölgelerinde gıda dağıtımını kısıtlamasıyla gerçekleşti. Her iki vakada da yerel makamlar ve CGS işçileri engellemiş ve grev haklarını kısıtlamıştır.

GREVLERE KATILAN SENDİKALAR VE KATILIMCI İŞÇİLERİN MESLEKLERİ

İtalya'daki en büyük sendika konfederasyonu olan CGIL, ülkedeki grevlerin çoğunu en aktif şekilde örgütleyen veya destekleyen sendikadır. CGIL 2022'deki grevlerin neredeyse yarısında yer almıştır (Tablo 3). Diğer iki büyük yerleşik sendika, CISL ve UIL, genellikle daha az çatışmacıdır ve daha az sayıda grevi desteklemiştir.

Tablo 3. Grev türüne göre sendikaların katıldığı grevlerin yüzdesi (İtalya 2022)

	Endüstriyel grevler	Genel grevler	Tüm grevler
Yerleşik Sendikalar			
Cgil	54	34	47
Cisl	32	26	30
Uil	34	28	32
Bağımsız Sendikalar			
Cisal	2	13	5
Cobas	7	13	9
Cub	3	19	8
Diğer Sendikalar	29	32	30
Toplam (N)	101	47	148

Son birkaç yıldır, bağımsız/özerk sendikalar (Cobas, Cub, Usb, Usi-Ait, Usi Cit, Usi, Sgb) lojistik gibi belirli sektörlerdeki işçileri örgütlemeye oldukça etkin olmakta fakat genele bakıldığında daha düşük üyelik verileri kaydetmektedir. Bu sendikaların 2022'deki grevlere katılımları esas olarak genel grevlerde yoğunlaşmıştır.

Tablo 4'te görüldüğü üzere, grevlere katılan işçiler ağırlıklı olarak beyaz yakalı çalışanlardan (hukuk, sosyal ve kültürel profesyoneller, öğretmenler ve bilim ve mühendislik alanlarında çalışan profesyoneller) oluşmakta, şoförler de azımsanmayacak bir rol oynamaktadır. Ancak, endüstriyel eylemlerle genel grevler karşılaştırıldığında kayda değer bir fark göze çarpmaktadır. Endüstriyel eylemler, metal işçileri veya sabit tesis ve makine operatörleri gibi geleneksel üretim rollerinin yanı sıra, sürücüler ve öğretim ve bilim uzmanları da dahil olmak üzere daha çeşitli

meslekleri içermektedir. Buna karşılık, genel grevler, katılımcılar arasında daha dar bir mesleki profil yelpazesine sahip gözükmetedir. Genel grevlerin katılımcılarının üçte birinden fazlası hukuk, sosyal ve kültürel profesyonellerden ve dörtte biri ise şoförlerden oluşmaktadır.

Tablo 4. Grevlere katılan başlıca meslekler (yüzdeler, İtalya 2022)²¹

	Grevler	Genel grevler	Herhangi bir grev
Sürücüler ve Mobil Tesis Operatörleri	24	29	25
Hukuk, Sosyal ve Kültür Çalışanları	2	38	14
Bilim ve Mühendislikle İlişkili Profesyoneller	13	7	11
Eğitim Profesyonelleri	11	12	11
Metal, Makine ve İlgili İşlerde Çalışanlar	11		7
Konaklama, Perakende ve Diğer Hizmetler	9		6
Sabit Tesis ve Makine Operatörleri	8		6
Nitelikli Tarım ve Balıkçılık çalışanları	5	2	4
Sağlık Çalışanları	1	7	3
Diğer meslekler	17	5	17
Toplam (N)	85	42	127

Son olarak, işçiler bir dizi konu etrafında harekete geçip grev yapmaktadır. Tablo 5 toplu sözleşme yenilemeleri, artan enerji veya yakıt maliyetleri dahil olmak üzere üretim maliyetleri, reformlar, çalışma koşulları ve ücretlerin grevlerde gündeme getirilen başlıca konular olduğunu göstermektedir. Taleplerin ağırlıkları genel grevler ve endüstriyel grevlerde önemli ölçüde değişmektedir. Diğer ülkelerin aksine, İtalyan mevzuatı siyasi grevlere izin vermektedir. Buna paralel olarak, genel grevler ağırlıklı olarak reformlarla ilgili endişelerden kaynaklanmakta,

²¹ ISCO08 kodu (Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırması) aracılığıyla grevlere katılan işçilerin ana kategorisi olarak tanımlanan ilk mesleği ifade etmektedir. 40'tan az vaka ikinci bir meslek kategorisi içeriyordu; bu nedenle bunları incelemedik ve daha da azı üçüncü ve dördüncü kategoriyi içeriyordu.

dolayısıyla siyasi talepleri kapsamaktayken endüstriyel eylemlerin beşte biri ise üretim maliyetlerine ve ardından çalışma koşullarına odaklanmaktadır.

Tablo 5. Grev türüne göre ana meseleler (yüzdeler, İtalya 2022)

Tüm grevler		Genel grevler		Grevler	
Toplu sözleşme yenileme	12,9	Reformlar	36,2	Üretim maliyetleri	18
Üretim maliyetleri	12,9	Sözleşme yenileme	17	Çalışma koşulları	16
Reformlar	11,6	Ücret	14,9	Sözleşme yenileme	11
Çalışma koşulları	10,9	Hükümet politikaları	10,6	Ücret	8
Ücret	10,2	Yüksek yaşam maliyetleri	6,4	Hükümet politikaları	8
Hükümet politikaları	8,8			İşten çıkarmalar	9
İşten çıkarmalar	6,1				
Diğer	26,5	Diğer	14,9	Diğer	30
N	147		47		100

REFERANSLAR

Commissione Garanzia Scioperi (CGS) (2023), Relazione annuale 2023,
https://www.cgsse.it/sites/default/files/2023-07/Relazione%202023_1.pdf

European Commission (2022), *2022 Country Report - Italy Accompanying the document Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2022 National Reform Programme of Italy and delivering a Council opinion on the Stability Programme of Italy* {COM(2022) 616 final} - {SWD(2022) 640 final}, Brussels.

Maccarrone V. (2023), Inflation and real wages. The insufficiencies of the Italian collective bargaining system, *Sinappsi*, XIII, n.2, pp.96-109
<<https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4060>>

Pilati K., Perra S., Frazzetta F., Savina M., Salaorni V., Ingallina F. (2024), *Methodological codebook on labor-related collective actions. Italy 2008-2018*. Draft version January 2024

BİR GREVCI İŞÇİ İLE RÖPORTAJ²²

2021 sonu ile 2022 başı arasında İtalya'nın Bologna kentindeki Gaggio Montano'da bulunan Saga Coffee çalışanları, üretim tesislerini kapanmaktan kurtarmak için 100 gün boyunca sürecek bir greve gittiler. Sonunda, tesis yeni bir şirket tarafından satın alındı, işçilerin çoğunluğu işe devam ederken diğerleri ayrılmayı seçti. Sendika delegesi olan ve halen fabrikada işçi olarak çalışmayı sürdüren G. ile grev hakkında görüştük.



Saga Coffee grevindeki işçilerin düzenlediği bir miting (Gaggio Montano, Bologna, 2022)

²² Görüşülen kişiyi PEA veri setimizde rapor edilen grevlerden birini dikkate alarak seçtik. Görüşme, yazarlardan biri olan Vincenzo Maccarrone tarafından 20 Mart 2024 tarihinde çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiş ve 30 dakika sürmüştür. Görüşülen kişinin anonimliğini sağlamak için verilen isim kurgusaldır.

2021 yılının sonu ve 2022 yılının başı arasında gerçekleşen grevi yapmanıza yol açan nedenler nelerdi?

Grev, şirketin Mart ayı itibarıyla üretim tesisimizin kapatılacağını açıklamasının ardından başladı. Açıklamaları zararına çalıştığımız yönündeydi. Ancak bu doğru değildi. Ana şirketimizin Bergamo'da olduğunu unutmamak gerekir. Onlar bizi, dağlardaki küçük bir şirketi, feda etmeye karar verdiler. Tarih 4 Kasım 2021'di. İki iş arkadaşımız, bir e-mail aldı. Bu e-mail iki kamyonun gelip son ön montajları, yedek parçaları ve bitmiş ürünleri yüklenip başka bir üretim tesisine götüreceğini belirtiyordu. Normal bir gündü, çalışıyordum. İş arkadaşlarım bana ulaşamadı. Ancak iş arkadaşlarımdan biri hemen Bologna'daki sendika delegemizi aradı ve o da derhal 'kamyonları durdurun, herkes dışarı çıksın, grev başlatın, geliyorum' dedi. Bu arada, sendika temsilcimiz insan kaynaklarıyla ve şirket yönetimiyle irtibata geçmeye çalışıyordu, ancak onlara ulaşamıyordu. Biz bir şeyler ters gittiğini hissediyorduk çünkü değişiklikleri görebiliyorduk (deponu boşaltıyorduk, vs.). Ancak tüm bunlara rağmen onlar her zaman bize öyle ya da böyle bir açıklama yapıp işlerin yolunda gittiğini söylüyorlardı. 5 Kasım'da, yani bu olaydan sonraki gün, Bölgesel Otorite'de [*Regione Emilia Romagna*] bize açıklama yapacakları bir toplantıyı daha evvelden planlamıştık.

Bunun yerine, 4 Kasım'da hepimiz greve çıktık. Sizi temin ederim ki çok çaba sarf ederek oldu bu. İşçilere bir şeylerin yanlış gittiğini, dışarı çıkmaları gerektiğini anlatmaya çalışıyordum. Açıklama yapamıyordum, çünkü tüm depoyu dolaşıp 'kızlar dışarı çıkın, iki kamyonu durdurmak zorundayız çünkü 14:30'da çıkacaklar' demek zorundaydım. 14:30'da çıkmaları gerekiyordu. Çoğu tereddütle, korkuyla dışarı çıktı- çünkü şirket müdürü 'Durun, size uyarı veririm, neler oluyor' diyordu ve ben de arkalarından 'Gelin, yetkililerle daha sonra ilgileneceğiz, şirketi dinlemeyin çünkü bir şeyler oluyor, sonra her şeyi açıklayacağız' diyordum.

Bu arada, FIM'den [*başka bir metal işçileri sendikası*] meslektaşım karavanını almaya gitti. Kamyonların çıkamaması için bariyerlerin önüne park ettik. Bariyerlerin önünde durduk ve sendika delegemiz gelene kadar hiçbir şeyin hareket etmeyeceğini söyledik. Bu arada o da

gelmişti. Hiçbirimiz ne yapacağımızı anlayamasak da bu durum uzun sürmedi. Saat tam olarak birdi. Ben henüz kantinde değildim, kantine yeni gitmişim, yani insanlar hala yemek yiyordu. Şirket müdürü de oradaydı. Biliyorlardı ama anlamamazlıktan geliyorlardı. Dışarı çıktığımızda, sendika delegemiz geldi, bir grev toplantısı düzenledik ve 'çocuklar burada kamyonların yükleneceğini söyleyen bir e-posta olduğunu söylediler. Neler olduğunu anlamamız gerekiyor, kimse bize cevap vermiyor' dedik. Şirket müdürü arabasıyla ayrıldı ve daha sonra şirketin kapatılacağı konusunda bilgilendirildiğini öğrendiğimiz Belediye Başkanına gitti.

O sırada fabrikada kaç işçi vardı ve sonra kimler çıktı?

220. Hepimiz aktiftik, hepimiz üretkendik, çalışıyorduk. Neredeyse hepimiz dışarı çıktık - işverenlere yakın olanlar her zaman biraz daha tereddütlüdür - ama sanırım başardık, gerçekten o akşam saat altıda bitirdik, dondurucu bir soğuk vardı, kamyonlar gidiyor diye ne kadar korktuğumuzu anlatamam. Karavanı oradaki meslektaşımıza bıraktık, hala o korkuyla eve gittik, herhangi bir sorun çıkmaması için biri meslektaşımızın yanında kaldı. Kasım'ın 5'i sabahı bölgeyle toplantı yaptık ve bize Gaggio Montano'nun üretim yeri olan Saga Coffee'nin kapatılacağını bildirdiler. O andan itibaren ağlayışımı, söylediğim sözleri size anlatamam: 'çakallar, efendilerin uşakları'- çünkü biz Confindustria'daydık [*ana işveren konfederasyonu*]. Evrak çantaları gördük ve oraya gelip bize küçük bir hediye verdiklerini düşündüler. Ancak konuşmalarını bitirmelerine bile izin vermedik. Gaggio Montano'ya geri döndük, Bologna'dan Gaggio Montano'ya ve kamyonların malları yüklediği bir rampada durduk. Ve 5 Kasım 2021'de o rampada, sendika delegesi 'şirket üretim sahasını kapatmak istiyor' diye duyurdu. O andan itibaren herkes işlerin çok ciddi olduğunu anladı. O akşam herkes oradaydı, kesinlikle herkes, hatta kocalar, ortaklar bile. O akşam şöyle dedik: 'Kızlar, ne yapacağımıza karar vermemiz gerekiyor, ne yapmak istiyorsunuz?' Hemen bir oturma eylemi fikri ortaya çıktı, ancak herkes çok destekleyici değildi çünkü 2015 yılında kardeş fabrikamızda zaten böyle bir şey olmuştu. Ama sonunda başardık, bunu organize ettik.

Oturma eylemi sizin için ne ifade ediyordu?

Oturma eylemi bizim için dayanışma demektir. Vatandaşlardan, SPI'dan [*CGIL'in emekliler kanadı*], aile üyelerinden, esnaftan gelen dayanışma. Bu destekte onların bu hikâyeyi daha önce yaşamış olmalarının da ayrıca bir etkisi vardı. Yanınızda duranlar, sizi destekleyenler, soğukta, açlıkta, sabırda size destek olanlar geldiler, bizimle vakit geçirdiler. Yiyecek bir şeyler pişirebileceğimiz sobalar koymaya başladık çünkü oradan hareket etmedik, kendimizi ısıtmak için içinde odun olan bir davul. Sonra yavaş yavaş bir çadır geldi, ıslanmayalım diye. Sivil Savunma eşyalarımızı koymamız için bize çadırlar getirdi. Bizi hiç yalnız bırakmadılar hem ekonomik olarak hem de yiyecek olarak. İnsani açıdan da. Çünkü vazgeçmeyi düşündüğümüz günler oldu, çünkü aileden ayrılmak, orada saatlerce para kazanmadan vakit geçirmek çok zordu. Ve sonunda [*kazançlar açısından*] iyi de gitti, oturma eylemi sırasında bile kısa süreli çalışma programı [*cassa integrazione olarak bilinir, Alman kurzarbeit'ine benzer*] kapsamında olacağımıza dair bir anlaşma yaptık. Çok açık değildi ama bunu da başardık. İnsanlar bu program kapsamında olduğumuzu bildikleri için biraz daha sakindi.

Oturma eylemi ne kadar sürdü?

100 gün. Sonra anlaşmayı imzalamamız üç gün sürdü. 100 gün soğukta, karda, yağmurda...

Bu zorlukların yanı sıra, zor bir bağlamda bile bazı iyi anlar, hatta bazı komik anlar yaşanıp yaşanmadığını da sormak istiyorum.

Tabii ki, çünkü oturma eylemini sanki evimizdeymişiz gibi organize etmiştik. Her birimiz bir şeyden sorumluyduk, biri yemekten, biri temizlikten sorumluydu. Birinin Covid'i önlemek için gerekli tedbirlerle ilgilenmesi gerekiyordu, bizi ziyarete gelenlerin güvende olması gerekiyordu. İlkokul çocukları gelirdi ve bizi gördüklerinde gözleri fal taşı gibi açılmış bir şekilde 'neredeyiz, neler oluyor?' diye sorarlardı. Sonra şarkılar söyledik, sonra onlara atıştırmalıklar verirdik ve o günü böyle geçirirdik. O günlerde Gaggio Montano halkı tarafından kucaklandığımızı hissettik.

Vardiyaları organize etmekte, meslektaşlarımızın pes etmemesini sağlamakta çok zorlandık. Ayrıca, 24 saat vardiya yapmak kolay değildir, ancak kendimizi 220 işçinin tamamının üzerine düşeni yapması gerektiğine karar verdiğimiz toplantılar gerçekleştirerek örgütlemeyi başardık. Her zaman böyle olmasa bile, dayanışma ile bu süreci başarıyla yürütebildik.

En büyük zorluk birlik içinde kalabilmektir. Sonra güzel anlar da oldu. Her gün sendikacılar bizi ziyarete geldi, onlarla dertleştik, bize desteklerini, psikolojik destek de dahil, getirdiler. Çöp bidonlarında yaktığımız ateşlerin önünde bu kışı geçirebilmemiz için maddi destekte bulundular. Bu bölgedeki CGIL [*ana sendika konfederasyonu*] oturma eyleminin 24 saat boyunca tüm yönleriyle, tüm cephelerde mümkün kılmak için her türlü desteği verdi. Esnaf yanımızdaydı, yaşlılar, soğukta olduğumuz için geceleri bizi sıcak tutmak için iki karavanı ile SPI, çadırları, karyoları ile Sivil Koruma, bu kavganın onların geleceği için olduğunu söyleyerek fabrikayı kapatmamızı isteyen okul çocukları...

Sonra Noel geldi. Noel Baba adına çocuklara küçük hediyeler aldık. Noel ağacını yaptık, Piskopos Zuppi [*Bologna piskoposu*] de geldi ve ayini kutladı. Ayrıca birlikte bir akşam geçirmek için yiyecek ve içecekler hazırladık, çünkü ailelerimizle birlikte orada olmamız gerekiyordu. Her gün bir şeyler organize ediyorduk ya da bazı bisikletçiler ziyarete geliyordu, birileri gelip bizi eğlendiriyordu, bize deneyimlerini, kavrulmuş kestanelerini getiriyordu. Yani her şey vardı, asla yalnız değildik. Sonra gazeteciler her zaman yanımızdaydı, hatta oturma eylemi alanında uyudukları bile oldu, çünkü bizim hikayemiz hakkında konuşuyorlardı. Bu da çok önemliydi.

Hükümetten nasıl bir yanıt aldınız? Grev nasıl sona erdi? Sonucu ne oldu?

Yerel yönetim her zaman yanımızdaydı ve bizi desteklediler, üzerlerine düşeni yaptılar, hatta insani olarak diyelim, çünkü durumumuzu ve özellikle de biz kadınları dikkate aldılar - çünkü burada çalışanlarımızın yüzde sekseni kadın. Bizi devralacak yeni bir şirket bulunana kadar kurumlar bizim yanımızdaydı. Dağımıza gelmek isteyen yeni şirketlerden talepler vardı, nasıl çalıştığımızı biliyorlardı, yeni şirketin sahipleri daha önce bizimle çalışmıştı. Yeni sahiplerle iyi bir

anlaşma yapmak için mücadele ettik, çünkü biliyorsunuz onlar efendiler, tamamıyla yetkili olmak istiyorlar, kimi ve kaç kişiyi işe alacaklarını söylüyorlar. Vardığımız iyi anlaşma 137 işçinin üç yıl içinde, Mart 2025'e kadar yeniden işe alınması gerektiği yönünde. Bu arada Evoca [*eski patron*] - bize zarar veren - üç yıl boyunca yeni patronları desteklemek zorunda, çünkü onlar [*yeni patronlar*] yeniden organize olmak zorunda, yeni makineler getirmek zorundalar. Herkesin eğitim aldığından emin olmak zorundalar aksi takdirde işe gelemesiniz.

Yolumuza devam ediyoruz diyelim. Bugün itibariyle makineler orada. 80 işçi - çoğu kadın - yeniden işe alındı, rotasyon yapıyoruz, ancak ne yazık ki 28'imiz hala dışarıdayız. Anlaşmaya göre maaşlarımız önceki toplu sözleşmede belirlenen tüm şartlarla birlikte aynen korundu, ancak üç yıl boyunca bu şartlar donduruldu, bu nedenle çalışanlar için bile maaş yaklaşık 1200 avroydu ve dışarıda kalan bizler - biz diyorum çünkü ben hala girmeyenlerden biriyim - kısa süreli çalışma programıyla 960 euro civarında alıyoruz, ancak sendika delegemiz bize bir defaya mahsus 1100'e kadar zam yaptırmayı başardı. Şimdi INPS [*İtalyan sosyal güvenlik kurumu*] *cassa integrazione*'yi arttırdı ve biz de tek seferlik zammı farklı bir biçimde almak isteğimizi ilettik.

Kısacası, grevin olumlu bir sonuca yol açtığını söyleyebilir miyiz?

Olumlu, evet. Sendikamız, birliğimiz, inatçılığımız, verdiğimiz mücadele ve özellikle bunun görünürlüğü iyi bir anlaşmaya varmamız anlamına geldi... Ve eski şirketin bize biraz para vermesini sağlamayı başardık, çünkü sonunda neredeyse 50 meslektaşımızın gönüllü olarak bir miktar para veya erken emeklilikle işten ayrıldığından da bahsediyoruz. Kimin ve nasıl ayrılması gerektiğine karar veren şirket değildi, ayrılanlar işçilerdi ve şirket bunu dikkate alarak emekli olacak yaşta olmayanlar için toplu para ya da emekli olmak üzere olanlar için emekliliğe kadar ödeme yaptı.

Grevinizin diğer sektörler veya Emilia Romagna bölgesindeki diğer işçiler üzerinde olumlu bir etkisi oldu mu sizce?

Sanırım oldu. Çünkü son zamanlarda Crevalcore olayı yaşandı [*Bologna eyaletinde benzer bir durum*]. Crevalcore'da patronlar üretim sahasını başka bir yere taşımak istediler. Onlar da oturma eylemi yaptı biz de onları görmeye gittik. Yaptığımız eylem ve nihai anlaşmalar bu diğer şirketler için de iyi anlaşmalar yapılmasına yardımcı oldu diyebiliriz. Onlara kritik anlarla nasıl başa çıkacakları, birbirlerini nasıl destekleyecekleri ve yapıcı olmayan tartışmalardan nasıl kaçınacakları konusunda tavsiyelerde bulunabildik. Çünkü bu zamanlardaki tartışmalar sizi farklı düşünmeye yönlendirir. Ayrıca ailelerle birlikte direnmek hususunda da tavsiyelerde bulunduk, çünkü oturma eylemlerinin sorunu, ailelerde bile bölünmeler, yabancılaşmalar yaratmanız ve aileyi kaybetmenizdir. Bir kadın olarak ben ve diğer birçok iş arkadaşım da ailenin çatırdamaması için mücadele etmek zorunda kaldık. Çünkü tamam bu konuda konuşuyorsunuz, tamam bunu aile için yapıyorsunuz, ama onlar bunu tam olarak anlayamıyorlar. Yine de başardık.

Bu röportaj 2022'de diğer ülkelerdeki grevlerle ilgili bir raporun parçası olacak: Amerika Birleşik Devletleri, Türkiye, Brezilya, Çin. Röportajı sonlandırırken diğer ülkelerdeki işçilere ve bu raporu okuyacak herkese bir mesaj göndermek isteyip istemediğinizi sormak istiyorum.

Bizimki gibi bir greve girişmiş olan, özellikle de kadın işçilere şunu söylemek isterim: Giriştiğiniz bu mücadele çok zor. Çünkü oturma eylemini organize etmek, yardım etmek için kalmak, yapılması gereken her şey bizim omuzlarımızda. Çünkü bu eylemi organize eden biziz, her şeyi bir aile gibi yapıyoruz. Evdeki aileniz için de işler çok zor. Ama direnmek zorundasınız. Hedefinize ulaşmak için, güzel bir zafer kazanmak için direnmek zorundasınız. RSU'deki [*rappresentanze sindacali unitarie – işyeri sendika temsilcileri*] iş arkadaşlarıma ve tüm işçilere şunu söylemek ve tavsiye etmek isterim ki, farklı fikirlere sahip olsanız bile, ulaşmak istediğiniz hedefe, yani haysiyet ve özgürlüğe ulaşmak için her zaman birlik olun. RSU'yu, sendika temsilcilerinizi asla yalnız bırakmayın. Yağmacılarla, yani işverenlerle yüz yüze gelenler onlardır.

İşverenler istediklerini elde etmek için milyonlar harcıyorlar ve kesinlikle işçilerin özgürlüğünü ve haysiyetini umursamıyorlar, çünkü bizi insan olarak değil sayı olarak görüyorlar.

Biyografi

Katia Pilati, İtalya'daki Trento Üniversitesi'nde Sosyoloji ve Sosyal Araştırmalar Bölümü'nde doçent olarak görev yapmaktadır. Araştırma alanları arasında toplumsal hareketler, işçi hareketleri, sivil ve siyasi katılım, göç gibi alanlar bulunmaktadır. Kendisi İşgücü Piyasası Alanında Kolektif Eylemler projesinin baş araştırmacısı olarak 2008'den bu yana İtalya'daki işçi kolektif eylemlerini incelemektedir. katia.pilati@unitn.it

Vincenzo Maccarrone, Scuola Normale Superior Floransa'da Marie Skłodowska-Curie doktora sonrası araştırmacısıdır. Araştırma alanları arasında istihdam ilişkileri, siyasal iktisat ve çalışma sosyolojisi yer almaktadır.

Margherita Sabrina Perra, İtalya'da Cagliari Üniversitesi Sosyal ve Siyasal Bilimler Sosyoloji Bölümü'nde çalışma sosyolojisi alanında doçent olarak görev yapmaktadır. Araştırma alanları arasında işgücü piyasası, endüstriyel ilişkiler, kapitalizm ve toplumsal değişim yer almaktadır. Notebooks: The Journal for Studies on Power dergisinin baş editörüdür.

Şili

Pablo Pérez-Ahumada

Şili Üniversitesi / COES İş Grevlerini Gözlem Merkezi (OHL)

İngilizceden çeviren: Ayten Semerci

BAĞLAM

Diğer Latin Amerika ülkelerinde olduğu gibi, Covid-19 pandemisi Şili ekonomisini ciddi şekilde etkiledi. 2018 ve 2020 arasında, Şili'nin GSYİH yıllık büyüme oranı %4'den eksi %6'ya düştü. Aynı dönemde, enflasyon %2'den %10'a ve işsizlik %8'den %11'e yükseldi (Dünya Bankası, 2024). 2020'ye kıyasla, Şili ekonomisinde 2022'de hafif bir iyileşme görüldü. GSYİH yıllık büyüme oranı %2,4'e ulaştı ve enflasyon ile işsizlik sırasıyla %6,6 ve %8,3'e düştü. Ayrıca, 2022'de Şili'nin kayıt dışı istihdam yüzdesi, ILO'nun tahminlerine göre (ILO, 2024) bölgenin en düşüklerinden biri olmaya devam etti —%27. (Bolivya, Ekvador ve Peru gibi ülkelerde, kayıt dışı istihdam %60-70'i aşmakta).

Bu hafif toparlanma ve göreceli düşük kayıt dışı istihdam seviyelerine rağmen, Şilili işçi sendikaları genellikle güçsüz. Şili'nin endüstriyel ilişkiler sistemi, Augusto Pinochet'in (1973 - 1990) neoliberal diktatörlüğü sırasında çıkarılan birkaç yasaya dayanmaktadır. Bu yasalar, şirketler içinde sendikalar arası rekabeti teşvik ederek sendikaların toplu pazarlık gücünü zayıflatmayı ve toplu pazarlıklarda merkezîyetçilikten uzaklaşmayı amaçlamıştır. Ülke 1990'da

demokrasiye dönmesine rağmen, henüz demokratik hiçbir hükümet bu yasaları iptal etmemiştir (Pérez Ahumada, 2023). Sonuç olarak, on yıllardır sendika yoğunluğu ve toplu pazarlık kapsama oranı düşük kalmıştır. Örneğin, 2010 ile 2019 arasında, sendika yoğunluğu ve toplu pazarlık kapsama oranı ortalama olarak sırasıyla %15 ve %7 idi (Pérez Ahumada & Ocampo, 2023, s. 462). Benzer şekilde, işçi sendikaları son derece yüksek düzeyde bölünme ile karakterize olmuştur: bu dönemde, aktif olarak faaliyet gösteren 11.000'den fazla sendikanın her birinin ortalama olarak sadece 90 üyesi vardı (Pérez Ahumada & Ocampo, 2023, s. 462).

Buna rağmen, 2000'lerin sonlarından itibaren sendika üyelik oranı yavaş ama istikrarlı bir şekilde artarak 2022'de %19'a ulaşmıştır (Dirección del Trabajo, 2022). Benzer şekilde, 2006 ile 2019 arasında Şili, grev dalgası ve sendika hareketinin yeniden doğuşuna tanıklık etti. İşçi Grevleri Gözlemevi (OHL) tarafından oluşturulan veriler, şirket ve sektör düzeyindeki grevlerin 2005'te 186'dan 2019'da yaklaşık 430'a ve genel grevlerin 1990 ile 2010 arasında kaydedilen tek grevden 2011-2019 döneminde 12'ye (bunlardan dördü 2019'un Ekim ve Aralık ayları arasında, Şili'de "toplumsal ayaklanma" bağlamında gerçekleşti) yükseldiğini göstermektedir (OHL, 2021). Bu dönemde, grev hareketliliğinin diğer göstergeleri de benzer eğilimler sergiledi. Örneğin, 2011 ve 2019 gibi yoğun mobilizasyon yıllarında, yasal (resmi) veya yasal olmayan (gayri resmi) grevlere kaybedilen işçi günü sayıları 2000'lerin başındaki sayıların dört katına çıktı (Pérez Ahumada & Ocampo, 2023).

2022'DEN ANA BULGULAR

OHL verileri protesto olay analizi metodolojisi kullanılarak toplanmaktadır. On sekiz ulusal ve bölgesel gazetenin haberlerinin kodlamasına dayanarak, OHL verileri medyada kaydedilen her türlü endüstriyel eylemi (örneğin, firma düzeyinde veya sektör düzeyinde işi durduran eylemler) toplar. Daha sonra, veriler, Şili Çalışma Direktörlüğü'nün resmi grevler hakkındaki verileriyle birleştirilir. Bu nedenle, resmi istatistiklerin aksine, OHL verileri hem resmi hem de resmi olmayan grevler hakkında bilgi toplar.

2022'de, OHL 177 grevi belgeledi. Bu grevler yaklaşık 205.000 işçiyi kapsadı ve yaklaşık 1.300 iş günü grevlerle geçirildi. Ortalama olarak, her grev 10,5 gün sürdü. 2022'deki rakamlar 2021'dekilere göre biraz daha düşüktür. Tablo 1, 2021'de 248 grev olduğunu, yaklaşık 220.000 işçiyi içerdiğini, yaklaşık 2.000 iş gününün grevlerle geçirildiğini ve grevlerin ortalama olarak 11,4 gün sürdüğünü göstermektedir.

Tablo 1, ayrıca 2021 ve 2022 arasında resmi/resmi olmayan grevlerin sayısı, resmi sendikalar tarafından örgütlenen grevlerin sayısı, kamu/özel sektördeki grevlerin sayısı, grevlerin büyüklüğü (100 işçiden az işçiyi içeren grevlerin sayısı olarak ölçülen), grevlerin süresi (beş günden az süren grevlerin sayısı olarak ölçülen) ve grevleri tetikleyen talep türü (maaşla ilgili olup olmaması) gibi göstergelerde benzerlikler olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, 2022'de grevlerin yarısı (%53) resmi grevlerdir. Ek olarak, grevlerin çoğu (%95) resmi sendikalar tarafından örgütlenmiş, grevlerin üçte biri (%36) özel sektörde gerçekleşmiş, grevlerin üçte ikisi (%67) 100'den az işçiyi içermiş ve grevlerin yarısı (%48) beş günden az sürmüştür. Son olarak, 2022 grevlerinin yarısında (%50) ana talep maaş artışı olmuştur.

Bu rakamlar, OHL'nin önceki bulgularıyla uyumludur. Daha önceki raporlarında, OHL son on beş yılda sendikaların grevleri örgütlemekte önemli bir rol oynadığını ve resmi olmayan grevlerin ülke genelindeki toplam grev sayısının önemli bir kısmını oluşturduğunu göstermiştir (OHL, 2021). Benzer şekilde, Tablo 1'de gösterilen maaş taleplerinden kaynaklanan grevlerin oranı,

Şili'deki grevlerin özelliklerinde daha büyük bir değişimin ifadesi olarak görülmektedir, yani, ekonomik olmayan grevler giderek daha önemli hale gelmektedir. Örneğin, 2010'ların başlarında, grevlerin neredeyse %75'i maaş taleplerinden kaynaklanırken, 2020'lerin başlarında bu pay %50'ye düşmüştür (OHL, 2022).

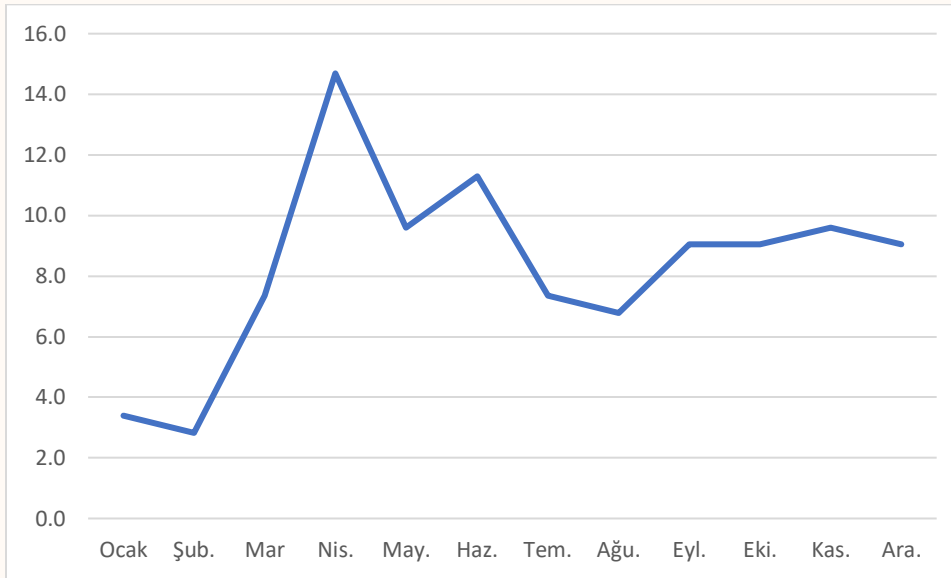
Tablo 1. Grev Hareketliliğinin Ana Göstergeleri (2021 - 2022)

	2021	2022
Grev Sayısı	248	177
Grevci Sayısı	220.054	205.048
Grevlerde Kaybedilen İş Günü	2.064	1.362
Ortalama Grev Süresi (gün)	11,4	10,4
Resmi Grevler (yüzde)	50	53
Formel Sendikalar Tarafından Düzenlenen Grevler (yüzde)	85	95
Özel Sektörde Grevler (yüzde)	36	36
100'den Az İşçiyi İçeren Grevler (yüzde)	62	67
Beş Günden Az Süren Grevler (yüzde)	56	48
Ana Talebin Ücret Artışı Olduğu Grevler (yüzde)	52	50

AYLARA GÖRE GREVLER

Şekil 1, 2022'de Nisan ayının grevlerin en yoğun olduğu ay olduğunu göstermektedir (%15). Şaşırtıcı olmayan bir şekilde, grafik aynı zamanda en düşük grev sayılarının kaydedildiği ayların kış ayları olan Ocak ve Şubat olduğunu, 2022'deki toplam grev sayısının %3 civarında olduğunu göstermektedir.

Şekil 1. Aya Göre Grev Sayısı (yüzde). N = 177

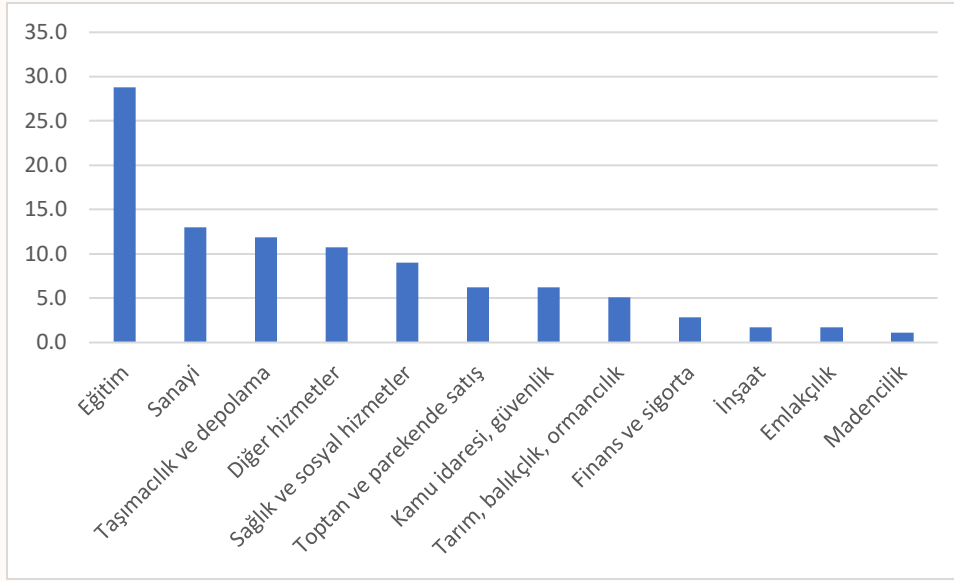


SEKTÖRLERE GÖRE GREVLER

Son olarak, Şekil 2 ekonomik sektörler göre grev sayısını göstermektedir. Şekil, 2022'de en çok grevlerin eğitim alanında (%29) ve daha az ölçüde, sanayi (%13), taşımacılık ve depolama (%12) ve diğer hizmet faaliyetleri (%11) gibi sektörlerde örgütlendiğini göstermektedir. Grafikte idari ve destek hizmetleri, bilgi ve iletişim ve su temini ve kanalizasyon ve atık faaliyetleri gibi endüstriler 2022'de grev eylemleri olmayan endüstriler arasında yer almaktadır. Bu sonuçlar

şarırtıcı değildir çünkü Şili yasaları bu faaliyetleri "stratejik" olarak tanımlar, bu nedenle işçilerin grev hakkı yoktur.

Şekil 2. Sektöre göre grevler (%). N = 177



Referanslar

Dirección del Trabajo. (2022). Organizaciones sindicales. In Dirección del Trabajo, Compendio Estadístico 1990-2020. Dirección del Trabajo - Gobierno de Chile.

ILO. (2024). ILOstat database. <https://ilostat.ilo.org>

OHL. (2020). Informe Anual de Huelgas Laborales 2019. Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) - COES/UAH.

OHL. (2021). Labor Strikes in Chile 2020. Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) - COES/UAH.

OHL. (2022). Informe Anual de Huelgas Laborales 2021. Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) - COES/UAH.

Pérez Ahumada, P. (2023). Building Power to Shape Labor Policy: Unions, Employer Associations, and Reform in Neoliberal Chile. University of Pittsburgh Press.

Pérez Ahumada, P., & Ocampo, G. (2023). Labour disputes in contexts of trade union fragmentation and pluralism: An empirical analysis of the case of Chile. *International Labour Review*, 162(3), 459–480. <https://doi.org/10.1111/ilr.12408>

World Bank. (2024). World Bank Databank. <https://databank.worldbank.org/>

ÖZEL SAĞLIK HİZMETLERİ SENDİKASI LİDERİ İVONNE RAVELLO İLE MÜLAKAT

Pablo Pérez Ahumada, Şili Üniversitesi – COES

2022'de, grevlerin önemli bir bölümü hizmet sektöründe meydana geldi. Bu grevlerden biri Santiago'daki özel bir klinikte gerçekleşti. Şehrin en zengin mahallelerinden biri olan Las Condes'te bulunan bu klinik, önceden kötü çalışma koşulları olan ve kadın işçi Ivonne Ravello tarafından öncülüğü yapılan sendikanın taleplerini reddeden bir yönetime sahipti. Yüksek enflasyon ortamında, sendika ve yönetim arasında yürütülen toplu pazarlık görüşmeleri, şirketin önümüzdeki aylar için tahmin edilen enflasyonla uyumlu olarak ücretlerin artırılması talebine cevap vermeyi reddettiğinde çıkmaza girdi. Şirketin ücret artışını reddetmesiyle birlikte, sendika üyelerinin %90'ından fazlası greve gitmeye karar verdi. Bu röportajda, Ivonne Ravello, grevdeki deneyimini ve bu deneyimden çıkarılacak dersleri anlatıyor.



Ivonne Ravello

Röportaja başlamadan önce, grev fikrinin ortaya çıkmasına neden olan noktayı kısaca anlatmanızı isterim. Grev yapma fikrini tetikleyen an nasıl ortaya çıktı?

Biz bir toplu iş sözleşmesi önerdik şirkete. Şirketle masaya oturduğumuzda, bir anlaşmaya varamadık, bu yüzden yasalar gereği toplu pazarlık yasalarına uygun olarak bölgesel Çalışma Direktörlüğü'nün ofisine gittik. Ve son müzakere masasında, bölgesel Çalışma Direktörlüğü ofisi müdürüyle birlikte, iş yeri müdürü bizi kabul etti ancak anlaşmaya varamadık. Bizim en önemli talebimiz, tüketici fiyat endeksi (TÜFE) artışının %100'üne denk bir maaş artışıydı. Şirket, bize mali durumunun ISAPRE'ler (sağlık sigortası şirketleri) yüzünden kötü olduğunu ve başka problemleri de gerekçe göstererek, sadece %5 artış yapabileceğini söyledi. Yani, aslında bize güvenilir olmadığını bildiğimiz bir hikaye anlattılar, çünkü o yıl şirketin finansal tablolarını görmüştük ve şirket neredeyse 7 milyar Şili pesosu kâr etmişti. Anladınız mı? Yani, bize söyledikleri şeyin güvenilir olmadığını biliyorduk.

O yıl TÜFE çok yüksekti, %12'ye kadar yükseldi (Chile standartları için çok yüksek bir oran). Ve biz kabul etmedik, şirketin kâr elde ettiğini biliyorduk, çünkü yöneticiler milyonlarca prim alırken, işçiler alamadılar. Son müzakere masasında, ki aslında Zoom aracılığıyla yapıldı... Sendika olarak umutluyduk, evet demelerini umut ediyorduk, çünkü bir dakika düşünmek istediler. O sırada grev zaten oylanmış ve kabul edilmişti (ancak henüz hayata geçirilmemişti). Şunu da belirteyim ki zaten grev %95'lik bir oranla lehte oylanmıştı. Beş günlük bekleme dönemindeydik (bir grevin ilan edilmesi ve gerçekleşmesi arasındaki bekleme süresi). Ancak, size anlattığım gibi, müzakere masasındaydık ve müzakere masasında bulunan şirket yöneticilerinden biri, bize sadece grev bilgilendirmesini teslim aldıklarını söyledi. Ve bunu diyerek kapılarını kapattılar. Ve bu kadar, dedim: "Üyelerimize haber verelim, üyelerimizi arayalım, çünkü gece 12'den itibaren greve başlamış olacağız." İşçilere dedim ki, "Organize olalım. Aç veya soğukta kalalım, ama bu şirkete bu iyiliği yapmayacağız." Ve organize olduk ve işçilerden çok olumlu bir tepki aldık.

Bu sizinle sormak istediğim şeydi. Grev fikri belirlemeye başladığında, sürecin gidişatı nasıldı, ne düşünüyorsunuz? Bu süreç nasıl gelişti? Fikirleri nasıl ortaya attınız?

Toplu iş sözleşmesi sürecinde, ilerleme kaydedip kaydetmediğimizi bildirmek için neredeyse her hafta toplantılar yapıyorduk. Ve son toplantıda mükemmel danışmanlar olarak avukatlarımız vardı, ve onlar ayrıca işçilerle iletişime geçtiler. Klinikteki işçiler uzun zamandır şirket tarafından dinlenmek duyulmak istemişlerdi. Ve işçiler, sendika liderlerinin ardından gitmeye ve grevi sonuna kadar götürmeye hazır olduklarını ifade ettiler. Başka bir deyişle, o gün gördüğüm işçiler kadar kararlı işçileri daha önce hiç görmedim. Ve son derece güçlenmişlerdi.

Bu işçiler genç işçiler miydi?

Tüm yaşlarda işçilerimiz vardı. Ve birçok göçmen işçi vardı, bu beni çok korkutmuştu, çünkü onlar çok korkarlar. Ama bana inanın, tam tersiydi. Göçmenler grevde ilk olanlardı. Onlar, "evet, greve gidiyoruz. Yemek yapabilirim, bunu yapabilirim, şunu yapabilirim" diyen ilk kişilerdi. İşçiler bizzat kendileri bize yaklaştılar. "Bayan Ivonne, bu kişiyle iletişimim var. Bu eşyaları greve getirebilirim. Bu kamp ocağını getirebilirim" dediler. Ne kadar güzel! Üstelik Las Condes'ten bir mahalle derneğinden de çok destek aldık; bize kliniğin dışına kurmak için çadırları ödünç verdiler.

Kaç kişi greve gitti?

Çalışma koşullarını iyileştirmek için toplu iş sözleşmesi teklifimizi sunduğumuzda şanslıydık, çünkü şirket tüm çalışanları aynı Vergi Kimlik Numarası'na (RUT) aktardı . Ayrıca, büyük bir hata yaptılar: Temel hizmetlerin geçmiş müzakere sürecinden devrettiğini düşündüler . Oysa temel hizmetler devretmez, müzakere süreci başlamadan önce tanımlanmalıdır. Ve biz o noktada sessiz kaldık; bu bizim bir stratejimizdi. Dolayısıyla daha sonra greve gittiğimizde, minimum hizmetler olmadığı için 270 çalışanın greve gitmesi gerekiyordu! Şirket hatalarının farkına vardığında, bizi dava ettiler, çalışma otoritelerine şikayette bulundular. Ve çalışma müdürlüğü

ofisi bizim haklı olduğumuzu söyledi. Açıkçası, yöneticiler çok sinirlendiler, çünkü çalışanların yarısından fazlası grevdeydi. Üstelik, tek bir sendikayız. Dolayısıyla, grev sayesinde tamamen boşalan hizmetler vardı. Kapsama alanı olmayan hizmetler. Çünkü örneğin, benim temsil ettiğim Röntgen bölümünde herkes sendikalaşmıştı.

Grev ne kadar sürdü?

Sekiz gün sürdü. İşçiler son derece güçlü hissediyorlardı. Herkes "bu mücadeleyi vereceğiz çünkü onlar (şirket) eninde sonunda pes edecekler. Ve bizimle konuşmak zorunda kalacaklar" dedi. Tabii ki, gerçek mücadelemiz o zaman başladı, çünkü onlar, sinsi bir şekilde, grev kırıcı işçileri getirmeye başladılar. Dolayısıyla, o zamanlar grevcilerin yerine çalışmaya giden birçok işçiyle iletişim kurdum ve dedim ki: "Lütfen bizi destekleyin, çalışmayın." Birçok grev kırıcı, şirketin çalışmaya gelmeleri için çağırdığı eski işçiler veya başka kliniklerden gelen meslektaşları. Birçoklarıyla iletişim kurdum ve nerede çalışacaklarına dair her birimin temsilcilerine "lütfen grev kırıcılarına bunun olamayacağını söyleyin" diye rica ettim.

Şili'de, grev kırıcıların çalışması yasal değil.

Evet, ancak şirket yine de bunu yaptı. Grev kırıcıları görmeye başladık ve klinik içine girmelerine izin vermedik. Aslında, kapıları birkaç kez kapattık, otoparkları kapattık ve klinik içine girmelerine izin vermedik. Ayrıca, klinikteki diğer işçiler (grevde olmayanlar) bize bilgi verdi, grev kırıcılarının kimler olduğunu söylediler. Dolayısıyla, grev kırıcılarının çalışmasını önlemek için kullandığımız birçok strateji vardı.

Bu stratejiler planlanmış mıydı yoksa yolda mı gelişti?

Yolda gelişti. Grev yapacağımızı hiç düşünmemiştik. Bu bize bir darbe gibi geldi; şirketin masasından bir darbe gibi. Aldığımız darbeden uyanıp grev için hazırlanmaya başladığımızda, stratejiler bir sonraki gün şekillenmeye başladı ve böylece savaşa girdik.

Grev sizin kişisel olarak nasıl etkiledi?

Benim için müthiş bir deneyimdi. Daha önce başka bir klinikte (yıllar önce çalıştığım yerde) diğer grevlerde de yer almıştım, ancak bu grev özellikle benim üzerimde büyük bir etkiye sahipti ve son derece zenginleştirici bir deneyimdi. Bir sendika lideri olarak, birçok işçinin adını biliyordum, sendika üyelerinin listesinde birçok işçinin adı vardı, ancak yüzlerini bilmiyordum. Grevde, o isimlere bir yüz koyabildim, beni anlıyor musunuz? İşçiler arasında birbirimizi tanıdık çünkü birlikte kahvaltı ettik, birlikte öğle yemeği yedik, sonra vedalaştık, güldük, bağırдық, gerilimleri attık. Dolayısıyla, birlik vardı, işçiler olarak birleştik ve bugün hala birlikteyiz.

Bu grev sizce sendikaya yardımcı oldu mu?

Çok. Çok. Grev sendikamızı son derece güçlendirdi. Aslında, müdüre şunu söyledim: "Neden anketlere ve koçluğa para harcıyorsunuz, ben bir grev çağrısı yapabilirim ve tüm işçilerle doğrudan konuşabilirim?" Ve ona şöyle dedim: "Bana inanın, çünkü tüm harcadığınız parayla elde edeceğinizden çok daha fazlasını başarıyoruz." Şimdi (greve gitmemizden beri), işçiler klinik koridorlarında birbirlerine selam veriyorlar. Bir toplantı düzenlediğimde, tüm işçiler orada oluyor. Ayrıca, sendika olarak çok büyüdük. Sadece 126 işçi ile başladık, 260 üye ile greve gittik ve şu anda 320 üyemiz var. Ve hatta yöneticiler bu büyümeyi tanıyor çünkü bu sendikanın nasıl büyüdüğü konusunda endişeli. Onlara şunu söylüyorum: "Siz, şirket, bizi güçlendirdiniz, çünkü istemediğimiz bir greve sürüklendik." Bizi greve zorladılar ve soğuk günler ve yağmur ile başa çıkamayacağımızı düşündüler. Ama hayır, işçiler olarak çok daha güçlendik. Birleştik ve bunu istemedikleri ve hiç istemedikleri şey buydu. Şimdi, her bir işten çıkarma olduğunda, işçiler olarak daha fazla birleşmeye devam ediyoruz. Yöneticilere şunu dedim: "On işçiyi (grevden sonra) kovdunuz ve 200'ümüz de o işçilere destek olmak için ayrıldık. Bizi bölmeyi başaramadınız, bizi giderek daha da birleştirdiniz."

Ve daha genel olarak, grevlerin sendikaların büyümesine yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?

Her şeyden biraz olduğunu düşünüyorum. Ama sendika liderlerinin çok önemli bir rol oynadığını düşünüyorum. Tabana inandırıcı olmalıyız. İşçileri teşvik etmeli ve güçlendirmeliyiz, çünkü işçileri güçlendirmemiz gerekiyor. Mücadeleye giderseniz ve sizi destekleyecek işçileriniz yoksa hiçbir şey elde edemezsiniz. Sendika hepimiz tarafından oluşturulur, beni anlıyor musunuz? Bu nedenle, bu grevlerin nasıl ele alındığına da bağlı. Bazı zamanlar grevler aleyhimize işler, bazı zamanlar ise lehimize işler. Kilit mesele onları kaybetmemek, çünkü grev bizim mücadele edebileceğimiz tek araçtır.

Ve bahsettiğiniz bu grevde, talep ettiğiniz düzenlemeyi aldınız mı?

Evet, talep ettiğimiz %100 düzenlemeyi, Tüketici Fiyat Endeksi'ne (CPI) göre %100'e ulaşmayı başardık. Bu anlamda başarılı bir grev oldu. Ayrıca, dördüncü vardiya için primi artırmayı başardık, tatil primini artırdık ve şirketin kaldırmak istediği birçok avantajı kolektif sözleşmeye dahil etmeyi başardık. Dolayısıyla, örneğin, şimdi gelecek yıl pazarlık yapmamız gerekecek ve biz zaten grev yaptığımız için bir örnek oluşturduk ve işçilerin şirketten korkmadığını ve tekrar grev yapmaya hazır olduklarını gösteriyoruz. Aslında, birçok toplantıda işçiler bunu söyledi: "Eğer grev yapmamız gerekiyorsa, tekrar grev yapacağız." Bu, grev hakkında konuşmanın korkusunun kırıldığı, çünkü 2022'den önce grev hakkında konuşmanın bir tabu konu olduğu bir döneme bedel ödedik mi? Evet, verdik, çünkü grevden sonra on işçi işten çıkarıldı.

Bu röportajın uluslararası grevlere dair büyük bir projenin bir parçası olarak yapıldığını hatırlatmak istiyorum. Başka ülkelerdeki sendika liderlerine bir mesaj göndermek ister misiniz?

Lider olarak ve bir kadın işçi olarak söylemek istediğim birçok şey var. Çünkü, bir sendika lideri olmanın yanı sıra, ben bir kadın işçiyim. Liderler olarak her zaman işçilerin çıkarlarını kişisel

çıklarımızın üzerine koymalıyız. İnsanlara örnek olmalıyız, örnek olarak liderlik etmeliyiz. Kararlı ve azimli olmalıyız. Tutarlı olmalıyız... Ve ayrıca dürüst olmalıyız, beni anlıyor musunuz? Çünkü dürüst değilsek, lider olmamızın bir anlamı yoktur. İşçilerin tam anlamıyla birlik olması gerektiğine inanıyorum. Bazı şeyleri değiştirebilmeyi çok isterdim. Umarım Şili'de de çok ihtiyaç duyduğumuz, İspanya'daki türden bir sektörel pazarlık sistemine geçebiliriz. Sendikacılığın uluslararası düzeyde birleşmesi gerektiğine inanıyorum. Keşke işçiler ve sendikacılar olarak birleşebilsek... Keşke birleşip güçlü bir işçi sınıfı inşa edebilseniz.

Biyografi

İşçi Grevleri Gözlemevi (Observatorio de Huelgas Laborales, OHL), Sosyal Çatışma ve Uyum Çalışmaları Merkezi (COES) ve Alberto Hurtado Üniversitesi Ekonomi ve İşletme Fakültesi (UAH-FEN) tarafından finanse edilen bir girişimdir. Bu raporun yazarı Pablo Pérez-Ahumada, Şili Üniversitesi'nde sosyoloji alanında yardımcı doçenttir (pabloperez@uchile.cl). OHL'nin diğer üyeleri şunlardır: Francisca Gutiérrez-Crocco (Avustralya Üniversitesi, Şili), Rodrigo Medel (Andrés Bello Üniversitesi, Şili), Domingo Pérez (O'Higgins Üniversitesi, Şili) ve Diego Velázquez (Merkez Üniversitesi, Şili).

Türkiye

Alpkan Birelma

BAĞLAM

85 milyonluk nüfusuyla Türkiye dünyanın en büyük 19. ekonomisi. Birleşmiş Milletler'in İnsanı Kalkınma İndeksi'ne göre 191 ülke içinde 48. sırada. Yaklaşık 10 bin \$'lık kişi başı GSYH'sı ile orta gelir grubu ülkelerin üst segmentinde yer alıyor. 2002'den beri ülkeyi AKP ve onun lideri Erdoğan yönetiyor.

COVID-19 pandemisi sırasında AKP, ekonominin çarklarının dönmesine odaklandı ve devlet destekleri ve sosyal yardımları minimum düzeyde tuttu. Türkiye ekonomisi 2021'de %11,4 büyüdü. Bu oran dünya ekonomisinin büyüme oranının 4,2 puan üzerindedir. 2022'de ülkenin ekonomik büyüme oranı %5,5 olarak kaydedilirken, dünya genelinde bu oran %3 idi.

Öte yandan Türkiye bir süredir bir döviz ve borç krizi döngüsünün içerisinde ve bunun en somut görünümü aşırı yüksek enflasyon. Ocak 2022'de hükümete göre yıllık enflasyon %36 idi. Ancak bu veri kimse tarafından inandırıcı bulunmuyordu ve bağımsız araştırmacılara göre enflasyon %83'tü. 2022'nin sonuna gelindiğinde ise yıllık enflasyon hükümete göre %64'ü, bağımsız araştırmacılara göre ise %138'i bulmuştu. Yüksek enflasyon sebebiyle GSYH içinde ücretin aldığı pay 2019'dan beri keskin bir şekilde düştü. İşsizlik 2015'ten beri %10 bandının üzerinde seyretmekteydi.

Türkiye geçen on sene içerisinde ciddi bir otoriterleşme yaşadı. Freedom House hak ve özgürlükler indeksine göre ülkenin sivil haklar ve politik özgürlükler toplam skoru 2013'te 61 iken 2022'de 32'ye kadar indi.

Türkiye'de sendikalar özellikle 1990'ların ikinci yarısından itibaren güçsüzleşti. Türkiye'de yaklaşık 3 milyon Türkiye vatandaşı kayıt dışı (enformel) işçi olarak çalışıyor. En az 1 milyon da göçmen kayıt dışı işçi mevcut. Enformel çalışan işçileri de dahil ettiğimizde özel sektörde sendika üyelik oranı %6 civarında. Toplu sözleşmeden yararlanan işçi oranı ise %4 civarında.

Grev hakkı son yıllarda daha da kısıtlandı. 2015-2022 arasında hükümet / cumhurbaşkanı 230 yasal grevi erteleme adı altında yasakladı. Bu grevlere yaklaşık 170 bin işçi katılacaktı. Bu şu anlama geliyor: İlgili dönemde katılacak olan işçi sayısı bakımından yasal grevlerin %94'ü yasaklanmış oldu.

Türkiye'de yasal grev verileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından tutuluyor. Yasal olmayan, bir diğer deyişle fiili grevler üzerine ise herhangi bir resmi veri yok. Türkiye'de ilgili yasaya göre greve çıkmak ancak ve ancak yetkili sendika tarafından yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmeleri uyuşmazlık ile sonuçlanırsa mümkün. Kamu emekçilerinin (memurların) yasal olarak grev hakkı yok. Emek Çalışmaları Topluluğu (EÇT) 2015'ten beri, yasal ve fiili grevler de dahil olmak üzere Türkiye'deki tüm işçi sınıfı eylemleri üzerine veri topluyor. 2015-2021 yılları arasında 742 fiili grev tespit ettik. ÇSGB'ye göre ise aynı dönemde 127 yasal grev gerçekleşti. Bir başka deyişle bu dönemde fiili grevlerin sayısı yasal grevlerin yaklaşık altı katıydı.

2022 GREVLERİ

Verilerimiz temel olarak dört aşamalı bir veri toplama süreciyle çevrimiçi haber kaynaklarının sistematik bir incelemesi yoluyla elde edilmiştir. İlk olarak, emek konularında uzmanlaşmış üç

haber kaynağı, Evrensel (ulusal bir gazete), Kızıl Bayrak (bir haber portalı) ve Sendika.org²³ (bir haber portalı) kullanılmıştır. Bu kaynakların web sitelerinde emek konularına odaklanan özel bölümler bulunmaktadır. Bu kaynakların emek bölümleri altındaki tüm haberler manuel olarak taramıştır. İkinci adımda, profesyonel bir medya takip ajansının arama motoru aracılığıyla tüm yerel ve ulusal basılı gazetelerde 'işçi' kelimesi aranmıştır. Tüm haber başlıkları incelenmiş ve protesto olaylarıyla ilgili bilgi içerenler veri toplama için kullanılmıştır. Bazı durumlarda, incelenen haberlerde aradığımız tüm değişkenlere ilişkin (örneğin grevin ne kadar sürdüğü) bilgi bulunmaz. Üçüncü adımda, eksik verileri tamamlamak için hedefli bir Google ve sosyal medya (Twitter ve Facebook) araştırması yapıyoruz. Son olarak, önemseydiğimiz kimi verilerin hala eksik olduğu durumlarda, bunları toplamak için ilgili sendikalarla iletişime geçtik.

Emek Çalışmaları Kolektifi olarak 2015 yılından bu yana Türkiye'deki işçi sınıfı eylemlerini araştırıyoruz. Yasal olmayan grevlere ilişkin verilerimize ve yasal grevlere ilişkin ÇSGB verilerine göre, Türkiye'nin 2015-2021 yılları arasındaki yıllık ortalama grev sıklığı 123'tür. Dolayısıyla 2022 yılındaki 197 grev, sıklık açısından 2015'ten bu yana bir rekordur. Bu bulgu, akademisyenler ve kamuoyu arasında bir ölçüde popüler olan, Türk işçilerinin güçlü iktidar partisinin otoriter ve kayırmacı önlemleriyle nispeten pasifize edilmiş olduğu imajıyla çelişmektedir. Öte yandan, bu artış abartılmamalıdır, çünkü aşırı yüksek enflasyon muhtemelen artışın çoğunu tek başına açıklamaktadır. Grevlerde 2022'de yaşanan artış, enflasyon nedeniyle ücretlerde yaşanan inanılmaz erozyona karşı savunmacı bir tepki olarak okunabilir.

Aşağıdaki Şekil 1, grevlerin aylık seyrini izlemekte ve Türkiye'nin Şubat ayında bir grev dalgasına tanık olduğunu ortaya koymaktadır. Alibaba'nın 2018 yılında satın aldığı e-ticaret platformu Trendyol'daki kuryelerin grevi kamuoyunda en çok dikkat çeken grev oldu. Firmanın "esnaf kurye", yani kendi hesabına çalışan olarak çalıştırdığı yaklaşık 1.000 kurye, Ocak ayının sonuna doğru üç gün boyunca kontak kapatarak ciddi bir ücret artışı kazandı. Bu vaka muhtemelen grev dalgasını tetikleyen uyarıcı grev işlevi gördü. Kamuoyunun en çok ilgisini çeken vaka olarak Trendyol kuryelerinin zaferi, grev yapmanın mümkün ve etkili olduğunu gösterdiği. Bunu

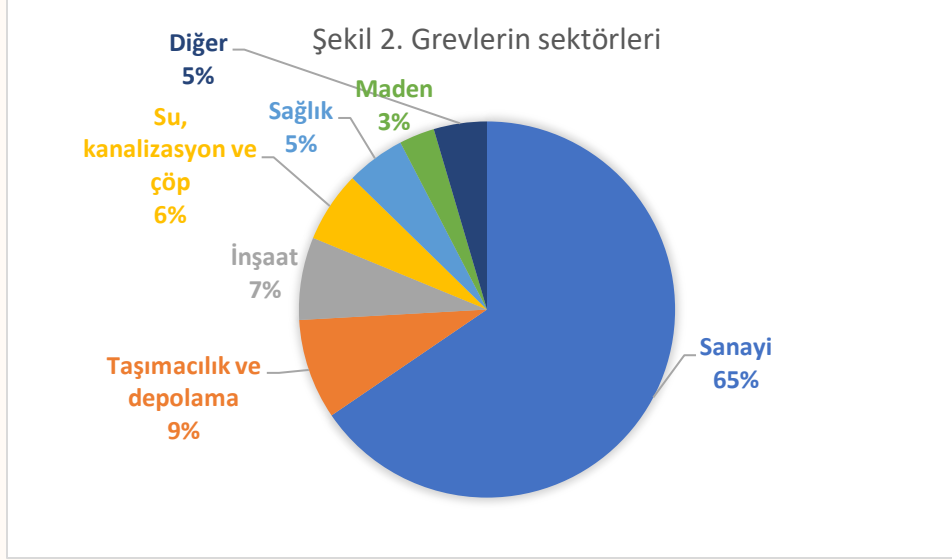
²³ 2018 ve 2019'da sendika.org'u sistematik olarak taramadık.

diğerleri takip etti: Güneydoğunun sanayi merkezi Gaziantep'teki tekstil işçileri, İzmir'deki gemi söküm işçileri, İstanbul'daki çorap işçileri ve ülke genelindeki diğer kuryeler en dikkat çekenleriydi.

En geç 2023 yazında bir seçimle karşı karşıya olan hükümet, Ocak 2022'de asgari ücreti yaklaşık yüzde 50 oranında artırmak zorunda kalmıştı. 2022'nin ilk iki ayındaki fiili grevlerin neredeyse tamamında işçilerin öncelikli talebi, yeni yılın başında işverenleri tarafından teklif edilenden daha yüksek ücret artışları olmuştur. Ücretlerinin en az asgari ücretin artırıldığı kadar artırılmasını istiyorlardı.



Aşağıdaki Şekil 2, ISIC (Rev. 4)'e göre grevlerin sektörlerini göstermektedir. %65'lik bir paya sahip olan sanayi açık ara lider konumdadır. Sanayinin içine baktığımızda ise birinci sırada tekstil gelmekte ve tek başına 2022'deki tüm grevlerin %28'ini oluşturmaktadır. Yine sanayinin içinde yer alan gemi yapımı (%14) ve metal sanayi (%11) tekstili takip etmektedir. Bir çevre ülkesi olarak Türkiye'de sanayisizleşme yaşanmamıştır. İmalat istihdamı toplam istihdamın %20'si civarındadır. Bu oran sadece Çin, Vietnam ve Macaristan gibi birkaç ülkeden daha düşüktür.



Şekilde ikinci sırada yer alan ‘taşımacılık ve depolama’, online perakende şirketleri için çalışan kurye grevlerini içermektedir. Bunu, çalışma koşullarının ağır olduğu ve ücret gecikmelerinin yaygın olduğu inşaat sektörü takip etmektedir. Dördüncü sırada yer alan, ‘su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri’ olarak adlandırılan sektör, Türkiye’de belediye işçilerine işaret etmektedir. Belediye işçileri bilindiği üzere kamu çalışanıdır ve kamu çalışanlarının protesto eğilimi özel sektör çalışanlarına göre daha yüksektir.

Sağlık ve eğitim, grev sayısı bakımından düşük görünebilir; ancak katılım açısından çok daha büyük bir paya sahiptir. Memurların ülke çapındaki beş grevi (sağlık çalışanlarının dört ve öğretmenlerin bir grevi) 2022’de grevlere katılan toplam çalışan sayısının yarısından fazlasını (%54) oluşturmaktadır.

Grevlerin yalnızca %18’i işyerinde yetkili olan sendikalar tarafından örgütlenmiştir. Grevlerin sadece %42’si bir sendika tarafından organize edilmiştir. İki rakam arasındaki fark, sendikanın işyerinde yetkili olmadığı ancak grevi organize ettiği durumlara işaret etmektedir. Vakaların açık bir çoğunluğunu (%58), herhangi bir sendikanın öncülüğü olmaksızın, işçiler kendileri örgütlemiştir.

Sendikalar arasında en çok grevi DİSK'e bağılı sendikalar örgütlemiştir (%16). DİSK'i, grevlerin %13'ünü düzenleyen TÜRK-İŞ üyesi sendikalar takip etmektedir. Bu oranları daha iyi yorumlayabilmek için TÜRK-İŞ'in üye sayısının DİSK'in üye sayısının altı katı olduğunu belirtmek gerekir. Belediye işçilerinin sendikası olan DİSK Genel-İş, diğere tüm sendikalardan daha fazla grev (sekiz) örgütlemiştir. Onu, 2022 yılında yedi grev düzenleyen DİSK Birleşik Metal-İş (metal işçileri sendikası) ve TÜRK-İŞ Petrol-İş (petrokimya işçileri sendikası) izledi. En geniş katılımlı grev (yaklaşık 20 bin) ise KESK Eğitim-Sen, BİRLEŞİK KAMU-İŞ Eğitim-İş ve diğere bazı memur sendikaları tarafından birlikte yapılmıştır. Yurt genelinde yapılan bir günlük bu grev, Öğretmenlik Meslek Kanunu'nu protesto etmek amacıyla düzenlenmiştir.

İlginç bir şekilde, bağımsız sendikalar 2022 yılında tüm grevlerin %10'unu örgütlemiştir. Yeni kurulan, bağımsız, mücadeleci sendikaların etkisi özellikle yılın başındaki grev dalgası sırasında dikkat çekiciydi. Yüksek görünürlüğü ve önemli zaferi ile Trendyol grevi, dalganın ortaya çıkmasına ilham veren uyarıcı grevdi ve bağımsız sendikaların (DİSK'e bağılı bir sendika ile birlikte) bu grevde belli bir etkisi vardı. Benzer şekilde, bağımsız ve mücadeleci bir sendika olan DGD-Sen'in Migros'un bir deposunda gerçekleştirdiği grev de büyük bir zaferle sonuçlanan bir başka görünür vakaydı. Gaziantep'teki grevler yeni kurulan bağımsız bir sendika olan Birtek-Sen tarafından teşvik edilmiş ve desteklenmiştir. Bağımsız sendikaların çoğu üye tabanı açısından çok küçüktür; ancak üye sayıları ve etkinlikleri son zamanlarda artmıştır. Bu sendikaların mücadeleci ve eylemci tutumları 2022'nin başındaki konjunktürde yayılmak için verimli bir zemin buldu.

BİR GREVCI İŞÇİYLE RÖPORTAJ

2022 Şubat ayında Türkiye’de gerçekleşen grev dalgası içinde en belirgin gruplardan biri, Gaziantep’te tekstil fabrikalarında yaşanan grevlerdi. Antep Türkiye’nin güneydoğusunda yer alan bir sanayi şehri ve yaklaşık 200 bin işçinin çalıştığı bir Organize Sanayi Bölgesi’ne sahip. Türkiye’de son yıllarda devlet teşvikleri sebebiyle özellikle tekstil sektöründe doğu illerine bir kayış söz konusu. Süleyman (sıkıntı yaşamaması için gerçek ismini kullanmadık) işte bu fabrikalardan birinde, Şireci Tekstil’de işçiydi ve 2022’de Şireci Tekstil’de iki grev yaşandı. Süleyman ile üyesi olduğu Birtek-Sen sayesinde irtibatlandık. Birtek-Sen, Antep’te 2022 başında kurulmuş olan bağımsız ve mücadeleci bir sendika.



Süleyman

Kendini tanıtır mısın?

1988 doğumluyum. Antepliyim. Evliyim, iki tane çocuğum var, ikisi de erkek. Biri 9 diğeri de 12 yaşında. Eşim de bir simit fırınında tezgahçılık yapıyor. Ben Lise 1'den terkim. Okulu bıraktıktan sonra ayakkabı imalatı mesleğine girdim. Asıl mesleğim odur. Ayakkabı kalfasıyım. Biz aslında kendi atölyemiz olsun diye mesleğe girdik. Kardeşim de sayacı. Bir atölye açarız dedik ama kismet olmadı.

Ayakkabı işinde 15 sene çalıştıktan sonra işlerin kötü gitmesinden ve sosyal hakların olmamasından dolayı kendimi tekstil fabrikasında buldum. Şireci Tekstil'e girdim, yaklaşık 5 sene çalıştım. Şireci büyük bir yer. Üç vardiya var, her biri yaklaşık 80'er kişi. Şireci'nin ayrıca toplamda 9 fabrikası var.

Yakın bir zaman önce çıkışımı verdiler, bütün haklarımı aldım ve çıktım. Şu an mesleğim olan ayakkabıcılığa döndüm. Ayakkabıda sigorta olmadığı için büyük ihtimalle yine fabrika hayatına dönücem. Tekstilde vardiya sisteminden çok yoruldu. Sağlıksız bir durum. Her hafta dönüyorsun, insanı bayağı yıpratıyor. Başka bir sektöre girebilirim.

Şireci'de tam olarak ne iş yapıyordun? İşini seviyor muydun?

Ben orada bobin operatörüydüm. Akrilikten kazak ipliği ürettiyorduk. Ben işimi seviyordum. Akrilik önce hazırlamaya girer, orada renk verilir, kod verilir. Kod dediğimiz kalınlık-incelik. Aşama aşama gider. Bobin dediğimiz de, makine bobine sarıyor, ben de makineye bakıyorum, hata olursa düzeltiyorum. Ben işimi seviyordum. Kalıp mücadeleye de devam etmek isterdim.

Şireci’de ve Antep’teki onlarca tekstil fabrikasında 2022’nin Şubat-Mart aylarında büyük bir grev dalgası oldu. Sizin Şubat ayındaki greviniz nasıl gerçekleşti?

2022 Şubatındaki grevde ben o hafta gecici olduğum için tam katılamadım aslında, biz sonradan duyduk. Spontane bir kıpırdanma vardı. İşçiler arasında zam meselesi konuşuluyordu. 7-3 saatleri arasında çalışan gündüz vardiyasının çıkışı ve 3-11 saatleri arasında çalışan orta vardiyanın gelişine denk geldi grev. Gündüz vardiyası çıktı, orta vardiya geldi, birleşildi, kalabalık olunca insanlar bekledi. Grev iki saat kadar sürdü. Orada biraz oyun yapıldı. Ufak bir zamla içeri girildi. Öncesinde işveren 5.000 lira önermişti. 300 lira da devam primi diye bir şey uydurmuşlardı. Herkese değil de belli bir performans şartıyla vereceklerdi 300 lirayı. Biz daha fazla istiyorduk ama nihayetinde 5.300 liraya (390 \$) girilmiş oldu. Devam primi olayı kalktı, o da bir kazanımdır tabii, maaşın içine girdi.

Sene başında asgari ücret 4.250 lira (312 \$) olmuştu. Ben 2021’in sonunda 3.500 civarı alıyordum. Şubat’taki eylemden sonra 5.300’e çıkmış oldu. Ama şu var, çocuk parası vardı önceden. 2022’de onu kaldırdılar, orada bir kaybımız oldu. Bunu hesaba katınca devletin yapmış olduğu zamdan oran olarak düşük kalmıştı. Devlet asgari ücrete %50 zam yapmıştı, bizim zam %35 gibi bir şeye denk gelmiş oldu.

2022’nin Temmuz ayında bir grev daha yaptınız. O neden ve nasıl gerçekleşti?

2022 öncesinde bir takım yan haklar vardı. Bayram harçlıklarımız vardı. 2022 Ramazan bayramında bayram harçlığı vermediler. Biz orada konuştuk insanlarla. “Kurban bayramında da vermezlerse üzerine yatacaklar, karşı çıkmalıyız” dedik. Ben kendi vardiyamda bu konuları devamlı konuşuyordum. Karşı çıkmazsak yine vermeyecekler dedik. Bundan dolayı insanlar dolmaya başladı. Kurban bayramı geldi. Bayram harçlıkları yine verilmedi, biz de itiraz ettik. Biz gündüz vardiyasındaydık, orta vardiya geldi, birleştik, bu bayram parasından dolayı tekrar greve başladık. O grev hemen hemen 2 gün sürdü. Son dakikalarda kırılmalar başladı işçiler arasında. Biz dik durduk ama. Nihayetinde bayram parası bin lira gibi bir şey aldık.

2023 yaz aylarında yine greve çıktınız. O zaman neler yaşandı?

Bunlar yine sözlerini tutmadılar. 2023'te ne Ramazan bayramında ne Kurban bayramında bayram parası verdiler. "Bayram parasını biz aylığa yansıttık, aylıklara böldük" dediler ama öyle bir şey de olmadı. Üzerine bir de Temmuz ayındaki zam az geldi. Enflasyon yüksek olduğu için hükümet 2023'te asgari ücrete hem Ocak'ta hem de Temmuz'da zam yapmıştı. 2023 Temmuz'da asgari ücrete %35 gibi bir zam yapıldı, bizimkinin yaptığı %32'ye bile gelmedi. O zaman ipleri koparttık. 3-11 vardiyasındaydım. Gündüz vardiyası ile birleşip greve başladık. Orada ben öncüydim. Arkadaşları fabrika dışına çıkardık. Birtek-Sen ile de irtibatlıyız. Şireci'nin bir de pamuk ipliği fabrikası var, yürüme mesafesinde. Onlar da bir kıvılcım bekliyorlardı, biz kıvılcımı yarattık. Biz başlayınca onlar da bizim yanımıza geldi. Bunu sağlayan da sendikaydı, sendika onlarla da irtibatlıydı. Onlar da coşkuyla bize katıldı.

Çok büyük bir kazanımla çıktık o grevden. Şireci Tekstil'in tarihinde öyle bir zam olmamıştır. Çok yoğun çaba harcadık, sendika da çok uğraştı. Direniş kırılmadan sonuna kadar götürdük. Diğer direnişlerden ders alarak hareket ettik. Önceki yanlışlarımızı görerek, onları aşmak için daha dikkatli davrandık. 2000 kişi içerisindeki öncülerden birisi de bendim. Dedim ki "arkadaşlar direnişi kırmaya çalışan işçiler var. Bunu engellersek istediğimizi alırız."

Ayakkabıda biz küçük atölyelerde çalıştık, iki kişi çalışırdık. Kafamıza yatmadı mı başka atölyeye giderdik. Orada pek eylem görmedik. Buraya geldiğimde sordum, araştırdım, eylemler nasıl oluyordu, eksikler neydi, nerede yanlış yaptınız diye sorup öğreniyordum. Eksikler şuydu: Grevler kırılıyordu, moraller bozuluyordu. Moral çok önemli. Bir müdürün, bir amirin işçileri çağırıp da içeri alması gibi şeyler yaşanıyordu. Bunları 2022'deki grevlerde de gördük. Üçüncü grevde arkadaşları uyardım, ders alalım dedim, izin vermeyelim dedim. Grevin kırılmaması için kapıları özellikle tutmak gerekiyor. Spontane bir grev nihayetinde, sendika yok. Yani sendika var ama yetkili değil, üyesi az. Direniş her an kırılabilir, ince eleyip sık dokumamız lazım.

2023'teki grev 4-5 gün sürdü. Ücretleri 15.500'e (575 \$) çıkardık. Asgari ücret 11.400 (424 \$) olmuştu. Bayram paramızı, alışveriş çekimizi de kazandık. Yazılı sözleşme yaptık. Yaptığımız eylem yasal değil. Üçüncü günden sonra işverenin işten çıkarma hakkı var. Ki zaten üçüncü günden sonra hepimizi, tam iki bin kişiyi işten attı fabrika. Biz orada yine arkadaşlara anlattık. Moral bozukluğunu aştık. Sonunda da tarihi bir kazanım oldu. Fabrikada 20 senedir çalışan abilerimiz vardı, hayatları boyunca böyle bir hak almamışlardı. Organize sanayiye örnek bir direniş sağladık. Belediye başkanı gelmek zorunda kaldı. Sendikamız hep yanımızdaydı, Milletvekilimiz Sevda hanım geldi. Geçmişteki hatalardan ders aldık. Ve o sayede kazandık. Grevin kırılmaması için elimizden geleni yaptık, grev kırılrsa hepimizi tazminatsız atarlardı.

Peki sen niye yakın zamanda işten atıldın?

Benim grevlerdeki rolüm çavuşu, amiri çok rahatsız etmedi. Onlar da zam aldı. Ama ben içeride de arkadaşlarımı kötü çalışma koşullarına karşı savundum hep. Beni bu yüzden çıkarttılar. Benim politik bir durumum var, sosyalist bir insansın, işçi sınıfı ile berabersin. İşçiyi savunmama gibi, önderlik yapmama gibi bir lüksün yok.

Atıldığında bir tür bir direniş örgütlenme ihtiyacı duymadınız mı?

Benim bütün haklarımı verdiler, arkadaşlara "bana sahip çıkın, benim için eylem yapın" diyemezdim. Haklarımı vermeseler derdim elbette. O zaman belki arkadaşlarım beni savunurdu. Belki diyorum yani, garanti veremem. Biz bunu koşulsuz yaptık. Bir çıkar beklemedim.

Sen bu süreçte mi politikleştin, öncesinde mi?

Ben 20'li yaşlarımda politikleştim, sosyalizmi benimsedim. Ama örgütsüzdüm. Örgütlü olunca işçi bilincim gelişmeye başladı. Kitaplar okuduk, pratikte de yaşıyoruz, işçiyiz zaten. Bazen derler, "kitaplarda okunanlar pratikte olmuyor, yaşam farklı" filan derler. Ama oluyor yani. Her

şey dedikleri gibi, kitapta yazanlar gibi. Bu süreçte partili oldum, kendimi daha çok geliştirdim. Zaten işçi sınıfının içindesin.

2022'nin Şubat ayına geri dönelim tekrar. Türkiye'de Şubat ayında Antep'in de ötesinde büyük bir grev dalgası oldu. Kuryeler, çorap işçileri, gemi söküm işçileri, doktorlar, başkaları grevler yaptılar. O dönemde böyle bir dalganın parçası olduğunuzun farkında mıydınız? Bunu konuşuyor muydunuz?

Grevleri biz gösteriyorduk, biz anlatıyorduk diğer arkadaşlara. Bakın burada grev var, hareket var diyorduk. Ben orayı 3-4 sene ilmek ilmek işledim. Anlatmaya çalıştım. Bu insanlar bir şeyler öğrensin, bilinç gelişsin diye uğraştım. Ben yarın burada olmayabilirim ama bu hakları arasınlar, yine grevler olsun. Gelip gidip söylüyordum. Orda şunu gördüm. Hiçbir tane sosyalist insan oraya girmemiş. Çok faydası var. O insanları harekete geçirme, moral verme, o insanları yönlendirme bir sosyalistin işi.

2022'deki grevlerinizin Antep'teki tekstil işçilerine nasıl bir etkisi oldu?

Çok olumlu oldu tabii. Şireci'de çok etkisi oldu zaten. 2023'teki grev 2022'dekiler sayesinde oldu. Ama tabii çok müdahale de oldu, beni de çıkardılar işte. Sadece de ben çıkarılmadım. Üretim düşüklüğünden ötürü bir fabrikalarını da kapattılar. Ben yine fabrikayı takip ettim, bu sene başında bir şeyler olur belki dedim ama olmadı. Olmamasının sebebi bence benim gibi insanlar pek kalmadı içeride. İşçi kendine bir kahraman bekliyor. Kendini yalnız hissediyor ve kahraman arıyor. Örgütsüz ya. Sendikamızın üyeleri var, ama azdık yani. Politik olarak da çekinenler oldu. Geri durdular.

Ama genel duruma geri dönersek, mesela bu sene de gördük etkisini. Melike Tekstil, Zafer Tekstil, birkaç halı fabrikasında yine grevler ve kazanımlar oldu. Özellikle 2023 Temmuz'daki Şireci grevi büyük moral oldu organize sanayiye. Kimpak Plastik diye büyük bir fabrikada grev oldu mesela 2024 Şubat ayında.

Bu grevler sayesinde sendikanızın, Birtek-Sen'in etki alanı genişledi mi?

Genişledi tabii. Ama işte işkolu barajı sorunu var, geçmek zor.²⁴ Orada zorlanıyoruz.

Bu röportaj Türkiye, ABD, Çin, Şili, Brezilya ve İtalya'da 2022 yılında yapılan grevleri inceleyen bir raporda yayınlanacak. Bu ülkelerin dillerine çevrilecek. Bu ülkelerdeki işçilere, sınıf kardeşlerine bir mesaj göndermek ister misiniz?

Şunu söylemek istiyorum: Bir kere greve katılan arkadaşların örgütlü olması lazım, sendikalı olması lazım. Sendikada olmasa bile kendi aralarında sağlam bir örgütlenme oluşturmaları lazım. Direnmeleri lazım, arkadaşlarına bol bol moral vermeleri lazım. Direnişlerin kırılmaması için moral verilmesi lazım. Orada arkadaşlara yardımcı olabilecek bir şey varsa yardımcı olmak lazım. Bilinçli arkadaşların önderlik yapması, geri durmaması lazım. Kitleleri harekete geçirecek ne varsa artık, yürüyüşür, slogandır, bunları yapmaları lazım. Nihayetinde direnmeleri lazım, direnirlerse kazanırlar. Direnmezlerse yapacak bir şey yok. Çünkü dünyada iki sınıf var. Biri burjuvazi, biri de işçi sınıfı. Bundan öte başka sınıf yok. Sınıflarına sahip çıksınlar, birbirlerine sahip çıksınlar. Birbirini aldatmasın, satmasınlar. Bu şekil olursa kazanacaklarına inanıyorum. Söyleyeceklerim bu kadar. İşçi sınıfı birbirine sahip çıksın.

Biyografi

Emek Çalışmaları Topluluğu 2014'te bir grup akademisyen, araştırmacı ve sendika uzmanı tarafından kuruldu. EÇT emek hareketine destek vermek isteyen araştırmacılar için kurumsal bir zemin oluşturmak ve Türkiye'de işçi sınıfının ve işçi hareketinin görünürlüğünü artırmak için kuruldu. Yaptığı başka işlerin yanında 2015'ten beri düzenli olarak yıllık İşçi Sınıfı Eylem Raporları yayınlıyor. Bu raporun yazarı Alpkan Birelma, Özyeğin Üniversitesi'nde öğretim üyesidir (alpkan.birelma@gmail.com). İşçi sınıfı eylemleri araştırma ekibinin diğer üyeleri H. Deniz Sert, Betül Kocaaslan ve Ebru Işıklı'dır.

²⁴ Yetkili bir sendika olmak ve işyerinde toplu sözleşme imzalayabilmek için faaliyet gösterilen işkolundaki işçilerin en az %1'inin sendikaya üye olması gerekiyor.

Mayıs 2024

Kapak tasarımı için Muk.kid'e teşekkür ederiz.