

ENDÜSTRİYEL UYUŞMAZLIK BİÇİMİ OLARAK GREVİN SOSYOLOJİK AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

H. Şebnem SEÇER*

ABSTRACT

This study involves the sociological analysis of strikes. Generally, strikes are analyzed in terms of legal issues. But moving from the point of view that strikes as a form of industrial conflict and a action which is based on logic of collective action, it is suggested that strike is a social phenomenon as well. In this frame, sociological definitions and dimensions of strike are dealt with and sociological process of strike decision is examined in the scope of social causes and goals, strike-proneness and rationality of strikes. It is suggested that a decision of strikes not only involves to improve the economic interests but also involves a characteristics that gives a response to the social and behavioral processes.

Key Words: Strikes, Industrial Conflict, Sociological definition of strike, Strike-Proneness

Giriş

Endüstri ilişkileri sisteminin önemli öğelerinden biri olan grev eylemi, genelde hukuki ve ekonomik çerçevede değerlendirilir. Türkiye’de grev olgusunu daha geniş bir bakış açısı ile ele alan iki eser bulunmaktadır*. Bu çalışmanın amacı, grev eylemini sosyolojik bir bakış açısı ile değerlendirmek ve dikkatleri, bireylerin topluca giriştikleri bir davranış biçimi olan grevin, sosyal ve psikolojik yönlerine çekmektir. Bunun için ilk olarak, grev olgusunun uyuşmazlık kavramı ile ilişkisi ve uyuşmazlık biçimleri arasındaki yeri belirlenecektir. Grev olgusunu

* Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Araştırma Görevlisi

* Ahmet Makal “Grev - Kuramlar ve Uluslar arası Farklılıklar-” adlı eserinde, grev kuramlarının, grevin ülkeler arasındaki farklılıklarını yeterli ölçüde açıklayamadığından hareketle, bu farklılığın, çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması ve toplu pazarlığın merkezleşmesine dayanan yeni bir model çerçevesinde açıklanabileceğini ileri sürmüştür. Diğer yandan, Şehmus Güzel “Grev – Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı-” adlı eserinde, grevin tanımı ve öğeleri ile grev çeşitleri üzerinde durduktan sonra, grev eylemini incelemede uygulanabilecek bir yöntem önermiştir.

incelemede ve ona sosyolojik karakterini kazandırmada önemli bir rolü olan kolektif eylem üzerinde durulduktan sonra, grevin sosyolojik açıdan tanımlanmasına ilişkin çeşitli görüşlerden örnekler verilecektir. Grevin sosyolojik niteliği, grevlerin sosyal nedenleri ve hedefleri, greve eğilimlilik koşulları ve grev rasyonalitesi çerçevesinde ayrıntılı olarak değerlendirilecektir. Böylelikle, temelde sosyal bir süreç olan grev eylemini harekete geçiren koşulları daha iyi anlamak mümkün olabilecektir. Grevin sosyolojik bakış açısı ile değerlendirilmesi kapsamında, grev sürecinde de incelenebilecek boyutlar bulunmaktadır. Fakat buradaki amacımız, sosyolojik değerlendirmeyi grev sürecinin başlangıcı ile sınırlamak, grev sürecini ve bu sürecin sonunda ortaya çıkan durumların değerlendirmesini başka bir çalışmaya bırakmaktır. Diğer yandan, çalışmada herhangi bir ülke örneğindeki grev eyleminin özel şartları değerlendirilmeyecektir. Bunun nedeni, çalışmanın, grev olgusunun sosyal boyutlarını kuramsal çerçevede inceleme amacıyla olmasıdır. Dolayısıyla, ülkemizde gerçekleştirilen grev eylemlerinin bu bakış açısı ile değerlendirilmesi de, yine bir başka çalışmaya bırakılmaktadır.

1. Uyuşmazlık Kavramı ve Endüstriyel Uyuşmazlık

Uyuşmazlık; çıkarlar, istekler ve bakış açıları arasında ayrılıklar bulunması durumudur¹. Diğer bir deyişle uyuşmazlık, birbiriyle bağdaşmayan hedefleri olduğuna inanan iki tarafın ilişkisidir². Rekabete dayalı bir yapıda iki ya da daha fazla taraf arasında belli bir amacı olan etkileşim sonucu olarak uyuşmazlık ortaya çıkar. Dolayısıyla uyuşmazlık, eyleme ya da öznel durumlara yönelik bir potansiyel olmasından ziyade, açık bir davranışa işaret eder³. Özetle, iki ya da daha fazla tarafın farklı çıkar ya da hedeflere sahip olmaları temelinde belirginleşen açık bir davranış biçimi, uyuşmazlığın özünü oluşturmaktadır.

Uyuşmazlık literatürü incelendiğinde, kullanılan kavramlar konusunda, çok açık olmamakla birlikte, genelden özele doğru bir sınıflama eğilimi olduğu göze çarpmaktadır. Gerçekten de uyuşmazlık kavramı, hemen hemen bütün toplumsal süreçlerde kullanılabilir genel bir içerik ile bireysel ve sosyal boyutta çeşitlere sahiptir. Fakat bizim inceleme konumuzu oluşturan endüstriyel uyuşmazlık, uyuşmazlık kavramının sosyal boyutu içinde yer aldığından, endüstriyel uyuşmazlığı sosyal uyuşmazlık çeşitlerinden birisi olarak değerlendirmek ve dolayısıyla sosyal uyuşmazlığın da içeriğini kısaca belirtmek gerekir.

¹ Jean-Daniel REYNAUD; *İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi* (Çev. Ali Güzel/Ali Rıza Okur), Cep Üniversitesi, İletişim Yayınları, 1992, s. 9.

² Louis KRIESBERG; *The Sociology of Social Conflicts*, Prentice-Hall, 1973, s.17.

³ Anthony OBERSCHALL; "Theories of Social Conflict", *Annual Review of Sociology*, Vol.4, 1978, s. 291.

Sosyal uyuşmazlıkta, uyuşmazlık yaşayan taraflar, tek tek bireyler değil, bireylerin toplamından oluşan, grup, örgüt, topluluk ya da kalabalıklardır. Diğer yandan, sosyal uyuşmazlıkta tarafların hedeflerine ulaşmak için seçtikleri araçlar, karşı tarafa bir zarar vermeye yatkındır⁴. Coser, sosyal uyuşmazlığın bu niteliğini ön plana çıkaran şu tanımını ileri sürmüştür⁵: “sosyal uyuşmazlık, uyuşmazlık yaşayan grupların amaçlarının sadece istedikleri şeye ulaşmak değil, rakiplere zarar vermek ya da onları etkisiz hale getirmek olduğu, değer ya da statü, güç ve kıt kaynaklara ilişkin talepler üzerinde bir mücadeledir.” Dolayısıyla, sosyal uyuşmazlıkta tarafların sergiledikleri mücadelenin amacı daha ön plandadır. Kerr, örgütlü insan gruplarının birbirlerini bertaraf etme, işbirliği geliştirme, rekabet etme ya da uyuşmazlığa düşmek gibi dört temel ilişki çeşidi geliştirdiklerini belirterek, rekabet ile uyuşmazlık arasındaki farklılık ile uyuşmazlığın anlamının en iyi şekilde belirginleştiğini belirtmektedir. Rekabette her iki taraf üçüncü bir taraftan kazanç elde etmeye çalışırken, uyuşmazlıkta taraflar birbirlerinden kazanç elde etmeye çalışırlar. Bu nedenle uyuşmazlık, doğası gereği daha kişisel, şiddetli ve yıkıcı bir niteliğe sahiptir⁶.

Amacı ve alanı endüstriyel ortam ile sınırlı olan endüstriyel uyuşmazlık, sosyal uyuşmazlığın bir çeşidini oluşturur. Sosyoloji sözlüğünde endüstriyel uyuşmazlık; “sanayi işletmelerindeki çalışma ilişkisinde, iş sözleşmesine ve çaba pazarlığına taraf olan kesimlerin hoşnutsuzluklarını yansıtan her türlü ifade için kullanılan terim⁷” olarak tanımlanmaktadır. Katz’a göre ise, ortak bir üretimin kendilerine düşen payı için rekabet eden, organize olmuş iki grup arasındaki mücadeledir⁸.

Endüstriyel uyuşmazlığın içeriği açısından, diğer bir deyişle, tam olarak ifade ettiği anlam ile ilgili olarak yaygın bir kanı olmadığını düşünen Kerr, endüstriyel uyuşmazlığın üç farklı anlatımının yapılabileceğini belirtmektedir. Bu anlatımlardan ilkinde endüstriyel uyuşmazlık, hoşnutsuzluk kaynaklarını, düşmanlığın temellerini, şikayetleri ve çıkarların karşıtlığını içerir. Dolayısıyla, işçi ve yöneticilerin farklı isteklere sahip olmaları nedeniyle ücret ödemeleri ya da yönetimin sahip olduğu ayrıcalıklar ile ilgili olarak uyuşmazlık içinde oldukları söylenebilir. Bazı durumlarda endüstriyel uyuşmazlık, şiddet içermeyen toplu pazarlık ile şiddet içeren grev de dahil olmak üzere, birbirine karşıt olan bütün

⁴ OBERSCHALL; 1978, s. 291.

⁵ Lewis A. COSER; *Continuities in the Study of Social Conflict*, Free Pres, New York, 1967, s. 232.

⁶ Clark KERR; “Industrial Conflict and Its Mediation”, *American Journal of Sociology*, Vol.60, No.3, 1954, s. 230-231.

⁷ Gordon MARSHALL; *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. Osman Akınhay/Derya Kömürcü), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara 1999, s. 195.

⁸ Daniel KATZ; “Satisfactions and Deprivations in Industrial Life” içinde Arthur KORNHAUSER/Robert DUBIN/Arthur M. ROSS (Edt.); *Industrial Conflict*, McGraw Hill, 1954, s.86.

eylemleri içerir. Endüstriyel uyuşmazlığın bu ikinci anlatımında, uyuşmazlık sadece tarafların bağdaşmayan görüşlerini değil, kaynağını iki taraf arasındaki bağdaşmayan bu görüşlerde bulan savaşı da içerir. Son olarak, endüstriyel uyuşmazlık, barışın tersi bir durumdur. Dolayısıyla, pazarlık barışçıl bir süreç iken, grev endüstriyel uyuşmazlığı oluşturur⁹.

Endüstriyel uyuşmazlığa daha psikolojik bir bakış açısıyla yaklaşan Kornhauser, endüstriyel uyuşmazlığın temelinde farklı çıkar ve motivasyonları olan birbirine karşıt insanların olduğunu savunur. Bu karşıtlık, paylaşılmayan değerler, çatışan istekler ve birbiriyle bağdaşmayan hedeflerden kaynaklanır. Her bir grup, kendi hedeflerine ulaşmaya yönelik çabalarının diğer grubun çabalarıyla engellendiğine inanır. Bu birbirine karşıt olan “hedefe ulaşma çabaları”, endüstriyel uyuşmazlığın temelini oluşturmaktadır¹⁰.

Katz, endüstriyel uyuşmazlığın genelde ihtiyaçlar ve karşılaşılan engeller tahammül edilemeyecek boyuta geldiğinde ortaya çıktığını belirtmektedir. Fakat genel koşulların iyi hatta gelişmekte olduğu dönemlerde bile uyuşmazlığın ortaya çıkması mümkündür. Bu anlamda, endüstriyel uyuşmazlık konusunda, çalışanların bireysel hoşnutsuzlukları, ilgili faktörlerden biri olmakla birlikte tek neden olarak görülemez¹¹.

Endüstriyel uyuşmazlıkta işçi tarafı için genel olarak önemli olan konular üretim, yüksek kazanç ve yaşamı sürdürebilme iken, işveren tarafı için üretim maliyetleri ve kârlardır. Fakat yine de endüstriyel uyuşmazlık anlamında algılanan ilişki, sadece hayatın ekonomik gerçekleriyle değil, kişiler arasındaki geçerli sosyal açıklamalarla da anlamını bulur. Gerçekten de en azından belirli bir zaman diliminde, işçi ve işverenin bunu doğrulayacak objektif temelleri olmasa bile, çatışan çıkarlarının olduğunu düşünmeleri mümkün iken, tersine, uyuşmazlık için gerçek bir zemin olduğunda tam bir uyum içinde olduklarına inanmaları da sözkonusu olabilir. Bu problemi çözebilmek için her bir grubun birbirlerini nasıl algıladıklarını ve çıkarların ekonomik boyutunun yanında, eylemlerinde egemen olan inanç ve tutumlarını incelemek gerekir¹².

Bunun için Kornhauser, endüstriyel uyuşmazlığın nedenleri açısından ücretler, işgücü arzı, teknolojik değişimler, yönetsel uygulamalar, örgütün ve iş grubunun büyüklüğü ve benzer belirleyiciler yerine, beklenti ve isteklere dayanan bir genelleştirme yapmanın daha iyi olacağı görüşündedir¹³. Örneğin ücret

⁹ KERR; 1954, s. 230, dipnot 2.

¹⁰ Arthur KORNHAUSER; “Human Motivations Underlying Industrial Conflict” içinde KORNHAUSER/DUBIN/ROSS (Edt.); 1954, s. 83.

¹¹ KATZ; 1954, s. 86.

¹² Arthur KORNHAUSER/Robert DUBIN/Arthur M. ROSS; “Problems and Viewpoints” içinde KORNHAUSER/DUBIN/ROSS (Edt.); 1954, s. 14.

¹³ KORNHAUSER; 1954, s. 84.

artışlarının uyuşmazlığı sona erdirip erdiremeyeceği konusunda, ücret artışının beklenti ve istekleri karşılayıp karşılayamayacağına ilişkin algılar önemlidir. Diğer bir deyişle, uyuşmazlık konusunda önemli olan ücretler değil, ücretlerin motivasyonlarla ilişkisidir.

2. Endüstriyel Uyuşmazlığın Niteliği ve Çeşitleri

Genel olarak bakıldığında, literatürde endüstriyel uyuşmazlığın niteliği ile ilgili birçok görüş bulunmakta, fakat bu görüşler üç ortak noktada birleşmektedirler. Endüstriyel uyuşmazlığın kaçınılmaz olması, çeşitliliği ve toplumun işleyişinde olumlu bir fonksiyona sahip olması, niteliğine işaret eden yönleridir¹⁴.

Endüstriyel uyuşmazlığın kaçınılmazlığı, bunun rasyonel olmayan bir karardan daha fazlasını içermesinden kaynaklanır. Diğer bir deyişle, tarafların birbirlerine verdikleri tepkilerin, birkaç nedenden dolayı rasyonel temellere dayandığı ve dolayısıyla uyuşmazlığın işçi işveren arasındaki ilişkinin doğasında mevcut olduğu düşünülmektedir¹⁵:

- a) Tarafların isteklerinin sınırsız fakat bu istekleri tatmin etmeye yönelik araçların sınırlı olması, örneğin ücretin ya da kârın hiçbir zaman işçi ya da işverenin istediği düzeyde olmaması nedeniyle her iki tarafında daha fazla kazanç elde edebilmek düşüncesiyle hareket etmesi.
- b) Taraflardan birinin yöneten diğerinin de yönetilen konumunda olması nedeniyle, bunun, süresi belirsiz bir çıkar karşıtlığının temeli olması ve endüstriyel ilişkilerin egemen olduğu toplumda, bu çıkar karşıtlığının hiçbir zaman bertaraf edilemeyeceği.
- c) Endüstri toplumlarının dinamik bir yapı arzemesi ve dolayısıyla herhangi bir anlaşmazlığa yol açmayan bir gelir ve güç dağılımının, yeni düzenlemeler, değişen tüketim yapısı, hammadde fiyatlarının artması, paranın değerinin düşmesi gibi gelişmelerle toplumun dinamik olan doğası gereği bir süre sonra bozularak yeni bir dağılımın yapılması gerekliliğinin doğabilmesi.
- d) İşçi ve işveren taraflarının kendi kimliklerini sürdürebilmek için, anlaşmazlık temelinde hareket etmelerinin gerekliliği.

Özetle, işçi ve işveren arasındaki uyuşmazlığın; insanoğlunun doyurulmamış istekleri, yöneten-yönetilen karşıtlığı, toplumdaki değişen koşullara

¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. Robert DUBIN; “Constructive Aspects of Industrial Conflicts” içinde KORNHAUSER/DUBIN/ROSS (Edt.); 1954, s. 37-47., KORNHAUSER/DUBIN/ROSS; 1954, s. 3-23., Arthur KORNHAUSER; “The Undetermined Future of Industrial Conflict” içinde KORNHAUSER/DUBIN/ROSS (Edt.); 1954, s. 519-527.

¹⁵ KERR; 1954, s. 231-232.

uyum gerekliliği ve kurumsal farklılığı sürdürebilme gibi nedenlerle kaçınılmaz olduğu söylenebilir.

Endüstriyel uyuşmazlığın bir başka niteliği ise, genel inanın aksine, karmaşık bir kültüre dayanan toplumlarda uyuşmazlığın kaçınılmaz olduğu kadar, toplumun işleyişinde olumlu bir fonksiyona da sahip olmasıdır¹⁶. Karşıt grupları birbirinden ayıran zemini açığa kavuşturması, uyuşmazlığın konusunu oluşturan ve kamuoyunun hassas olduğu noktaları gündeme getirmesi, bu konulardaki çözümü hızlandırması ve toplumun stratejik noktalarındaki gücü elinde bulunduranların kimliğini belirginleştirerek, sosyal yapının dengesine hizmet etmesi bu fonksiyonlar arasında sayılabilir¹⁷.

Endüstriyel uyuşmazlığın kendini çok çeşitli biçimlerde dışa vurması, diğer bir deyişle çeşitliliği onun diğer bir niteliğine işaret etmektedir. Kerr, endüstriyel uyuşmazlığın dışa vurulmasındaki araçların çeşitliliğinin, insanoğlunun hüneri kadar sınırsız olduğunu belirtmiştir. Bu dışavurumların en yaygın ve belirgin olan grev yanında, uyuşmazlık, barışçıl bir pazarlık, boykot, politik eylem, ürün miktarının kısıtlanması, sabotaj, işe devamsızlık ya da işgücü devri olarak da kendini gösterebilir. Bu araçlardan sabotaj, ürün miktarının kısıtlanması, işe devamsızlık ya da işgücü devri gibi bazılarına, hem örgütlü hem de bireysel olarak başvurulabilir. Uyuşmazlığın dışa vurumunda bireysel olarak kullanılan bu araçlar toplu eylemin de alternatifini oluşturabilirler¹⁸.

Kornhauser, Dubin ve Ross; Kerr ile aynı görüşü paylaşarak, endüstriyel uyuşmazlığın örgütlü ve bireysel olmak üzere iki biçimde kendini dışa vurduğunu ve her iki biçimin de hem endüstri hem de toplum boyutunda çeşitli görünümlerinin olduğunu belirtmişlerdir¹⁹. Endüstriyel uyuşmazlığın çeşitleri Tablo 1’de görülmektedir.

¹⁶ DUBIN; 1954, s. 40.

¹⁷ KORNHAUSER/DUBIN/ROSS; 1954, s. 16-17.

¹⁸ KERR; 1954, s. 232.

¹⁹ KORNHAUSER/DUBIN/ROSS; 1954, s. 14.

Tablo 1. Endüstriyel Uyuşmazlığın Belirtileri

	Örgütlü Uyuşmazlık Çeşitleri	Bireysel (örgütlenmemiş) Uyuşmazlık Çeşitleri	
Endüstride	<ul style="list-style-type: none">• Üretimin durdurulması: grevler, lokavtlar,• Üretimin örgütlü bir şekilde kısıtlanması: iş kısıtlamaları, iş yavaşlatmalar, sabotaj, iş standartlarının tek yönlü olarak değiştirilmesi.• Pazarlık sürecinde uyuşmazlık, şikayet olayları, işin durdurulması olmaksızın formen ve işyeri temsilcisi arasındaki çekişme ve tartışmalar.	Çalışan Davranışı	<ul style="list-style-type: none">• Örgütlü nitelik taşımayan kaçınma çabaları, bilerek zarar verme ve etkin olmama,• İşgücü devri ve işe devamsızlık,• Şikayetler, sürtüşmeler, kural ihlalleri, düşük moral ve hoşnutsuzluk.
		Yönetici Davranışı	<ul style="list-style-type: none">• Otokratik yönetim, katı disiplin ve cezalar,• Gereksiz ve ayrımcılık yaratan işten çıkarma ve rütbe indirme,• İşin, aslında gerekli olmadığı halde hızlandırılması
Toplumda	<ul style="list-style-type: none">• Yerel ve ulusal düzeyde politik karşıtlıklar,• Basın organlarına etkileme çabası, dinlenme, eğitim ve diğer hizmetlerde çalışanlarla rekabet etme gibi sosyal karşıtlıklar.	<ul style="list-style-type: none">• Çalışanların karşıtlığı günlük konuşmalarında dile getirmesi ya da işletmenin ürettiği malları almama gibi tüketici davranışları,• Yöneticilerin sendikalar üzerinde politik baskı uygulaması ve tek yönlü propaganda programları.	

Kaynak: KORNHAUSER/DUBIN/ROSS; 1954, s. 14.

Literatürde, örgütlü ve bireysel endüstriyel uyuşmazlık biçimleri arasındaki ilişkiyi ele alan iki yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan biri olan alternatifçi yaklaşımlara göre, işçiler çalışma yaşamındaki hoşnutsuzluklara karşı tepkilerini organize olan ya da olmayan biçimlerde göstereceklerdir. Tepkilerin gösterilme yollarından birisi engellendiği zaman, bu, tepkilerin ortadan kalkması anlamına gelmeyecektir. Hoşnutsuzluğun altındaki nedenleri kaldırmaksızın, uyuşmazlığın açık bir şekilde dışavurumlarını bastırma çabaları, uyuşmazlığı sadece diğer biçimlerine çevirecektir²⁰. Eklemeçi yaklaşıma göre ise, endüstriyel uyuşmazlıklar, belirli tür endüstriyel ilişkiler ortamlarından kaynaklanmaktadır. Endüstriyel uyuşmazlıkların belirli bir biçimini yaratan ortam, diğer uyuşmazlık biçimlerini de yaratacaktır. Dolayısıyla, bu yaklaşıma göre, endüstriyel uyuşmazlıklardan herhangi birinin yüksek olduğu bir yerde, diğer uyuşmazlık biçimlerinin görülme olasılığı da yüksek olacaktır²¹.

²⁰ Ahmet MAKAL; *Grev – Kuramlar ve Uluslar arası Farklılıklar*- V Yayınları, 1987, Ankara, s.12.

²¹ MAKAL; 1987, s. 12-13.

Tablo 1’den de görüldüğü gibi, endüstriyel uyuşmazlık kendini farklı davranış biçimleri şeklinde göstermektedir. Yine de endüstriyel uyuşmazlık dendiğinde akla ilk gelen grev uygulaması olmakta ve grevler bir toplumdaki endüstriyel rahatsızlıkların en önemli göstergesi, ifade biçimi olarak kabul edilmektedir²². Bunun nedeni, grev ile uyuşmazlığın dramatik boyutlara ulaşması ve insanları bu konuda acil önemler almaya itmesidir.

3. Grevi İncelemede Önemli Bir Boyut: Kolektif Eylem

Grev, uyuşmazlık biçimlerinden örgütlü uyuşmazlık başlığı altında yer almaktadır. Dolayısıyla grevin incelenmesinde “örgütlü olma” boyutu da önem taşımaktadır. Sözü edilen örgütlü olma boyutu literatürde “kolektif eylem” olarak adlandırılmaktadır. Knowles, endüstriyel yaşamdaki herhangi bir huzursuzluğun eğer çalışanlar arasında sosyal bir bağ ve birlikte hareket etme geleneği varsa, kendini grev şeklinde gösterdiğini ifade etmektedir²³. Lammers ise, grevler üzerinde çalışabilmek için kolektif eyleme odaklanmak gerektiğini belirtmektedir²⁴.

3.1. Kolektif Eylem Kavramı

Kolektif eylem kavramının temelinde, bireylerin birlikte bir şeyler yapması düşüncesi vardır. 1960’ların sonlarından itibaren ise, birçok sosyal bilimci tarafından bu düşünce, bir grup insan arasında yaygın olan ya da paylaşılan çıkarlar şeklinde belirginleştirilmiştir²⁵. Kolektif eylem iki ya da daha fazla insan, bir şeyi başarma ihtiyacı hissettiklerinde ortaya çıkar. Bir grubun çıkarlarının ya da iyilik halinin ilerlemesini içeren faaliyetler, kolektif eylemin örneklerini oluştururlar²⁶.

Melucci’ye göre, a.) Birkaç bireyi ya da grubu eş zamanlı olarak içermesi, b.) Zaman ve mekân anlamında benzer yapısal özellikleri içermesi, c.) Sosyal ilişkiler alanına işaret etmesi ve d.) Bireylerde yaptıkları şeye ilişkin bir bilinç kapasitesinin bulunması, kolektif eylemin unsurlarını oluşturmaktadır²⁷. Melucci,

²² MAKAL; 1987, s. 9.

²³ K.G.J.C. KNOWLES; “Strike-Proneness and Its Determinants”, *American Journal of Sociology*, Vol.LX, No.3, 1954, s. 213.

²⁴ Cornelis J. LAMMERS; “Strikes and Mutinies: A Comparative Study of Organizational Conflicts Between Rulers and Ruled”, *Administrative Science Quarterly*, Vol.14, 1969, s. 559.

²⁵ Pamela E. OLIVER; “Formal Models of Collective Action” *Annual Review of Sociology*, Vol.19, 1993, s. 272.

²⁶ Todd SANDLER; *Collective Action: Theory and Applications*, The University of Michigan Press, 1992, s. 1.

²⁷ Alberto MELUCCI; *Challenging Codes-Collective Action in Information Age-*, Cambridge University Press, Great Britain, 1996, s. 20.

kolektif eylemin ortaya çıkışının, sosyal sistemin bir bölümünde sosyal ilişkilerin fonksiyonel ve bütünleştirici mekanizmalarındaki bozulmalar anlamına gelen kriz ile ilişkili olduğunu belirterek²⁸, sosyal sistemdeki uyuşmazlığa dayalı çeşitli davranışların kolektif eyleme yol açtığını ileri sürer. Kolektif eylemi tanımlamanın iki düzeyi olduğunu vurgular. Bir kolektif eylem, her biri özel bir dayanışma duygusu ile karakterize olmuş iki aktör arasında sosyal değerlerin ve kaynakların tahsis edilmesi ve yöneltmesi için ortaya çıkan mücadele anlamına gelmektedir²⁹. Bu genel tanımlama, toplu eylemin ilk düzeyine işaret etmektedir.

İkinci düzeyde toplu eylem, sosyal roller içinde kurumsallaşan normlara karşı gelen, politik sistemin sınırlarını aşan ve/veya toplumun sınıf ilişkilerinin yapısını bozan davranışları da kapsar. Melucci sadece birinci düzeyde kalanları “uyuşmazlığa dayalı kolektif eylem” olarak tanımlamaktadır. Hem birinci hem de ikinci düzeydeki durumları kapsayan kolektif eylemleri ise, “sosyal hareketler” olarak adlandırmaktadır. Eğer uyuşmazlık politik ya da örgütsel sistemin sınırlarını aşma eğilimi taşııyorsa, o zaman sadece belirli bir normatif çerçevede politik rekabet ya da çıkar uyuşmazlığı ile karşı karşıya olunduğu söylenebilir³⁰. Öyleyse grevleri “uyuşmazlığa dayalı kolektif eylem” kategorisinde değerlendirmek mümkündür.

Diğer yandan, grevler nitelikleri itibariyle sosyal hareketlere göre daha dar kapsamlı ve daha kısa sürelidirler. Bu nedenle grevleri sosyal hareketlerden çok, protesto hareketinin bir çeşidi olarak incelemek daha tercih edilir bir durumdur³¹. Lammers protesto hareketini, bir grup tarafından hoşnutsuzluklarını göstermek veya bir değişimi desteklemek ya da ona karşı gelmek için yapılan kolektif eylem olarak tanımlamaktadır³².

3.2. Kolektif Eylem Teorileri

Kolektif eylemin bir grup insan arasında yaygın olan ya da paylaşılan çıkarlar temeline dayandığı düşüncesi, Mancur Olson’un “rasyonel düşünen ve kendi çıkarları ile ilgilenen bireylerin grup çıkarlarına ulaşmak için herhangi bir davranışta bulunmayacağına” ilişkin iddiasından doğmuştur.

Olson’a göre ücret artışları gibi birçok kolektif hedef, ortak maldır. Yani sendikaya üye olmalarına bakılmaksızın herkesin yararlanabileceği imkanlardır. Bu

²⁸ MELUCCI; 1996, s. 22.

²⁹ Alberto MELUCCI; “The New Social Movements: A Theoretical Approach”, *Social Science Information*, Vol.19, No:2, 1980, s. 202.

³⁰ MELUCCI;1980, s. 202.

³¹ Rudolf HEBERLE; “Types and Functions of Social Movements” içinde David L. SILLS (Edt.); *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Vol.14, Macmillan, New York, 1968, s. 439.

³² LAMMERS; 1969, s. 559.

nedenle rasyonel bireyin ortak bir malın üretimine katılmaktan elde edebileceği bir yarar yoktur. Olson herkesin böyle bir mantıkla hareket edip kolektif eyleme katılmayacağını düşünerek, insanları harekete geçirecek mekanizmalar olmasından bahsetmiş ve bunları da “seçimli güdüler” olarak adlandırmıştır. Seçimli güdüler grup üyeliği için ödüllendirmeyi, gruba üye olmayanlar için ise cezalandırmayı içermelidir. Özetle Olson, baskı ve maddi fayda ümidi olmaksızın rasyonel bireyin kaynaklarını ve zamanını kolektif eyleme ayırmayacağını ileri sürmektedir³³.

Olson’un teorisinin örgütlerin bireyleri harekete geçiren seçimli güdülerini nasıl sağlayacakları konusunda bir açıklaması bulunmamaktadır. Marwell ve Oliver kolektif eylemin genelde kendi çıkarlarına daha az düşkün olan, bireysel maliyetlere katlanmaya daha istekli ve bir fark yaratabileceğine inanan bireyler tarafından başlatıldığını ileri sürmektedirler³⁴. Olson bu konuda da herhangi bir açıklama getirememiştir. Diğer yandan, toplu pazarlık sürecini inceleyen çoğu araştırmada, sadece bireysel çıkarların değil, dürüstlük ve eşitlik gibi sosyal çıkarların da bu süreçte göz önünde bulundurulduğu ifade edilmektedir. Bu boyutlar da Olson’un teorisinde göz ardı edilmiştir³⁵.

Olson’un teorisine yönelik eleştirileri dayanak noktası olarak, kolektif eyleme farklı bir bakış açısı getirmeye çalışan “kaynakların harekete geçirilmesi teorisi”, çoğu insanın, diğerleriyle ortak çıkarlarının ve kendilerini kolektif eyleme motive etmeye yetecek şikâyetlerinin bulunduğu bilincinde olduğunu altını çizer³⁶. Kolektif eylemi açıklayabilmek için, seçimli güdülere, toplu eylemin kişisel maliyetini düşüren yapılar ve kişisel kariyerin toplu davranışa yol açan öğelerini daha ayrıntılı değerlendirmek gerekir. Kaynakların harekete geçirilmesi teorisinin üzerinde durduğu birkaç temel nokta vardır. İlk olarak, maddi ve işgücü kaynaklarının bir araya toplanması sosyal hareket eyleminin temelini oluşturur. Bu, kaynakların kolektif amaçlar için bir araya getirilmesi anlamını taşımaktadır. İkinci olarak, kaynakların toplanması, en az düzeyde de olsa, bir örgütlenme gerektirir³⁷. Bu teoriye göre başarılı ve başarısız sosyal hareketler arasındaki fark, organizasyon temelinde yatar. Organizasyon bir yandan üyelerini uygun fayda-maliyet ekseninde harekete geçirirken, diğer yandan da mücadelesine üçüncü tarafları katmanın yollarını araştırmalıdır. Bu yaklaşım 1970’lerde ve 1980’lerin

³³ Mancur OLSON; *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press, Cambridge, 1965, s. 60-65.

³⁴ G. MARWELL/P. OLIVER; *The Critical Mass in Collective Action: Micro-Social Theory*, Cambridge University Press, Cambridge, 1993, s. 35.

³⁵ Caroline KELLY/Sara BREINLINGER; *The Social Psychology of Collective Action: Identity, injustice and gender*, Taylor and Francis, London, 1996, s.13.

³⁶ KELLY/BREINLINGER; 1996, s. 13.

³⁷ John D. McCARTHY/Mayer N. ZALD; “Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory”, *American Journal of Sociology*, Vol.82, No.6, 1977, s. 1216.

başlarında hayli etkili olmuştur. Daha sonra şikayetlerin yapılandırılmasında sosyal ve bilişsel süreçler önemli bir sorun haline gelmiştir ve teorinin bunu gözardı etmesi eleştirilmiştir. İkinci bir eleştiri de, bireyin kolektif eylem için harekete geçmesi noktasındadır. Kaynakların harekete geçirilmesi teorisinde, bireylerin rasyonel bir şekilde çıkarlarını savunurken, niçin grup oluşturdukları ve dayanıştıkları noktasına değinilmemiştir. Sonuç olarak, kolektif eylem sürecindeki şikayetlerin sosyal yapılanması ve sosyal kimlik gözardı edildiği için teori, mikro sosyolojik yaklaşımların eleştirilerine maruz kalmıştır³⁸.

Mikro sosyolojik yaklaşımlara göre; kaynakların harekete geçirilmesi teorisinin diğer bireylerle ve sosyal gruplarla bağıni koparan ve sadece kendi çıkarları ile motive olan rasyonel aktör modelinin sosyal hareketler teorisi içinde “Truva Atı” haline geldiği ileri sürülürken³⁹, Olson’un teorisinin ise, kolektif kimliği yok saydığı, şikayetlerin ve eylemin algılanan maliyet ve faydasının kolektif ortamda sosyal açıdan yapılandırıldığı gerçeğini görmezden geldiği ifade edilmektedir⁴⁰.

Mikro sosyolojik bakış açısıyla kolektif eyleme yönelik yeni bir anlayış geliştirmede sosyal yapısalcılık perspektifinden yararlanılmıştır. Buna göre⁴¹;

- Kolektif eylemin aktörü, grup kimliği ve ulus, etnik, sınıf, cinsiyet, din gibi sosyal ağlar içinde sosyal bir yer edinmiştir.
- Bu sosyal yapı, şikayetlerin, kaynakların ve olanakların ortaya çıkartılmasına katılan aktöre kültürel bir materyal sağlar.
- Bu ortak yazgıya dayanan model “kendi başına hareket etme” paradoksunu, açıklanması gereken önemli bir problem olarak görür.

Mikro sosyolojik yaklaşımlarda, kolektif eylemdeki aktörün kimliğine ilişkin bu sosyal yön ve şikâyetlerin açıklanmasında kişilerarası iletişimin rolünün vurgulanması, sosyal hareketlerin analizinde sosyal psikolojik bakış açısını gündeme getirmiştir⁴². Buradan hareketle, daha önce endüstriyel uyuşmazlık konusunda da belirtildiği gibi, bir yandan uyuşmazlığın sadece maddi ya da objektif faktörlerle açıklanamadığı, diğer yandan da kolektif eylemin sosyal yapısalcı bir karakter taşıdığı göz önünde bulundurulduğunda, grevlerin sosyal

³⁸ KELLY/BREINLINGER; 1996, s. 14.

³⁹ B. FIREMAN/W. A. GAMSON; “Utilitarian logic in resource mobilization perspective” içinde M. N. ZALD/J. D. McCARTHY (Edt.); *Dynamics of Social Movements*, Winthrop Publishers, Cambirdge, 1979, s. 8.

⁴⁰ W. A.GAMSON; “Social Psychology of Collective Action” içinde A. D. MORRIS/C. McCLURG MUELLER (Edt); *Frontiers in Social Movement Theory*, Yale University Press, London, 1992, s. 54.

⁴¹ C. McCLURG MUELLER; “Building Social Movement Theory” içinde MORRIS/McCLURG MUELLER (Edt); 1992, s. 7.

⁴² KELLY/BREINLINGER; 1996, s. 15.

yönlerinin incelenmesi gerekliliği açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, hem grevin kaynaklandığı uyuşmazlık hem de grev sürecine harekete geçiren ve onun temel mantığını oluşturan kolektif eylem sosyal bir karaktere sahip olduğundan, grevi sosyal açıdan ele almak gerekmektedir.

4. Grevin Sosyolojik Boyutları

Grev eyleminin sosyolojik değerlendirmeye konu olabilecek birçok boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar, grev eyleminin altyapısını hazırlayan koşullar ve faktörlerden, grev sürecindeki işleyişlere, başvuru çeşitli stratejilere ve hatta grevin sonlanmasından itibaren ortaya çıkan yeni durumlara kadar uzanmaktadır. Fakat bu çalışmadaki amacımız, sadece grev eylemine başlama sürecine ilişkin altyapı koşullarını değerlendirmektir. Diğer bir deyişle, bir grev kararının hangi sosyal koşullar ve gerekçeler çerçevesinde alındığını ortaya koymaktır. Bunun için ilk olarak, grev kavramının sosyolojik tanımı ve boyutları üzerinde durulduktan sonra, greve yol açan sosyal nedenler ve hedefler değerlendirilecektir. Grev eyleminin ortaya çıkmasında etkili olan koşullara işaret eden greve eğilimlilik ve grev rasyonalitesi de bu kapsamda ele alınacaktır.

4.1 Grev Kavramı ve Tarihsel Gelişimi

İşgücünün saklanması ya da kullanıma verilmemesi düşüncesinin antik çağ, orta çağ ve Rönesans'dan bu yana varlığını sürdürdüğü bilinmektedir. Fakat ücretli işgücünün yayılmasına kadar, grev olarak adlandırılan bu hareket rutin bir biçim almamıştır. Grev, 19. yüzyılın ortalarından itibaren kullanılmaya başlayan bir kelimedir⁴³. Grev kelimesi dilimize Fransızca'dan alınmıştır. Fransız hukuk diline nispeten yeni giren bu kelime, Akademik Fransızca Sözlüğüne 1877'de kabul edilmiştir⁴⁴. Grev sözcüğü bugünkü anlamını, zaman içinde çeşitli değişimlerden geçerek kazanmıştır. Fransızca'da grev kelimesinin ilk anlamı, deniz veya nehir kenarındaki kumsal arazidir. İkinci anlamı ise, Paris'te Seine nehri kenarındaki belediye sarayının yanında bulunan ve eskiden idamların alenen infaz edildiği "Grev Meydanı"ndan gelmektedir. Sonraları halk dilinde, bu meydana iş arayanların toplu şekilde beklemeleri, "grev yapmak" olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla, "grev yapmak", "grevde olmak", işsiz olmak anlamını kazanmıştır. Nihayet 19. yüzyılın başlarından itibaren bugünkü anlamını, yani

⁴³ R. FRANZOSI; "Strikes: Sociological Aspects" içinde Neil J. SMELSER/Paul B. BALTES; (Edt.); *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, Vol.22, Elsevier, New York, 2001, s. 15204.

⁴⁴ Melda SUR; *Grev Kavramı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1987, s.6.

"işçilerin çeşitli menfaatler sağlamak amacıyla toplu ve iradi bir şekilde işe ara vermeleri"ni ifade etmeye başlamıştır⁴⁵.

4.2. Grevin Sosyolojik Tanımı ve Unsurları

Gouldner "vahşi grev" adlı kitabında, grevin hiçbir zaman tam olarak tanımlanamayan büyük bir karmaşıklığa sahip, sosyal bir olgu olduğunu belirtmiştir⁴⁶. Gerçekten de grev homojen bir olgu değildir. Büyük çaplı ve uzun süreli bir mücadeleden, yarım zamanlı bir protestoya kadar uzanan bir çeşitliliğe sahiptir. Sonuçta işe ara vermeye yönelik bir eylemin tam olarak grev olup olmadığına karar vermek güçtür.

Batstone ve diğerlerine göre, bir grevin yeterli olarak ve tam anlamıyla açıklanabilmesi için birçok faktör dikkate alınmalıdır. İlk olarak, endüstriyel uyuşmazlığın bir ispatı olarak grevlerin, çalışanların, endüstride ve hatta toplumda ikinci planda kaldıklarını yansıtan bir ifade tarzı olduğunu kabul etmek gerekir. İkinci olarak, toplu pazarlık kurumlarının, yönetimin ve sendikaların, grev hareketinin olasılığı ile ilişkileri vardır. Bununla birlikte, grevin gerçekte ortaya çıkma olasılığı, çalışanların kendi aralarındaki müzakereler süreciyle belirlenir. Bu nedenle, çalışanlar arasında gücün dağılımına yönelik anlayış ve kullanılan dilin çeşidi, grevlerin değerlendirilmesinde büyük bir öneme sahiptir⁴⁷.

Sosyolojik bir olgu olan grevin tanımlanması, aynı zamanda hukuki bir nitelik taşıması nedeniyle de zor olmaktadır. Grevin sosyolojik tanımı, "Mesleki bir grubun, karşı koymak istediği bir durum veya karar karşısında, işi bırakmak suretiyle direnmesi"⁴⁸ şeklinde yapılmaktadır. Grev bir anlamda, çalışanların yaratma ve değişiklik istemlerinin açıklanması eylemidir. Çalışanlar, greve başvurarak, genellikle, "içinde bulunduğumuz koşullar değişmelidir, içinde bulunduğumuz koşulların değiştirilmesi zorunludur" mesajı vermekte, bu yöndeki isteklerini açığa vurmaktadırlar. Dolayısıyla grevde çok kez bir yaratıcılık, bir değişiklik isteği vardır⁴⁹. Gouldner ise grevi yine sosyolojik bakış açısıyla; genel kabul görmüş bir durumun ya da ortak kararın bozulması olarak tanımlamıştır. Gouldner'a göre grevin yansıttığı sosyal bozulma, iş sözleşmesinin, onu etkin kılan ve çalışanların toplum içindeki tamamlayıcı beklentilerinden kaynaklanan geleneksel inanç ve değerleri ifade eden sosyal yönlerinden

⁴⁵ SUR; 1987, s. 6-7., Meryem KORAY; *Endüstri İlişkileri*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir, 1992, s.147-148.

⁴⁶ Alvin GOULDNER; *Wildcat Strikes*, Routledge and Kegan Paul, London, 1955, s. 65.

⁴⁷ Eric BATSTONE/Ian BATSTONE/Stephen FRENKEL; *The Social Organization of Strikes*, Basil Blackwell, Great Britain, 1978, s. 4.

⁴⁸ SUR; 1987, s. 7.

⁴⁹ Şehmus GÜZEL; *Grev – Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı*-, Sosyalist Yayınlar:6, İstanbul, 1993, s. 17.

arındırılmaya çalışılmasının bir sonucu olarak görülmektedir⁵⁰. Grevin sosyolojik tanımı ile hukuki tanımları arasındaki önemli farkın odak noktası, grev yapan kişilerin bağımlı ya da bağımsız çalışanlar olmalarıdır. Sadece bağımlı çalışanların yaptıkları grev hukuki grev; buna karşılık bağımlı ve bağımsız çalışanların yaptıkları grev ise sosyolojik grev tanımını oluşturur⁵¹. Dolayısıyla, serbest doktor, avukat, eczacı, ziraatçı gibi işverene bağlı olmaksızın çalışan serbest meslek sahiplerinin iş bırakma eylemleri de sosyolojik grev içinde değerlendirilebilir. Ağırlıklı olarak kamu organlarını hedefleyen bu tür eylemleri de içeren sosyolojik grev olgusunun, oldukça geniş sınırlara sahip olduğu görülmektedir.

Sosyolojik grev tanımının sınırları şu şekilde çizilebilir⁵²:

- Faaliyetin durdurulması ile menfaatlerine zarar verilecek kişi veya kamu makamları karşısında bağımlılık ilişkisi içinde bulunan bir çalışanlar grubunun varlığı gerekir. Buradaki bağımlılık ilişkisi hizmet akdindekinden daha geniş bir biçimde ele alınıp iki yanlı düşünülür; özellikle faaliyetlerini durduran grubun, karar mercii'nin sorumlu bulunduğu değişik çıkarları tehlikeye sokabilecek konumda olması gerekir.
- Sosyolojik grevde işin tamamen bırakılmasının gerekip gerekmediği tartışmalıdır.
- Grevciler, böyle bir aksatma meydana getirerek, yakından veya uzaktan bağımlı oldukları mercilerce bazı istemlerinin yerine getirilmesi çabasında bulunurlar.

Hyman'ın, işin bir grup çalışan tarafından bir şikayeti dile getirmek ya da bir talebi zorla yaptırmak için geçici olarak durdurulması şeklindeki grev tanımlaması, aynı zamanda grevin boyutlarına da işaret etmektedir. Dolayısıyla, geçici bir durdurma eylemi olması, işin tamamen durdurulmasını içermesi, bir grup çalışan tarafından topluca gerçekleştirilmesi ve bir şikâyeti dile getirmek ya da bir talebi kabul ettirmek için düzenlenen hesaplama dayalı bir eylem olması grevin unsurlarını oluşturmaktadır⁵³.

Kolektif bir davranış biçimi olan grev, kolektif eylemin etkili olacağı konusunda belirli bir anlayış ve inancın varlığına işaret eder⁵⁴. Grevlerin bazen tesadüfen ya da uzun süreli koşullar nedeniyle doğal ya da içten gelen kızgınlıklar oldukları doğrusa da, dayanışma duygusu taşımayan ya da belirli bir çıkara sahip

⁵⁰ GOULDNER; 1955, s. 70.

⁵¹ SUR; 1987, s. 8.

⁵² SUR; 1987, s.10.

⁵³ Richard HYMAN; *Strikes*, Macmillan Press, Dördüncü Basım, 1989, s. 17.

⁵⁴ HYMAN; 1989, s. 57.

olmayan çalışanların, bir greve katılmaya pek yatkın olmadıkları şeklinde bir genelleme yapılabilir⁵⁵.

Grev eylemini sosyolojik açıdan tanımlarken, işyeri düzeyindeki ilişkiler çerçevesinde de bir değerlendirme yapmak gerekir. Diğer bir deyişle, işin yapılması sürecinde, işçiler ve yönetim arasında ortaya çıkan alternatif durumlar, bir eylemin grev olarak nitelendirilmesinde önemli olmaktadır. Örneğin, Batstone vd'nin, işyeri düzeyinde örnek grev olayı incelemeleri sırasında ulaştıkları en önemli sonuç, grevi tanımlamanın sosyal bir süreç olduğudur. Bir eylemin grev olup olmadığı, işçi ve işveren açılarından farklı şekillerde değerlendirilir. İşçi açısından grev eylemine başvurmak, özel bazı eylem ya da davranışları içerir. Diğer bir deyişle, grev sürecinde sergilenmesi gereken bazı davranışların bilincinde olmak, işçiler açısından grevi tanımlayan en önemli göstergedir. İşveren açısından ise grev, yönetsel bir eylem olan ücretin kesilmesine göre belirlenebilir. İşveren açısından bir eylemin grev olarak değerlendirilmesinde, işçilerle üretimin artırılmasına dönük işbirliği yapmak gibi kaygıların olması etkili olmaktadır. Dolayısıyla, bu tür kaygılar çerçevesinde işverenin, her türlü iş durdurmayı tehdit ya da yaptırım olarak değerlendirmeyip, greve hükmetmemesi de mümkündür⁵⁶.

Grev eyleminin sosyolojik bir olgu olması, örgüt sosyolojisi teorisine uygun düşen bazı bileşenlere sahip olmasından da kaynaklanmaktadır. Bu bileşenler;

- Grev eyleminin bir örgüt ortamında gerçekleştirilmesi,
- Eylemin katılımcılarının, örgütün üst kademelerinde karar verici konumda olanlar ile örgütün alt kademelerindeki çalışanlar olması,
- Bu süreçte, alışılmış görevleri askıya almak ya da baskıcı eylemlere başvurmak gibi çeşitli stratejiler kullanılması,
- Bu stratejilerin, bazı avantajları sürdürmek ya da dezavantajları sınırlamak gibi amaçlara yönelmesi, olarak sıralanmaktadır⁵⁷.

4.3. Grevlerin Hedefleri ve Sosyal Nedenleri

Grevlerin hedeflerinin genelde maddi bir kazanç elde etmek veya ekonomik çıkarları korumak olduğu düşünülür ve bu tür hedefler, gerçekten de birçok grevin en belirgin hedefini oluşturur. Fakat sosyal bir süreç niteliği de taşıyan grevin, daha gizli kalmış, fakat etkili hedeflerinin ve nedenlerinin olduğu ileri sürülmektedir.

⁵⁵ I.J. GRIFFIN; *Strikes: A Study in Quantitative Economics*, Columbia University Press, New York, 1939, s. 98.

⁵⁶ BATSTONE/BATSTONE/FRENKEL; 1978, s. 19-20.

⁵⁷ LAMMERS; 1969, 559.

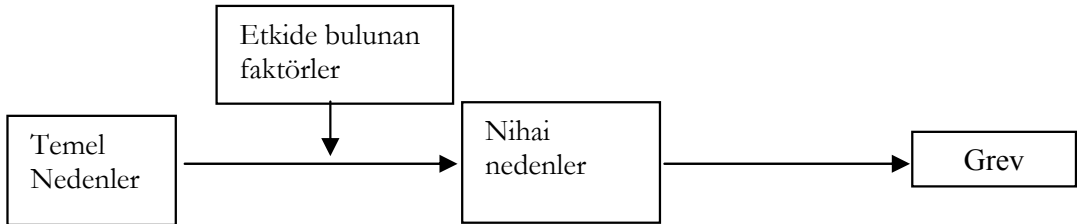
Örgüt içindeki grev ve isyanları karşılaştırmalı olarak inceleyen çalışmasında Lammers'e göre, protesto hareketlerinin temelde üç hedefi bulunmaktadır⁵⁸:

- Çıkarların geliştirilmesi: Bir grubun durumunu gelir ve diğer çalışma koşulları açısından geliştirmeye yönelik hareket,
- Üyelikten ayrılma: Özerklik kazanmaya yönelik hareket,
- Güce el koyma: Astların üstleri değiştirmeye yönelik hareketi,

Grev sürecinde çıkarların geliştirilmesi, üyelikten ayrılma ve güce el koyma birbiriyle bağdaşmayan ya da bir diğerini dışarıda bırakan hedefler değildirler. Örneğin bazı grevlerde, grevi yapan kişiler, sadece çıkarlarını geliştirmek değil, güç ilişkilerini de değiştirmek isterler. Hedeflerin karışımı çoğu grevin özelliğidir. Bunun gibi, hedeflerin birbiri yerine geçmesi de sözkonusu olabilir. Grevcilerin başlangıçtaki, örneğin ücret artışının sağlanması gibi bir hedefe ulaşmada başarısız oldukları durumlarda, özellikle işverenlerin grevcileri işten çıkararak güç pozisyonunu istismar etmeye çalışması halinde, işçiler, hedeflerini mevcut durumlarını sürdürmeye doğru değiştirebilirler⁵⁹.

Grevlerin nedenleri ile ilgili olarak ise değişik görüşler bulunmaktadır. Örneğin Makal, üç kategorili bir yaklaşım önermiştir. Buna göre, i) grevin temel nedenleri, ii) grevin nihai nedenleri, iii) grev üzerinde etkide bulunan faktörler şeklinde bir ayırım yapılabilir⁶⁰.

Şekil 1: Grev Nedenselliğine İlişkin Süreçler



Kaynak: Walter KORPI; “Unofficial Strikes in Sweden”, British Journal of Industrial Relations, Vol.19, No:1, 1981, s. 76’dan aktaran MAKAL; 1987, s.1.

Grevin temel nedeni, kapitalist toplumda üretim sürecinde farklı konumlara sahip olan emeğin satıcı ve alıcıları arasındaki çıkar çelişkisi olarak ifade edilebilir. Bir başka deyişle, toplumsal sınıflar arasındaki çıkar çelişkisi, grevlerin altında yatan ana sebeptir. Grevin nihai nedenleri ise, bu ana sebepten kaynaklanan ve değişik ekonomik, sosyal, politik, psikolojik faktörler tarafından

⁵⁸ LAMMERS; 1969, 559-560.

⁵⁹ LAMMERS; 1969, 560-561.

⁶⁰ MAKAL; 1987, s. 1.

etkilenen grev potansiyelinin, gerçekleşme aşamasında ortaya çıkan nedenlerdir. Bu nedenler çalışma ilişkilerinin işçi ve işveren taraflarınca uyuşmazlık aşamasında grev için gösterilen nedenlerdir. Bunların başlıcaları, ücret, çalışma süreleri, istihdam sorunları, disiplin uygulamaları ve benzeri nedenlerdir. Bu ilk iki kategorideki nedenler doğrudan “grev nedeni” olarak değerlendirilebilir. Üçüncü kategoride ise, ilk iki kategoride doğrudan grev nedeni olarak yer almayan, ancak grev üzerinde etkide bulunan faktörler yer almaktadır. Bu faktörler, ilk iki kategorideki grev nedenleriyle bağlantılı olarak grev eğilimini etkilerler⁶¹.

Knowles da benzer şekilde, grev nedenleri konusunda;

1. Temel nedenler: Ücret ve çalışma saatlerine ilişkin grev nedenleri.
2. Dayanışma grevleri: Sendikaların statüsüne ve sempati eylemlerine ilişkin nedenler.
3. Frikسیونel nedenler: İlk iki grev nedeni dışında kalan tüm grev nedenleri

şeklinde bir sınıflandırma yapmıştır⁶². Dolayısıyla, grevlerin, ekonomik ve siyasi faktörler yanında, sosyal faktörlerden de etkilendiği açıktır. Burada çalışmamızın amacı gereği, grevlerin sosyal nedenleri üzerinde durulacaktır.

Edwards, grev faaliyetinin sosyal yönlerini belirlemeye çalıştığı makalesinde, grevlerin sosyal düzensizlik, huzursuzluk ve iletişim ile temel çıkar çatışmaları olmak üzere üç sosyal nedenden kaynaklandığını belirtmiştir⁶³. Karsh da, grevlerin nedenlerinin, bir nedenler listesi yapılırsa bile, grevi yapan birey ya da gruplardan ayrı düşünülmemeyeceğini ileri sürerek, bireyler tarafından gerçekleştirilen bir insan davranışı olan grevlerin nedenlerinin, ekonomik ve tarihsel olduğu kadar aynı zamanda sosyal nitelik taşıdığına işaret etmiştir⁶⁴. İşyerindeki sosyal ilişkilerin rolünü araştıran ve endüstriyel uyuşmazlıklara ilişkin sonuçlara da ulaşan beşeri ilişkiler kuramı da, uyuşmazlıkların taraflar arasında yeterli sosyal ilişkiler kurulmaması ve iletişim kanallarının yeterince çalışmamasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu düşünce, grevler için de geçerlidir⁶⁵.

Grevlerin nedenlerinin sosyal düzensizlik olduğunu savunanlar, ekonomik faaliyetlerin önemini de inkar etmemekte, fakat sosyal düzensizliğe büyük önem vermektedirler. Onlara göre grevlerin gerçek nedenleri, teknik ve yönetsel değişimlerde yatmaktadır. Fakat önemli olan bu değişimler değil, bunların iş

⁶¹ MAKAL; 1987, s. 2.

⁶² K.G.J.C. KNOWLES; *Strikes: A Study in Industrial Conflict*, Blackwell, Oxford, 1952, s. 235'den aktaran MAKAL; 1987, s. 154.

⁶³ P.K. EDWARDS; “The “social” determination of strikes”, *Journal of Industrial Relations*, Vol.21, 1979, s. 199-207.

⁶⁴ Bernard KARSH; *Diary of a Strike*, University of Illinois Press, Urbana, 1958, s. 14.

⁶⁵ MAKAL; 1987, s. 97.

uygulamalarına yansiyarak, sıkı denetim ve değişikliklere yol açmalarıdır. Grevin nedeni olarak sosyal düzensizliği belirtenlerin eksik kaldığı nokta, sosyal düzensizliğin özelliklerini tam olarak belirlememiş olmalarıdır. Diğer bir deyişle, sosyal düzensizliğin neden bazı durumlarda greve yol açarken, bazı durumlarda ise greve yol açmadığı belirlenememiştir⁶⁶.

Bir diğer neden olarak ise, huzursuzluğun kaynağının koşulların ya da durumun kendisinde gizli olduğu gösterilir. Fakat genelde işçilerin bunun farkında olmadıkları belirtilir. Huzursuzluğun bu tür bir kaynağa sahip olması, grevlerin nedenlerinin, ücretler üzerindeki bir anlaşmazlık gibi belirgin bir nedenden daha derinlerde olduğu anlamına gelir. Bu tür nedenler arasında, enformel grupların varlığı, iletişim yapısının bozukluğu ya da herhangi bir nedenle engellenmesi, kuşku, yanlış anlama ve düşmanlık duyguları gösterilmektedir⁶⁷.

Grevlerin nedenlerini temel çıkar çatışmaları olarak göstermek oldukça yaygın bir nosyondur. En basit şekliyle, işçiler ve işverenlerin esaslı bir şekilde birbirlerinin zıttı olmaları nedeniyle, grevlerin normal oldukları ileri sürülmektedir. İşçi ve işverenlerin birbirlerinin zıttı olmalarının kaynağı ise, ya endüstri sistemindeki otorite yapısına ya da kapitalizmin doğasına bağlanmaktadır⁶⁸.

Literatürde, grevlerin ya da herhangi bir uyuşmazlığın nedenini belirli bir spesifik nedene bağlamanın zor olduğu da ifade edilmektedir. Knowles'ın da vurguladığı gibi, çok az grevin bir tek nedeni vardır ve çoğu grev birçok nedenin bir araya gelmesiyle ortaya çıkar. Bunlardan hangisinin önemli olduğu grev süreci içinde değişime uğrar⁶⁹.

4.4. Grev Eğilimlilik

Herhangi bir uyuşmazlık durumunda, uyuşmazlığa konu olan rahatsızlık ya da şikâyetin ne tür bir uyuşmazlık çeşidi olarak belireceğini, içinde bulunulan koşullar büyük ölçüde etkilemektedir. Diğer bir deyişle, bir endüstriyel uyuşmazlık durumunun kendini grev olarak göstermesinde, bazı koşullar etkili olmaktadır. Bu durum sosyoloji literatüründe “greve eğilimli olma” şeklinde ifade edilmektedir. Literatürde grevin sosyolojik analizi yapılırken “greve eğilimli olma” konusuna özel bir önem verildiği ve bu konuda birçok yaklaşımın bulunduğu görülmektedir. Grev eğilimlilik konusu çeşitli düzeyler itibarıyla ele alınabilir. Bunlar sırasıyla, ülkeler düzeyinde, sektörler ve endüstriler düzeyinde, firmalar düzeyinde greve eğilimlilik şeklinde kendini gösterebilmektedir. Diğer yandan,

⁶⁶ EDWARDS; 1979, s. 199-201.

⁶⁷ EDWARDS; 1979, s. 201-203.

⁶⁸ EDWARDS; 1979, s. 204.

⁶⁹ KNOWLES; 1954, s. 214.

zaman boyutu itibarıyla da bu düzeylerin tamamında greve eğilimlilik farklılaşabilmektedir⁷⁰. Fakat burada, greve eğilimlilik bu düzeyler açısından değil, genel koşullar ve bazı davranışsal durumlar açısından değerlendirilecektir.

Greve eğilimli olmaya ilişkin genel koşullar;

- Kışkırtıcılar (Tahrikçiler)
- İletişim
- Toplum yapısıyla bütünleşme düzeyi
- Teknoloji

şeklinde sıralanabilir⁷¹.

Grevler hakkında yaygın olan bir inanış, uyuşmazlıkların kışkırtıcılar tarafından körüklendiğidir. Bu görüş özellikle, çalışanları ve kamuoyunu, endüstrinin aslında uyumlu bir işbirliğine sahip olduğu konusunda ikna etmeye çalışan yöneticiler tarafından desteklenmektedir. Grevleri kışkırtanlar konusunda ilk hedef olarak sendika işyeri temsilcileri gösterilmekteyse de, işyeri temsilcisinin görevi, grevi kışkırtmaktan çok onu engellemeye daha yatkındır⁷². Turner, endüstriyel koşulların uyuşmazlığa yol açmasının uygun olduğu durumlarda, bunu organize edecek bir lider mutlaka bulunacağını, bu liderlerin genelde saldırgan yapılı olduklarını, bu tür insanların onları teşvik edecek koşulların olmadığı durumlarda, uyuşmazlık yaratma yeteneklerinin oldukça kısıtlı kaldığını belirtmektedir⁷³. Buna karşılık kimi durumlarda da, tek bir liderin grevi örgütlemesi ve yönetmesi de sözkonusu olabilmektedir⁷⁴. Dolayısıyla kışkırtıcıların greve eğilimlilikteki rolü konusunda ortak bir görüş oluşturmak zordur.

Greve eğilimliliğe ilişkin koşullardan bir başkası olan iletişim ile ilgili olarak, uyuşmazlıkta sorun ne olursa olsun, grevin yanlış ya da hatalı iletişim yapılarında daha yaygın bir şekilde ortaya çıkacağı ileri sürülür. İletişimin grevin ortaya çıktığı koşullardaki rolü, literatürde genellikle “Yönetici K” örneği verilerek değerlendirilir. Buna göre, insan ilişkileri konusunda etkili bir yönetici olan “K”, kendi departmanında öğlen arasından sonra bir grev planlandığını duyduktan sonra, kantine gider ve oradaki işçilerle grev yapmanın yararları üzerinde konuşur. Onları ikna eder. Öğlen arasından sonra grev yapılmadığını gördükten sonra ise, yine aynı kişilere greve gitmemekle onu ne kadar mutlu ettiklerini söyler. Scott ve Homans endüstride bir çok “Yönetici K” olduğu

⁷⁰ MAKAL; 1987, s. 20.

⁷¹ HYMAN; 1989, s. 59-68.

⁷² HYMAN; 1989, s. 60.

⁷³ H. A. TURNER; *The Trends of Strikes*, Leeds University Press, Leeds, 1963, s. 12.

⁷⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL; 1993, s. 60.

görüşündedirler⁷⁵. Bu konudaki başka bir açıklama ise, endüstri ilişkilerinin kişilerarası ilişkilere büyük ölçüde bağlı olduğu ve bazı özel bireylerin tutum ve eylemlerinin geniş kapsamlı yankılar uyandırdığının inkâr edilememesidir. Fakat yine de, kötü insan ilişkilerinin endüstriyel uyuşmazlığın nedenlerinden çok, belirtileri olduğu görüşü daha yaygındır⁷⁶. Kerr ve Siegel, iletişim ve kişilerarası etkileşimin, bütün bir endüstrinin neden greve eğilimli olduğunu açıklayamayacağını belirtmişlerdir⁷⁷.

Toplum yapısıyla bütünleşme düzeyi konusunda ise, maden işçileri, denizciler ile daha az düzeyde de olsa tekstil işçilerinin, kendilerine ait daha kapalı bir nitelik taşıyan topluluklarında yaşadıkları ve sendikalarına duygusal bir bağlılık duyarak uyuşmazlığı açığa çıkartmaya daha yatkın oldukları belirtilmektedir⁷⁸. Dolayısıyla, toplumla bütünleşememiş ya da toplumdan daha kopuk bir görünüm sergileyen endüstrilerde, açık endüstriyel uyuşmazlığı protesto eden toplumsal normların baskısını daha az hissettiklerinden, grevin ortaya çıkma olasılığının yüksek olduğu ileri sürülmektedir. Fakat, toplumla bütünleşme düzeyi, endüstriler düzeyinde greve eğilimliliği açıklamada yardımcı olsa da, ülkeler arasındaki grev eğilimliliklerini açıklama da yetersiz kalmaktadır⁷⁹.

Çoğu sosyolog, teknolojinin endüstrideki ilişkilerin yapısını belirlemede anahtar rol üstlendiğini düşünmektedir. Monotonluk ve teknolojinin çalışma koşullarını insancıl nitelikten uzaklaştırmasının, uyuşmazlık ve şikayetlerin ana kaynağı olduğu ileri sürülmektedir. Teknoloji ve endüstriyel uyuşmazlık arasındaki ilişki Kuhn tarafından kısmi pazarlık çalışmasında incelenmiştir. Bu çalışmada Kuhn'un ulaştığı sonuç, pazarlığın, teknolojiden önemli ölçüde etkilendiği yönündeydi. Kuhn'a göre, iş metotları ve standartlarındaki değişimler, çalışanlar arasında önemli derecede etkileşim olanağı, işgücünün daha küçük gruplar halinde örgütlenmesi ve hammaddeyi ürüne dönüştürmede arda arda gelen üretim süreçlerinin kullanılması, teknolojinin bu süreci etkileyen dört özelliğidir. Bu özelliklerden birincisi ve ikincisi çalışanların kısmi pazarlığa olan isteklerini harekete geçirmede, üçüncüsü sendikanın çalışanlar üzerindeki politik otoritesini zayıflatmada, dördüncüsü ise çalışma gruplarına bütün üretim sürecine zarar vermelerinde etkilidir⁸⁰.

⁷⁵ Jerome. F. SCOTT/George. C. HOMANS; "Reflections on the Wildcat Strikes", *American Sociological Review*, Vol.12, 1947, s.285-286.

⁷⁶ HYMAN; 1989, s. 62.

⁷⁷ KERR/SIEGEL; 1954, s. 199.

⁷⁸ KERR/SIEGEL; 1954, s. 191.

⁷⁹ HYMAN; 1989, s. 64.

⁸⁰ W. J. KUHN; *Bargaining in Grievance Settlement*, Columbia University Press, New York, 1961, s. 148.

Teknolojinin endüstri ilişkilerini etkilediğini söylemek kaçınılmazdır. Fakat teknolojiyi tamamen önemli bir faktör olarak gören yaklaşımların gözardı ettiği nokta, Trist vd. tarafından geliştirilen sosyo-teknik sistem yaklaşımıdır. Buna göre; herhangi bir üretim sistemi hem teknik bir organizasyon, hem de herkesin birbiriyle ilişki kurabileceği iş organizasyonu gerektirir. Teknoloji iş organizasyonunun çeşidi üzerinde bazı sınırlamalar getirirse de, onun alacağı şekli tam olarak belirleyemez. Bir iş örgütlenmesinin, teknolojiden bağımsız olan sosyal ve psikolojik özellikleri de vardır⁸¹.

Greve eğilimliliği etkileyen bu genel koşullar dışında, bir de doğrudan endüstri ilişkileri sistemi ile ilişkili faktörler bulunmaktadır. Bu kapsamda Makal'ın oluşturduğu model, çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması ve toplu pazarlığın merkezileşmesinin, greve eğilimliliğe uluslararası düzeyde etkisini incelemiştir. Çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması çerçevesinde, bazı uyuşmazlık nedenlerinin ortadan kalkması, uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümü mekanizmalarının gelişmesi ve yönetime katılma kurumunun grevi azaltıcı etki yarattığı, yine toplu pazarlık yapısının merkezileşmesi ile birlikte grev eğiliminin düştüğü belirtilmiştir⁸². Dolayısıyla, çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmadığı ve toplu pazarlığın da merkezi bir nitelik taşımadığı ortamlarda grevin ortaya çıkma olasılığının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Grevlerin ortaya çıkmaya eğilimli oldukları bu yapısal koşulların önemine rağmen, greve eğilimliliği sadece yapısal koşullarla açıklamak zordur. Grev eylemi birey tarafından gerçekleştirilen bir eylem olduğundan, grevin ortaya çıkma olasılığını, davranışsal süreçler açısından da değerlendirmek gerektiği ileri sürülmektedir. Örneğin Godard, grev eylemindeki değişimlere yönelik davranışsal açıklamaları, "kolektif söz hakkı" yaklaşımına dayandırmıştır. Bu yaklaşım altında grevlerin dikkati çeken üç niteliği bulunmaktadır. İlk olarak, greve yol açtığı düşünülen yönetsel uygulamalar önemli olmakla birlikte, greve gitme kararı işçiler ve örgütleri tarafından verildiğinden, grevin ortaya çıkışında, bu kararın belirleyicileri üzerinde durulmalıdır. İkinci olarak, grevler belirsizlik ve maliyet içermeleri nedeniyle, işçiler sadece ekonomik çıkarlar açısından değil, adillik ve yasallık görüşleri açısından da harekete geçirilmelidirler. Diğer bir deyişle, işçilerin grev kararı vermelerinde ekonomik çıkarlar tek başına yeterli değildir. Grevin belirsizliğine ve maliyetine katlanabilmek için bunun adil ve yasal olduğuna da inanmaları gerekir. Son olarak, istihdam ilişkisinin eşitsizlikler üstüne kurulmuş olması ve işçilerin yönetim konularında çok az söz haklarının bulunması nedeniyle, grev, hoşnutsuzlukları kolektif bir şekilde göstermede önemli

⁸¹ E. L. TRIST/G. W. HIGGINS/H. MURRAY/A. B. POLLOCK; *Organizational Choice*, Tavistock, London, 1963, s. 6.

⁸² MAKAL; 1987, s. 222-223.

araçlardan birisidir. Dolayısıyla, grevler işçilerin ve örgütlerinin kolektif söz hakkının bir göstergesidirler⁸³.

Godard'ın grev olasılığının artmasına ilişkin olarak ileri sürdüğü davranışsal koşullar, işçiler arasında bir hoşnutsuzluk ve dayanışma duygusunun olması, işverenin toplu pazarlık stratejisinin maliyet ve verime dayanması, işyerinden ayrılma gibi greve alternatif tepkilerin uygulanabilirliğinin düşük olması ve/veya grev etkinliğinin, yani grevin yönetime yükleyeceği maliyetin yüksek olması, sendika görüşmecilerinin baskıcı olması, pazarlık sürecinde eksik bilgi ve belirsizliğe maruz kalınması gibi durumlardır⁸⁴. Dolayısıyla, grevin ortaya çıkma olasılığı istihdam ilişkisinin hiyerarşik yapısından ve pazarlık ortamının davranışsal öğelerinden de etkilenmektedir.

4.5. Grev Rasyonalitesi ve Grev Kararı

Greve eğilimliliğin sadece yapısal koşullar değil, davranışsal koşullardan da etkilendiği gerçeği, bireylerin içinde buldukları duruma bilinçli bir açıklama getirmeleri ve bu açıklamalar ışığında ulaşmaya çalıştıkları hedeflerle uyumlu bir eylemde bulunmalarıyla da doğrulanmaktadır. Diğer bir deyişle, sosyal yapı ve sosyal bilinç diyalektik olarak birbirleriyle ilişkilidir⁸⁵. Bu durum Eldridge tarafından, endüstriyel uyuşmazlığın incelenmesinde kültürel, ekonomik ve örgütsel faktörlerin birlikte ele alınması gerektiğinin vurgulanması suretiyle belirtilmiştir⁸⁶. Phelps Brown sosyal eylemin, objektif bir durumun yapısıyla açıklanamayacağını, büyük ölçüde durumun nasıl algılandığına ve tanımlandığına bağlı olduğunu belirtmektedir. Eylemin ayrıca katılımcıların duruma getirdikleri hedef ve motivasyonlardan da kaynaklandığını, bunları gözardı etmenin sosyolojik analizi engelleyeceğini ifade etmektedir⁸⁷.

Bu noktada, grevlerin rasyonalitesi üzerinde durulması gerektiği belirtilmektedir. Bu konudaki bir görüş, grevlerin rasyonalitesi üzerine eğilmenin anlamsız olduğu, çünkü grevlerin baştan itibaren irrasyonel olduklarına ilişkindir. Bu görüşe göre, grevlerin irrasyonel oldukları;

- Endüstrideki çıkar uyuşmazlıkları inkâr edilerek,
- Bütün uyuşmazlıkların barışçı yollarla çözümlenebileceği ileri sürülerek,
- İşin durdurulmasının grevcilere olan maliyetinin kazançlarının çok üstünde olacağı savunularak,

⁸³ John GODARD; "Strikes as Collective Voice: A Behavioral Analysis of Strike Activity", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.46, No:1, 1992, s. 162.

⁸⁴ GODARD; 1992, s. 163-164.

⁸⁵ HYMAN; 1989, s. 70.

⁸⁶ J. E. T. ELDRIDGE; *Industrial Disputes*, Routledge and Kegan Paul, London, 1968, s. 50-51.

⁸⁷ E. H. PHELPS BROWN; *The Growth of British Industrial Relations*, Macmillan, London, 1960, s. 157.

- Çoğu uyuşmazlığın kendiliğinden bir anda gerçekleştiği ve böylece rasyonellikten uzak olduğu konusunda ısrar edilerek, ifade edilmeye çalışılmaktadır⁸⁸.

Karşıt bir görüş ise, grevlerin tamamen rasyonel olmamakla birlikte, tıpkı diğer bütün sosyal eylemler gibi belli bir oranda rasyonalite taşıdıkları yönündedir. Bu görüşe göre sosyal yaşamda olduğu gibi endüstriyel yaşamda da “saf” bir rasyonalite aramak imkansızdır⁸⁹. Grevin rasyonalitesi, içinde bulunulan duruma ilişkin doğru bilgiye dayanan rasyonel kararlardan kaynaklanması ve onaylanmış bir amaca dayanması durumunda gündeme gelebilmektedir⁹⁰. Dolayısıyla grevin gerçekte ortaya çıktığı ortamı detaylı bir şekilde incelemeyen, çalışanların durumlarıyla ilgili ayrıntılı bilgiler toplamadan ve bu kararı almalarını sağlayan nedenleri araştırmadan, durumu “irrasyonel” olarak nitelemenin sosyolojik bakış açısına uymadığı ifade edilmektedir⁹¹.

Grev eylemine ilişkin olarak, çalışanların, işverenlerin tutum ve davranışlarının inatçı ve düşmanca olduğunu varsayıp, grevin de bu konuda en uygun ve etkin cevap olacağını düşünmelerinin normal olduğu ileri sürülmektedir. Bu noktada çalışanların, uyuşmazlık ortamını tanımlama şekillerinin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Gouldner’ın “grup gerilim teorisi”ne göre, stres altındaki insan, şikayetlerini sözlü bir şekilde ifade etmeye başlar ve bu sözlü ifade “semptomik şikayet” olarak adlandırılır. Semptomik şikayet engellenmiş beklentilerin açığa çıkmasıdır⁹². Bir uyuşmazlık durumunda işçiler tarafından dile getirilen şikayetler, engellenen beklentilerin ve bu beklentileri engelleyen ortam öğelerinin göstergesidir. Yine de işçiler tarafından ortamın bu şekilde tanımlanması, grevi uygun bir strateji olarak seçip seçmediklerini açıklamada yeterli olmayabilir. Çalışanlar açısından grevin anlamı; kültürel özelliklerine, geçmişteki grev tecrübelerine, mesleki statülerine göre de değişebilir.

Dolayısıyla greve eğilimlilik koşullarında olduğu gibi, grev kararının verilmesinde de, psikolojik ve sosyal faktörler birlikte etkili olmaktadır. Çalışanların, grev kararının, içinde buldukları çıkmazdan kurtulmaya dönük en etkin yol olduğuna inanmaları yanında, bu süreçte kuralların serbest olması ya da grev yapmanın önünü geçebilecek herhangi bir engelin bulunmaması, örgütün toplumdaki daha soyutlanmış olması ve grev konusundaki olumsuz etkilere maruz kalmaması, sendikaların finansal gücünün olması ve devletin de grevi destekleyici

⁸⁸ HYMAN; 1989, s. 113.

⁸⁹ Lewis A. COSER; *The Functions of Social Conflicts*, Routledge and Kegan Paul, London, 1956, s. 53.

⁹⁰ KERR; 1954, s. 234.

⁹¹ L. TAYLOR/P. WALTON; “Industrial Sabotage” içinde S. COHEN (edt.); *Images of Deviance*, Penguin, Harmondsworth, 1971, s. 225’den aktaran HYMAN; 1989, s. 119.

⁹² GOULDNER; 1955, s. 125.

bir politika sürdürmesi gibi kolaylaştırıcı fonksiyona sahip sosyal faktörlerin de bulunması gerektiği ileri sürülmektedir⁹³.

SONUÇ

Endüstri ilişkileri sisteminin işleyişinde ve işçi- işveren arasındaki ilişkide önemli bir araç olan grev eyleminin, literatürde hukuki açıklamalarının ağırlıkta olduğu gerçeğinden hareket ederek, sosyal boyutlarının da incelenmesi gerekliliğine işaret etmeyi amaçlayan bu çalışmada, grev, endüstriyel uyuşmazlığın bir biçimi olarak ele alınmıştır. Bu doğrultuda, grev eyleminin endüstriyel uyuşmazlık ile bağlantısında ve greve sosyolojik nitelik kazandıran kolektif eylem mantığında geçerli olan sosyal yönler, grevin sosyolojik niteliğine açıklık getirmektedir. Grevlere yol açan nedenler ve grevleri motive eden hedefler noktasında, ekonomik kaygıların ötesinde, özellikle işçilerin kendi aralarındaki ve örgüt ile ilişkilerinde ortaya çıkan sosyal nitelikli sorunlar ve yönelimler de etkili olmaktadır. Benzer şekilde greve eğilimli olmak da, hem yapısal hem de davranışsal bazı koşulları gerektirmektedir. Grevlerin rasyonelitesi, içinde bulunulan koşullar ve özellikle de işçilerin uyuşmazlık durumuna ilişkin tanımlamaları çerçevesinde değerlendirildiğinde anlam kazanmaktadır. Sonuç olarak, alınan bir grev kararı, sadece ekonomik çıkarları geliştirmek değil, sosyal ve davranışsal süreçlere bir karşılık vermek niteliğini de taşımaktadır.

⁹³ Neil SMELSER; *The Sociology of Economic Life*, Prentice-Hall, New York, 1963, s. 123.

KAYNAKÇA

- BATSTONE Eric/Ian BATSTONE/Stephen FRENKEL; The Social Organization of Strikes, Basil Blackwell, Great Britain, 1978.
- COSER Lewis A.; Continuities in the Study of Social Conflict, Free Pres, New York, 1967.
- COSER Lewis A.; The Functions of Social Conflicts, Routledge and Kegan Paul, London, 1956, s. 53.
- DUBIN Robert; “Constructive Aspects of Industrial Conflicts” içinde KORNHAUSER/DUBIN/ROSS (Edt.); 1954.
- EDWARDS P.K.; “The “social” determination of strikes”, Journal of Industrial Relations, Vol.21, 1979.
- ELDRIDGE J.E.T.; Industrial Disputes, Routledge and Kegan Paul, London, 1968.
- FIREMAN B./W.A. GAMSON; “Utilitarian logic in resource mobilization perspective” içinde M. N. ZALD/J. D. McCARTHY (Edt.); Dynamics of Social Movements, Winthrop Publishers, Cambirdge, 1979.
- McCARTHY (Edt); Dynamics of Social Movements, Winthrop Publishers, Cambirdge, 1979.
- FRANZOSI R.; “Strikes: Sociological Aspects” içinde Neil J. SMELSER/Paul B. BALTES; (Edt.); International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences, Vol.22, Elseveir, New York, 2001.
- GAMSON W.A.; “Social Psychology of Collective Action” içinde A. D. MORRIS/C. McCLURG MUELLER (Edt); Frontiers in Social Movement Theory, Yale University Press, London, 1992.
- GODARD John; “Strikes as Collective Voice: A Behavioral Analysis of Strike Activity”, Industrial and Labor Relations Review, Vol.46, No:1, 1992.
- GOULDNER Alvin; Wildcat Strikes, Routledge and Kegal Paul, London, 1955.
- GRIFFIN I. J.; Strikes: A Study in Quantitative Economics, Colombia University Press, New York, 1939.

- GÜZEL Şehmus; *Grev –Grevin Yapısal ve İşlevsel Açıdan İrdelenmesine Katkı*, Sosyalist yayınlar:6, İstanbul, 1993.
- HEBERLE Rudolf; “Types and Functions of Social Movements” içinde David L. SILLS (Edt.); *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Vol.14, Macmillan, New York, 1968.
- HYMAN Richard; *Strikes*, Macmillan Press, Dördüncü Basım, 1989.
- KARSH Bernard; *Diary of a Strike*, University of Illinois Press, Urbana, 1958.
- KATZ Daniel; “Satisfactions and Deprivations in Industrial Life” içinde KORNHAUSER/ DUBIN/ROSS (Edt.);1954.
- KELLY Caroline /Sara BREINLINGER; *The Social Psychology of Collective Action: Identity, injustice and gender*, Taylor and Francis, London, 1996.
- KERR Clark; “Industrial Conflict and Its Mediation”, *American Journal of Sociology*, Vol.60, No.3, 1954.
- KNOWLES K.G.J.C.; “Strike-Proneness and Its Determinants”, *American Journal of Sociology*, Vol.LX, No.3, 1954.
- KORAY Meryem; *Endüstri İlişkileri*, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, İzmir, 1992.
- KORNHAUSER Arthur /Robert DUBIN/Arthur M. ROSS (Edt.); *Industrial Conflict*, McGraw Hill,1954
- KORNHAUSER Arthur /Robert DUBIN/Arthur M. ROSS; “Problems and Viewpoints” içinde KORNHAUSER/DUBIN/ROSS (edt.); 1954.
- KORNHAUSER Arthur; “Human Motivations Underlying Industrial Conflict” içinde KORNHAUSER/DUBIN/ROSS (Edt.); 1954.
- KORNHAUSER Arthur; “The Undetermined Future of Industrial Conflict” içinde KORNHAUSER/DUBIN/ROSS (Edt.); 1954.
- KRIESBERG Louis; *The Sociology of Social Conflicts*, Prentice-Hall, 1973.
- KUHN W. J.; *Bargaining in Grievance Settlement*, Columbia University Press, New York, 1961.
- LAMMERS Cornelis J.; “Strikes and Mutinies: A Comparative Study of Organizational Conflicts Between Rulers and Ruled”, *Administrative Science Quarterly*, Vol.14, 1969.
- MAKAL Ahmet; *Grev – Kuramlar ve Uluslar arası Farklılıklar-*, V Yayınları, Ankara, 1987.
- MARSHALL Gordon; *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. Osman Akınhay/Derya Kömürcü), Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara 1999.
- MARWELL G./P. OLIVER; *The Critical Mass in Collective Action: Micro-Social Theory*, Cambridge University Press, Cambridge, 1993.

- McCARTHY John D. /Mayer N. ZALD; “Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory”, *American Journal of Sociology*, Vol.82, No.6, 1977.
- McCLURG MUELLER C.; “Building Social Movement Theory” içinde MORRIS/McCLURG MUELLER (Edt); 1992.
- MELUCCI Alberto; “The New Social Movements: A Theoretical Approach”, *Social Science Information*, Vol.19, No:2, 1980.
- MELUCCI Alberto; *Challenging Codes-Collective Action in Information Age-*, Cambridge University Press, Great Britain, 1996.
- MORRIS A.D./C. McCLURG MUELLER (Edt); *Frontiers in Social Movement Theory*, Yale University Press, London, 1992.
- OBERSCHALL Anthony; “Theories of Social Conflict”, *Annual Review of Sociology*, Vol.4, 1978.
- OLIVER Pamela E.; “Formal Models of Collective Action” *Annual Review of Sociology*, Vol.19, 1993.
- OLSON Mancur; *The Logic of Collective Action*, Harvard University Press, Cambridge, 1965.
- PHELPS BROWN E. H.; *The Growth of British Industrial Relations*, Macmillan, London, 1960.
- REYNAUD Jean-Daniel; *İş Uyuşmazlıkları Sosyolojisi* (Çev. Ali Güzel/ Ali Rıza Okur), Cep Üniversitesi, İletişim Yayınları, 1992.
- SANDLER Todd; *Collective Action: Theory and Applications*, The University of Michigan Press, 1992.
- SCOTT J. F./G.C. HOMANS; “Reflections on the Wildcat Strikes”, *American Sociological Review*, Vol.12, 1947.
- SMELSER Neil; *The Sociology of Economic Life*, Prentice-Hall, New York, 1963.
- SUR Melda; *Grev Kavramı*, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 1987.
- TRIST E.L./G.W. HIGGINS/H. MURRAY/A. B. POLLOCK; *Organizational Choice*, Tavistock, London, 1963.
- TURNER H. A.; *The Trends of Strikes*, Leeds University Press, Leeds, 1963.

