

Sendikal Hak İhlallerine Karşı Fiili Mücadele: Temel Conta Grevi

Özlem ÇAKIR¹

ORCID: 0000-0002-8542-7358

Gizem Nur HAMAMCIOĞLU²

ORCID: 0000-0002-5189-0619

DOI: 10.54752/ct.1890477

Öz: Sendikal hak ve özgürlükler, çalışma yaşamında işçilerin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek üzere başvurduğu en temel haklar arasında yer almaktadır. Ancak işçiler, sendikalaşma, toplu pazarlık ve grev süreçlerinde çeşitli hak ihlalleriyle karşılaşabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, İzmir Kemalpaşa'da faaliyet gösteren Temel Conta işletmesinde 595 gün süren grev sürecini, işçilerin sendikal hak mücadelesi bağlamında derinlemesine incelemektir. Çalışma, nitel araştırma desenlerinden vaka analizi yaklaşımıyla gerçekleştirilmiş; veri toplama sürecinde doküman analizi, gözlem ve odak grup görüşmesi teknikleri bir arada kullanılmıştır. Grev sürecine ilişkin basın açıklamaları, gazete haberleri, sosyal medya paylaşımları, hukuki belgeler incelenerek kronolojik bir grev güncesi oluşturulmuştur. Grev güncesinden hareketle gözlem formu ve yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmış, ardından grev alanında gözlem yapılmış ve alanda bulunan grevci işçiler

¹ Prof. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ozlem.cakir@deu.edu.tr

² Arş. Gör. Dokuz Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, gizemnur.bulut@deu.edu.tr

ÇAKIR, Ö., HAMAMCIOĞLU, G.N., (2026) "Sendikal Hak İhlallerine Karşı Fiili Mücadele: Temel Conta Grevi", Çalışma ve Toplum Sayı: 91, C.4, s.1967-2004

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi:16.02.2026- Makale Kabul Tarihi: 23.09.2026

ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Ayrıca süreç içerisinde sendika avukatı ve sendika işyeri temsilcisi ile grev sürecine yönelik bilgi almak üzere ek görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular işçilerin deneyimleri, sendikal hak mücadeleleri ve grev kırıcı müdahalelere odaklanarak derinlemesine incelenmiştir.

Anahtar kelimeler: Sendikal Hak İhlalleri, Grev, Dayanışma, Temel Conta.

Active Struggle Against Violations of Unions' Rights: The Temel Conta Strike

Abstract: Union rights and freedoms are among the most fundamental rights that workers rely on to protect and advance their economic and social rights and interests in the workplace. However, workers may be subjected to various rights violations during the processes of unionization, collective bargaining, and strikes. The purpose of this study is to conduct an in-depth analysis of the 595-day strike at the Temel Conta facility in Kemalpaşa, Izmir, within the context of workers' struggle for trade union rights. The study was conducted using the case study approach, one of the qualitative research designs; during the data collection process, document analysis, observation, and focus group interview techniques were used in combination. Press releases, newspaper articles, social media posts, and legal documents related to the strike were examined to create a chronological strike chronicle. Based on the strike chronicle, an observation form and semi-structured interview questions were prepared; observations were then made at the strike site, and a focus group interview was conducted with striking workers present at the site. Additionally, during the process, supplementary interviews were conducted with the union's attorney and the union's workplace representative to gather information regarding the strike process. The findings were analyzed in depth, focusing on the workers' experiences, their struggles for union rights, and interventions aimed at breaking the strike.

Keywords: Trade Union Rights Violations, Strikes, Solidarity, Temel Conta.

Giriş

Türkiye'de çalışma ilişkilerinin dönüşümü, işçilerin sendikal haklarını kullanma biçimleri ve bu hakların kullanılmasını belirleyen koşullar üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı, çalışma yaşamında

işçilerin ekonomik, sosyal ve mesleki çıkarlarını kolektif biçimde savunabilmelerinin temel araçları arasında yer almakla birlikte bu hakların yasal olarak tanınmış olması, fiilen ve etkili biçimde kullanılabildiği anlamına gelmemektedir. Özellikle sendikalaşma sürecinde işten çıkarma, işveren baskısı ve örgütlenme sürecini engellemeye yönelik uygulamaların yanı sıra toplu pazarlık ve grev hakkının kullanımının çeşitli yollarla sınırlandırılabilmesi, işçilerin sendikal haklarını kullanma olanaklarını önemli ölçüde sınırlandırmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin değerlendirmeler, yalnızca bu hakların yasal güvenceye sahip olup olmadığına değil, aynı zamanda işçilerin bu haklarını kullanırken karşılaştıkları engellere ve bu engeller karşısında geliştirdikleri mücadele pratiklerine de odaklanmayı gerektirmektedir.

Grev hakkı, işçilerin toplu pazarlık sürecinde başvurabilecekleri en önemli kolektif mücadele araçlarından biridir. Bununla birlikte grevlerin ortaya çıkışı, uygulanması ve sürdürülebilmesi yalnızca taraflar arasındaki uyumsuzluğun niteliği tarafından belirlenmemektedir. Grev kararının alınmasından grevin uygulanmasına kadar geçen süreçte hukuki düzenlemeler, idari mekanizmalar, işveren stratejileri ve işçilerin geliştirdikleri dayanışma pratikleri mücadele sürecinin seyrini doğrudan etkilemektedir. Özellikle grev hakkının kullanımının belirli koşullarla sınırlandırılması ve grev sırasında işverenlerin üretimi sürdürmeye yönelik girişimleri, işçilerin kolektif mücadele gücü ve grevin sürdürülebilirliği açısından önemli sonuçlar yaratabilmektedir. Dolayısıyla grev deneyimlerinin incelenmesi, işçilerin sendikal haklarını kullanırken karşılaştıkları sınırları ve bu sınırlar karşısında geliştirdikleri mücadele ve dayanışma pratiklerini anlamak açısından da önem taşımaktadır.

Temel Conta grevi, Türkiye’de sendikal hakların kullanımında ortaya çıkan hukuki ve fiili engelleri görünür kılan önemli bir örnektir. İzmir Kemalpaşa’da faaliyet gösteren Temel Conta fabrikasında çalışan 16 işçinin Petrol-İş Sendikası çatısı altında başlattığı bu grev, zaman içerisinde yalnızca bir işyeri mücadelesi olmaktan çıkmış, Türkiye’de sendikal hakların korunmasına yönelik kapsamlı bir mücadeleye dönüşmüştür. 595 gün süren direniş, grev süreci boyunca yaşanan sendikal hak ihlalleri ve grev kırıcı uygulamalar bakımından dikkat çekmektedir. Grev süreci, işçilerin örgütlenme ve grev sürecinde karşılaştıkları engellerin yanı sıra uzun süreli bir mücadeleyi sürdürebilmek için geliştirdikleri mücadele ve dayanışma pratiklerinin incelenmesine de olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte, kadın işçilerin bu süreçteki deneyimleri ve mücadele içindeki konumları, sendikal hareket içerisinde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin nasıl şekillendiğine ilişkin önemli bir tartışma alanı da sunmaktadır.

Bu çalışma, Temel Conta grevini işçilerin sendikal hak mücadelesi bağlamında derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışmada

öncelikle Türkiye’de sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımını sınırlandıran hukuki ve fiili engeller ele alınmaktadır. Ardından saha çalışmasından elde edilen bulgular çerçevesinde işçilerin örgütlenme deneyimleri, grev kararının alınma süreci, işverenin grev kırıci uygulamaları, geliştirilen dayanışma mekanizmaları ve kadın işçilerin mücadele pratikleri incelenmektedir. Çalışmanın, Türkiye’de sendikal hak mücadeleleri literatürüne katkı sunmasının yanı sıra, araştırma sürecinde kadın işçilerin grevde önemli bir rol üstlendiklerinin bulgulanması, kadınların sendikal mücadeledeki deneyimlerine ilişkin tartışmalara da katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Türkiye’de Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Kullanılmasında Karşılaşılan Hukuki ve Fiili Engeller

Sendikal hak ve özgürlükler, işçilerin ekonomik, sosyal ve mesleki çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla sahip oldukları en temel sosyal haklar arasında yer almaktadır. Örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarını kapsayan bu haklar, birbirini tamamlayan, karşılıklı olarak birbirine bağımlı ve bölünmez nitelikte bir bütün oluşturmaktadır (Gülmez, 2013: 32). Bu nedenle söz konusu haklardan herhangi birinin sınırlandırılması, engellenmesi veya fiilen kullanılamaz hale getirilmesi, sendikal hak ve özgürlüklerin bütününe zayıflatan bir sonuç doğurmaktadır (Çelik, 2010: 255-256).

Türkiye’de sendikal hak ve özgürlükler, anayasal güvence altına alınmış olsa da bu hakların çalışma yaşamında etkin biçimde kullanımı çeşitli hukuki ve fiili engeller nedeniyle önemli ölçüde güçleşebilmektedir. Bu durum, tarihsel olarak sendikal örgütlenmenin yasal ve kurumsal mekanizmalar aracılığıyla denetim altında tutulmasına dayanan yaklaşımların günümüzdeki yansıması olarak değerlendirilebilir (Özveri, 2012: 18; Çelik, 2017: 190). Özellikle çifte baraj sistemi, yetki itiraz süreci, grev yasakları ve ertelemeleri gibi yasal düzenlemeler, uygulamada işveren baskısı ve sendika karşıtı stratejilerle birleşerek sendikal hakların kullanımını önemli ölçüde sınırlandırmaktadır (Çelik, 2017: 155; 2018: 65-66; DİSK-AR, 2019: 34). ITUC tarafından yayınlanan Küresel Haklar Endeksi 2025 yılı verilerine göre Türkiye, sendikal hak ve özgürlükler bakımından en kötü on ülke arasında yer almakta; ILO denetim organları da Türkiye’de örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin kullanımını güçleştiren yasal düzenlemelere dikkat çekmektedir (ITUC, 2025: 48; ILO, 2026).

Sendikal hakların kullanımını sınırlandıran hukuki engellerden biri, toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılmasında uygulanan çifte baraj sistemidir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 41. maddesine göre bir sendikanın toplu iş sözleşmesi yetkisini elde edebilmesi için hem faaliyet gösterdiği işkolunda

hem de toplu iş sözleşmesi yapılacak işyeri veya işletmede gerekli çoğunluğu sağlaması gerekmektedir. Türkiye’de sendikalaşma oranlarının yaklaşık %15 civarında seyrettiği dikkate alındığında (ÇSGB, 2026) çifte baraj sisteminin toplu pazarlık hakkını önemli ölçüde sınırlandırdığı görülmektedir. Özellikle yeni kurulan veya belirli sektörlerde faaliyet gösteren görece küçük ölçekli sendikalar, çoğu zaman bu koşulları sağlayamadığından toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini de elde edememektedir (Çelik, 2017: 180). Çifte baraj sistemi, işçilerin bireysel sendika özgürlüğünü de dolaylı biçimde etkilemektedir. Sendikanın işkolunda ya da işletme veya işyerinde gerekli çoğunluğu sağlayamaması, işçileri belirli sendikalara yönelmeye veya üyelikten ayrılmaya zorlayarak bireysel sendika özgürlüğünü de fiilen sınırlandırabilmektedir (Gülmez, 1985: 53).

Sendikal hakların kullanımını sınırlandıran bir diğer hukuki engel, toplu iş sözleşmesi yetkisinin belirlenmesinde başvuru yetki itirazlarıdır. 6356 sayılı Kanun’un 43. maddesine göre tarafların Bakanlığın yetki tespitine karşı itiraz hakkı bulunmaktadır. Yetki itirazı, hukuki bir güvence niteliği taşımakla birlikte uygulamada toplu pazarlık sürecini geciktiren bir araca dönüşebildiğine yönelik eleştiriler de bulunmaktadır. Yargı kararı kesinleşinceye kadar yetki işlemlerinin durdurulması, özellikle işveren tarafından yapılan itirazların uzun süren dava süreçleriyle birleşmesi hâlinde sendikal hakların kullanımını güçleştirebilmektedir (Çelik, 2017: 181). Özellikle yeni örgütlenen işyerlerinde yetki sürecinin uzaması, bir yandan işçilerin sendikaya olan bağlılığının zayıflamasına neden olurken; diğer yandan işverenin sendikasızlaştırmaya yönelik işten çıkarma, görev yeri değişikliği ve psikolojik baskı kurulması gibi çeşitli stratejiler geliştirmesine de olanak sağlayabilmektedir (Özveri, 2012: 130-131; Petrol-İş, 2025d: 9).

Grev hakkına ilişkin düzenlemeler de sendikal hakların kullanımını sınırlandırmaktadır. 6356 sayılı Kanun grev hakkını yalnızca toplu iş sözleşmesi uyumsuzluklarıyla sınırlandırmakta, bunun dışındaki grevler ise yasa dışı kabul edilmektedir (m.58). Bu düzenleme, grev hakkını çıkar uyumsuzluğu ile sınırlandırarak çalışma yaşamında işçilerin ortak çıkarlarını kolektif biçimde ifade etme imkânını daralttığı yönünde eleştirilmektedir (Çelik, 2017: 186). Nitekim ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi kararlarında grev hakkının yalnızca toplu iş sözleşmesi uyumsuzluğuyla sınırlandırılmayacağı; işçilerin ekonomik, sosyal ve mesleki taleplerini daha geniş bir bağlamda ifade edebilmeleri gerektiği vurgulanmaktadır (Ceylan, 2022: 2743; Özveri, 2025).

Grev hakkına ilişkin bir diğer tartışma konusu ise 6556 sayılı Kanun’da belirli kamu hizmetlerinde grev yasağı öngörülmesidir. Zaman içinde anayasal ve yasal değişikliklerle grev yasaklarının kapsamı daraltılmış olsa da özellikle bazı kamu hizmetleri ile enerji, petrokimya ve savunma gibi sektörlerde grev yasakları devam etmektedir (m.62). Buna karşılık ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi ile Avrupa

Sosyal Haklar Komitesi kararlarında grev yasaklarının yalnızca toplumun yaşamı, güvenliği veya sağlığı bakımından hayati öneme sahip zorunlu hizmetlerle sınırlı tutulması gerektiği vurgulanmaktadır (Çelik, 2010: 291-292; Ceylan, 2022: 2750-2751). Bu nedenle Kanun'da yer alan grev yasaklarının önemli bir bölümünün zorunlu kamu hizmetleri kapsamı dışında kalan işlerle ilgili olduğu yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Çelik, 2017: 200).

Grev hakkını sınırlandıran bir diğer düzenleme ise grev ertelemeleridir. 6356 sayılı Kanun'a göre Cumhurbaşkanı, genel sağlığı veya millî güvenliği bozucu nitelikte görülen grevleri 60 gün süreyle erteleyebilmektedir (m.63). Ancak genel sağlık ve millî güvenlik kavramlarının oldukça soyut ve yoruma açık olması, grev ertelemelerinin geniş biçimde uygulanabileceği yönündeki eleştirileri beraberinde getirmektedir (Caniklioglu, 2013: 310; Temiz ve Ünal, 2020: 51). Özellikle 2000'li yıllardan itibaren metal, cam, bankacılık ve enerji sektörlerinde millî güvenlik gerekçesiyle alınan grev erteleme kararları yoğun tartışmalara neden olmuştur (Çelik, 2015: 459; Temiz ve Ünal, 2020: 63). Ertelenen grevlerin kapsamı ve uygulandıkları sektörler göz önüne alındığında söz konusu ertelemelerin millî güvenlikle doğrudan ilgili olmadığı ileri sürülmüştür (Çelik, 2018: 62).

Kanun'da erteleme kavramı kullanılsa da uygulamada bu mekanizmanın çoğu zaman grevin fiilen sona ermesi sonucunu doğurduğu yönünde eleştiriler bulunmaktadır (Özveri, 2025). Nitekim erteleme süresinin sonunda taraflar arasında anlaşma sağlanamaması hâlinde, taraflardan birinin başvurusu üzerine uyuşmazlık Yüksek Hakem Kuruluna taşınabilmekte ve toplu iş sözleşmesi grev yapılmaksızın sonuçlandırılmaktadır. Böylece işveren üzerindeki grev baskısı ortadan kalkarken sendikaların pazarlık gücü de zayıflamaktadır (Çelik, 2017: 184; Temiz ve Ünal, 2020: 62). Bu da grev ertelemesi mekanizmasının zaman zaman grevin etkisini azaltan ve grev hakkını fiilen ortadan kaldıran grev kırıcı bir uygulamaya dönüşebildiğini göstermektedir (Yelek, 2024: 48). Dolayısıyla grev hakkına yönelik müdahaleler, yalnızca anayasal bir hakkın sınırlandırılması olarak değil, aynı zamanda sendikal hakların etkin kullanımını zayıflatarak endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini doğrudan etkileyen yapısal bir sorun olarak değerlendirilmelidir.

Hukuki sınırlamaların yanı sıra sendikal hakların kullanımını güçleştiren fiili engeller de bulunmaktadır. Bunların başında işverenlerin sendika karşıtı uygulamaları gelmektedir. 6356 sayılı Kanun sendikal nedenle ayrımcılığı açık bir biçimde yasaklamakta ve sendikal nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde işçiye sendikal tazminat talep etme hakkı tanımaktadır (m.25). Ancak bu düzenlemelerin her zaman yeterli koruma sağlayamadığı; uygulamada işverenlerin sendikal örgütlenmeyi engellemeye yönelik çeşitli stratejilere başvurdukları görülmektedir (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 165-166). İşçilerin sendika üyeliklerinin tespit edilmesi, örgütlenmede öncü rol üstlenen işçilerin işten çıkarılması, görev

yerlerinin değiştirilmesi, ücret ve terfi süreçlerinde ayrımcılık yapılması, üyelikten ayrılmaları yönünde psikolojik baskı yapılması gibi uygulamalar bu yöntemlerin başında gelmektedir (Urhan, 2005: 66-67; Yıldırım ve Uçkan, 2010: 169-170). Ayrıca işyerinin farklı tüzel kişiliklere bölünmesi, alt işverenlik ilişkileri kurulması veya belirli çalışan gruplarının kapsam dışı personel statüsüne geçirilmesi gibi uygulamalar işyerinde sendikal çoğunluğun değişmesine yol açarak toplu iş sözleşmesi yetkisinin kazanılmasını güçleştirebilmektedir (Urhan ve Selamoğlu, 2008: 175; Yıldırım ve Uçkan, 2010: 178; Güzel vd., 2025: 1553).

Fiili engellerin ortaya çıkmasında Türkiye emek piyasasının yapısal özellikleri de belirleyici rol oynamaktadır. Kayıt dışı istihdamın yüksekliği, küçük ölçekli işletmelerin yaygınlığı, taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimleri, emek piyasasını parçalı ve güvencesiz bir yapıya dönüştürerek işçilerin ortak çıkarlar etrafında örgütlenmelerini ve kolektif sendikal kimlik geliştirmelerini güçleştirmektedir (Mütevellioğlu ve Işık, 2009: 182; Urhan, 2005: 63). Bunun yanı sıra yüksek enflasyon, artan işsizlik ve ekonomik belirsizlikler, işçilerin işlerini kaybetme kaygısını artırarak sendikal faaliyetlere katılım üzerinde caydırıcı bir etki yaratabilmektedir (Arisoy ve Yaprak, 2016: 114). Özellikle özel sektörde örgütlenmenin işten çıkarılma riskiyle ilişkilendirilmesi ve mevcut iş güvencesi mekanizmalarının bu riske karşı yeterli koruma sağlayamaması, işçilerin örgütlenme eğilimlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Özveri, 2012: 71; Uçkan Hekimler, 2017: 132-133). Dolayısıyla Türkiye'de sendikal hak ve özgürlüklerin etkin biçimde kullanılabilmesi, yasal güvencelerin yanında kayıt dışılığın azaltılmasına, iş güvencesinin güçlendirilmesine ve işçilerin sendikal faaliyetleri nedeniyle herhangi bir yaptırımla karşılaşmayacakları güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasına da bağlıdır. Bu doğrultuda geliştirilecek politikalar, sendikal hakların korunmasının yanı sıra endüstri ilişkileri sisteminin ve çalışma barışının gelişmesine de katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Süreci

Çalışmanın amacı, İzmir'in Kemalpaşa ilçesinde bulunan Temel Conta fabrikasında gerçekleşen grev sürecini sendikal hak ve özgürlükler bağlamında derinlemesine incelemektir. Çalışmada, grev sürecinde işçilerin deneyimlerinden hareketle örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkının kullanımında karşılaştıkları hukuki ve fiili engeller ile işçilerin bu engellere karşı geliştirdikleri mücadele pratikleri değerlendirilmektedir. Elde edilen bulgulardan hareketle çalışmanın Türkiye'de sendikal hakların kullanılması ve korunması sürecinde karşılaşılan sorunların somut bir örnek üzerinden değerlendirilmesine katkı sunması hedeflenmektedir.

Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden vaka analizi yaklaşımı benimsenmiştir. Vaka analizi yaklaşımı, belirli bir olgu veya durumun derinlemesine

incelenmesini amaçlayan ve farklı veri toplama tekniklerinin birlikte kullanılmasına imkân sağlayan bir nitel araştırma yöntemidir (Punch, 2011: 144; Creswell, 2013: 98-99). Bu kapsamda araştırmanın veri toplama sürecinde doküman analizi, gözlem ve odak grup görüşmesi teknikleri bir arada kullanılmıştır.

Araştırmanın veri toplama süreci dört aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada, grev sürecine yönelik sendikanın ve grevdeki işçilerin yaptıkları basın açıklamaları, röportajlar, sosyal medya paylaşımları ile grev sürecine ilişkin gazete haberleri incelenerek kronolojik bir grev güncesi hazırlanmıştır. İkinci aşamada, grev güncesi temel alınarak gözlem formu ve yarı yapılandırılmış görüşme soruları hazırlanmıştır³. Üçüncü aşamada, araştırmaya konu olan Kemalpaşa fabrikasının önünde yer alan grev alanına ziyaret gerçekleştirilmiş ve grev çadırında bulunan 7 kadın, 3 erkek olmak üzere toplam 10 işçi ile odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Odak grup görüşmesi sırasında erkek işçilerin sorulara daha sınırlı yanıt verdiği ve tartışmayı büyük ölçüde kadın işçilere bıraktığı gözlemlenmiştir. Görüşme sırasında katılımcıların izinleri dahilinde ses kaydı alınmıştır. Grev çadırında geçirilen sürede, iş görüşmesi amacıyla işyeri çevresine geldiklerini ifade eden iki kadın işçi ile karşılaşmıştır. Bu durum, işverenin grev sürecinde yeni işçi alımına devam ettiğine yönelik işçi ifadelerini destekleyen bir bulgu olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca işçilerin de belirttiği üzere, işveren tarafından grev çadırına oldukça yakın bir konuma yerleştirilen gözetim kamerası da gözlemlenmiştir. Kameranın konumu, işçilerin grev sürecinde işveren tarafından sürekli gözetim altında tutuldukları yönündeki ifadelerini güçlendiren bir bulgu olarak dikkat çekmiştir. Dördüncü ve son aşamada sendika avukatı ve sendika işyeri temsilcisi ile grev kırılgılığına ilişkin başlatılan hukuki süreçlere ve işyerinin taşınması sürecine yönelik bilgi almak üzere ek görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tablo 1’de görüşmeye katılan işçilerin demografik bilgileri yer almaktadır.

³ Gözlem ve yarı yapılandırılmış görüşmelerin yürütülebilmesi amacıyla Dokuz Eylül Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna başvurulmuş, Kurulun 07.01.2026 tarihli ve 36 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Tablo 1: Görüşmeye Katılan İşçilerin Demografik Özellikleri

Görüşmeci	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Düzeyi	Medeni Durumu	Eşinin İstihdam Durumu	Çocuk Sayısı	İşyerinde Kıdem Süresi
G1	Kadın	35	Lise	Evli	Çalışıyor	1	10 yıl
G2	Erkek	58	İlkokul	Evli	Çalışmıyor	3	4 yıl
G3	Kadın	47	Lise	Evli	Çalışıyor	1	10 yıl
G4	Kadın	23	Lise	Evli	Çalışıyor	-	3 yıl
G5	Kadın	31	Lise	Bekar	-	-	2 ay
G6	Kadın	43	Ortaokul	Evli	Çalışıyor	2	10 yıl
G7	Kadın	45	Lise	Bekar	-	2	8 yıl
G8	Erkek	50	Lise	Bekar	-	1	6 yıl
G9	Erkek	68	İlkokul	Evli	Çalışmıyor	3	35 yıl
G10	Kadın	44	İlkokul	Evli	Emekli	2	7 yıl

Bulgular

Toplu Pazarlık ve Grev Süreci

Araştırmaya konu olan grev, İzmir Kemalpaşa'da faaliyet gösteren Temel Conta işletmesine ait işyerinde uygulanmıştır. Temel Conta, 1974 yılında İzmir'de kurulmuş Türkiye'nin ilk conta üretim fabrikasıdır (Temel Conta, 2025). Grevin başladığı dönemde işletme, metal conta üretimi yapılan Pınarbaşı fabrikası ile kauçuk ve mantar conta üretimi yapılan Kemalpaşa fabrikası olmak üzere iki ayrı üretim tesisinde faaliyet göstermekteydi. Ancak 2026 yılının Ocak ayında her iki fabrika Torbalı Pancar Organize Sanayi Bölgesi'nde kurulan yeni tesise taşınarak tek çatı altında birleştirilmiştir. Günümüzde işletme faaliyetlerini Torbalı Pancar Organize Sanayi Bölgesi'ndeki bu tesiste sürdürmektedir (Taşkın, 2026: 8).

Temel Contada ilk örgütlenme girişimi 1984 yılında Türk Metal Sendikası tarafından gerçekleştirilmiş ve sendikanın yetkiyi almasıyla birlikte işyerinde toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. 1986 yılında sendikanın yetkisini kaybetmesinin ardından yaklaşık 40 yıl boyunca işyerinde herhangi bir sendikalaşma girişimine izin verilmemiştir (Taşkın, 2025). İşyerinde yeniden örgütlenme girişimi, 2023 yılında Kemalpaşa fabrikasının üretim bölümünde çalışan 21 işçiden 16'sının Petrol-İş Sendikasına üye olmasıyla başlamıştır. Petrol-İş Sendikası, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuruda bulunmuştur. Bakanlık tarafından 20 Ekim 2023 tarihinde yetki tespiti yapılmış ve sendikanın işyeri toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli şartları sağladığı

tarafına bildirilmiştir (ÇSGB, 2025a: 20). Ancak işveren, Bakanlık kararına itiraz etmiş ve sendikanın yetki tespitine ilişkin hukuki süreç başlatılmıştır. Petrol-İş Sendikasının yetki tespiti, istinaf ve temyiz süreçlerinin ardından mahkeme kararıyla kesinleşmiş ve Bakanlık tarafından 16 Ağustos 2024 tarihinde yetki belgesi düzenlenmiştir (Petrol-İş, 2024a; 2024b).

Yetkinin kesinleşmesinin ardından işveren ile Petrol İş Sendikası arasında toplu pazarlık süreci başlatılmış, ancak işverenin toplu iş sözleşmesi ve arabuluculuk görüşmelerine katılmaması nedeniyle süreç uzlaşmazlıkla sonuçlanmıştır. Bunun üzerine Petrol İş Sendikası tarafından 13 Kasım 2024 tarihinde işyerinde 10 Aralık 2024 tarihinden itibaren uygulanmak üzere grev kararı alınmıştır (ÇSGB, 2025a: 20; Petrol-İş, 2024b). Grev kararı alınırken işyerinde grev oylaması yapılmamıştır. Bu tarihte işyerinde çalışan toplam 23 işçi çalışmakta olup bunların 18'i sendika üyesidir. Grev kararının ilan edilmesinden ardından Kasım ve Aralık aylarında işçi sayısı 34'e yükselmiştir (ÇSGB, 2025a: 21). Grevin başladığı 10 Aralık 2024 tarihinde ise 12'si kadın olmak üzere toplam 16 işçi greve katılmıştır. Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde işçiler, greve katılmayan iki sendika üyesinin grev ve lokavt kapsamı dışında kalan işlerde çalışmaları sebebiyle greve katılmadıklarını ifade etmişlerdir.

Grevdeki işçiler, grevin erken aşamalarından itibaren işverenin üretimi sürdürmek amacıyla üretim kalıpları ile diğer üretim malzemelerini Pınarbaşı fabrikasına taşıdığını, ayrıca grevdeki işçilerin işlerini başka işçilere yaptırdığını ifade etmişlerdir (Petrol-İş, 2024c; Öztürk, 2024). İşçilerin tanıklıkları üzerine Petrol-İş Sendikası, işveren hakkında grev kırıcılığı yaparak grev hakkını zedelediği gerekçesiyle Bakanlığa iki kez şikâyetle bulunmuştur. Bakanlık tarafından görevlendirilen iş müfettişlerinin yapmış olduğu incelemelerde işverenin grev kırıcılığı yaptığı tespit edilmiş ve bu nedenle işveren hakkında iki kez idari para cezası uygulanmıştır (ÇSGB, 2025a: 44; 2025b: 34). İşverenin grev kırıcı uygulamaları devam ettirmesi üzerine Petrol İş Sendikası tarafından İzmir 4. İş Mahkemesinde dava açılmıştır. Dava süreci, 2026 yılının Mart ayında sonuçlanmış ve mahkeme işverenin grev kırıcılığı yaptığına hükmetmiştir (Petrol-İş, 2026b).

Grev sürecine yönelik basında yer alan haberler ile grevdeki işçilerin ifadeleri birlikte değerlendirildiğinde, işverenin süreç boyunca işçileri yıldırma amacı taşıyan çeşitli uygulamalara başvurduğu görülmektedir. İşçiler, grev alanında üzerlerine araç sürüldüğünü, sözlü ve fiziksel saldırılara maruz kaldıklarını, bazı işçilerin darp edildiğini ve süreç boyunca basın açıklamaları, sloganları ve grev çadırındaki faaliyetleri gerekçe gösterilerek haklarında çok sayıda suç duyurusunda bulunulduğunu ifade etmişlerdir (Petrol-İş, 2025a; 2026c; Kocaaslan, 2025; Taşkın, 2025).

Grevin 404. gününde işverenin Kemalpaşa fabrikasını Torbalı Pancar Organize Sanayi Bölgesi'ne taşıması üzerine işçiler de grev çadırını Pancar fabrikasının önüne taşıyarak mücadeleyi burada sürdürmüştür (Petrol-İş, 2026a). Araştırmanın tamamlandığı 14 Temmuz 2026 tarihinde Temel Conta grevi 586 gündür devam etmekte olup işçiler, sendikal haklarının tanınması ve adil bir toplu iş sözleşmesinin imzalanması yönündeki taleplerini sürdürmektedir. Araştırma bulguları, grevin devam ettiği dönemde elde edilen verilere dayanmakla birlikte, saha çalışmasının tamamlanmasının ardından işçiler, 27 Temmuz 2026 tarihinde yaptıkları basın açıklamasıyla Temel Conta grevini sonlandırdıklarını kamuoyuna duyurmuşlardır (İz Gazete, 2026; Taşkın, 2026: 24). 595 gün süren Temel Conta grevi, Türkiye'nin sendikal hareket tarihi içindeki uzun soluklu grevlerden biri olmuştur.

İşçilerin Örgütlenme Süreci

Araştırma kapsamında işçilerin taleplerini ve mücadelelerinin dayandığı zemini anlamak amacıyla işçileri sendikalaşmaya yönlendiren nedenler sorulmuştur. İşçilerin ifadeleri, sendikaya üye olma kararının bir anda ortaya çıkmadığını, işyerinde zaman içinde biriken ve giderek ağırlaşan sorunlara karşı bir tepki olarak geliştiğini göstermektedir.

“Aslında sendikaya üye olma düşüncemiz hep vardı. Ama işveren de çok rahattı. 20 kişilik işyerine hiçbir sendika yanaşmaz diyordu. Buna çok güveniyordu. Biz de hep birbirimize ‘Bir şey yapalım ama ne yapacağız ki?’ diyorduk. Ya sendika 20 kişinin olduğu yere gelmezse? Nasıl yapacağız diye düşünüyorduk.” (G6).

“Burada bir çıkış yolu aradık. Sendika zaten tek çıkış yolumuzdu. Örgütlenirken işte sendikaya üye olacağız ama 20 kişilik yere sendika gelir mi endişesi de var. Birkaç sendikayı daha önce ustalar aramışlar. Telefonlarını açmamışlar açıkçası. Sonra Petrol-İş Sendikası ile irtibata geçince, sendikadan bir ılımlı adım gelince bize karşı ondan sonra örgütlenmeye başladık.” (G1).

Araştırma kapsamında işçilere ücret ve çalışma koşulları sorulduğunda işçiler, düşük ücretlerle ve ağır çalışma koşulları altında çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Görüşülen tüm işçilerin asgari ücretle çalıştığı anlaşılmaktadır. Ücretlerde cinsiyet veya kıdem temelinde bir fark olup olmadığı sorulduğunda ise işçiler *“hepimiz asgari ücrette eşitlendik”* yanıtını vermişlerdir. Bununla birlikte işçilerin ifadeleri, işyerinde ücret artışına yönelik taleplerinin işveren tarafından yok sayıldığını da göstermektedir.

“Toplantı yapıldı. Toplantıda bir arkadaşımız ‘Biz geçinemiyoruz, yetmiyor’ dedi. Karşılığında ‘Bunu ben belirlemiyorum. Cumhurbaşkanına çıkacaksın, bunu o uygun görmüş. Bana kalsa o bile çok.’ dedi. Ben ondan sonra zaten hemen sendikaya üye oldum. Anladım ki kaybedecek hiçbir şeyim yok.” (G5).

Ücretlerin asgari ücret düzeyinde eşitlenmesi, işyerinde kadınlara yönelik ayrımcılığın yeniden üretilmesine koşut bir biçimde gerçekleştirilmiştir. Kemalpaşa fabrikasında çalışan işçilerin çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Kadın işçiler, işe başladıkları dönemde erkek işçilerin sayıca fazla olduğunu, ancak zaman içinde kadın işçilerin sayısının arttığını belirtmişlerdir. Bu artışın kadın işçilerin daha düşük ücretle çalıştırılabilmeleri, daha itaatkâr olmaları ve daha temiz çalışmaları gibi gerekçelerle işveren tarafından daha çok tercih edilmelerinden kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

“Biz işe başladığımızda bakıyor ki daha ucuz ve daha temiz iş oluyor. Erkeklerin sesi çıkıyor ama kadınlar daha itaatkâr davranıyor. Bunu görünce daha çok kadınları işe almaya doğru yöneldi.” (G3).

Görüşülen işçiler, işyerinde kadın işçilerin sayısındaki artışın, işveren tarafından ücret artışı taleplerinin karşılanmamasında bir gerekçe olarak kullanıldığını vurgulamışlardır. Özellikle erkek işçilerin ücret artışı taleplerinin, kadın işçilerin de benzer taleplerde bulunmasına yol açacağı gerekçesiyle işveren tarafından dikkate alınmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum, işyerinde ücret adaletsizliği ile cinsiyet temelli ayrımcılığın birbirini pekiştirerek sürdürüldüğünü açık bir biçimde ortaya koymaktadır.

“Mesela erkek arkadaşlar ‘Biz bu parayla ev geçindiremiyoruz.’ dedi. Kadın arkadaşlar ‘Biz de geçindiremiyoruz.’ deyince erkek arkadaşları kenara çektiler ve dediler ki ‘Bak işte, sen istiyorsun ama ... hanım da istiyor, ... hanım da istiyor.’ Parayı vermeme gerekçesi olarak bizleri, kadınları gösterdi ve erkek arkadaşlarımızı bizimle çatıştırdı. İşte siz bizim ekmeğimizle oynuyorsunuz gibi.” (G1).

Kadın ve erkek işçilerin aynı ücret düzeyinde çalıştırılmasına karşın, cinsiyet farkının işveren tarafından ücretleri baskılama aracı olarak kullanılması, zaman içinde işçilerin bu durumu fark ederek ortak bir bilinç geliştirmelerine ve dayanışma ilişkileri kurmalarına da zemin hazırlamıştır. Kadın işçiler, başlangıçta erkek işçilerin kendilerine çatışmacı bir tavır sergilediklerini ancak zaman içinde bu durumun ortadan kalktığını “Erkekler bize karşı düşman oldu ama aslında bize parayı vermeyenin işveren olduğunu bir süre gözden kaçırdılar. Zamanla birbirimize iyice

güvenince gördük ki biz birbirimizin ekmeğiyle oynamıyoruz ki. İşveren bize vermiyor, biz ondan isteyeceğiz.” (G1) diyerek ifade etmişlerdir.

İşçilerin ifadeleri, iş görüşmesi sırasında kendilerine taahhüt edilen yan hakların önemli bir bölümünün gerçekleştirilmediğini de göstermektedir. İşçiler, iş görüşmesi sırasında kendilerine özel sağlık sigortası, yakacak yardımı, çocuğu olan işçilere eğitim yardımı gibi yan haklar sağlandığının söylendiğini ancak bunların hiçbirinin uygulanmadığını ifade etmişlerdir.

“Beni işe alırken özel sağlık sigortası var dedi, yakacak parası var, çocuğu olanlara eğitim parası var dedi. Ben de baktım saatleri iyi, koşulları iyi, olur dedim. İçeriye bir girdim. Hiç öyle bir şey yok. Birlikte çalıştığım aabaya sordum. Özel sağlık sigortası varmış, nereden bakılıyor dedim. Meğerse öyle bir şey yokmuş.” (G5).

İşçiler, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin önemli ölçüde yok sayıldığını da ifade etmişlerdir. Görüşülen tüm işçiler, işyerinde havalandırma, ısıtma ve soğutma sistemlerinin olmadığını, özellikle yüksek ses ve yaralanma risklerine karşı koruyucu ekipman olmadan, yasaklı kimyasal maddelere doğrudan maruz kalarak çalıştıklarını ve bu nedenle birçok sağlık sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca işyeri İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) uzmanının işverenin arkadaşı olduğunu ve bu nedenle işverenle yakın bir ilişkisi bulunduğunu özellikle vurgulamışlardır. Bu durum, işçilerin işyerinde sağlık ve güvenlik risklerinin işveren tarafından yeterince dikkate alınmadığı yönündeki ifadelerini destekleyen bir bulgu olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte işçiler, son zamanlarda işyerinde yemek ve su gibi temel ihtiyaçlarını dahi karşılamakta zorlandıklarını da ifade etmişlerdir.

“Bir kere içeride yurt dışında yasaklı olan kanserojen maddelerle çalışıyoruz. Bütün gün maske olmadan soluyoruz. Havalandırma yok, hepimiz hastayız. Yani sürekli şiddetli baş ağrıları, yorgunluk, uykusuzluk. İçeride zombiye dönüşmüş, insanlıktan çıkmıştık artık.” (G3).

“Bizden emekli olanların hepsinin tek tek ölüm haberini alıyoruz. Ne olmuş? Akciğer kanseri mi? Bunlar hep burada yaşandı. Diyorum ya sağlığımız elden gidiyor ve biz insan gibi değer görmüyoruz.” (G7).

“Buraya ikinci el kıyafetlerle geldim ben. Bana verilen ayakkabıda bir başkasının ismi vardı, bir tek pantolonum yeniydi. İçeride falçata kullanıyoruz ne eldiven var ne yara bandı var. O kadar ses var mesela ama koruyucu hiçbir şey yok.” (G5).

“Biz kışın ortasında soğukta çıktık buraya, ama içeride de zaten tir tir titreyerek çalışıyorduk. İçerisi daha soğuktu, ısıtıcı yoktu ki. Şimdi yaz

geldi, dışarısı çok sıcak mesela ama içeride de zaten 200 derece preslerin başında çalışıyorduk. İçeride tek bir fan yok, havalandırma yok.” (G9).

“Yemekler o kadar kötüleşmişti ki. Yemekhane zaten soğuk. Son zamanlarda çok su gidiyor diye damacanaları kaldırdı. Birkaç gün su olmuyordu mesela. İstiyorduk ama getirmiyordu. Böyle şeyler yaptı yani.” (G2).

Örgütlenme Sürecinde Karşılaşılan Güçlükler

Araştırma kapsamında görüşmeye katılan işçilere işverenin hem sendikalaşma hem de grev süreci karşısındaki tutumu sorulmuştur. Görüşülen işçilerin tümü, işverenin sendika üyeliğini öğrendikten sonra kendilerini baskı ve tehdit yoluyla sendika üyeliğinden ayrılmaya zorladığını ifade etmişlerdir. Örneğin işçilerden biri, işverenin sendika üyeliğini öğrendikten sonra ilk tepkisini “Sendikaya üye olduğumuzu öğrenince ‘Allah topunuzun belasını versin, işe yaramaz işçiler.’ dedi. O an hepimiz preslerin başındayız. Herkes birbirine bakıyor, ne oluyor anlamaya çalışıyoruz” (G1) sözleriyle ifade etmiştir. İşçilerin ifadeleri, zaman içinde işverenin baskı ve tehdit mekanizmalarının daha da şiddetlendiğini göstermektedir. İşveren, işçilerden e-devlet şifrelerini isteyerek sendikaya üye olup olmadıklarını kontrol etmek istemiş, üyelikten ayrılmalari karşılığında ücretlerinde iyileştirme yapmayı teklif etmiş, hastalık ve yıllık izinlerin kullanılmasında “Sendikaya üye olmadan önce düşünecektiniz.” (G1) diyerek zorluk çıkarmıştır. İşçiler sendika üyeliğini sürdürünce işçileri işten çıkarmakla tehdit etmiş, “Siz değil, eşleriniz bile iş bulamaz.” (G4) diyerek gözdağı vermiştir. Aşağıdaki ifadelerden işverenin sendikasızlaştırma girişimi, ayrımcılık ve işten çıkarma tehditleri açıkça anlaşılmaktadır.

“Hepimizin içeride yıllık izinleri var ama izin almak daha da imkânsız hale geldi. Mesela doktor kontrolüm var. Hayır izin yok. Sebep ne? ‘Sendikaya üye olmadan önce düşünecektiniz.’ Bunu bize söylüyorlar, bunu açık açık söylüyorlar.” (G3).

“Bize sendikadan çıkanlar e-devletten ekran görüntüsü alsın gelsin, ona göre prim verilecek, maaşında iyileştirme yapılacak dediler. Kimi arkadaşlarımıza ne kadar istiyorsun diye soruldu.” (G8).

“Herkes e-devletten ekran görüntüsü alın gelin dediler ama işe yaramayınca hepimizi çağırdı ‘Sizinle toplantı yapacağım.’ dedi. Avukatlarının hazırlamış olduğu notlara bakarak ‘Hepinizi işten atarım.’ dedi. ‘Siz değil, eşleriniz bile iş bulamaz, iyi düşünün.’ dedi. ‘O çok güvendiğiniz sendika 20 kişinin arkasında kaç gün kapının önünde bekler bir düşünün.’ dedi.” (G4).

İşçilerin ifadeleri, işverenin sendika üyeliğinden ayrılmaları karşılığında teklif ettiği ücret düzeyinin asgari ücretin %5 fazlası olduğunu göstermektedir. İşçiler, işverenin hiçbir koşulda ücret artışına yanaşmadığını, bu sembolik zammı ise grevdeki işçilerin ücretlerin yükseltilmesine yönelik taleplerinin önünü kesmek için kullandığını ifade etmişlerdir.

“Bildığımız kadarıyla 2025 yılında asgari ücret 22 bin TL olduğunda, burada 23 bin TL maaş vermiş. O da bizim grev sayesinde. Yoksa öyle yüklü bir miktar zam yoktu ki bizim burada. Yani sırf asgari ücretle işçi çalıştırmıyorum diyebilmek için.” (G2).

İşçilerin ifadelerine göre, işyerinde sendikalaşma sürecinin ardından işveren tarafından tuvaletlerin kilitlendiği ve yalnızca belirlenen mola saatlerinde kullanımına izin verildiği yönünde bir uygulama başlatılmıştır. Özellikle kadın işçiler, sendikaya üye oldukları öğrenildikten sonra işyerinde tuvaletlere asma kilit takıldığını vurgulamışlardır. Tuvaletlerin kilitlenmesi, kadın işçilerin en temel biyolojik ihtiyaçlarını göz ardı eden, onur kırıcı ve ayrımcı bir uygulamadır. İşyerinde sendikal örgütlenmeyi engellemeye yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık biçimi olarak ortaya çıkan bu durum, aynı zamanda kadın bedenine yönelik denetim mekanizmaları üzerinden bir disiplin kurma girişimi olarak da değerlendirilebilir.

İşçilerin ifadeleri, işyerinde sendikasızlaştırma politikasının aslında yerleşik bir uygulama biçimini aldığını ortaya koymaktadır. Görüşülen işçilerin tümü, benzer yaklaşımların daha önceki dönemlerde de uygulandığını ve işyerinde sendikasızlaştırma politikasının çok daha eskilere dayandığını belirtmişlerdir. Nitekim, 1984-1986 yıllarında yaşanan Türk Metal Sendikası deneyimi bunun açık bir örneği olarak gösterilmiştir. Dolayısıyla işverenin sendika karşıtı tutumu bir bakıma babadan oğula bırakılan kötü bir miras olarak ifade edilmiştir.

“Babaları vasiyet bırakmış. Benim işyerime sendika girmesin demiş. Patron da benim babamın vasiyeti bu diyor. Ben babamın fabrikasında elin adamını elini kolunu sallaya sallaya gezdirmem diyor. Onlar kim oluyor ki benim fabrikamda elini kolunu sallaya sallaya gezecek diyor açıkça.” (G10).

Sendikal Hakların Engellenmesi Girişimi: Grev Kırıcılığı

Grev kırıcılık, en genel anlatımla, yapılması planlanan veya yapılmakta olan bir grevin etkisini azaltmaya, grevi engellemeye ya da sona erdirmeye yönelik uygulamaları ifade etmektedir (Caniklioğlu, 1998: 506). Bu tür uygulamalar, işçilerin greve katılımını engellemeye yönelik baskılardan grev sürecinde üretimin devamını sağlamaya yönelik girişimlere kadar uzanan farklı strateji ve yöntemleri kapsamaktadır (Günel, 2024: 24; Yelek, 2024: 39; Karanfil, 2025: 26). Araştırma

kapsamında elde edilen bulgular, grev sürecinde işverenin grev kırıcı nitelik taşıyan uygulamalara başvurduğunu göstermektedir. Görüşmeye katılan işçiler, grevin ilk dönemlerinde işverenin hammadde ve makineleri Pınarbaşı fabrikasına taşıdığını fotoğraf ve video kayıtları ile belgelediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca Pınarbaşı fabrikasından işçilerin Kemalpaşa fabrikasına getirilerek grevdeki işçilerin tezgahlarında çalıştırıldığına, greve katılmayan işçilerin grevdeki işçilerin işlerini üstlendiğine ve işverenin aynı dönemde yeni işçi alımına devam ettiğine tanık olduklarını belirtmişlerdir.

“Grev kırıcılığı içeriden makine taşınmasıyla başladı. Daha sonra içeride bizim bastığımız malzemeler vardı stokta. O malzemelerin içeride çapakları alınıyordu, temizlik yapılıyordu ve sevkiyata gidiyordu. İçeride temizlik masasında çalışan bütün arkadaşlarımız dışarı çıktığı için, içeride temizleyecek kişi kalmadığı için, o işleri alıp diğer fabrikadaki arkadaşlarımıza yaptırdı. Bir de bunu zorla yaptırdı oradaki insanlara.” (G1).

Petrol-İş Sendikası, işverenin grev kırıcı uygulamalarına karşı 8 Ocak 2025 tarihinde Bakanlığa şikâyetle bulunmuştur. İş müfettişleri tarafından yapılan incelemede, işverenin grev kırıcı uygulamalara başvurduğu her iki fabrikada çalışan işçilerin tanıklıkları ile tespit edilmiştir. Özellikle Pınarbaşı fabrikasında çalışan işçilerin ifadeleri, Kemalpaşa fabrikasında grevin başlamasıyla birlikte mantar contaların çapak temizliğinin Pınarbaşı fabrikasında yapılmaya başlandığını, üretimde kullanılan özel kalıpların Pınarbaşı fabrikasına taşınarak üretime burada devam edildiğini ve grevden önce böyle bir uygulama bulunmadığını ortaya koymuştur (ÇSGB, 2025a: 43-44). Bu nedenle işverene 6356 sayılı Kanun’un 68. maddesine aykırılık sebebiyle 16 işçi için yaklaşık 425 bin TL idari para cezası uygulanmıştır (ÇSGB, 2025a: 44).

İnceleme raporunda dikkat çeken önemli bir nokta, aynı dönemde Türk Metal Sendikasının Pınarbaşı fabrikasındaki sendikal hak ihlallerine yönelik şikâyeti ile Petrol İş Sendikasının Kemalpaşa fabrikasındaki grev kırıcılığına yönelik şikâyetinin birlikte incelenmesidir. Her iki fabrikadaki örgütlenme sürecinin seyri, işverenin 6356 sayılı Kanun’da yer alan itiraz mekanizmalarını bir sendikasızlaştırma stratejisi olarak kullandığını göstermektedir. Kemalpaşa fabrikasında olduğu gibi Pınarbaşı fabrikasında da işveren, Türk Metal Sendikasının yetki tespitine itiraz etmiş, yetki kesinleştikten sonra toplu iş sözleşmesi görüşmelerine katılmamış, işçiler üzerinde sendika üyeliğinden ayrılmalrı yönünde baskı kurmuş ve işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesini feshetmiştir (ÇSGB, 2025a: 3-4). Bunun üzerine Türk Metal Sendikası grev kararı almış, ancak işçilerin talebi üzerine yapılan grev oylamasında grevin uygulanmaması yönünde karar

çıkılmıştır (ÇSGB, 2025a: 4). İşveren, bu karara da itiraz etmiş ve grevin uygulanmaması yönündeki kararın kesinleşmesinin ardından 6356 sayılı Kanun'un 60. maddesinde belirlenen süreler içinde anlaşma sağlamadığı gerekçesiyle sendikanın yetkisinin geçerliliğinin kalmadığına yönelik tespit talebinde bulunmuştur (ÇSGB, 2025a: 9). Sürecin sonunda sendikanın başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulu tarafından toplu iş sözleşmesi imzalanmış; ancak raporda işverenin toplu iş sözleşmesi hükümlerini uygulamadığına yönelik şikayetlere de yer verilmiştir.

Görüşme yapılan işçiler, uygulanan idari para cezasının işvereni grev kırıcı uygulamalardan vazgeçirmediğini, işverenin grevdeki işçilerin yerine yeni işçi alımına devam ettiğini ifade etmişlerdir.

“Geçen hafta iki kişi getirdi, bu hafta bir kişi getirdi. Hala içerideki arkadaşlara ‘Eleman alacağız daha.’ diyor. E kapının önünde grev var. Yani adam suç işlemekten korkmuyor. Çünkü onu korkutacak hiçbir şey yok.” (G5).

İşverenin yeni işçi alımına devam ettiği, araştırma sürecinde grev çadırına gerçekleştirilen ziyaret sırasında da gözlemlenmiştir. Görüşmelerin gerçekleştirildiği sırada, dışarıdan iki kadın işçinin iş görüşmesi amacıyla işyeri çevresinde bulunduğu görülmüştür. Grevdeki işçiler ile söz konusu iki kadın işçi arasında kısa süreli bir görüşme gerçekleşmiştir. Bunun üzerine grevdeki işçilere bu görüşmenin içeriği de sorulmuştur. İşçiler, kadın işçilerin grevdeki işçileri görünce şaşırıldıklarını ve kendilerine grevin sona erdiği yönünde bilgi verildiğini ifade ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca grevdeki işçilerin “Ücret ve çalışma koşulları hakkında size ne söylendi?” sorusuna kadın işçiler, alacakları ücretin asgari ücret olduğunu, özel sağlık sigortası ve yakacak yardımı gibi yan hakların sağlandığının söylendiğini ifade etmişlerdir.

Grev Kırıcılığı ile Mücadelede İdari ve Adli Güçlükler

İşçilerin grev kırıcılığıyla mücadele sürecinde hem idari hem de adli güçlüklerle karşılaştıkları görülmüştür. Bu güçlükler, işçilerle yapılan görüşme bulgularının yanı sıra müfettiş raporları, mahkeme kararları ve bilirkişi raporları ile somut biçimde tespit edilmiş ve bu çerçevede ele alınmıştır⁴. İşverenin grev kırıcı uygulamalarını devam ettirmesi üzerine grevdeki işçiler suç duyurusunda bulunmuş ve İzmir Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından soruşturma başlatılmıştır. Aynı süreçte Petrol-İş

⁴ Söz konusu belgeler, grev kırıcı uygulamaların tespitine ilişkin İzmir 4. Mahkemesi 2025/45 E. sayılı dosyasında yer almaktadır. Belgelerin içeriğine yönelik bilgiler, araştırma kapsamında sendika avukatı ile gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilmiştir.

Sendikası tarafından ‘grev kırıcılığının tespiti’ ve ‘ihtiyati tedbir’ talebiyle 3 Şubat 2025 tarihinde İzmir 4. İş Mahkemesinde dava açılmıştır. Ancak mahkeme sendikanın ihtiyati tedbir taleplerini iki kez reddetmiş; bu kararlara karşı yapılan istinaf başvuruları da İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi tarafından kesin olarak reddedilmiştir. Bunun üzerine Petrol-İş Sendikası, 4 Mart 2025 tarihinde ihtiyati tedbir talebiyle Anayasa Mahkemesine başvuruda bulunmuştur (Taşkın, 2026: 22).

Grev kırıcılığının tespiti davasında ilk duruşma, 13 Haziran 2025 tarihinde görülmeye başlanmış ve işverenin Anayasa ve 6356 sayılı Kanun’a aykırı biçimde işyerinde üretime devam ettiği iddiası ele alınmıştır. Mahkeme, grev kırıcılığı iddialarını incelemek üzere tanıkların dinlenmesi ve bilirkişi raporunun hazırlanması yönünde karar almış ve dava 9 Eylül 2025 tarihine ertelenmiştir (BirGün, 2025a). Duruşma öncesinde Bayraklı Adliyesi Ek Binası önünde işçiler ve sendika temsilcileri tarafından geniş katılımlı bir basın açıklaması düzenlenmiştir. Açıklamada işçiler, grev süresince işverenin grev kırıcı uygulamalara başvurmaktan çekinmediğini, baskı, tehdit ve şiddet yoluyla işçileri vazgeçirmeye çalıştığını ifade etmişler ve kamuoyuna dayanışma çağrısında bulunmuşlardır (Çalışkan, 2025). Ayrıca aynı gün yetki davası görülmekte olan Queen Tarım⁵ işçileriyle bir araya gelerek sendikal hak ihlallerine karşı ortak bir mücadele geliştirmenin önemine dikkat çekmişlerdir (Akdemir, 2025a).

Petrol İş Sendikası, işverenin grev kırıcı uygulamalarını devam ettirmesi üzerine 31 Temmuz 2025 tarihinde Bakanlığa tekrar bir şikâyetle bulunmuştur. İş müfettişleri tarafından yapılan incelemede işverenin grevin etkisini azaltmaya yönelik çeşitli girişimlerde bulunduğu tespit edilmiştir. Grev kararı öncesi Ocak-Ekim 2024 dönemi itibariyle işyerinde 20 işçi çalışırken grev kararının alındığı Kasım ayında işçi sayısı 34’e yükselmiştir. Bu işçilerin daha önce Pınarbaşı fabrikasında çalıştığı ve Kasım ayı itibariyle Kemalpaşa fabrikasına nakil olarak geldikleri tespit edilmiştir (ÇSGB, 2025b: 20). Yine grev öncesinde Kemalpaşa fabrikasında bulunan makinelerin Pınarbaşı fabrikasına taşınarak üretime burada devam edildiği her iki fabrikada çalışan işçilerin tanıklıklarıyla ortaya konmuştur. Grev kararı sonrası Kemalpaşa fabrikasında çalışan işçiler, işleri yetiştirebilmek için farklı işlerde çalıştıklarını ve fazla çalışmaya zorlandıklarını ifade ederken; Pınarbaşı

⁵ İzmir Dikili’de faaliyet gösteren Queen Tarımda çalışan işçiler düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına karşı Birleşik Tarım Orman İşçileri Sendikasında örgütlenmiştir. Sendikanın çoğunluğu sağlamlasının ardından işveren yetkiye itiraz etmiş; işçilere sendika üyeliğinden ayrılmaları için baskı yapılmış, işyeri sendika temsilcisi işten çıkarılmış ve işçiler başka bir sendikaya üye olmaya zorlanmıştır (Özçelik, 2025). Süreç içerisinde özellikle kadın işçilere yönelik baskılar artırılmış; kadın işçiler sendikaya üye oldukları için eşlerine ve babalarına şikâyet edilmiş, hakaret ve tacize maruz bırakılmıştır (BirGün, 2025c).

fabrikasında çalışan işçiler ise grev kararı sonrası çapak temizleme ve kumlama işlerinde çalışmaya başladıklarını ve grev öncesinde bu işlerin Kemalpaşa fabrikasında yapıldığını ifade etmişlerdir (ÇSGB, 2025b: 30-31). Bu nedenle işverene 6356 sayılı Kanun'un 68. Maddesine aykırılık sebebiyle 16 işçi için yaklaşık 425 bin TL idari para cezası uygulanmıştır (ÇSGB, 2025b: 34).

9 Eylül 2025 tarihli duruşmada bilirkişi raporunun hazırlanamaması nedeniyle dava 11 Kasım 2025 tarihine ertelenmiştir. Araştırma kapsamında dava sürecine ilişkin bilgi almak amacıyla hem sendika avukatı hem sendika işyeri temsilcisi ile ek görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, bilirkişi sürecine karşı ciddi bir güvensizlik bulunduğunu göstermektedir. İşçiler, sendika avukatının bilirkişi incelemeleri sırasında işyerine alınmadığını ifade etmişlerdir. Sendika avukatı ise Bakanlık raporları ile işverenin grev kırıclığı yaptığının iki kez kesinleşmesine karşın, *“işçilerin yaptıkları işleri nitelik gerektirmeyen işler”* olarak değerlendiren bilirkişi raporunun grev kırıclığını ortaya koyma açısından oldukça sınırlı kaldığını ifade etmiştir.

Bilirkişi raporunda grev kırıclığı iddiası incelenirken grevdeki işçilerin yaptığı işlerin katma değerli üretime yönelik olmadığı ve nitelik gerektirmeyen işler olarak değerlendirildiği görülmektedir (Taşkın, 2026: 22). Görüşülen işçiler ise yaptıkları işlerin belirli bir eğitim gerektiren işler olduğunu ve herkes tarafından kolayca yapılamayacağını ifade etmişlerdir. Ayrıca grevi kırmak için işe alınan işçilerin işi öğrenme sürecinde sorun yaşadıklarını da belirtmişlerdir.

“Bizim işimizde çekirdekten yetişmek önemli. Biz hepimiz buraya başladık ama ustalardan ders aldık. Birçok ustamız da zaten burada yanımızda. Biz zaten 10 yıldır, 15 yıldır çalışıyoruz artık işi biliyoruz. Yeni gelen bir insanın yapabileceği bir iş değil. Biz biraz da bu yüzden burada bu kadar net ve kararlı duruyoruz.” (G1).

“Sıcak presler ince işçilik istiyor. Zaten sorun yaşıyor, içeride kalıplarla ilgili büyük şeyler yaşıyor. Yeni gelenler kalıpları bozdu. Kalıp yaptırmak zorunda kaldı. Makinalar bozuldu. Malzemeler çöpe atıldı. Bunlar hep maliyetli.” (G6).

11 Kasım 2025 tarihli duruşmada, bilirkişi incelemeleri sırasında sendika avukatının işyerine alınmadığı ve mevcut bilirkişi raporunun hüküm kurmaya yeterli olmadığı gerekçesiyle 12 Aralık 2025 tarihinde işyerinde keşif yapılmasına karar verilmiş ve dava 8 Ocak 2026 tarihine ertelenmiştir (BirGün, 2025b; İz Gazete, 2025). Duruşma sonrası Bayraklı Adliyesi Ek Binası önünde işçiler ve sendika temsilcileri tarafından basın açıklaması düzenlenmiştir. Basın açıklamasına siyasi partiler, sendikalar, emek örgütleri ve kadın derneklerinden temsilciler de katılarak Temel Conta işçilerine desteklerini ifade etmişlerdir (Akdemir, 2025b). 8 Ocak

2026 tarihli duruşmada ise bilirkişi raporunun hazırlanamaması nedeniyle dava 3 Mart 2026 tarihine ertelenmiştir.

3 Mart 2026 tarihli duruşmada ise İzmir 4. İş Mahkemesi, işverenin grev kırıclığı yaptığına hükmetmiştir (Petrol-İş, 2026b). Böylece işverenin grevin etkisini azalmak amacıyla grev kırıclı uygulamalara başvurduğu mahkeme kararıyla kesinleşmiştir. Kararın ardından Bayraklı Adliyesi Ek Binası önünde geniş katılımlı bir basın açıklaması düzenlenmiştir. Basın açıklamasında işçiler ve sendika temsilcileri tarafından mahkemenin grev kırıclığını tespit etmiş olmasının önemli olduğu vurgulanmakla birlikte grev kırıclığını önlemeye yönelik etkili bir yaptırımın bulunmaması nedeniyle grev hakkının kâğıt üzerinde kalmaya devam ettiği ifade edilmiştir (Petrol-İş, 2026c). Öte yandan Anayasa Mahkemesine yapılan başvuru, kabul edilebilirlik ve esas incelemelerinin birlikte yapılması amacıyla değerlendirme sürecine alınmıştır.

Grevci İşçilere Sözlü ve Fiziki Saldırı

Basında yer alan haberlere ve işçilerin ifadelerine göre, grevin 159. gününde grevdeki işçilere yönelik sözlü ve fiziksel bir saldırı gerçekleştirilmiştir. Saldırı, grev sürecinde fabrikada çalışmaya devam eden bir erkek işçi tarafından gerçekleştirilmiş, grev çadırında bulunan çoğunluğu kadın olmak üzere birçok işçi hakarete uğramış ve darp edilmiştir (Evensel, 2025a). İşçiler, uğradıkları saldırının işverenin bilgisi ve yönlendirmesiyle gerçekleştiğini ifade etmişlerdir.

“İçerideki bir arkadaşımızı üzerimize saldı. Arkadaşımızın psikolojisi zaten çok yerinde değildi ve ‘sen ne yaparsan yap, ben senin arkadayım’ demiş ve arkadaşımızı bizim üzerimize saldı. Yani ‘senin buradaki yaşadığın her şeyin sorumlusu sendika ve grevdeki işçiler’ diyerek direkt bizi hedef haline getirdi. Bu kişi bizim çalışma arkadaşımızdı ve biz oradayken bir anda üzerimize atladı. Ne olduğunu anlayamadık. İşte sizin sendikanıza da grevinize de diye bir sürü hakaretler etti. İki arkadaşımızı darp etti.” (G3).

İşçiler, olayın ardından darp raporu alarak saldırıyı gerçekleştiren işçiden şikayetçi olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca söz konusu işçinin olaydan kısa bir süre sonra işten ayrıldığını, bunun nedeninin ise işverenin saldırının ardından kendisine destek vermemesi olduğunu ifade etmişlerdir. Bu olay, grev sürecinde yaşanan gerilimin işçiler arasındaki ilişkilere de yansımaları göstermektedir.

“Patron arkasından çekilince o da boşlukta kaldı. O olaydan sonra ‘Ben sizin yüzünüzden kadınlara, babam yaşındaki adama el kaldırdım.’ demiş. Patron da ‘Biz sana öyle bir şey yap demedik.’ demiş. Maşa olarak kullanıyor işte.” (G1).

Saldırını gerçekleştiren işçinin sendikaya üye olup olmadığı sorulduğunda işçiler, bu kişinin de kendileriyle birlikte sendikaya üye olduğunu, greve katılmayı düşündüğünü ancak işverenin vazgeçirmesiyle greve katılmadığını ve üyelikten ayrıldığını ifade etmişlerdir. Bu durum, işveren baskısı karşısında sendika üyesi her işçinin benzer tutum ve davranışlara sahip olmadığını, sendikal bağlılığın duygusal bağlılık ve gönüllü çaba boyutlarında farklılaşabildiğini göstermektedir.

“Sendikaya üyeydi. Greve çıkma düşüncesi de vardı. Son gün işte onu kenara çekmişler, birazcık para teklif etmişler. O da greve çıkmaktan vazgeçti ve üyeliği bıraktı.” (G7).

Kadın işçilerin ifadelerine göre bu saldırının asıl amacı, kadınları eşleri üzerinden baskı altına alarak grev alanından uzaklaştırmak ve grev sürecindeki kararlılıklarını kırmaktır. Bu durum, grev kırılcılığının yalnızca ekonomik bir müdahale biçimi olmadığını; aynı zamanda toplumsal cinsiyet temelli bir şiddet biçimi olarak işlediğini göstermektedir. Eşleri aracılığıyla kadın işçilere yöneltilen bu baskı, işverenin ataerkil tahakküm ilişkilerini kadın işçilerin grev sürecindeki direncini zayıflatmak amacıyla araçsallaştırdığını göstermektedir.

“Aslında işveren kadınları buradan çekirmek istedi. Kendi yapamayınca bu sefer bizi eşlerimizle buradan çekirmek istedi. İşte bugün bu oldu, yarın kim bilir ne olur diye düşünürler. Buna da hiçbir kadının eşi izin vermez diye düşündü.” (G1).

Kadın işçiler, saldırının ardından eşlerinin büyük bir endişe duyduklarını ifade etmişler, eşlerinin kaygısına rağmen grevden vazgeçmeyeceklerini ve mücadelelerini sürdüreceklerini vurgulamışlardır.

“Eşlerimiz bizimle. Zaten sosyal medyadan gördüler ve direkt bizi aradılar. İyi misiniz, ne oluyor diye sordular. ‘Karakola gittik, ifademizi verdik. Şikayetçi olacağız. Sızlık bir durum yok.’ dedik. Eşlerimiz de sabırla bekledi. Tabii ki çok endişelendiler. Hatta bir kadın arkadaşımızın eşi ‘Ne olacak böyle? Bugün bunu yapan yarın başka bir şey yapmaz mı orada?’ demiş. O da ‘Allah büyük, yaparsa elbet biz de kendimizi koruruz.’ demiş.” (G6).

“Burayı kırmanın her yolunu denedi açıkçası. Ama biz buraya çıkarken her şeyi göze aldık. Gemileri yakıp çıktık kapının önüne.” (G5).

Saldırı sonrası işvereni protesto etmek amacıyla Petrol-İş Sendikası tarafından basın açıklaması düzenlenmiştir. Basın açıklamasına başta Türk-İş, DİSK, KESK olmak üzere çeşitli emek örgütleri, sivil toplum örgütleri, siyasi parti temsilcileri ve farklı işyerlerinde grevdeki işçiler de katılmış ve kamuoyuna Temel

Conta işçileriyle dayanışma çağrısı yapılmıştır (Petrol-İş, 2025a). İşçiler, işverenin basın açıklamasının marka değerine zarar verdiği gerekçesiyle sendika temsilcileri ve grevdeki işçiler hakkında suç duyurusunda bulunduğunu belirtmişlerdir Sendika avukatı ise işverenin süreç boyunca işçilerin basın açıklamalarını, sosyal medya paylaşımlarını, grev çadırına gerçekleştirilen ziyaretleri gerekçe göstererek haklarında sürekli suç duyurusunda bulunduğunu ifade etmiştir.

İşverenin Yeni Stratejisi: İşyerinin Taşınması

Grev devam ederken işverenin makineleri İzmir Torbalı'da bulunan Pancar fabrikasına taşıma yönünde karar alması, grev sürecinde yeni bir aşamaya işaret etmiştir. Bu süreç, işverenin işyerinin taşınmasına yönelik Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yaptığı başvurunun Bakanlık tarafından onaylanmasıyla birlikte kesinlik kazanmıştır. Taşınma kararının ardından grevdeki işçiler fabrikadan makinelerin çıkarılmasına engel olmak amacıyla Kemalpaşa fabrikası önünde gece nöbeti başlatmışlardır. İşçiler ve Petrol-İş sendikası tarafından kamuoyuna yapılan dayanışma çağrıları sonucunda çeşitli emek örgütleri, kadın, öğrenci ve işçi kolektifleri işçilerin gece nöbeti eylemine destek vermiştir (BirGün, 2026). Grevin 404. gününde makinelerin kolluk kuvvetlerinin eşliğinde fabrikadan çıkarılması sırasında yaşanan gerginlik ve müdahaleler sonucunda bazı işçiler yaralanmıştır. Bu süreçte özellikle kadın işçilerin fiziksel müdahalelere maruz kaldığı ifade edilmiştir (Petrol-İş, 2026c). İşyerinin taşınmasının ardından grev çadırı da Pancar fabrikasının önüne taşınmış ve işçiler direnişlerini burada sürdürmeye devam etmişlerdir. Grev çadırının taşındığı 21 Ocak 2026 tarihinde Petrol-İş Sendikası tarafından Pancar fabrikası önünde geniş katılımlı bir basın açıklaması düzenlenmiş ve işçilerin mücadelelerinden vazgeçmeyecekleri vurgulanmıştır (Evrensel, 2026).

Taşınma sürecinin ardından grevdeki işçilerle sürece yönelik ek bir görüşme gerçekleştirilmiştir. Yapılan görüşmede işçiler, işverenin grevdeki işçileri sürekli şikâyet ettiğini, yeni işçi alımını ve grev kırıcı uygulamalarını sürdürdüğünü ifade etmişlerdir.

“İşveren ‘grevdeki işçiler ne olacak’ sorusuna ‘sendikasız olarak isteyen gelip çalışabilir’ diyor. Biz 400 gündür haklarımız için grev yapıyoruz. Maddi manevi fedakârlık yaptık, çocuklarımızla soğukta nöbet tuttuk. Grev hak diyorlar ama grev olan fabrika taşınıyor. Bu nasıl hak? 10 otobüs çevik kuvvet geldi ve bizi grev çadırına ite kaka sürüklediler. Grev alanına girişi engellediler. Bir kadın işçinin başında 10 çevik kuvvet polisi vardı düşünün. Makineler taşınırken emeğimiz gidiyor diyoruz, bize diyorlar ki neden direniyorsunuz? Hak arama mücadelemize neden direniyorsunuz diyorlar. Grev çadırını sürekli jandarmaya şikâyet ediyor. Jandarma yasal grev olduğu için bir şey yapamayız demiş. Yeni işçi

almaya devam ediyor. İş görüşmesinde grevi soranlara talepleri yüksek, uzlaşmıyorlar diyormuş. Jandarma zaten birkaç güne kaldıracak çadırı, onların grevi Kemalpaşa'da bitti diyormuş.” (G1).

Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Sendikal Hakların Kullanımı

Temel Conta grevi, kadın işçilerin grev sürecinin örgütlenmesinde ve sürdürülmesinde belirleyici rol üstlendikleri bir mücadele örneği olarak öne çıkmaktadır. Greve katılan 16 işçiden 12'si kadındır. Kadın işçiler bir yandan grev alanını örgütlerken, diğer yandan ev işleri ve bakım sorumluluklarını da yerine getirmek zorunda kalmaktadırlar. Görüşmeye katılan kadın işçiler, grev sürecinde grev çadırının kurulmasından grev alanına yiyecek ve içecek sağlanmasına kadar birçok konuda eşlerinden destek aldıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte kadın işçilerin ifadeleri, söz konusu desteğin kadınların yeniden üretim alanını daha eşitlikçi bir biçimde örgütleme çabalarının bir sonucu olarak ortaya çıktığını göstermektedir.

“Eşlerimiz gerçekten bizlere çok destek oldular. Ama burada şu da önemli. Ev içinde biz her şeyi üstlenirsek, her şeyi kendimiz yapmaya çalışırsak hiçbir eş ben de sana burada yardım edeyim demez. Bir kere işyerinde nasıl bir görev dağılımı oluyorsa, evde de bu dağılımı yapmak gerekiyor.” (G3).

Kadın işçiler, bazı arkadaşlarının sendikaya üye olma veya greve katılma gibi karar aşamalarında eşlerinden çekindiklerini ifade etmişlerdir. Kadınlar, sürecin her aşamasında birbirlerine destek olduklarını ve “*eşine içeride ne yaşadığını anlat*” diyerek birbirlerini cesaretlendirdiklerini ifade etmişlerdir.

“Sendikaya üye olurken eşime sormadan ben bunu yapamam diyen arkadaşlarımız oldu. Yine greve çıkarken eşlerinden çekinen arkadaşlarımız oldu. Ama birbirimize hep şunu söyledik. Eşin burayı bilmiyor, içeride havalandırma olmadığını bilmiyor, kanserojen maddeleri gün boyu soluduğunu bilmiyor. Senin burada ne yaşadığını sadece sen biliyorsun. Tabii ki eşinin rızasını al. Ama burada ne yaşadığını anlat ona.” (G1).

Kadınların sendikaya üye olma ve greve katılma süreçlerinde eşlerini ikna etme çabaları, kapitalist üretim ilişkilerinin içinde güçlendiği patriyarkal yapıyı görünür kılması açısından oldukça önemlidir. Ayrıca sınıf mücadelesi içinde yürütülen toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin dinamiklerini de ortaya koymaktadır. Kadın işçilerin kararlı mücadelesi, yalnızca kamusal alana katılımlarını güçlendirmekle kalmamakta, aynı zamanda eşlerini de sürece dahil ederek

toplumsal cinsiyet ilişkilerini daha eşitlikçi bir biçimde dönüştürme imkânı da yaratmaktadır.

“Eşlerimiz bize hep destek oluyor. Çünkü o gücü gördükleri için, gerçekten kararlılığımızı gördükleri için, Temel Contada ne kadar yorulduğumuzu, hakkımızın yendiğini bildikleri için. Hatta biz her gün buraya gelirken de şunu söylüyorlar: ‘Sakin geri adım atmayın, arkanıza da bakmayın, yürüyün. Biz sizin yanınızdayız.’ Burada herhangi bir şey olduğunda koş a koş geliyorlar. Yani o yönden gerçekten çok şanslıyız.” (G10).

Görüşmeye katılan işçilerin sekizi çocuk sahibidir ve çocuklarının yaşları 7 ile 43 yaş aralığında değişmektedir. İşçilerin bir kısmı çocuklarının hala eğitim gördüğünü, diğer bir kısmı ise çocuklarının evli olduğunu ve hatta torun sahibi olduğunu belirtmişlerdir. İşçiler, grev sürecinde en önemli moral ve motivasyon kaynaklarının çocukları olduğunu ve çocuklarına daha iyi bir gelecek bırakmak için mücadele ettiklerini ifade etmişlerdir.

“Çocuklarımız bize ne diyor biliyor musunuz? Anne seninle gurur duyuyorum. Baba seninle gurur duyuyorum. Dede seninle gurur duyuyorum.” (G9).

“Gerçekten çocuklarımız bize çok destek oluyorlar. Mesela cumartesi günü bütün çocuklar burada oluyor. Çocuklara çadıra gelmeyin diyoruz. Hayır anne, sen nasıl dayanıyorsan biz de dayanırız diyorlar. Burada oyun oynuyorlar, slogan atıyorlar. Çocuklar işte, onlar için buradayız.” (G1).

“2025 yılında kölelerden daha beter durumdayız dedik ya. Çocuklarımıza bunu bırakmamalıyız. Biz çocuklarımıza onurlu bir gelecek bırakacağız.” (G6).

Sendikal Hak Mücadelesinde Yeni Dayanışma Ağlarının İnşası

Görüşmeye katılan işçilerin tamamı, verdikleri mücadelede kararlılıkları vurgulamışlar ve mücadelelerinin yalnızca kendi çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle sınırlı olmadığını, tüm işçilerin sendikal hak ve özgürlüklerinin korunması için mücadele ettiklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte işçiler için sendikal mücadele, aynı zamanda işyerinde değer görme ve saygı talebinin bir ifadesi haline gelmiştir. Dolayısıyla verdikleri mücadeleyi yalnızca kendi işyerleriyle sınırlı görmemekte, işçi sınıfının ortak mücadelesinin bir parçası olarak değerlendirmektedirler.

“Tek istediğimiz şey sesimiz duyulsun. Gerçekten biz sadece bugün için değil, yarınlarımız için mücadele ediyoruz. Sendika hakkımız tanınsın istiyoruz. Biz işçi sınıfı için mücadele ediyoruz, geleceğimiz için mücadele ediyoruz, sesimiz duyulsun istiyoruz.” (G3).

“Bugün burada sadece kendimiz için durmuyoruz, bütün bir işçi sınıfı için duruyoruz. Bugün için beklemiyoruz, yarınlarımız için bekliyoruz, geleceğimiz için bekliyoruz. 2025 yılında sendika hakkımız tanınmıyor, var olan hakkımıza göz dikiliyor. O yüzden bütün işçi sınıfını ilgilendiren bir dava bizimki.” (G1).

“Tabii ki ücret, iş sağlığı ve güvenliği bunların hepsi önemli konular. Ama biz ilk başta anayasal hakkımızın tanınmasını istiyoruz. Yani bu kadar kolay işçilerin hakkı gasp edilmemeli. Bu kadar kolay suç işlenmemeli.” (G5).

“Hep söylüyoruz ilk başta bunu söylerken utanıyorduk yalan yok. Bizler 2025 yılının köle işçileriyiz. Bunu da kapının önüne çıktığımızda anladık. O kadar yokluk içinde çalışmışız ki. Ya eskiden kölenin bile değeri varmış, bizde o değer bile yoktu yani baktığınızda. Eskiden en azından kölelerin karnı doymuş, ertesi gün çalışsın diye. Biz onu bile yaşayamadık bu fabrikanın içinde.” (G7).

“Biz açıkçası insani bir değer görmek istedik içeride. Sonra bize içeriye girip ‘Allah topunuzun belasını versin işe yaramaz işçiler!’ dediği an tokat gibi uyandı ki yani. Hani biz nasıl bir şeyin içindeymişiz ya? Biz bir aileyiz diyor ya. Aile nerede ya hani nasıl bir aile bu?” (G4).

Temel Conta işçileri, farklı işyerlerinde sendikal hakları için mücadele eden işçilerle bir araya gelerek sınıf dayanışmasını güçlendirmeye çalışmışlardır. Aynı dönemde İzmir’de emek hareketleri, çok sayıda grev ve direnişin eş zamanlı gerçekleşmesiyle birlikte dikkat çekici bir yoğunluk kazanmıştır. İşçiler, Sunel Tütün⁶, DYO Boya⁷, DIGEL Tekstil⁸ ve TPI⁹ gibi işyerlerinde grevde bulunan

⁶ İzmir’de tütün sektöründe faaliyet gösteren Sunel, Oryantal Tütün Paketleme ve TTL Tütün fabrikalarında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin sonuçsuz kalması üzerine Tekgıda-İş Sendikası tarafından grev kararı alınmıştır (Tekgıda-İş, 2025a). Yaklaşık 1700 işçinin katıldığı grevler, Sunel’de 45, Oryantal Tütün’de 43 ve TTL’de 41 gün sürmüştür; taraflar arasında anlaşma sağlanmasının ardından ilgili fabrikalarda toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır (Tekgıda-İş, 2025b; Gerçek Gazetesi, 2025b).

⁷ Kocaeli Dilovası ve İzmir Çiğli’de faaliyet gösteren DYO Boya ile Petrol İş Sendikası arasında yürütülen toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin sonuçsuz kalması üzerine grev kararı alınmış; 44 gün süren grevin sonunda taraflar arasında anlaşma sağlanmış ve toplu iş

diğer işçiler ile bir araya gelerek sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlayan uygulamalara karşı ortak bir karşı duruş sergilemişlerdir (Gerçek Gazetesi, 2025a; Petrol-İş, 2025b; Evrensel, 2025b). Temel Conta işçilerinin diğer grevlerdeki işçilere verdikleri bu destek, yerel ölçekte giderek güçlenen sınıf dayanışmasının ve ortak mücadele bilincinin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Görüşme yapılan işçilerin tamamı, yalnızca kendileri için değil, tüm işçi sınıfı için ortak bir mücadele geliştirmenin önemine dikkat çekmişlerdir. Bu süreçte gözlemledikleri farklı örneklerden yola çıkarak işverenlerin sendikaların gücünü zayıflatılabilmek amacıyla çok daha kolay bir şekilde birlikte hareket edebildiğini, buna karşın işçilerin örgütlü mücadelesinin oldukça sınırlı kaldığını ifade etmişlerdir.

“Bu bölgede Lezita grevinin bitişi bizim için çok kötü oldu. Erenli vardı, Lastik-İş’te örgütlendiler. Greve çıkmadan önce işveren hepsini taşeronla çevirdi. Sendikayı daha girmeden, dava daha devam ederken içeride bitirdi. Lezita greve çıktı, grevde istediğini elde edemedi. Bizimki de direkt onları örnek aldı. İşte Lezita nasıl yaptı? Erenli nasıl yaptı? Erenlinin patronuyla bizim patron arkadaş kauçuktan. Hani ben de yaparım dedi. Şimdi onu söylüyorum ya. Mesela bunlar aslında işçi sınıfı için kötü örnek. Gerçekten patronlar kendileri çok iyi örgütleniyorlar, çok güzel birbirlerini destekliyorlar. İşçiler de aynısını yapabilmeli, bak bu fabrikada bu mesele var, Temel Contada bu mesele var diyebilmeli. Grevlerin sesini biraz daha yükseltmeliyiz.” (G1).

“Bize desteğe geliyorlar ama daha çok destek lazım. Bazı direnişler böyle daha bir göz önüne getirilmeli. Mesela bu çevrede patronlar şunu

sözleşmesi imzalanmıştır (Petrol-İş, 2025c). Grevin ardından işveren, Çiğli fabrikasındaki toz boya bölümünü kapatarak 40 işçiyi işten çıkarmış, ayrıca her iki fabrikada sevkiyat ve depo işlerini taşeronla devretmek amacıyla bu birimlerde çalışan işçileri işten çıkarmıştır (Emektar, 2025; Kocaeli Gazetesi, 2025).

⁸ İzmir Ege Serbest Bölge’de bulunan DIGEL Tekstil fabrikasında TEKSİF Sendikasının yetkiyi almasının ardından işverenin yetki itirazıyla uzayan süreçte 15 işçi sendikalı oldukları için işten çıkarılmıştır (TEKSİF, 2025a). İşçilerin işe iade davalarını sürerken TEKSİF Sendikası Kadın Komisyonu tarafından fabrikada kadın işçilerin yaşadıkları psikolojik şiddet ve cinsel tacize ilişkin bir rapor yayımlanmıştır (TEKSİF, 2025b; Uslu ve Aydoğan, 2025; Uyar, 2025).

⁹ İzmir Çiğli ve Menemen’de fabrikaları bulunan TPI Kompozit ile Petrol-İş Sendikası arasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin sonuçsuz kalması üzerine her iki fabrikada da greve çıkmıştır (Petrol-İş, 2025d). Grev sırasında şirketin iflas başvurusu, işyerinin devri ve toplu işten çıkarmalar üzerine işçiler, hak kayıplarına karşı çeşitli basın açıklamaları ve eylemler düzenlemiştir (Arslanbaş, 2025; Anka, 2025).

söylüyor: Lezita nasıl dayandı? Ben de dayanırım. Erenli nasıl yaptı? Ben de yaparım. İşçiler de şunu söylemeli: Polonez işçileri nasıl kazandı? Temel Conta işçileri nasıl kazandı? DYO işçileri nasıl kazandı? Biz de yapabiliriz bunu diyebilmeliler. O yüzden direnen, ses çıkaran herkesin sesinin daha fazla gür çıkması için daha çok desteğe ihtiyacımız var.” (G3).

Araştırma bulguları, Temel Conta grevinin kamuoyunda görünürlük kazanmasında yerel medya kanalları ile sosyal medya platformlarının önemli bir rol üstlendiğini göstermektedir. Grev sürecine ilişkin basında yer alan haberler incelendiğinde, özellikle yerel medya kuruluşlarının işçilerin taleplerinin ve grev sürecinde yaşanan gelişmelerin kamuoyuna aktarılmasında etkili olduğu görülmüştür. Grevin kamuoyunda görünürlük kazanması, farklı toplumsal kesimlerin sürece yönelik destek ve dayanışma pratiklerinin gelişmesine de katkı sağlamıştır. Süreç boyunca çeşitli emek örgütleri, kadın örgütleri, öğrenci ve işçi kolektifleri ile siyasi parti temsilcileri grev alanını düzenli olarak ziyaret ederek işçilerle dayanışma içinde olduklarını göstermişlerdir (Petrol-İş Kadın, 2025: 15). Grevin kamuoyunda yarattığı etki, sürecin Türkiye Büyük Millet Meclisi gündemine taşınmasına da yansımıştır. Kadın milletvekilleri tarafından farklı tarihlerle hazırlanan soru önergelerinde, Bakanlığın Temel Conta işverenin sendikasıyla girişimleri ve grev kırıcı uygulamalarına karşı ne tür önlemler alacağı ve işçilerin sendikal haklarını korumak üzere hangi adımları atacağına dair yanıt istenmiştir (TBMM, 2025a; 2025b; Gazete Duvar, 2025).

Grev sürecine ilişkin sosyal medya paylaşımları incelendiğinde ise ülke genelinde gerek örgütlü gerekse örgütsüz çalışanların, sosyal medya platformları aracılığıyla greve katılan işçileri destekledikleri ve grev sürecine ilişkin kamuoyu oluşturmak amacıyla bu platformları etkin bir şekilde kullandıkları görülmüştür. Bununla birlikte, grevdeki işçilerin de sosyal medya hesapları üzerinden düzenli olarak grev alanından fotoğraf ve video kaydı paylaştıkları, destek kampanyaları düzenledikleri ve diğer işyerlerinde grevde bulunan işçilerin paylaşımlarına destek verdikleri tespit edilmiştir. Sosyal medya platformlarının yönetilmesinde özellikle kadın işçilerin daha etkin bir role sahip olduğu görülmektedir. Bu bağlamda kadın işçilerin grev alanında bulunan beyaz tahta üzerine yazdıkları şüirler, Temel Conta grevinin önemli bir simgesi haline dönüşmüştür (Taşkın, 2026: 24). Ayrıca 10 Temmuz 2025 tarihinde X platformunda Petrol-İş Sendikasının çağrısıyla #TemelContaİşçisineSesVer ve 9 Kasım 2025 tarihinde #AdaletTemelContaİşçileriİçin etiketleriyle sosyal medyada dayanışma kampanyaları yürütülmüş ve işverenin grev kırıcı uygulamalarına kamuoyu desteği oluşturulmaya çalışılmıştır. İşçiler, son zamanlarda sosyal medyada giderek artan

emek karşıtı söylemlere de dikkat çekmiş ve bu söylemlere karşı mücadele ettiklerini ifade etmişlerdir.

“İzmir Büyükşehir Belediyesi işçilerinin grevinde de oldu ya hani, kamuoyu algısı denen bir şey var. Biz sosyal medyada 'Grevdeyiz!' diye paylaşım yaparken yorumlara bakıyoruz 'Bunların hepsini işten at, biz gelelim çalışalım. Bunlar da her yıl greve çıkıyor.' diyorlar. Biz de okuyoruz ve 'Biz sendikaya yeni üye olduk, sendika hakkımız için greve çıktık.' diyoruz. Hepimiz asgari ücretle çalışıyoruz fazlası da yok. Kaç yıldır sesimizi duymuşlar mı? Tam patronların istediği bir kitle var. Onlar da bizi işsizlikle vuruyor işte.” (G4).

Görüşmelerden elde edilen bulgular, işçilerin hem sendikalaşma hem de grev sürecinde, yalnızca birbirleriyle değil, aynı zamanda aileleri ve sosyal çevreleriyle kurdukları ilişkiler aracılığıyla da sınıf bilincini geliştirdiklerini ortaya koymaktadır. Bu süreç, E. P. Thompson'un (2004: 40) vurgusuyla sınıf bilincinin deneyim yoluyla inşa edildiği bir zemine işaret etmektedir. Dolayısıyla grev süreci, işçiler açısından sınıf bilincinin ve sınıf mücadelesinin somutlaştığı bir okul işlevi de görmektedir.

“Biz aslında geç kaldık. Biz Petrol-İş Sendikası ile daha önce tanışsaydık, bu işe daha önce başlardık gerçekten. Öyle ya biz de sendikaya üye olana kadar, bu kapının önüne çıkana kadar hep bir şeylerin farkındaydık ama ne yapacağımızı bilmiyorduk. Ağlıyorduk mesela, ‘ya bu da olmaz ki’ diyorduk ama yapacak bir şey var mı bilmiyorduk. Nasıl yapabiliriz? Sonra sendikaya üye olduk. Greve çıktıktan sonra kendi içimizde sürekli her gün konuştuğumuzda ‘ya keşke bunu kabul etmeseydik, bak bize bunu da yaptırdılar’ diye kendi kendimize hayıflandık. Neler yaşamışız içeride, neler yapmış bize hakkı olmamasına rağmen. Bizi avukatıyla konuşturup ‘işverenin hakkı bunlar, yoksa hakkınızda şu işlem yapılır’ dedirtiyordu. Telefonu kapatıp, aşağı inip ‘ya evet arkadaşlar işveren haklıymış’ dediğimizi biliyoruz. Ama işte sendikaya üye olduktan sonra, sendikanın avukatına danıştığımızda gördük ki gerçekten bize neler yaptırmışlar ya?” (G1).

İşçiler, grevi kırmak için işe alınan işçilerin de içerideki koşulları gördükten sonra grevdeki işçilerle dayanışma gösterdiklerini belirtmiş ve iki işçinin daha greve katıldığını ifade etmişlerdir.

“İşe alınanlardan bir tanesi ne demiş biliyor musunuz? ‘Burası nasıl bir yer böyle ya? Kapıda grev var, içeride eleman yok. İçeride zaten hiçbir şey yok.’ demiş. İçerideki bir arkadaşımız da ‘Kapının önündekiler zaten

bu yüzden kapının önünde aylardır. Yani burası iyi olsa kapının önünde olur mu hepsi 20 yıllık, 30 yıllık elemanlar.’ demiş işte.” (G6).

“Grevi kırmak için içeri alınanlar da bize katılanlar oldu. İçeride koşullar çok kötü, içeride gördüklerimiz bize yetti dediler. Havalandırma yok, maske yok, ne iş yaptığımız bile belli değil. Bunlar zaten hep bizim de söylediğimiz şeyler.” (G8).

İşçiler için grev sürecinde psikolojik desteğin yanında ekonomik destek de oldukça önem taşımaktadır. Grev sürecinde Petrol-İş Sendikası tarafından işçilere grev ödenği kapsamında ödemeler yapılmaktadır. Bu noktada Petrol-İş Sendikasının işkolunda en fazla üyeye sahip güçlü bir sendika olması, işyeri ölçeğinin küçük olmasına bağlı olarak greve katılan kişi sayısının da görece az olması gibi etkenler grevin sürdürülebilmesini destekleyen unsurlar olarak değerlendirilebilir. Ayrıca kadın işçilerin büyük çoğunluğunun eşlerinin de çalışıyor olması, grevin sürdürülebilmesinde önemli bir destek unsuru olarak öne çıkmaktadır. İşçiler, ekonomik zorluklar karşısında da birbirleriyle ve aileleriyle dayanışma içerisinde olduklarını ifade etmişlerdir.

“Tabii ki maddi olarak zorlu bir süreç. Evleri kira olanlar var, çocukları okuyanlar var ama aileler burada birbirleriyle çok güzel dayanışma gösteriyorlar. Mesela geçen bir arkadaşımızın kızı şehir dışında üniversite okuyor. Kızına harçlık gönderememiş. Kızı da ‘Anne ben part-time iş buldum. Sakın canımı sıkma.’ demiş. Yani çocuklar, eşler, aileler zaten birbirine hep destek oluyor bir şekilde.” (G1).

Sonuç

Temel Conta grevi, Türkiye’de sendikal hak ve özgürlüklerin hukuken tanınması ile fiilen kullanılması arasındaki derin uçurumu görünür kılan önemli bir örnektir. Kemalpaşa fabrikasında çalışan işçilerin yasal düzenlemelere uygun biçimde sendikaya üye olmasıyla başlayan örgütlenme sürecinin sonunda sendikanın toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi hukuken kesinleşmiştir. Buna karşın işveren, önce sendikanın yetki tespitine itiraz etmiş; yetkinin kesinleşmesinin ardından ise toplu iş sözleşmesi ve arabuluculuk görüşmelerine katılmayarak toplu pazarlık sürecini fiilen tıkamıştır. Bu durum, sendikal hak ve özgürlüklerin hukuken tanınmasının tek başına yeterli olmadığını, bu hakların fiilen kullanılmasını güvence altına alacak etkin ve bağlayıcı uygulama mekanizmalarına ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır.

Grevin erken aşamalarında başlayan ve süreç boyunca devam eden grev kırıcı uygulamalar, sendikal hak ihlalleri bakımından dikkat çekmektedir. Üretim

araçlarının başka bir fabrikaya taşınması, grevdeki işçilerin işlerinin başka işçilere yaptırılması ve yeni işçi almına devam edilmesi gibi uygulamalar, Bakanlığın görevlendirdiği iş müfettişleri tarafından da tespit edildiği üzere grev kırıncılığı niteliği taşımaktadır. Grev kırıncı uygulamalara karşı idari para cezası uygulanmış olmasına karşın işverenin bu uygulamaları sürdürmesi, mevcut yaptırımların caydırıcılığı konusunda önemli soru işaretleri barındırmaktadır. Sendikal hak ihlalleri, yalnızca grev kırıncı uygulamalarla da sınırlı kalmamıştır. Grev süreci boyunca işçilerin işverenin sendikasızlaştırma stratejisine bağlı olarak baskı ve yıldırma politikalarına maruz bırakıldığı görülmektedir. Çoğunluğu kadın olan grevdeki işçilere yönelik sözlü ve fiziksel müdahaleler, sendikal mücadelenin toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi ile iç içe geçen boyutlarını görünür kılmaktadır. Kadın işçilerin deneyimleri, sendikal hak mücadelesini çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi tartışmalarıyla birlikte ele almayı gerektiren daha geniş bir hak mücadelesi çerçevesine taşımaktadır. İşverenin işçilerin basın açıklamalarını, sloganlarını ve grev çadırındaki faaliyetlerini gerekçe gösterilerek suç duyurusunda bulunması, ifade özgürlüğü ile sendikal hak ve özgürlüklerin iç içe geçtiği başka bir mücadele alanını oluşturmaktadır. Grev devam ederken işyerinin başka bir organize sanayi bölgesine taşınması ise grevin etkisini azaltmaya yönelik mekânsal ve örgütsel bir strateji olarak değerlendirilebilir. Bütün bunlar ise grev hakkının kullanımının uygulamada çeşitli baskı, yıldırma ve dolaylı müdahale yöntemleriyle sınırlandırılabilmesine işaret etmektedir.

Temel Conta grevi, grev sürecinin örgütlenmesi ve yönetilmesinde kadın işçilerin belirleyici olduğu bir grev olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın işçilerin grev alanının düzenlenmesinden dayanışma ağlarının inşasına kadar grev sürecinin her bir aşamasında aktif roller üstlendikleri görülmektedir. Kadın işçilerin grev sürecindeki bu baskın rolleri, kadınların hem üretim hem de yeniden üretim alanlarını eşitlikçi bir biçimde örgütledikleri bir sürece de dönüşmüştür. Kadınların eşleriyle ve çocuklarıyla birlikte grev alanında yer alabilmek için verdikleri mücadele, kadınların sendikal mücadeleye katılmalarının yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda kültürel ve sosyal alanda da dönüştürücü etkiler yaratabileceğini ortaya koymaktadır.

Gelinen noktada Temel Conta grevi, işçilerin temel talepleri karşılanmadan ve sendikal uyumsuzluk çözüme kavuşturulmadan sona ermiştir. İşverenin grev kırıncılığı yaptığı mahkeme kararıyla tespit edilmiş olsa da bu karar, işçilerin sendikal haklarını fiilen kullanabilmelerini güvence altına alacak somut bir kazanıma dönüştürülememiştir. Bu yönüyle Temel Conta grevi, sendikal hak ihlallerine karşı etkin ve bağlayıcı koruma mekanizmalarının bulunmamasının grev hakkının etkinliğini önemli ölçüde zayıflattığını göstermektedir. Sendikal hak ihlalleri yalnızca bireysel hak kayıplarına yol açmamakta; aynı zamanda sendikal örgütlenmeyi

zayıflatmakta, toplu pazarlık gücünü aşındırmakta ve sosyal diyalogu olumsuz etkilemektedir. Bu durum, grev hakkının etkin biçimde korunmasının güçlü bir endüstri ilişkileri sisteminin temel unsurlarından biri olduğunu bir kez daha hatırlatmaktadır.

Extended Summary

The Temel Conta strike is one of the most significant examples of the struggle for trade union rights in Turkey. The strike, which lasted 595 days, attracted public attention not only because of its duration but also because of the leading role played by women workers throughout the resistance. Initiated by 16 workers organized under the Petrol-İş Union at the Temel Conta factory in Kemalpaşa, İzmir, the strike evolved into a broader struggle highlighting the gap between the legal recognition and the effective exercise of trade union rights.

This study aims to examine the Temel Conta strike within the context of trade union rights and freedoms in Turkey. The research was designed as a qualitative case study. Data were collected through document analysis, observation, a focus group interview with ten striking workers (seven women and three men), and follow-up interviews with the union lawyer and the workplace union representative. The documents examined included press releases, newspaper articles, social media posts, and legal documents related to the strike process.

The findings show that the workers successfully completed the legal unionization process and obtained the union's collective bargaining authority. However, the employer challenged the certification process, refused to participate in collective bargaining and mediation negotiations, and thereby prevented the bargaining process from functioning effectively. During the strike, workers were subjected to various anti-union practices, including strike-breaking, intimidation, pressure, threats of dismissal, poor working conditions, and verbal and physical violence. The study also found that women workers played a central role in organizing and sustaining the strike. Their active participation not only strengthened workplace solidarity but also transformed family and community support into a broader network of social solidarity, reinforcing both class consciousness and collective resistance.

The analysis further demonstrates that strike-breaking practices continued throughout the strike despite administrative sanctions and legal proceedings. Production was partially relocated to another factory, work previously carried out by striking workers was assigned to other employees, and the workplace was eventually moved to a new production site while the strike was still ongoing. Although the court later ruled that the employer had engaged in strike-breaking

practices, these legal decisions did not result in the effective protection of workers' trade union rights.

On 27 July 2026, the workers announced the end of the strike without achieving their fundamental demands or signing a collective bargaining agreement. The Temel Conta strike therefore illustrates that the legal recognition of trade union rights alone is insufficient to guarantee their effective exercise. Despite the judicial confirmation of strike-breaking practices, the absence of effective enforcement and protection mechanisms prevented workers from obtaining concrete gains. The findings underline the need to strengthen institutional mechanisms capable of ensuring the effective implementation of trade union rights and safeguarding the right to strike in practice.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

“Sendikal Hak İhlallerine Karşı Fiili Mücadele: Temel Conta Grevi” başlıklı makale, her iki araştırmacının eşit ölçüde katkılarıyla hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

“Sendikal Hak İhlallerine Karşı Fiili Mücadele: Temel Conta Grevi” başlıklı makalemizde herhangi bir kişi, kurum veya kuruluşla çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederiz. Yazarlar arasında da bir çıkar çatışması bulunmadığını beyan ederiz.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Araştırma sürecinde gerekli bilgi ve belgelere ulaşılmasında önemli katkıları bulunan Petrol-İş Sendikası işyeri temsilcisi Sinem Kaya'ya, avukat İrfan Taşkın'a ve değerli vakitlerini ayırıp bizimle görüşmeyi kabul eden Temel Conta işçilerine teşekkürlerimizi sunarız. Onların değerli katkıları olmadan bu araştırma tamamlanamazdı.

KAYNAKÇA

- Akdemir, Ö. (2025a). Queen Seracılıkta yetki davası: “Bu dava yetki davası değil, örgütlülüğümüzü dağıtma davasıdır.” *Evrensel*. <https://www.evrensel.net/haber/557295/queen-seracilikta-yetki-davasi-bu-dava-yetki-davasi-degil-orgutlulugumuzu-dagitma-davasidir> Erişim Tarihi: 18.11.2025.
- Akdemir, Ö. (2025b). Temel Contada grev kırıcılığının ikinci duruşması: “Mücadelemiz sürecektir.” *Evrensel*. <https://www.evrensel.net/haber/583437/temel-contada-grev-kiriciliginin-ikinci-durusmasi-mucadelemiz-surecek> Erişim Tarihi: 20.11.2025.
- Anka. (2025). TPI işçileri, ABD’nin Ankara Büyükelçiliğine yürüdü: “Buraya Türkiye işçi sınıfının onurunu savunmaya geldik.” <https://ankahaber.net/haber/detay/tpi-iscileri-abdnin-ankara-buyukelciligin-e-yurudu-buraya-turkiye-isci-sinifinin-onurunu-savunmaya-geldik-272809> Erişim Tarihi: 20.11.2025.
- Anısoy, İ. ve Yaprak, Ş. (2016). Türkiye’de Grevlerin Belirleyicileri. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 8(2), 103-116.
- Arslanbaş, A. (2025). İzmir’de 158 günlük direniş sürüyor: Grevdeki TPI işçilerine Ankara’da polis engeli. *İz Gazete*. <https://www.izgazete.net/izmirde-158-gunluk-direnis-suruyor-grevdeki-tpi-iscilerine-ankarada-polis-engeli> Erişim Tarihi: 20.11.2025.
- BirGün. (2025a). Temel Contada grev kırıcılık davası başladı. <https://www.birgun.net/haber/temel-contada-grev-kiricilik-davasi-basladi-630546> Erişim Tarihi: 17.11.2025.
- BirGün. (2025b). Temel Conta davası yine ertelendi. <https://www.birgun.net/haber/temel-conta-davasi-yine-ertelendi-668200> Erişim Tarihi: 17.11.2025.
- BirGün. (2025c). Queen Flowers’da baskı sürüyor: Emekçiler 3 aydır taviz vermiyor. <https://www.birgun.net/makale/queen-flowersda-baski-suruyor-emekciler-3-aydir-taviz-vermiyor-630435> Erişim Tarihi: 18.11.2025.
- BirGün. (2026). Temel Conta’da "makine" nöbeti: Bir çöp bile çıkmasına izin vermeyeceğiz! <https://www.birgun.net/haber/temel-contada-makine-nobeti-bir-cop-bile-cikmasina-izin-vermeyecegiz-684677> Erişim Tarihi: 10.02.2026.
- Caniklioglu, N. (1998). Grev Kırıcılığı, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Cilt: 1, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı.
- Caniklioglu, N. (2013). 6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4, 289-316.
- Ceylan, Ö. (2022). Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararlarında Grev Hakkı. *Çalışma ve Toplum*, 4(75), 2735-2774.

- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Reserach Design: Choosing Among Five Approaches* (3. Baskı). London: SAGE Publications.
- Çalışkan, E. Ş. (2025). Temel Conta işçileri 186 gündür direniyor: Emekçilerden 'grev kırcılığı' tepkisi. *İz Gazete*. <https://www.izgazete.net/temel-counta-iscileri-186-gundur-direniyor-emekcilerden-grev-kirciligi-tepkisi> Erişim Tarihi: 17.11.2025.
- Çelik, A. (2010). Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuku ve Türkiye'nin Uyumsuzluğu. S. Çağlar (Ed.), *Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları* (içinde ss. 255-331). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik, A. (2015). Grev Ertelemelerinin 30 Yılı veya 'İslatmayan Su' ve 'Yakmayan Ateş' (1985-2015). A. Savaş, A. Süzük, C. Koç ve Y. Koç (Ed.), *Emek Yıllığı 2015* (içinde ss. 430-469). İstanbul: Yazılama Yayınevi.
- Çelik, A. (2017). Zarf Değiştirdi Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye'de İşçi Sendikacılığı. A. Makal ve A. Çelik (Der.), *Zor Zamanlarda Emek* (içinde ss. 149-215). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Çelik, A. (2018). Sembiyotik İlişkiler ve Otoriter Korporatizm Kıskaçında 2010'lu Yıllarda Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu Pazarlık ve Grev Eğilimleri. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, CEEİK 2018 Özel Sayısı, 39-69.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2025a). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının 28/02/2025-10540-İNC-06/10497-İNC-06 Sayılı İnceleme Raporu. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2025b). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının 21/08/2025-11126-İNC-22 Sayılı İnceleme Raporu. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB). (2026). İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2026 Ocak Ayı İstatistikleri Açıklandı. <https://www.csgb.gov.tr/cgm/haberler/17012026/> Erişim Tarihi: 14.07.2026.
- DİSK-AR. (2019). Sendikalaşma Araştırması, Türkiye'de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019), <https://Disk.Org.Tr/Wp-Content/Uploads/2019/02/Sendikalasma-Arastirmasi.Pdf> Erişim Tarihi: 12.02.2026.
- Emektar, N. (2025). DYO Boyada 44 günlük grev anlaşmayla sonlandı. *Evrensel*. <https://www.evrensel.net/haber/559949/dyo-boyada-44-gunluk-grev-anlasmayla-sonlandi> Erişim Tarihi: 18.11.2025.
- Evrensel. (2025a). Grevdeki Temel Conta işçilerine saldırı: "Patron suç işliyor". <https://www.evrensel.net/haber/554110/grevdeki-temel-counta-iscilerine-saldiri-patron-suc-isluyor> Erişim Tarihi: 21.11.2025.

- Evrensel. (2025b). DIGEL işçileri grevdeki TPI ve Temel Conta işçilerini ziyaret etti. <https://www.evrensel.net/haber/554559/digel-iscileri-grevdeki-tpi-ve-temel-conta-iscilerini-ziyaret-etti> Erişim Tarihi: 21.11.2025.
- Evrensel. (2026). Temel Conta işçileri Torbalı'da direnişte: 'Grev çadırı taşınabilir ama mücadelemiz yerinden oynatılamaz'. <https://www.evrensel.net/haber/595455/temel-conta-iscileri-torbalı-da-direniste-grev-cadiri-tasinabilir-ama-mucadelemiz-yerinden-oynatılamaz> Erişim Tarihi: 10.02.2026.
- Gazete Duvar. (2025). Kezban Konukçu'dan Bakan Işıkhana'a 6 soru. <https://www.gazeteduvar.com.tr/kezban-konukcudan-bakan-isikhana-6-soru-haber-1752272> Erişim Tarihi: 22.11.2025.
- Gerçek Gazetesi. (2025a). 3 ayı geride bırakan Temel Conta grevi kararlılıkla sürüyor! <https://gercekgazetesi1.net/isci-ve-sendika/3-ayi-geride-birakan-temel-conta-grevi-kararlılıkla-suruyor> Erişim Tarihi: 17.11.2025
- Gerçek Gazetesi. (2025b). İzmir'de üç tütün fabrikası grevde: Hak verilmez alınır! <https://gercekgazetesi1.net/isci-ve-sendika/izmirde-uc-tutun-fabrikasi-grevde-hak-verilmez-alinir> Erişim Tarihi: 19.11.2025.
- Gülmez, M. (1985). Çalışma İstatistikleri ve Düşündürdükleri: İşkolu Barajı ve Sendika Özgürlüğü. *Amme İdaresi Dergisi*, 18(2), 45-68.
- Gülmez, M. (2013). “Örgütlenme ÖzgürSÜZlülüğü” Cephesinde Yeni Bir Şey yok! Olacağı da Yok! *Çalışma ve Toplum*, 2, 14-40.
- Günel, A. (2024). *Tarihsel ve Güncel Boyutlarıyla Dünyada ve Türkiye'de Grev Kırıcılık Uygulamaları* (Yayın No. 924051) [Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Güzel, A., Ugan Çatalkaya, D. ve Heper, H. (2025). Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Davasının Toplu Sözleşme Hakkını Ortadan Kaldıran ‘Yapısal Soruna’ Dönüşmesi. *Çalışma ve Toplum*, 87(4), 1537-1568.
- Karanfil, İ. (2025). İşveren-Hükümet İşbirliği: 1987 İşçi Grevlerinde Grev Kırıcılık. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 69, 18-28.
- Kocaaslan, B. (2025). Temel Contada cinsiyetçi saldırı. *kadinisci.org*. <https://www.kadinisci.org/temel-contada-cinsiyetci-saldiri/> Erişim Tarihi: 19.11.2025.
- Kocaeli Gazetesi. (2025). DYO Boya'da taşeron krizi: “Her hamle karşı hareket doğurur”. <https://www.kocaeligazetesi.com.tr/haber/26799982/dyo-boyada-taseron-krizi-her-hamle-karsi-hareket-dogurur> Erişim Tarihi: 18.11.2025.

- ILO. (2026). Supervising the application of International Labour Standards for Türkiye. www.normlex.ilo.org Erişim Tarihi: 14.07.2026.
- ITUC. (2025). 2025 ITUC Global Rights Index The World's Worst Countries For Workers. <https://www.ituc-csi.org/global-rights-index-reports> Erişim Tarihi: 13.02.2026.
- İz Gazete. (2025). Temel Conta direnişinde 337. Gün: Dava ertelendi! <https://www.izgazete.net/temel-counta-direnisinde-337-gun-dava-ertelendi> Erişim Tarihi: 17.11.2025.
- İz Gazete. (2026). Temel Conta işçileri adalet mücadelesine başlıyor: 595 gün süren çadır nöbeti sona eriyor. <https://www.izgazete.net/temel-counta-iscileri-adalet-mucadelesine-basliyor-595-gundur-suren-cadir-nobeti-sona-eriyor> Erişim Tarihi: 26.07.2026.
- Mütevellioğlu, N. ve Işık, S. (2009). Türkiye Emek Piyasasında Neoliberal Dönüşüm. N. Mütevellioğlu ve S. Sönmez (Ed.) *Küreselleşme, Kriz ve Türkiye'de Neoliberal Dönüşüm* (içinde ss.159-204). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Özçelik, H. Ş. (2025). Zeytin Ağaçlarının Gölgesinde Direnmek- Queen Tarım'dan bir İşçinin Portresi. *Emek Çalışmaları Topluluğu*. <https://emekcalisma.org/2025/07/29/zeytin-agaclarinin-golgesinde-direnmek-queen-tarimdan-bir-iscinin-portresi/> Erişim Tarihi: 18.11.2025.
- Öztürk, N. (2024). Temel Contada grev kırıcılığı: İşçilerin tepkisine rağmen patron makine taşıdı. *Evrensel*. <https://www.evrensel.net/haber/538165/temel-countada-grev-kiriciligi-iscilerin-tepkisine-ragmen-patron-makine-tasidi> Erişim Tarihi: 15.11.2025.
- Özveri, M. (2012). Sendikal Haklar ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Yasası. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.
- Özveri, M. (2025). Türk Hukukunda Grev ve Grev Yasakları. *Teori ve Eylem*. <https://teoriveeylem.net/tr/2025/10/17/turk-hukukunda-grev-ve-grev-yasaklari/> Erişim Tarihi: 13.02.2026.
- Petrol-İş. (2024a). Temel Conta İşyerinde Grev İlanı Kararı. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/temel-counta-isyerinde-grev-ilani-karari-14987/> Erişim Tarihi: 15.11.2025.
- Petrol-İş. (2024b). Temel Conta İşyerinde Haklarımız İçin Grevdeyiz. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/temel-counta-isyerinde-haklarimiz-icin-grevdeyiz-15050/> Erişim Tarihi: 15.11.2025.
- Petrol-İş. (2024c). Temel Conta İşvereni Grev Kırıcılığı Yapararak Suç İşlemektedir! <https://www.petrol-is.org.tr/haber/temel-counta-isvereni-grev-kiriciligi-yaparak-suc-islemektedir-15089/> Erişim Tarihi: 15.11.2025.

- Petrol-İş. (2025a). Temel Contada Kitlesele Basın Açıklaması. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/temel-contada-kitlesele-basin-aciklamasi-81496/> Erişim Tarihi: 19.11.2025.
- Petrol-İş. (2025b). Grevdeki Üç İşyerimiz Çıgı'de Ortak Basın Açıklaması Yaptı. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/grevdeki-uc-isyerimiz-ciglide-ortak-basin-aciklamasi-yapti-80571/> Erişim Tarihi: 19.11.2025.
- Petrol-İş. (2025c). DYO Boya İşçileri Haklı Talepleri İçin Grevde. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/dyo-boya-iscileri-hakli-talepleri-icin-grevde-81470/> Erişim Tarihi: 18.11.2025.
- Petrol-İş. (2025d). Yetki Başvuru ve Toplu İş Sözleşmesi Süreci İnceleme Raporu Eylül/2025. https://www.petrol-is.org.tr/wp-content/uploads/2025/11/tis_inceleme_raporu_23.09.2025_-_en_son_1.pdf Erişim Tarihi: 13.02.2026.
- Petrol-İş. (2026a). Temel Conta'da Grev Kırıcılığında Son Nokta. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/temel-contada-grev-kiriciliginda-son-nokta-104084/> Erişim Tarihi: 10.02.2026.
- Petrol-İş. (2026b). Temel Conta'da Grev Kırıcılığı Mahkeme Kararıyla Tescillendi. <https://www.petrol-is.org.tr/haber/temel-contada-grev-kiriciligi-mahkeme-karariyla-tescillendi-104645/> Erişim Tarihi: 14.07.2026.
- Petrol-İş (2026c). Temel Conta İşçileri Basın Açıklaması. <https://www.petrol-is.org.tr/wp-content/uploads/2026/03/temelconta-1.pdf> Erişim Tarihi: 14.07.2026.
- Petrol-İş Kadın. (2025). İzmir Kemalpaşa Organize Sanayi Bölgesi'nde Çoğu Kadın, Temel Conta İşçisi Sekiz Aydır Grevde: Temel Conta'da Grev Ateşi Sönmedi. *Petrol-İş Kadın Dergisi*, 74, 14-15.
- Punch, K. F. (2011). *Sosyal Araştırmalara Giriş Nicel ve Nitel Yaklaşımlar* (2. Baskı). (Çev. D. Bayrak, H. B. Arslan ve Z. Akyüz). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Taşkın, İ. (2025). Sendikasıızlaştırmaya karşı onurlu gelecek direnişi: Temel Conta grevi. *Evrensel*. <https://www.evrensel.net/haber/574231/sendikasisizlastirmaya-karsi-onurlu-gelecek-direnisi-temel-conta-grevi> Erişim Tarihi: 20.11.2025.
- Taşkın, İ. (2026). Temel Conta Grevi: Sendikal Örgütlenme, Toplu İş Sözleşmesi Yetkisi ve Grev Kırıcılığına Karşı Hukuki ve Fiili Mücadelenin Raporu. <https://www.petrol-is.org.tr/wp-content/uploads/2026/08/RAPOR-Temel-Conta-Agustos-2026.pdf> Erişim Tarihi: 15.09.2026.
- TBMM. (2025a). Mersin Milletvekili Perihan Koca Doğan'ın Bir işletmede çalışan işçilerin sendikal haklarının engellendiği iddiasına ilişkin yazılı soru önergesi. <https://www.tbmm.gov.tr/Denetim/Yazili-Soru-Onergesi-Detay/094166d4-e9d3-484a-b872-0194cbc0f721> Erişim Tarihi: 22.11.2025.

- TBMM. (2025b). Gaziantep Milletvekili Sevda Karaca Demir'in İzmir'in Kemalpaşa ilçesinde bulunan bir fabrika işçilerinin sorunlarına ilişkin yazılı soru önergesi. <https://www.tbmm.gov.tr/Denetim/Yazili-Soru-Onergesi-Detay/c4a56274-aba9-43f4-a0c2-019542868cda> Erişim Tarihi: 22.11.2025.
- Tekgıda-İş. (2025a). Tütün Grevi İzmir'i Sardı. <https://www.tekgida.org.tr/tutun-grevi-izmiri-sardi-73996/> Erişim Tarihi: 25.11.2025.
- Tekgıda-İş. (2025b). Tütün Grevi Zaferle Bitti. <https://www.tekgida.org.tr/tutun-grevi-zaferle-bitti-74307/> Erişim Tarihi: 25.11.2025.
- TEKSİF. (2025a). DIGEL İşçilerinin İşe İade Davaları Sürüyor. <http://www.teksif.org.tr/digel-iscilerinin-ise-iade-davaları-suruyor-icerik-11208-1.html> Erişim Tarihi: 23.11.2025.
- TEKSİF. (2025b). Haksızlığa ve Hukuksuzluğa Karşı DIGEL Tekstil İşçilerinin Yanındayız. <http://www.teksif.org.tr/haksizliga-ve-hukuksuzluga-karsi-digel-tekstil-iscilerinin-yanindayiz-icerik-11213-1.html> Erişim Tarihi: 23.11.2025.
- Temel Conta. (2025). *Tarihçe*. <https://temelconta.com.tr/tarihce.aspx> Erişim Tarihi: 15.11.2025.
- Temiz, H. E. ve Ünal, Ö. (2020). Türkiye'de Grev Hakkı ve Grev Ertelemeleri. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-Dergisi*, 4(1), 47-66.
- Thompson, E. P. (2004). *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*. (Çev. U. Kocabaşoğlu). İstanbul: Birikim Yayınları.
- Uçkan Hekimler, B. (2017). Türkiye'de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 68, 127-154.
- Urhan, B. (2005). Türkiye'de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. *Çalışma ve Toplum*, 57-88.
- Urhan B. ve Selamoğlu, A. (2008). İşçilerin Sendikalara Yönelik Tutum ve Davranışları; Kocaeli Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3, 171-197.
- Uslu, D. ve Aydoğan B. (2025). İşçi Olmak, Kadın Olmak: Digel Direnişinin Hikayesi. *mordayanisma.org* <https://www.mordayanisma.org/2025/07/30/isci-olmak-kadin-olmak-digel-direnisinin-hikayesi/> Erişim Tarihi: 17.10.2025
- Uyar, E. (2025). DIGEL Tekstilde kadın işçilere mobbing, taciz ve baskı rejimi. *Ekmek ve Güll*. <https://ekmekvegul.net/gundem/digel-tekstilde-kadin-iscilere-mobbing-taciz-ve-baski-rejimi> Erişim Tarihi: 17.10.2025.
- Yelek, M. S. (2024). İşveren Sendikalarının Grev Kırma ve Sendikasızlaştırma Faaliyetleri: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Örneği. *Mülkiye Dergisi*, 48(1), 29-70.
- Yıldırım, E. ve Uçkan, B. (2010). İşverenlerin Sendikasızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 2, 163-184.