

62149

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT POLİTİKASI BİLİM DALI

TÜRKİYE'DE SENDİKACILIĞIN EKONOMİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

TEZ YÖNETİCİSİ : DOÇ.DR. RECEP TARI

HAZIRLAYAN : MURAT ÖZSOY

İZMİR-1997

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
İÇİNDEKİLER.....	I
KISALTMALAR.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	VII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKACILIK VE DÜNYADAKİ GELİŞİMİ

1.1. SENDİKACILIĞIN TANIMI VE KAPSAMI	6
1.1.1. Sendika Kavramı.....	6
1.1.2. Sendikanın Tanımı.....	7
1.1.3. Sendikanın Unsurları	8
1.1.3.1. Ekonomik ve Sosyal Hak ve Yararları Koruma ve Geliştirme.....	9
1.1.3.2. Örgütlenmiş ve Devamlı Topluluk Olması.....	11
1.1.3.3. Özel Hukuk Tüzel Kişisi Olması.....	11
1.1.4. Sendikaların Kuruluş ve İşleyişine Hakim olan Prensipler.....	12
1.1.4.1. Serbestçe Kurulabilme.....	12
1.1.4.2. Bağımsızlık.....	12
1.1.4.2.1. Devlete Karşı Bağımsızlık	13
1.1.4.2.2. İşverenlere Karşı.....	13
1.1.4.3 Demokratik Esaslara Uygunluk.....	14
1.2. SENDİKACILIK HAREKETİNİN DÜNYADAKİ GELİŞİMİ.....	15
1.2.1. İlk Birleşmeler.....	16
1.2.2. Birleşme Yasakları.....	17
1.2.3. Sendikacılık Hareketini Etkileyen Akımlar.....	18
1.2.3.1. Dünyadaki Gelişmesi.....	19
1.2.3.2. İngiltere'de Sendikacılık.....	20
1.2.3.2.1. Genel Olarak.....	21

1.2.3.2.2. Sendikal Hareketlerin Tarihsel Gelişimi.....	22
1.2.3.2.3. İngiliz Sendikacılığının Bünyesi.....	25
1.2.3.2.4. Sendikalar Kongresi (TUC)'un Kuruluşu.....	26
1.2.3.3. Fransa'da Sendikacılık	26
1.2.3.3.1. Genel Olarak.....	27
1.2.3.3.2. Sendikal Hareketin Tarihsel Gelişimi.....	28
1.2.3.3.3. Fransız Sendikacılığının Bünyesi.....	29
1.2.3.4. Almanya'da Sendikacılık.....	30
1.2.3.4.1. Genel Olarak	30
1.2.3.4.2. Sendikal Hareketlerin Tarihsel Gelişimi ve İlk Sendikalar.....	31
1.2.3.5. A.B.D'de Sendikacılık	32
1.2.3.5.1. Sendikal Hareketin Oluştığı Çevre ve Özellikleri.....	33
1.2.3.5.1.1. Sosyal ve Hukuki Yapı.....	34
1.2.3.5.1.2. Açık Toplum Yapısı.....	34
1.2.3.5.1.3. Kaynaklar ve Toprak.....	34
1.2.3.5.1.4. Geniş Piyasalar ve Türdeş Olmayan Nüfus.....	34
1.2.3.5.2.A.B.D'de Sendikacılığın Tarihi Gelişmesi ve İlk Sendikalar.....	35
1.2.3.5.3. Amerikan İş Federasyonu (AFL - CIO).....	37
1.2.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Doğuşu ve gelişimi.....	38
1.2.4.1. Sanayi Devrimi ve Toplu İş Sözleşmeleri	38
1.2.4.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Tarihçesi	40
1.2.4.3. Toplu Sözleşme Sisteminin Mahiyeti ve Prensipleri.....	41
1.2.4.3.1. Toplu Bir Hareket Oluşu.....	42
1.2.4.3.2. Tarafların Pazarlık Gücüne Sahip Olması.....	42
1.2.4.3.3. Bir İş Sendikasının Mevcudiyeti Şartı.....	42
1.2.4.3.4. Dinamik Bir Süreç Oluşu.....	43

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK VE EKONOMİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

2.1. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK HAREKETLERİNİN GELİŞİMİ.....	44
2.1.1. Türk İşçi Hareketlerinin Ana Hatları.....	46
2.1.2. Cumhuriyetten Önceki Dönem.....	47
2.1.2.1. Cumhuriyetten Önceki Dönemde İşçilerin Nitelikleri.....	51
2.1.2.2. İşçi Hareketlerinin Başlaması ve Yabancı Unsuru.....	52
2.1.3. Cumhuriyetin İlanı İle 1961 Tarihi Arasındaki Gelişmeler.....	55
2.1.3.1. Atatürk Dönemi.....	60
2.1.3.2. Demokrat Parti Dönemi.....	64
2.1.3.3. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.....	67
2.1.4. 1961 Tarihinden Sonraki Gelişmeler.....	71
2.1.4.1. 1961 Anayasasının İşçi Hakları Açısından Getirdikleri.....	72
2.1.4.1.1. Temel Hakların Özü.....	72
2.1.4.1.2. Sendika Kurma ve Üye Olma Hakkı.....	73
2.1.4.1.3. Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı.....	73
2.1.5. 1961 Tarihinden Sonraki Dönemde Sendikacılık.....	74
2.1.5.1. 1961-1963 Yılları Arasındaki Sendika Hareketleri.....	75
2.1.5.2. Türk Sendikacılığının Bölünmesine Doğru (1964-1967).....	76
2.1.5.3. 1967-1972 Yılları Arasındaki Sendika Hareketleri.....	78
2.1.5.4. 12 Eylül ve Sendikal Haklar.....	83
2.1.5.5. Sendikal Düzenin Restorasyonu.....	85
2.2. İŞÇİ SINIFININ SOSYAL MÜCADELE ARAÇLARI VE İŞÇİ	
ÖRGÜTLERİ	90
2.2.1. Grevlere Genel Bakış	90
2.2.2. Türkiye'de Grevler	93
2.2.3. Grev Hakkının Yasallaşması.....	97
2.2.4. Toplu İş Sözleşmesi.....	100
2.2.5. İşçilerin Örgütlenmesi.....	101
2.2.5.1. Türkiye'de İlk İşçi Örgütleri.....	102

2.3. SENDİKALAR VE POLİTİKA	103
2.3.1. Türkiye'de İlk İşçi Sınıfı ve Politika	105
2.3.2. Osmanlı Devletinin Son Dönemlerindeki Politikacıların İşçilere Karşı Tutumları	106
2.3.3. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Politikacıların Sendika ve İşçilere Karşı Tutumları	108
2.3.4. Çok Partili Dönemle Birlikte İşçiler ve Siyaset	109
2.3.5. Sendikal Haklar,Siyaset ve Demokrasi	113
2.4. SENDİKACILIĞIN EKONOMİYE ETKİLERİ	116
2.4.1. Toplu İş Sözleşme Sisteminin Önemi	116
2.4.1.1. İktisadi Önemi	116
2.4.1.2. Sosyal ve Siyasi Önemi	116
2.4.2. Toplu İş Sözleşmesi Yönünden Ücretin Tesirleri	117
2.4.2.1. Ücretin Enflasyon Üzerindeki Tesirleri	117
2.4.2.2. Ücret Haddinin İşçilik Maliyetine,Toplam Maliyete, Kara ve Fiyata Tesiri	120
2.4.2.3. Ücret Artışının Tasarruf,Yatırım ve İstihdama Tesiri	128
2.4.2.4. Ücret Artışının Produktiviteye Tesiri	132
2.4.3. Grevlerin İktisadi Tesirleri	134
2.4.3.1. Grevlerin Milli Ekonomi Üzerindeki Tesirleri	135
2.4.3.1.1.Grevlerin Milli Ekonomi Üzerindeki Olumsuz Tesirleri	135
2.4.3.1.2.Grevlerin Milli Ekonomi Üzerindeki Olumlu Tesirleri	138
2.4.3.2. Grevlerin İşverenler Üzerindeki Tesirleri	139
2.4.3.2.1. Grevlerin İşverenler Üzerindeki Olumsuz Tesirleri	139
2.4.3.2.2. Grevlerin İşverenler Üzerindeki Olumlu Tesirleri	140
2.4.3.3. Grevlerin İşçiler Üzerindeki Tesirleri	140
2.4.3.3.1. Grevlerin İşçiler Üzerindeki Olumsuz Tesirleri	140

2.4.3.3.2. Grevlerin İşçiler Üzerindeki Olumlu Tesirleri.....	141
2.4.3.4. Grevlerin Sendikalar Üzerindeki Tesirleri.....	141
2.4.3.4.1. Grevlerin Sendikalar Üzerindeki Olumsuz Tesirleri.....	141
2.4.3.4.2. Grevlerin Sendikalar Üzerindeki Olumlu Tesirleri.....	142
2.4.4. Genel Değerlendirme ve Öneriler.....	143
SONUÇ	146
KAYNAKÇA.....	149



KISALTMALAR

- A.Ü.S.B.F.** : Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- AFL** : Amerikan İş Federasyonu (American Federation Of Labour)
- AP** : Adalet Partisi
- BMM** : Büyük Millet Meclisi
- CHP** : Cumhuriyet Halk Partisi
- CIO** : Amerikan Endüstriyel Teşkilat Komitesi
- Ç.S.G.B.** : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- DGB** : Alman İşçi Sendikaları Birliği
- DİSK** : Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- DP** : Demokrat Parti
- DPT.** : Devlet Planlama Teşkilatı
- DİE.** : Devlet İstatistik Enstitüsü
- ICFTU** : Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- İLO** : Uluslararası Çalışma Teşkilatı
- İ.Ü.İ.F.** : İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
- SEN.K.** : Sendikalar Kanunu
- TUC** : Trade Union Congress (İngiliz Sendikalar Kongresi)
- TÜRK-İŞ** : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
- TİS.** : Toplu İş Sözleşmeleri

TABLÖLAR

TABLO-1	: İngiltere’de Sendikalaşma.
TABLO-2	: Fransa’da 1969-1975 Yılları Arasındaki Grev ve Kaybolan İşgünleri.
TABLO-3	: Türk-İş’e Bağlı Sendikalar.
TABLO-4	: Yıllara Göre Grevler, Grevlere Katılan İşçi ve Kaybolan İşgünü Sayısı.
TABLO-5	: Toplam Faktör Gelirlerinin Dağılımı.
TABLO-6	: 1963-1967 Yılları Arasındaki Lokavtlar, Lokavta Uğrayan İşçi Sayısı ve Kaybolan İşgünü Sayısı .
TABLO-7	: Toplu İş Sözleşmeleri.
TABLO-8	: İşçi ve İşveren Sendikalarının Türlerine Göre Dağılımı.
TABLO-9	: İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonları.
TABLO-10	: Türkiye’de İşkollarının Dağılımı.
TABLO-11	: Türkiye’de Cumhuriyetten Önceki Dönemde Yapılan Grevler (1872-1920).
TABLO-12	: 1970-1990 Döneminde Ortalama Ücretler ve Ücret Fiyat İndeksleri.
TABLO-13	: Ortalama İşgücü Maliyetinde Gelişmeler.
TABLO-14	: İmalat Sanayii Genelinde Çalışılan Saat Başına Ortalama Ücretler.
TABLO-15	: İmalat Sanayiinde Çalışan saat Başına Yıllık Ortalama Ücretlerin Nominal ve Reel Gelişimi (1988-1992).
TABLO-16	: İmalat Sanayiinde İstihdam, Ücret, Katma Değer artış Oranları ve Ücretin Katma Değer İçindeki Oranı
TABLO-17	: 500 Büyük Sanayii Kuruluşunda Yaratılan Faktör Gelirleri İtibariyle Dağılımı.
TABLO-18	: 1992 Yılındaki Maliyet İndeksindeki Değişim.
TABLO-19	: Sektörel Dağılım.
TABLO-20	: İşsizlik ve Eksik İstihdam.
TABLO-21	: Toplam Sabit Sermaye Yatırımları.
TABLO-22	: İmalat Sanayii Sabit Sermaye Yatırımları.
TABLO-23	: İmalat Sanayiinde Çalışanlar, Çalışılan Saatler ve Üretim.
TABLO-24	: İmalat Sanayiinde Ücret, Üretim ve Katma Değer Gelişmeleri (1985-1991).
TABLO-25	: İşkollarına Göre Grev Uygulamaları ve Grevlere Katılım.
TABLO-26	: Grev ve Lokavtlar.

GİRİŞ

İşçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak,ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirilen sendikalar; sadece işçilerin değil,toplumun bütününe ilgilendiren ekonomik ve sosyal konularda etkinliği ve önemli rolleri olan kuruluşlar haline gelmişlerdir.

Sendikacılığın dünyada beşiği olarak İngiltere sayılabilir.Sendikalaşmanın temelinde yatan toplumsal sınıflaşmaya yol açan "**Sanayi Devrimi**" ilk olarak İngiltere'de patlak vermiş ve oluşumunu sürdürmüştür.

İngiltere'nin Sendikacılık hareketine öncülük etmesi;toplumsal sınıflaşmanın belirginlik kazanmasına,işçi sınıfının sayıca genel nüfus içinde öneminin artmasına bağlıdır.Ayrıca işçilerin siyasal bakımdan güç kazanmaları,siyasal rejimin demokratikleşme sürecine bağlı olarak sendikal alanda örgütlenme ve faaliyette bulunma özgürlüğünü elde etmeleri ve siyasal alanda eşit haklar sağlamaları ölçüsünde gerçekleşmiştir.

Osmanlı İmparatorluğu'nda Anayasaya dayanan mesleki dernek veya birlik kurma haklarına ilk defa 1908'de değiştirilerek yürürlüğe konulan 1293 sayılı Kanun-u Esasi'de rastlanır.Bu yasa,toplanma ve dernek kurma haklarını tanıma ve bu hakların sınırlarını da belirtmiştir.

"**İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun**" adını taşıyan 5018 Sayılı Kanunun kabul edildiği ve yürürlüğe girdiği 1947 yılını **Türk Sendikacılığının** doğuş ve gelişmeye başlayış tarihi olarak kabul etmek gerekir.Bununla beraber bu kanundan evvel Türkiye'de işçilerin çeşitli tarihlerde teşkilatlanmış oldukları görülmektedir.Gerçekten de 1871 yılında İstanbul'da işçilerle ilgili "**Ameleperver Cemiyeti**" adını taşıyan bir teşekkülün kurulduğu bilinmektedir.Sendika karakterine yakın özellikleri olan bu eski Türk işçi teşekkülünün peşinden 1895 tarihinde Tophane Fabrikaları işçileri de Osmanlı Amele Cemiyetini kurmuşlardır.

Cumhuriyetin ilanından evvel beliren bu teşkilatlanma çabaları,gerekli iktisadi ve sosyal şartların yetersizliğinden ötürü zayıf kalmış,uzun ömürlü olamamışlardır.Bu sebeple Türk Sendikacılığının gelişimini bir başlangıç kabul etme vasfına da sahip değildirlir.

Nitekim ,işçilere cemiyet kurma ve grev yapma hakkını sağlayan 25 Eylül 1324(1908) tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu bu gelişmeye kesin bir son vermiştir.Sendika terimi mevzuat ve tatbikatımıza bu kanunla girmiş bulunmaktadır.Bu kanunun 8.nci maddesi,"sendikanın umuma müteallik bir hizmet ifa eden müessesatla teşkilini yasaklamakta ve bu yasağa uymayanlar hakkında uygulanacak cezai hükümleri" göstermektedir.Bunlar olumsuz yönden sendikacılığa ait hükümlerdir.Tatil-i Eşgal Kanunundan sonra çıkarılan 1909 tarihli "Cemiyetler Kanunu" sendikalardan bahsetmese de herkese cemiyet ve mesleki teşekküller kurma hak ve hürriyetini vermiştir.Fakat, bu kanun bu haliyle bir sendika kanunu değildir.

Cumhuriyetin ilanını müteakip kabul edilen **1924 tarihli ilk Anayasa** ile toplanma ve dernek kurma hakkı Türklere tanınmıştır.Fakat bu özelliği taşıyan bir Anayasaya rağmen kabul edilen bazı kanunlar mevzuatta çelişik bir durumun doğmasına yolaçmışlardır.Özellikle 26 Haziran 1938 yılında kabul edilen 3512 Sayılı Cemiyetler Kanununun 9.ncu maddesinin (H) fıkrası "Aile ,cemaat,ırk,cins ve sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetler kurulamaz" hükmüyle sendika kurma hak ve hürriyetini tamamen ortadan kaldırmıştır.Ancak bu kanunu geniş ölçüde değiştiren 4919 Sayılı Cemiyetler Kanununun 1946 yılında yürürlüğe girmesinden sonra,bu durum son bulmuştur.**Yeni Cemiyetler Kanunu** ,sendikaları veya sınıf esasına dayanan dernekleri kurulması yasak dernekler arasında saymamıştır.

Bütün çalışma mevzuatı gibi sendikalar da sanayi hayatı belli bir seviyeye ulaşmış toplumlarda doğar ve gelişirler.Türkiye'nin çalışma hayatı ile ilgili gelişmeleri bu tesbite bazı istisnalar getirmiştir.Bu istisnaların kaynak ve sebepleri araştırıldığı zaman Türkiye'de hemen her devrede Batı toplumlarında görülen ve asalete dayanan sınıf ayrılıklarının mevcut olmayışı ve başka ülkelerde Sınai İnkilap sonucunda oluşan emek-sermaye ayrılıklarına ve mücadelelerine Türk toplumunun maruz bulunmayışı ve nihayet

çeşitli doktrinlerin geleneksel karakterini muhafaza etmekte bulunan Türk toplumu içinde nüfuz edememiş bulunmasıdır. Bununla beraber 1946 yılında 1938 tarihli Cemiyetler kanununun tadilinden sonra ortaya çıkan ve özellikle büyük şehirlerde oluşmaya başlayan sayısız işçi derneklerinde olduğu gibi 1947 Kanunu ile kurulmaya başlanan sendikaların oluşmasında da yukarıda belirtilen sebepler yoktur. 1938 Kanunu ve 1947 Sendikalar Kanununun çıkarılması, doğrudan doğruya ilgililerden gelen bir baskının sonucu olmadığı gibi toplumun bünye değiştirmesinin veya doktrin mücadelesinin sonuçları da değildir. Bu mevzuat 1945 yılından sonra tam demokrasiye yönelmiş olan siyasi rejimin bünyesine bağlı birtakım değişme ve mantıklı bir gelişme meselesi olarak kabul edilebilir.

Gelişmiş toplumlarda çalışanın hayat şartlarının iyileşmesinde ve sermaye-emek ilişkilerinde gerekli dengenin sağlanmasında başlıca unsurlardan biri olan sendikacılık hareketinin bu yönü ile birlikte siyasal bakımdan da ele alınması gereklidir. İşçilerin serbestçe teşkilatlanabilmeleri ve haklarını savunabilmeleri dolayısıyla mensubu oldukları toplum içinde söz sahibi olmaları halinde, çeşitli seviyelerde alınacak sosyal ve iktisadi kararlar üzerinde etkinlikleri de artmaktadır.

1961 Tarihli T.C Anayasası çalışmaya ilişkin hükümleri arasında 46.ncı madde ile sendika kurma hakkını tanımakta, bir sonraki maddesi ile de toplu sözleşme ve grev hakkını hak olarak getirmektedir. Günümüzde sendikaların bellibaşlı hedefleri arasında "devamlı istihdam ve çalışanlara iktisadi refah temin etmek, artan gayrisafi hasıladan sürekli olarak pay almak, ülkenin sosyo, ekonomik çalışma şartlarını çalışanlar lehine hafifletmek ve düzeltmek" gibi amaçları bulunmaktadır. Aynı şekilde 1982 Tarihli T.C. Anayasası md. 51/1'de ifade olunan sendikaların amacı 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu md.2'de yer alarak; işçilerin ve işverenin çalışma ilişkilerinde ,ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olduğu ifade edilmiştir.

Sendikalar iktisadi fonksiyonlarını **toplular sözleşme sistemiyle** yerine getirirler. Bir ülkede işgücü içinde ücretlilerin payı ve ücretlilerin içinde sendikalaşma oranı arttıkça toplu pazarlık sisteminin iktisadi bünye üzerindeki tesiri artar. Bu nedenle bugün toplu sözleşme sistemi, toplum içinde önemli baskı grubundan biri haline gelmiştir. Bir ülke ekonomisinin istikrar ve istikbaline toplu sözleşme sistemi, yapıcı ve yıkıcı istikamette

tesir edebilmektedir.Tarihi seyri içinde toplu sözleşme sisteminin gücünü arttıran üç türlü gelişme olmuştur.Bunlar:

1.Toplu sözleşme sistemine tabi olan işçilerin toplam işgücü içindeki payı artmıştır.

2.Toplu sözleşmelerin muhtevası genişlemiştir.Yani pazarlık konuları ve sözleşmeye konan hükümler çoğalmıştır.

3.Toplu sözleşmeye taraf olan birimler çoğalmıştır. Yani işyeri toplu sözleşmesinden grup,işkolu veya ekonomi çapındaki sözleşmelere doğru gelişmeler kaydedilmiştir.

Bu duruma yolaçan mal ve iş piyasasındaki gelişmelerdir.Yani mal piyasasında,sanayide teknolojik gelişmelerle iç ve dış ticaret genişlemiş,rekabet oluşmuş ve mal piyasasında küçük ve orta işletmelerin yerini büyük holdingler almıştır.Sonuçta işçi sendikalarının kurulması,işveren sendikalarının kurulmasına yol açmış ,büyük holdiglerin teşekkülü sendikaların büyümesine neden olmuş, onların büyümesi de işveren sendikalarının daha fazla genişlemesi sonucunu getirmiştir.

"Türkiye'de Sendikacılığın Ekonomi Üzerindeki Etkileri" konulu bu çalışmada **çalışmanın amaçları** ise şunlar olmaktadır:

1.Sendikacılığın tanımı ve kapsamı,Dünyada ve Türkiye'de sendikal hareketlerin oluşumu,sendikacılığa tesir eden faktörler (Siyaset ve Demokrasi gibi).

2.Sendikaların ücret ve produktiviteye tesirinin işletmelerin işçilik maliyetine olan etkisi,genel maliyette işçilik masraflarının artışının maliyet artışına neden olup olmadığı, dolayısıyla ücret-fiyat ilişkisinin doğup-doğmadığı ve zamanla bu durumun ücret-fiyat enflasyonunun oluşmasındaki tesiri araştırılacaktır.

3.Sendikaların toplu sözleşmelerle elde edilen ücret artışı nedeniyle;işletmelerin tasarruf,yatırım ve istihdama tesiri,grevlerin iktisadi tesirleri de incelenecektir.

Türkiye'de Sendikacılığın Ekonomi Üzerindeki Etkileri" konulu bu çalışma iki ana bölümden meydana gelmektedir.Birinci bölümde sendikanın tanımı ve

kapsamı, sendikacılığın dünyadaki gelişmesi ve sendikacılığın doğduğu yer olarak kabul edilen İngiltere'deki sendikacılık hareketleri ,dünyada sendikacılık oluşumuna örnek olacak yapıdaki ülkelerden Fransa,Almanya ve Amerika Birleşik Devleti'ndeki sendikacılık hareketleri incelenecektir.

İkinci bölümde; Türkiye'deki sendikacılığın oluşumuna sebep olan olaylar ve ilk işçi örgütlerinin Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerindeki gelişmesi, Cumhuriyet Döneminde sendikacılığa tesir eden siyaset ve demokrasi faktörleri,Türkiye'de ilk işçi federeasyonu olan Türk-İş'in oluşumu araştırılacaktır.

Çalışmanın ağırlığını teşkil eden sendikaların ekonomiye etkileri adlı bölümde ise; toplu iş sözleşmelerinin;iktisadi tesirleri, produktiviteye olan tesirleri,grevlerin iktisadi tesirleri ve araştırmanın kapsamı içerisinde yer almaktadır.

Ortak ekonomik ve sosyal hak ve yararları koruma ve geliştirme amacını taşıyan sendikaların ekonomik,sosyal ve hukuki etkilerini yalnızca yukarıda konu başlıkları verilen çalışmalarla değerlendirmemek gerekir.Zira sendikalar çalışanların ekonomik sosyal haklarını koruma ve geliştirmesinde önemli fonksiyonlarının yanında;toplum ve devlet düzeni içerisinde demokratik ortamlarda bir baskı unsuru oluşturarak ülkenin geleceğine ait ekonomik ve siyasi kararların alınmasında da önemli fonksiyonları olan kuruluşlar haline gelebilmektedirler.

BİRİNCİ BÖLÜM

SENDİKACILIK VE DÜNYADAKİ GELİŞİMİ

1.1. SENDİKACILIĞIN TANIMI VE KAPSAMI

1.1.1. Sendika Kavramı

İnsanların çalışmaları karşılığı almış oldukları gelire ücret denir. Bu nedenle çalışanlar ücretlerini arttırmaya çalışırlar. Halbuki ücret işveren için bir maliyet unsurudur¹.

Çalışanlar ücretlerini arttırmak ve çalışma şartlarını düzenlemek için teşkilatlanırlar, sendikalar kurarlar. İşverenler de karşı sendikalar kurarlar. Demokratik rejimle yönetilen ülkelerde sendikalar toplu sözleşme hakkına sahip olup, grev ve lokavt silahlarını kullanarak iş piyasasında bir baskı gücü oluştururlar. Bu suretle ücretin oluşumunu etkilemeye çalışırlar. Böylece toplu sözleşme sistemi, ücretler ve diğer çalışma şartları üzerine tesir etmiş olur².

İkinci Dünya Harbinden bu yana gelişen **sendikacılık**; ücretlerin ve diğer istihdam şartlarının tesbitinde yeni bir faktör olarak çıkmasıyla birlikte iktisadi gelişme ve planlama bakımından işçi-işveren münasebetlerinin büyük önem kazanmasına, toplu pazarlık sisteminin demokratik rejimin vazgeçilmez bir unsuru haline gelmesinde önemli bir yere sahip olmuştur.

Herşeyden önce sendikacılık demokratik bir oluşumdur. Bunun hemen ardından belirlenmesi gerekir ki; sendikacılık ancak demokratik kurum ve kuralların belli bir düzeyin üzerinde gerçeklik kazanmış olduğu toplumlarda varlık kazanabilir. Bunun tersi de doğrudur. Demokrasinin doğuşu ve gelişimi sendikacılığın ve daha genel bir unsur olarak işçi hareketlerinin gelişimiyle yakından bağlantılıdır³.

¹. Sabahaddin Zaim, **Çalışma Ekonomisi, Yenilenmiş ve Genişletilmiş** 9.b., İstanbul:1992, s.2.

². Zaim, a.g.e., s.3.

³. Alpaslan İŞIKLI, **Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**, Kültür Bakanlığı Klasikleri No:6, Ankara:1994, s.2.

Siyasal rejimlerle birlikte sendikacılık hareketlerinin tarihi incelendiğinde, her zaman bir gerçek belirlemektedir. Bu demokrasiden uzaklaşıp demokratik haklar ve özgürlükler zedelendikçe işçi haklarının kısıtlamadan başlayarak yok edilmeğe gittiği gerçeğidir⁴.

Sendika hakkı değişik uluslararası belgelere de konu olmuş ve güvence altına alınmıştır. 1948 yılında Birleşmiş Milletlerce kabul ve ilan edilen "**İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**", 1950 yılında Roma'da imzalanan "**İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetlerini Koruma Sözleşmesi**", 1961 yılında kabul edilen "**Avrupa Sosyal Şartı**" sendika kurma ve özgürlüğünü tanımış bulunmaktadır. Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) 1948 yılında kabul edilen "**Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı Sözleşme**", İLO tarafından 1949'da kabul edilen "**Teşkilatlanma ve Kollektif Müzakere Hakkı Prensiplerinin Uygulanmasına Dair**" 98 No'lu Sözleşme, aynı örgütün "**İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında 135 Sayılı Sözleşme**", ve kamu görevlileri için 1978 yılında kabul edilen "**Kamu Hizmetlerinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme**" **Sendika Özgürlüğü** temel hakkının uluslararası alandaki güvencesini oluşturmaktadır⁵.

1.1.2. Sendikanın Tanımı

Sendika" deyiminin kökeni çok eskidir. Roma ve Yunan Hukuk sistemlerinde "Syndic" terimi ile birliğin (sitenin) temsilini sağlamakla görevli kimseler ifade olunuyordu. "Syndicat" terimi "Syndic" fonksiyonlarını daha sonra da bu fonksiyonların icrasını ifade etmek için kullanılmıştır. Bugün Fransız, İtalyan, İspanyol hukuklarında mesleki birlikleri ifade için "Syndicat", "Sindicato", "Sindacato" kelimeleri kullanılmaktadır. Türkiye'de ise bu kelime "Sendika" şeklinde ifade olunmaktadır⁶.

2821 Sayılı Sendikalar Kanununun "Tanımlar" başlığını taşıyan 2. maddesine göre **Sendika**; İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip

⁴. Cahit Talas'a Armağan, (Der: Alpaslan Işık ve Mesut Gülmez), Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayınları: 1990, s. 82.

⁵. Türk Harb-İş Sendikası Aylık Yayın Organı, (Ocak 1995), Sayı: 106

kuruluşlara denilir. Görüldüğü gibi yasal tanım sendikanın iki unsuru olan "amaç" ve "tüzel kişilik" unsurlarına dayanılarak yapılmıştır. Oysa sendikalara özgü ve onları diğer kuruluşlardan ayırdedici diğer bazı unsurlara da sendika tanımında yer verilmesi gerekirdi. Yasanın sendikalara özellik veren bazı hükümlerini de gözönünde tutarak sendikanın tanımı şu şekilde yapılabilir."Sendika işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak,ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve demokratik ilkelere uygun olarak işleyen bağımsız özel hukuk tüzel kişisidir⁷.

1.1.3. Sendikanın Unsurları

Sendikaların iktisadi fonksiyonlarıyla işverenle-işçi arasında ikinci aleyhine olan dengesizliği gidermek için iş ve ücret şartlarını düzenlemeyi amaç edinmesi şarttır⁸.Bu bakımdan işçi sendikaları ve üyelerinin ,işçilerin temel gereksinmelerini daha fazla giderebilmesi için yüksek ücretler elde etmek için çalışması doğal karşılanabilir⁹.

Emek-yoğun üretim yönteminden çağdaş teknolojilerin kullanıldığı Sermaye-yoğun yöntemlerine geçiş daha çok uzmanlaşmış bir çalışma gücüne ihtiyaç gösterir¹⁰.Bu da ancak eğitilmiş insan gücüyle mümkündür.Bu bakımdan sendikalar,bir bakıma işçilerin işe uygun olarak yetiştirilmeleri açısından bir okul görevi görmelidir.Bir memleketin sosyal hizmetleri,sosyal güvenliği ve eğitim işleri ancak topyekün üretim ve satışından elde edilen gelirle mümkün olabildiğine göre prodüktiviteyi arttırmak konusunda işçi ve işveren temsilcileri uyum içerisinde olmak zorundadırlar¹¹.

Siyasi sistem ;hür sendikacılık,toplu pazarlık,grev ve lokavt hakları ile işçi-işveren münasebetlerini tanzim etmeyecek olursa şüphesiz böyle bir ülkede çalışma hayatından doğan huzursuzluklar ve tatminsizlikler kendini meşru iş mücadeleleri şeklinde ortaya

⁶ .Fevzi Şahlanan,**Sendikalar Hukuku**, İstanbul:1995, s.1

⁷ .N.Çelik,**İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku,Sendikalar**, 2.b.,İstanbul:1979,s.38.

⁸ .Rüçhan Işık,**Türk Toplu İş sözleşmesi Hakkında Ehliyet ve yetki**, Ankara:1970,s.3.

⁹ .Uluslararası Çalışma Bürosu,**Ücretler İşçi Eğitimi El Kitabı**,Çev. Ahmet Gökdere, Ankara:Türk-İş yayınları No:197,s.2.

¹⁰ Kurthan Fişek,**Türkiye'de Devlet-İş İlişkileri Açısından Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili**, Ankara:A.Ü.S.B.F. Yayını No:274,1969,s.23.

¹¹ Ders Notları 1., 2.b.Ankara:Türk-İş Yayınları No:38,1965,s.77.

koymayacaktır¹². Bu meyanda işçileri en fazla ilgilendiren ücret konusunda grev hareketleri mevcut çalışma şartlarını muhafazaya veya işçiler lehine değiştirmeye neden olabilecektir¹³. Ancak toplu iş uyuşmazlığın çözümü için barışçı yolların seçilmesi en uygundur¹⁴.

1.1.3.1. Ekonomik ve Sosyal Hak ve Yararları Koruma ve Geliştirme

T.C. Anayasası Md.51/1'de ifade olunan sendikanın bu unsuru Sen.K. Md. 2'de yer alarak sendikanın amacının; "İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak,ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olduğu" Anayasaya uygun bir şekilde ifade edilmiştir.

Bu unsur açısından yasal düzenlemede göze çarpan önemli özellik;Sendikaların üyelerinin ortak,ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacının "çalışma ilişkileri" çerçevesinde gerçekleştirilebileceğidir.Kaynağını Anayasa Md.51'den alan bu kısıtlamanın sendikaların günümüzdeki ekonomik ve sosyal işlevine pek uygun düştüğü söylenemez¹⁵.Gerçekten de günümüz sendikacılığında, sendikalar sadece işçilerin değil ,toplumun bütününe ilgilendiren ekonomik ve sosyal konularda etkinliği ve önemli rolleri olan kuruluşlar haline gelmişlerdir.Sendikalar üyelerinin menfaatleriyle,bütün çalışanlarının menfaatlerini dengeleyen bir bakış açısını benimsemesi gerekir.Sendikaların üyelerine karşı sorumlulukları yalnızca onlar için ücret artışı sağlamaktan ibaret olamaz;üyelerine ekonominin bütünü hakkında bilgi ve bilinç sahibi olmalarına yardımcı olmaları gerekir.Ülke ekonomisinin sağlıklı bir yapıya kavuşması için baskı yapmak onların da sorumluluğudur¹⁶.

Sendikaların genel olarak üç türlü fonksiyonu vardır;İktisadi,sosyal ve siyasi. Sendikalar,siyasi fonksiyonlarını siyasi partiler vasıtasıyla,sosyal fonksiyonlarını bizzat

¹² Orhan Tuna,Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri Ön Araştırma Raporu,Ankara:DPT Yayını No:745-SPD-181,1969,s.101.

¹³ Orhan Tuna ve Metin Kütal, Grev Hakkı,Başlıca Meseleler ve Memleketimiz Bakımından tanzimi, İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yayını No:131,1962, s.9.

¹⁴ Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları,Uzlaştırma,Arbulucuk,Tahkim Yolları, Ankara:Türk-İş Yayınları No:64,1970, s.1.

¹⁵ Fevzi Şahlanan,a.g.e., s.3.

¹⁶ Şahin Alpay, "Partiler ve Sendika",Milliyet,21 Eylül 1996,s.18.

sendika olarak cemiyetteki sosyal ve kültürel faaliyetlere iştirak suretiyle ve iktisadi fonksiyonlarını da kooperatif ve toplu sözleşme mekanizması yoluyla yerine getirirler¹⁷. Günümüzde ise sendikaların işlevleri sadece işçi-işveren ilişkisi gibi dar bir çerçevede içerisinde bulunmaktadır.

Türkiye'de Devletin ekonomiye müdahalesinin en aza indirilmesi ve ekonomideki payının küçültülmesine yönelik politikaların sonucu olarak KİT'lerde istihdamın küçülmesi sonucu son üç yılda KİT'lerde çalışan personel sayısı 115 bin dolaylarında azalmıştır¹⁸. İşten çıkarılmaların önlenmesi için sendika işverenler karşısında bir baskı unsuru olarak görev yapmaktadır. Zira işverenin ekonomik bunalımın yükünü ücretlilere bindirilmesi politikası, istihdamın realizasyonu, verimsizlik, disiplinsizlik, kadrosuzluk gibi gerekçelerle işten çıkarılmaları önlemek için sendikalar ve işveren arasında yapılan toplu sözleşme görüşmelerinde bu hususlar önemle belirtilmelidir¹⁹.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün son yaptığı İstihdam Raporuna göre işsizliğin evrensel hale gelmesi nedeniyle dünyada çalışabilir nüfusun yüzde 30'u, Türkiye'de ise yüzde 27'si yani 6 milyon kişi işsizdir. OECD'nin yayınladığı ve "Implementing The Strategy" başlığını taşıyan İstihdam Araştırmasında, OECD ülkelerinde ekonomik iyileşmeye bağlı olarak istihdamın artış gösterdiği, işsizliğin yavaş da olsa azaldığı buna rağmen işsizlikle ilgili ciddi problemlerin varlığını sürdürdüğü bildirilmektedir²⁰.

Sürekli istihdam artışı ve işsizliğin azalması, ekonomiyi enflasyonist ortamdan kurtaracak makro ekonomik politikalara ihtiyaç göstermektedir. Yapısal reformlar, ekonomilerin değişen şartlara uyum kabiliyetini geliştirecektir. Yenilikler ve teknolojik gelişme verimliliği, ekonomik gelişmeyi, ulusal refahı ve istihdamı arttıran unsurlar arasındadır. Yeni iş yaratma, rekabetçi piyasaların desteklenmesi mevcut bilgi birikiminin işçiler ve işletmeler arasında yayılması olumlu gelişmelerdir.

¹⁷ Sabahaddin Zaim, a.g.e., s.253.

¹⁸ Milliyet, 29 Kasım 1996.

¹⁹ Türk HARB-İŞ Sendikası Aylık Yayın Organı, (Ocak 1995), Sayı:106

²⁰ Mess İşveren Gazetesi, Yıl:32, Sayı:106, Ağustos 1995.

1.1.3.2. Örgütlenmiş ve Devamlı Topluluk Olması

Çalışma hayatında işyerleri işçi çalıştırmak için kurulur,işçi çıkarmanın bir amaç olmaması gerekir.Ancak ekonomik şartların gerektirdiği durumlarda işverenlerce başvurulacak zorunlu bir yöntem olması durumunda kabul edilebilir²¹. Bu amaca yönelik bir işverenin işten çıkarma gibi bir teşebbüsü halinde sendikanın işçilerin hak ve menfaatlerini devamlı olarak koruyabilmesi için örgütlenmiş ve devamlı bir topluluk olma özelliğini üzerinde bulundurması gerekir.

Gelişmiş olduğu toplumlarda,işçinin hayat şartlarının iyileşmesinde ve sermaye-emek ilişkilerinde gerekli dengenin sağlanmasında başlıca unsurlardan biri olan sendikacılık hareketinin demokratik ortamlarda serbestçe doğmasına imkan tanınması için işçilerin serbestçe teşkilatlanma hürriyetinin olduğu demokratik ortamlara ihtiyaç vardır²².İşçilerin müessir bir güç haline gelebilmeleri ve sermaye karşısında eşit bir kuvvete sahip olabilmeleri için mutlaka teşkilatlanmaları gerekmektedir²³.

1.1.3.3. Özel Hukuk Kişisi Olması

Sendikalar tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Bu yönleriyle de hukuki bir nitelik taşımayan geçici "toplamlardan" ve tüzel kişiliği olmamakla birlikte sınırlı ve geçici bir gaye için bir araya gelmelerden (Koalisyon) ayrılır²⁴.

Sendika, işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak, ekonomik ve sosyal hak ve yararlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve demokratik ilkelere uygun olarak işleyen ve faaliyette bulunan bağımsız, özel hukuk tüzel kişisidir²⁵.

²¹ **Kamuoyunda İşveren Sendikaları**, Ankara:Tisk Yayını,1982,s.59.

²² Cahit Talas,Sait Dilik ve Alpaslan Işıklı,**Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme (İktisadi Yönleri ile)**, Ankara:1965,s.39.

²³ **Ülkelerin Sosyo-Ekonomik Politikasında İşçi-İşveren Kuruluşlarının Önemi**,İstanbul:MESS Yayını No:94,s.59.

²⁴ Fevzi Şahlanan,a.g.e.,s.7.

²⁵ N.Çelik.a.g.e.,S.38.

1.1.4. Sendikaların Kuruluş ve İşleyişine Hakim Olan Prensipler

Sendikaların üyelerinin ortak,ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olan amacı onları hem derneklerden ve hem ticaret ortaklıklarından ayırır.Bu amaç sayesinde sendikalar da; derneklerden farklı olarak "amacın özelleştirilmesi" söz konusu olmaktadır.Öte yandan ifade olunan bu amaç,sendikaları amacı ticaret yapmak olan ticaret ortaklıklarından ayırır.Nitekim Sen.K. Md.39/II ve III'de sendikaların ticaret yapmaları yasaklanmış ve faaliyetlerinden elde ettikleri gelirleri üyeleri arasında dağıtamayacakları kuralına yer verilmiştir.

Bununla beraber kuruluşta serbestçe kurulabilme,bağımsızlık ve demokratik esaslara uygunluk olarak nitelendirilen prensipler dahilinde kurulur ve çalışmalarına devam ederler.

1.4.1.1. Serbestçe Kurulabilme

Anayasa işçiler ve işverenlerin önceden izin almaksızın sendika kurabileceklerini belirtmiş(Md.51/II),Sendikalar Kanunu da buna paralel olarak bir düzenleme getirmiştir(Md.6).Aynı zamanda sendika özgürlüğünün de bir yönünü oluşturan serbestçe kurulabilme unsuru uluslararası belgelerde de yer alır²⁶.Sendikaların serbestçe kurulabilmesi demek sendikaların sendikanın doğmasına devletin hiçbir etki,karışma ve katkısının bulunmaması,sendikanın tamamen onu meydana getirecek bireylerin iradeleriyle hayatiyet kazanması demektir²⁷.Devletin zoru ve girişimiyle kurulan kuruluşlar diğer unsurlar söz konusu olsa bile sendika sayılmazlar.Bu sendikaları kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından ayıran en önemli unsurdur denilebilir.

1.1.4.2. Bağımsızlık

Sendikalar nasıl serbest irade ile kuruluyorsa ve bu serbesti kuruluşta devletin müdahalesinin söz konusu olmaması şeklinde şekilde ortaya çıkıyorsa,aynı şekilde

²⁶ Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkında 87 sayılı Sözleşme Md.2;İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi,Md.20 ve 23/IV;Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi,Md.11.

²⁷ Fevzi Şahlanan,Sendikalar Hukuku,İstanbul:1995,s.4.

faaliyetlerinde de devlete karşı bağımsız olmaları gerekir. Sendikaların bağımsızlığı aslında serbest kuruluş ilkesini tamamlayan bir unsurdur.

1.1.4.2.1. Devlete Karşı Bağımsızlık

Sendikaların devlete bağlı ve devletin emir ve denetimi altında faaliyet göstermesi halinde onun kuruluşunun serbest olmasının hiçbir anlamı kalmaz. Tek partinin devleti elinde bulundurduğu otoriter rejimlerde durum bu şekildedir. Devlete karşı bağımsız sendikacılık çağdaş demokrasinin de tamamlayıcı unsuru ve onun bir parçası olarak kabul edilir.

Sendikaların devlete karşı bağımsızlıkları konusunda bir hükme Sen.K.Md.40/II'de yer verilmiş ve devletin ve kamu kurum kuruluşlarının sendikalara mali yardım ve bağışta bulunmaları yasaklanmış, sendikaların da bu gibi bağış ve yardımları kabul edemeyecekleri hükme bağlanmıştır.

1.4.2.2. İşverenlere Karşı

Sendikalar devlete karşı olduğu gibi işçi ve işveren sendikaları birbirine karşı bağımsızdır. Gerçekten de işçi ve işveren sendikaları birbirlerine zıt yöndeki çıkarların temsilcisidirler. Sendikalar Kanunu, işçi ve işveren sendikalarının birbirlerine karşı bağımsızlıklarını 38. maddesinde düzenlemiştir. Sen.K. Md.38'e göre işçiler ve işçi sendika ve konfederasyonları bu kanun ve diğer kanunlara göre kurulu işveren kuruluşlarına, işverenler ve işveren kuruluşları da işçi sendika ve konfederasyonlarına üye olmazlar; gerek doğrudan doğruya, gerek temsilcileri veya mensupları veya araya koyacakları diğer kimseler vasıtasıyla biri diğerinin kurulmasına, idare ve faaliyetine müdahalede bulunamazlar. Bir işçi sendika ve konfederasyonuna bir işverenin veya bir işveren kuruluşunun kontrolüne tabi tutmak veya bunların nüfuzu altında işçi sendika veya konfederasyonu kurulmasını teşvik ve tahrik etmek yasaktır.

1.1.4.3. Demokratik Esaslara Uygunluk

Demokratik toplum düzeni içerisinde yer alan bütün kuruluşların niteliklerine uygun düştüğü ölçüde demokratik bir yapı içerisinde olmaları gerekir. Aynı şekilde sendikalar da demokratik toplum düzeni içerisinde işlevlerini, düzenleyici rollerini gereği gibi yerine getirebilmesi için demokratik bir yapıya sahip olmaları gerekir.

Demokrasi iyi olduğu için değil, demokrasiden çıkar sağlayan toplumsal sınıfların demokrasiye sahip çıkmasıyla yerleşir. Avrupa ülkelerinde demokrasi, endüstrileşmeyle ortaya çıkan işçi sınıfının başta genel ve eşit oy hakkı olmak üzere, temel demokratik hak ve özgürlükler için verdiği mücadeleyle gelişmiştir. Bu bakımdan demokrasi, hem işçi sınıfının bir ürünüdür, hem de işçi sınıfının gücünü daha da artırır²⁸. Doç. Dr. Yıldırım Koç'un da belirttiği gibi "Sendikaları güçlü kılanların işçiler olması nedeniyle, işçi sınıfının güçlü olması, ancak parlamenter sistemin işlemesi ve demokrasi ile mümkündür²⁹."

1982 Anayasası Md.52/son da "sendika ve üst kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Anayasada belirlenen Cumhuriyetin niteliklerine ve demokratik esaslara aykırı olamaz" kuralına yer vermiştir. Aynı hüküm Sen.K.md.6/VT'da sendika ve konfederasyonların "tüzükleri" açısından, Sen.K.md.37/T'de de "Yönetim ve işleyişleri" açısından tekrar edilmiştir.

Bağımsız ve toplu pazarlık hakkıyla donatılmış bir sendikacılığın bir başka olumlu katkısı da ülkede demokratik yönetim biçiminin yalnızca politik sistem bakımından değil, aynı zamanda örgüt yönetiminde ve insanlar arası ilişkilerde yerleşmesine hizmet etmesidir. Gerçekten özgür sendikalar iç yönetimleri bakımından da demokratik olmaları gereken kuruluşlardır³⁰.

²⁸ Yıldırım Koç, "Atatürk ve İşçi Sınıfı", *Türk-İş Dergisi*, (Kasım 1996), Sayı:318, s.19.

²⁹ Harb-İş, *Harb-İş Dergisi*, (Ocak 1992), Yıl:7, Sayı:71, s.14.

³⁰ Toker Dereli, *Türkiye'de Sendikacılığın Ekonomik ve Sosyal Etkileri*, Ankara:1976, s.15.

1.2. SENDİKACILIK HAREKETİNİN DÜNYADAKİ GELİŞİMİ

Hangi şartlarda olursa olsun müesseseler,kendileri ile ilgili şartların meydana geldiği zaman ve zeminin müsait olduğu yerlerde meydana gelirler.Sendikacılığın doğmasını sağlayan şartlarda ilk defa İngiltere'de meydana gelmiştir³¹.

Ortaçağda köleliğin kalktığı ve bunun yerine ticaret ve zanaatın geliştiği görülür. Zanaatın gelişmesiyle,zanaatçıların oluşturdukları Lonca'ların bu çağın ekonomisinde yeri büyüktür.Loncalarda kapalı bir üretim biçimi söz konusudur.Diğer bir deyişle Loncalarda usta-kalfa-çırakdan meydana gelen çalışanlar,büyük ölçüde el emeğine dayanan ve ustalık isteyen malları üretmekteydiler³². İngiltere'deki bu örgütlerde her çırak ve kalfa birgün usta olacağına inandırıldığından,bunlar birbirleriyle uyuşmazlığa pek düşmezlerdi.Ancak bu nitelikte ilişkiyi içeren Loncalarda 14.yüzyılın başlarında bu ülkede çatlaklıkların baş göstermesi ve kalfaların yavaş yavaş organize olduğu görülmektedir.Organize olmaktan amaç;iyi ücret,çalışma saatlerinin azaltılması ve uygun çalışma koşullarının oluşturulmasıydı³³.

Loncaların işlevini yitirmeleri ,kapitalist fabrika sanayinin kurulması ile yerini İngiltere'de çok kişinin birarada yaşadığı kendilerine ait olmayan üretim araçlarında çalışan işçiye bırakmıştır.

Sendikalaşmanın temelinde yatan toplumsal sınıflaşmaya yolaçan "Sanayi Devrimi"ilk olarak İngiltere'de patlak vermiş oluşumunu sürdürmüştür.Sanayi Devriminin ortaya çıkardığı teknik başkalaşım, üretim ilişkileri bakımından emek ile üretim araçlarının mülkiyeti arasında ayrılmaya sebep olmuştur.Üretim araçlarında meydana gelen değişme başka birçok önemli toplumsal değişimin yanısıra sendikalaşmanın da temel değişkeni olmuştur³⁴.

³¹ Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık,Ankara:Türkiye Çimento Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası Yayını No:12,s.13.

³² A. Murat Demircioğlu,Dünyada İşçi Sendikaları,İstanbul:Banka Sigorta İşçileri Sendikası Eğt.ve Kültür Yayınları No:15,1987,s.61.

³³ A.g.e., s.61.

³⁴ Alpaslan Işık,"Sendikacılık ve Siyaset",Ankara: A.Ü.S.B.F. Yayını No:334,1972,s.9.

18.Yüzyılda insan emeğinin yanısıra tam olmasa da makinaların kullanılmaya başlanması, işçilere verilen ücret düşüklüğünü ve emeğin horgörülmesini körüklemiş ve işçi-işveren ilişkisini yıkararak ve ilk bakışta bunların sorumlusunun makinalar olduğu sanılmıştır³⁵.Nitekim İngiltere'de makinalara karşı ilk ayaklanma kordela,şerit tezgahlarında olmuştur.

Sanayileşme ile başlayan bu dönemin bir öteki özelliği ise ekonomik ve sosyal yaşama yapılacak her türlü müdahalelerden ekonominin düzenli işleyişine engel olacağı savı ile kaçınılmasıdır."**laissez Faire**"(**Bırakınız yapsınlar,bırakınız geçsinler**) öğretisinin gereği;devlet çalışma yaşamına müdahale etmekten kaçınmış,böylece de çalışma ilişkilerinde bireysel sözleşmeler ön plana geçmiştir.Yani emek,kapital karşısında ikinci plandadır.

Bunun doğal sonucu olarak da;düşük ücretler,insan ömrünü törpüleyen uzun çalışma saatleri,uygun olmayan çalışma koşulları,kadın ve çocuk işçilerin kötü koşullarda çalıştırılması bu dönemde olağan şeyler olarak gözükmiştir.İşte bu koşullar içinde İngiliz işçileri, birleşerek kimi hakları elde etme gereğinin bilincine yavaş yavaş vararak örgüt kurma hareketine doğru adım atmışlardır.

1.2.1. İlk Birleşmeler

Trade Union'lar³⁶ ilk defa İngiltere'de görünür³⁷.1720 yılında Londra'nın terzi ustaları Parlamento'ya şöyle bir şikayette bulunurlar:

"Şehrin içinde ve dolaylarında bulunan sayıları yedi bini aşan terzi emekçiler,iş ücretlerini arttırmak ve çalışma zamanını bir saat kısaltmak için yeni bir dernek kurdular...Tasarılarını gerçekleştirmek için birçok iş ve toplanma yerlerindeki işçiler bu konu ile ilgili olarak hazırlanmış kağıtlara adlarını yazdılar.Kovuşturmaya uğradıkları zaman kendilerini savunmak amacıyla para topladılar".

³⁵ A.Murat Demircioğlu,A.g.e.,S.62.

³⁶ **Trade Union** (Tredünyon):Esnaf Birliği,amele cemiyeti,işçi birliği,sendika,dernek.

³⁷ George Lefranc,**Dünyada Sendikacılık**,çev.Asım Bezirci,İstanbul:Varlık yayını No:1207,1966, s.7.

Bu şikayetnamede sendika hareketinin hala yaşayan çizgilerini görmek mümkündür. Acaba bu hareket niçin diğer ülkelerden önce İngiltere'de ortaya çıktı. Sanayi Devrimi heryerden önce orada başladı da ondan mı? Hayır; çünkü ilk devamlı ücretli işçi birlikleri, manifektür (imalathane) sisteminden yarım yüzyıl önce kurulur ve onun için de bu teşkilatlara henüz el işinin hüküm sürdüğü sanat kollarında rastlanılır. Öyleyse sendikacılık doğrudan doğruya makineleşmenin ürünü sayılamaz³⁸. Bunu da belirleyici unsur, tekniğin değişmesi değil; üretim (istihsal) aletlerinin mülkiyeti ile emek arasındaki çözülme ve ayrılmalarıdır. Nitekim makineler henüz ortada yokken bile, bu çözülmenin belirdiği yerlerde Unionlar ortaya çıkar.

İlk Unionlar kötü bir durumu iyileştirmekten çok, iyi bir durumu savunmak amacıyla kurulur. Öte yandan, birleşme içgüdüsünün önyak olduğu **Korporasyon** ve **Guid**'ler³⁹ bu durumu devam ettirmeğe çalışırsalar da, ama başaramazlar.

Sanayi devrimi ile sıradan fabrika işçisi konumuna düşmek istemeyen kimi ustalar Lonca sistemini terketmişlerdir. Ustaların geleneksel ücret anlaşmalarına uymaması, çıraklarla ilgili hükümlerin çiğnenmesi o dönemde önceleri "Kalfa Meslek Kulüpleri ve Dostluk Dernekleri"nin oluşumuna imkan vermiştir.

Bu örgütler daha çok yardımlaşma örgütleridir⁴⁰. Ancak zamanla kötü çalışma koşulları usta ve kalfaları başka birleşmelere de yöneltti. Demek ki İngiltere'de ilk işçi örgütlerinin oluşumunda usta ve kalfaların rolü büyüktür. Birleşme girişimlerinin bu nitelikteki işgücünden gelmesi ise İngiltere'de sendikacılık hareketinin "**Meslek Sendikacılığı**" niteliğinde olduğunu ortaya koyar.

1.2.2. Birleşme Yasakları

Sanayileşme hareketi başladığı sırada gerek iş şartları, gerek ücretler tek tarafı olarak tesbit ediliyordu. İşverenlerle meydana gelen anlaşmazlıklarda uzlaşma ve yargı mercilerine başvuru sonucu beklenen sonuç elde edilemeyince, dayanışma daha çok

³⁸ George Lefranc, a. g. e., s. 8.

³⁹ **Korporasyon**: Lonca, işçi ve ustaların katıldığı esnaf teşkilatı. **Guid**; Ustaları kurmuş oldukları dernek, bir çeşit esnaf ve hayır cemiyeti.

kuvvetlenmiş ve bütün meslek kollarına yayılmıştır.Toplu hareketlerin yaygınlaşması karşısında İngiliz Hükümeti ve Parlamentosu bu durumdan çekinerek 1779-1783 yıllarında işçi birleşmelerini yasaklayan Birleşme Yasasını (**General Combination Act**) yürürlüğe sokmuştur⁴¹.

Bu yasa toplu işçi hareketlerini yasaklamakla kalmamış,bu hareketleri ayrıca suç saymıştır.Ancak yasağa rağmen toplu işçi hareketleri yine sürmüştür.Örneğin,1816 yılında Nottingham'da çorap makinaları yine işçilerce tahrip edilmiştir.Bu olaydan sonradır ki işçi eylemleri İngiltere'de makinelerden uzaklaşmıştır⁴²Ancak Napolyon Savaşları nedeniyle oluşan ekonomik kriz ile sanayide bunun oluşturduğu huzursuzluk "General Combination Act'in" hükümlerine karşı devamlı bir muhalefet görevi görmüştür. Sonuçta 1824 yılında çıkarılan bir yasa ile greve ilişkin yasaklarda gevşemeler yapılmıştır.

İngiliz işçilerinin sendikal hakların genişlemesinden dolayı yeni hak ve özgürlüklerini kullanmada,ücret ve çalışma koşullarını düzeltmedeki davranışları,ayrıca grev gibi iş uyuşmazlıklarının bu dönemde hızla artması İngiliz Parlamentosunu sendikal faaliyetler konusunda endişelendirerek 1825 yılında yeni bir yasanın yürürlüğe sokulmasına neden olmuştur⁴³.Bu yasa ile hukuka aykırı olmayan toplu işçi hareketlerinin amaçları yalnızca ücret ve çalışma süreleri ile sınırlandırılmıştır.1825'de birleşmeleri yasaklayan kanunun kaldırılmasıyla Unıonlar,toplu sözleşmeler yapmak yetki ve iznine kavuşurlar.Böylece Fransız işçilerinden yarım yüzyıl önce Britanya işçileri böylece birleşme hakkını kazanmış oldular⁴⁴.

1.2.3. Sendikacılık Hareketini Etkileyen Akımlar

İngiltere'de sendikacılık hareketini yürütenlerin Sosyalizmden büyük ölçüde etkilendiği bir gerçektir.Hatta bu düşüncenin bir takım sendikalar içinde de geliştiği de izlenmiştir⁴⁵.

⁴⁰ A.Murat Demircioğlu,A.g.e.,s.63.

⁴¹ A.Hayrettin Kalkandelen,**Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık**, Ankara:1968,s.22.

⁴² Demircioğlu,a.g.e.,s.63

⁴³ Demircioğlu,a.g.e.,s.64.

⁴⁴ George Lefranc,a.g.e.,s.9.

⁴⁵ Demircioğlu,a.g.e.,s.64.

İngiltere'de sendikacılık başlangıç yıllarında "Owenism" ve "Chartizm" ile içice gelişmiş, ancak bu hareketler devirlerini doldurarak silindikleri halde **Sendikacılık** varlığını ve gelişimini devam ettirmiştir⁴⁶.19.yüzyılın İngiliz İşçi Hareketinin üç ayrı görünümünü teşkil eden "Owenism","Chartizm" ve Sendikacılık benzer tepkilerin sonucunda ortaya çıktıkları halde ve dayandıkları kitleler bakımından aralarında önemli farklılıklar bulunmamakla beraber uyguladıkları politikaların niteliği ve yöneldiği amaçlar bakımından ayrılırlar.

Bunlardan kurucusu olan Robert Owen'in (1771-1855) adına izafeten "Owenism" olarak anılan hareket ütopyacı bir nitelik taşır⁴⁷. Bu öğretiye göre işçilerin üretim kooperatifleri şeklinde bir toplum düzeni ile ancak emeklerinin tam karşılığını alabilirler.Böyle bir toplum düzeninin sağlanması için Owen; kanlı çatışmaların değil barışçı genel grevin etkili olacağını savunmuştur.Bu amaçladır ki yazar 1833 yılında "Üretici Sınıfların Büyük Manevi Birliği (Grand National Union) örgütünün kurulmasını önermiştir.Ancak düşünür savunduğu görüşlerini gerçekleştirememiş Owenizm başarısızlıkla sonuçlanmıştır.

İngiltere'de 19.yüzyılın son yarısında varlığını göstermiş olan Chartizm her ne kadar bünyesinde küçük esnaf ve zanaatkarları barındıran bir hareket olmakla beraber geniş kitleleri ile ve esas olarak bir işçi hareketi niteliği ile tarih sahnesinde yerini almıştır.Sınıf bilincinin genişletilmesi ve politik eylem yapma gereğini savunan Chartistler zamanla sendikal örgütler bünyesinde varlığını sürdürecektir olan örgütlü işçi hareketlerinin ilk ve önemli örneğini teşkil etmiştir⁴⁸.

1.2.3.1. Dünyadaki Gelişmesi

Hangi alanda olursa olsun müesseseler kendileri ile ilgili şartların meydana gelmiş olduğu zaman ve zeminin müsait olduğu yerlerde meydana gelirler.

⁴⁶ Alpaslan Işıklı,**Sendikacılık ve Siyaset** ,Ankara:A.Ü.S.B.F. yayını No:334,1972,s.18.

⁴⁷ Owen,Kapitalist Sistemin bazı temel kanunlarına,özel mülkiyete,kara ve rekabete karşı çıkmıştır.Bkz. GİDE RİST,Histoires de Doctrines économique,Paris 1926,ss.275-287'den Alpaslan Işıklı,a.g.e.,s.55.

⁴⁸ Alpaslan Işıklı,**Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişmesi**,Ankara:Kültür Bakanlığı Demokrasi Klasikleri No:6,1994,s.11.

Sendikaların temelinde toplumsal sınıflaşmaya yolaçan "Sanayi Devrimi" ilk olarak İngiltere'de patlak vermiş ve oluşumunu sürdürmüştür⁴⁹. Sanayi Devriminin ortaya çıkardığı teknik başkalaşım ,üretim ilişkileri bakımından emek ile üretim araçlarının mülkiyeti arasında ayrılmaya sebep olmuştur. Sanayileşmiş bölgelerin büyük iş yerlerinde elde edilen karın paylaşılması ve işverenin işçiyi istismarının önlenmesi için işçiler arasında bilinçli bir dayanışmanın vücuda geldiği ilk ülke aynı şekilde İngiltere'dir⁵⁰.

Sanayileşme ile beraber tarım kesiminde çalışanların toplam faal nüfusa oranı hızla azalırken, sanayide ve hizmetler kesiminde çalışanların oranı artmıştır. Zira 19. yüzyılın başlarında İngiltere'de büyük sanayi gelişmeye başlamış ve hatırı sayılır bir işçi kitlesinin istihdamına duruma gelmiş bulunuyordu 1801 yılında İngiltere'de sanayi kesiminde çalışanların %29'unu teşkil etmektedir. Aynı yıl hizmetler kesiminde çalışanların oranı %76, tarım kesiminde çalışanların oranı %35 kadardır⁵¹.

Bu gelişmenin konumuz bakımından önemli olan sonucu "Kapitalizm anavatanı" olarak tanımlanan ve ileri bir kapitalist gelişmeye sahne olmuş bulunan İngiltere'nin sendikacılık bakımından önem taşıyan son derece kendine özgü bir ortam teşkil etmesi, bu gelişme ile sıkı sıkıya bağlıdır. İşçi sınıfının çoğunluk sağlaması, toplumsal sınıflaşmanın belirginlik kazanması sendikalaşmayı hızlandırıcı bir etken olduğu gibi, işçi sınıfının siyasal bakımdan potansiyel gücünü de arttırıcı bir unsurdur.

1.2.3.2. İngiltere'de Sendikacılık

İngiltere sendikacılığın beşiği sayılabilir. 17. yüzyılın son yarısından itibaren İngiltere'de işçiler devamlılık gösteren sendikal meslek örgütleri meydana getirmeye başlamışlardır. İşçiler önceleri geçici birleşmelerle çıkarlarını korumaya gayret etmişlerdir. 17. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, özellikle 18. yüzyıl boyunca devamlılığı olan "Combinationlar (association)" lar meydana getirmeye başlamışlardır. Böylelikle oluşmaya başlayan sendikalar (trade union) lar, uzun süre aynı meslekteki nitelikli

⁴⁹ Işıklı, a. g. e., s. 9.

⁵⁰ Işıklı, a. g. e., s. 22.

⁵¹ Işıklı, a. g. e., s. 10.

işçilerden kurulu örgütlerden ibaret kalmışlardır.İlk sendikalar baskı ve dizgi işçileri tarafından kurulmuştur.

Kapitalist ekonomik düzen,sınai inkılap ,parlamentar sistem nasıl sosyal politika tedbirlerinin alınmasına ve geliştirilmesine sebep olmuşsa aynı sebepler İngiltere'de sendikacılığın doğmasına da sebep olmuştur⁵².

1.2.3.2.1. Genel olarak

İngiltere'de, önceleri mahalli meslek birlikleri olarak kurulan ve matbaacı,terzi,dokumacı,yün tarayıcıları gibi hizmet sahipleri yerleşip gelişen sendikalar,kanunun sert ve karşı hükümlerine rağmen faaliyetlerinin şiddetini arttırmış ve alanını genişletmiştir⁵³.Sendikaların istekleri, kar paylaşma isteği ile başlamış sonraları çalışma şartlarının düzenlenmesi,çıraklık ilişkileri, çalışma saatleri,standart ücret seviyelerinin tesbiti ve sosyal yardımların sağlanması ile ilgili alanlara yayılmıştır.

İngiltere'de sendikalar önceleri belli bir kanuna bağlı olmaksızın yasaklara rağmen uzun mücadeleler pahasına kurulmuşlardır.1799-1800 yıllarında çıkarılan iki kanun(Combination Acts) ile sendikalaşma yasaklanmış bulunuyordu.1824 tarihinde çıkarılan bir kanunla sendikalar ilk defa meşruluk kazandılar. 1825 tarihinde tarihli diğer bir kanun bu hakka bazı sınırlamalar getirmiştir.

İngiliz Sendika hareketlerinin temelleri 1868 tarihinde ilk olarak **Sendikalar Kongresi** ile atılmıştır.Bu vesile ile ,118.000 sendikalaşmış üyeyi temsil eden 340 delege işçi sınıfının sorunlarını görüşmek üzere buluşmuşlardır⁵⁴.Sendikalar teminat altına alınmış gerçek haklarını 1871-1875 tarihlerinde çıkarılan kanunlarla kazandılar.

⁵² **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**,Ankara:Türkiye Çimento Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası Yayını No:12,s.13.

⁵³ **Avrupa'da Sendikalar**,2.b.,Ankara:Avrupa Topluluğu yayını,1978,s.25.

⁵⁴ A.g.e.,s.82.

1.2.3.2.2. Sendikal Hareketlerin Tarihsel Değişimi

İngiltere'de sendikacılığın Trade Union'lar biçiminde birleşmelerini yasaklayan Birleşme Yasağı 1824 tarihine kadar devam etmiştir. Bu tarihte parlamentonun çıkarmış olduğu bir kanunla **sendika kurma hakkı** tanındı. İşçiler bundan faydalanarak sendikalarını kurup geliştirmeye çalıştılar. İş şartlarının iyileştirilmesi için şiddet ve greve başvurdular grevler, uyuşmazlıklar, mücadeleler o kadar çoğaldı ki hükümet grev hakkını 1825 yılında çıkardığı bir kanunla kısıtladı. Bu kısıtlama 1871, 1875, 1876 yıllarında çıkarılan yeni kanunlarla ortadan kalktı⁵⁵.

Sendikacılığın İngiltere'deki gerçek yönünü ve gelişmesini anlayabilmek için 19. Asrın başlarından itibaren 1875 yıllarına kadar işçilerin elde etmiş oldukları haklardan ve içinde buldukları konumdan bahsetmek gerekir.

19. asrın başlarından itibaren İngiltere'de sanayinin gelişmesi nedeniyle fabrika şehirleri meydana gelmeye başladı. Bu şehirler pis ve ailelerin tamamı yoksulluk ve ücret düşüklüğü sebebiyle çalışmak zorunda kalıyorlardı. İş müddetleri 15-18 saate kadar yükselmiş ve aile hayatı bozulmaya başlamıştır. Devletin çalışma hayatına müdahalesi henüz yoktu. İş şartları ve ücretler serbestçe düzenleniyordu. İşçiler kadın, erkek, çocuk olmasına bakılmadan istismar ediliyordu. Çalışma koşulları çok ağırdı⁵⁶.

Bu şartlar altında devlet ilk adımı atmak zorunda kaldı. İlk kez olmak üzere; **Çocukları Koruma Kanunu** çıkarıldı. Ancak kanun yeterli olmayıp büyük işyerlerinde çalışmakta olan çocuklar kanunun kapsamı dışında kalıyordu. Çocuklar için iş zamanları 12 saat olarak kabul edilmişti.

- 1804 yılında çocukların gece çalıştırılmaları yasaklandı,
- 1825-1831 yıllarında bu kanunda yapılan bazı değişikliklerle işçilerin yaş haddi 18'e yükseltildi. 21 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaları yasaklandı.

⁵⁵ **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**, Ankara: Türkiye Çimento Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası yayını No: 12, 1970, ss. 1-14.

⁵⁶ A. g. e., s. 8.

1833 yılında yeni bir **İş Kanunu** çıkarıldı. Bu kanun emeğin korunması bakımından büyük yenilikler getirdi.

- İngiltere'de ilk defa olarak bu kanun bütün dokuma işçilerini kapsamı içerisine aldı.
- Günlük iş müddetleri çocuklar için 8 saat,haftada 48 saat olarak belirlendi.
- Fabrikaların devlet tarafından kontrolü yapıldı.

İngiltere'de 19.Asrın dört büyük hareketi göze çarpar.

a.İşçi sendikaları hareketleri:Bu devirde sendikalar vasıflı işçileri içine alıyordu.1880 yılından itibaren vasıfsız işçiler teşkilatlanmağa başlayabilmişlerdir.

b.İstihlak kooperatifçiliği hareketi:Bütün dünyada örnek olarak kabul edilen bu hareket Rochdek kasabasında 24 işçinin öncülük ederek kurdukları bir kooperatifle başlamıştır.

c. Chartist hareketleri:Buna genel ve eşit seçim hakkını isteme hareketi denir. İşçiler seçim hakları istiyordu. Parlamento'da ıslahat yapılması gereğini savunuyorlardı. Bu hareket **İngiliz İşçi Partisinin** 19.asrın başlarında kurulmasını sağladı.

d. On saatlik işgücü hareketleri:Bu hareketin önemi,işçilerin dışında bulunan kimseler tarafından başlatılmış olmasıdır.

1847 yılında çıkarılan kanunla İngiltere'de mensucat sanayinde 10 saatlik çalışma işgücü kabul edildi. Daha sonra ki yıllarda sendikaların göstermiş olduğu faaliyet sonunda iş müddetleri daha da kısaltıldı.

TABLO-1
İNGİLTERE'DE SENDİKALAŞMA

Yıllar	Toplam işçi Sayısı	Toplam Sendikalı İşçi Sayısı	T.U.C ye Bağlı Olanlar	T.U.C.ye Üye İşçiler
1889	-	679.000	-	-
1890	-	871.000	-	-
1891	-	1.109.000	-	-
1892	-	1.576.000	-	-
1893	1.279	1.559.000	179	1.100.000
1900	1.323	2.022.000	191	1.200.000
1910	1.269	2.565.000	202	1.662.000
1920	7.384	8.384.000	213	6.417.000
1930	1.121	4.842.000	210	3.719.401
1940	1.004	6.613.000	223	5.079.000
1950	732	9.289.000	186	7.827.945
1960	654	9.821.000	183	8.299.393
1961	635	9.883.000	182	8.312.875
1962	626	9.887.000	-	-
1963	607	9.934.000	176	8.315.000
1964	598	10.079.000	172	8.771.000
1965	583	10.181.000	170	8.867.000
1966	574	10.111.000	-	-
1967	555	9.970.000	-	8.725.602
1968	534	10.049.000	160	-
1969	508	10.302.000	-	-
1970	-	10.000.000	-	9.000.000

KAYNAK:Alpaslan Işıklı,Sendikacılık ve Siyaset,Ankara:A.Ü.S.B.F. yayını No:334, 1972,s.58.

1842 yılında yine maden işçilerini koruyan kanunun çıkartılmasıyla maden ocaklarında 10 yaşından küçük çocukların çalıştırılmaları yasaklandı.Daha sonraları yaş haddi 12,14 yaşlarına çıkartıldı.

İngiliz sendikacılığının 1842'den sonra başlayan devresinde genel olarak iki büyük prensip rol oynamıştır.

- a. Küçük sendikaları birleştirmek veya fedarasyonlar içinde toplamak,
- b. Büyük mücadeleleri imkan dahilinde önlemek ve dikkatli olmak.

Böylece sendikaların kuvvetlenmesi sağlandı. Bu hareketler 1871,1875,1876 tarihlerinde sendikaları hukuki bakımdan kuvvetlendiren kanunların çıkmasına neden oldu.

Bu Kanunlarla;

- Sendikalar hükmi bir şahsiyet haline geldi.
- Sendika fonları,kanuni himaye altına alındı.
- Grev hak ve hürriyeti şiddet ve zorlamaya başvurulmamak kaydıyla serbest bırakıldı⁵⁷.

1.2.3.2.3. İngiliz Sendikacılığının Bünyesi

İngiltere'de sendikacılığın meydana gelmesinde ne merkezi makam,ne devlet,ne bir siyasi parti, ne de belli bir kavram özel bir rol oynamıştır. Sendikaların doğup büyümesi kendiliğinden ve halkın ihtiyaçlarından kaynaklanmıştır⁵⁸.

Gelişen sendikalar,toplumun siyasal rejiminin ve işçi sınıfının kendi iç dinamiğinin imkan verdiği ölçüde değişmeye başlayan siyasal örgütlenmeye gerekli zemini ve desteği sağlamak bakımından önemli bir rol oynamışlardır. İşçi sınıfının, sendikal alanda örgütlenmesinin belli bir aşamasından sonra siyasal alanda da örgütlenmiş olması ,İngiliz sendikalarına siyasal bakımdan iki farklı fonksiyon yüklemiştir. Sendikalar bir yandan doğrudan doğruya bir baskı grubu ve temsil aracı olarak işçi sınıfının etkisini ve gücünü siyasal alanda ortaya koyarken bir yandan da işçi sınıfının İşçi Partisi ile ilişkilerine aracı olmaktadır⁵⁹.

İngiliz Sendikacılığı "**Meslek ilkesine göre kurulan sendikalar**",**İşkolu esasına göre kurulan sendikalar**"ve "**Genel sendikalar**" olmak üzere üçlü ayrımına tabi tutulmuşlardır.

Meslek ilkesine göre kurulan sendikalar aynı mesleğe sahip işçilerin kurdukları sendikalardır.İşkolu sendikaları,meslek ayırımı dikkate almaksızın aynı endüstri kolunda çalışanların tümünün oluşturdukları sendikalardır. Genel sendikalar ise,üyeleri sanayi dallarının tüm düzeylerinden gelen genel nitelikteki sendikalardır.⁶⁰

⁵⁷ A.g.e.,ss.13-21.

⁵⁸ A.Murat demircioğlu,a.g.e.,s.71.

⁵⁹ Alpaslan Işıklı,a.g.e.,s.14

⁶⁰ Avrupa'da Sendikalar,a.g.e.,s.82.

1.2.3.2.4. Sendikalar Kongresi (TUC)'un Kuruluşu

İngiltere'de 1868'li yıllara doğru gelindiğinde sendikaları üst kuruluşların çatısı altında birleşmek için 118 bin işçiyi temsil eden 34 sendika temsilcisi bir araya gelip karar alınarak "**Trade Union Congress(TUC)**" adı altında *Sendikalar Kongresi* oluştu. Bugün bile İngiliz sendikacılığına yön veren ve sendikalar üzerinde oldukça etkili olan Sendikalar Kongresi, sendika delegelerinin katıldıkları yıllık bir toplantı olup sendikaların genel politikasını belirlemektedir.

Herhangi bir sendika T.U.C.'ye üye olmak için müracaatta serbesttir. Kongrenin başlıca üç fonksiyonu vardır. Üye sendikalar tarafından gündeme alınmış olan konuların müzakeresini yapıp karar alır. Genel Konsey tarafından hazırlanmış geçmiş yılın raporlarını inceler. Gelecek yıl kongresinde yönetim faaliyeti gösterecek olan Genel Konseyin üyelerini gizli oyla seçmek⁶¹.

İngiltere'de sendikacılığın milli merkezi olan TUC Konfederasyonu her yıl biraz daha önem kazanarak, milli ve milletlerarası sendika meselelerinde üyelerini temsil edebilecek bütün sorumluluğu yüklenmiş durumdadır.

1.2.3.3. Fransa'da Sendikacılık

Fransa'da tüm işçi sendikaları tüzel kişiliği olan hukuki derneklerdir. 21 Mart 1884 tarihli yasadan bu yana sendika kurmak serbesttir.

Sendikal örgütlenme ile ilgili Fransız anlayışı (Meslek sendikasına karşıt olarak) sanayi sendika anlayışıdır. Tüm işçileri hem mahalli, hem ulusal düzeyde icra ettikleri meslekten bağımsız olarak ekonomik faaliyet temeli üzerine biraraya getirmeyi amaçlar⁶².

Fransız Sendikacılığı birlik, federasyon ve konfederasyonlardan meydana gelir. Fransız sendikacılığında etkili olan dini ve doktrin görüşler sendikaların çok sayıda

⁶¹ İngiltere'de Sendikacılık, Merkez Haberler Bürosu tarafından hazırlanmıştır, Basım Yeri: Doğan Kardeş Matbaacılık Sanayi A.Ş., 1989, s.25.

⁶² Avrupa'da Sendikalar, 2.b., Ankara: Avrupa Topluluğu yayını, 1978, s.51.

parçalanmış olmasına da neden olmaktadır.Fransız sendikacılığı karakteristik yapısıyla bu ülkede grevler günlük hayatın bir parçası haline gelmişlerdir.Grevler,bu ülkede belirli ve kısa bir süre için başlatılmakta,süre bittikten sonra işçiler otomatikman işlerinin başına dönmektedirler.Grevlerin 2-7 gün gibi kısa süreli olması nedeniyle de kaybedilen işgünü sayısı çok düşüktür.Aşağıda ki Tablo-2’de Fransa’da 1969-1975 yılları arasında çıkan uyuşmazlıkları,yapılan grevleri,kaybolan işgünü sayılarını vermektedir.

TABLO-2
FRANSA'DA 1969-1975 YILLARI ARASINDAKİ GREV VE KAYBOLAN
İŞGÜNLERİ

Yıl	Anlaşmazlık Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı(000)	Yitirilen İşgücü (000)
1969	2.207	1.443.6	2.223.4
1970	2.292	1.079.8	1.742.2
1971	4.348	2.138.4	2.422.5
1972	3.464	2.721.3	3.753.3
1973	3.731	2.246.5	3.914.6
1974	3.381	1.563.5	3.380.0
1975	3.888	1.827.1	3.868.9

KAYNAK: A. Murat Demircioğlu,*Dünyada İşçi Sendikaları*,İstanbul:Banka Sigorta İşçileri Sendikası Eğt.ve Kültür Yayınları No:15,1987,s.211.

1.2.3.3.1. Genel Olarak

Fransa'da sendikalaşma hareketinin şekil ve esasları İngiltere'dekinden farklı olarak gelişmiştir.Fransa'da ücretli işçilerin kurduğu sürekli teşkilatların varlığından söz açan ilk resmi metinlerden biri **Chapalier Kanunu**'dur.(10 Haziran 1791)

Chapalier Kanunu:Devletle kişi arasına giren unsurları ortadan kaldırmak amacıyla Kurucular Meclisi,İşçi Yardımlaşma Cemiyetlerini ve Meslek Derneklerini yasaklar⁶³.

⁶³ Asım Bezirci,a.g.e.,s.21.

Bu çağın yardımlaşma cemiyetleri sadece ücretli işçileri içine alıyordu.Cemiyetlerin amacı gündelikleri arttırmaktı.Bu kısıtlı devrede işçilerin faaliyetleri yasa dışı sayılmaya devam edilmiştir.**1848 Anayasası** ile işçilerin **birleşme,dernek veya sendika kurma hakları** teminat altına alınmış ve bu hükme göre öteki kanunların değiştirilmesine başlanmıştır.Fakat bu devrede de büyük mücadeleler olmuş,grev teşebbüsleri artmıştır.Bu hareketlerden sakınan hükümet 1852 kararnamesi ile sendikalaşma hakkını geri almıştır.Fakat Fransız hükümetinin fiilen tanımak zorunda kaldığı Sendikaların tanınması 21 Mart 1884 günü kabul edilen kanunla mümkün olmuştur.Tanımaya,"Konularının ancak iktisadi,ticari,sınai ve tarımsal olması ve bu alanlarda iktisadi bir çıkarın bulunması" gibi kayıt ve şartlar altında kabul edilmiştir⁶⁴.

1.2.3.3.2. Sendikal Hareketin Tarihsel Gelişimi

18.yüzyılda ilk kez İngiltere'de ortaya çıkan ve gelişen sanayileşme,Fransa'da etkilerini ancak 18.yy. sonlarında göstermiştir.Bu etkileşmenin doğal sonucudur ki bu ülkede de sınıf farklılaşmasının ortaya koyduğu sorunlar çalışma ilişkilerinde ve toplumsal ekonomik yaşamda köklü değişikliklere yolaçmıştır.

Fransa'da sendikaların yasal olarak tanınıp benimsenmesi uzun mücadeleler sonucu olmuştur.Çünkü sendikaların kurulmasını yasaklayan ilk belge"**La Chapelier Yasası**" 1789 İhtilalinden sonra benimsenen ekonomideki Liberalizm düşüncesinin bir ürünü olarak ortaya çıkmaktadır.

1791'de La Chapelier Yasası ile başlayan yasaklama ve baskı dönemi daha sonra **Napoleon** döneminde de(1799-1814) bir dizi yasalarla devam etmiştir⁶⁵. Bunlardan 1803'de yürürlüğe giren işçi ve işveren koalisyon yasaklarını,1810'daki Ceza Yasası ile de Koalisyon Yasağı ,koalisyon suçuna dönüşmüştür⁶⁶.

Her türlü yasaklamalara karşın giderek ağırlaşan yaşam ve çalışma koşulları sonucunda işçi hareketleri sayısal ve niteliksel olarak güce oluşması sonucu koalisyon

⁶⁴ A.Hayrettin Kalkandelen,**Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık**,Ankara:1968,s.25.

⁶⁵ A.g.e.,s.187.

⁶⁶ Türk-İş, **Avrupa Sendikacılık Hareketi**,Ankara:Türk-İş yayını No:42,1966, s.63.

yasakları uygulanamaz hale geldi ve sonuçta devlet 1864 yılında kabul ettiği bir yasayla koalisyon kurma yasağını uygulamadan kaldırmıştır. Ayrıca bu yasayla işçi örgütleri ile grevin arasında bağ kurulmaması, toplanma ve dernek kurma özgürlüğü ile bu hakkın desteklenmemesi bu dönemin ağır bir yanığı olarak nitelendirilmektedir⁶⁷.

Bu arada 1868 bildirisi ile işçi sendikalarının da işveren örgütlerinin yararlandığı hoşgörüden yararlanacağı açıklanmıştır. Bu ise işçi sendikalarının fiilen tanınmasıdır. Ancak 1870 yılında geçici hükümete yapılan ayaklanmaya karşı işçilerin de katılması yasal tanıma dönemine tam anlamda geçişini 1884 yılına değin geciktirmiştir. Buna karşın sendikaların yasal dayanaktan mahrum oldukları 1876-1880 yılları arasında Fransa'da 500 kadar işçi sendikasının varlığı bilinmektedir⁶⁸.

Genel olarak 1884 Yasası; sendikaların önceden izin almaksızın özgürce kurulabilmelerine imkan sağlamakta, sendikaların devlet karşısında bağımsızlığını güvenceye kavuşturmakta, sendika çokluğu ilkesini benimsemektedir. Yine bu yasaya göre, sendikaların tek amacının üyelerinin iktisadi, sınai, ticari ve tarımsal çıkarlarının savunulması olduğu belirtilmiş ve sendika birliklerinin kurulmasına izin vermiştir.

1.2.3.3.3. Fransız Sendikacılığının Bünyesi

Fransız sendikacılığı birlik, federasyon ve konfederasyonlardan meydana gelir. Sendikalar, kurulduktan sonra önce genişliğine sonra da derinliğine büyümekte ve genişlemektedirler Aynı veya birbirine benzeyen mesleklerde kurulan değişik mahalli sendikalar vardır. Bunlar aynı meslekte çalışan işçilerin kurdukları sendikalardır ve sendikacılığın en alt kademesini meydana getirirler.

Sendikalar bir de derinliğine büyürler. Bundan şu kastedilir; aynı sanayi dalında kurulmuş olan sendikaların ayrı ayrı milli federasyonlar halinde birleşerek konfederasyona dahil olmalarıdır. Fransız sendikacılığın en yüksek kademedeki sözcüsü *Genel İş*

⁶⁷ Demircioğlu, a. g. e., s. 188.

⁶⁸ Cahit Talas, *Sosyal Ekonomi*, 4. b., Ankara: 1976, ss. 240-245

*Konfederasyonudur(C.G.T.). Fransız sendikaları ve sendikacıları daima siyasi partilerin tesir ve nüfuzu altında kalmışlardır*⁶⁹.

1.2.3.4. Almanya'da Sendikacılık

Avrupa kıtası üzerinde sanayi tekniği çalışma şartlarını değiştirince,İngiliz etkisinde kalan işçi teşkilatlanmaları Almanya'yı da etkileyerek çeşitli sendikal görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur⁷⁰.

Alman sendikacılığı,1833 ile 1870 yılları arasında kendini gösterir.Fakat Almanya'nın siyasal bakımdan parçalanmış olması sendikacılığın gelişmesini geciktirir.Bu ülkede de sendikacılığın gelişmesinde iki etmen belirleyici olmuştur.Bunlardan ilki Loncalar,diğeri ise 19.yüzyıl başlarında insanlar arasındaki üretim ilişkilerinin neden olacak buluşlar,makinanın bulunuşu diğeri bir deyişle fabrika sanayi devrimine geçiştir⁷¹.

Kapitalist ekonominin doğurmuş olduğu bütün problemler sosyal,siyasi ve ekonomik huzursuzluklar Almanya'da da görülmektedir. Ancak İngiliz sanayiinin öncelikle gelişmiş olması,rekabet imkanlarına sahip oluşu ve Alman piyasasındaki hakimiyeti Almanya'da işsizlik ve sefaletin çoğalmasına,işçi ücretlerinin daha da fazla düşmesine sebep olmuştur.

1.2.3.4.1. Genel Olarak

Sendikacılık,Almanya'da İngiltere'de olduğu gibi Korporasyonlardan çıkmamıştır. 19.yy. başlarında Almanya'da katı lonca sisteminden geriye sayış başlamıştır.Bu ülkede iyi ücret,çalışma saatlerinin azaltılması,çalışma koşullarının düzeltilmesini sağlamak gibi nedenlerle çırakların ve kalfaların çeşitli tarihlerde eylemlere katılmaları Almanya'da sendikacılığa atılan adımlar olarak değerlendirilebilir.

⁶⁹ **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**,Ankara:Türkiye Çimento Seramik ve Toprak Sanayicileri Sendikası yy. No:12,1970,s.56.

⁷⁰ Asım Bezirci,a.g.e.,s.15.

⁷¹ A.Murat Demircioğlu,a.g.e.,s.87.

İngiltere'de olduğu gibi Almanya'da da endüstrileşme ile başlayan olumsuz şartların sorumlusunun önceleri makinalar olduğu sanılmıştır. Bunun içindir ki Alman işçileri yoksullaşmalarına neden olduğunu zannettikleri, yaşamlarını tehdit için suçladıkları makinaları tahrip etmişlerdir. İşte bu eylemler endüstrileşme ile başlayan ilk işçi eylemleridir. Bu türden ilk eylem 1840 yılında Leipzig'de matbaa işçilerinin, ücret ve çalışma koşullarının düzeltilmesini sağlayan bir toplu iş sözleşmesi yapmak için yaptıkları grevdir. Ancak bu tür sendikal faaliyetlere karşı önlemlere süratle başvurulmuştur. Almanya'da fabrika işçileri 1840'da önemsiz bir azınlık teşkil ediyordu. İşçi sınıfının esas kitlesi küçük sanatkarlar ve işsiz ,güçsüz takımından ibaretti. 1844'de Silezya'da isyan patlak verdi. Silezya, ev dokumacılığı sanayiinin geniş ölçüde yayıldığı bir yerdi⁷². İlk önlem olarak 1845 yılında çıkarılan **Meslek Nizamnamesi**dir. Bu nizamname ile işçilere örgütlenme yasaklanmıştır. Buna karşın *Stephan Born* liderliğinde 1848 yılında kurulan "*İşçi Kardeşliği*" örgütünün amacı; çalışma koşullarının düzeltilmesi, ücretlerin yükseltilmesi idi. Kurulan bu işçi örgütü yarı siyasal, yarı sendikal programı mevcut olup 250 sendikayı içerisine almıştır. 1854'de bu örgüt dağılmıştır⁷³.

1.2.3.4.2. Sendikal Hareketlerin Tarihsel Gelişimi ve İlk Sendikalar

Alman Sendikalarının oluşumunun başlıca evreleri aşağıda sunulmuştur.

1863: Leipzig'de "Alman İşçileri Genel Kuruluşunun" kurulması.

1864: Mainz Başpiskoposu Von Ketteler "işçi sorunları ve Hristiyanlık" adlı metni yayınlamasından sonra Hristiyan Sendikaların kurulmasına önayak olması.

1868: Tütüncüler Federasyonu ile Alman İşçileri Genel Kuruluşunun birleşmelerinden oluşan "*İşçi Sınıfı Federasyonu*"nun kuruluşu.

1868: Hirsch-Duncker'in "*Serbest Meslek Dernekleri*"nin kuruluşu.

Böylece 1868 sonunda belli başlı üç eğilim belirmişti. İşçi Sendikaları (**Lassalle**), Meslek Kuruluşları (**Hirsch-Duncker**) ve Meslek Sendikaları.

1875: Gotha'da iki Sosyalist Partinin birleşmesi, sonra da "İşçi sendikaları" ile "Profesyonel Sendikaların" birleşmesi.

⁷² Kemal Sülker, *Türkiye'de grev Hakkı ve Grevler*, İstanbul: Gözlem yy., 1976, s.21.

⁷³ Asım Bezirci, a.g.e., S.15.

1890: Sosyalistler üstünde baskılar getiren yasanın ortadan kaldırılması.

1892: Halberstadt Kongresi, Genel Sendika Kurulunun sürekli merkez olduğunu onayladı .August Brust tarafından ilk Hristiyan Maden İşçileri Federasyonu'nun kuruluşu.

1900'lerde, 1.Dünya Savaşı sonra ve daha sonra da süregidecek üç sendikal gruplaşmanın belirginleşmesi (*Alman Sendikaları Birliği(ADGB),Hür Genel Hizmet Sektöründe Çalışanlar Sendikası(AFA),Hirsch-Duncker ve Hristiyan Sendikalar Birliği*).

1933'lerde sendikalar Nasyonel-Sosyalistler tarafından yasaklandı.İkinci Dünya Savaşından sonra ayrı ayrı sendikal kuruluşların oluşmasına karşı çıkılarak 1949 Kasımında birleşik bir sendika "Alman İşçi Sendikaları (DGB)" kuruldu.Bugün Alman İş Federasyonu,Uluslararası Hür İşçi Konfederasyonu (ICFTU) içinde önemli bir yer tutmaktadır⁷⁴.

1.2.3.5. A.B.D.'de Sendikacılık

Endüstrileşme hareketi A.B.D.'de,öteki gelişmiş ülkelere göre çok daha sonra başlamıştır.Endüstri hareketinin geç başlamasına karşın ekonomik gelişme düzeyi bakımından A.B.D.'yi öteki ülkelerin üzerine çıkaran sosyo-ekonomik,çevre yapısı ve özellikleri bu ülkede sendikal hareketi ve endüstri ilişkileri sistemini gelişimini de etkilemiştir.

Evvelce olduğu gibi Birleşik Amerika ekonomisinde bugün de özel teşebbüs hakimdir.Amerika'nın sanayileşmesi İngiltere'den çok sonra başlamıştır.Amerika sanayi inkilabını 1870 yılından sonra yaparak kısa bir zamanda kalkınmak imkanını bulmuştur.1900 yıllarında zirai faaliyetler yerini sınai faaliyetlere terketmeğe başlamıştır.Bu ülkede bundan bir asır öncesine kadar işgücünün %90'ı ziraatte,%10'u sanayi sahasında çalışırken bugün tamamen tersi olan bir ekonomik yapı mevcuttur⁷⁵.

⁷⁴ A.g.e.,s.43.

⁷⁵ **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**,Ankara:Türkiye Çimento Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası yy No:12,1970,s65.

Bu ekonomik yapı içerisinde gelir seviyesi bakımından orta sınıfın çok olması sınıf şuurunun doğmasına müsait olmamıştır. İşverenler sendikacılık hareketine mukavemet etmişlerdir. Devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahale etmeyişi, devamlı bir göçmen akımı, çalışan işçilerin ayrı dil, din, kültür ve düşünceye sahip olması sendikaların kuruluşunda ve gelişmesinde müsait bir zeminin oluşmasına engel olmuştur.

Birleşik Amerika'da 1881 tarihinde sendikacı işçi sayısı 100.000 idi. Bu sayı 1886'da 900.000'e yükselmeye de 1897 yıllarında tekrar 440.000 civarına düşmüştür. 1873-1879 yılları arasında meydana gelen ekonomik kriz işverenlerin sendikalara karşı mukavemetlerini arttırdı. Bu sebepten sendikacılık faaliyeti gizli yürütüldü ve bu durum 1886'da Amerikan İş Federasyonu'nun kuruluşuna kadar devam etti.

1.2.3.5.1. Sendikal Hareketin Oluştığı Çevre ve Özellikleri

W. Rustow'un *Ekonomik Büyümeye Tarihsel Yaklaşımı* adlı yapıtında, değişik ülkelerin "Take off" aşamasına geçiş yılları şu şekilde belirtilmiştir⁷⁶. İngiltere 1783, Fransa 1830, Belçika 1833, A.B.D. 1843, Almanya 1850 ve Türkiye 1935'dir. Bu gecikmeye karşın liberal ekonomik politika ilkelerinin en geniş uygulama alanı bulunduğu A.B.D., bugün kapitalist bloğun lideri durumundadır.

1.2.3.5.1.1. Sosyal ve Hukuki Yapı

Özgür girişim ve özel mülkiyet A.B.D.'de ekonomik sistemin özelliklerini oluşturur⁷⁷. Amerika nüfusunun tamamına yakını göç yolu ile gelen ve kişisel özgürlüklerine düşkün olan kimselerden oluşmuştur. Yasal düzenlemelerde bireyciliği ve kişisel girişimi desteklemiştir. Bağımsızlığına kavuştuğundan beri demokratik prensipleri benimsemiş olan bu ülkede ilk Anayasanın koyduğu ilkeler zamanımıza kadar gelmiştir. Memleketin siyasi geleneği, hürriyet ve demokrasi olmuştur. Demek ki siyasi rejim işçilerin teşkilatlanmasına, sendikaların kurulmasına müsait bir zemin arz ediyordu.

⁷⁶ Rutow W., *Stage of the Economic Growth*, Cambridge, 1972.

⁷⁷ A. Murat Demircioğlu, a.g.e., s.27.

1.2.3.5.1.2. Açık Toplum Yapısı

Sınıf Akıcılığı olarak da belirtebileceğimiz bu özellik nedeniyle Avrupa ülkelerindekine benzer bir toplumsal yapı ortaya çıkmamıştır. İnsanlar doğuştan veya miras yoluyla toplumda statü sahibi olmamaktadırlar. Çalışan ve gelir düzeyini yükselten herkes gelir düzeyine bağlı bir sosyal statü elde etmektedir. Açık toplum yapısı olarak nitelendirebileceğimiz bu özellik kişileri çalışmaya itmiş, radikal hareketler ve ideolojik eğilimlere izin vermemiştir⁷⁸.

1.2.3.5.1.3. Kaynaklar ve Toprak

Ülkenin sahip olduğu geniş topraklar ve zengin göçler kitleler halinde gelen nüfuzu iç yörelere kaydirmiştir. Böylece nüfusun belirli merkezlerde yoğunlaşması önlenmiştir. Bu durum ayrıca geniş coğrafya, haberleşme olanaklarını güçletirmiştir.

1.2.3.5.1.4. Geniş Piyasalar ve Türdeş Olmayan Nüfus

Özellikle emek piyasası bakımından Amerika'da ki geniş piyasaların varlığı işçilerin örgütlenmesini güçletirmiş ve sendikal harekete uygun fırsatları vermemiştir. Öte yandan geniş piyasalar sendikaların ücret ve çalışma koşullarını belirlemede etkinliğini de azaltarak bu da emek arzı fazlalığı nedeniyle ekonomik bunalım dönemlerinde sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilemiştir.

A.B.D. nüfusunun en belirgin özelliği değişik ırklar ve çok sayıda ulustan oluşmasıdır. Gücünü üye sayısının çokluğundan alan sendikalar, değişik uluslardan gelen çalışanlar arasında aynı amaca yönelik bir örgütlenme hareketini gerçekleştirmedi. A.B.D. güçlüklerle karşılaşmıştır. Bu faktör uzun süre sendikaların üye sayısının azlığında da en büyük nedeni oluşturmuştur. Bu özelliklere sahip bir çevrede ortaya çıkan sendikal hareket, Avrupa ülkelerindeki gelişmelerin tam tersine radikal bir eğilim göstermemiş, mevcut ekonomik sistemle uyumlu "Consensus" içine girmiştir.

⁷⁸ Demircioğlu, a.g.e., s.28.

1.2.3.5.2. A.B.D.'de Sendikacılığın Tarihi Gelişmesi ve İlk Sendikalar

A.B.D.'de ilk sendikalar 1791 yılında Filedelfiya'lı ayakkabıcılar tarafından kurulmuştur.Bunu aynı yıllarda Boston ve Newyork'taki marangoz işçilerinin kurduğu sendikalar izlemiştir.A.B.D.'de ilk kurulan sendikalarda *Meslek Sendikacılığı* ilkesi benimsenmiştir.

Başlangıçta mesleki amaçları ağır basan bu sendikalar çiraklık,kalfalık ve ustalığı düzenleyen birtakım yasalar çıkartmada başarılı oldular.Ancak bu uzun sürmedi.Endüstrileşme hareketi fabrikaların nitelikli işçilerini oluşturan bu kitleyi örgütleyen sendikaların çabalarını başta ücretler olmak üzere çalışma koşullarının iyileştirilmesi üzerine yoğunlaştırdılar.

1860'da işçilerin durumunu düzeltmek amacıyla Philadelphia'da"Emek Şovalyeleri" adıyla gizli bir cemiyet kurulur.Cemiyet gelişerek 1878'de gizlilikten çıkar ve programında şu hususlara yer verir⁷⁹.

1. Her sanayi kolu için bağımsız şubelerden meydana gelmiş bir teşkilat kurmağa,
2. Her devlette işçi istatistik bürolarının açılmasını istemeğe,
- 3.Özellikle sekiz saatlik işgününü esas alan bir iş kanununun düzenlenmesini ve bir hakem heyetinin kurulmasını savunmağa,
- 4.İşçi üretim kooperatiflerinin kurulmasını ve gelişmesini desteklemeğe karar verilmiştir.

Görülüyor ki bu programda sendikayla ilgili konular ve siyasi parti ya da kooperatif faaliyeti ile ilgili konular birbirine karışmıştır.

A.B.D.'de sendikaların çalışanlar için ücretleri saptayarak işverenlere bildirmesinden sonra isteklerin red edilmesi durumunda;sendika kendisine üye olan işçiler vasıtasıyla işi durdurarak üretimin tamamen veya büyük ölçüde durmasına sebep oluyordu.Bu gerçek anlamda bir grevdi.Yerel düzeyde kurulan sendikalar arasında ilk işbirliği ve haberleşme işte bu grev hareketleri sonrasında başlamıştır.Bu grevlerde

katılmayan işçiler öteki sendikalara bildiriliyor,böylece de bu kişilerin sendikanın olduğu işyerinde çalışması önleniyordu.Bu uygulamalar Amerikan sendikacılığına,diğer sendikal hareketlerden ayıran önemli özellik olan sendikalı işletme"Union shop" ve kapalı işletme"closed shop" ilkelerini kazandırmıştır.Sendika güvenliği açısından önemli olan bu ilkeler gereğince, bir işyerinde çalışma belirli bir sendika üyesi olmaya veya çalışmaya başladıktan bir süre sonra mutlaka sendikalı olmaya zorluyordu.

A.B.D.'de de öteki ülkelerde olduğu gibi ekonomik bunalımlarda artan işsiz sayısı ve işverenlerin azalan ödeme gücü sendikaları güçsüz bırakmış,refah dönemlerinde ise işverenler karşısında pazarlık gücü artan sendikaların üye sayısı hızla artmıştır.Ekonomik bunalımlar sonucu yerel sendikalar,işverenlere karşı yetersiz kaldıklarını anlayınca yatay ve dikey örgütlenme çalışmalarına başlamışlardır.Ayrıca bu ülkede emek piyasasının büyümesi ve gerginliğin artması da sendikaları birleşmeye iten başka bir faktör olarak görülür.Yerel sendikalardan sonraki üst örgüt olan ilk federasyon 1833,bugünkü Amerikan Sendikacılığının en önemli örgütlenme düzeyini oluşturan ilk ulusal sendika ise 1850 yılında kurulmuştur.Tepe örgüt olan AFL'nin 1886 yılında kurulması ile Amerikan sendikacılığı bugünkü örgüt yapısını tamamlamıştır⁸⁰.

A.B.D.'de ulusal sendikaların kurulması ile sendikal hareket güçlenmiş,ayrıca üye sayısı bakımından istikrar sağlanmıştır.Ulusal sendikalar, yerel sendikalara karşı şu üstünlükleri sağlamışlardır:

-Ulusal sendikalar,ekonomik bunalım dönemlerinde bile büyük ölçüde üye sayılarını korumuşlardır.

-Ulusal sendikalar,grevi gerçek bir silah olarak kullanmışlardır.Amerikan işçi sınıfı,grevin ekonomik savaşında başlıca bir silah olduğu gerçeğini hiçbir zaman unutmamıştır⁸¹.

-Ulusal sendikalar,genişleyen örgütsel bünyeleri nedeniyle profesyonel sendikacılık yapmışlardır.

⁷⁹ Asım Bezirci,a.g.e.,s.29.

⁸⁰ A.Murat Demircioğlu,a.g.e.,s.31.

⁸¹ A.MKRTCHIAN,**Bugünkü Amerikan Sendikacılığı Temel Sorunlar ve Eğilimler**,çev.N.Teoman,İstanbul:DİSK Yayını No:2,1978,s.139.

-Öte yandan ulusal sendikalar, her zaman politik bir kurum olmaya uygun olan sendikaları ideolojik alımların etkisinden kurtarmış, sendikal hareketin gücünü çalışanların çıkarlarını korumaya yöneltmiştir.

Sonuç olarak ulusal sendikalar Amerikan sendikacılığının istikrar ve gelişme unsuru olmuşlardır. Ancak ulusal sendikaların kurulması meslek sendikacılığı ilkesini değiştirmemiştir.

1.2.3.5.3. Amerikan İş Federasyonu(AFL-CIO)

İşsizlik doğuran makinaların kullanılmasından ve göçmenlerin ücretleri düşürmesinden çekinen sanat kollarında kurulan meslek sendikaları 1881'de Pittsburg'da "Basımcılar Birliği"nin teşebbüsüyle 100 delegenin katıldığı bir konferans toplanır. Delegelerin 60'ı Emek Şovalyeleri Derneği'ne, 40'ı ise öbür mesleki birliklere(Basımcı, camcı, doğramacı vb.) bağlıdır. Konferans bir "İş ve Meslek Birlikleri Federasyonunu" kurar. Birkaç yıl geçince, Emek Şovalyelerinin parçalanmasından sonra ,bu federasyon Amerikan İş Federasyonu(American Federation of Labour:AFL) şekline girer(1886)⁸².

AFL'nin prensipleri şunlardır.

- Bir sınıf şuuru yaratmak,
- İşçilerin teşkilatlanmasını meslek esasına göre yapmak,
- Kollektif müzakerelerin ve akitlerin işçilerin hak ve menfaatlerinin elde edilmesinde tek ve yegane vasıta olduğunu bilmek,
- Siyasi bir karaktere sahip olmaktan ve herhangi bir partinin destekçisi olmaktan kaçınmak.

AFL prensiplerine geniş ölçüde sadık kalmıştır. AFL'nin prensiplerinin bir tanesi, meslek esasına göre teşkilatlanmaktır. Zamanla Amerikan sanayiinin gelişip büyümesi AFL içindeki bazı kişilerin bu konudaki fikirlerini değiştirmesine sebep oldu. Bu kişilerin düşüncelerine göre meslek esasına göre teşkilatlanmak hem zor, hem de birçok

⁸² Asım Bezirci, a. g. e., s. 31.

işçinin teşkilat dışında kalmasına kalmasına, sendikalı olmasına mani oluyordu. Ancak AFL bu fikre karşı çıktı. Bunu neticesi olarak 1935'de yapılan Sanayii Teşekküller Kongresinden sonra "**Sanayi Teşekkülleri Komitesi**"(CIO) kuruldu. Böylece A.B.D'nin ikinci büyük iş federasyonunun nüvesi ortaya çıktı.

Görülüyor ki 1955 yılından sonra Amerika'da işçilerin tek bir milli teşekkül içinde temsili son bulmaktadır. Fakat bu ayrılığa rağmen AFL'nin geliştiği görülmektedir. 1953'de AFL'nin üye sayısı 8 milyon, CIO'nun 5 milyon idi.

1995 yılında Amerikan İş Federasyonu AFL ile sanayi teşekkülleri Komitesi(CIO) birleştiler. Böylece Amerikan İş Konfederasyonu (AFL-CIO) doğmuş oldu. Bugün AFL-CIO sendikalı işçilerin %85'ini bünyesinde bulundurmaktadır.

1.2.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Doğuşu ve Gelişimi

Toplu iş sözleşmelerinin doğuşu ve gelişimi, XIX. yüzyılda kapitalist sistemle birlikte hızlı bir gelişme gösteren sanayileşme ile yakından ilgilidir. Yeryüzünde bu evrimi tamamlayan ülkelerin hemen hepsinde, yalnızca emeğini üretime katmak yoluyla kazancını sağlayan kalabalık bir ücretli kitlesinin birikimine bağlı olarak, işçi-işveren ilişkileri ferdi plandan çıkıp, toplu ilişkiler haline dönüşmektedir⁸³.

İktisadi alanda ortaya çıkan bu büyük değişmelerin sosyal alanda kendisini gösteren sonuçlarından biri olan toplu iş sözleşmesi müessesesinin önemli yönleriyle açıklığı kavuşturulması, doğuşuna yol açan ihtiyaçların belirlenmesini gerektirmektedir.

1.2.4.1. Sanayi Devrimi ve Toplu İş Sözleşmeleri

Çağımızda görülen teknik alandaki sayısız gelişmeler gibi, toplumsal olayların, kurumların doğuşuna yolaçan çeşitli etkenlerin kaynağında da sanayi devriminin yarattığı önemli değişikliklerin izleri bulunmaktadır. Sendikacılık hareketi gibi, sendikaların görevlerini yerine getirmekte başvurdukları başlıca bir araç olan toplu iş sözleşmeleri de

⁸³Alpaslan Işık, **Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri**, Ankara: A.Ü.S.B.F. Yayın No:29, 1967, s.7.

sanayi devriminden sonra gelen dönemde müşahade edebildiğimiz ve sanayi devriminin özellikle üretim ilişkileri bakımından toplumların yapısında meydana getirdiği değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan bir oluşumdur⁸⁴. Birbirine sıkı sıkıya bağlı bu iki oluşumun doğuşu, aynı büyük tarihi değişikliklere bağlı olduğu içindir ki "toplular iş sözleşmeleri tarihi, esas itibarıyla sendikacılığın tarihidir".

Sanayi devrimi, kişisel küçük zanaat işletmesine dayanan bir iktisattan büyük sanayi, ticari ve mali işletmelerin yer aldığı bir iktisada geçiştir. Üretimin küçük zanaat işletmeleri halinde yürütüldüğü devirlerde işgücü ve sermaye aynı eller tarafından arz edilmektedir. Çalışan ve çalıştırmanın tek bir insandan ibaret bulunduğu böyle bir üretim biçimi içinde, işçi-işveren ilişkilerini düzenlemeye ve gelirden düşecek payın tesbitine yönelmiş bir müesseseler olarak toplular iş sözleşmelerine ihtiyaç duyulmayacağı açıktır.

Öte yandan tarım kesiminde sanayi devriminden önce olduğu gibi sonra da işçilerin teşkilatlanmasına, dolayısıyla toplular iş sözleşmesi uygulamasının gelişimine elverişli şartlar gereği gibi doğmamıştır. Tarım kesimindeki dağınık işyerlerinin, işçilerin biraraya gelerek dayanışma bilincine kavuşmalarının engellenmesi ve bazı hallerde de aile işletmelerinin yürürlükte olması, toplular iş sözleşmesi sisteminin kabulünü zorlaştırmış veya gereksizleştirmiştir.

Büyük makinelerin iktisadi hayata uygulanması ile birlikte ortaya çıkan büyük işletmelerde ise sermaye ve emek ayrı eller tarafından üretime katılmaya başlamıştır. Sermaye ve emek arasındaki ayrılma, bu unsurlarının sahiplerinin üretim sonucunda ortaya çıkacak gelirden alacakları payın tayininde, yeni müesseselerin çözümüne yönelmesi gereken sorunları da beraberinde getirmiştir.

İşçiler, sendikalar kurarak işveren karşısına dayanışma halinde çıkabildikleri ölçüde, ücretin tesbiti konusundaki pazarlıktaki güçleri artmıştır. 1810 ile 1865 yıllarında Avrupa'da ücret seviyesini inceleyen André Piettre, sendikalaşmanın ücretler üzerindeki etkisine dair çok belirli bazı göstergeler elde etmiştir. Ele alınan bu dönemde ücretlerin tam bir donmuşluk içinde devam etmesi, liberal düzenin hakim olmasıyla izah

⁸⁴ Alpaslan Işık, a.g.e., s.10.

edilmektedir.Öte yandan bu durgun dönemin bitiminde işçilerin teşkilatlanması konusunda bazı merhalelerin aşılması anlamını taşıyan oluşumlar tamamlanmıştır.

Ücret seviyesindeki yükselmeyi yalnızca sendikalaşmaya ve onun araçlarından birini teşkil eden toplu iş sözleşmelerine bağlamak mümkün değildir.Bununla beraber,ancak sosyal bakımdan bu gelişmeler gerçekleştikten sonradır ki bugüne kadar devam eden artışın başladığını söylemek yanlış olmaz⁸⁵.Nitekim,ele alınan bu dönemin bitim tarihini teşkil eden 1864 yılında Fransa'da işçilere grev hakkı tanınmıştır.Bu olay,işçilerin teşkilatlanmalarının önem kazandığını göstermektedir.

Sanayi devrimi ile birlikte sanayi işçisi kitlesinin artış,sendikacılığın,dolayısıyla toplu iş sözleşmesi uygulamasının çeşitli toplumlarda yer bulabilmesini etkileyen önemli bir unsur olmuştur.Zira, rejimler işçilerin halkın sayıca önemli bir kısmını teşkil etmelerine bağlı olarak,onların taleplerine uygun değişikliklere uğramışlardır.Bugünün sanayileşmiş ülkelerinde işçilere tanınmış olan haklar,sanayi devrimini takip eden gösterişsiz fakat derin değişiklikleri ifade eden "sosyal devrimin sonucudur".

Toplu iş sözleşmeleri sanayileşmiş toplumlarda,sanayi devrimini geriden takip eden bir oluşum olarak belirdikleri halde,bugünün iktisaden az gelişmiş ülkelerinden çoğu,sanayileşmelerinin henüz başlangıcında olmalarına rağmen,toplu iş sözleşmesi uygulamasına ve grev hakkına yer vermektedir.Az gelişmiş ülkelerde sendikacılık Batının taklit edilmesi suretiyle ergin halde doğmaktadır.Sanayileşmiş Batı toplumlarının başarılı bir örnek olarak kabul edilmesi,iktisaden az gelişmiş ülkelerece,bu toplumların sosyal hayatlarına ait kurumların aynen kabulünü teşvik etmektedir.Oysa,Batı toplumlarında sosyal ilerlemenin snai gelişmeyi geriden takip etmesi ve aşırı karların sermaye birikimine dönüşmesi büyük ve yeni sanayinin doğuşunun başlıca unsuru sayılmaktadır.

1.2.4.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Tarihçesi

Toplu iş sözleşmelerinin çeşitli ülkelerde,bu arada beşiği sayabileceğimiz İngiltere'de ve Batı Avrupa ülkelerinde doğuşu,sendikacılığın gelişimine sıkı sıkıya bağlı olarak ortaya çıkar. Sendika hürriyetine konan yasaklar kalktıktan sonra toplu iş sözleşmeleri serbest olarak gelişmeye başladılar.

Toplu iş sözleşmeleri bugün gelişmiş bir şekilde ve yaygın olarak sanayileşmiş toplumlarda, genel olarak XIX.yüzyılın başlarında(İngiltere'de XIX.yüzyıl içinde) doğdu ve deniz aşırı ülkelere yayıldı.Bu yayılma hareketi, I.Dünya Savaşından sonra yoğunlaştı.Büyük İktisadi Kriz,toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasında ve yayılmasında bir duraklama yarattı.Bununla beraber II.Dünya Savaşına isabet eden yıllarda Batı Avrupa ülkelerinde ve A.B.D.'de önemli bir ilerleme kaydetti.

Sanayi devriminin başladığı ülke olan İngiltere,toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasının da tarihte ilk defa başladığı ülkedir.İngiltere'de toplu sözleşme müessesesiyle dolaylı olarak ilgisi bulunan ilk konulan hükümlerin 1305 tarihinde I.Edward zamanında yürürlüğe konmuştur.Bu tarihte çıkarılan birinci "Act" ile işçi ücretlerini,çalışma şartlarını veya bir sanayinin organizasyonunu etkilemek amacıyla güden her türlü birleşmeler yasaklanmıştır.Daha sonraları 1799 ve 1800 yıllarında çıkarılan ve "Combination Acts"adını taşıyan kanunlarla bu yasaklamalar devam ettirilmek istenmişse de sendikaların kurulması ve grevler önlenememiştir.

İşverenlerin ve hükümetlerin direnmelerine rağmen,sendikaların devam eden mücadeleleri sonucunda 21 Haziran 1824 tarihinde çıkarılan bir kanunla "Combination Acts" yürürlükten kaldırılmıştır.O tarihten beri,toplu iş sözleşmelerine İngiltere'de kanunen imkan tanınmıştır.

1.2.4.3. Toplu Sözleşme Sisteminin Mahiyeti ve Prensipleri

İşçiler,bir buçuk asırdan beri işverenlerle olan münasebetlerinde müşterek hareket etmekle beraber ancak 19.asrın son çeyreğinden itibaren bu hareketleri ,toplu pazarlık tabiriyle adlandırılmıştır.Toplu pazarlık,işveren ile sendika arasında istihdamın müddeti ile şartları,özellikle ücret ,iş müddeti ve iş şartları hususunda anlaşmaya varmak gayesiyle yapılan bir seri müzakereleri ve bu müzakereler sonunda taraflarca kabul edilen prensip ve şartların tatbikini ihtiva eden müessesesevi ve dinamik bir süreçtir⁸⁶.

⁸⁵ Alpaslan Işıklı,a.g.e.,s.10.

⁸⁶ Sabahaddin Zaim, a.g.e., s.254.

Başka bir deyimle toplu sözleşme,işçilerin işverenle olan münasebetlerini münferiden değil,toplu olarak tanzim etmelerini mümkün kılan mekanizmadır.Bu tanımda;toplu sözleşme sisteminde işçilerin toplu hareket etmesini, tarafların pazarlık gücüne sahip olmasını,daimi bir temsil organının mevcudiyeti ve taraflar arasında muhtelif safhaları içeren dinamik bir süreç olması gibi prensipleri görmekteyiz.

1.2.4.3.1. Toplu Bir Hareket Oluşu

Toplu pazarlık sisteminin oluşması için taraflardan birinin yani işçilerin teşkilatlı bir organ halinde ve toplu olarak hareket etmeleri şarttır.Bu teşkilatlı organ işçi sendikasıdır.Yani toplu hareket,bir şart olarak yalnız işçiler için geçerlidir.İşverenlerin toplu olarak hareket etmesi zaruri değildir. Toplu pazarlık sisteminin tesis edilmesi için böyle bir şart olmamakla beraber işverenler de ekseriya birleşir ve bir sendika ile müştereken pazarlığa girebilir.

1.2.4.3.2. Tarafların Pazarlık Gücüne Sahip Olması

Bu sistemin doğuşuna neden olan başlıca sebep,işçilerin pazarlık kudretini arttırabilme arzusudur.Pazarlık edebilmek için,tarafların kuvvetleri arasında bir denge bulunması gerekir.Aksi halde,kuvvetli taraf diğerlerine şartlarını empoze eder,pazarlık olmaz.Bu sistemin mevcut olmayışı halinde kuvvetli taraf işverendir.Şu halde toplu pazarlık sistemi,adından da anlaşılacağı gibi üzere işçilere,istihdamın müddet ve şartları hususunda işverenlerle pazarlık edebilme gücünü sağlar.

Şayet sendikalar,işveren karşısında çok kuvvetlenir ve pazarlık güçlerinde işveren aleyhine bir dengesizlik meydana gelirse yine sistemin pazarlık hüviyetini kaybetmesi ve bu defa sendikaların şartlarını işverene empoze ettirmesi tehlikesi belirir.

1.2.4.3.3. Bir İş Sendikasının Mevcudiyeti Şartı

Toplu sözleşme sisteminde işveren,bizzat işçiyle değil,işçiler adına hareket eden ve tüzel kişiliğe sahip daimi bir müessese olan işçi sendikası ile toplu pazarlık yapar.Toplu

pazarlığa girişenler küçük ve şahsi iş sahibi durumunda olan işverenler dahi olsa,bunların çok taraflı toplu pazarlık yapmaları halinde temsil niteliği işveren cephesi bakımından da gerçekleşir.Toplu pazarlık sisteminde temsil niteliği,hem akdin tanzimi,yani müzakereler sırasında ,hem de akdin tatbiki uygulama safhasında geçerlidir.

Bu temsil vasfı dolayısıyla,toplu sözleşme sistemi,muayyen prensiplerde anlaşmaya çalışan fertlerin değil,fakat teşkilatlı grupların ilişkilerini ifade eder.

1.2.4.3.4. Dinamik Bir Süreç Oluşu

Toplu pazarlık sistemi muhtelif safhalardan ibaret dinamik bir süreçtir⁸⁷.Bu süreç genellikle altı safhadan oluşur:

- a. Tarafların tesbiti safhası,
- b. Taleplerin tesbiti safhası,
- c. Toplu müzakere safhası,
- d. Toplu sözleşmenin tanzimi ve imzalanması safhası,
- e. Yapılan toplu sözleşmelerin uygulanması safhası,
- f. Sözleşmenin tatbiki sırasında hükümlerin açıklanması ve çıkan uyuşmazlıkların giderilmesi safhası.

İşte toplu sözleşme tabiri,birbirini takip eden,hatta bazen birbirinin içine giren bu devrelerin tamamını ifade eden bir konudur.

⁸⁷ Sabahattin Zaim,a.g.e.,s.256

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK VE EKONOMİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

2.1. TÜRKİYE'DE SENDİKACILIK HAREKETLERİNİN GELİŞİMİ

Türkiye'de işçi sınıfının doğuşu ve işçilerin teşkilatlanması XIX. Asrın ilk yarısına rastlar. Zira Türkiye'nin sanayi hayatına kavuşmasının uzun bir mazisi yoktur. Asırlarca ziraat memleketi karakteri taşıyan Osmanlı İmparatorluğu'nda el sanayi ve feodal istihlal sistemi hüküm sürerken İngiltere'de sanayi inkılabı başlamış (1771-1825), endüstrinin doğması ile işçi sınıfı tarih sahnesine çıkmıştır¹.

Yapılan araştırmalar işçilerle ilgili cemiyetin 1871'de kurulan "Ameleperver Cemiyeti" olduğunu göstermiştir. Bu cemiyetten çok önce Loncalar devrinde "Orta Sandığı" veya "Teavün Sandığı" adları ile yardım teşekkülleri meydana getirilmişse de bunları işçi cemiyetleri şeklinde kabul etmeğe imkan yoktur. İlk işçi cemiyeti olarak faaliyet gösteren "Ameleperver Cemiyeti" ile Avrupa'daki işçi teşekkülleri arasında geniş bir mesafe vardır².

İçte tarımsal üretime ve savaşlardan elde edilen ganimetlere dayalı Osmanlı Ekonomisi, kapitülasyonlar, 1838 Osmanlı-İngiliz Ticaret Antlaşması ve dış borçlanmaların sonuçlarına ek olarak, batıda gerçekleşen Sanayi Devrimiyle yaşanan bilimsel ve teknik gelişmelerin de gerisinde kalmanın sonucunda sanayileşemedi. 1908'de II. Meşrutiyetin ilanı ile birlikte, özellikle İttihat ve Terakki'nin ülke yönetimine bütünüyle egemen olacağı Bab-ı ali Baskınından sonra kapitülasyonların kaldırılması ve sanayileşme hedeflenmiş, somut adımlar atılmaya çalışılmışsa da başarılı olunamadı. 1915'de yapılan sanayi sayımına ilişkin sayısal veriler Osmanlı İmparatorluğu'nun bu alandaki yoksulluğunun da açık göstergesidir. 10 ya da daha fazla işçinin çalıştığı işletme sayısı 264'tü. Bunların da çoğu gıda sanayisine ait olup, bu işyerlerinde çalışan işçi sayısı da 16.976'ydi³.

¹ Kemal Sülker, Türkiye'de Sendikacılık, İstanbul: 1955, s.5.

² Kemal Sülker, a.g.e., s.7.

³ İbrahim Kaygısız, "Özelleştirme ve Kısırcındaki Eğitim", Eğitim ve Yaşam Dergisi (Kış 96), yıl:1, Sayı:1, s.9.

Endüstrinin inkişafı ile ve sömürgecilik devrinin açılması sırasında devam eden buhranlar yarı müstemleke olmağa yönelmiş Osmanlı İmp.daki işçi sınıfını ezecek nizamı geliştirmiştir. Avrupa yeni sosyal şartlar karşısında Hegel, Darven, Marks gibi düşünürlerin nazariyeleri geniş münakaşalara ve fikir hareketlerine yol açarken Fransız kültürü tesiri altında kalan Osmanlılar arasında işçi haklarına, hürriyetlerine titizlik gösterenlerin varlığı da göze çarpmıştır. Ameleperver Cemiyeti idarecilerinin istifade ettiklerine şüphe olmayan yeni fikir cereyanları Avrupa'yı kaplarken bizde **Kasımpaşa Tersanesi işçileri ilk grevlerini yapmıştır(1872).**

Tersanede çalışan müslüman ve hristiyan işçilerin aylardır ücretlerini alamayışları grev sebepleri arasındaydı. Grev muvaffak oldu. Birkaç gün sonra işçiler yevmiyelerini aldılar. İşletmelerdeki idaresizlik yalnız tersaneye has değildi. Beykoz Deri ve Kundura Fabrikasında da işçiler ücret alamıyordu. Buradaki işçilerin de grev yapması sonucu işçi haklarının verilmesini sağladı. Ancak her haksızlık gören işçi topluluğu grev yapamıyordu. Ereğli Kömür Havzasında ağır iş şartları hüküm sürüyor, demiryolları inşaatında iş müddeti tahammül müddetini aşıyordu. Yabancı şirketlerin menfaati herşeyin üstünde idi. Fakat teşkilatsızlık işçileri toplu hareketlerden alıkouyordu.

Yabancı sefirler, memleketlerinin nüfuzunu ve kendi sermayedarlerinin menfaatlerini korurken Osmanlı işçilerinin sağlığını ve insanca haklarını düşünen hükümet adamı görülüyordu. Sanayi müesseseleri ihtiyaç duyuyor diye sanayi mekteplerine çocuklar alınıyordu. Fabrikalarda staj gören bu çocuklar kendilerini bekleyen istikbalden habersizdi. Alman Emperyalizmi, Anadolu Demiryolu şirketindeki işçileri nasıl ezdiğini, zorunlu ihtiyaçlarını gidermek için işten kısa süreli ayrılanların ücretlerinin kesildiği, inşaatta çalışanların işyerinde açıkta yatmaya mecbur edildiği, hastalanan işçilerin dahi çalışmaya zorlandığı, bunlara istirahat izni veren hekimlere ihtarda bulunulduğu, sanat mekteplerine alınan çocukların bildiği olaylardı⁴.

Kömür işçilerini yabancı sermayedarlar da alabildiğine istismar ediyordu. Kömür ocaklarında dayanılmaz iş şartları hüküm sürmekteydi. Nihayet Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa ,kömür işçilerinin durumunu düzeltmek için 100 maddeden oluşan bir

⁴ Dr.Arhengellos Gavril, **Anadolu-Bağdat Demiryolları İdaresinin İçyüzü**, Ist:327'dan Kemal Sülker, a. g. e., s. 10.

Nizamname hazırladı(1865).Bunda işçilerin nasıl tedarik edileceği, ücretlerin nasıl ödeneceği ve işçilerin nasıl çalıştırılacağı bazı esaslara bağlandı.Fakat bu kadarcık bir nizamı dahi padişah lüzumlu bulmadı ve eski istismar devamına karar verdi.Dilaver paşa Nizamnamesini tasdik etmedi.Bunun üzerine de Kastamonu'ya bağlı 14 kazada yaşayan köylüleri ayda 15 gün ocakta çalıştırmağa hedef tutan bu nizamname "**Dilaver Paşa Nizamnamesi**" adı ile tarihe karıştı.

Kömür işçilerinin okuma-yazma bilmeyişleri,onların bu ağır şartlara rağmen sendika kurarak haklarını aramalarına mani oluyordu.Bu bakımdan Zonguldak ve Ereğli'de çalışan işçilerin meslek teşekkülleri uzun zaman çeşitli güçlükler yüzünden kurulamadı.Kurulanlar ise,süratle fonkiyonlarını ifa edemiyecek hale getirildi.Görülüyor ki işçilerin çalışma şartları,sosyal haklar ve ücret konusunda haklarını arayabilmek için dahi hala bu tarihlerde biraraya gelemedikleri,devletin işçiler üzerinde yabancı sermaye sahiplerinin etkisiyle(ileride görüleceği üzere) baskı kurduğu anlaşılmaktadır.

Meşrutiyet'in ilanında "Hürriyet,adalet" diye bağırarak geniş halk yığınları sokağa dökülürken amele kütleleri de haklarını istemek için ayaklandı."Bağdat Demiryolları Memurin ve Müstahdemin Cemiyeti Uhutvetkarisi"muhtelif işyerlerinde hak aramak için grevler organize etmeye başladı.Böylece muhtelif şehirlerde bir grev dalgası hüküm sürdü(13 Ağustos 1908-15 Eylül 1908).

2.1.1. Türk İşçi Hareketlerinin Ana Hatları

Dünya sendikacılık hareketi oluşumunda sosyalist düşünce ve eylemlerden büyük ölçüde etkilenmiştir⁵. Ülkemizde aşırı akımların ulaştığı boyutlar açısından ve Türkiye'yi iç savaşın eşiğine getiren eylemler Türk işçi hareketinin daima kamuoyunun gündeminde olmasına neden olmaktadır.

Propaganda,siyasi ihtiraslar, partilerarası ve parti içi kısır hesaplaşmalar Türk işçi hareketinin yeterli değerlendirilmesinin yapılmasına engeldir.Nitekim aşırı akımlar

⁵ Refik Sönmezsoy,Türkiye'de ve Dünyada İşçi Hareketleri,İstanbul:Boğaziçi Yayını1981,s.9.

gruplar,Türk işçisinin önderliğinde "sınıf savaşı" sürdürdüklerini iddia ederken, bu savaşta Türk işçisinin hiçbir rolü olmadığı görülmektedir⁶.

Sınıf sendikacılığı,hür sendikacılık anlayışı gibi kavramlar ise Türk işçisinin çoğunluğu tarafından yeterince anlaşılmış değildir.Türk işçisi,siyasi tercihine hiçbir şekilde sendikasını karıştırmamakta,sendikasını ekonomik mücadele veren bir kuruluş olarak görmektedir.

Bu bakımdan "Her işçi hareketinde vatanseverliğin,yurdu sevme aşkının heyecanı olmalıdır"⁷.Geçmişte ki Türk işçi hareketine bakıldığında cevapsız kalan pek çok sorular karşımıza çıkıyorsa,bunun sebebini Türk sendikacılığındaki huzursuzlukta,ülkenin içinde bulunduğu siyasi,ekonomik ve sosyal çalkantılarda aramak lazımdır.

2.1.2. Cumhuriyetten Önceki Dönem

İlmi açıdan Türk işçi hareketine yorum getirenler,gelişmeleri bölümlere ayırmışlardır.1908 yılına kadar ki Türk işçi hareketleri,Cumhuriyetin ilanına kadar ki işçi hareketleri gibi.Ayrıca işçi hareketlerini yorumlayanların çoğu da bugünkü sendikacılığa 1946 yılını başlangıç yaparlar. Bir açıdan bakıldığında bu iddia doğru sayılabilir.Şöyle ki;1946 yılına kadar işçilerin kendi aralarında dernek,sendika vb. mücadele edecekleri bir kuruluşta toplanmaları önlenmiştir.Doğu'daki ayaklanmalar yüzünden 1925 yılında Tahrir-i Sükun Kanunu ile her türlü dernek ve sendika faaliyetleri yasaklanmıştı.1946 yılı,hiç şüphesiz bugünkü Türk sendikacılığının temellerini atacak önemli gelişmelere kapıdır.O yıl Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır.1936 yılında çıkan 3008 Sayılı İş Kanunu her ne kadar işçilerin haklarını az da olsa güvence altına almışsa da,işçilerin bir kuruluş etrafında toplanarak mücadele etmesini sağlayacak yeni yasa değişikliği 1946 yılında yürürlüğe girmiştir⁸.1947 yılında İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Kanunu da Meclisten çıktıktan sonra,Türkiye'nin her bölgesinde süratli bir teşkilatlanma görülür.1947 yılında çıkan kanunun yapısı şudur:

a).Sendika,birlik ve federasyonlar kurulabiliyordu.

⁶ A.g.e.,s.10.

⁷ Seyfi Demirsoy,"Türk-İş 10 Yaşında",Belgelerle Türk-İş Tarihi-1(1952-1963),Ankara:Türk-İş yy.,1995,s.277

⁸ Sönmezsoy,a.g.e.,s.16.

b). Aynı iş kolunda birden fazla sendika kurulabilirdi.

c). İşçiler birden fazla sendikaya üye olabiliydiler.

d). İşçi ve işveren ,birlik adı altında kuracakları bir kuruluşta güç birliğine gidebilirdi.

Daha sonra sendikaların ve bölgelerdeki birliklerin kurulması birbirini takip eder.1948 yılında bugünkü Türk-İş'in çekirdeğini oluşturacak **İstanbul Sendikalar Birliği** kurulur.

Türk işçi hareketinin 1946 yılından sonra gösterdiği bu hızlı toparlanmanın gücünde hiç şüphesiz,1835 yıllarından itibaren gelişen ve zaman zaman bastırılan işçi mücadelelerinin büyük etkisi vardır.

Osmanlı İmparatorluğu'nun son yıllarında, Fransa kaynaklı sosyalist düşüncelerin Türkiye'de birtakım işçi ve aydınlarımızı coşturduğu gerçektir..Ancak bu coşkunun çok dar bir kadro içinde görülmüştür.1908 yılına kadar ki işçi hareketlerinde ağırlık daha ziyade Osmanlı İmp'dan kopmak ve müstakil bir devlet olabilmek isteyen azınlıklardır.Nitekim o çağdaki sosyalist düşüncelerin sözcüleri Ermenilerdir⁹.

İşçi hareketlerinin silahı olan grevler daha çok Rumların,Yahudilerin ve Ermenilerin yoğun bulunduğu bölgelerde ya da iş yerlerinde görülmekteydi.Ayrıca o tarihlerde Batılı Devletlerin Osmanlı Ülkesindeki çıkar kavgalarının en çok yıpratıldığı kesim nasıl ki milli müesseselerdir,Türk işçileri de aynı şekilde yabancı sermaye ile kurulmuş olan işyerlerinde hiçbir hakka sahip olmaksızın çalışmaya mecbur tutulur.Nitekim o tarihlerde Türk işçilerinin giriştiği grev,boycot gibi eylemlerde hükümet insafsızca davrandığı halde,grev yapanların çoğu Bulgar,Rum ya da Yahudi işçiler olduğunda bu grevler başarılı sonuçlar vermektedir.Batılı Devletleri gücendirmek istemeyen hükümet,azınlıkla-

⁹ Solun Ulusal Kurtuluş Hareketleri gecikmiş olan Ermeni ve Bulgar azınlıkları arasında yayılmaya başladığını da kaydetmek doğru olur.Bkz.Mete Tuncay,Türkiye'de Sol Akımlar 1908-1925,s.23. Türkiye'de ilk kurulan Sosyalist Partisi,İştirakçi Hilmi'nin Osmanlı Sosyalist Fırkası'dır. Ancak bu fırka,hiçbir şekilde Meclis-i Mebusanda bir temsilciye sahip olamamıştır.Buna karşılık Mecliste bulunan Ermeni sosyalistler milliyetçi eğilimleri de taşıyorlardı.Bkz.Tarık Zafer Tunaya,Türkiye'de Siyasi Partiler,ss.304-305.

ra karşı daha müsamahalı davranır. Öyle ki,Bulgar işçilerinin çalıştırılmasını istemeyen Rumlar Selanik'te bu konuda grev yaptıklarında başarılı olabilmüşlerdir¹⁰.

Kısacası Osmanlı İmparatorluğu'nun son yıllarında görülen işçi hareketleri işçilerin ekonomik haklarını elde etmekten çok,Osmanlı İmp'dan ayrılmak isteyen azınlıkların başkaldırma hareketlerinin görünümünü taşır.

Her ne kadar grevlerin ve boykotların çıkmasında ve sebeplerin kamuoyuna aksetmesin de işçilerin zor çalışma koşulları,ya da ücretlerin çok az olması öne sürülmüş ise de,bu grev ve eylemleri yürütenlerin sefalet ortamını istismar ederek,kendi çıkarlarına hizmet ettikleri daha sonraları ortaya çıkmıştır.Örneğin Sosyalist Hilmi'nin kurduğu Partinin öncülüğünde tramway ve demiryolu işçilerinin uyguladıkları grevlerin altında yatan gerçeğin Fransız ve İngiliz çıkar çatışması olduğu anlaşılmış ve o tarihlerde işçi kesiminin gözdesi durumunda bulunan Sosyalist Hilmi'nin,İngiliz altınları ile grevleri yürüttüğü ve işçileri Fransız sermayesi aleyhine kışkırttığı anlaşılınca,Sosyalist Hilmi'nin yıldızı bir yıl içinde sönmüştür¹¹.

Başlangıcından günümüze kadar ki sendikal hareketlerde işçilerin hak elde etmekte değişik ve günün politikasına uygun sloganlar bulduğu görülür.İşçilerin, çok defa direkt ücretleri ile ilgili direnişleri ise kısa zamanda politik bir çehreye bürünmüş ve iktidarlar,bu çehreyi kendilerine uygun buldukları desteklemekte bir sakınca görmemişlerdir¹².İttihat ve Terakki'nin seçimler öncesi işçi kesimi ile flörtü,keza 1946-1950 arası Demokrat Partinin işçi oylarını alabilmek için,programına grev hakkını koyması¹³ ve bu tarihten sonra Cumhuriyet Halk Partisinin grevi savunmaya başlaması,bu görüşün gözle görülür

¹⁰ 24 Eylül 1908'de Selanik Garsonları Bulgarların Selanik'e gelmekte olmalarını protesto amacıyla grev yapmışlardır.Bu grev,bazı politik neticeler de doğurmuştur.Bkz.Kemal Sülker,**Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler**,İstanbul:Gözlem Yayınevi,1976,s.141.

¹¹ Sosyalist Hilmi'nin kurduğu Türkiye Sosyalist Fırkası'nın ,1920 ilkbaharında yürütülmesine yardım ettiği tersane ve tramway grevleri Hilmi'ye büyük ün kazandırmıştır.Zaferle sonuçlanan bu grevlerin etkisiyle hergün yüzlerce kişi bu fırkaya yazılmaya başlamıştır.Bu arada gözleri korkan Şirket-i Hayriye,Tramway Kumpanyası,Haliç idaresi gibi kurumların yüksek dereceli memurları da cömert bağışlar yaparak partiye girmişlerdir.Böylece toplanan paralarla T.S.F. Merkez-i Umumisi için Divanyolunda bir konak ve Reis Bey'e bir otomobil alınmıştır.Bkz.Mete Tuncay,**Türkiye'de Sol akımlar**,s.80.

¹² Refik Sönmezsoy,**Türkiye'de ve Dünyada İşçi hareketleri**,İstanbul:Boğaziçi yy.,1981,s.21.

¹³ Bilindiği gibi ilk grev hakkı,ilk önce 1961 Anayasasında daha sonra da 1982 Anayasasında güvence altına alınmıştır.Bkz.Ayşe Ünal,**Çeşitli Ülkelerde GrevUygulaması**,Bursa:1993,s.45.

delilidir¹⁴. Mesela İttihat ve Terakki Fırkası,iktidar olup seçimleri kazandıktan sonra işçilerin grevlerle haklarını talep etmesi karşısında alelacele "Tatil-i İşgal"kanununu çıkarmıştır.Demokrat Parti de iktidar olunca işçilere vaadettiği grev hakkını 1954'den sonra programından çıkarmıştır

Klasik işçi sınıfı tarifine uygun işçiliğin ülkemizde oluşmasına başlangıç,1835 yılı gösterilir.Bu tarih,bir bakıma sosyalizm akımlarının bilimsel tartışma platformlarında boy gösterdiği yıllardır.Nitekim Marksist-Leninist görüşün ağırlık kazanması ile Türk İşçi hareketinin 1917'lerde başlatılması adet haline gelmiştir.Halbuki,Türkiye'de işçi hareketini çok daha öncelere bağlamak mümkündür.Öyle ki,ülkemizde ilk defa toplu iş sözleşmesinin 1776 yılında imzalandığı ortaya çıkmıştır.Kütahya Şeri'ye mahkemesinin 1776 yılında verdiği bir kararda,financı esnafı için imzalanmış olan "Yeryüzünün ilk sözleşmesi olduğu anlaşılır¹⁵.Ne var ki,fabrika işçiliğinin Türkiye'de başlangıcının 1835 yıllarına bağlamak eksik bir görüş olmakla birlikte yanlış değildir.Zira o tarihlerde ilk defa sağlanan dış borçlarla fabrikalar kurulmak istenir.Feshane Fabrikası bu tür anlayışın bir ürünüdür.Öte yandan Mustafa Reşit Paşa'nın Tanzimat Fermanı ise Batılılaşma kararının devlet politikası olarak benimsenmesinin en belirgin örneğidir.Feshane Fabrikasını Bursa,Kayseri,Isparta ve Afyon'da kurulan tekstil fabrikaları izleyerek batılı anlamda sanayileşmenin ilk adımları atılmaya başlanır.

Ayrıca 1839'da ülkemizde bir başka sahada çalışmalar yapıldığı görülür;madencilik ve bu konuda da süratli bir çalışmaya gidilir.Balıkesir Balya Maden İşletmeleri açılır.Türkiye'de artık maden işçisi vardır.Ancak Batı sermayesi,Türkiye'ye gelirken bazı şartları da ileri sürmektedir.Türkiye'de işçilik ucuzdur.Ayrıca dünyanın dört bir yanına yakındır,yakın bir gelecekte kuracakları ülkenin Osmanlı Toprakları üzerinde olduğunu

¹⁴12 Haziran 1949 tarihinde Karabük'te konuşan D.P. Genel Başkanı Celal Bayar,"İşçilere grev hakkı tanınmalıdır". demiş ve bu açıklama Demokrat Partinin programında yer almıştır.Ancak 1955 yıllarında D.P. işçiye grev verilmesini isteyen mensubu işçi liderlerine karşı cephe almıştır.Bkz.Kemal Sülker,**Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler**.İstanbul:1976.

1950 yılının Ocağında iktidardaki C.H.P.'nin Çalışma Bakanı "Grev isteyenler Türk değildir"dediği halde Mayıs 1953'de yapılan C.H.P. kurultayında işçilere grev hakkının tanınması Parti çalışma programında yer almıştır.Bkz.Kemal Sülker,a.g.e.

¹⁵ Tarih Mecbuası,Sayı:7,Yıl:1969,s.13'den Sönmezsoy,a.g.e.,s.24.

bildiklerinden elde edecekleri ekonomik üstünlükleri ile bir süre sonra kendi devletlerini kolaylıkla kuracaklarını hayal ettikleri için bu sermaye akımını öncülük etmişlerdir¹⁶.

Bu arada Batının sanayileşmiş ülkeleri Osmanlı İmp'dan büyük hisseleri kendilerine alabilmek için verdikleri yabancı sermayeye karşı bazı endişeleri vardır.Türk işçisinden gelebilecek herhangi bir taşkınlık tatlı karlarının büyük ölçüde azaltabileceği.Bunun için Osmanlı İdaresinden güvence isterler.Bütün ümidini Batıya bağlamış olan Osmanlı Hükümetleri onların telkinleri ile sert polisiye tedbirleri almakta gecikmez ve **Polis Nizamnamesi** yürürlüğe girer¹⁷.

2.1.2.1. Cumhuriyetten Önceki Dönemde İşçilerin Nitelikleri

1855 yılları ,buhar devriminde altın çağıdır.Taşkömürünün karaelmas niteliğini bilmeyen kalmamıştır.Uzun Mehmet adında eski bir sipahinin bulduğu maden Galata'daki bankerlerden alınan borçla Zonguldak Ereğli maden kömürü işletilmeye başlanır.

Bu tarihlerde işçi haklarından söz etmek kimsenin aklından geçmez.Geçer akçe,yabancı işletmelerin insafıdır.Ancak Zonguldak havzasındaki kötü çalışma şartları öylesine şikayetlere yolaçmıştır ki Osmanlı idaresi,bu şikayetlere bir çare bulma mecburiyetini duyar Nitekim Padişah çalışma şartlarının ıslahı için o bölgenin yöneticisi Dilaver Paşa'ya bir emirname gönderir Ne var ki yabancı işverenler ucuz ve uysal işçi istemektedir.Onlara göre vasıfsız Türk işçisi,Batılı bir işçinin hakkına layık değildir.Nisbi de olsa Dilaver Paşa Nizamnamesi ile maden işçilerinin çalışma şartları ve ücretlerinde iyileşme görülecektir¹⁸.

¹⁶ 1895'de Osmanlı Demiryollarında büyük bir servet elde etmiş olan Baron Hics adlı yahudi ötürken Yahudilere bir yurt kurulması için 250 milyon frank vasiyet etmiştir.Bkz.Nizamettin Nazif Tepedenkiöglü,Sultan İkinci Abdülhamit Ve Osmanlı İmparatorluğu'nda Komiteciler.

¹⁷1845 yılında bir Polis Nizamnamesi çıkarılır.Polisin görevlerini düzenleyen bu nizamname de işçileri de ilgilendiren hususlar yer alır.İlk fabrikaların kuruluşundan 10 yıl sonra çıkarılan bu nizamname de,işçi derneklerinin kurulması ve işçilerin topluca eylem yapması yasaklanmakta,polisin bu gibi hallerde bunu engelleyeceği belirtilmektedir.

¹⁸ Zonguldak'ta valilik etmiş bulunan Dilaver Paşa,angarya usulüne dayanan bir çalışma türünü hazırlamıştır.Bu tüzüğe göre;Zonguldak köylüsü 13 yaşından 50 yaşına kadar bir ayda onbeş gün tarlada,onbeş günde madenlerde çalışma zorunda tutuluyordu.Bkz.Hüseyin Avni Şanda,Yarı Müstemleke Oluş Tarihi,Gözlem yy.,s.22.

2.1.2.2. İşçi Hareketlerinin Başlaması ve Yabancı Unsuru

Batı kültürünü almak üzere, başta Fransa ve Avrupa'nın diğer ülkelerinde eğitim gören bir kısım aydınlar, Türkiye'ye döndüklerinde sosyalist düşüncelerle işçi haklarını savunma gereğini duymaya başlarlar¹⁹.

Bizde işçi sınıfından sözeden ilk siyasi parti, **Prens Sebahattin'in kurduğu Teşebbüs-ü Şahsi ve Adem-i Merkeziyet Cemiyeti**'dir. İttihad-i Osmani Cemiyeti merkezini Paris'e naklettikten sonra (1889) işçilerde Osmanlı Amele Cemiyetini kurdular (1895)²⁰.

1895'de kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti, Paris'i merkez yapan İttihad-i Osmani Cemiyeti ile ilişki kurdu. Ancak kısa bir süre sonra polis, cemiyet mensuplarını yakaladı. Kimini hapse attı, kimini sürgüne gönderdi²¹.

1866'da "İşçiler teşkilatlanmalıdır" görüşü güç kazanmaya başlar. Ancak bu teşkilatlanmada etkili çevreler Osmanlı İmparatorluğu'nda yaşayan azınlıkların elindedir. Buna rağmen bir kısım Türk Aydınların öncülüğünde AmelePerver Cemiyeti kurulur.

1871 yılında kurulan AmelePerver Cemiyeti, daha önce kurulmuş yardım derneklerinden pek farklı değildir. İlk gerçek işçi örgütü olarak nitelendirilecek girişim, 1894-1895 yıllarında Tophane İşçileri tarafından kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti'dir. Böylece Türkiye'de ilk işçi kuruluşu **AmelePerver Cemiyeti** olur. 1871 yılında Tophane fabrikasında çalışan bir Hristiyan ustabaşısının önderliğinde, bazı işçiler ve yardımsever aydınlar tarafından faaliyete geçirilen AmelePerver Cemiyeti, daha önce

¹⁹ Celal Nuri adındaki yazar, Meşrutiyet yazarları arasında yer alır. "Saltanat-ı İstikbal, İstikbal-i Saltanat adlı bir makalesinde Sosyalizmden ve bu düşüncenin mağdur uluslar için kurtarıcı niteliğinden söz eder. Yazar, İngiltere'nin üstünlüğünü, bu anlayışın İngiliz toplumunca benimsenmesiyle yorumlar. Bkz. A. Cerrahoğlu, Türkiye'de Sosyalizmin Tarihi.

İşçilerin geçek meselelerini bilmeyen Osmanlı Aydın Zümresi, işçi olaylarına ya sosyalist kültür gereği, ya acıma hissi ile ilgi göstermektedir. Bu ilgi köksüzdür. İşçi kesimini anlayan bir sonucu ürünü olmadığından da yapılan mücadele ve belirli çevrelerde tartışılan bir konu olarak kalmaktadır. Bkz. Refik Sönmezsoy, a.g.e., s.27.

²⁰ Kemal Sülker, **Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler**, İstanbul: Gözlem Yayınevi, s.351.

²¹ Kemal Sülker, **Sendikacılar ve Politika**, 1. b., İstanbul: May Yayınları, 1975, s.22.

kurulmuş yardım derneklerinden farksızdır.Ancak Cemiyet sosyalist nitelik kazandıkça işçilerden uzaklaşacaktır.

İkinci Meşrutiyetin ilanına kadar faaliyetlerini sürdürecektir olan işçiler"Osmanlı Amele Cemiyeti"adı altında kuracakları yeni bir dernekle dikkati çekerler.Öyle ki bu cemiyet yöneticilerinin yaptıkları tek girişim,işçilerle ilgili birtakım istekleri İngiliz,Fransız ve Rus elçileri ile Padişaha duyurmaktan ibaret kalır.

AmelePerver Cemiyetinin Türkiye'de ilk grev denemesi olan Tersane işçilerinin ücretlerini alamadıkları için kalkıştıkları direnişte,tersanede çalışan yabancı uyruklu yada hristiyan tebaalı işçilerin önderlik etmesidir.Bu cemiyet,kısa bir süre sonra 1845 tarihli Polis Nizamnamesinin 12.maddesine dayanılarak kapatılır.Bu arada 1869 yılında maden işçilerinin Ereğli Havzasındaki direnme hareketleri yabancı işletmeleri ürkütmüştür.Yabancılar işçiyi teskin için Osmanlı Hükümetini bazı ıslahata zorlar.Örneğin iş şartları ile ücret durumunu dikkate alan ve işçiye sosyal yardımlar sağlayan sadece maden işçileri için uygulanan "Maadin Nizamnamesi" bu gayeye hizmet için çıkarılır.

Maden işçilerinin direnmesi sosyal haklar sağlayan nizamnamelerle kısmen önlenmiştir.Ancak,İstanbul'daki işçiler dış etkilerle heran patlamaya hazırdır.Devrin hürriyetçi rüzgarları,bilhassa azınlıkları Rum,Ermeni,Bulgar ve Yahudi işçileri işbaşındaki hükümetlere karşı her an ayaklanmaya hazırlamaktadır.Azınlıkların kurmuş oldukları kuruluşlar işçi kesimini emellerine alet etmek için kollarını sıvamalarını sağlar.

Abdülhamit idaresini kendi bağımsızlıkları için büyük engel kabul eden Ermeniler ve Bulgarlar bu yönetimi yıkmak üzere"Hürriyet ve Eşitlik" sloganları ile hareket eden İttihat ve Terakki Cemiyeti ile işbirliği yapmışlardır.Nitekim 1902'de Avrupa'da yapılan İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin kongresine katılan bu azınlıklar Abdülhamit'e karşı kurulan bu cephede yerlerini alırlar.Hiç şüphesiz,bu azınlıklar İkinci Meşrutiyet'in ilanı ile daha da serbestlik kazanmışlardır.

1908 İnkilabından sonra Sosyalist faaliyetlerin merkezi Selanik şehri olur.Nitekim 02 Ekim 1908'de Abraham Beneroya başkanlığındaki bir Yahudinin önderliğinde Bulgarların da iştiraki ile "Sosyalist Klubü" faaliyete geçer.Klubün ilk işi Osmanlı İmp.daki işçileri Sosyalist Parti'ye katılmaya çağırır.Daha sonra bu klüp "Sosyalist İşçiler Fedarasyonu"nu kurarak "Türkiye İşçilerine 1 Mayıs Çağrısı" adlı bir broşür yayınlıyacaktır.Yine bu grupça 06 Haziran 1909'da Selanik'te düzenlenen mitingde hükümetin hazırladığı İş Kanunu protesto edilir.Ancak sağduyulu Türk işçisi bu tür oyunlara gelmez.

Dr.Fethi Tevetoğlu "Türkiye'de Sosyalist ve Kominist Faaliyetler "adlı kitabında Sosyalist ve Marksist görüşlerin Bulgar ve Ermeni Komitecilerin tarafından hangi amaçla benimsediklerini açık şekilde belgelerden 1908 sonrası Osmanlı Meclisinde grup kuran Sosyalist Ermeni ve Bulgar milletvekilleri hakkında şu ibret verici bilgileri kaydeder:"Van mebusu Vahan Papazyan,Tekirdağ mebusu Boyacıyan efendilerin Ermeni İhtilal komitecileri olduklarına ve daha Meclis-i Mebusana girmeden evvel "Sosyalist" olduklarına dikkat çekmek lazımdır".

Münir Süleyman Çapanoğlu'da "Türkiye'de Sosyalizm Hareketleri ve Sosyalist Hilmi"adlı kitabında şunları yazmaktadır."Osmanlı İmp.'da ilk sosyalistler,Ermeni politikacılarıydı.Abdülhamit devrinde memleket sınırları dışında kurulan iki Ermeni partisinden biri sosyalisttir.Kaldı ki aynı kanaati Aclan Sayılğan"Türkiye'de Sol Hareketler" adlı kitabında paylaşmakta ve şöyle demektedir."Şunu belirtelim ki,Osmanlı İmp.içindeki Sosyalist kaynaşmalar Türk unsurlarının hareketleri olmayıp,Yahudi,Rum,Bulgar ve Ermenilerin hareketi idi.Türkler yalnız İstanbul'da küçük bir azınlık olarak Sosyalist fikirlere ilgi gösterdiler".Türk unsurlar arasında Sosyalizmin ilgi görmesi 1917 Rus İhtilalinden sonradır.Milli Mücadele Anadolusunda küçük miktarda da olsa bu tür fikirlerin varlık göstermesi,Türk-Sovyet ilişkileri ve Sovyetlerin Türkiye'deki uzun vadeli politikaları sebebiyledir.

Türk işçilerinin çalışma şartlarının çok kötü olduğu bir araştırmada şu ifadelerle belirtilir: Adana'da tarım işçileri,Amerika Zencileriyle,Mısır'ın Fellahlarından farklı

olmayan şartlar içinde çalıştırılıyordu. Anadolu Demiryollarında çalışan işçilerin durumu da pamuk işçilerin ki kadar kötü idi²².

İkinci Meşrutiyet ilan edildikten sonra ki devrede 27 grev yapılmıştır.Nitekim 1908 yılının grevleri işçilerin yılların haksızlığına karşı koymalarını çok iyi açıklar.Bir yılda 27 grev uygulaması toplum ve politikacılar için ürkütücüdür.Ayrıca Osmanlı Sanayii ve ekonomisi bu tür olaylara hazırlıklı değildir.İktidarda ki İttihat ve Terakki yabancı sermayeye bel bağladığından Batıyı ürkütmemek kararındadır.Yeni bir çalışma düzeni kurularak Alman Uzman Kont Ostrog'a hazırlatılan "TATİL-İ EŞGAL" kanunu çıkarılır.Adliye Vekaletine de müşavirlik yapan Alman Kontu Ostrog'un tavsiyesi üzerine sendika kurma ve grev yasağı konur(25 Eylül 1324(1908) tarihli Kanun).

Sonuç ta Türk işçisi üzerinde oynanmak istenen oyun, yabancıların Türk işçisini sömürmek,daha fazla çalıştırmak,azınlıkların devleti biran önce yıkabilmek için görünüşte işçi haklarını kullanarak toplumun kendi öz vatandaşını devletine karşı kışkırtmak olarak sayılabilir.

2.1.3. Cumhuriyetin İlanı ile 1961 Tarihi Arasındaki Gelişmeler

29 Ekim 1923 tarihinde Cumhuriyet ilan edildikten sonra Cemiyet Kurma Hürriyeti 1924 Anayasası ile teminat altına alındı(Md.24).1909 Tarihli Cemiyetler Kanunu da yürürlükte bırakıldı.Böylece cemiyetler ve teşkilat kurma bakımından yeni bir devre başladı²³.İlk olarak İstanbul Amele Birliği,İşçi Tenasüd ve Teavün Cemiyeti gibi teşekküller meydana getirildi(1923).Evvelce işçi derneğini kuranlar işçi teşekküllerinin birleşmesi için yeni gayetler sarfettilerse de muvaffak olunamadı.

Cumhuriyet Halk Fırkası memleketin iktisaden nasıl kalkınacağıнын tesbiti için bir İktisat Kongresi topladı(İzmir 17 Şubat 1923).Türkiye İktisat Kongresine işçi grubu da davet edildi²⁴.Ancak işçileri tam manasıyla temsil edecek bir heyeti kongreye gönderecek

²² Hüseyin Avni Şanda,Türkiye'de 54 Yıl Önceki İşçi Hareketleri,s.7.

²³ Kemal Sülker,Türkiye'de Sendikacılık,İstanbul:1955,s.26.

²⁴ Mustafa Kemal Paşa,kongreyi açarken "Bugün mevcut olan fabrikalarımızda kendi amelelerimiz çalışmalıdır." demiş,yabancı işçilere kapılarımızı açmanın doğru olmayacağını işaret etmiştir.Kemal Sülker,a.g.e.,s.26.

bir işçi teşekkülü yoktu. Zayıf bir kadro ile kongreye katılanların umumi heyetçe kabul edilen dilekleri arasında sendika kurma ve grev yapma hakkının tanınması,amele yerine işçi tabirinin kullanılması da vardı.Kongreden sonra bir"mesai kanunu"lahiyası hazırlandı(1924).Meclisin Ticaret Encümeni 120 maddelik tasarıyı 99 madde halinde yeniden hazırladı.İki lahiya da işçilerin teşkilatlanmaları bakımından ileri hiçbir hüküm ifade etmiyordu.

Esaslı hiçbir faaliyet göstermeyen bu dağınık ve birbirleriyle iç mücadelelerle yıpranan işçi cemiyetleri **Takrir-i Sükun Kanunu** ile yepyeni bir durum ile karşılaştılar(4 Mart 1925).*Terakkiperver Cumhuriyet Fırkasının* hareketleri bir kanunla sona erdirildikten ve *Serbest Cumhuriyet Fırkası* kendi isteğiyle feshedildikten sonra Türkiye Cumhuriyet Amele ve Çiftçi Partisinin de kurulmasına müsaade edilmedi.

C.H.P.'nin tek başına memleketi idare ettiği devirde hükümete göre bütün siyasi,idari,içtimai,iktisadi,kültürel ve bunlara benzer teşekküllerin idarecileri parti müfettişleri tarafından tasvip edilmek icabederdi. Bu kanaatin hakim olduğu ve tatbik edildiği yıllar boyunca işçi sınıfı da kendi hakiki meslek teşekküllerini meydana getiremedi ve sınıf olarak açıkca sesini duyuramadı²⁵.

Bu bakımdan işçilerin sendikalar kurmasına müsaade edilmezken "Ticaret,sanayi ve Esnaf Odaları ile Ticaret Borsaları Kanununa müsteniden hazırlanan Esnaf Cemiyetleri Talimatnamesi,esnaf arasında mesleki cemiyetler teşkiline imkan vermiştir.Bu kanuna dayanılarak teşekkül eden esnaf cemiyetleri,sendika mahiyetinde değildir.Bu cemiyetler mesleğin teknik bakımdan gelişmesi,esnaf arasında meydana gelecek mesleki ihtilafların giderilmesi,yardımlaşma imkanlarının temini gibi hususlara hizmet etmekte idi.

İşçilerin teşkilatlanması kanunen yasak edilmiş ise de,yer yer bazı grev teşebbüslerinin yapıldığı görülür.İstanbul Tramway işçileri tarafından 1922-1936 yılları arasında yapılan grev teşebbüsleri bu arada söylenebilir. Bu hareketlerin neticesi olarak 1933 yılında Türk Ceza Kanununun 201.maddesinde yapılan bir değişiklikle işçinin toplu olarak işi terketmeğe teşvik edilmesi ve işverenin toplu olarak işten çıkarması yasak edilmiştir.

İş Kanununun 08 Haziran 1936 tarihinde kabul edilmesi de işçilere teşkilatlanma hakkının tanınmasına imkan vermedi. Kanun grevi ve lokavtı yasak etti ise de işverenlerin işçi çıkarmaları önlenemedi.

C.H.P. Genel Sekreteri Recep Peker "Yeni iş kanunu,sınıfçılık şuurunun doğmasına ve yaşamasına imkan verici hava bulutlarını silip süpürecektir.Bu kanunla iş hayatında müvazene kurulacaktır" diyordu.Fakat iş Kanunu,daima işverenler lehine ağır basan maddelerin varlığı yüzünden,iş hayatındaki muvazeneyi tesisten uzak kaldı²⁶.

Sınıf şuurunun meydana gelmemesi için büyük gayretler sarfeden C.H.P.,büyük işçi kütlelerinin birarada bulunmasını önleyecek gayri iktisadi bir sanayileşme programı takibinden de çekinmedi²⁷.Beş yıllık planlarla büyük endüstriyi kuran hükümet,işçi meselesiyle de ister istemez karşılaşmış oluyordu.Yeni kurulan devlet fabrikalarına lazım olan işçiler büyük nispeti itibariyle köylerden gelen,zirai karakterde işçilerdi.Bu işçiler endüstri çalışmalarının düzenlediği çalışma usullerine vakıf olmadıkları gibi,gıda alma tarzları da tamamıyla ziraatle meşgul olan köylü bünyesine göre ayarlanmıştı.Buna rağmen işçi sayısı artmaktaydı.

İşçi sınıfını dilediği istikamete yöneltmek ve C.H.P.'nin bir parçası haline getirmek gayesiyle bir denemeye başvuruldu. Parti,işçileri dağınmık cemiyetlerden ayırıp bir büyük cemiyette toplamak kararını verdi. Aynı iş kolunda sayılan yedi amele cemiyetini "Deniz Amelesi Cemiyeti" adı altında topladı. Ayrıca "İmtiyazlı Şirketler Memur ve Müstahdemin Birliği" vücuda getirildi.Fabrika işçilerini içine alacak bir de"Sanayi İşçileri Birliği" kuruldu.Tütün,matbaa,fırın işçileriyle şoförler de teşkilatlandırıldı.Sonra da işçileri ve esnafı rejime her zaman bağlı ve faydalı kılmak gayesini güden "İşçi ve Esnaf Birliği" faaliyete geçirildi(1935). 11 Aralık 1934 de İzmir Valisi Kazım Dirik'in neşrettiği beyanname,C.H.P. Hükümetinin işçi ve esnaf teşekkülleri hakkındaki görüşünü izah

²⁵ Kemal Sülker,a.g.e.,s.29.

²⁶ Kemal Sülker,a.g.e.,s.30.

²⁷ 1928-1933 Beş Yıllık Planda yün,keten,pamuk sanayii,demir,kömür ,bakır,kükürt,sellüloz,şişe cam ve kimya sanayine ehemmiyet verildi.Kayseri Kombinası(16 Eylül 1935) işletmeye açıldı.Ereğli kombinası(16 Nisan 1937) çalışmaya başladı.Nazilli Fabrikası(1937)kuruldu.Bakırköy Bez Fabrikası yenilendi(1934).Malatya Bez Fabrikası,İş BankasınınYün-iş ve İpek-İş fabrikaları,Bursa Merinos Fabrikası,Karabük Demir ve Çelik Fabrikası,İzmit Sellüloz Fabrikası,Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikası(1935),Gülyağı Fabrikası açıldı.Sümerbank ve İş Bankası Birinci Beş Yıllık Planı tahakkuk ettiren müesseselerdir.

etti."Ticaret ve sanayi odaları kanununun 135,136ncı maddeleri 21.9.1924 günlü Heyeti Vekile kararname üzerine teşekkül eden Esnaf ve İşçi Cemiyetinin şekil ve idarelerinde bazı aksaklıklar görülmüştür.Sihhi,içtimai ve iktisadi gayeler üzerine teşekkül etmiş olan bu cemiyetleri daha canlı ve memlekete daha faydalı bir vaziyete sokabilmesi için her sınıf müessesede bütün esnaf ve işçiler aşağıda gösterilen kanuni ahkama tamamen riayet etmeleri ,aksi takdirde haklarında ceza Kanununun 326. maddesine göre kanuni takibat yapılacağını ehemmiyetle bildiririm²⁸.

İzmir de bilhassa büyük bir dikkatle takibedilen bu hususlar ve kurulan teşekküller,beklenen neticeyi vermedi. Beliren hoşnutsuzluklar Türk Ceza Kanununun bazı maddelerinin ağırlaştırılmasını icabettirdi.3038 Sayılı Kanunun 141. ve 142. maddeleri değiştirildi. İş Bürosu lağvedilerek yerine İş Dairesi kurularak işçi hareketleriyle daha geniş ilgilenmekle vazifelendirildi. İş Kanunu neşredilmeden önce mevcut olan iş bürosu,İktisad Vekaletine bağlı bir teşekküldü. Memleketin sanayileşmesi ile ilgili mevzuatı ve tasarıları hazırlayacaktı. İş kanununu hazırladı. Bu kanunla İş Bürosu yerine,İş Dairesi ihdas olunuyordu. Bu daireler 1939 da Bölge İktisat Müdürlükleri haline getirildi. Sonradan Çalışma Vekaleti kurularak bu daireler kaldırıldı. Bölge Çalışma Müdürlükleri faaliyete geçti.

Bu arada Cemiyetler Kanununun değiştirilmesi de lüzumlu görüldü.Esasen Medeni Kanunun cemiyetler hususunda fevkalade liberal olan hükümleri de merkezîyetçi otoriter ve tek partili bir hükümet rejimi ile uyum sağlamıyordu.

Medeni Kanunun cemiyetle ilgili hükümlerinin tatbikini imkansızlaştıran Cemiyetler Kanunu neşredildi.(Kanun No:3512, Kabul tarihi:28.6.1938).Artık ne sendika teşkili mümkün olacak, ne de sosyal sınıflardan bahsedilecekti. Kanunun 9. maddesinin H fıkrasında şöyle denilmekte idi:"Aile,cemaat,ırk,cins ve sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetler kurulamaz. Diğer hükümlerinde ise "Bir cemiyetin kurulması için hükümetin müsaadesi olması lazım geldiğini bildiriyor,cemiyet daimi hükümetin kontrolüne tabi tutuluyor ve cemiyetin kapatılması hususunda çok geniş yetkiler veriyordu. Böyle bir

²⁸ A.g.e.,s.32.

rejim içerisinde demokratik anlamda sendika teşkili mümkün olmadıktan başka, esasen kanunun ,kendisi de sendika teşkiline mani idi.²⁹"

Cemiyetler Kanununun ağır baskısı altında teşkilat kurma hürriyetinin yokluğu ile perişanlığı bir kat daha artan işçi sınıfı, İkinci Dünya Savaşı başlayınca (01 Eylül 1939) yeni fedakarlıklara mecbur edildi. Harb ekonomisinin tatbiki, istihsalin arttırılmasını zaruri kıldı. İş Kanunu günlük mesai müddetini 8 saat kabul etmişti (İş Kanunu Md.35/a). Ancak bazı hallerde daha fazla da çalıştırılması da mümkündü (İş Kanunu Md.37,38). Bu hükümlerden faydalanıldı ve ilk olarak Ereğli Kömür Havzasında mecburi iş mükellefiyeti yeniden konuldu (R.G. Sayı:4444). Bunu DDY. ve limanları idaresindeki işyerlerindeki fazla mesai yapılması kararı takibetti (R.G. Sayı:4457).

Çeşitli mahzurları görülen bu kararnameler, çalışan sınıfın yeni sorunlarla karşılaşmasına yolaçtı. Çeşitli zaruretler karşısında işçi-işveren münasebetlerinin başboşluktan kurtarılması bir zaruret halini aldı³⁰.

Çalışma Bakanlığının kurulması kararlaştırıldı. İktisat Vekaletine bağlı İş Dairesi verimsizdi. İhtiyaç üzerine Meclise sunulan bir Cumhurbaşkanlığı tezkeresi (08 Haziran 1945) "Çalışma hayatı ile ilgili işleri düzenleme, yürütme ve denetleme ile ilgili görevli olmak üzere Çalışma Bakanlığının kurulmasını teklif etti. Bakanlığın kurulması kararlaştırıldı. Ayrıca iş hayatında türlü hallere karşı Sigorta Kanunu hükümlerini uygulamak ve Çalışma Bakanlığına bağlı olmak üzere "İşçi Sigortaları Kurumu" vücuda getiriliyordu. Bu arada Cemiyetler Kanununun değiştirilmesi zarureti de iç ve dış tedbirlerle kendisini hissettiriyordu. İlk olarak C.H.P. kurultayı bu zarureti kabul etti³¹.

²⁹ Kemal Sülker, a.g.e., s.33.

³⁰ İş kanunu 10 işçiden fazla işçi çalıştıran yerlere ve bu yerlerde çalışan işçilere şamil olduğundan işçi sayısı istatistiklerde çok daha az gösterilmektedir. Üstelik İş Kanununa tabi olmayan deniz işçileri, tarım ve hava işçileri de vardır. 21 milyonu aşan vatandaşlarımızın en az 6 milyonu bilfiil işçilik yapan insanlardır (Türk-İş Muvakkat İcra Komitesi raporu, 1952) Halbuki resmi bir istatistiğe göre 1949 sonunda İş Kanununa tabi iş yerlerinde sanayide, ticarete, nakliye ve umumi idari hizmetlerde ve serbest çalışanlar 340.891 olarak gösterilir.

³¹ İsmet İnönü'nün C.H.P. olağanüstü kurultayındaki sözleri: "Partimizin programı ,sınıf esası üzerine cemiyet kurulmasını men etmiştir. Bu maddenin kaldırılmasını tetkik edeceksiniz. Biz kendi programımızda sınıf mücadelesini istemeyen ve sınıf menfaatleri arasında ahenk arayan esasta kalacağız (1946).

Cemiyetler Kanununu tadil eden tasarı Mecliste kabul edildi ve cemiyet kurma yasağı kaldırıldı(10 Haziran 1946).Böylece sınıf esasına dayanan teşekküllerin kurulması mümkün oldu.

2.1.3.1. Atatürk Dönemi

29 Ekim 1923'de Cumhuriyet yönetimi resmen açıklandığında bu yıllarda varlığını sürdürmekte olan işçi örgütü Türkiye İşçi Derneği idi³².Daha çok Aydınlık Dergisini çıkaran sosyalist düşünceli kimselerin etkisi altında kalarak sınıfsal bir doğrultuda hareket ediyordu³³. Sonraları kurulan İstanbul Umum Amele Birliği bu dernekle rekabet etmeye başladı.Politikaya sürüklenmek isteyen Türkiye İşçi Derneğine karşılık,aynı yıllarda İstanbul Umum Amele Birliğinin hiçbir siyasal amaç taşımadan kurulması Cumhurbaşkanı Atatürk tarafından büyük bir takdirle karşılanmıştır.Birkaç yıl içinde yeni kurulan bu örgütün diğer Anadolu şehirlerindeki işçi kuruluşlarıyla birleşmesi sonucunda Türkiye Amele Birliği kuruldu. Ancak bu örgüt çeşitli suçlamalarla yıpratılınca dağılmak zorunda kalmış ve işçi kitlesi bir süre örgütsüz kalmıştır.

Amele Birliği'ne karşı çıkan İşçi Fırkası kurucusu işçilerden bir kısmı hemen o sıralarda Amele Teali Cemiyetini kurmuşlardır.Bu cemiyet İşçi Fırkası ile içiçe bir çalışma düzenine girdiğinden 1928 yılında Bakanlar Kurulu kararıyla kapatılmıştır.Dört yıllık çalışma süresi boyunca Amele Teali Cemiyeti işçi kitlelerini Marksist ideoloji etrafında ayaklanmaya hazırlamıştır³⁴.

17 Şubat 1923 de toplanan İzmir İktisat Kongresinde zayıf bir kadro ile temsil edilen işçi temsilcileri,İstanbul Umum Amele Birliği Kongreye 21 maddelik bir rapor sunarak grev hakkı dahil olmak üzere çeşitli sosyal ve sendikal haklar istedi.Kongrenin sonunda sendika hakkının işçilere tanınması ve Tatil-i Eşgal yasasının yeniden işçilerin hakkını tanımak üzere incelenmesi karara bağlandı.Bu tarihlere kadar sendika hakkının tanınmaması Türkiye çapında örgütler kurulmasını engellemiş ve işçi hareketlerini bölgesellik sınırı içinde bırakmıştı. İzmir İktisat Kongresi işçi temsilcilerini biraraya

³² Türk-İş,Seminer Ders Notları,Ankara:Türk-İş Eğitim Yayını No:1986/1,Ankara,s.14.

³³ Anıl Çeçen,Türkiye'de Sendikacılık,Ankara:Özgür İnsan Yayınları,1973,s.8.

³⁴ Anıl Çeçen,a.g.e.,s.9.

getirerek dağınıklığı kaldırmış ve işçilerin birleşmelerini sağlayan büyük bir fırsat olmuştur.

1924 Anayasası ile dernek kurma güvenceye alındı ve 1909 yılında çıkmış bulunan Cemiyetler Yasası yürürlükte bırakıldı. Sendika hakkı tanınmasına rağmen işçiler dernek kurma hakkından yararlanarak örgütlenmeye başladılar. İlk olarak İstanbul Umum Amele Birliği, İşçi Tesanüt ve Teavün Cemiyeti ve Amele Teali Cemiyeti gibi örgütler kuruldu. Bu sıralarda en büyük işçi kuruluşu "Amele Teali Cemiyeti" idi. 1924 yılında kurulan bu cemiyet bir süre sonra zayıfladı ve kendiliğinden kayboldu. 1925 yılında Takrir-i Sükun Yasası yürürlüğe girdikten sonra da her türlü muhalefet ile birlikte işçi sendikacılığı uzunca bir süre ortadan kalktı. İşçiler üzerinde baskının sürüp gittiği en büyük işçi hareketi 1928 de İstanbul Tramvay işçilerinin yaptığı grevdir.

1925 yılında işçilerin sendika hakkını ortadan kaldıracak olan bu gelişme yönetimin anti-sınıfsal ve halkçı özüne dayanarak ortaya çıkmıştır. Türkiye Cumhuriyetinin kuruluş yıllarında geliştirilmeye çalışılan Kemalizmin halkçılık ilkesi, sınıflararası mücadeleyi ve toplumun sınıflara bölünerek çıkar çatışmalarına düşmesini kabul etmiyordu. Dolayısıyla uygulanan politikalar sonucu Türkiye'de örgütlü toplumun temeli atılamamış, sendikal örgütler ve sendikalaşma sınırlı kalmıştır³⁵.

Kısa zamanda yayılma eğilimi gösteren işçi hareketleri karşısında hükümet şu tedbirleri almıştır:

1. Aydın Demiryolu grevi yasaklanmış, işçiler hak elde edemediği için çalışmak zorunda kalmışlardır.

2. Zonguldak grevinde işçilere destek olan Sanayi Müdürü görevinden alınmıştır.

3. Anadolu Şimendiferi Müdürlüğü, hükümeti temsilen işçi örgütlerine baskı yapmış ve grevleri önlemiştir.

4. Özgür sendikaları koruyan, işçilerin lehine "Mesai Kanununun" hazırlayan Ekonomi Bakanı görevinden alınmıştır.

³⁵Sanem Nur Kovan, "Türkiye'de sendikal haklar ve sendikacılığın gelişmemesinin nedenleri", (Basılmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993), s.93.

5.Hükümet kendi adamlarının yönetiminde Amele Birliği kurdurmuş ve sıkı kontrol altına almıştır.

6.Hükümetin kontrolü dışında bütün işçi kuruluşları yasalara aykırı olarak gerekçesiz bir şekilde kapatılmıştır.

Hükümet Partisi 1927'de ana tüzüğünün 40. maddesiyle kendi kendine bazı hükümler kabul etmiştir.Bu hükümlerle parti bütün siyasi içtimai teşekkülleri kontrolü altına almış,1931'den itibaren de "tek parti,tek şef ,tek millet "parolası ile işçi sınıfı ve realitesini inkara başlamıştır.Bu zihniyet hükümetin iktisadi politikasında da kendini göstermiş ve işçilerin toplu halde bulundurulmaması için endüstri tesisleri birçok şehirlere dağıtılmıştır.Parti,1935'de İzmir'de bir İşçi ve Esnaf Birliği kurdurmuş ve bu birlik vasıtasıyla "işçi ve esnafı rejime her veçhile bağlı ve faydalı kılmak"a gayret etmiştir³⁶.

C.H.P.sınıf bilincinin uyandırılmasına meydan verecek örgütlerin kurulmasını ve yaşamasını istemiyordu.Bu nedenle işçilerin örgütlenmesine izin verilmezken,o sıralarda hazırlanan Esnaf Cemiyetleri Talimatnamesi ile esnaf arasında meslek esasına dayanan cemiyet kurulmasına izin veriliyordu.Esnafa dernek kurma izni veren hükümet ,sınıf ilkesine dayanan sendika kurulmasına,işçilerin sosyal ve ekonomik çıkarlarını elde etmek için sosyal alanda mücadelelere girişmelerine izin vermiyordu.Liberal kalkınma yöntemini seçmiş ve baskı tedbirleriyle rejimi sürdürmeye çalışan Türkiye Cumhuriyeti hükümeti 1923-1930 dünya ekonomik buhranının eşğine böyle bir işçi politikasıyla gelmiştir³⁷.

1929 yılı yazında dünyayı saran ekonomik buhran Birinci Dünya Savaşı felaketinden henüz kendini toplayamamış ve az gelişmiş Türkiye ekonomisine çok ağır bir darbe indirmiştir.Bu sırada vergilerin ve tüketim maddelerinde aşırı derecede artması,ücretlerin aşırı derecede azalması ve işsizlik,işçi sınıfının durumunu daha da kötüleştirmiştir.İşsizliği azaltmak maksadıyla yabancı işçilerin iş alanını daraltan ve "Türkiye'de iş ve memuriyetlerin Türk vatandaşlarına verilmesine ilişkin yasa" kabul edildi.Bir yandan da işsizliğin azaltılması için gerek özel gerekse devlet sektöründe çalışan memur ve işçilerin ücretlerinin azaltılmasına girişildi.Ücret indirimi tarım işçilerinde aylık olarak 5 TL.,dokuma işçilerinin ücretlerinde ise 30 TL.ye kadar ulaşıyordu.İşçi hareketleri baskı yollarıyla durdurulamayınca,1931 seçimlerinde C.H.P.

³⁶ Türk-İş,Belgelerle TÜRK-İŞ Tarihi(1) (1952-1963),Ankara:Türk-İş Yayınları,1995,s.19.

³⁷ Anıl Çeçen,a.g.e.,s.14.

yöneticilerinin izniyle bazı işçi liderleri milletvekili adayı gösterildiler. Hükümet yardımlarıyla işçi örgütlerinin çoğu yardım sandıkları şekline dönüştürüldüler. Böylece dolaylı yoldan egemen çevreler işçi kitleleri üzerinde ekonomik bir baskı düzeni kurdular. İşçi örgütlerinin yönetimine işçilikten gelmemiş kişileri tayin ettiler, ücretsiz işçi lokalleri açtılar ve İş Bulma Kurumunu kurdular Hükümet yetkilileri işçilerden ısrarla C.H.P.'nin denetiminde bir işçi birliğinin resmen kurulmasını isteyince işverenler daha da ileri giderek hükümet kontrolündeki işçi birliklerinin çalışma yönünden sapma gösteren işçilerini işten çıkardılar. Bununla beraber, hükümet bağlı birliklerin hiçbir yarar sağlamadığı, aidat kesintileriyle de bütçelerine yük getirdiğini ileri sürdüler.

Dünya ekonomik buhranının ve başarısızlıkla sonuçlanan liberal iktisat politikası döneminin ortaya çıkardığı zorunluluklar ve diğer yan nedenler 1932 yılından sonra devletçiliğe geçişi gerekli kılmıştır. Bu ekonomik politika değişikliği işçilere ne örgütlenme ne de haklar düzeyinde fazla bir şey getirmemiştir. Diğer haklarından umutlarını kesen işçiler daha çok İş Yasası çıkarılması için direndiler. Bir yıllık çalışmadan sonra 1932 de İş Yasası Meclise sunuldu. 1932 yılında yasa tasarısının grev özgürlüğü ve sendika kuruluşunu içermesi önemli bir girişimdi. Ancak, yasa 1936 yılında çıkarılabildi ve 1967'ye kadar yürürlükte kaldı. Yasa zamanın C.H.P. Genel Sekreteri tarafından "Yeni İş Yasası, sınıfçılık bilincinin doğmasına ve yaşamasına imkan verici hava bulutlarını silip süpürecektir. Bu yasayla iş hayatında denge kurulacaktır" şeklinde tanıtılmıştır. Aynı dönemde C.H.P. kendisine bağlı iş örgütleri oluşturmağa çalıştığından, İş Yasası işçi çevrelerinde güvensizlikle karşılanmış ve sürekli olarak eleştirilmiştir. İşveren lehine ağır basan maddelerin çokluğu yüzünden iş hayatında istenen denge kurulamamıştır.

İş Yasası her şeyden önce işçilerin biraraya gelerek örgütlenmelerini, toplu hareket etmelerini, grev ve lokavt haklarını kabul etmiyordu. Fakat işverenin işçi çıkarma haklarını dolaylı olarak koruyordu. İşverene geçici kaydı altında işçi çalıştırma, sürekli olarak işyerine girdi-çıkı işlemleri yapma hakkını veriyordu. En önemli yönü de üç yıl dolmadan işçilere kıdem tazminatı hakkını tanımiyordu. Bunlara karşılık, hiçbir kusuru olmadan işveren tarafından işine son verilen işçinin haklarını koruyucu hükümler yoktu. İşverenin

haksız uygulamalarına karşılık cezai tedbirler getirilmemişti. Bütün bunlara rağmen 3008 Sayılı İş Yasası Türkiye'de iş hayatının gelişmesine katkıda bulunmuştur³⁸.

Medeni Kanun'un derneklerle ilgili hükümlerinin uygulanmasını önleyen Dernekler Yasası 1938'de yürürlüğe girince işçilerin sendika kurabilmeleri iyice imkansızlaştı. Artık ne sendikalardan ne de sosyal sınıflardan sözedilemeyecekti. Yasanın 9/H fıkrasında : "Aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetler kurulamaz" deniyordu. Dernekler Yasasının yayınlamasından sonra işçi sınıfının örgütlenme imkanları büsbütün elinden alındığı gibi, her türlü toplantı gizli örgütlenme sayılarak soruşturma ve tutuklamalar artırılmıştır. Böylece demokratik anlamda ne sendikacılık ne de örgütçülük gelişme olanağına uzun bir süre kavuşamamıştır.

2.1.3.2. Demokrat Parti Dönemi

Dernekler Yasasının ağır baskısı altında örgütlenme özgürlüğünden yoksun bırakılan işçiler, İkinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla beraber yeni bazı fedakarlıklarda bulunmağa zorlandılar. İş Yasasının günlük çalışma süresini sekiz saat kabul etmesine rağmen Bakanlar Kurulu kararıyla devlet işyerlerinde gece çalışma zorunluluğu getirildi. İşçiler ulusal çıkarlar ve sosyal güvenlik için her türlü fedakarlıklara katıldılar. Savaşa girilmedi ama gene de ülke ekonomik bakımdan zayıf düşmüştü.

Ülkede giderek artan sefalet ve işsizliğin baskısı sonucunda iş ve işçi sorunlarıyla Çalışma Bakanlığının kurulmasına karar verildi. Bakanlık 1945 yılında kuruldu. Görevi, İş hayatını düzenlemek, iş piyasası ilgili konuları izlemek, işçi-işveren ilişkilerinde tarafsız uzlaştırıcı bir görev yapmaktır. İkinci Dünya Savaşı'nın sonuna kadar işçi sınıfına uygulanan politikanın sonuçları ilerideki dönemlerde de kendini göstermiştir. Demokrasinin her bir yanının ağır basması, öbür yanını oluşturan işçi kitlesinin ve onun başlıca mücadele aracı olan sendikacılığın gelişmemesine ve zayıf kalmasına yol açmıştır³⁹.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra diğer ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'de de demokratik rejimin tüm olarak gerçekleştirilmesi yönünden kısırdışmalar oldu. Bu Durum

³⁸ Sedat Ağralı, *Türk Sendikacılığı*, İstanbul: 1967, s.39.

³⁹ Alpaslan Işıklı, *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara: A.Ü.S.B.F. yy. No:334, 1972, s.297.

tek parti döneminde açıkca kendini gösterince 1946 yılında Dernekler Yasası değiştirildi. Dernek kurma yasağı ve önceden izin alma zorunluluğu kaldırıldı. Sendika kurma hakkının yasalarla verilmemiş olması işçilerin C.H.P.'nin karşısında olmasına ve Mecliste başlayan şiddetli muhalefetin desteklenmesine yol açıyordu.

Yasa değişikliklerinden sonra muhalefet belirmiş,C.H.P. içerisinde karışıklıklar artmıştı.Nihayet Demokrat Parti kurulunca,işçiler önceden tanıdıkları bu politikacıların saflarında yer aldılar.D.P. liberal bir parti olmakla beraber işçi kitlesinin ilgisini çekebilecek,onları kendi saflarına kaydırabilecek davranış ve girişimleri gözden uzak tutmuyordu.Demokrat Partinin programında,"Her zümrenin,mesleki grupların,sosyal dayanışma ve ortaklaşa çıkarlarının savunulması,geliştirilip genişletilmesi yönünde ulusal dengeyi bozmayacak,sosyal güvenliği tehlikeye düşürmeyecek kuruluşların meydana getirilmesi öngörülmüyordu.Ayrıca politika dışında kalmak üzere işçilere sendika kurma hakkının tanınması fikri de yer alıyordu".İlk kurulduğu yıllarda,işçilerin mutluluğunun sendikalar yoluyla sağlanabileceğini savunan D.P. geniş bir işçi kitlesini arkasında topladı.

İşçiler ve sendikacılar yeni kurulan D.P.'nin siyasal gücünden yararlanarak grev hakkını elde etmeğe çalışıyorlardı.Bu sıralarda kurulan sosyalist eğilimli siyasal partiler sınıf politikası uyguladıklarından toplum tarafından yadırganmışlar ve yeterli desteği bulamadıklarından kısa ömürlü olmuşlardır.D.P. ilk programında grev hakkına,sendika hak ve özgürlüklerine geniş yer verdiği halde iktidarı ele geçirdikten sonra bu vaatlerinin hiçbirini yerine getirmede.1950 yılına doğru beliren ekonomik kriz de sendikaları D.P.'ye kaydırmıştır.1949'da ciddi bir işsizlik halinde bu krizin nedeni olarak gördükleri hükümetin politikasını eleştirmek isteyen Mensucat Sanayi İşçileri Sendikası ve onu izleyen diğer sendikalar hükümeti ve ona bağlı bir tutum gösteren İstanbul İşçi Sendikaları Birliğini karşılarında bulmuşlardı.Buna rağmen,işçiler direnmişler ve açık toplantı düzenlemişlerdir.Bu toplantıda yapılan konuşmalarda hükümetin sosyal ve ekonomik politikası geniş bir şekilde eleştirilmiştir.1960 sonrasına kadar siyasal nitelikte tek işçi mitingi olarak kalan bu olay,D.P. 'nin başarısı üzerinde etkili olmuştur⁴⁰.

D.P.'nin göstermelik tutumu,işçi haklarının kağıt üzerinde kalmasına yolaçtı.Yasalardaki hükümlere rağmen sendikalı işçilerin işyerlerinde korunması

sağlanamadı. D.P. iktidarı sendikalar yasasına göre kurulan bölgesel işçi birliklerini ve federasyonlarını sudan gerekçelerle kapatma yolunu seçti⁴¹. Kuruluş yıllarında programına aldığı işçi haklarının 1951 de onaylanan yeni programına almadı. 1952 yılından sonra D.P. iktidarının sözcüleri işçi haklarını vermenin kolay olmayacağını söylemeye başlamışlar ve bu konuda sendikalardan gelen taleplere giderek ağırlaşan baskılar uygulamışlardır.

1947 tarihli sendikalar yasasının sendikalar için politika yasağını getiren maddesinin taşıdığı sakıncalar, D.P. dönemindeki uygulamalarla daha açıklık kazanmıştır. Bu maddeye dayanarak sendikaların çeşitli nitelikteki girişimlerini kısıtlamak yönünde bir uygulama, D.P. iktidarının ilk yıllarında kendini göstermiştir. Giderek sertleşen böyle bir ortamda bile sendikacıların bir kısmı "*İşçi ve işçi dostu milletvekillerini destekleme komitesi*"ni kurarak haklarını korumak istemişlerdir. Daha artırılan baskı ile komite dağıtılmıştır.

Ankara'da 1954 yılının şubat ayında çalışmaya başlayan İkinci Çalışma Meclisinde D.P. Hükümeti günün konularını ve işçiler adına hak arayan gerçek bir sendikacı kadrosu ile karşılaştı. Sendikalı işçiler Çalışma Bakanlığınca hazırlanan gündeme grev ve toplu iş sözleşmesi haklarının da konulmasını önerdiler. Ne var ki hükümet ve işveren temsilcilerinin sert tepkileriyle karşılaştılar. D.P.'nin iktidara gelmesinden sonra bu partiye taraftar olanlar İşçi Sendikaları Birliğinden ayrılarak Hür İşçi Sendikaları Birliğini kurdular.

D.P. muhalefette iken savunduğu işçi haklarının hiçbirisini 10 yıllık iktidarı boyunca gerçekleştiremedi. C.H.P. ise bu dönemde işçilerin zoruyla programını değiştirerek grev hakkını kabul etti. Ancak C.H.P. grevi yasalaştırmak için ne çaba harcadı, ne de D.P. grev hakkına yanaştı. Demokrat Parti işçileri çeşitli gruplara bölerek sendikacılığı zayıflattı, sendikaları kendi amaçlarına alet etmek için partili kimseleri sendikalara zorla yönetici seçtirdi. Göstermelik ve yararsız girişimlerle sendika çevrelerini oyaladı, işsizliğin önüne geçemedi ve kaba kuvvete başvurmadan çekinmedi.

⁴⁰ Anıl Çeçen, a.g.e., s.29.

⁴¹ 1947 de 5018 sayılı kanun çok süratli bir sendikalaşmaya yol açmıştı. Hatta bu kanundan önce 9 Temmuz 1946'da Türkiye İşçi Derneği kurulmuştur. 1918-1946 arasında tamamen yok olan sendikacılık böylece yeniden faaliyete geçmiştir. Bu kanun yayımlandıktan sonra 49 sendika kurulmuştur. 1950 de

1952 yılında kurulan Türk-iş iktidarın adamlarının yönetimine girmiş Türk sendikacılığı Konfederasyon düzeyinde bile iktidarın felsefesi paralelinde yozlaşmıştır.D.P.nin batıya açılma politikasının sonucunda Türk sendikacılığına Amerikan etkisi yavaş yavaş girmeğe başlamış,sendikacılık daha tam anlamıyla gelişmeden bağımlılaşmıştır.Ekonomik yardımlarla Türk sendikacılığına giren Amerika,partilerüstü politikayı miras olarak bırakmıştır.

2.1.3.3. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Türk sendikacılığının konfederasyon düzeyinde bir örgütlenmeye gitmesi düşüncesi 1947 yılından sonra yavaş yavaş belirmeye başlamıştır.Bu konudaki öneriler İşçi Sendikaları Birliğine geliyordu.Birliğin yayın organı olan "Hürbilek" gazetesinde durmadan bu konu işleniyordu.İstanbul İşçi Sendikaları Birliği ile Anadolu'daki diğer işçi kuruluşları bu konuda görüş birliğine varmışlardır.Bu sıralarda Türkiye'ye gelen yabancı sendikacıların konfederasyon kurulması konusunda etkileri büyük oldu.Yine bu sıralarda Türkiye'ye gelen "Hür Dünya İşçileri Konfederasyonu(ICFTU)⁴² temsilcisi İrwing Droen"Kurulacak konfederasyonun ICTFU'ya üye olması halinde destekleneceğini bildirdi".

Bu arada İstanbul İşçi Sendikalarının öncülüğünde Teksif Federasyonu, İzmir Sendikalar Birliği,Çukurova İşçi Sendikaları Birliği,Bursa İşçi Sendikaları Birliği temsilcileri yaptıkları ortak bir toplantıda bir konfederasyon kurulması konusunda prensip anlaşmasına vardılar ve tüzük çalışmalarına hemen başlandı.Konfederasyonun meslek federasyonları ve bölgesel birliklerin ikisine birden dayanarak kurulmasının Türk işçisine daha çok yararlı olacağı karara bağlandı.Konfederasyon ana tüzüğünün hazırlanması görevi İstanbul Tekstil ve Örme Sanayii İşçileri Sendikasına verildi.Ana Tüzük 6 Nisan 1952'de Bursa'da yapılan son toplantıyla bir şekle bağlandı ⁴³.

sendika sayısı 88 olmuş,1957 de 440'a çıkmıştır.Bkz.Türk-İş,Seminer Ders Notları,Ankara:Türk-İş yy.No:1986/1,s.14.

⁴² Dünyadaki sendikal örgütlenmelerdeki farklılığın temel nedenlerinden biri farklı sendikal programlar olmuştur.Örneğin İkinci Dünya Savaşından sonra bir konfederatif örgütlenme olarak Dünya Sendikalar Konfederasyonu kurulmuştur.Başlangıçta farklı anlayışlara sahip ülke konfederasyonları DSF'ye üye iken,sosyalistlerin DSF önderliğini almalarının ardından bazı ülke konfederasyonları DSF'den ayrılarak,sonradan ABD güdümüne girecek olan Dünya Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (ICTFU) kurdular.

⁴³ Sedat Ağralı,"Türk-İş XIX Yaşında",Akşam,31 Temmuz 1971.

Türk-İş 31 Temmuz 1952 günü Ankara'da resmen kuruldu. Yedi ilden 10 sendikalar birliği ve sendikalar federasyonunun kurucusu bulunduğu Türk-İş hükümet çevrelerinin şimşeklerini çekmemek için geçici yönetim kurulu çok uysal bir politika içerisinde kuruluş ve örgütlenme işlerini yürüttü.

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun kurucuları şunlardır:

- 1-Ankara İşçi Sendikaları Konfederasyonu,
- 2-Bursa İşçi sendikaları Birliği,
- 3-Eskişehir Sakarya Bölgesi İşçi Sendikaları federasyonu,
- 4-Adana Güney İşçi Sendikaları Federasyonu,
- 5-İstanbul İşçi Sendikaları Birliği,
- 6-İzmir İşçi Sendikaları Birliği,
- 7-Karadeniz Bölgesi İşçi Sendikaları Konfederasyonu,
- 8-Türkiye Taşıt İşçileri Federasyonu,
- 9-TOLEYİS(Otel,Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikaları) Federasyonu,
- 10-TEKSİF(Tekstil ve Örme Sanayi İşçileri Sendikası) Federasyonu.

Türk-İş'in kuruluşundaki belirtilen gayelerinden bazıları şunlardır:

- a) Üyelerinin iktisadi ve içtimai menfaatlerini korumak ferdi ve toplu olarak bu menfaatlere aykırı hareket edenlerle hiçbir şekilde dini ve felsefi inanç ve siyasi propagandalara alet olmaksızın mücadele etmektir.
- b)Türk-İş bütün işçilerin her nevi demokratik haklarını savunmaya, yeni haklar ve menfaatler elde etmeğe çalışır.
- c)İşçilerin hayat endekslerine uygun seyyal bir ücretle en az orta halli bir geçim seviyesini sağlayacak ücret almalarını temine çalışır.
- d)Bütün işçilerin sendikalar etrafında toplanmasına çalışır.

İzmir'de Türk-İş'in yaptığı ilk genel kurulda sendikacılar çoğunlukla işsizlik,asgari ücret ve işsizlik sigortası gibi konuların üzerinde durarak hükümetin en kısa zamanda bu sorunları çözümleyen yasalar çıkartmasını istediler.İzmir genel kurulunda alınan en önemli kararlardan birisi de Hür Dünya İşçileri Konfederasyonuna katılma

kararıdır.ICFTU'ya katılma izni DP.iktidarı tarafından verilmeyince Türk-İş ancak bu kuruluşa 1960'dan sonra üye olabildi.İzmir Kongresi Türk-İş'i kamuoyuna tanıtmıştır⁴⁴.

Türk-İş, II.nci genel kurulunu Ağustos 1953'de olağanüstü olarak İstanbul'da yaptı.Hükümet ile konfederasyon arasındaki anlaşmazlıkları çözümlenmek,istifade eden yöneticilerin yerine yenilerini seçmek üzere İstanbul genel kurulunda, iktidar partisine sempatik geleceklerin yürütme kurulunda görev almasına olanak veren bir anlayış egemen oldu.III.ncü genel kurul,konfederasyonun kökleşmesi ve rayına oturması için gerekli koşulları hazırladı.1950-1960 döneminin koşullarında Türk-İş aktif olmamakla beraber bazı girişimler bulunmuştur.İşçi ücretlerinin arttırılması her fırsatta istenmiş,siyasal iktidar ağır basınca susulmuştur.Hayat endekslerine göre fiyat hareketleriyle beraber değişen ücret sistemi önerilmiştir. Ayrıca anti-demokratik yasaların kaldırılması ve işçilerin refaha kavuşturulması konularında fazla cesur olmayan bazı girişimlerde bulunulmuştur.

Ekonomik sıkıntı ağır bastıkça Türk-İş pasifleşmiştir.Böylece Amerikan tipi sendikacılığın yardımlarla Türkiye'ye sızmasına elverişli ortam yaratılmıştır.Hükümetin Türk-İş'i kontrolüne alana kadar baskı altında tutması,bu sonucu hazırlayan başlıca faktördür⁴⁵.

1952'de işçilerin ekonomik ve demokratik haklarını savunmak amacıyla kurulan Türk-İş yine de ülkede tek işçi konfederasyonu olarak kendi tipinde sendikalaşmayı yaygınlaştırmaya çalışmıştır.Bunun sonucunda 1948'de sendikalara kayıtlı işçi sayısı 52.000 iken 1960'larda bir milyona yaklaşmıştır.

1960 hareketinden sonra Türk-İş yönetim kurulu Milli Birlik Komitesi'ne başvurarak kapatılan sendika birliklerinin yeniden açılmasını istemiştir.Bunun üzerine işçi birlikleri ve federasyonları yeniden açılmıştır.

1961 Anayasasının getirdiği haklarla hızla gelişen Türk-İş giderek daha etkin bir baskı grubu olarak kamuoyuna sesini duyurduTürk-İş kuruluş biçimi,yapısı ve yöntemiyle batılı anlamda sendikacılığı kendisine örnek almıştır.1960 sonrası dönemde Türk-İş'e

⁴⁴ Türk-İş, Belgelerle TÜRK-İŞ Tarihi(1) (1952-1963),Ankara:Türk-İş Yayınları,1995, ss.19-21.

⁴⁵ Anıl Çeçen,a.g.e.,s.37.

yapılan eleştirilerin büyük çoğunluğu partilerüstü politika üzerinde toplanmıştır.Siyasal Partiler karşısında bağımsız kalmayı amaç olarak gören partilerüstü politika,Türk siyasi hayatında bu amacının tam tersine bir gelişme göstermiştir.Politik eğilimi tek yönde kanalizasyon edilemeyen işçi kitlesi çeşitli siyasi kuruluşların ya üyesi veya oy veren taraftarı olmuştur.İşçi kitlesi ve sendikacılar"Biz politikacı değiliz,sendikacıyız" diyen Türk-İş liderlerini eskisi kadar desteklemeye başlamıştır.Sendikacılığı yalnızca toplu sözleşmecilik olarak gören bu zihniyet,1960'ların özgürlük ortamında çok gerilerde kalmıştır.Toplu sözleşmelerin yetersiz kaldığı sosyo-ekonomik düzende sorunların ağırlığı altında ezilen işçi kitlesi doğal olarak yer yer aşırı akımlara kaymış ve bölünmüştür.

Partilerüstü politika,siyasi partileri Türk Sendikacılık hareketini etkilemek konusunda cesaretlendirmiştir sanılmıştır ki hangi parti bünyesinden olursa olsun parlamentoya girecek milletvekili,işçi-milletvekili olacaktır.Türk işçilerinin yasalardan beklediğini gerçekleştirebilecektir. Uygulamalar tamamen bunu aksini ortaya koymuştur.Demokratik rejime geçilmesinden bu yana sandıktan çıkan partiler yapısı gereği olarak hep işverenlerden ve düzenden yana olmuşlar,işçi isteklerini duymamazlıktan gelmişler ve Türk Sendikacılığını önce ekonomik yönden sonra da siyasi yönden yönden kontrolleri altına almışlardır.Türkiye'de böylece güdümlü sendikacılığın gelişebilmesi,Türk-İş'in partilerüstü politika da ısrar etmesiyle gerçekleşmiştir.Nitekim 1970'lere doğru Türk sendika hareketinin birkez bölünmesi ve birkez de bölünmek durumu ile karşı karşıya kalması hep Türk-İş'in partilerüstü politikasına bazı sendikaların tepki göstermesi sonucunda ortaya çıkmıştır⁴⁶.

Bugün Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1995 yılı" Çalışma Hayatı İstatistikleri" ne göre Türk-İş'e sendikalı üye işçi sayısı 2.002.913'tür.Türk-İş'e bağlı 35 federasyon ve sendika vardır.Örgütlenme ilkesi olarak,az sayıda sendika da çok üye görüşünü benimsemiş olan Türk-İş'in toplam 2.695.627 sendikalı üye sayısının % 74'ünü bünyesinde barındırmaktadır.Türk-İş'in en çok önem verdiği konulardan birisi de örgütlenme çalışmalarıdır ve sendikasız işçi bırakmamaktır.Türk-İş'e bağlı sendikalar aşağıdaki Tablo-3'de görülmektedir.

⁴⁶Özkal-Özgür Yici,Parlamento Demokrasisi ve Türk İşçi Hareketi,Ankara:1970,s17

TABLO-3
TÜRK-İŞ'E BAĞLI SENDİKALAR

1	TARIM-İŞ	10	AĞAÇ-İŞ	19	TÜRKİYE YOL-İŞ	28	TÜRKİYE HABER-İŞ
2	ORMAN-İŞ	11	SELÜLOZ-İŞ	20	TES-İŞ	29	SAĞLIK-İŞ
3	TÜRKİYE MADEN-İŞ	12	BASIN-İŞ	21	TEZKOOP-İŞ	30	TOLEYİS
4	GENEL MADEN- İŞ	13	BASISEN	22	TÜRK KOOP-İŞ	31	TÜRK HARB-İŞ
5	PETROL-İŞ	14	BASS	23	TÜMTİS	32	TGS
6	TEKGIDA-İŞ	15	TÜRKİYE ÇİMSE-İŞ	24	DEMİRYOL-İŞ	33	TÜRKİYE BELEDİYE-İŞ
7	ŞEKER-İŞ	16	KRİSTAL-İŞ	25	TÜRKİYE DENİZCİLER	34	TÜRK-SEN
8	TEKSİF	17	TÜRK-METAL	26	HAVA-İŞ	35	HÜR-İŞ
9	DERİ-İŞ	18	DOK GEMİ-İŞ	27	LİMAN-İŞ		

Kaynak: Türk-İş, Dergi (Mart 1997), Sayı:322.

2.1.4. 1961 Tarihinden Sonraki Gelişmeler

27 Mayıs 1960 Hareketi, Türk sendikacılığının gelişiminde bir dönüm noktası meydana getirir. Gerçek anlamıyla sendikacılık, Türkiye'de bu tarihten itibaren başlamış ve kısa bir sürede çok hızlı bir gelişme göstermiştir. İlk olarak DP. iktidarının geciktirdiği Türkiye İşçi Sendikaları Fedarasyonunun Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonuna katılma izni Devrim Hükümetinin dört numaralı kararıyla olumlu bir sonuca bağlanmıştır.

Gene aynı şekilde sendikacılık alanında 1957'den beri bir muhalefet konusu olan sendika birliklerinin kapatılması yolundaki uygulamalara bir kararla son verilerek sendika özgürlüğünü kısıtlayan bir engel daha ortadan kaldırılmıştır. Aslında bu olumlu sonuçların en önemli nedenini 1950'den beri işçi kitlelerine vaadedildiği halde, ancak 1961 Anayasasıyla gerçekleştirilebilen grev ve toplu iş sözleşmesi hakkında aramak gerekir. Bu haklarla donatıldıktan sonradır ki sendikalar toplum içinde gerçek bir güç halini alabildiler⁴⁷.

⁴⁷Cahit Talas, Sait Dilik ve Alpaslan Işık, Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme, Ankara: 1965, s.67.

27 Mayıs ertesinde Demokrat Parti üyeleri, sendikacıların çoğu, eski iktidarın politikayı sendikalara sokmak için aracı olarak kullandığı kişiler gerekçesiyle tutuklandılar. Bu ayıklanmanın sendikacılığın partizan baskılardan kurtarılmasında büyük payı vardır.

2.1.4.1. 1961 Anayasasının İşçi Hakları Açısından Getirdikleri

Yeni Anayasanın referandum ile kabulünden sonra, Türk sendikacılığında baş döndürücü bir gelişme görüldü. Genişleyen temel hak ve özgürlükler sendikal örgütlenmeyi de hızlandırdı. Gerek 1961 Anayasası, gerek 1963 Yasalarının kabulünde işçi hareketinin bir rolü olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Bu Yasaların kabulünde de, geçmişte olduğu gibi, işçi hareketinden çok Batı'nın deneyimlerinden etkilenen aydın kadroların rolü olduğu görülmektedir. Dönemin Çalışma Bakanı Ecevit'in sözkonusu yasaları sunarken belirttiği gibi, Batı'da uzun mücadeleler sonucu elde edilen toplu sözleşme, grev hakları Türkiye'de bu türlü mücadeleye gerek kalmaksızın yasa ile getirilmektedir⁴⁸.

Türkiye'de 1963 Yasaları ile çalışma ilişkilerinde toplu ilişkilere geçilen bir dönem açılmıştır. Sendikacılığın güç kazandığı, varlık ve etkinlik alanı genişlediği bu dönemde, kuşkusuz sendikaların "vesayetten" kurtulma arayışları da sözkonusu olmuştur. Ancak daha sonra yaşanan 1971 Askeri Muhtırası ve 1980 Askeri Hareketinde ne demokrasinin, ne de sendikaların ve öteki sosyal güçlerin vesayetten kurtulabilme aşamasına geldiği görülebilecektir. Toplumsal güçler ve sendikalar, yine yasaklar, yine kendilerinin isteği dışında gelen yasal ve kurumsal düzenlemelerle karşı karşıya kalmaktan kurtulamamaktadırlar⁴⁹.

2.1.4.1.1. Temel Hakların Özü

T.C. Anayasası Madde I: "Temel hak ve hürriyetler, Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olarak ancak yasayla sınırlanabilir. Yasa kamu yararı, genel ahlak, kamu

⁴⁸ Kemal Sülker, *Sendikacılar ve Politika*, İstanbul: May Yayınları, 1975, s. 262.

⁴⁹ Meryem Koray, *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, İstanbul: 1994, s. 168.

düzeni,sosyal adalet ve milli güvenlik gibi sebeplerle de olsa bir hakkın ve hürriyetin özüne dokunulamaz".

1961 Anayasası ilk kez hukuk devleti,sosyal devlet gibi çağdaş toplumlara özgü ilkeleri kabul etmiş,böylece geniş ölçüde hak ve özgürlüklere yer veren bir anayasal düzene geçilmiştir⁵⁰.

2.1.4.1.2. Sendika Kurma ve Üye Olma Hakkı

T.C. 1961 Anayasası Madde 46:"İşçiler ve işverenler,önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birliklerini kurma,bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller yasada gösterilir.Yasa devletin,ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün,milli güvenliğinin,kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir.Sendikalar ve sendika birliklerinin tüzükleri,yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz".

2.1.4.1.3. Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı

Madde 47: "İşçiler,işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler.Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir".İşçilere grev ve toplu sözleşme haklarını tanıyan 47.maddenin gerekçesi ise şu şekilde alınmıştır:"İşçilerin toplu sözleşme hakkı,bilhassa memleketimizde uzun zaman münakaşa konusu olduğundan bu hakkın anayasa ile tanınması uygun düşmektedir.Grev hakkı ise,artık Anayasalara giren bir sosyal ve iktisadi hak olarak genel surette kabul edilmektedir.Lokavt hakkı da niteliğinden doğan farklılıklar hariç,grev hakkına eşit olarak yasayla düzenlenecektir.Ancak bunun bir insan hakkı olarak Anayasaya zikredilmesi için bir sebep yoktur.Nitekim diğer Anayasalarda da durum böyledir"⁵¹.

⁵⁰ Koray,a.g.e.,s.169.

⁵¹ Çalışma Bakanlığı,Beyaz Kitap,Ankara:1961.

Yeni Anayasanın en önemli maddeleri işçi hakları ve demokratik haklarla ilgili maddeleridir. 42.madde'ye göre "Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.Devlet çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için sosyal,iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler,işsizliği önleyici tedbirler alır".Bundan başka Anayasa 44.,46. ve 47. maddeleriyle işçilerin çok uzun zamandan beri uğrunda savaştıkları grev,toplu sözleşme,bağımsız sendika kurma ve ücretli tatil yapma hakkını tanımıştır.Daha 1936 yılında çıkan İş Yasası ile grevin yasaklanmış olduğu gözönünde tutulursa işçilere 1961'de grev hakkının tanınması çok önemli bir aşamadır.Bu hakların tanınması ile beraber sendika hareketleri yoğunlaşmaya başlamıştır.

2.1.5. 1961 Tarihinden Sonraki Dönemde Sendikacılık

1960 sonrasında Türkiye'de,1961 Anayasası ile getirilen yeni bir hukuk düzeni,ithal ikamesine dayalı bir ekonomik politika,toplumsal güçlerin dinamizm kazandıklarını gösteren fakat bunlar arasında kutuplaşmaların ortaya çıktığı bir toplumsal yapılaşma söz konusudur. Ancak,toplumsal değişimde iç dinamikler görece önem kazanmış olsa da,devlet ve bürokrasi hala belirleyici ve egemen rolünü sürdürmektedir. Kısacası siyasal ve askeri otoriteye karşı toplumu temsil edecek sivil (toplumsal) güçler hala yeterince gelişmemiştir. Üstelik devlet desteğinde büyüyen bu toplumsal güçlerin büyük ölçüde devletle uzlaşmaları sürmektedir.

Yine bu dönemde devletin ekonomik yapıdaki önemli yeri de sürmektedir.1960 sonrası benimsenen planlı dönemde devletin endüstriyel yatırımları artarak sürmüş,devletin işveren rolünde de bir değişme olmamıştır. Devletin işveren olarak sahip olduğu konum işçiler açısından önemli gelişmelere yolaçmıştır. Gerek örgütlenme,gerek kazanılan ekonomik haklar açısından kamu kesimi öncü roldedir. Bu da işçi hareketine önderlik etmesi beklenen örgütlü kesimin,büyük ölçüde,devletle uzlaşması sonucunu getirmiştir. Gerçekten de işçi sınıfının da devlet eliyle geliştiği ve korunduğu açıktır. Devlet,işveren olarak sahip olduğu rol nedeniyle,henüz işçiler ciddi bir kitlesel büyüme ve sınıf bilinci kazanmadan toplumda sınıf çatışmalarını önlemek isteğiyle çalışma yaşamında

koruyucu olmaya özen göstermiştir.1963 tarihli sendikal hakları da bu yolda önemli bir mücadele olmaksızın tanımıştır⁵².

2.1.5.1. 1961-1963 Yılları Arasındaki Sendika Hareketleri

Yeni Anayasanın kabul edilmesinden sonra,1961'in ikinci yarısı işçi haklarının alınması için yapılan mücadelenin daha da geliştirilmesiyle geçmiştir.31 Aralık 1961'de,Türkiye tarihinde ilk kez kalabalık bir işçi mitingi oldu.Bu mitingde öne sürülen isteklerden en başta Anayasanın işçiyeye tanıdığı grev,toplu sözleşme ve bağımsız sendika kurma haklarının yasalaştırılması ve grev yasağının kaldırılmasıydı.Ayrıca işçilerin diğer birçok sosyal,ekonomik istekleri ve gereksinimleri üzerinde ısrarla duruldu⁵³.

27 Mayıs 1961 tarihinden sonra ki Türk-İş genel kurul toplantısı Bursa'da yapıldı.Kongrede çeşitli işçi konularına ve henüz o tarihte gerçekleşmemiş olan yasalara dağınılmış,işçi istekleri tam kararlılık içinde dile getirilmiştir.

Ocak 1962'de hükümet,işverenlerin,avukat,profesör ve Türk-İş temsilcilerinin katıldıkları bir Çalışma Meclisi topladı.Meclis,grevler sendikalar ve toplu sözleşmeler hakkındaki karar taslaklarını tartışmak ve karara bağlamak üzere toplanmıştır.1962'nin önemli diğer bir işçi hareketi Ankara'da,Yapı İşçileri Sendikası tarafından düzenlenen yapı işçileri gösterisi oldu.İşsizliğe karşı tedbir alınması sloganı ile başlayan gösteriler,hükümetin umursamaz tutumuna karşı protesto şekline dönüşmüştür.

Sendikaların birkaç yıl çok aktif şekilde çalışmaları sonucunda işçiler,Anayasa da yazılı bulunan haklarını bir an önce kullanmak istediler.Ne var ki ilgili yasalar bir türlü hazırlanıp Meclise verilemiyordu.Sonunda İstanbul Sendikaları 31 Aralık 1962 günü Saraçhanebaşı'nda büyük bir miting düzenlediler.Bu miting işçilerin toplu sözleşme düzenine nasıl bir özlem duyduklarının belirtisi oldu.31 aralık 1962 Mitinginin en büyük sonucu raflarda uyuyan tasarıların bir an önce Meclise sevkedilmesiydi.1963 yılında toplu sözleşme ve grev haklarıyla donatılan sendikal örgütlenme hakkından sonra,gerek özel,gerek kamu kesiminde gerçek bir sendikal örgütlenmenin yolu açılmıştır.Örneğin

⁵² Koray,a.g.e.,s.170.

⁵³ Anıl Çeçen,Türkiye'de Sendikacılık,Ankara:Özgür İnsan Yayınları,1973,s.53.

Türk-İş verilerine göre,1963 yılında 5.968'i kamuda,3.494'ü özel kesimde olmak üzere ancak 9.462 işçi için toplu sözleşme söz konusudur⁵⁴.Oysa 1964 yılında toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı 436.762'ye çıkarak bir patlama göstermiştir.

Siyasal partilerin kurulmasına yeniden izin verildikten sonra sendikacıların bir işçi eylemi olarak başlattıkları partileşme hareketi sonucunda **Türkiye İşçi Partisi** ortaya çıkmıştır.

2.1.5.2. Türk Sendikacılığının Bölünmesine Doğru (1964-1967)

1963 yılının 24 Temmuz'unda yürürlüğe giren 274 ve 275 Sayılı Yasaların çıkış tarihlerini Türk-İş "İş Bayramı" olarak kabul etmiş ve bunu bütün örgüte duyurmuştu.Bu görüş birçok sendikacı arasında geniş tartışmalara yolaçmış,Türk-İş'e sataşmalara kadar varan bir tepkiye yolaçmıştır.

1963-1968 döneminin ilk büyük kamu kesimi grevi,08 Temmuz 1964 çarşamba günü Türkiye Petrol İşçileri Federasyonu'nca,Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığının Garzan, Magrip ve Kurtalan'daki kuyularıyla Batman rafinerisinde uygulanmaya başlandı. Sendika yöneticileri çalışma koşullarının kötülüğünü ve ücretlerin düşüklüğünü öne sürmüştü. Hükümet grevi erteleme yoluna gitmemekle birlikte uzun süre seyirci kalmış ve ancak ham petrol stokunun tükenmesine yakın karışmış,grevi kıramayınca grevi bitirme yoluna gitmiştir. İşverenin kayıtsız tutumu ve uzlaştırma kurulu kararına saygı göstermemesi Türkiye'yi bir petrol krizinin eşiğine sürüklemiştir⁵⁵.

1964 yılının diğer büyük sendika hareketi ise Başbakanlık Basımevinde Basın-İş Sendikası'nın başlattığı grevdir.21 Temmuzda başlayan grev 10 Ağustos'a kadar devam etmiş ve hükümetten grevi sona erdirmek konusunda herhangi bir olumlu girişim gelmemiştir.10 Ağustos'da Kıbrıs olaylarının doğması ve 11 Ağustos 1964 tarihinde böylesine önemli durumlarda ulusal çıkarların her şeyden üstün tutulması gerektiği düşüncesiyle Türk-İş'in kendisine bağlı bütün sendikalar adına grevleri durdurma kararı

⁵⁴ Türk-İş, **Çalışma Raporu**, Ankara:Türk-İş,1976,s.263.

⁵⁵ Fişek Kurthan, **Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlihi**, Ankara:A.Ü.S.B.F. yy.,1969, s.128.

almasından sonra 21 günlük Başbakanlık Basımevi grevi bir anlaşma ortamı yaratılmadan ertelenmiştir.

1964 yılının en büyük grevi Aralık ayında Berec Pil fabrikasında başladı. Bu grev işçilerin yöneticilerle ücretleri arttırmak amacıyla toplu sözleşme imzalanması için 10 ay uğraşmaları sonucunda patlak vermişti. Grev 20 Ocak 1965'e kadar sürdü. İşçiler sonunda isteklerini elde ettiler. Bu grevler şu gerçekleri ortaya çıkardı:

1 -İşçiler düşük ücretlerle,kötü iş koşulları altında çalıştırılmaktadır.

2-İşçiler yalnızca kötü iş koşullarını öğrenmekle kalmayıp,bunların sürüp gitmesine boyun eğmemekte ve bunun için mücadele dayanışmasına girmektedirler.

İşçiler yalnız ücret zammı için değil daha insanca yaşama ve çalışma koşulları elde edebilmek için sendikaların çatısı altında toplandılar.Sendikaların giderek üye sayılarını arttırması ve dolayısıyla güçlenmesi hükümeti grevlere karşı sert tedbirler almağa yöneltmiştir. Aşağıdaki Tablo-4'de 1963-1968 yılları arasındaki grevler,greve katılan işçi sayısı ve kaybolan işgünü sayısı görülmektedir.

TABLO-4

YILLARA GÖRE GREVLER,GREVE KATILAN İŞÇİ VE KAYBOLAN İŞ GÜNÜ SAYISI

YILLAR	GREV SAYISI	GREVDE GEÇEN SÜRE (TOPLAM)	GREVE KATILAN İŞÇİ SAYISI	KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI
1963	8	269	1.514	19.739
1964	83	2.696	6.640	238.261
1965	46	1.730	6.593	336.836
1966	42	1.091	11.414	430.104
1967	101	4.121	9.499	350.037
1968	54	1.714	5.289	174.905

Kaynak:ÇSGB.,Çalışma Hayatı İstatistikleri,Ankara:1992,s.55.

Tablo'dan da görüleceği gibi 1963 yılında grev sayısı 8 iken,1964 yılında bu sayı 83'e çıkmış greve katılan işçi sayısında ve grevde kaybolan işgünü sayısında bir hayli artış

olmuştur. İşçiler böylece kendilerini yalnız özel değil devlet sektörünün de karşısında bulmuşlardır. İşverenler şekil olarak sendikalara karşı görünmemekle beraber işçilerin sendikaya üye olmalarını zorlaştırmaktaydılar. İşverenler sendika olmadan da ücretlerin arttırılabileceği fikrini işçilere aşılamağa çalışıyorlardı. Ancak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistiklerine göre 1965 yılında işverenin uyguladığı lokavt sayısı 52, lokavtta geçen süre toplam 1.092 gün, lokavta uğrayan işçi sayısı 1.051 ve lokavt nedeniyle kaybolan işgünü sayısı 22.071 gündür.

İşçilerin büyük çoğunluğunun haklarını yalnızca geçimlerini sağlayacak ücretten ibaret görmeleri sendika yöneticilerinin işini zorlaştırıyordu. İşçiler eğitim ve diğer sosyal ve ekonomik haklarla ilgilenmiyorlardı. Türk sendikacılık hareketi 1964 yılına kadar yalnızca ücreti ele almış, ücreti etkileyen sosyo-ekonomik düzeni gözönünde tutmamıştır. Bu dönemin ücretli çalışanlar adına olumlu bir dönem olduğu da açıktır. Devletin dengeleyici ve uzlaşmacı bir rol oynadığı, bir anlamda Anayasa'daki sosyal devlet ilkesini yaşama geçirdiği söylenebilir. Bunun sonucu olarak ücretlilerin Tablo-5'de görüldüğü gibi hem ulusal gelir içindeki payı artmış, hem de reel ücretlerde yükselme gerçekleşmiştir. Gerçekten 1963-1968 döneminde ücret ve maaşların payı %21.50'den % 29.31'e yükselmiştir.

TABLO-5

TOPLAM FAKTÖR GELİRLERİNİN DAĞILIMI(1963-1968 %)

YILLAR	TARIM	ÜCRET VE MAAŞ	TARIM DIŞI DİĞER GELİRLER
1963	41.19	21.50	37.31
1964	38.37	23.72	37.60
1965	35.83	27.01	37.17
1966	36.19	27.13	36.95
1967	34.53	28.51	38.25
1968	32.44	29.31	37.05

KAYNAK:Meryem Koray,*Değişen Koşullarda Sendikacılık*,İstanbul:1994 Tablo-37'den.

Türk sendikacılık tarihinin en şiddetli ve kanlı olayları 10 Mart 1965 günü sabahı Ereğli Kömür İşletmelerine bağlı Gelik Ocağında 1500 maden işçisinin kuyulara

inmemekte direnmesiyle başladı. Türk Sendikacılık Hareketi altmış yıldan beri ilk ölümlerini vermiştir. 10 işçi ile 12 asker yaralanmış ve 50 işçi de tutuklanmıştır⁵⁶.

İzmit'de bulunan Mannesman Boru Fabrikasının 212 işçisi, Maden-İş sendikasının istediği gündelik ve sosyal yardım artışının işletme yöneticilerince geri çevrilmesi ve sendika yönetim kurulunun 20 Kasım 1965 tarihli kararı üzerine 25 Kasım'da greve başladılar. Mannesman grevi herhangi bir anlaşma ortamı anlamı yaratılmadan sürüp gitmiş, sonunda grev kırılmış ve Türkiye Maden-İş sendikası 15 Ocak 1966 tarihinde grevi durdurduğunu açıklamıştır. Bu olay Türk sendikacılık tarihinde karşılaşılan önemli başarısızlıklardan biridir.

1965'de yapılan seçimlerde, işçi haklarına karşı koydukları gerekçesiyle Türk-İş dokuz milletvekilini kara listeye alarak seçtirmeme kampanyası başlatmış ve bu kampanya çok etkili olarak Türk-İş'in kara listesinde yazılı milletvekilleri parlamentoya seçilerek yeniden girememişlerdir⁵⁷.

Ekim 1965 seçimlerinde iktidara tek başına gelen Adalet Partisi'nin kurduğu hükümet iş hayatında işverenin yanında ve iş çevrelerine hoş görünmeğe çalışan bir politikanın sürekli uygulayıcısı olmuştur. Fiyat artışlarını durdurma güçleri olmayan sendikacılar, A.P.'nin yarattığı sendikacılık anlayışı ortamında ücret bünyesini ve işleyiş düzenini değiştirici çabalara önem vermişlerdir. A.P.'nin Türk sendikacılığına getirdiği, işçiyi işçi çıkarları dışında sorunlarla oyalama anlayışı altı yıl boyunca uygulanmıştır. Oyalama taktikleri ise kısa sürede işçi hareketlerinin sertleşmesine neden olmuştur.

1966 yılı, 1965 yılında başlayan büyük grevleri devraldı. Kula Mensucat işçileri grevi ile Paşabahçe Şişe Cam fabrikasındaki grevler bunlardan ikisidir⁵⁸. Bu grevlerden Paşabahçe grevinde Türk-İş'in grevcilere karşı bir tutum takınmasıyla

⁵⁶ Anıl Çeçen, a.g.e., s.90.

⁵⁷ Kara listeye alınan milletvekilleri şunlardır: Ahmet Aydın Bolak (Balıkesir C.H.P.), Naci Güray (Elazığ A.P.), Zeynel Gündoğdu (Erzincan C.H.P.), İhsan Önal (İçel A.P.), Sait Sina Yücesoy (Konya A.P.), Ahmet Bilgin (Kırşehir M.P.), Ruhi Soyer (Niğde C.H.P.), Zeyyat Kocaemi (Tokat Y.T.P.), Ali Şakir Ağanoğlu (Trabzon C.H.P.). Bkz. Türk-İş, Belgelerle Türk-İş Tarihi (2) 1963-1980, Ankara: 1995, ss.25-33.

⁵⁸ Çeçen, a.g.e., s.100.

beraber,İstanbul'daki sendikalar grevi destekleyenler ve desteklemeyenler olarak ikiye ayrılmıştı.Türk-İş'in engellemesine karşın,13 işçi sendikası grev karşısında direnmekte ısrar eden işverenlere karşı ortak bir tavır dayanışma cephesi kurarak mücadelelerini sürdürmüşlerdir.Bu dayanışmanın giderek güçlenmesi,Türk-İş'ten büyük bir kopmaya ve Türk sendikacılık hareketinin ikiye bölünmesine yolaçmıştır.Türk-İş'in işçiler yerine işverenlerle işbirliğini kınamak için ortak cepheye dahil olan 16 sendika Türk-İş'in 21 Martta imzaladığı protokola karşı grevin sürdürülmesini karara bağladılar.Bu karar üzerine Türk-İş'in bünyesinde çatlama başladı. Direnişe katılan sendikalardan birkaçı Türk-İş onur kuruluna verildi. Basın-İş,Maden-İş ve Lastik-İş sendikaları geçici ihraç cezasına çarptırıldı.

Paşabahçe grevi,Türk sendikacılık hayatında tam bir dönüm noktası olmuş,geçici olarak ihraç edilen üç sendika daha sonra Kristal-İş ile birleşerek **Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK)** kurmuşlardır⁵⁹.

Aşağıdaki tablolarda 1963-1967 yılları arasındaki yapılan toplu iş sözleşmesi ve lokavtlar ile lokavta uğrayan işçi sayısı ve kaybolan işgünü sayısı verilmektedir.Dikkat edilecek olursa 1965 yılı lokavt nedeniyle kaybolan işgünü ve bu dönemde yapılan toplu iş sözleşmelerinde artış olduğu görülmektedir.

TABLO-6
1963-1967 YILLARI ARASINDAKİ LOKAVTLAR,LOKAVTA UĞRAYAN
İŞÇİ SAYISI VE KAYBOLAN İŞGÜNÜ SAYISI

YILLAR	LOKAVT SAYISI	LOKAVTTA GEÇEN SÜRE (TOPLAM)	LOKAVTA UĞRAYAN İŞÇİ SAYISI	LOKAVT NEDENİYLE KAYBOLAN İŞ GÜNÜ SAYISI
1963	-	-	-	-
1964	2	57	608	18.188
1965	52	1.092	1.051	22.071
1966	-	-	-	-
1967	-	-	-	-

KAYNAK:ÇSGB,Çalışma Hayatı İstatistikleri,Ankara:Yayın No:19.1995,s.63

⁵⁹ Özel kesimin kamu kesiminden farklı özellikler taşıması sendikal mücadelenin farklılaşmasını gerektirdiği gibi,Türk-İş içinde bölünmenin başka bir nedeni olmuştur.Türk-İş'in dengeli ve uzlaşmacı yaklaşımını,partilerüstü politika izleyişini eleştiren özel kesimde örgütlenmiş bazı güçlü sendikalar 1967 yılında biraraya gelerek DİSK'i kurmuşlardır.Bu sendikalar Türk-İş'den farklı olarak işçi sınıfı adına ekonomik ve siyasal mücadelenin bir arada verilmesi gerektiği inancını taşımaktadırlar.

TABLO-7
TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

YIL	SAYI	Kapsadığı İşyeri		Kapsadığı İşçi		Toplam İşyeri	Toplam İşçi
		ÖZEL	KAMU	ÖZEL	KAMU		
1963	96	127	29	5978	3494	156	9472
1964	1078	2483	1435	172926	263836	3918	436762
1965	871	1741	1113	49109	121700	2854	170809
1966	1130	1532	988	165315	146915	2520	312230
1967	741	607	554	52461	45380	1161	97841

KAYNAK:Türk-İş,Belgelerle Türk-İş Tarihi-2 1963-1980,Ankara:1995,s.133.

2.1.5.3. 1967-1972 Yılları Arasındaki Sendika Hareketleri

DİSK'in kurulması Türk sendikacılığını hem ikiye böldü,hem de sendikalararası rekabetin başlamasına yolaçtı.1947 tarihli sendikalar Yasasından sonra 1960'lı yıllara dek Türkiye'de işyeri sendikaları,birlikler,federasyonlar,milli sendikalar gibi çeşitli türde sendikal örgütlenmeler olmuştur. Birlikler belirli bir bölge veya kentte farklı iş kollarındaki sendikaların biraraya gelerek kurdukları üst kuruluşlar iken,federasyonlar aynı işkolundaki sendikaların bir bölge içinde veya Türkiye çapında birleşerek oluşturdukları üst kuruluşlardır. Milli sendika denilen ise,aynı iş kolundaki işçileri biraraya getirmeyi amaçlayan,kısaca işkolu sendikası anlamını taşımaktadır.Ancak bu dönemde Türkiye'de daha egemen kuruluş biçimi işletme/işyeri düzeyinde kurulan sendikalardır⁶⁰.

Bu dönemde dağınık ve bölünmüş bir yapı gösteren sendikalar,az sayıda üye ve mali yetersizlik nedeniyle de önemli bir varlık gösterememişlerdir.1948 yılında 73 sendika ve 52 bin sendika üyesi bulunurken,1960 yılında sendika sayısı 432'ye,birlik ve federasyon sayısı 217'ye üye sayısı da 282.967'ye yükselmiştir.⁶¹

Türkiye'de sendikaların baştan beri hem milli sendika denilen işkolu sendikacılığına gitme,hem de bir üst kuruluş altında birleşme arayışları olmuştur.1952 yılında Türk-İş'in kuruluşu ile bir çatı altında toplanma fikri önemli ölçüde gerçekleşmiştir.1960 yılında sendikalı 282.967 işçinin 204.883'ü Türk-İş'e bağlı sendikaların üyesi bulunmaktadır⁶².

⁶⁰ Gülten Kutal,Türkiye'de İşçi Sendikacılığı,İstanbul:İ.Ü.İ.F. Yayını,1977,s.17.

⁶¹ Orhan Tuna, Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri,Ankara:DPT,1969,s.149.

⁶² Kutal,a.g.e.,s.26.

1960'lı yıllar Türkiye'deki siyasal yaşamın çeşitlendiği, değişik ideoloji ve görüşlerin örgütlenebildiği yıllar olduğundan bu değişik görüşlerin sendikacılığı etkilemesi gecikmemiştir. O güne kadar CHP ve DP yanlısı olarak ikiye ayrılan, ancak yine de aynı konfederasyon çatısı altında birleşen sendikalar için de artık başka ideolojiler, başka sendikacılık arayışları su yüzüne çıkmaktadır. Örneğin 1961 yılında kurulan TİP'ni kuranlar sendikacıdır. Hatta bazıları Türk-İş yönetim kurulu üyesidir⁶³. Oysa genel olarak Türk-İş, TİP'in kurulmasına karşıdır. Türk-İş içinde genel çizgiden ayrılan sendikalar vardır. Daha önce de değindiğimiz gibi Türk-İş'in dengeli ve uzlaşmacı yaklaşımı ve partilerüstü politikasını işçi sınıfı için yetersiz bulan ve 1967'de Türk-İş'den ayrılan üç sendika (Maden-İş, lastik-İş, Basın-İş sendikaları) ile bağımsız Türkiye Gıda-İş ve Türk Maden-İş sendikaları biraraya gelerek Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu (DİSK) kurmuşlardır.

Farklı ideolojilerine karşın her iki Konfederasyon da temelde işkolu sendikacılığını ve her iş kolunda tek sendikada birleşmesi görüşünü benimsemektedir. Ancak her iki konfederasyonda işkollarında birden fazla sendika kurulması gerçeği karşısında, bunların üyeliğini kabul etmeyi ve daha sonra aynı işkolundaki sendikaları birleştirme çabasına girmeyi tercih etmişlerdir. Birleşme konusunda fazla başarılı olunmaması nedeniyle de Türkiye'de sendikacılığın parçalanmış yapısı 1980'lere kadar süregelmiştir. 1968 yılında işkolu, bölge, işyeri sendikası, federasyon ve konfederasyon olarak çeşitli örgütlenmeler içinde 771'i bulan sendikal kuruluşlar, 1980 sonlarında da benzer yapıyı korumaktadır.

TABLO-8

İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARIN TÜRLERİNE GÖRE DAĞILIMI (A:İşçi ,B:İşveren.)

		1977	1979	1980
TOPLAM	A	879	762	743
	B	120	106	108
FEDERASYON	A	16	12	14
	B	2	2	2
İŞKOLU	A	49	381	366
	B	57	40	43
BÖLGESEL	A	176	148	147
	B	13	13	9
YEREL	A	180	155	155
	B	42	45	46
İŞYERİ	A	88	66	65
	B	6	6	8

KAYNAK: DİE, İstatistik Yıllığı 1982, s.90.

⁶³ Alpaslan Işık, Sendikacılık ve Siyaset, Ankara: A.Ü.S.B.F. Yayını, 1972, s.28.

Görülüyor ki işkolunda kurulmuş tek bir sendikada birleşme çabalarına karşın çeşitli türde ve çok sayıda sendika varlığını korumaktadır.

1970'li yıllar yalnız örgütlenme açısından değil,ideolojik açıdan da bölünmeyi sürdürmüşlerdir. DİSK'in ardından 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK),1976 yılında Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş),daha sonra kurulanlarla birlikte konfederasyon sayısı 1980 yılında 7'ye yükselmiştir⁶⁴.Yeni konfederasyonların kuruluşunda siyasi partilerin etkisi olduğu açıktır.Bu nedenle Türk-İş zaman zaman siyasal iktidarları KİK'lerde "sarı sendikalar" kurdurmakla suçlamakta ve bazı konfederasyonların siyasi partilerin "uydu konfederasyonları" olarak nitelemektedir⁶⁵.

Sonuç olarak Türkiye'de sendikalar,bu yöndeki eğilimlerine karşın,ne örgütsel,ne de ideolojik anlamda birleşmiş kurumsallaşma yaratabilmişlerdir.Az sayıda üyeyi paylaşma kavgası da aralarında hiç eksik olmamıştır.Bu bölünmelerin gerek toplu pazarlık gücü,gerek siyasal etkinlik açısından Türkiye'de sendikacılığı zayıflattığı açıktır.

2.1.5.4. 12 Eylül ve Sendikal Haklar

Askeri yönetimin ilk gününden itibaren sendikal örgütler 12 Eylül yönetiminin baskısına maruz kalırken,14 Eylül günü Milli Güvenlik Konseyi'nin (MGK) 3 numaralı kararı ile ülkedeki bütün grevler yasaklandı.Toplu sözleşmeleri gündemde olan işçiler %70 oranında avans verilerek belki de sendikal özgürlükler olmadan da işlerin yürüyebileceği mesajı verildi.Yüksek Hakem Kurulu(YHK) süresi dolan bütün toplu sözleşmeleri bağtlatmakla yetkilendirilerek sendikal düzenin zorunlu tahkimle ikamesi tamamlanmış oldu⁶⁶.

12 Eylül yönetiminin merkezi organı MGK 7 numaralı bildirisi ile DİSK(Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve MİSK (Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ile bağlı sendikaların faaliyetlerini durdurdu,yöneticilerini gözaltına aldı.15 Eylül 1980'de

⁶⁴ Meryem Koray,a.g.e.,s.189.

⁶⁵ Türk-İş,Çalışma Raporu,Ankara:1979,ss.140-147.

MGK'nun 8 numaralı kararı ile DİSK, MİSK ve HAK-İŞ ve bağlı sendikaların hesapları durduruldu. Taşınır taşınmaz mal varlıkları ile bütün belgelere Sıkıyönetim Komutanlıklarınca el konuldu. 10 Ekim 1980'de bu konfederasyonların yönetimleri belgeleri ile birlikte kayımlara devredildi. Kayyım yönetimi MİSK ve HAK-İş için nisbeten kısa sürerken, DİSK için uzun bir yargılama dönemi başladı.

Bunlardan DİSK, İstanbul Sıkıyönetim komutanlığı 2 No'lu Askeri Mahkemesinin 24 Aralık 1980 tarihli kararıyla, DİSK davasındaki 264 sanık, 5 yıl 6 ay 20 gün ile 15 yıl 8 ay arasında değişen cezalara çarptırıldı ve DİSK ve ona bağlı 28 sendika kapatıldı. 12 Nisan 1991 tarihinde yürürlüğe giren 3713 Sayılı Terörle mücadele Yasası ile TCK'nun 141. maddesinin yürürlükten kaldırılması üzerine DİSK sendikalarının yöneticileri Askeri Yargıtayın 16 Temmuz 1991'de verdiği kararlarla beraat ettiler⁶⁷.

12 Eylül döneminde hakkında herhangi bir dava açılmayan MİSK'in yeniden faaliyete geçmesine 24 Mayıs 1984'de izin verildi. Ancak zaman içinde ayakta kalmayı başaramayan bu konfederasyon(Ocak 1985 istatistiklerine göre bağlı sendikanın toplam üye sayısı 5 binin altındaydı) 19-20 Aralık 1987'deki genel kurulundaki adımı YURT-İŞ olarak değiştirdi ve 1988 yılı sonlarında da yeni sendikal düzende bünyesinde en az beş sendikayı toplama koşullarını kaybettiği için münfesihi sayıldı.

Hak-İş'in bloke edilen varlık ve belgeleri ile faaliyetleri MGK'nun 19 Şubat 1981 tarihli ve 45 numaralı kararı ile serbest bırakıldı. Konfederasyon 12 Eylül Harekatına açık bir destek verdi. Hatta Aralık 1981 tarihinde yapılan genel kurulun açış konuşmasında bu destek şöyle ifade edildi: "12 Eylül yönetiminin gerek ülkemiz içinde gerekse uluslararası münasebetlerdeki kesin ve kararlı tavrını gönülden destekliyoruz".

12 Eylül'ün hem sendikal düzeni bir bütün olarak tasfiyeye girişmemiş olması, hem de özel olarak Türk-İş Konfederasyonu'na ilişmemiş olması, bu yönetimin sadece populist düzlemde değil, fakat aynı zamanda sınıfsal düzlemde de meşruiyet sorununu en azından

⁶⁶ Alpaslan Işık, Türkiye'de Sendikacılık Hareketi İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi, Ankara: Kültür Bakanlığı Demokrasi Klasikleri No:6, 1994, s.262.

⁶⁷ Alpaslan Işık, a.g.e., s.265.

dikkate aldığı anlamına gelmektedir. Türk-İş ise "partilerüstü" sendikacılık geleneğiyle bu emniyet subabı rolünü oynayan tek örgüttür.

2.1.5.5. Sendikal Düzenin Restarasyonu

1982 Anayasası ile 2821 ve 2822 Sayılı Yasaların ekonomik ve sosyal hakların güvencesini ve geliştirilme araçlarını oluşturan sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları açısından getirdiği yeni düzenlemeler aşağıda verilmiştir⁶⁸.

Sendikal örgütlenme: Sendika kurma zorlaştırıldı. Sendika kurucuları için sendikanın kurulacağı işkolunda en az 1 yıldır çalışıyor olma ve grev suçu dahil çeşitli suçlardan hüküm giymemiş olma koşulları getirildi⁶⁹.

-İşyeri sendikası ve konfederasyon örgütlenmeleri yasaklandı.

-Sendika üyesi olamayacak işçilerin kapsamı genişletildi.

-Sendika üyesi olma ve üyelikten ayrılma noter kanalıyla bildirim koşuluna bağlanarak güçleştirildi. Birden fazla sendikaya üyelik yasaklandı ve birden fazla sendikaya üyelik halinde tüm üyelikler geçersiz sayıldı.

-Sendika yöneticiliğine seçilme ve yeniden seçilme haklarına kısıtlamalar getirildi. Sendika kuruculuğu için aranan koşullara ek olarak, işçi sendikası ve üst kuruluşlarında yöneticilik için 10 yıl, şube yöneticiliği için en az 2 yıl sendikanın bulunduğu işkolunda fiilen işçilik yapmış koşulunda üstüste 4 dönemden fazla yöneticilik yasaklandı⁷⁰.

⁶⁸ Alpaslan Işıklı, a.g.e., s.273.

⁶⁹ 274 sayılı eski Sendikalar Yasasında, sendikaların kurulacağı işkolunda fiilen çalışır olma yeterli görülüyordu ve 1317 Sayılı Yasa ile getirilen "en az 3 yıldan beri fiilen çalışıyor olma" hükmü 1972 yılında Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir. Ancak, 2821 sayılı yasanın "Kurucularda Aranacak Nitelikler" bölümünde belirtilen sendikaların kurulacağı işkolunda 1 yıldır fiilen çalışma zorunluluğu 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı Yasa ile yürürlükten kaldırılmıştır.

⁷⁰ 1988 yılında 3449 Sayılı Yasanın getirdiği değişiklikle, şube yöneticiliği için öngörülen 1 yıl fiilen çalışmış olma koşulu kaldırıldı. Ancak yeni düzenlemeyle, bu kez de daha önce kuruculuk koşullarına atfen hariç tutulan 1 yıldan beri çalışıyor olma koşulu, işkolunda fiilen çalışır olma şeklinde hem şube hem de merkez yöneticiliği için geçerli kılındı.

1988 yılında eklenen geçici bir maddeyle, 2821 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği tarihte sendika, sendika şubesi veya konfederasyonların genel kurul dışındaki zorunlu organlarına seçilmiş bulunanlardan dört

-Grevdeki işyerinde yolaçılan zararlardan doğrudan doğruya sendika yönetimi sorumlu tutuldu.

-Sendikalar üzerinde devletin idari ve mali denetimi ağırlaştırıldı.

-Faaliyeti sona eren sendikaların malvarlıklarının hazineye devralınması öngörüldü⁷¹.

Toplu Pazarlık: Bir işyerinde aynı anda birden fazla toplu sözleşme yapılması yasaklandı. 1980 öncesinde işyeri ve işkolu düzeylerinde aynı anda iki toplu iş sözleşmesi uygulanabiliyordu.

-Sendikaların toplu pazarlık haklarına "çifte baraj" engeli getirildi. Toplu uyuşmazlığa taraf olabilmek için sendikanın aynı anda hem işyerindeki işçilerin %50'sini üye yapmış olması, hem de işkolu düzeyinde %10'luk örgütlenme barajını aşmış olması şartı kondu. Sendikal çoğunluğu engelleyen bu düzenleme ILO tarafından en çok eleştirilen hükümler arasında yer almakta ve toplu pazarlık hakkının sınırlanması olarak değerlendirilmektedir. Hükümetlere sendikalar üzerinde baskı kurma imkanı veren bu düzenleme de, işkolundaki işçi sayısı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenmekte ve bu yasanın bir miktar yüksek belirlenmesi sendikayı kolayca yetkisiz kılmaktadır. 2822 sayılı yasada yapılan bir değişiklikle de %10 barajın antidemokratik özelliklerine bir yenisi daha eklendi. Getirilen yeni düzenlemeyle %10 barajın altında kalan sendikaların diğer sendikaların yetki başvurularına itiraz hakları kaldırıldı.

-İşyerinde sendikanın taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte değilse veya sendika yetki almamış ise, sendikanın üye işçilerden aidat kestiremeyeceği öngörüldü.

veya daha fazla olağan genel kurul dönemi doldurmuş olanlara dört dönem daha, dört dönemi doldurmamış olanlara sekiz döneme kadar seçilebilme imkanı getirildi.

⁷¹ 1988'deki değişiklikle, fesih ve infisah hallerinde malvarlığı için sendikanın tüzük hükmü veya genel kurul kararına öncelik verildi. Sendikanın mahkeme kararıyla kapatılması halinde ise, malvarlığının her durumda İş ve İşçi Bulma Kurumuna devredilmesi öngörüldü.

Grev: Grev hakkı ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ve uyuşmazlık çıkması halinde (çıkart grevi) tanındı. Toplu sözleşmenin uygulanmasında hak grevi yasaklandı.

-Grevin yasaklandığı işler ve işyerlerinin kapsamı genişletildi. Sendikalı işçilerin büyük bir bölümü grev hakkından yoksun bırakıldı.

-Siyasi amaçlı grev, genel grev ve dayanışma grevi, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler açıkça yasaklandı.

-Grev hakkının iyiniyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı hükme bağlandı ve bu gerekçe ile ilan edilmiş bir grevin mahkeme kararıyla yasaklanabileceği öngörüldü.

-Bakanlar Kurulu'na "ulusal güvenlik ve genel sağlık" gerekçesiyle grev erteleme yetkisi verildi.

Sendikalara siyaset yasağı: Sendikaların faaliyetleri, "üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek" (Anayasa Md:51) şeklinde tarif edilerek sınırlı tutuldu. Anayasanın 52. ve 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 37. maddelerinde sendikalara kesin ve genel bir siyaset yasağı getirilerek "sendikaların demokratik baskı grubu olma nitelikleri" ve çağımızda çalışma ilişkilerinin dışına taşmış bulunan siyasal işlevleri inkar edildi⁷².

Türkiye'de dağınık bir örgütlenme gösteren sendikalaşma 1983 yılında yürürlüğe giren yasalarla birleşme yönünde yapılanmaya gitmiştir. Yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre daha önceki birlik, federasyon ve işyeri sendikaları toplu pazarlık ehliyeti konusunda belirtilen 28 işkolunda kurulmuş ve sendikalardan toplu sözleşme ehliyeti için o işkolunda çalışan işçilerin en az %10'unu temsil etmeleri istenmiştir. %10 barajı ise sendikaların birleşmelerini zorunlu hale getirmiştir.

⁷² Alpaslan Işıklı, a.g.e., s.278.

1982 yılında 676'ya varan işçi sendikası sayısı yeni yasaların çıkarıldığı 1983 yılında 676,1984 yılında 138,1990 yılında 81 ve 1995 yılında 109'dur.Konfederasyon sayısı Türk-İş,Yurt-İş,Hak-İş ve Disk olmak üzere dört tanedir.

Aşağıdaki Tablo-9'da Türkiye'de şu an mevcut işçi ve işveren sendika ve konfederasyonlarının miktarı verilmektedir.

TABLO-9

İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARI VE KONFEDERASYONLAR (1963-1995)

YILLAR	İŞÇİ	İŞVEREN	KONFERASYON SAYISI	
	SENDİKASI	SENDİKASI	İŞÇİ	İŞVEREN
1963	565	78	1	-
1964	595	92	2	1
1965	668	95	2	1
1970	737	120	6	1
1975	781	107	4	1
1980	733	106	7	1
1985	99	48	3	1
1990	81	49	3	1
1995	109	54	4	1

KAYNAK:ÇSGB.1995 yılı Çalışma Hayatı İstatistikleri,Ankara:1995,s.83.

Tablo-9'da görüldüğü gibi işçi ve işveren sendikalarının sayısında 1980 yılından sonra bir azalma görülmektedir. Bu durumun nedeni 1983 tarihli 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 274-275 sayılı Yasalar döneminde ülkemizde çok sayıda,fakat güçsüz ,işçiyi gerektiği gibi koruyamayan sendikaların varlık nedenlerinden biri olarak gördüğü işyeri sendikacılığı yerine işkolu esasına göre kurulan sendikaları kabul etmesidir.

Tablo-10'da ise Türkiye'de işkollarının dağılımı ve işkollarında kayıtlı bulunan işyeri sayısı,toplam işçi sayısı,sendikalı işçi sayısı ve bu işkollarındaki sendikalaşma oranı belirtilmektedir.

TABLO-10
TÜRKİYE'DE İŞKOLLARININ DAĞILIMI

İŞ KOLU NO	İŞKOLU ADI	İŞYERİ SAYISI	TOPLAM İŞÇİ SAYISI	SENDİKALI İŞÇİ SAYISI	SENDİKALAŞMA ORANI (%)
01	Tarım ve Ormancılık Avcılık ve Balıkçılık	3.403	136.481	135.416	99.22
02	Madencilik	4.340	125.661	112.931	89.87
03	Petrol,Kimya ve Lastik	15.912	175.291	126.083	71.93
04	Gıda Sanayi	20.488	290.486	289.310	99.60
05	Şeker	70	38.412	37.941	99.45
06	Dokuma	37.833	415.595	385.693	92.81
07	Deri	7.993	55.157	19.294	34.98
08	Ağaç	17.102	66.482	25.411	38.22
09	Kağıt	1.545	26.373	19.784	75.02
10	Basın ve Yayın	4.327	29.227	8.617	29.48
11	Banka ve Sigorta	6.833	94.469	92.406	97.82
13	Metal	50.552	474.561	367.002	77.34
14	Gemi	517	9.106	6.543	71.85
15	İnşaat	82.314	630.076	218.758	34.72
16	Enerji	4.341	138.200	129.375	93.61
17	Tic.Büro,Eğt.veGüzel Sanatlar	119.481	366.293	113.935	31.10
18	Kara Taşımacılığı	18.702	73.291	15.677	21.39
19	Demiryolu Taşımacılığı	914	49.121	31.063	73.75
20	Deniz Taşımacılığı	2.123	31.487	13.831	43.93
21	Hava Taşımacılığı	548	19.913	12.869	63.72
22	Ardıye Antredepoculuk	809	14.052	8.394	59.74
23	Haberleşme	1.485	39.256	38.415	97.86
24	Sağlık	6.225	36.240	20.796	57.38
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri	34.335	188.698	60.416	32.02
26	Milli Savunma	686	36.843	35.970	97.63
27	Gazetecilik	719	6.890	4.376	63.51
28	Genel İşler	17.659	291.469	289.358	99.28
	TOPLAM	469.117	3.973.306	2.695.627	67.84

KAYNAK:A.g.e.,ss.84-101.

İşçi sendikaları Ocak 1996 istatistiklerine göre en çok İnşaat,dokuma,metal,ticaret,genel işler işkolundaki sendikalarda yoğunlaşmıştır. Aynı şekilde Türk-İş'in kendisine üye sendika sayısı 33,üye işçi sayısı 2.002.913,DİSK'in kendisine üye sendika sayısı 25,üye işçi sayısı 317.125'dir.MİSK'in üye bildirilen sendika sayısı 2,üye işçi sayısı 4.206 ve BAĞIMSIZ olarak üye bildirilen sendika sayısı 25,üye işçi sayısı 62.022'dir⁷³.Tablodan da görüleceği gibi gıda sanayi işkolunda sendikalaşma oranı %99.60 olup,kayıtlı 469.117 işyerinde çalışan toplam işçi sayısı 3.973.306'dır ve bunlardan 2.695.627 işçi sendikalara üyedir.Buna göre Türkiye'de sendikalaşma oranı ortalama olarak% 67.84'dür.

⁷³ CSGB.,Çalışma Hayatı İstatistikleri,Ankara:1995,ss.86-87.

2.2. İŞÇİ SINIFININ SOSYAL MÜCADELE ARAÇLARI VE İŞÇİ ÖRGÜTLERİ

2.2.1. Grevlere Genel Bir Bakış

Latince Grava'dan gelen ve Fransızların Gréve, İngilizlerin Strike, Almanların Streik dedikleri grev işçilerin, sosyal, ekonomik ve politik nedenlerle toplu halde işi bırakmaları ve isteklerinin gerçekleşmesi için işverenlere, yasa yapıcılara, hükümetlere karşı baskı yapma eylemlerine verilen addır⁷⁴. Cumhuriyet Döneminden önce Tatil-i Eşgal (işlerin bırakılması) denmiş, ancak birara Terk-i İşgal de kullanılmıştır. Ancak gerek tatil-i eşgal, gerekse terk-i eşgaldan başka doğrudan doğruya Latin kültürüne bağlı olarak grev denmişse de bazı yazarlar 1909'da yeni bir deyim kullanmıştır: İ'tisap, Bedri Nuri imzasıyla yayınlanan "Hakk-ı İ'tisap" başlıklı makalede yazar şöyle diyor: "Araplar grevi itisap ile tercüme ediyorlar .Gerçi grev kelimesi bizde müteamil olmuş ise de terkibati izafiyede ve müştekatında arabi bir kelimeye olan şiddetli ihtiyacımız bulunmakla bu kelimenin istimalini daha muvaffik buldum"⁷⁵. Ancak yazar grev yerine itisapı kullanmışsa da kelime tutmamış ve Osmanlı Döneminde yasa diline greve karşılık Tatil-i Eşgal girmiştir.

Grevin tanımını iki ayrı açıdan yapmak mümkündür. Bunlardan birisi, grev olgusunun temel özelliklerini, unsurlarını içeren, genel anlamda grev tanımıdır. Diğeri ise, belirli bir ülkede grevin yasalardaki koşullara uygun olarak yapılıp yapılmadığını gösteren yasal ve yasal olmayan grev tanımlarıdır⁷⁶.

Grevin temel unsurlarını içeren genel düzeydeki tanımı değişik yazarlar tarafından benzer unsurlar kullanılarak yapılmaktadır. Talas'a göre grev, "Çalışma koşullarını kendi lehlerine değiştirmek ve yeni haklar ve menfaatler sağlamak amacı ile işçilerin çoğunun önceden aralarında karar vermek suretiyle bir işyerinde ya da iş kolunda belirli ya da belirsiz bir süre için çalışmaya son vermeleri durumudur"⁷⁷. Tunçomağ'a göre ise grev, "Bir işkolu veya işyerindeki işçilerin tümünün veya bir bölümünün, bir toplu

⁷⁴ Kemal Sülker, *Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevlere*, İstanbul: Gözlem Yayınevi, 1976, s.7.

⁷⁵ Bedri Nuri, "Hakk-ı İ'tisap" *Resimli Kitap*, 10 Temmuz 1909 s.1001'den Kemal Sülker, a.g.e., s.8.

⁷⁶ Ahmet Makal, *Grev Kuramları ve Uluslararası Farklılıklar*, Ankara: V Yayınları, 1987, s.7.

uyuşmazlığı toplu iş sözleşmesiyle çözmek amacıyla birlikte ve plan gereğince işi bırakmalarına verilen addır"⁷⁸.Esener'in grev tanımı ise şöyledir:"Genel olarak grev,işçilerin işverene isteklerini kabul ettirmek ve onlara bu yönde baskı yapmak için aralarında verdikleri karara uygun olarak topluca işi bırakmalarıdır"⁷⁹.1983 tarihli Toplu İş Sözleşmesi ,Grev ve Lokavt Kanununun grev tanımı ise şöyledir:"İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla aralarında anlaşarak veyahut bir kuruluşun aynı amaçla toplu çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denilir".

Yasal grevin ve buna bağlı olarak yasadışı grevin tanımı ise ülkelerin hukuksal düzenlemelerine bağlı olarak farklılık göstermektedir.1983 tarihli ve 2822 Sayılı Kanunda yasadışı grevi "Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev" olarak tanımlamaktadır.

Grevin genel bir çerçevede tanımına ilişkin ortak unsurlar ise şöyle ifade edilebilir⁸⁰.

- a.Grevin geçici olma özelliği,
- b.Grevin iş durdurma özelliği,
- c.Grevin toplu bir hareket olma özelliği,
- d.Grevin hesaplı bir iş durdurma özelliği.

Birçok ülkede kamu sektöründe grevlerin yasaklanması şu nedenlere dayanmaktadır;parlamentonun bütçe yapma hakkına müdahale anlamına gelmesi,devlet işlerinin piyasa koşullarına uygun bağlı olmaması ve grevlerin temel hizmetleri tahrip edeceği düşüncesidir⁸¹.

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

⁷⁷ Cahit Talas,*Sosyal Ekonomi*,6.b.,Ankara:Sevinç Yayını,1983,s.281.

⁷⁸Kenan Tunçomağ,*İş Hukuku Cilt-II*,İstanbul:İ.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını,1980,s.257.

⁷⁹ Turhan Esener,*İş Hukuku*,3.b.,Ankara:A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını,1978,s.587.

⁸⁰ Ahmet Makal,a.g.e.,s.8.

aşamasında ortaya çıkan nedenleridir. Bu nedenler çalışma ilişkilerinin işçi ve işveren taraflarınca uyumsuzluk aşamasında grev için gösterilen nedenlerdir. Bunların başlıcaları ücret, çalışma süreleri, istihdam sorunları, disiplin uygulamaları ve benzeri nedenlerdir. Üçüncü kategoride ise ilk iki kategoride direkt grev nedeni olarak yeralmayan, ancak grev etkinliği üzerinde etkide bulunan faktörler yer almaktadır. Bu faktörler, ilk iki kategorideki grev nedenleriyle bağlantılı olarak grev eğilimini etkileyen ve temel olarak grev eğiliminde zaman, ülke, endüstri, firma, işyeri düzeyinde farklılıklar ortaya çıkmasına yolaçan faktörlerdir.

Aslında işçi sınıfının grevleri 18. yüzyılın ikinci yarısından sonra başlar. Çünkü bu tarihte İngiltere'de Sanayi Devrimi olmuştu. Kapitalist düzen 1824'de burjuvazi ile işçi sınıfı arasındaki sosyal mücadele ile işçilerin kendi çıkarları için aralarında birleşmelerini yasaklayan hükümleri ortadan kaldıran bir yasa Avam Kamarasınınca kabul edildi. Artık sadece burjuvazim ve aristokratlarının dernek kurma özgürlükleri işçilere de tanınmış oluyordu. Bu yasal geçit İngiltere işçi sınıfının her yerde örgütler kurmasını hızlandırdı.

Örgütlerin amacı açıktı. İşçilerin, uygulanan çalışma koşullarına ve işverene karşı korunmaları, ücretlerin artışı, aynı işkollarında eşit ücret düzeninin kurulması, bunun içinde kapitalistlerle sendika olarak pazarlığa girişmek ve ücret isteklerinin reddi karşısında greve gitmek.

1844'de İngiltere'de işçi sınıfının durumunu inceleyen araştırmasında Friedrich Engels, Grevin öneminin neden ileri geldiğini şöyle açıklar: "Her sanayici; rakiplerinin de içinde buldukları koşullar tarafından yaratılmayan her ücret düşüklüğünün sonucunun grev olacağını bilir. Bunun da zararı muhakkak ki kendisine dokunacaktır. Çünkü grev sürdükçe sermayesi işlemeyecek, makineleri paslanacak, üstelik böyle bir durumda bile ücret indirimini zorla kabul ettirebilmesi de şüpheli olacaktır"⁸².

⁸¹ Wouter von Ginneken, çev. Tonguç Çoban, "Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Sektöründe Çalışanların Durumu", *Eğitim ve Toplum I Dergisi* (Güz '93/1), s.57.

⁸² Friedrich Engels, *İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu*, çev. Oktay Emre, İstanbul: Gözlem Yayınları, 1974'dan Kemal Sülker, a.g.e., s.11.

İşte grevin bu etkinliği yüzünden egemen sınıflar grev hakkını tanımamak için uzun süre direnmişler ve grevleri engellemek için çeşitli yollara başvurmuşlardır. Bu da grev haklarının elde edilmesini güçleştirmiştir.

2.2.2. Türkiye'de Grevler

1902'de kurulan "Teşebbüs-ü Şahsi ve Adem-i Merkeziyet Cemiyeti" Prens Sabahattin'in başkanlığında kurulduğunda programında Osmanlı Memleketlerinde uygulanacak politik islahatın sınıfların ve tebaanın ayrıcalıksız bütününe kapsayacak şekilde olacağını belirtiyordu. İttihat ve Terakki de 1908'de (Ekim başlarında) kabul ettiği siyasi programında işçilerle işverenlerin karşılıklı görevleri ve hukuku için yasa çıkarma isteğinde bulunulacağı belirtilmiştir. 1913'de kongrede kabul ettiği siyasi programında ise esnaf cemiyetlerinin "müstakil zanaat ocakları niteliğinde resmen tanınacağı" açıklanmış ,ancak daha önceki siyasi programında yeralan işçilerle işverenlerin karşılıklı görevleri ve hukukuna dair yasadan sözedilmemiştir. Çünkü İttihat ve Terakki işverenler yararına grevi yasaklayan, sendika kurulmasını hazırlayan yasayı çıkarmış bulunuyordu⁸³.

Osmanlı Ahrar Fırkası (14 Eylül 1908) ilk muhalefet partisi olarak programında grev halinde ve buna benzer durumlarda zorunlu ihtiyaç maddelerinin hükümetçe sağlanması ve gerekli ekonomik ve umumun yararlarını bozmamak kaydıyla işçilerin durumlarının iyileştirilmesi, işçilerle, ustalar ve işverenlerin hukuku ve karşılıklı vazifelerini tayin amacına yönelik kanunlar konulmasını görüşünü açıklamıştır (Md.20). Ayrıca hükümet memurlarının grev yapmak için sendikalar kuramamalarının teklif edileceği de aynı madde de açıklanmıştır. Sendika kelimesi ilk kez bir siyasi parti programında da yer almış ve memurların grev yapmaması görüşünden yana oldukları da belirtilmiştir.

Osmanlı Demokrat Fırkası ise (1908) kuruluş nedenini şöyle açıklar: "Cins ve mezhep ayırımını yapmaksızın bütün Osmanlılar arasında kardeşliği koruma ile Osmanlı Milletinin egemenliği ve mülkünün tümünü teyid ve hertürlü tahakkümün kaldırılması ve rençber, esnaf, işçi, köylü v. s. iş erbabının hukukunun korunmasını" istiyordu.

⁸³ Kemal Sülker, *Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler*, İstanbul: 1976, s.47.

Islahat-i Esasiye-i Osmaniye Fırkası(1909 sonu) programının 42 maddesinde"patronla sermayederine karşı ameleli himaye edecek yardım sandığı ve kazalara karşı sigorta ihdasını" öngörmüştür. Böylece bu firka da grevden sözetmemiş,ancak yardım sandığı ve kaza sigortalarından sözetmiştir.

Ahali Fırkası da(21 Şubat 1910) programında" işverenle işçilerin karşılıklı ilişkileri hakkında yasanın ,işçilerin temel haklarını hakkıyla sağlayacak hale getirilmesi için değiştirilmesinin" önerileceğine yer vermiştir.

Osmanlı Sosyalist Fırkası ise (Eylül 1910) beyannamesinde esas maksatlarından birincisinin,büyük çoğunluğu oluşturan fakir ahali ve işçi sınıfının hukukunu koruma ve yaşamlarını iyileştirme,ikincisi ise yine aynı maksatların daha çok kolaylıkla elde edilebilmesi için yeryüzündeki bütün işçilerle işbirliği ve eylem birliği olduğunu açıklamıştır.Programında da toplanma özgürlüğü,işçinin açık haklarını ayaklar altına alırcasına düzenlenen grev ve sendika yasalarının kaldırılması,bütün işçilerin haftada bir gün dinlenmesi,çalışma gününün günde sekiz saat olarak saptanması,bir İşçi Bakanlığının kurulması ve bütün işçi sendikalarına maddi ve manevi yardım edilmesi maddeler halinde açıklanmıştır.

Bu dönemin önemli partilerinden birisi Sosyalist Demokrasi Fırkası olmuş (6 Ocak 1918) ve sendikalar kurulması,bu sendikaların birleştirilmesi,bütün işçi haklarının korunması amacıyla yardım cemiyetlerinin kurulmasını amaç edinmiştir⁸⁴.

Türkiye Sosyalist Fırkası (Hüseyin Hilmi'nin başkanı olduğu) ise (Kuruluşu 20 Şubat 1919) işçilerle bir hayli ilgi kurmuş ve grevleri yönetmiş bir parti olarak hem grev hakkının ve hürriyetinin korunmasını istiyor,hem de grev sırasında ve diğer hallerde hayati gerekler sonucu olacak kazalara karşı emekçilerin tümüne uygulanmak üzere bir sosyal yardım(sigortası) kurulmasını öngörüyordu.

Cumhuriyetin ilanından sonra dernek kurma hürriyeti 1924 Anayasasıyla kabul edilmiş(Md.70).1938 yılına kadar yürürlükte kalan yasada önemli değişiklik 1946'da

⁸⁴ Kemal Sülker,a.g.e.,s.50

yapılmış ve böylece sınıf esasına dayanan cemiyet kurma hakkı yeniden tanınmıştır(05 Haziran 1946).

1923'de kurulan CHP. 1947 kurultayında işçi ve işverenlerin kendi aralarında ayrı ayrı sendikalar kurmalarını demokratik haklardan saymış,sendikaların milli bir zihniyetle kurulması ve politik akımların dışında kalması görüşünü getirmiş,grev hakkını ise tanımamıştır⁸⁵.

Demokrat Parti (07 Ocak 1946) programına grev hakkını almış,ancak grevlerin hertürlü siyasi tesir ve maksatlar dışında kalmalarını şart koştur(Md.7).Bu dönemde irili ufaklı daha birçok parti kurulmuşsa da bu partiler,grev hakkını programlarına almamışlardır. Şunu kabul etmek gerekir ki 1946 yılında kurulan Demokrat Parti ve partinin liderleri grev hakkının savunulmasını meşrulaştırmış ve işçiler bu partinin öncülüğünde grev hakkını savunabilmiştir.

27 Mayıs 1960 Hareketinden sonra halk oyuna sunulan yeni Anayasa da grev hakkı 47.madde de son şeklini şöyle almıştır:"İşçiler,işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir".

Öncesindeki baskıcı ve yasağcı yaklaşımlar yerine özgürlükçü ve demokratik yaklaşımları benimseyen 1961 Anayasası,sosyal ve sendikal haklar alanında ileri bir dönemeci simgeler⁸⁶.Salt kişi hakları ile siyasal haklara yer veren 1924 Anayasası'ndan ayrılarak "temel haklar" arasına sosyal ve iktisadi hakları da katıp güvenceye bağlayan 1961 Anayasası,bununla "sosyal devlet" ilkesini yaşama geçirilmesini amaçlamıştır. Başlangıç bölümünde "...Sosyal adaleti(...) gerçekleştirmeyi ve teminat altına almayı mümkün kılacak demokratik hukuk devletinin bütün hukuki ve sosyal temelleriyle kurulmasından" sözeden Anayasa,sosyal devleti Cumhuriyet'in niteliklerinden biri olarak saymakla yetinmemiş,onu somutlandırıcı araçlara da yer vermiştir.

⁸⁵ Kemal Sülker,**Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler**,İstanbul:Gözlem Yayınevi,s.52.

⁸⁶ Mesut Gülmez,**Memurlar ve Sendikal Haklar(Türkiye'de ve Dünyada)**,1.b., Ankara:1990,s.1.

Sosyal ve ekonomik haklara ve ödevlere ilişkin genel gerekçesinde,Türkiye'de çağdaş demokrasinin gereklerini yerine getirmenin temel koşullarından birinin güçsüzleri koruma ve bu amaçla onlara sosyal hakları tanıma olduğu şöyle vurgulanmıştır:"Batı Demokrasisi,hürriyetçi yollarla daha fazla hürriyet elde etme rejimidir.Çağımızın sosyal ve iktisadi dünyası içinde daha fazla hürriyet ise ,iktisadi ve sosyal bakımdan zayıf olan kişileri,grupları korumak,bunların maddi ve manevi varlıklarını geliştirme şartlarını hazırlamak ve bunlara klasik kişi hak ve hürriyetleri yanında,iktisadi ve sosyal haklar tanımakla kabildir.Zamanımızın demokratik devleti bu ödevde sahiptir.Devlet hayatı içinde,bu himayenin ve hizmetlerin sağlanmasını bu alandaki engellerin kaldırılmasını istemek de sosyal bir haktır.Türkiye'de çağdaş bir demokrasinin gereklerini yerine getirmek için bu yolda yürümek zorundadır"⁸⁷.

27 Mayıs'tan sonra kurulan çeşitli partiler artık grev hakkını programlarına almamazlık edemiyordu.Zira bu hak,Anayasal bir hak olmuştu.13 Şubat 1962'de kurulan Türkiye İşçi Partisinin programına,toplu sözleşme ve grev konmuştu.19 Şubat 1961 tarihinde kurulan Adalet Partisi programının 16.maddesinde şöyle yazar:"İşçi mevzuunda,işçilerimize grev haklarının tanınmasını,kollektif iş akdinin teminini,işsizlik sigortasının ihdasını,sendika hürriyetinin Anayasa teminatı altına alınmasını lüzumlu görmekteyiz"⁸⁸

Prof.Dr.Sadi Irmak'a göre,"grevin amme menfaatlerini ihlal etmeyen ve işçiye faydalı olabilen bir vasıta olabilmesi için bir takım esaslı şartlar vardır".Irmak'ın öngördüğü şartlar şunlardır:

1-Sendikalar grev yapacak işçiye grev müddetince besleyecek bir duruma gelmelidir.Aksi takdirde grev sadece perişanlık ve sefalet getirir.

2-Devlet,hiç değilse kamuya faydalı işletmeleri üzerine alacak durumda,yani milis kuvvetlerine sahip bulunmalıdır.

İşçibaşı ve devletin temsilcisinden oluşan hakem heyetleri aracı rolünü oynayacak durumda olmalıdır.

4-Grevler siyasi tahriklerle değil,işçinin refahını artıracak icaplarla yapılmalı"⁸⁹...

⁸⁷ Mesut Gülmez,a.g.e.,s.2.

⁸⁸ Kemal Sülker,a.g.e.,s.59.

⁸⁹ A.g.e.,s.112.

Görüldüğü gibi başlangıçta verilmek istenmeyen grev hakkı,1961 Anayasasıyla güvenceye kavuştuktan işçiler grev hakkını alabilmişlerdir.

2.2.3. Grev Hakkının Yasallaşması

Greve ilişkin hukuksal düzenlemeler ve uygulamalar tarih içerisinde önemli değişiklikler göstermiştir.Günümüzde de ülkeler grev konusundaki düzenlemeler itibariyle homojen bir görünüm içerisinde değildirlir.

Grevin işçiler açısından bir hak olarak tanınması ve bu doğrultuda düzenlemeler yapılması genel hatlarıyla 20.yüzyıla ait bir olgudur.Grevin temel yapısı bakımından ise kapitalizmle koşut giden bir yapısı olduğu savunulabilir.Ancak,bunlardan tarihin önceki dönemlerinde grev olaylarına rastlanmadığı sonucu çıkarılamaz.Çünkü grevlere Eski Doğu ve Batı uygarlıklarında örnekler bulmak mümkün olmaktadır.Tarihte bilinen ilk grevin Mısır'da III.Ramses döneminde Firavunların mezarlarına çalışan işçilerin grev olduğu belirtilmektedir.Bu grevlerin amacı,mal olarak ödenen ücretlerin düzensiz ödenmesini ve işçilerin karşılaştığı bazı davranışları protesto etmek idi⁹⁰.

Günümüzde grev konusunda mevcut hukuki düzenlemeler üç ana grupta toplanabilir⁹¹.

- a.Grev yasağı rejimi,
- b.Grev hürriyeti rejimi,
- c.Grev hakkı tanınması rejimi.

Talas ise,bu rejimleri yasaklama-tanıma-düzenleme olarak ayırmaktadır.Grev yasağı rejiminde toplu işçi hareketleri yasak edilmekte,suç sayılmakta ve bu yola başvuranlar cezalandırılmaktadır.Oğuzman'a göre bu rejim,aşırı bir kapitalizmin ve aşırı bir ferdiyetçiliğin ifadesi olup,kapitalist gelişmenin ilk dönemlerin 19.yüzyıl başlarına tekabül etmektedir.Daha sonra bugünün endüstrileşmiş ülkeleri itibariyle bu rejim etkisini

⁹⁰ Ahmet Makal,Grev Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar,Ankara:V yy.,1987,s.16.

⁹¹ Kemal Oğuzman,Hukuki Yönden Grev ve Lokavt,İstanbul:Fakülteler matbaası, 1967,ss.14-16.

kaybetmiş,20 yüzyıl başlarından itibaren grevin tanınması ve düzenlenerek kurumsallaşması söz konusu olmuştur.

İkinci kategoride ise demokratik müesseselerini henüz ikmal edememiş az-çok otoriter rejimler yer almaktadır.Bu tür özellikleri taşıyan ülkeler günümüzde büyük ölçüde endüstrileşmemiş ya da gelişmemiş olarak nitelenen ülkelerdir.

Grev hürriyeti rejiminde grev bir hak niteliğini taşımaktadır.Bununla birlikte grev yapan işçiler devlet tarafından herhangi bir biçimde korunmamakta ve işverenin işten çıkarmak gibi yaptırımlarıyla karşı karşıya kalabilmektedir.Grev hakkı tanınması rejiminde ise grev hak niteliğini kazanmış bulunmaktadır. İngiltere'de grev hakkının tam anlamıyla tanınması 1906 yılında gerçekleşmiştir.Fransa'da grev hakkı 1864 yılında tanınmış,ancak hakların kullanımı daha sonra belirli dönemlerde mümkün olmamıştır.1946 tarihli Fransız Anayasasında grev hakkı yer almış ve hakkın kullanımı tekrar işlerlik kazanmıştır.

Grev konusunda oluşan normlar uluslararası bazı antlaşmalara ve sözleşmelere de yansımış bulunmaktadır.Avrupa Konseyi çerçevesinde hazırlanan 1961 tarihli Avrupa Toplumsal Antlaşması grev hakkına ilişkin hükümler içeren ilk uluslararası antlaşmadır.Antlaşmanın "Toplu Pazarlık Hakkı" başlığını taşıyan ve bu konuda hükümler getiren 6.maddesinin 4.fikrası sözleşmeciler taraflara "Çıkar çatışması durumunda çalışanların ve çalıştıranların yürürlükteki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil,toplu eylem hakkını tanımak" yükümlülüğünü getirmektedir⁹².

Grev hakkının yer aldığı bir başka Uluslararası belge,1966 tarihli Birleşmiş Milletler Ekonomik,Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesidir.Sözleşmenin 8.maddesi,taaraf devletlere sendikal faaliyetlere ilişkin yükümlülükler getirmektedir.Bu maddenin I.d bendine göre bu çerçevede sözleşmeye taraf devletler "ilgili ülkelerin yasalarına uygun olarak kullanılmak koşuluyla grev hakkını sağlamayı" üstlenmektedir⁹³.

⁹² Avrupa Toplumsal Antlaşması Madde:6,Antlaşmanın metni için bkz.Muzaffer Sencer(Derleyen ve çeviren),**İnsan Hakları-Ana Kuruluşlar ve Belgeler**,Ankara:TODAİE yy.,1986,ss.221-243.

⁹³ Sencer,a.g.e.,ss.67-68.

Grev hakkının kullanımı bütün ülkelerde bazı sınırlamalara tabi tutulmaktadır. Bu sınırlamanın en önemli gerekçesi kamu hizmetlerinin aksamaması olarak ifade edilebilir. Bu çerçevede bazı kamu çalışanlarının özellikle de asker,polis,yargıç gibi meslek gruplarının grev yapmalarına ilişkin sınırlamalar getirilmektedir.

Bizde günü ve işleyişi bilinen ilk grev,1872 tarihinde Tersane İşçilerinin Kasımpaşa'daki grevidir.Bunu 1906-1923 dönemindeki aşağıdaki Tablo-11'de görülen toplam 91 grev izlemiştir.1922 ve daha önceki yıllarda yapılan grevlerin yoğunluğu elbette o günkü ekonomik koşulların büyük dengesizliği ve bozukluğu yüzündendir⁹⁴.

TABLO-11
TÜRKİYE'DE CUMHURİYETTEN ÖNCEKİ DÖNEMDE
YAPILAN GREVLER (1872-1920)

YILLAR	GREV SAYISI	YILLAR	GREV SAYISI	YILLAR	GREV SAYISI	YILLAR	GREV SAYISI
1872	4	1880	4	1909	2	1919	4
1873	1	1882	1	1910	7	1920	8
1875	2	1885	1	1911	9	1921	1
1876	5	1886	1	1912	2	TOPLAM	91
1878	3	1906	2	1913	1		
1879	4	1908	28	1914	1		

Kaynak:Kemal Sülker,'Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler,İstanbul:1976,ss.147.

Dikkat edilecek olursa 1908 yılındaki grev sayısı diğer yıllarda yapılan grevlerden sayıca yüksektir.Bunda II.Meşrutiyet'in ilan edildiği dönemin özgürlük koşullarını gözününde bulundurmak gerekir.Ancak yapılan grevlerin o zamanki Osmanlı Devletinin ağır sanayisi olarak nitelendirilen demiryolu,tersanede olması ve devletin gelir kaynaklarının başında gelen reji (tütün),dokuma fabrikalarında çoğunluk göstermesi ve Osmanlı sanayisine ve bütçesine kayıp verdirecek alanlarda yabancıların etkisiyle yapılması üzücüdür.

1925'de çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunundan sonra yasak olmasına rağmen çeşitli grevler yapıldı.Türk işçisi grev hakkına ancak 1963 yılında çıkarılan **15 temmuz 1963**

⁹⁴ Kemal Sülker,a.g.e.,s.142.

tarihli ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'ndan sonra yasal olarak kavuştu.

Sendikalar, demokratik sistemin vazgeçilmez unsur ve kurumlarıdır. Bu kurum ve kuruluşlar, yasal haklarını kullanmada dikkatli ve sorumlu davranmak zorunluluğundadır⁹⁵.

2.2.4. Toplu İş Sözleşmesi

Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılmasını, içeriğini, sona ermesini, işyerindeki çalışma koşullarını ve ücret düzeylerini ve ödeme biçimleri ile tarafların karşılıklı hak ve borçlarını düzenler.

Toplu iş sözleşme kapsamındaki işyeri ya da işletmenin dahil olduğu işkolundaki işçilerin %10'nun ve o işletme bünyesindeki işçilerin yarısından bir fazlasının üye bulunduğu toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili işçi sendikası ile işveren veya vekilinin sendikası yapar.

Toplu iş sözleşmesi düzenleyici hükümleri ve borç doğurucu hükümleri içerir.

1-Toplu iş sözleşmesinin düzenleyici hükümleri: Bunlar toplu iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin temel hükümlerdir. Bunlar öncelikle hizmet akdinin yapılmasına ilişkin şartları gösterirler ve hizmet akidlerine konması yasal olan ya da hizmet akdi yapılmasını öngören hükümlerdir.

2-Toplu iş sözleşmesinin borç doğuran hükümleri: Bu hükümler, sözleşmenin taraflarının karşılıklı hak ve borçlarını düzenler.

a). Bu borç doğurucu hükümlerin bir kısmı toplu iş sözleşmesine imza koyan tarafları bağlar.

b). Diğer borç doğurucu hükümler ise TİS'in uygulanması ve uyuşmazlıkların çözümü ile ilgili olandır.

TİS en az bir, en çok üç yıl yürürlükte kalmak üzere imzalanabilir. Genel olarak ülkemizde iki yılda bir uygulanmaktadır⁹⁶. 2821 Sayılı Yasanın yürürlükte olduğu tarihten bu yana toplu iş sözleşmeleri iki yılda bir imzalanmaktadır.

Yasal olarak toplu iş sözleşmesinde izlenecek süreç aşağıdaki gibidir.

- 1-Çalışma Bakanlığınca çoğunluk tesbitinin yapılması.
- 2-Yetki belgesinin alınması .
- 3-Karşı tarafın toplu görüşmeye çağırılması ve TİS taslağının verilmesi.
- 4-Toplantı yeri,zamanı tesbit edilmesi.
5. Toplu sözleşme görüşmesinin başlaması

Anlaşma sağlanamamışsa görevli makam başvuru üzerine veya res'en 6 iş günü içinde ilgili mahkemeye başvurarak arabulucu tayini ister. Arabulucu anlaşma sağlarsa sözleşme olur. Arabulucu anlaşma sağlayamazsa 3 işgünü içinde tavsiyelerini de içeren görevli makama verir ve tutanak 6 işgünü içinde taraflara tebliğ edilir.

Taraflardan birinin başvurusu üzerine Yüksek Hakem Kurulu 6 işgünü içinde toplanır. Yüksek Hakem Kurulunun kararları kesindir

2.2.5. İşçilerin Örgütlenmesi

Osmanlı Devletinde memleketin içinde bulunduğu şartlar, siyasi ve mesleki toplanmaları icap ettiriyordu. "İttihatı Osmani" Cemiyeti, merkezini Paris'e naklettikten sonra (1889) işçilerde "Osmanlı Amele Cemiyeti"ni kurdular (1895). Tophane'deki fabrikalarda çalışanların üye olduğu bu cemiyet gizli faaliyetler de yapıyor, böylece mutlakiyet idaresine karşı halkı aydınlatmağa çalışıyordu⁹⁷. Bizde bir siyasi parti nizamnamesinde sınıf kelimesi ilk defa Prens Sebahattin'in kurduğu "Teşebbüsü Şahsi ve Ademi Merkeziyet Cemiyeti'nde" görüldü.

T.C. YÜKSEK ÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

⁹⁵ Mess İşveren Gazetesi, Ağustos 1995, Yıl:32, Sayı:669, s.3.

⁹⁶ Türk Harb-İş Sendikası, Aylık Yayın Organı, (Şubat 1995), Sayı:107, s.10.

⁹⁷ Kemal Sülker, Türkiye'de Sendikacılık, İstanbul:1955, s.11.

Siyasi ve mesleki cemiyetler bollaşırken Hereke Fabrikası Sermakinisti Rıza Bey "Selameti Umumiye Kulübü'nün" kurucuları arasında yer aldı (1906-1907). Kulüp sonraları "Osmanlı Demokrat Fırkası" adıyla çalıştı. Gaye, işçilere karşı uygulanan baskılara son vermektir. O günlerde meydana gelen tütün işçileri grevinin polis kuvvetleriyle bastırılıp grev idarecilerinin tevkifi bir hayli menfi tepki uyandırdı (1906). Tazyikle bastırılan grev işçiler arasındaki uyanıklığı arttırdı.

24 Temmuz 1908'de İkinci Meşrutiyet'in ilan edilmesi ile toplanma ve cemiyet kurma hürriyeti meşru hale geldi.

2.2.5.1. Türkiye'de İlk İşçi Örgütleri

Bilinen ilk işçi teşkilatı olarak 1871 yılında kurulan AmelePerver Cemiyeti, daha önce kurulmuş yardım derneklerinden pek farklı değildir. İlk gerçek işçi örgütü olarak nitelendirilecek girişim, 1894-1895 yıllarında Tophane İşçileri tarafından kurulan Osmanlı Amele Cemiyeti'dir⁹⁸. Böylece Türkiye'de ilk işçi kuruluşu AmelePerver Cemiyeti olur. 1871 yılında Tophane fabrikasında çalışan bir Hristiyan ustabaşısının önderliğinde, bazı işçiler ve yardımsever aydınlar tarafından faaliyete geçirilen AmelePerver Cemiyeti daha önce kurulmuş yardım derneklerinden farksızdır. Ancak Cemiyet sosyalist nitelik kazandıkça işçilerden uzaklaşacaktır.

İkinci Meşrutiyetin ilanına kadar faaliyetlerini sürdürecektir olan işçiler "Osmanlı Amele Cemiyeti" adı altında kuracakları yeni bir dernekle dikkati çekerler. Öyle ki bu cemiyet yöneticilerinin yaptıkları tek girişim, işçilerle ilgili birtakım istekleri İngiliz, Fransız ve Rus elçileri ile Padişaha duyurmaktan ibaret kalır.

İkinci Meşrutiyet'in ilan edilmesiyle oluşan özgürlük ortamında tesiriyle başta İstanbul olmak üzere İzmir, Selanik, Hereke, Adana ve diğer şehirlerde yapılan muhtelif grev hareketleri meydana geldi. Ancak işbaşına gelen İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin liderleri işçilere hiç de dost olmayan davranışlarda bulunuyorlar ve yabancı sermaye sahipleri ile işbirliği yapmaktaydılar. Bu bakımdan "İstibdat Devri" ile Meşrutiyet Devri arasındaki fark şu suretle gösterilebilir: İstibdat devrinde, göğüsleri nişan ile dolu

paşalar,Avrupa komisyoncuları ile ortaklık eden devlet adamları sahneden çekilmişler,yerlerine aynı münasebetleri devam ettiren yeni bir parti gelmişti.Bu parti de Avrupa sermayedarları ile fakir köylü,işçi ve halk tabakalarını istismar etmek yollarını tuttu⁹⁹.

Nitekim ittihat ve Terakki Cemiyeti işçi sınıfının bilinçlenmesini,gelişmesini önlemek için ne mümkünse yaptı:

1-Sendika kurma yasağı getirildi.Bu yasak,Alman sermayedarlarının temsilcileri ve Adliye Vekaletinde müşavirlik yapan Alman Kont Ostrog'un isteği üzerine konuldu.

2-Grev yasağı ilan edildi."Tatil-i Eşgal Kanunu Muvakkatı" adı ile yayınladığı kararında grevleri tamamen yasakladı(21 Eylül 1908).

Meclisi Mebusanın 10 ay sonra,hükümetin yetkilerini kullanarak çıkardığı kanun onaylandı ve grev yasağı uzatıldı.

3-Grev ve sendika kurma yasağının konulmasından daha çok yabancıların yararlandığı Meclisi Mebusan da açıkca belirtildi.

4-Yabancı kapitalistlerin besledikleri gazeteler,Türk işçilerinin yabancı sermayeye karşı istekte bulunmalarının ve grev yapmalarının doğru olmayacağını yazabiliyordu¹⁰⁰.

1909'da değiştirilen kanun,ahlaka aykırı veya gizli cemiyetlerin yasak olması gibi bazı kayıt ve şartlarla vatandaşlarının cemiyet kurma haklarını kabul etti.

2.3. SENDİKALAR VE POLİTİKA

İşçiler uzun yıllardan beri politikanın içindedir.Politikacılar,İttihat ve Terakki Fırkası yöneticilerinden bu yana işçileri kendi partilerinin politikasına alet edebilmek için çok emek harcamıştır¹⁰¹.

⁹⁸ Türk-İş,Seminer Ders Notları,Ankara:Türk-İş Yayımları No:1986/1,s.13.

⁹⁹ Hüseyin Avni Şanda,Türkiye'de 54 Yıl Önceki İşçi Hareketleri,İstanbul:s.30.

¹⁰⁰ Kemal Sülker,Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler,İstanbul:1976,s.38.

1947 yılının 20 Şubat günü yayınlanan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki kanun,geçmiş kendi açılarından çözümleyen ve işçilere yine kendi açılarına uygun bir sınır içinde sendikacılık yaptırmayı amaçlayan bir anlayışın ürünüydü.Bu kanun 1947 CHP'si için eşi bulunmaz bir cankurtaran simidi olmuştu.Çünkü işçiler CHP'nin sendika uzmanı diye bilinen mensupları elinde pişirilecek ve CHP'ye hizmet edecek sendikacılar yetiştirilecekti¹⁰².Öte yandan, bütün dünyaya sendika kurma özgürlüğünün bulunduğu bildirilecek ve CHP denetimindeki yeni sendikalar buna örnek gösterilecekti.

İşte CHP işçi komitesi 1947,1948 ve hatta 1949 yılında bu görevi yüklendi.Süreyya Birol'lar,Vahdettin Durmaz'lar,Ziya Üçer'ler, Seyfi Demirsoy'lar, Nizamettin Babaoğul'lar ve daha niceleri CHP okulundan yetiştiler.Ocak,bucak,il örgütlerinin sosyal işler komitelerinde görevler alarak CHP'nin başarısı için çalıştılar.

Demokrat Parti'nin kurulmasından sonra işçilerin partilerle ilişkileri oldukça güçlenmişti.DP.içinde yer alanların bir bölümü,CHP'de aradıkları "ikbal"i bulamayanlardı.

İşçiler,Anayasamızın deyiimiyle ister iktidarda olsun,ister muhalefette olsunlar demokrasinin vazgeçilmez unsurlarından olan partilerde daha çok etkin görevler almaya başlamışlardı. Türkiye İşçi Partisi'nin(TİP) gittikçe güçlenmesi,1965 seçimlerinde 15 milletvekiliyle Mecliste temsil edilmek gibi üstün bir başarı sağlaması,sermayeci sınıfları önleyici tedbirler almaya götürüyordu.Bu partiye akın eden işçi ve köylülerin sempatisini yok etmek için çareler düşünülüyordu.Zaten DP'nin üst üste seçim kazanması CHP'nin bir slogan icat etmesine imkan sağlamıştı.CHP,işçilerin partilere girebileceğini ancak sendikaların partilerüstü kalma zorunluluğunu savunmaya başlamıştı.Bu slogan,yeniden ısıtılıp işçi sendikalarının önüne sürüldü.

İşte böylece Türk-İş'in başındaki kadronun en etkinleri ile Türk-İş Konfederasyonuna bağlı sendika yöneticilerinden bir kısmı bu yeni slogana inandırıldılar.Bundan amaç,işçileri bu partilerin oy deposu haline getirmesi düşüncesi idi.Ancak "partilerüstü politika" yutturmacasına kanmayan,ilk baştan karşı çıkan işçiler ve

¹⁰¹ Kemal Sülker,**Sendikacılar ve Politika**,1.b.,İstanbul:May Yayınları,1975,s.11.

¹⁰² Kemal Sülker,a.g.e.,s.12.

sendikalar vardı.Onların eleştirileri toplumu etkilemiş ve işçiler politika içindedir,kendi politikasını güdecek bilince gelmelidir tezi mayalanmıştı¹⁰³.

2.3.1. Türkiye'de İlk İşçi Sınıfı ve Politika

1908'de cereyan eden hadiseler üzerine ve memleket şartları yüzünden bütün siyasi partiler gözlerini işçi sınıfı üzerine çevirdi."Fedakarani Millet Cemiyeti" sanayi ve ticaretin terakkisi zaruretini kabul ettiğini bildirdi (Ana nizamname Md.3). Osmanlı Ahrar Fırkası'nda iç kaynaşmalar karşısında,1 Eylül 1908 tarihli ve programındaki 23ncü madde de,grevin yasak edilmesini ve sendika kurulmasının engellenmesini,ancak çalışanla sermaye sahibinin karşılıklı hak ve hukukunun korunması için bir şube kurulmasını bildirdi.20 gün sonra İttihat ve Terakki Cemiyeti de kabul ettiği programında,işçilerin haklarına riayet edilmesi için kanunlar çıkarılacağını bildirirken köylülerin arazi sahibi olmaları sebeplerinin de arttırılacağı ve az bir faizle para bulmalarının kolaylaştırılacağını (Program Md:14) vadetti¹⁰⁴.Bu partinin işçi sınıfına karşı daha müsamahakar davranan elemanları "Osmanlı Demokrat Fırkası"nda toplanırken aralarında Sermakinist Rıza Bey'de vardı.Cins ve mezhep farkı gözetmeksizin hertürlü tahakkümün kaldırılması,rençber,esnaf,işçi,köylü ve çalışan diğer insanların korunmasını gaye edinen bu firka işçilerin haklarını korumak için sermaye sahipleri ile işçiler arasında teşebbüste bulunmayı vadetti (Program Md.14). Ayrıca işçilerden alınan vergilerin azaltılmasına çalışılacağına (Md.5), sanayi mekteplerini kuracağını (Md.10),arazi kanununu milletin hakimiyeti esasına göre değiştireceğini bildirdi (Md.12).

Bu gibi prensip ve gayelere rağmen işçilerin haklarını himaye edecek kanunlar yayınlanmadı.İşçiler de teşkilatlanmağa,menfaatlerini mesleki teşekküller vasıtasıyla müdafaaya önem verdi¹⁰⁵.

Devleti yönetenler hangi sosyal sınıfın temsilcileriye,devlet çarkı da o sosyal sınıfın ve destekleyicilerinin yararına döner. Sonuçta hep yönetilenlerin ve yönetenlerin kendilerine sordukları "Peki devleti yönetmenin yolu nedir?sorusuna "politika"karşılığını

¹⁰³ A.g.e.,s.15.

¹⁰⁴ Kemal Sülker,Türkiye'de Sendikacılık,İstanbul:1955,s.18.

¹⁰⁵ A.g.e.,s.18.

almışlardır. Gerçekten de devleti yönetme,yasama organlarını oluşturanların amaçlarına göre çıkarılan yasalarla sağlanır.Yasama meclislerine girme,seçimlerde kazanmaya bakar.Bağımsız olarak seçimlere katılıp milletvekilliğini kazanmak güçse de yine de mümkündür, ama bu gibilerin söz hakkı partili olanlardan çok daha kısıtlıdır.Onun için işçi sınıfı aday listelerini yaparak mecliste çoğunluğu sağladığı takdirde çıkarlarına uygun değişiklik yapabilme şansına sahip olabilecektir.Ancak işçi sınıfını devlet yönetiminde söz sahibi yapacak bir yola karşı çıkıldı ve işçilerin politika yapması önendi ve işçi örgütleri politika yapacaksa "partilerüstü politika yapmalı" denildi¹⁰⁶.

1876 Osmanlı Anayasasına bakılacak olursa şunlar görülür:Ayan Meclisine girecekleri padişah atayacaktı.Sonra her elli bin erkeğin seçeceği bir milletvekili de herhangi birinin yanında ücretle çalışmayacak,işçi olarak emeğini başkasına kiralamamış olacaktı.

İşçi sınıfı isteklerini kabul ettirmek,birleşme hakkını elde etmek için çok mücadele vermiştir.Yani işçilerin grev yapması,örgütlenmesi nedeni ihtilal sayıldığından bunun önlenmesi için polis yetkilerle donatılmıştı.O günlerde yapılan tütün işçileri grevinin polis kuvvetleriyle bastırılıp grevi yönetenlerin tutuklanmaları ciddi tepkilere yolaçmıştı.

2.3.2. Osmanlı Devletinin Son Zamanlarındaki Politikacıların İşçilere Karşı Tutumları

31 Mart Vak'asından sonra İstanbul'da sıkıyönetim ilan edilmesi işçi sınıfına yeni baskılar yapılmasını kolaylaştırdı.Bundan faydalanan Anadolu Demiryolları Şirketi gibi bazı teşekküller işçilerin grevle elde ettikleri taahhüdlerini bu defa yerine getirmemeğe başladı.Hükümetin Alman ve Avusturya bankalarında yedi milyon borç alması yabancı şirketlerin istismarlarını daha kolayca devam ettirmelerine yolaçtı.

İttihad ve Terakki Cemiyeti 6.Kongresini yaparken Almanya safında Birinci Dünya Savaşına girmeğe hazırlanıyordu.İlk programındaki vaadler hilafına bu defa "Divani Harbi Örfi"nin teşkil tarzını ve muhakeme usulünü programına geçirdi.

¹⁰⁶ Kemal Sülker,*Sendikacılar ve Politika*,1.b.,İstanbul:1975,s.20.

Amele patron tabiri unutuldu,Teşviki Sanayi Kanununun bir an evvel yürürlüğe girmesi gündeme geldi.

Osmanlı Sosyalist Fırkası¹⁰⁷ kurulup işçi kütlelerinin harekete geçmelerini istemesi,sosyalist kulüplerin ilgi uyandırması harp hazırlıkları yapan hükümeti sert harekete sevketti.Klüp ve parti kapatıldı,idareciler Divanı Harbe verildi(1910).Bir kısım İttihatçılar "Ahali Fırkası"nı kurdular.Bu firka programında,işçiye grev ve sendika yasağını koyan kanunun kaldırılmasını,bütün işçilerin haftada bir gün dinlenmesini,iş gününün sekiz saat olmasını,14 yaşından küçük erkek,16 yaşından küçük kızların çalıştırılmamasını,bir işçi bakanlığının kurulmasını,bütün işçi sendikalarına maddi ve manevi yardım yapılmasını teminine söz verdi(1910).

Gerek Ahali Fırkasının çalışmaları gerekse yapılan neşriyatlar,işçiler arasında neler istenebileceğini bilenlerin artmasına yardım etti.Buna karşı resmi makamların işçi aleyhdarı faaliyetleri de genişledi.Selanik Valiliği,Dahiliye Nezaretine gönderdiği bir yazıda "Selanik'te bütün amelenin sendikalar teşkiline gittikçe tevessü ettiği...Tedricen sosyalizm fikir ve hayatının inkişafı ile ticaretin mahvolacağı...Bu itibarla ruhsat ilmuhaberi itasında tereddüt edildiği...Ve nihayet ruhsatname verilmiş olan sendikaların men'i için Meclisi Vükela kararı alınması" lüzumu belirtildi.Yani amelenin sendika kurmalarına izin verilmemesi bildiriliyordu.

Böyle bir anlayışın hakim olduğu bir devirde sendikacılık fazla bir gelişme gösteremezdi.Nitekim sendikalara çalışma sahası bırakılmadı.Buna mukabil esnaf cemiyetlerine kurulma izni verildi.Ancak teşkilatlanmak için zeminin müsaadesini arayan uyanık işçiler Balkan Harbine rastlayan dahili karışıklıklarda hükümetin zaafından yararlanarak 1912 yılının ilk aylarında yeniden sendikalar kurabildi.Sendika kuran işçiler terzi,şemsiyeci,döşemeci,değirmenci,berber,bira fabrikası işçileri,eczacı,Cıbalı reji işçileri idi.Fakat harbin başlaması ile her türlü teşkilatlanma hareketleri durdu¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Bu parti neşriyata önem verdi.İşçilerin birleşmesini hedef tutan makaleler yayın organlarında yer aldı.Kuruluş beyannamesinde,işçi sınıfının muhafazasını ve yeryüzündeki tüm işçilerin birleşmesinin gerektiği anlatıldı.

¹⁰⁸ Kemal Sülker,Türkiye'de Sendikacılık,a.g.e.,s.21.

İttihat ve Terakki'nin 31 Mart Olayı patlak vermeden,işçiden yana olmadığını anlatmış ve Alman emperyalizmine ve ona destek olanlara hizmet etmekte olduğunu gösteren ipuçları vermişti.Nitekim Alman Kont Ostrog'un önerileriyle sendika kurma hakkı yasaklanmış ve Tatili Eşgal Kanunu Muvakkati(25 Eylül 1908) grev ve sendika kurma hakkını yasaklayan ilk yasa olarak çalışma mevzuatındaki yerini almıştı.

Sonuç olarak Sosyalist Fırkasının kurulması ve yayınları,bunu izleyen kapatma kararı,divani harpler,reji tütün işçilerinin Amele İttihat cemiyetini kurması(1911),bir federasyon teşkiline çalışmaları,Drama ve Kavala tütün işçilerinin sendikalaşması,Selanik valisinin işçilerin sosyalizme kaydığını bildirmesi ve yeni sendikaların teşkiline izin verilmemesi,çalışmakta olanların ruhsatlarının alınması için bakanlar kurulu kararını salık vermeleri,Osmanlı Sosyalist Fırkasının yeniden kurulması(1912),Babiali baskını nedeniyle yeniden sıkıyönetimin ilanı bizi 1914 yılı Birinci Dünya savaşına getirmiştir.Politika hep egemen sınıfların tekelinde kalmış ve işçilerin derlenip toparlanmasına elverişli demokratik bir ortamdan yoksunluğu sürdürür şekilde gelişmiştir.

1915'de erkek işçiler savaş cephesine sürüldüğü için işçi yokluğu çeken sermaye sahipleri ve yabancı sermaye çevreleri bu kez kadın işçilerin çalıştırılması sağlansın diye din görevlilerine başvurarak 1915'de Kadınları Çalıştırma Cemiyeti İslamiyesi kurulmuştu¹⁰⁹.

2.3.3. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Politikacıların Sendika ve İşçilere Karşı Tutumları

Osmanlı Devleti zamanında işçilerin meclise girmeleri seçim yasa ve yönetmeliği nedeniyle mümkün değildi.Çünkü seçime adaylıklarını koyacakların "başkalarının yanında çalışmamasını öngören" hükümler bulunduğunu görmüştük.

Cumhuriyet döneminde 1920'de yapılan ilk seçimden sonra Birinci Büyük Millet Meclisi gayesine vardığı inancıyla 1 Nisan 1923'de yeni bir seçime gidilmesi kararı verdi.1923 seçimiyle İkinci BMM oluştu.1927 ve 1931 seçimleri önemli gelişmelere yolaçtı.1931 seçimlerinde sanatkar ve çiftçiler CHP listesine konularak

partinin,halkçılığın belgeleri verilmek istendi.1943'de de çift dereceli seçim terk edilerek tek dereceli seçim düzeni uygulandı.1946'da ise Cemiyetler Kanununda yapılan değişiklik ile sınıf esasına dayanan dernek(parti) kurma yasağı kaldırıldı için Batılı anlamda işçi sendikaları ve doktrin partileri kurulabildi.

2.3.4. Çok Partili Dönemle Birlikte İşçiler ve Siyaset

Cemiyetler Kanununu tadil eden tasarının mecliste kabul edilmesiyle cemiyet kurma hürriyetine kavuşanlar ile bir kısım muhalif politikacılar siyasi partiler etrafında yeni topluluklar meydana getirdiler.Muhalefet belirmiş Milli Kalkınma Partisi 18 Temmuz 1945'de kurulmuştu,CHP içindeki kıvılcıklar şiddetini arttırmıştı¹¹⁰. Nihayet Demokrat Parti kurulunca (7 Ocak 1946) işçiler daha önce şahsiyetleri hakkında fikir sahibi olduğu devlet ve politika adamlarının(Bunlar:Celal Bayar,Adnan Menderes,Fuad Köprülü) başında bulunduğu parti safında yer aldılar.İşçilerin CHP'ye karşı muhalefeti DP saflarında birikip sellenmeye başlayınca siyasi partiler kurma hevesi genişledi¹¹¹.

Ancak işçiler, Demokrat Parti'nin sosyal sınıflar realitesine karşı takındığı tavır,bazı elemanların işçileri hedef tutan bir parti kurmaya sevketti¹¹².Demokrat Parti serbest meslek mensuplarının,memurların,işçilerin mesleki,içtimai ve iktisadi maksatlarla cemiyetler,kooperatifler ve sendikalar kurmalarını gerekli bulduğunu ve bu teşekküllerin hertürlü siyasi tesir ve maksatları kalmaları şartıyla işçi sendikalarına grev haklarının tanınması fikrinde (Md.7) olduğunu açıklıyordu¹¹³.İşçiler öteden beri grev hakkının verilmesini istedikleri için bu vaad yüzünden DP'yi desteklemeğe başladı.DP ücretli tatiller,işçinin ve ailesinin maddi ve manevi refahını temin edecek bütün iktisadi ve teknik tedbirleri alacağını vaadediyordu(Md.88).Sosyal Adalet Partisi,sosyalizm,adalet ve devletçilik prensiplerinin birleştirilmesine çalışacağını bildiriyordu ,sonuç olarak tüm bu

¹⁰⁹ Kemal Sülker,*Sendikacılar ve Politika*,1.b.,İstanbul:1975,s.271.

¹¹⁰ CHP Grubuna dörtlü bir önerge verilerek parti tüzüğü ve bazı kanunlarda değişiklik istenmişti.Bu hareket sonraları Demokrat Partinin kurulmasına yolaçtı.

¹¹¹Sosyal Adalet,Liberal Demokrat Çiftçi ve Köylü,Türk Sosyal Demokrat Partileri kuruldu.Bunlar üç ay gibi kısa bir zamanda oldu.(28 Şubat 1946- 26 Nisan 1946).

¹¹²Bu partiler,Türkiye Sosyalist Partisi(14 Mayıs 1946),Türkiye Sosyalist İşçi Partisi,Türkiye İşçi ve Çiftçi Partisi,Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi (20 Haziran 1946).Bunlar işçi ismini istismar etmek isteyen partiler idi.

¹¹³Kemal Sülker,*Türkiye'de Sendikacılık*,İstanbul:1955,s.37.

partiler toplanma,dernek kurma,sendika teşkili,grev hakkı gibi işçilerin isteyebileceği şeyleri vaadediyor ve işçilere yardım edileceğini bildiriyordu.

Bu sıralarda bir kısım mesleki teşekküller işçi sınıfını temsil edebilmek için "Türkiye Cumhuriyeti İşçiler Derneği" kurdular(9 Temmuz 1946).Bu dernek sonradan "Türkiye İşçiler Derneği" olarak faaliyet gösterdi.Bu teşekülün kurulmasını diğer işçi teşkilatlarının da kurulması izledi.Bunlar "İstanbul İşçi Sendikaları Birliği",Türkiye Deniz İşçileri Sendikası idi.Böylece bir tarafta Türkiye işçiler Derneği,bir tarafta "Türkiye" kelimesi ile başlayan tek sendikalar ve bulunduğu şehrin adını taşıyan sendikalar birbirlerine karşı cephe almış oldu.İşçi sınıfı,bu dağınk anlayıştaki teşkilat karşısında daha çok mahalli isimler alan sendikalara ilgi gösterdi.

Siyasi partiler karşısında tarafsızlığını ilan eden Türkiye İşçiler Derneği¹¹⁴ yapacağı işleri yedi madde de belirterek işçinin kanuni,maddi,manevi,adil ücret haklarını arayacağını,işçi ve ailesinin hastalık ve zarureti durumunda yardımına koşacağını,işçiye mesleki ve medeni bilgiler öğretilceğini,hastane,bakımevi,aynı zamanda işçi tasarruf ve kredi sandıklarının açılması için çalışılacağını bildirdi¹¹⁵.

İşçilerin bariz teşkilatlanma hareketlerine rağmen,hükümetin bu yoldaki anlayışı tamamen totaliterdi.Bu Milletlerarası Çalışma Konferansına gönderilecek işçi temsilcisinin tayini işinde de görüldü.Zira hükümet Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Anayasasında belirtildiği gibi işçi ve işveren delegelerin,o memleketin temsil kabiliyeti en çok yedi mesleki teşekküllerinin rızası ile ettiği gönderilmesi gerekiyordu.

Ortada programları,organizasyon şekilleri ve fikir temelleri birbirinden çok farklı işçi teşekkülleri olmakla beraber işçilerin alaka gösterdikleri topluluklar sendikalardı.Üye miktarları gittikçe çoğalıyordu.Türkiye Mensucat İşçileri Sendikası bir ayda 4500 kaydetmişti.Bütün partiler sendikaların siyasi partiler karşısında tarafsız kalmalarını istiyor,fakat sendikalara ve çeşitli derneklere çeşitli yollardan nüfuz ediyordu.Demokrat

¹¹⁴Bu dernek,Nizamnamesindeki hitapta hiçbir siyasi maksat ve gaye güdümediği yazılıyor ve işçilerin,siyasi partilerin birtakım siyasi ihtirasları tahakkuku için kullanıldıkları belirtiliyordu.

¹¹⁵Türkiye İşçiler Derneğinin kurucusu olan Selahaddin Yorulmaz aynı zamanda kurucuları arasında yer aldığı Türkiye İşçi ve Çiftçi Partisi ile 16 Temmuz 1946 tarihinde yaptığı toplantıda alakasını

Parti liderleri bir taraftan sendikaları teşvik ederken bir taraftan da sendikaların parti himayesinde olması gerektiğini bildiriyordu¹¹⁶.

Sendika hareketlerini kontrol altına almakta gecikmeyi doğru bulmayan Çalışma Bakanlığı,görüşünü bir radyo konuşması ile açıkladı¹¹⁷.Bu radyo konuşması,sendikaların lağvedileceği tarzında haberlerin yayılmasına sebep oldu¹¹⁸.Hükümetin kararı kesindi.İşçi ve İşveren Meslek Dernekleri ve Dernek Birlikleri hakkındaki kanun tasarısında "Bu teşekküllerin hükümetçe zararlı addedilen faaliyete giriştikleri veya bazı siyasi cereyanlara alet olmak temayülünü gösterdikler" iddia olundu.Hükümet bunları kapattı.Sıkıyönetim Komutanlığının emri ile sendikalar,işçi kulübü,iki siyasi parti kapatılıp sorumluları mahkemeye verilip,tutuklandı.Türkiye İşçiler derneğinin durumu nazikleşti ve 2 Şubat 1947'de yaptığı toplantıda tarihe karıştı.

Devlet karşısında işçi sendikalarının karakterini tayin ve tesbit etmek zaruretini duyan hükümet süratle faaliyete geçti.Çalışma Bakanının görüşüne göre;Türkiye'de sendikaları devlet kurmaz ve devlet işletmez.Sendikalar mecburi değil,ihtiyari teşekküllerdir¹¹⁹.Başbakan Recep Peker'in radyo demecinden:"milli telakkilere aykırı zihniyetlerin tesiri altında tutulmak istenen işçi meslek teşekküllerini,işçilerimizin yurtsever duygularına ve milli ruha uygun esaslar üzerinde kurmağı temin için bir Milli Sendikalar Kanunu Tasarısı hazırladık ve Meclise sunduk"(Çalışma Dergisi Şubat 1947).

Bu ihtiyari teşekküller diye hükümetin kabul ettiği ve yukarıdaki esaslara uygun olarak hazırlanan Milli sendikalar Kanunu hazırlanıp Meclise sunuldu.

Sendikalar Kanununu yayınlanmasından önceki durumu şöyle bir hatırlayacak olursak,işçiler uzun müddet sendika kurma hürriyetinden mahrum kalmıştı.Tatili Eşgal

kesti.Önceleri partilere karşı tarafsız kalmak isteyen Türkiye İşçiler Derneği bazı şahısların tesiri ve mali yetersizlik nedeniyle politika alet olmak zorunda kaldı.Bkz.Kemal Sülker,a.g.e.,s.44.

¹¹⁶Celal Bayar Ekim 1946 İzmir Nutkunda,"Biz işçilerin saadetini istiyoruz.Bunun sendikalarla,cemiyetlerle temin olunabileceğine inanıyoruz".

¹¹⁷Çalışma Bakanı Sadi Irmak,18 Kasım 1946'da Ankara Radyosunda şunları bildirdi:"Meslek menfaatlerini teviz ve işçi-işveren arasında çıkabilecek ihtilafları önleme ve doğanları bertaraf etme hususunda devletin adil bir nazımlık rolü oynamasını esas sayarız.Kuruluşlarına müsaade edilmiş olan işçi ve işveren derneklerini devletin bu görevini üzerine alacak birlikler değil,yardımlaşmayı ve mesleklerinin gelişmesini sağlayacak teşekküller sayıyoruz".

¹¹⁸ Cumhuriyet,"Sendikalar Lağvediliyor"25 Kasım 1946.

¹¹⁹ Sadi Irmak,"İşçi ve Devlet,Çalışma Dergisi,(Aralık 1946)'dan Kemal Sülker,a.g.e.,s.57.

Kanunu'nun 8.maddesi "Umuma müteallik işler gören teşkili memnudur" hükmünü koyarak sendika kurmayı yasaklamış,11.maddesi de mevcut sendikaları feshetmekte idi.Her ne kadar Medeni Kanunun yürürlüğe girmesi ile hiç olmazsa işçi yardımlaşma cemiyetlerinin kurulması sağlanabilecekti.Çünkü,59.maddesi siyasi,dini,ilmi,hayır cemiyetleri ile eğlence ve idman cemiyetleri ve asıl gayeleri iktisadi olmayan cemiyetlerin nizamnamelerinde cemiyet olarak teşekkül arzusunu bildirir bildirmez şahsiyet kazanacaklarını bildiriyordu.Fakat işçi yardım cemiyetleri sahasında fazla bir gelişme görülmedi ve bu cemiyetler hiçbir şekil ve surette sendikaların yerini tutamadı.

3008 sayılı iş Kanunu(1936) da sendika kurulmasına imkan vermedi.Grev ve lokavt yasağının mevcudiyet, kütle hareketlerini idare edecek işçi liderlerinin yetişmesini önledi ve umumi işçilik şuurunun teşekkülü geciktirildi.1938 de yayınlanan Cemiyetler Kanunu ise,sınıf esası üzerine cemiyet kurmayı kesin olarak yasak etti.Kanununun 9.maddesinin tadilini takip eden sendikaların kapatılması hadisesinden sonra 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Birlikleri Kanununun kabulü ile çok uzun zamandan beri hüküm bulan sendika kurma yasağı kaldırılmış oldu (20 Şubat 1947).

Sendikalar Kanununun kabul edilmesinde milletlerarası taahhütleri yerine getirmek mecburiyeti yanında asıl gaye,işçi hareketlerini ve teşkilatlanma gayretlerini belli bir nizam içine almaktı.

Sendikalar Kanununun getirdiği liberal hükümler olduğu kadar,hürriyeti kısıtlayıcı ağır hükümler de bulunmaktaydı."Aynı işkolunda veya işkolu ile ilgili işlerde çalışanlar"kendi aralarında sendika kurabilirler.Bu hüküm hem işçiler,hem de işverenler için geçerlidir."Türlü işlerde çalışan işçiler,bu işle alt sendikalardan birine veya birkaçına üye olabilirler".Aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendikalar da kurabilirler.Sendikaların kurulması ihtiyaridir."Hiçbir kimse herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya veyahut üyelikten çekilmeğe veya çekilmemeğe zorlanamaz".Kabul olunan başka bir hükme göre:"işçi sıfatı ile çalışmayan kimseler,işçi sendikalarına ve işveren sıfatında bulunmayanlar işveren sendikalarına üye olamazlar.Bu sıfatlarını devamlı surette kaybedenler sendikadan çıkarılırlar".

Kanunun kabulünde en önemli nokta,5.madde de ifade edilmiştir:"İşçi ve işveren sendikaları,sendika olarak siyasetle,siyasi propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle uğraşamazlar".

Çok partili dönem,işçilerin aktif olarak politikaya karışması gibi olumlu bir ortam yarattı.Ara seçimlerde CHP'nin Ali Rıza Arı'yı aday göstermesi ve bu elektrikçi ustasının bir takım işçilerin gözlerini açtı.1950 seçimlerinde CHP'nin ve DP'nin işçilerden ve esnaftan aday göstermeleri bu partiler için yeni bir politikanın başlangıcı idi.Bu politika bazı sendika yöneticilerinin içinde milletvekili olma hevesinin giderek ihtiras haline gelmesine yolaçacaktı.

5018 sayılı Sendikalar Kanunu her ne kadar sendikaların sendika olarak politika yapmasını kesinlikle yasaklıyorsa da 1947'de,sendikacılar iki politik kampa bölünmüş bulunuyordu.Bunda sebep CHP'nin ya da DP'nin başarı sağlamasının ve kendilerinin seçilmesi düşüncesi idi.Varlıklı kimselerin izlediği politika,işçileri politika dışında bırakmak,işçi meslek örgütlerinin yönetiminde söz sahibi olanları kendilerine hizmet edecek birer araç durumuna düşürmektir.Onun içinde demokratik düzen görüntüsünde bile işçileri aldatmada işçileri kullanmayı daima denemişlerdir.

Buraya kadar incelediğiniz bölümde gördük ki; politikacılar işçi sınıfının çoğunluk teşkil eden oylarını alabilmek ve onlara şirin gözükebilmek için her türlü çareye başvurmuşlardır.Başlangıçta Sendika hakkının verilip grev hakkının verilmemesi,sendikaları hükümetin güdümüne sokulmak istenmesi,sendikacıardan milletvekili adayı gösterilerek sendikaları parti politikasına alet edilmek istenmesi hep siyasetçilerin işçi sınıfının üzerinden geçinmek ve iktidara gelmek için yaptıkları faaliyetlerdir.

2.3.5. Sendikal Haklar,Siyaset ve Demokrasi

Yakın döneme kadar Türkiye'de sendikacılık,siyaset ve demokrasi ilişkilerine bakıldığında bu ilişkilerin iki önemli niteliği öne çıkmaktadır.İlk olarak,tarihsel özgürlüklerden kaynaklanan nedenlerle Türkiye'de işçi ve sendikacılık hareketinin

demokrasinin inşa süreçlerine belirleyici katkısı olmamış,bununla birlikte,ikincisi bugün gelinen nokta da sendikal hak ve özgürlükler demokrasinin Türkiye içinde tanımlayıcı öğelerinden biri haline gelmiştir.

Batı'da önce Sanayi Devrimi baş göstermiş,sanayi devrimiyle ortaya çıkan ve sayıları hızla artan işçiler,işçi hareketini doğurmuşlar ,işçi hareketi de bir yandan sosyal ve siyasal alanda örgütlü bir güç olarak belirirken,diğer yandan da demokrasinin doğması ve gelişmesi yönünde en belirleyici katkıları sağlamıştır.Ülkemizin sanayiye geç katılmış olması nedeniyle işçi hareketi ülkemizde demokratikleşme sürecinin belirlenmesinde önemli rol oynayan bir unsur olarak ortaya çıkmamakta.Ancak,özellikle 12 Eylül çerçevesinde beliren gözlemler ortaya koyuyor ki,ülkemizde işçi hareketi henüz demokrasi açısından güvence sayılabilecek bir düzey kazanmamış olmakla birlikte,demokrasiyi yıkmaya ve sınırlamaya yönelik girişimler açısından ihmal edilmesi mümkün olmayan bir ağırlık kazanmış bulunmaktadır.Ancak,işçi hareketine dokunmadan demokrasiyi ortadan kaldırmanın mümkün olmadığı bir toplumsal gelişme aşamasına ulaşmış olduğumuz söylenebilir¹²⁰.

Türkiye'de çok partili hayata geçişle aşağı yukarı aynı zamanlarda güçlenmeye başlayan sendikacılık hareketi,bu tarihlerden günümüze kadar demokratik açılımların sendikal alanda yarattığı imkanları kullanma performansını gösterdi.Ancak sendikacılık hareketi nicelik olarak hızla büyüyen işçi sınıfı adına demokrasiyi sahiplenmeye ve demokrasiye katkı yapmaya imkan sağlayacak bir siyasal düzlemi üretmedi.Bunun bir nedeni sendikacılığın ilk dönemlerinden itibaren güdümlü devlet sendikacılığı macerasına girmiş olmasıydı.İkinci neden,sendikacılığın dönemin refah devleti konjüktürüne denk düşmesi,izlenen ithal ikameci birikim rejimine dayalı sosyal ve ekonomik politikaların sendikal hareketle siyasallaşmayı tahrik edecek koşulları yaratmamış olmasıydı.Böylece 1980'lere uzanan dönemde sendikacı kuşakları da bir siyasal önderlik tecrübesi geçirmedi.Bu durum,özellikle büyük oranda kamu kesiminde örgütlü olan Türk-İş'e bağlı sendikalar için böyledir¹²¹.Kamu tarafından istihdam ediliyor olma olgusunun da sendikal harekette siyasallaşmaya elvermeyen etkileri olmuştur.Bu durum,bağımlı

¹²⁰ Alpaslan Işıklı,Türkiye'de Sendikacılık Hareketi İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi,Ankara:Kültür Bakanlığı Yayınları No:6,1994,s.294.

¹²¹ A.g.e.,s.296.

sendikacılığın dönemin egemen ideolojik sermayesi altında yerleşimi destekleyen ve bu ideolojik kurgu içinde devletin ağırlığını genel trendin aksine,yeniden üreten bir işçi-işveren(devlet) ilişkisi yaratmıştır.Diğer bir durum kamu kesiminde çalışan işçilerin ekonomik hak ve çıkarları iktidarda ki siyasal partiler tarafından belirli ölçüler içinde gözetilmiştir.

İthal ikameci ekonomik politikaların,işçi ücretlerinde reel artışlara imkan veren koşulları özel sektördeki işçiler için de söz konusudur.Dolayısıyla,dönemin sosyal ve ekonomi politikaları açısından ağırlıkla özel sektörde örgütlü olan DİSK'e bağlı sendikalarda da siyasallaşmayı özel olarak tahrik edecek koşulların olmadığı söylenebilir.Siyasal kanallara taşınan-daha doğrusu taşınamayan-sendikal talepler bakımından bu durum gayet açıktır."İşçi sınıfının sendikal mücadelesinin siyasetle içice olmasının anlamı yalnızca genel siyasi taleplerin savunulmasını değil,aynı zamanda sendikal taleplerin siyasi kanallardan gerçekleştirmeye çalışılmasını da içermektedir.Bu açıdan bakıldığında,uygulamada konfederasyonlar(Türk-İş ve Disk) arasında çok fazla fark yoktur.1963-1980 döneminde hepsi yasa değişiklikleri aracılığıyla işçilerin ücretlerini artırmayı,çalışma ve yaşama koşullarını geliştirmeyi ihmal etmişler,sendikaların ekonomik mücadelesini işyerleriyle sınırlamışlardır¹²².Ancak ne yazık ki Türkiye'de sendikalar daha çok ücret düzeyi konusunu öne almışlar ve bilinen deyimini ile **ücret sendikacılığı** yapmışlardır.Kendi partilerini kuramadıkları konfederasyon düzeyinde üçe bölünmüşler ve en önemlisi de işçilerin oylarını yönlendirip hükümetler üzerinde etkinlik kazanamamışlardır¹²³.

Sendikal hareketin siyasal yaşamın demokratikleşmesinde temel olabilecek stratejilerin şimdilik üç farklı eksene oturduğu söylenebilir:Genel oy mekanizması yoluyla 1980 öncesine benzer bir dengenin kurulabileceği ihtimalini sınamakta devam eden TÜRK-İŞ;sorunların "sivil toplum" alanında giderilmesinin yolunu asıl olarak devlet otoritesinin sınırlandırılmasında gören HAK-İŞ;endüstriyel alandaki gelişmeler ve Türkiye'nin Batı'ya dahil olma ihtimallerinden hareketle yeni koşullara uygun bir toplumsal imkanı yoklayan DİSK. Sendikal hareketin bu üç eğilimi nasıl birleştireceğini

¹²² Yıldırım Koç, **Türk-İş Neden Böyle?Nasıl Değişecek?**İstanbul:Alan Yayıncılık No:72,1986,s.110.

¹²³ Cahit Talas,"Nerede Demokrasi Varsa Orada Sosyal Devlet Vardır,"**Harb-İş Dergisi**(Aralık 1995),Sayı:117,s.15.

ya da dönüştüreceğini şimdiden kestirmek mümkün görünmüyor. Ancak, sendikal hareketin bir bütün olarak güçlenmesinin bu süreçte temel belirleyicilerinden biri olacağını söyleyebileceğimiz gibi, sendikal hareketin güçlenmesinin de yenilenmiş ve etkili bir sendika-siyaset bağının artmasına bağlı olduğunu düşünebiliriz.

2.4. SENDİKACILIĞIN EKONOMİYE ETKİLERİ

2.4.1. Toplu İş sözleşmesi Sisteminin Önemi

Bugün sendikalar toplumların, iktisadi ve siyasi bünyesi üzerinde etkili olan en önemli kuvvetlerden biri haline gelmiştir. Ücretle çalışanların işgücü içindeki nisbetinin artması, sendikaların genellikle büyük bir çoğunluğun temsilcisi durumuna getirmiş bulunmakta, işçi dava ve sorunları halkın büyük bir çoğunluğunun problemi olarak ortaya çıkmaktadır.

2.4.1.1. İktisadi Önemi

Toplu sözleşme sistemi, esas itibarıyla sendikaların iktisadi fonksiyonlarını ifa eden bir mekanizmadır. İktisadi zorunluluklarla işçilerin pazarlık gücünü arttırmak gayesiyle vücut bulmuştur. İşletme gelirinin taraflar arasında paylaşılmasını sağlar. Bu itibarla, işgücünün sendikalaşma oranı yüksek olan bir ekonomide toplu pazarlık sistemi iktisadi zaruretle ve işçilerin pazarlık gücünü arttırmak gayesiyle iktisadi bünye üzerinde etkili olur.

2.4.1.2. Sosyal ve Siyasi Önemi

Toplu sözleşme sistemi, piyasa ekonomisine dayanan demokratik sistemin esasını teşkil ettiğinden, toplu pazarlıktan vazgeçmek, adeta bu sistemin terki manasına gelir.

Toplu sözleşme sisteminin bulunmadığı bir sanayi sistemi otoriter bir sistemdir ve bu otorite işverende toplanır. Bunun için toplu pazarlık sistemi bu hususiyetleri dolayısıyla

demokratik toplumların temel unsurlarından birini teşkil etmiştir¹²⁴. Nitekim, Hitler Almanya'sı, Mussoli'ni İtalya'sı gibi baskıcı rejimlerde ilk önce yıkılan kurumlardan biri olan hür sendikacılık ve toplu pazarlık sistemidir.

2.4.2. Toplu İş Sözleşmesi Yönünden Ücretin Tesiri

Ücretin genel tanımı,işçinin çalışması karşılığında kendisine yapılan ödemeler ile sağlanan menfaatlerin toplamıdır.

İş Kanunu'nda ücretin tanımı (Md:26):"Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan veya nakden ödenen meblağdır".

Gelir Vergisi Kanunu'nda ücretin tanımı (Md:61):"Ücret işverene tabi, belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir".Buradaki tanım son derece geniş kapsamlıdır.Bu tanımlardan da anlaşılmaktadır ki ücret sadece "çıplak ücret" veya memurlarda normal maaş değildir.

Temelde,ücret kavramı,soruna kimin açısından bakıldığı ile yakın ilişkilidir.Yelpazenin bir ucunda,ücretleri işçinin kendisine maliyeti ile ölçen işverenin bakış açısı ,diğer ucunda ise,ücretleri ay sonunda eline geçen net kullanılabilir gelir ile özleştiren işçinin bakış açısı bulunmaktadır¹²⁵.

2.4.2.1. Ücretin Enflasyon Üzerindeki Tesirleri

Ücrete tesir eden faktörler genelde iki gruba ayrılır.

a. Piyasa faktörleri denen iktisadi unsurlar,

b. Piyasa faktörleri dışında müessesevi unsurdur.Uygulamada ücret artışlarına mesned teşkil eden nedenler ayrı ayrı incelendiğinde bunlardan hangisinin tesirinin fazla

¹²⁴Sabahaddin Zaim,a.g.e.,s.260.

¹²⁵Haluk Kasnakoğlu,"Türkiye'de Ücretler ve Fiyatlar,"Türk-İş,Ekonomide Durum,Kitap 1,Ankara:1966,s.50.

olduğu söylenebilir. Biz bunlardan sendikaların hakim olduğu iş piyasalarındaki otonom ücret artışlarını inceleyeceğiz.

Enflasyon, fiyatlar genel seviyesinde husule gelen ve süreklilik kazanan artıştır. Ülkede kullanılan paranın cinsi ne olursa olsun enflasyon, paranın satınalma gücünden kayıp olayıdır¹²⁶. Talep fazlalığına bağlı olarak fiyat artışı görüldüğü oranda para da reel değerinden o oranda kaybetmektedir. Bu sebepten, bir gelirin satınalma gücünün fiyat karşısında korunabilmesi için kendisinin de aynı oranda artması zorunludur. Ancak, bu da bir anlamda ücret-gelir ve fiyat başabaşlık noktası veya kısır döngüsü olmaktadır.

Planlı dönemin ve serbest toplu pazarlık düzeninin başlangıcı olan 1963 yılından bu tarafa ücretlerde artış ilkesi, geçinme endekslerindeki artışların en azından telafi edilmesi şeklinde yürütülmüştür. Bunun da sonucu olarak, resmen ilan edilmemesine ve kanunen kabul edilmiş olmamasına rağmen bir anlamda eşel mobil sistemi geçerli olmuştur. İşçi sendikalarının ücret zammı talepleri tabii olarak geçinme endekslerindeki artışların üzerinde cereyan etmiştir. Bu sebepten, ücretlerin ve kanuni asgari ücretin artırılması taleplerinin aşağıya çekilebilmesi veya gereksiz hale getirilebilmesi için enflasyonun söndürülmesi zorunlu olmaktadır¹²⁷.

İşçi sendikaları tarafından yüksek zam oranlarında dayatıldığında bu tür taleplerin devlet ve özel sektör işverenlerince karşılanabilmesi için ücret zamlarının fiyatlara yansıtılarak telafi edilebilmesi; bunun için de ihracata dönük ve dış rekabete açık yapıda olmasından vazgeçilerek kapalı ekonomi şartlarına ve bunun da uzantısı ve tabii sonucu olarak ücret fiyat kısır döngüsü olarak tanımlanacak stagflasyon şartlarına girilmesi kaçınılmaz olacaktır¹²⁸.

Rasyonel ücret sisteminin temeli, ücretin oluşumunda ekonomik gereklerin esas alınması, ücret verimlilik ilişkisinin kurulmasıdır. Enflasyon kriteri yerine ücret artışlarının üretim, satış ve verimliliğe göre tesbit edilmesi; üretimin ve verimliliğin arttırılması için gerekli

¹²⁶ Alptekin Erdoğan, "Enflasyon Olayının ve Etkisinin Sorgulanması," (Teksir, DPT, 1994), s. 1.

¹²⁷ Alptekin Erdoğan, "Piyasada Canlılık Yolu İle Enflasyonun Önlenmesi ve Reel Ücret Artışlarının Gerçekleştirilmesi," (Teksir, DPT, 1994), s. 2.

önemin verilmesi, verimlilik artışının adil biçimde paylaşılması ve reel ücret artışının, ilgili sektör ya da işletmenin büyüme hızını aşmaması ilkeleri benimsenmelidir¹²⁹.

Enflasyonun ücret artışına sebep olduğu gibi, ücret artışları da enflasyona sebep olur. Çünkü, üretim miktarı değişmediği müddetçe ücretler artınca ürünlerin maliyeti artar. Ayrıca ücret artışları toplam talebi artırır ve ekonomide enflasyonist baskı doğar. Böylece enflasyon ücret veya ücret-enflasyon kısır döngüsü ortaya çıkar.

TABLO-12
1970-1990 DÖNEMİ ORTALAMA ÜCRETLER İLE ÜCRET FİYAT İNDEKSLERİ
(Tutarlar 000 TL)

YILLAR	NÜ Cari Fi.	NÜİ 1970=100	TFİ 1970=100	NÜZİ	TFZİ	RÜ 1970 Fi.
1970	15	100	100	-	-	15
1971	18	120	116	120	116	16
1972	21	140	132	116	114	16
1973	23	153	153	109	116	15
1974	31	207	181	135	118	17
1975	41	273	217	132	120	19
1976	61	407	253	149	117	24
1977	82	547	324	134	128	25
1978	122	813	476	149	147	26
1979	194	1293	747	159	157	26
1980	322	2147	1611	166	216	20
1981	462	3080	2157	143	134	21
1982	574	3827	2630	124	122	22
1983	714	4760	3456	124	131	21
1984	938	6253	5127	131	148	18
1985	1295	8633	7432	138	145	17
1986	1689	11260	10006	130	135	17
1987	2513	16753	13893	149	139	18
1988	4157	27713	24132	165	174	17
1989	8437	56247	39401	205	165	21
1990	16362	109080	63159	194	160	26

KAYNAK: TİSK, *İşveren Dergisi* (Haziran 1994), Cilt XXXII, sayı :7, s.26.

NÜ: Nominal Ücret; Özel ve Kamu imalat sanayinde bir yılda ödenen toplam ücret çalışanlar yıl ortalamasına bölünerek bulundu.

NÜİ: Nominal Ücret İnd.,

TFİ: Tüketici Fi. İnd.; DİE, İTO ve HTDM. İndeksinin basit aritmetik ortalaması.

NÜZİ: Nominal Ücret Zincirleme İnd.

TFZİ: Tüketici Fiyatları Zincirleme İnd.

RÜ: 1970 Fiyatlarıyla Reel Ücretler

¹²⁸ Alptekin Erdoğan, age., s.24.

¹²⁹ TİSK, *İşveren Dergisi*, (1 Ekim 1994), Cilt XXXIII, Sayı:1, s.6.

Tablo-12 'ye göre ortalama 15 Bin TL. olan bir işçinin yıllık ortalama nominal geliri 20 yılda % 108980 artarak 1990'da 16362 TL'ye ulaşmıştır.Oysa 20 yılda fiyat artışı % 63059'dur.NÜZİ ve TFZİ değerleri de ücretlerin fiyatlardan daha hızlı arttığını gösterir.Zira,NÜZİ ve TFZİ değerlerine göre;sadece 1973, 1980, 1983, 1984, 1985 1986 ve 1988'de ücret artışları enflasyonun altında,diğer yıllarda üstündedir.

1970'de yıllık kişi başına ortalama reel ücret 15 Bin TL. iken 1975'de 19, 1976'da 24, 1978 ve 1979'da 26 Bin TL.'ye çıkmıştır.RÜ 1979 26 Bin TL. değerine ancak 11 yıl sonra,yani 1990'a tekrara çıkabilmiştir.RÜ'deki en hızlı düşüş 1979'dan 1980'e geçiştir.Çünkü,RÜ 1979'da 26 Bin TL. iken 1980'de 20 Bin TL.'ye düşmüştür.Bunun başlıca sebebi 1979'da % 57 olan tüketici fiyatlarıyla enflasyonun 1980'de % 116'ya ulaşmasıdır.1983'den sonra 20 Bin TL'nin altına düşen RÜ ancak 1989'da 21 Bin TL. olmuş ve 1990'da 26 Bin TL. olmuştur.eğer 1970'deki 15 Bin TL. ile 1990'daki 26 Bin TL. karşılaştırılırsa 20 yılda % 73 artmıştır.

Tablo-12'ye göre,RÜ 1970'li yılların ikinci yarısında ve 1980'li yılların sonunda hızlı artmıştır.Türkiye ekonomisinin 1980 ve 1994'deki krize girdiği ve bunda yüksek enflasyonun (1980'de % 116, 1994'de %149.6) en büyük faktör olduğu dikkate alınırsa,yüksek ücret artışlarının enflasyonu kamçılıyarak krize katkı sağladığı anlaşılır.Tabii, krizin tek sebebi ücret artışı olmadığı da kesindir.

2.4.2.2. Ücret Haddinin İşçilik Maliyetine ,Toplam Maliyete,Kara ve Fiyata Tesiri

Son yıllarda ülkemiz sorunlarının büyük boyutlar aldığı bir dönemden geçmekte olduğumuz şüphesizdir.Üniter devlet yapımızı ve ülke bütünlüğümüzü tehdit eden terör olayları yanında enflasyon ve işsizlik önemli ekonomik sorunlar olarak karşımızda durmakta ve çözüm beklemektedir.Özellikle hızlı enflasyon çalışma barışını bozmuş ve işçi-işveren ilişkilerinin genel ülke çıkarları aleyhinde gelişmesine yolaçmıştır.Hızlı ücret artışları,üretim maliyetlerindeki önemli yükselmeler getirmiştir.

Ülke ekonomisine,işçi ve işverenlere büyük zararlar veren iş uyuşmazlıkları ve grevlerin son yıllarda giderek azaldığı görülmektedir.1985 yılından itibaren her yıl katlanarak artan grevler nedeniyle kaybolan işgünü katlanarak artan grevler nedeniyle kaybolan iş günü sayısı 1991 yılında 3 milyon 809 bin 354'e ulaşmış iken 1992'de 1 milyon 153 bin 578'e,1993 de 574.741'e,ancak 1995 de tekrar 4 milyon 838 bin 241'e yükselmiş ve 1996 yılının ilk altı ayında itibariyle 169.769'a düşmüştür¹³⁰.Her ne kadar bu azalma bağtlanan toplu iş sözleşmelerinde yüksek ücret zamları verilerek sağlanabilmişse de aynı oranlı zamların geçmiş yıllarda da verilmiş olmasına rağmen grevlerin yaşandığı dikkate alındığında yine de bu olumlu bir gelişme olduğu söylenebilmektedir.

İşçi sendikalarının aşırı ücret zammı talepleri ücret ve işgücü maliyeti seviyelerini hızla tırmandıran bir süreç içine girmiştir.İşçi sendikaları arasındaki "ücret yarışı sonucu" toplu iş sözleşmeleri birbirine basamak yapılarak pazarlık ölçüsü ilgili işletme yada sektörün mali gücü,verimliliği,verimliliği,ihracatı,rekabet şartları gibi somut kriterler dikkate alınmaksızın sürekli yükseltilmektedir.

TABLO- 13
ORTALAMA İŞGÜCÜ MALİYETİNDEKİ GELİŞMELER

Yıllar	(1) İşgücü Maliyeti (Tl/Saat)	İşgücü Maliyeti indeksi (1980=100)	(2) Tüketici Fiyatları İndeksi (1980=100)	Reel İşgücü Maliyeti İndeksi (1980=100)	Reel İş Gücü Maliyeti (Tl/Saat)	Reel İşgücü Maliyetindeki Gelişmeler	
						Önceki Yıla Göre (%)	1980 Yılına Göre (%)
1980	181.25	100.0	100.0	100.0	181.25	-	-
1981	263.18	145.2	136.6	106.3	192.66	6.3	6.3
1982	325.70	179.5	178.7	100.5	182.09	-5.5	0.5
1983	397.70	219.4	234.8	93.4	169.38	-7.0	-6.6
1984	558.64	308.2	384.4	88.5	160.34	-5.3	-11.5
1985	808.32	446.0	505.0	88.3	160.06	-0.2	-11.7
1986	1 054.56	582.0	679.8	85.6	155.17	-3.1	-14.4
1987	1 622.12	895.0	943.9	94.8	171.85	10.7	-5.2
1988	2 680.48	1 478.9	1 665.3	89.3	161.93	-5.8	-10.7
1989	5 896.00	3 253.0	2 807.3	115.9	210.02	29.7	15.9
1990	11 082.00	6 114.2	4 500.1	135.9	246.26	17.3	35.9
1991	27 132.00	14 969.4	7 470.2	200.4	363.20	47.5	100.4
1992	47 210.00	26 046.9	12 706.8	205.0	371.53	2.3	105.0

Kaynak:TİSK

(1) Çalışılan saatler esasına göre yapılmıştır.

¹³⁰ TİSK,Sorunlar ve Görüşler,Ankara:TİSK inceleme yy.No:130,1993,s.7.

(2) İndeks oluşturulurken 1981 ve 1982 yılları için D.İ.E. 1968=100 İstanbul Tüketici Fiyatları İndeksi,1983-1989 dönemi için D.İ.E. 1978-1979=100 Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi ,1990 ve 1991 yılları için D.İ.E. 1987=100 Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi kullanılmıştır.

Tablo'dan görüleceği gibi sanayide ortalama birim işgücü maliyeti sendikalı kesim genelinde 1989 yılında %120,1990 yılında %88,1991 yılında %145 artış kaydetmiştir.

Reel işgücü maliyeti ise sırasıyla %29.7, %17.3 ve %47.5 oranında yükselmiş ve üç yılda iki kattan fazla artmıştır.Sendikalı kesimde birim işgücü maliyeti 1980-1991 döneminde reel olarak %100.4 oranında artmıştır. Söz konusu dönemde işgücü maliyeti 1981 ve 1982 yıllarında enflasyon üzerinde seyretmiş,1983-1988 yıllarını kapsayan sürede reel anlamda azalış göstermiş,1989,1990 ve 1991 yıllarında yüksek ücret zamlarının etkisiyle bu azalma yerini yüksek düzeydeki artışlara bırakmıştır.

1980'de 100 olan reel işgücü maliyeti indeksi 1989 yılında 115.9'a,1990 yılında 135.9'a,1991 yılında ise 200.4'e yükselmiştir.Böylece reel işgücü maliyeti 1980 deki seviyesinin iki katına çıkmıştır.DİE tarafından yapılan İmalat Sanayi Anketleri kapsamında derlediği istatistikler de aynı sonucu vermektedir.

DİE verileri de imalat sanayii genelinde ücretlerin hızı gitgide artan bir yükselme trendi içinde bulunduğunu belirlemektedir.Ücretler 1988 yılında daha sonraki yıllara göre nisbeten ılımlı bir artış göstermiş,1989 yılının ilk çeyreğinden itibaren tırmanışını giderek sürdürmüştür.

İmalat sanayiinde çalışılan saat başına brüt ücret ödemeleri 1988 yılının Ocak ayında 825 TL.iken 1992 yılının Aralık ayında 20.994 TL'na yükselmiştir.Söz konusu dönemde ortalama ücret 25.4 kat,buna karşılık DİE(1987=100) T:Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları İndeksi sadece 11.4 kat artış göstermiştir.

TABLO- 14

İMALAT SANAYİİ GENELİNDE ÇALIŞILAN SAAT BAŞINA ORTALAMA ÜCRETLER(*)

(Ocak 1988- Aralık 1992;Üretimde Çalışanlar İtibariyle)

Yıl ve Ay	Ücretler		Tüketici Fi. İnd. (Ocak 1988=100)	Yıl ve Ay	Ücretler		Tüketici Fi. İnd. (Ocak 1988=100)
	TL/Saat	Ocak 1988=100			TL/Saat	Ocak 1988=100	
1988 1	825	100.0	100.0	1990 7	5211	631.6	315.7
2	831	100.7	103.7	8	5252	636.6	323.8
3	847	102.7	109.5	9	5437	659.0	351.9
4	942	114.2	116.3	10	5338	649.5	376.0
5	983	119.2	120.3	11	5576	675.9	394.8
6	983	119.2	121.4	12	6179	749.0	401.7
7	1046	126.8	123.3	1991 1	6091	738.3	421.3
8	1046	126.8	126.3	2	7242	877.8	444.1
9	1126	136.5	133.8	3	7695	932.7	463.5
10	1263	153.1	141.2	4	9201	1115.3	493.9
11	1327	160.8	148.8	5	8750	1060.6	510.3
12	1375	166.7	152.4	6	9813	1189.5	525.4
1989 1	1426	172.8	162.5	7	9339	1132.0	532.3
2	1560	189.1	170.3	8	10600	1284.8	553.5
3	1530	185.5	175.4	9	11391	1380.7	587.2
4	1719	208.4	186.4	10	11642	1411.2	625.9
5	1904	230.4	192.0	11	11857	1437.2	658.8
6	2054	249.0	196.0	12	13849	1678.7	687.5
7	2161	261.9	202.0	1992 1	13094	1587.2	751.9
8	2191	265.6	209.1	2	13651	1654.7	789.8
9	2539	307.8	220.9	3	14545	1763.0	828.2
10	2777	336.6	234.5	4	16543	2005.2	859.3
11	2871	348.0	244.7	5	16074	1948.4	866.9
12	2908	352.5	250.4	6	17110	2073.9	871.1
1990 1	3176	385.0	260.1	7	17183	2082.8	882.6
2	3303	400.4	271.5	8	18461	2237.7	916.3
3	3398	411.9	285.6	9	18044	2187.2	984.6
4	4151	503.2	304.6	10	19275	2336.4	1059.0
5	4065	492.7	314.2	11	19609	2376.8	1110.6
6	4329	524.7	318.7	12	20994	2544.7	1141.0

(*) İkramiye,prim,tazminat vb. ödemeler ile çeşitli yardımlar hariç; fazla çalışma ücreti dahildir.

KAYNAK:DİE,Üçer Aylık İmalat Sanayii Anketleri;DİE(1987=100)T.Kentsel Yerler

Tüketici Fiyatları İndeksi.

İmalat Sanayiinde Çalışılan Saat Başına yıllık Ortalama Ücretlerin Nominal ve reel Gelişimini(1988-1992)gösteren TABLO-14'de görüleceği gibi 12 aylık ortalama ücret seviyelerine göre hesaplanan yıllık ortalama artışlara gelince brüt ücrette 1989 yılında %104.5,1992'de %74.3 olmuştur. Dolayısıyla imalat sanayii genelinde ortalama ücretteki reel artışların 1989'da %25.2,1990'da %34.3;1991'de %27.4 olduğu anlaşılmaktadır. Reel artış 1992 yılında makul bir noktaya inmiş ve %2.5 olmuştur. Dört yıllık reel artış oranı ise %119.6'dır.

TABLO-15

İMALAT SANAYİİNDE ÇALIŞAN SAAT BAŞINA YILLIK ORTALAMA ÜCRETLERİN NOMİNAL VE REEL GELİŞİMİ (1988-1992)

YILLAR	ORTALAMA ÜCRET(*) TL/SAAT	ORTALAMA ÜCRET(*) 1988=100	TÜKETİCİ FİYATLARI İNDEKSİ 1988=100	NOMİNAL DEĞİŞİM		REEL DEĞİŞİM	
				% BİR ÖNCEKİ YILA GÖRE	1988'E GÖRE	% BİR ÖNCEKİ YILA GÖRE	1988'E GÖRE
1988	1 051	100.0	100.0	-	-	-	-
1989	2 149	204.5	163.3	104.5	104.5	25.2	25.2
1990	4 628	440.3	261.7	115.3	340.3	34.3	68.2
1991	9 785	931.0	434.4	111.4	831.0	27.4	114.4
1992	17 053	1622.5	738.9	74.3	1522.5	2.5	119.6

(*) İkramiye,prim,tazminat vb. ödemeler ile çeşitli sosyal yardımlar hariç,fazla çalışma ücretine dahildir.

KAYNAK:DİE,Üçer Aylık Sanayii Anketleri,(Kaynaktaki veriler TİSK tarafından hesaplanmıştır).

DİE'nin İmalat Sanayiinde istihdam,ücret,katma değer artış oranlarını veren aşağıdaki TABLO-16 incelendiğinde ücretin katma değer içinde artış oranının 1992 yılına kadar devam ettiği ve ortalama olarak katma değer içinde % 20.57 olduğu görülmektedir¹³¹.

¹³¹ Devlet İstatistik Enstitüsü,Türkiye İstatistik Yıllığı 1996,Ankara:1997.

TABLO-16

İMALAT SANAYİNDE İSTİHDAM, ÜCRET, KATMA DEĞER ARTIŞ ORANLARI VE ÜCRETİN KATMA DEĞER İÇİNDEKİ ORANI

A: TOPLAM, B: DEVLET KESİMİ, C: ÖZEL KESİM

YIL	İSTİHDAM ARTIŞ ORANI %	KİŞİ BAŞINA ORT. AYLIK ÜCRET TL.	ÜCRET ARTIŞ ORANI %	KATMA DEĞER ARTIŞ ORANI %	ÜCRETİN KATMA DEĞER İÇİNDEKİ ORANI %
1987 A	3.13	209 428	53.44	42.59	17.30
B		234 631	48.10	12.37	17.02
C		199 863	55.94	62.55	17.43
1988 A	3.69	343 299	69.98	90.64	15.43
B		379 384	58.27	106.89	13.02
C		330 641	75.19	83.22	16.67
1989 A	1.18	703 111	107.23	68.63	18.96
B		919 877	135.37	73.82	17.63
C		631 193	95.91	65.95	19.68
1990 A	0.22	1 362 836	94.25	68.89	21.81
B		1 752 367	86.97	50.67	21.87
C		1 237 123	97.77	78.72	21.77
1991 A	-7.85	2 939 080	98.72	73.22	25.01
B	-5.06	4 112 001	122.78	74.00	28.00
C	-8.76	2 545 205	87.72	72.87	23.65
1992 A	3.80	4 744 469	67.56	86.42	22.48
B	-4.03	7 224 802	68.61	73.43	27.22
C	6.43	3 393 443	66.98	92.38	20.52
1993 A	0.48	8 015 377	68.13	82.43	21.00
B	-6.18	12 252 521	59.10	60.01	27.07
C	1.24	6 826 572	73.07	91.69	18.53

KAYNAK: DİE Türkiye İstatistik Yıllığı 1996, s.340.

Ülkemizdeki 500 Büyük Sanayi Kuruluşu içerisinde yer alan özel kuruluşlar itibariyle, ücretin katma değerden aldığı pay 1987 yılında %30 iken, bu oran 1991 yılında %56'ya yükselmiş, dört yılda iki kata yakın artış olmuştur. Buna karşılık aynı dönemde kuruluşların kar payı %35'den %13'e düşmüştür (Tablo-17).

Kamu kuruluşlarında durum, çok daha dikkat çekicidir. 1987 yılında %41 olan ücret payı 1991'de %130'a yükselmiştir. Bir başka anlatımla, 1991 yılında kamu sanayi kuruluşlarındaki istihdamın maliyeti, yaratılan net katma değerden fazla olmuş, üretim karşılığı olmayan gelir dağıtılmıştır. Kamu kuruluşlarındaki kar payı ise %17'den neredeyse yaratılan katma değer ölçüsünde bir zarara, -%99'a inmiştir.

500 Büyük Sanayi Kuruluşu genelinde maaş ve ücretlilerin toplam katma değer içerisindeki oranı 1987 yılında %34 iken 1991 yılında %82'ye çıkmıştır. Kar payı ise %27 iken -%27'ye, yani zarara dönüşmüştür. Bağtlanan toplu iş sözleşmeleri ile sendikali

kesimde işçi gelirleri tatmin edici, özellikle diğer ücretli kesimlerin gelirleriyle karşılaştırıldığında yüksek seviyelere çıkmıştır.

TABLO- 17

500 BÜYÜK SANAYİİ KURULUŞUNDA YARATILAN FAKTÖR GELİRLERİ İTİBARIYLA DAĞILIMI

	500 Büyük Kuruluş									
	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Maaş ve Ücretler	52.6	55.5	46.4	40.4	37.9	34.4	33.5	46.6	59.9	82.3
Ödenen Faizler	27.6	28.9	22.2	24.6	37.9	38.2	43.9	35.0	30.5	44.8
Ödenen Kiralar	0.4	0.4	0.4	0.5	0.5	0.4	0.3	0.4	0.4	0.8
Kar (Milli Gelir Anlamında)	19.4	15.2	31.0	34.5	23.7	27.0	22.3	18.0	9.2	-27.1
	Özel kuruluşlar									
	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Maaş ve Ücretler	42.5	42.7	38.2	39.4	32.6	29.5	31.8	39.1	48.5	55.8
Ödenen Faizler	31.0	29.9	33.1	36.2	45.1	35.1	38.4	30.4	24.8	30.7
Ödenen Kiralar	0.6	0.5	0.7	0.7	0.7	0.5	0.5	0.5	0.5	1.0
Kar (Milli Gelir Anlamında)	26.1	26.9	28.0	23.7	21.6	34.9	29.3	30.0	26.2	12.5
	Kamu kuruluşları									
	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991
Maaş ve Ücretler	68.4	74.9	57.4	41.3	44.3	40.5	35.4	55.5	76.0	130.4
Ödenen Faizler	23.0	27.5	7.4	14.6	29.4	41.9	50.1	40.4	38.4	68.4
Ödenen Kiralar	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.4
Kar (Milli Gelir Anlamında)	10.4	-2.6	35.1	43.9	26.1	17.4	14.3	3.9	-14.7	-99.2

KAYNAK: TİSK, Sorunlar ve Görüşler, Ankara:1993, s.27.

Ülkemizde "işçi ücretlerindeki artışın enflasyona neden olmadığı tezi"leri sürdürülmektedir. Oysa gelişmeler bu tezin gerçek dışı olduğunu göstermektedir. İşgücü maliyetinin reel olarak arttığı şartlarda toplam maliyetin ve satış fiyatının bundan etkilenmemesi mümkün değildir. İşgücü maliyeti, toplam maliyeti en çok arttıran unsur haline gelmiştir. Örneğin DIE Bina İnşaatı Maliyet İndeksine göre 1992 yılında inşaat maliyetinde makine maliyeti %72, malzeme maliyeti %64 oranlarında artmıştır. Buna paralel işçilik maliyetindeki artış %84'e ulaşmıştır. Ortalama maliyet artışı ise %70 olmuştur (TABLO-18).

TABLO-18**1992 YILINDA MALİYET İNDEKSİNDEKİ DEĞİŞİM (4. Dönem ve Yıllık)**

Bir Önceki Döneme Göre Değişim Oranı(%)	Toplam	10.4
	İşçilik	9.0
	Makine	14.1
	Malzeme	11.1
Bir önceki Yılın Aynı Dönemine Göre Değişim Oranı(%)	Toplam	70.7
	İşçilik	84.1
	Makine	75.0
	Malzeme	64.6
Dört Dönem Ortalamalara göre Değişim Oranı(Yıllık)(%)	Toplam	70.0
	İşçilik	83.7
	Makine	72.0
	Malzeme	63.7

KAYNAK:DİE

Ücret artışları, verimlilik ve üretim artışının çok üzerinde bulunduğundan enflasyonu ağırlaştırmaktadır. Kamu sektöründe özellikle meselenin bu boyutu ön plandadır. Üretim ve verimlilik artışlarının çok üzerinde seyreden işgücü maliyet artışının enflasyonist etkisine genellikle verimsiz çalışan ve kara geçmeleri zam politikasına bağlı olan KİT'lerde daha da önem vermek gerekmektedir.

Kamuda süratle artan işçilik maliyetleri nedeniyle enflasyonla mücadele iki yönden zorlaşmıştır. Bunlardan ilki, artan maliyetlerin KİT zamlarına yol açarak özel sektörde üretilen mal ve hizmetlerin fiyatlarını etkilemesi, ikincisi ise büyüyen KİT zararları dolayısıyla kamu açıklarının genişlemesi ve kaynak ihtiyacının artmasıdır.

Türkiye'de işçi sendikaları toplam yedi milyon ücretli içinde 2.695.627 işçinin yararlarını geliştirmektedir. Ekonominin ücretlilere ayırabileceği gelir payı bellidir ve bu pay bugün olduğu gibi yatırımlara gitmesi gereken fonları azaltmaya devam ettiği takdirde tüm ücretliler için doğal olumsuz sonuçlar her geçen yıl daha da ağırlaşacaktır.

Ücret politikasında sosyal adalet ve hakkaniyet kurallarının geçerli kılınması, popülizmden kaçınılması ve rekabet gücünün gözetilmesi;...demokratik hukuk devleti ve Batılı çağdaş toplum olunması açısından zorunluluk getirmektedir¹³²

Ücretlilerin eline geçen miktarın yüksek tutulabilmesi için sadece emek karşılığı ücretlerin arttırılması ve bu amaçla hür sendikacılığın temsilcisi Batı Avrupa ülkelerinde

¹³² Alptekin Erdoğan, "İşçi ücret Politikasının Reformcu Yapılanması", (Teksir, DPT, 1993), s. 1.

olduğu gibi toplu iş sözleşmelerinde sadece ücret zammıyla yetinilmesi gerekmektedir. Enflasyon karşısında nominal ücret zamları yapılmasının kısın dışında kalan insani felakete sürükleyen, yani donarak ölmesine yol açan kar uykusundan farkı yoktur. Nominal ücret zamları ekonomiyi enflasyon batağına sürüklemekte ve ücret-fiyat kısır döngüsünde yaşatmaktadır. Bundan dolayı, nominal gelir ve ücret zamlarının hayat pahalılığının sürekli güvencesi görülmekten ve gösterilmekten vazgeçilmesi veya ekonomik ağırlıklı fiyat artışlarının ve onunla birlikte yüksek oranlı seyreden ücret zamlarının aşağıya çekilmesi daha uygun ve makbul bir yol olmaktadır¹³³.

2.4.2.3 Ücret Artışının Tasarruf, Yatırım ve İstihdama Tesiri

Tarımın ekonomideki rolü sanayileşme ve kalkınma sürecindeki iyileşmelere bağlı olarak azalmakla birlikte, başta sınıai olmak üzere yatırım miktarında sürekliliğin sağlanamaması ve tarımsal yapıyı hızla değiştirecek yatırım türlerinin yeterli düzeye ulaştırılamaması, bugün hala tarım kesimindeki işgücü fazlasının yeterli ölçüde istihdam edilmemesine neden olmaktadır¹³⁴.

DİE verilerine göre Ekim 1994'de %7.9 olan işsizlik oranı Ekim 1995'de %6.6 olarak gerçekleşmiştir. Öte yandan sanayileşmenin bir göstergesi olan sanayi ve hizmetler sektöründeki istihdamında henüz yeterli düzeye ulaşamadığı görülmektedir. DİE 1993 HİA sonuçlarına göre istihdamın sektörel dağılımı 15+ yaştaki toplam istihdam yaklaşık 18.6 milyon kişidir. İstihdamın sektörel dağılımı aşağıda gösterilmiştir.

TABLO-19
SEKTÖREL DAĞILIM (Milyon Kişi)

Sektörler	1990	1991	1992	1993(Nisan)
Tarım	8.731	8.714	8.169	8.758
Sanayi	2.773	2.837	3.047	2.751
Hizmetler	6.860	6.870	7.285	7.124
Toplam	18.364	18.421	18.600	18.633

KAYNAK: DİE.

Nisan 1993 itibariyle istihdamdaki sektörel paylar şöyledir. Tarım sektörünün payı %47, Sanayi %15, Hizmetler %38'dir. Burada hizmetler sektörünün payının yüksekliği

¹³³ Alptekin Erdoğan, "Piyasada Canlılık Yolu İle Enflasyonun Önlenmesi ve Reel Ücret Artışlarının Gerçekleştirilmesi", (Teksir, DPT, 1994, s.5.

daha gelişmiş,ileri teknoloji ülkelerden farklı olarak ileri bir sanayiye besleyen ,bilim ve teknoloji bileşeni yüksek bir hizmetler sektörünün varlığı anlamına gelmemektedir.Türkiye'de istihdam edilenlerin önemli bir kısmının tarım kesiminde olması,ülkemizde halen kırsal yapının ağır bastığını ve bunun bir sonucu olarak da istihdamın büyük bir kesimini ücretsiz aile işçilerinin oluşturduğunu göstermektedir.

Ülkemizde işsizlik oranlarının yükselmesinin en önemli nedenleri;

-Hızlı nüfus artışı,

-İstihdam imkanlarını geliştirecek yatırımların artırılmaması,

-Toplu iş sözleşmesi sistemimizin ekonominin gereklerini dikkate alan bir yapıda olmamasıdır.

Türkiye'de işsizlik oranı DİE 1995 HİA verilerine göre (12 + yaş) %6.6'dır.Bu oranın düşük olmasının önemli nedenlerinden biri ücretlilerin toplam işgücü içindeki payının düşük olmasıdır.Ülkemizde eksik istihdam olgusu da işsizlik kadar önem taşımaktadır.Aynı verilere göre eksik istihdamdakilerin toplam işgücüne oranı %6.3'dür.Böylece işsizlik-eksik istihdam nedeniyle atıl durumda bulunan işgücü oranı %13.0'ı bulmaktadır.Tablo-20'de yansıtılan bu yaklaşım Türkiye'de istihdam yetersizliği olgusunun boyutlarını işsizlik ölçüsüne göre ortaya koymaktadır.

TABLO-20
İŞSİZLİK VE EKSİK İSTİHDAM (12 + Yaş Bin Kişi)

	1991 Ekim	1992 Nisan	1992 Ekim	1993 Nisan	1993 Ekim	1994 Nisan	1994 Ekim	1995 Nisan	1995 Ekim
İşsiz Sayısı	1.786	1.725	1.744	1.609	1.722	1.864	1.744	1.613	1.522
İşsizlik Oranı (%)	8.4	8.1	8.0	7.6	8.0	8.4	7.9	7.2	6.6
Eksik İstihdam Oranı(%)	6.5	8.1	7.3	6.5	7.3	7.6	8.7	7.0	6.3
İşsizlik+Eksik İstihdam Nedeniy- le Atıl Durumda Bulunan İşgücü Oranı(%)	14.9	16.2	15.3	14.0	15.3	16.0	16.6	14.2	12.9

KAYNAK:DPT, Temel Ekonomik Göstergeler,Ankara:Aralık 1996,s.133.

¹³⁴ DPT,İşgücü Piyasası,İstihdam ve İşsizlik,Ankara:1994,s.8.

Ülkemizde işsizliğin yapısal özelliklerinden birisi de, genç nüfus grubunda yoğunlaşmış olmasıdır. DİE Hanehalkı Anketi sonuçlarına göre, 1992 yılında işsizlerin %21.1'i 15-19, %27.1'i 20-24 ve %25'i 25-34 yaş grubunda bulunmaktadır.

Türkiye'de yapısal işsizlikle mücadelenin başta gelen yolu yeni yatırımların gerçekleştirilmesidir. Bunun içinde yatırım yapmak çeşitli tedbirlerle teşvik edilmelidir.

Yatırımların artırılması herşeyden önce makroekonomik istikrarın sağlanmasına bağlıdır. Bu ise, ülkemizde %60'larda seyreden yüksek enflasyon oranı ile mücadele anlamına gelmektedir.

Yatırımlardaki artış hızının 1990 yılında bir önceki yıla göre %13.9 oranında artan toplam sabit sermaye yatırımları, 1991'de % 0.4 azalmış, 1992'de eğilim pozitif dönmekle birlikte %1.3 gibi bir artış sağlanabilmiştir. Özel kesimde ise sabit sermaye yatırımları 1990 yılında %18.8'lik bir artış göstermişken 1991'de %3.5 oranında gerileme kaydetmiş, 1992'de artış %1.4 düzeyinde kalmıştır (Tablo-21).

TABLO-21
TOPLAM SABİT SERMAYE YATIRIMLARI
(1988 Yılı Fiyatlarıyla Bir Önceki Yıla göre % Değişim)

YILLAR	KAMU	ÖZEL	TOPLAM
1987	-4.1	18.6	5.0
1988	13.7	13.5	-1.3
1989	-6.6	3.3	-1.4
1990	8.0	18.8	13.9
1991	3.8	-3.5	-0.4
1992	1.1	1.4	1.3

KAYNAK:DPT, Temel Ekonomik Göstergeler, Ocak 1993.

Toplam imalat sanayi yatırımlarındaki değişim oranları ise sırasıyla %55.2, %0.7 ve %1.5'dir. Özel kesim imalat sanayiinde 1990 yılında %63.6 oranında artan yatırımlar, 1991 yılında %1.4 gerilemiş, 1992'de sadece % 1.2 artmıştır (Tablo-22).

TABLO-22
İMALAT SANAYİİ SABİT SERMAYE YATIRIMLARI
(1988 Yılı Fiyatlarıyla Bir Önceki Yıla göre % Değişim)

YILLAR	KAMU	ÖZEL	TOPLAM
1987	-40.4	-4.2	-16.2
1988	-25.7	0.7	-5.5
1989	-27.7	-4.3	-8.7
1990	5.9	63.6	55.2
1991	19.7	-1.4	0.7
1992	3.7	1.2	1.5

KAYNAK:DPT,Temel Ekonomik Göstergeler,Ocak 1993.

Sendikalı ve toplu iş sözleşmeli işyerlerinde istihdam son yıllarda önemli ölçüde azalmıştır.DİE'nin imalat sanayiinde "Üretimde Çalışanlar Endeksi", istihdamdaki azalmanın 1989 yılında başladığını ve giderek yoğunlaştığını göstermektedir.Sökonusu endeks 1989'da %3.3,1990'da %0.9, 1991'de %11.5, 1992 yılında %7.7 oranlarında düşmüştür(Tablo-23).

TABLO-23
İMALAT SANAYİİNDE ÇALIŞANLAR;ÇALIŞILAN SAATLER VE ÜRETİM

Yıllar	Üretimde Çalışanlar End. (1986=100)	Bir Önceki Yıla Göre % Değişme	Üretimde Çalışılan Saat End. (1986=100)	Bir Önceki Yıla Göre % Değişme	Üretim End. (Katma Değer (Ağırlıklı) 1986=100)	Bir Önceki Yıla Göre % Değişme
1986	100.0	-	100.0	-	100.0	-
1987	103.0	3.0	102.7	2.7	110.7	10.7
1988	106.5	3.3	105.2	2.5	111.8	0.9
1989	102.9	-3.3	100.5	-4.5	114.2	2.1
1990	102.0	-0.9	99.6	-0.9	125.1	9.5
1991	90.2	-11.5	87.1	-12.6	127.4	1.8
1992	83.3	-7.7	81.8	-6.1	132.9	4.3

KAYNAK:DPT,Temel Ekonomik Göstergeler,Ocak 1993

Diğer taraftan ,DİE verileri 1986-1992 yılları arasında %33.3'lük bir üretim artışına karşılık imalat sanayi istihdamının %16.7 oranında azaldığını ortaya koymaktadır¹³⁵.Üretim artarken istihdamın azalmış olması,işletmelerin özellikle artan işgücü maliyetleri nedeniyle otomasyona yöneldiklerini göstermektedir.

İşgücü verimliliğini,işletmelerin mali koşullarını dikkate almayan aşırı ölçüdeki ücret zamları,işgücü maliyetlerini artırarak işçi alımlarını yavaşlatmakta,hatta işletmeleri

¹³⁵ TİSK,Sorunlar ve Görüşler,Ankara:1993,s.110.

işçi sayısını azaltma yoluna gitmekte ve otomasyona itmektedir.Bu nedenle ücret verimlilik ilişkisi kurulmalı,ücret seviye ve artışlarında verimlilik esas alınmalıdır.

Planlı dönemin ve serbest toplu pazarlık düzeninin başlangıcı olan 1963 yılından bu tarafa işçilerin reel ücret ve reel gelir artışlarına enflasyonu aşan nominal ücret zamlarıyla ulaşılmaya çalışılmıştır. Destekleme ve taban fiyatı uygulamaları da aynı anlayışa dayandırılmıştır. Hükümet politikaları bunu temel alırken,sendikacılar da bu yöntemle yetinilmiştir¹³⁶.

2.4.2.4. Ücret Artışının Prodüktiviteye Tesiri

Gerçekte fiyat artışlarına yalnızca toplu pazarlığın sebep olduğunu ya da tam aksine enflasyonda sendikaların pazarlık gücünün hiçbir payı olmadığını iddia etmek yanlış bir değerlendirmedir¹³⁷.Enflasyona yolaçan çok sayıda ve çeşitli faktör akla gelebilir.Artan kar marjları,bazı sektörlerde düşük hatta negatif prodüktivite,artan savunma harcamaları,sendikaların sebep olduğu ücret artışları,yetersiz ya da yanlış para ve maliye politikası bu faktörlerden bazılarıdır.Görüldüğü gibi enflasyonun sadece para ve maliye politikası sonucu doğduğu ve sendikaların hiçbir role sahip olmadığı görüşünü kabul etmek de imkansızdır. Rekabet kavramının belirleyicisi olma özelliğini taşıyan verimlilik,ülkenin gelir dağılımını,ücretler,maliyetler gibi temel değişkenleri arasında önemli ilişkiler kurarak ekonominin dinamik yapısını gösterir¹³⁸.

Mal talep ve arzı arasında eşitlik olacaksa yani diğer bir ifade ile emek ile üretim arasında bir eşitlik olacaksa,elde mevcut malzemeyi arttırmadan sadece ücretleri artırmak demek fiyatların artması gerektiği manasına gelir. Diğer taraftan,eğer reel ücretlerin artırılması isteniyorsa daha fazla ve daha iyi ürünün daha ucuz fiatlarla arz edilmesi lazımdır. Bu da ancak artan bir prodüktivite sayesinde mümkün olabilir¹³⁹.

¹³⁶Alptekin Erdoğan,"Ücret ve refah politikasının öncelikle ekonomik tedbirlere dayandırılması",(Teksir,DPT,1994),s.7.

¹³⁷Toker Dereli,Türkiye'de sendikacılığın Ekonomik ve Sosyal Etkileri,Ankara:1976,s.5.

¹³⁸MESS İşveren Gazetesi,Yıl:33,Sayı:678 Mayıs 1996,s.8.

¹³⁹Türk-İş,Ders Notları-1,2.b.,Ankara:Türk-İş yy.No:38,1965,s.77.

Karşılığı olmayan her ödeme,kalkınmayı riske sokmaktadır.Geliri gerçek anlamda artırmanın sağlıklı yolu verimlilik ve üretim artışına öncelik vererek milli geliri arttırmaktır.

Türkiye'de ücretler,verimliliğe göre iki kat hızla artmaktadır.Ülkemiz imalat sanayii genelinde 1985-1991 döneminde yıllık ortalama reel artış oranları ücrette %10.2, verimlilikte %5.7 ve üretimde %1.3'tür(Tablo-24).

TABLO-24
İMALAT SANAYİNDE ÜCRET, ÜRETİM VE KATMA DEĞER GELİŞMELERİ,(1985-1991)
(Kamu Sektörünün Tamamı İle Özel Sektörde 10 + Kişi Çalıştıran İşyerleri)

Yıllar	İşçi Başına Ücret(1) Cari F.TL.	İşçi Başına Üretim Cari F.TL.	İşçi Başına Katma Değer Cari F.TL.	Milli Gelir Deflatörü (İmalat San) (2) 1985=100	İşçi Başına Reel Ücret 1985 F.TL.	İşçi Başına Reel Üretim 1985 F.TL.	İşçi Başına Reel Katma Değer 1985 F.TL.
1985	1.294.770	19.200.839	6.098.367	100.0	1.294.770	19.200.839	6.098.367
1986	1.689.158	27.514.530	1 0.505.436	156.86	1.076.857	17.540.820	6.697.333
1987	2.513.131	41.862.204	14.525.457	207.49	1.211.206	20.175.820	7.000.558
1988	4.119.583	71.867.202	26.705.251	380.15	1.083.673	18.904.959	7.024.925
1989	8.437.331	121.089.864	44.505.911	626.21	1.347.364	19.336.942	7.107.186
1990	16.354.034	192.142.076	75.234.620	917.03	1.783.370	20.952.649	8.204.161
1991	33.453.811	299.80.178	122.875.637	1.440.82	2.321.859	20.778.479	8.528.174

Yıllar	Reel Ücret	Reel Üretim	Reel Katma Değer	Bir Önceki Yıla Göre Reel Artış(%)		
	İndeksi 1985=100	İndeksi 1985=100	İndeksi 1985=100	ÜCRET	ÜRETİM	VERİMLİLİK
1985	100.0	100.0	100.0	-	-	-
1986	83.2	91.4	109.8	-16.8	-8.6	9.8
1987	93.5	105.1	114.8	12.5	15.0	4.5
1988	83.7	98.5	115.2	-10.5	-6.3	0.3
1989	104.1	100.7	116.5	24.3	2.3	1.2
1990	137.7	109.1	134.5	32.4	8.4	15.4
1991	179.3	108.2	139.8	30.2	-0.8	3.9
				ORT. 10.2	1.3	5.7

(1) Brüt Giydirilmiş ücrettir. İşveren Yükümlülüğü hariçtir

(2) DİE Milli Gelir Yeni Serisine göre

KAYNAK:DİE Yıllık İmalat Sanayii Anketleri,TİSK ,Sorunlar ve Görüşler,Ankara:1993,s.45.

Toplu iş sözleşmelerinde seyranen artış esasının uygulanması,iş değerlendirme sistemine gösterilen direnç ve sistemin dejenere olması,asgari ücret uygulaması,yüksek enflasyon vb. faktörler nedeniyle ücret verimlilikten tamamen bağımsız bir yol izlemektedir. Ücret ve İşgücü maliyeti yapısının çarpıklığı,bir başka ifadeyle çalışma karşılığı ücret payının düşüklüğü nedeniyle bu bağın kurulması esasen çok zordur ve ücret artışlarının verimliliğe etkisi son derece sınırlıdır.

Ülkemizde işçi kesimi, ücret denince sadece çıplak ücreti dikkate almaktadır. Oysa ücret, işveren açısından işgücü maliyet işçi açısından giydirilmiş ücrettir.

TİSK'in 1991 Yılında yapmış olduğu Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti Araştırmasının sonuçlarına göre "çıplak ücret" toplam işgücü maliyetinin yalnızca %35.4'ü kadardır. Diğer yan ödemeler ise işgücü maliyetinin %64.6'sını oluşturmaktadır¹⁴⁰. İşverenin işçi çalıştırmak için sarfettiği paranın yaklaşık üçte ikisi üretim ve verimlilik artışıyla hiçbir bağlantısı olmayan giderlere aittir. Bu durumun asıl nedenlerinden biri, işçi sendikalarının toplu sözleşme müzakerelerinde yan ödemeleri artırma gayretleri ve seyyanen zam istekleri; diğeri ise özellikle zorunlu tasarruf ve SSK primleri gibi ödemelerin işgücü maliyeti üzerindeki baskısının giderek artmasıdır.

Buraya kadar konuların incelenmesi sonucu ortaya çıkan sonuç olarak:

Toplu pazarlık sistemi;

Ücretleri yukarı doğru elastik, aşağı doğru katı hale getirir,

Ücretlerin bünyesini bozar, istihdamı etkileyerek işsizliğe sebebiyet verir,

Ücretlerin seviyesini yükseltir, ücret-fiyat yarışına yolaçar ve enflasyona sebebiyet verir,

Sonuçta ücretleri produktiviteden fazla artırır. Bu durum toplu pazarlık sisteminin özelliğinden doğar.

2.4.3. Grevlerin İktisadi Tesirleri

Grev, işçi hareketlerinin ilk günlerinden itibaren endüstri ilişkilerinin klasik bir tezahürü haline gelmiştir. Ancak grevin tek mücadele vasıtası olmadığına da burada işaret zorunluluğu vardır. Gerçekten çalışma hayatında zaman zaman başvuru olan mücadele ve baskı vasıtalarının çeşitliliği, grevin bunlar içinde ayrı bir yeri olduğunu göstermektedir.

Aslında grev, tarafların muhtemel kazanç ve kayıplarının birbirleriyle kıyaslanması neticesinde oluşmaktadır. Uygulamada sendika, işlerin durması neticesinde işverenin "üretim" kayıplarının kendi "istihdam" kayıplarına nazaran daha ağır olacağı sonucuna

¹⁴⁰ TİSK, Sorunlar ve Görüşler, Ankara: 1993, s.47.

vardığı takdirde grev kararı vermektedir¹⁴¹. Buna karşı işveren, aynı şekilde kendi "üretim" kayıplarına nazaran sendikanın daha ağır "istihdam" kayıplarına uğrayacağını düşünürse, lokavta gitmeyi tercih sayar. Böylece grev hareketi tarafların kendi sosyal ve ekonomik durumlarıyla, karşı tarafın zarar ve kazançları arasında yapılmış bir tahlil neticesinde ortaya çıkmaktadır.

İşçilerle işverenler arasındaki münasebetler belli başlı iki yoldan tesbit ve tayin edilmektedir. Bu yollardan birincisi **ferdi münasebetler düzeni**, ikincisi ise **kollektif münasebetler düzenidir**. Bunlardan ferdi münasebetler sisteminin yalnız bir tarafın işine yaradığı, diğer tarafın daima aleyhinde işlediği görülmüştür. Sanayide gelişen ülkelerde ferdi münasebetler sisteminin terkedilip, çalışma hayatında kollektif münasebetler sistemine geçilmesinde; tek işçinin veya küçük zümre ve grupların pazarlık gücü bakımından zayıf olmaları, bu sistemin terkedilmesinde başlıca sebeplerden biri olmuştur.

Diğer taraftan grevler ve iş mücadeleleri nedeniyle kaybolan işgünleri ekonomik gelişmeyi zorlaştıran ve toplam üretimi düşüren olumsuz bir etkidir¹⁴². Ancak iş mücadelelerini mesleki mücadeleler için meydana geldiğini, daha iyi sistemi tesis etmek için oluştuğunu gözönünde bulunduracak olursak bu grev ve lokavtların kısa vadeli kayıplara yol açtığı, fakat uzun vadeli olarak faydalarının zararlarından daha üstün olduğu görülecektir¹⁴³.

2.4.3.1. Grevlerin Milli Ekonomi Üzerindeki Etkileri

2.4.3.1.1. Grevlerin Milli Ekonomi Üzerindeki Olumsuz Tesirleri

Burada fiili grev hareketlerinin, hatta grev tehditlerinin milli ekonomi üzerindeki olumsuz tesirlerinden bahsederken haliyle bu tür hareketlerin ana iş ve hizmet kollarında cereyan ettiğini unutmamak gerekir. Aşağıdaki Tablo-25'den de görüleceği gibi Petrol, Kimya ve Lastik Sanayi, Dokuma, Madencilik, Metal, İnşaat, Taşımacılık gibi işkollarında meydana gelen grevlerde, etkilenen taraflar normal ve klasik tarafları

¹⁴¹ Orhan Tuna, *Grevlerin İktisadi Hayat ve İstihdam Şartları Üzerindeki Tesirleri*, Ankara: 1964, s. 5.

¹⁴² Toker Dereli, *Türkiye'de Sendikacılığın Ekonomik ve Sosyal Etkileri*, Ankara: 1976, s. 11.

¹⁴³ Tuna, a. g. e., s. 9.

olmamış,bunun dışında geniş halk kütleleri de bu mücadelenin ağırlığını kendi günlük yaşamında hissetmişlerdir.

TABLO-25
İŞKOLLARINA GÖRE GREV UYGULAMALARI VE GREVLERE KATILIM

İş Kolu No	İş Kolu Adı	Grev Sayısı	İşyeri Sayısı	Toplam İşçi Sayısı	Greve Katılan İşçi Sayısı	Katılım Oranı %	Kaybolan İşgünü Sayısı
01	Tarım,Ormancılık Avcılık ve Balıkçılık	5	884	17.987	11.558	64.26	403.841
02	Madencilik	9	126	53.832	33.568	62.36	895.925
03	Petrol,Kimya ve Lastik	12	16	4.338	2.796	64.45	107.680
04	Gıda Sanayii	6	7	720	434	60.28	15.650
05	Şeker	1	37	17.404	15.712	90.28	314.240
06	Dokuma	9	15	12.284	10.663	86.56	387.061
07	Deri	1	5	2.287	2.021	88.37	44.462
08	Ağaç	4	26	3.538	3.096	87.51	9.666
09	Kağıt	3	11	6.770	5.385	79.54	91.989
10	Basın ve Yayın	6	9	648	516	79.63	7.739
11	Banka ve Sigorta	1	5	91	82	90.11	3.526
12	Çimento,Toprak ve Cam	14	27	11.518	9.867	85.67	86.092
13	Metal	17	92	26.436	21.962	83.08	589.789
15	İnşaat	5	607	112.526	52.192	46.08	1.221.437
17	Ticaret,Büro,Eğitim ve Güzel Sanatlar	1	1	8	8	100.0	312
18	Kara Taşımacılığı	2	2	101	1	0.99	303
19	Demiryolu Taşımacılığı	1	1306	21.894	18.409	84.08	312.953
21	Hava Taşımacılığı	1	13	2.560	2.191	85.59	179.662
22	Ardıye ve Antrepo-culuk	2	34	5.757	5.279	91.70	89.743
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri	6	92	2.660	657	24.70	23.987
28	Genel İşler	14	54	4.332	3.500	80.79	62.184
	T O P L A M	120	3369	307.691	199.867	64.96	4.838.241

Not:Diğer iş kollarında grev olmamıştır.

KAYNAK:ÇSGB. Çalışma Hayatı İstatistikleri,Yayın No:19,Haziran 1996,s.51.

Grev hareketleri neticesinde sadece milli üretimde bir düşme meydana gelmemekte,bunun yanında grevci ülkelerin durumuna göre ithalat ve ihracatta güçlükler ortaya çıkmakta,bu grevler sonucunda ülke konjonktürü etkilenebilmektedir. Bütün bunların içerisinde milli gelir,istihdam ve milli ekonomi üzerindeki olumsuz tesirleri yanında işçi-işveren arasında doğan bu anlaşmazlıklar endüstri hayatının da dışına taşarak siyasi ve sosyal hayatta huzursuzluklara sebep olabilmektedir.

Grev hareketleri milli ekonomi bakımından milyonlarca saate varan kayıp işgünlerine de yol açmaktadır. Bu nedenle grev ve lokavtların adet olarak çoğalması, bunların içerik ve anlamı hakkında bize tam bir fikir vermemektedir. Bu nedenle iş anlaşmazlıklarından doğan grev ve lokavtları tam olarak değerlendirebilmek için, bir yandan bu anlaşmazlıklara katılan işçilerin adedini, diğer yandan işin kesilmesi nedeniyle kaybolan işgünü bilmeye ihtiyaç vardır. Aşağıdaki Tablo-26 1979-1996 yılları arasındaki grev sayısı, lokavt sayısı ve kaybolan işgünü sayısını göstermektedir.

TABLO-26
GREV VE LOKAVTLAR

Yıllar	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı	Yıllar	Lokavt Sayısı	Lokavta Dahil İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1979	126	21 011	1 147 721	1979	15	968	141 848
1980(*)	220	84 832	1 303 253	1980(*)	21	1 064	682 843
1984	4	561	4 947	1984	-	-	-
1985	21	2 410	194 296	1985	3	184	13 695
1986	21	7 926	234 940	1986	-	-	-
1987	307	29 734	1 961 940	1987	221	10 384	484 572
1988	156	30 057	1 892 655	1988	112	13 729	1 085 057
1989	171	39 435	2 911 407	1989	7	10 770	190 755
1990	458	166 306	3 466 550	1990	41	58 439	1 188 091
1991	398	164 968	3 809 354	1991	25	60 936	1 188 719
1992	98	62 189	1 153 578	1992	11	2 284	158 545
1993	49	6 908	574 741	1993	9	1 437	286 789
1994	36	4 782	242 589	1994	4	552	104 869
1995	120	199 867	4 383 241	1995	5	4 047	162 512
1996(*)	33	1 233	169 796	1996(*)	2	660	92 664

KAYNAK:ÇSGB. Çalışma Hayatı İstatistikleri, Yayın No:19, Haziran 1996.

(*) : 12 Eylül 1980 itibariyle grev ve lokavt yasağı başlamış, bu nedenle 1981-82-83 yıllarında grev ve lokavt olmamıştır.

(*) : 30.9.1996 tarihi itibariyledir.

Grev hareketlerinin bilhassa kayıp işgünleri yolu ile milli ekonomiye olan bu tesirlerinin yanı sıra, nitekim memleketimizde grev hakkı uzun yıllar bilhassa bu husustaki tahripkar tesirleri düşüncesiyle çalışan sınıfa verilmemiştir.

2.4.3.1.2. Grevlerin Milli Ekonomi Üzerindeki Olumlu Tesirleri

İş mücadelelerinin yol açtığı tahribatın gittikçe öneminin azalmasında geçerli olan kolektif pazarlık sistemi, işçi ve işveren tarafları arasında anlaşma sağlayamadığı takdirde "Resmi Arabulucuk" ve "Yüksek Hakem Kurulu" vasıtasıyla yapılacak olan anlaşma ve toplu iş sözleşmeleri ortaya çıkmıştır.

Zira,1993 yılı içinde Yüksek Hakem Kurulunca Kamuda ve Özelde yapılan toplam iş sözleşmelerinin sayısı 152, kapsadığı işçi sayısı ise 21.961'dir. 1994 yılında bu veriler sırasıyla 123, 13.637'dir. 1995 yılı için Yüksek Hakem Kurulunca yapılan toplu iş sözleşmeleri sayısı 131 ve kapsadığı işçi sayısı 30.032'dir.

İşçi ve işveren arasında anlaşmayla sonuçlanan Resmi Arabulucuk sonuçları ise; 1994 yılında 615, kapsadığı işçi sayısı 260.150'dir. 1995 yılında ise bu rakamlar sırasıyla 6974 ve 674.304'dür¹⁴⁴.

Her türlü totaliter rejimleri reddeden klasik demokrasilerde,diğer siyasi ve iktisadi hak ve hürriyetler arasında grev hakkı da yer almıştır. Zira,grevin zorunlu bir demokratik kurum olduğu ve çalışma hürriyeti içerisinde en önemli kurumlardan biri olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durumun sosyal adalet bakımından önemi,işçilerin asırlar boyunca eşit olmayan pazarlığa görüşme mecburiyetinden, işçi sendikalarının kurulması ve grev hakkıyla donatılması sayesinde kurtulmuş olmalarıdır.

İşçi teşekkülleri kurulduktan sonra işçiler adına çalışma şartlarının pazarlığına işverenlere muhatap olan sendikalar, siyasi organlar üzerindeki tesirleriyle devletten işçiler aleyhine devam eden bir takım haksızlıkların kanun yoluyla kaldırılması için uğraş vermişler.

Demokratik siyasi rejime sahip ülkelerde işçi teşekküllerinin de grev yoluyla sınıf menfaatlerini korumak istemelerini tabii karşılamak gerekir.Bu haklı ikaz vasıtasının yani grevin devlet bakımından da önem arzettiği aşıkardır.Çünkü,grevlerin mesleki gayelere yöneltilmeleri zarureti bugün siyasi grevlerin çok zararlı olduğu anlamını taşımamaktadır.

Mesele, işçi sendikalarının şu veya bu partinin veya ideolojisinin aleti haline gelecek siyasi hayatın akımlarına kapılmaları,tamamıyla işçi menfaatlerini göremeyecek hale gelmeleridir. Şunu belirtmek gerekir ki; günümüzde artık işçi taleplerinin ister istemez siyasi bir tarafı bulunacağına göre,problemi dar bir çerçeve içerisinde işçiler aleyhine halletmemek gerekir.

2.4.3.2. Grevlerin İşverenler Üzerindeki Tesirleri

2.4.3.2.1. Grevlerin İşverenler Üzerindeki Olumsuz Tesirleri

Grev hareketlerinin olumsuz şekildeki en önemli tesiri, özellikle işverenler ve işletmeler üzerinde meydana gelmektedir. Grevler neticesinde işletmenin maruz kalacağı zararların başında üretim faaliyetlerinin durması sonucunda meydana gelecek maddi kayıplardır. Makine,sabit tesisler ile ilgili masraflar,sigorta primleri,faiz yükleri,vergiler v.s. gibi sabit masrafların üretim durmasına karşı devam etmesi,işletmeye ağır mali yükler getirmektedir.

Her ne kadar grev hareketleri işverenleri en önemli maliyet unsuru olan ücret ödeme zorunluluğundan kurtarmakta ise de fakat, sabit masrafların devam etmesi durumunda işverenleri ağır bir masraf altına sokmaktadır.

Ayrıca grev hareketleri neticelendiğinde tesirleri hala sürüp gitmekte ve piyasaların diğer rakip işletmelere kaptırılması tehlikesi ortaya çıkmaktadır. Ancak grev dolayısıyla piyasada meydana gelen bu boşluğun diğer rakip firmalarca doldurulması bir çok iktisadi faktörlere bağlıdır. Üretilen o malın talep elastikiyeti,firmanın piyasadaki monopol durumu,grevin müddeti gibi.

Esasında grev dolayısıyla işletmenin maruz kalabileceği zararların miktarı geniş ölçüde işletmenin stok durumuna ve grev esnasında ekonomik hayatın seviyesine de bağlı olacaktır. Stokların tükendiği ve piyasada faaliyetlerin sınırlı olduğu devrelerde grev hareketlerinin işveren bakımından büyük zararlar doğurabileceği söylenemez.

¹⁴⁴ ÇSGB.,Çalışma Hayatı İstatistikleri, Haziran 1996.

2.4.3.2.2. Grevlerin İşverenler Üzerindeki Olumlu Tesirleri

İşletmenin normal faaliyetini sekteye uğratan bir faktör olarak grevin nasıl işletme lehine olabileceği başlangıçta garip görünebilir. Ancak işletmeler bakımından faydalı olan husus, eskiden olduğu gibi maliyeti düşürebilmenin en kestirme yolunun işçi ücretlerini indirmek suretiyle değil, verimliliği arttırmak yolu ile mümkün olabileceğine inanmaktır. Dolayısıyla işletme sahipleri daha verimli metodlarla maliyeti düşürme çarelerini aramak zorunda kalmaktadırlar.

Sonuç olarak uzun vadede işletmeler grev tehdidinin yarattığı tesir ile keyfi, zoraki sevk ve idareciliğe son vermekte, rasyonel çalışan ilmi sevk ve idarecilik ortaya çıkmakta, demokratik pazarlık usülleri işletme içinde yeni bir zihniyet ve davranış şekli olarak ortaya çıkarak, işçi-işveren işbirliği bütün işletme faaliyetlerine hakim olabilmektedir.

2.4.3.3. Grevlerin İşçiler Üzerindeki Tesirleri

2.4.3.3.1. Grevlerin İşçiler Üzerindeki Olumsuz Tesirleri

Grev hareketlerinin işçiler üzerindeki en başta gelen olumsuz tesiri, özellikle grev süresi esnasında ücret kaybı şeklinde kendini göstermektedir. Ancak greve katılan işçilere en kuvvetli mali destek grevi yürüten sendikanın işçilere yaptığı mali yardımdır. Esasında sendikanın yardımları hiç bir zaman, çalışırken elde edilen ücretlerine eşit olamayacağına göre, şüphesiz grevci işçiler bakımından geçinme zorlukları olacağı kesindir.

Uzun süreli grev hareketleri esnasında işçilerin çalışma meleke ve alışkanlıklarını ve çalışma disiplinini kaybetmeleri daima söz konusu olabilir. Özellikle parça başına ücret sisteminin tatbik edildiği işletmelerde, çalışma becerisi kaybının en önemli tesirli işçiye ödenen ücrette kendisini gösterecektir.

2.4.3.3.2. Grevlerin İşçiler Üzerindeki Olumlu Tesirleri

Grev hakkını ihtiva eden kollektif münasebetler düzeninin en önemli tesirleri, özellikle istihdam şartları üzerinde kendisini göstermektedir. Bilindiği gibi grev hakkı olmaksızın sendikaların istihdam şartlarını düzeltmeye ait gayretleri neticesiz kalmaktadır. Ancak grev hakkı sayesinde işçi ve işveren arasındaki münasebetler sonucu istihdam şartları hakkında çalışanlar karar sahibi olabilmektedirler.

Bütün mesele grevin çalışma yaşamında çalışanların hak ve menfaatlerini daha iyi bir seviyeye getirmek gayesini taşıyan mesleki bir mücadele vasıtası haline getirilerek bir silah olmaktan kurtarılmasıdır.

2.4.3.4. Grevlerin Sendikalar Üzerindeki Tesirleri

2.4.3.4.1. Grevlerin Sendikalar Üzerindeki Olumsuz Tesirleri

Grev hareketlerinin sendikalara direkt yoldan ilk olumsuz tesiri, greve katılan işçilere temin edilen mali yardımlar yüzünden, özellikle uzun süreli grev hareketlerinde sendikanın büyük bir mali yük altına girmesi ve sendika mali yönden zorlanmasıdır. Bugün Batı Demokrasilerinde grevde geçen süre içerisinde işçi hak ve menfaatleri teminat altına alınmıştır. Örnek olarak Almanya'da sendika tüzüklerine konan hükümlerle grevdeki işçilere sendika tarafından yapılacak ödeme miktarları gösterilmektedir. Belirtilen bu ödenek hak olmakta ve ödenmediği zaman işçinin dava hakkı doğmaktadır. Bunun sonucu olarak grevdeki işçilerine ödeme yapmayan işçi sendikaları grevi sürdürememektedirler.

Grevlerin maddi bakımdan sendikalar üzerindeki bu direkt olumsuz tesir yanında, bazı indirekt etkilere de sahip oldukları görülmektedir. Grevler her şeyden önce sendika yöneticilerinin tüm dikkatlerini çektiği için sendikaların bilinen diğer faaliyetlerini aksatmaktadır. Özellikle sendikaların kültürel ve eğitim faaliyetleri grev hareketlerinden büyük zarar görmektedir.

Grevlerin sendikalar üzerindeki esas önemli etkisi grevin başarıya ulaşamadığı durumlarda görülmektedir. Şüphesiz başarılı olamamış grev hareketi sendika yöneticilerini üye çalışanların nazarında bir hayli zor duruma düşüreceği kesindir.

2.4.3.4.2. Grevlerin Sendikalar Üzerindeki Olumlu Tesirleri

Liberal ekonomik sistemin normal ve mantıklı sonucu olarak işçilerin son mücadele vasıtasını teşkil eden grev hakkının, işçi birleşmesini arttırmak ve sınıf bilincini yerleştirmek konusunda etkili bir araç olduğu muhakkaktır.

Grev hakkı bazen sendika hürriyeti ile beraber tanınmış, bazen grev hakkı tanınmadan sendika hürriyeti verilmiş, nihayet grev hakkı mesleki teşekküllerin belli bir olgunluk seviyesine ulaşmasını müteakip tanınmıştır. Fakat herhalde grevlerin sorumlu sendikalar tarafından kararlaştırıldığı gibi, greve son verme hususunda da sendikaların önemli bir role sahip olacakları aşikardır. Bir yandan devletle öte yandan da işletme idaresiyle sıkı temas ve işbirliği içinde olan sendikaların grev müessesesi dolayısıyla üye işçilerin gerçek destek ve ilgisini çekerek kuvvet kazanacakları inkar olunamaz.

Sendikaların temsil ettikleri işçilerin haklarını korurken işverenin de ücret ve diğer sosyal konularda durumunu bilerek hareket edecek kimseleri, dolayısıyla iktisat ilminin ücret prensipleri ve mekanizmasına vakıf idarecileri bünyesinde bulundurması gerektiği bir gerçektir. Sendikaların sosyal bir mücadele organı olmaktan çıkarak gerek işletme içi gerekse milli ekonomi planlarının hazırlanması vesilesiyle devletle olan münasebetlerinde işbirliğini gerçekleştiren birer meşru mesleki teşekkül halini almasında fiili grevlerin ve tehditlerinin çok önemli bir rol aldığı kesindir.

Sonuç olarak söylemek gerekirse, grev hakkına sahip olmadan bir sendikanın kendi esas fonksiyonlarını yerine getirmesine ve istihdam şartları üzerinde tesir etmesine imkan yoktur. Nitekim ülkemizde 1947-1963 devresinde görüldüğü gibi, sendikalar esas fonksiyonları dışında sadece birer yardım ve tasarruf sandığı mahiyetini taşımış, istihdam şartları üzerinde çok sınırlı bir tesir etmişlerdir.

Buraya kadar grevlerin iktisadi tesirleri hakkında ortaya çıkan sonuçları tekrar gözden geçirecek olursak; olumlu tesirler olumsuz tesirlere nazaran gerek milli ekonomi gerek çalışanlar ve gerekse işverenler bakımından etkileri daha çok uzun vadede çalışma barışını ve huzurunu tesis ederek işçi,işveren,devlet arasında sonuçta toplumda sosyal anlaşmayı sağlamaya yöneliktir¹⁴⁵.Dolayısıyla toplu pazarlık müessesesinin gelişmesi,resmi arabulucuk ve yüksek hakem kurulu gibi sistemlerin endüstri hayatına girmesini sağlamıştır.

Grev hakkını demokratik bir işçi-işveren mekanizmasının işlemlerini imkan dahiline sokan en kuvvetli ve vazgeçilmez bir unsur olduğunu da hatırdan çıkarmamak gerekir.

2.4.4. Genel Değerlendirme ve Öneriler

Bir ülkenin ekonomik başarısında, çalışma ilişkilerinde istikrar ve uzlaşma ortamının büyük önemi vardır. Bu ilişkilerdeki uyum, kalkınmada diğer unsurlara göre çok daha hızlı bir itici güç sağlarken ,uyuşmazlıkların artması ekonomik ve sosyal performansı sınırlayan en önemli unsuru oluşturmaktadır.

Bu nedenle, devlet ile sosyal tarafların bir görüşme masası etrafında toplanarak konulara yapıcı ,milli menfaatlere uygun düşen karşılıklı fedakarlık içeren yaklaşımları benimsemeleri gereklidir. Bu “sosyal diyalog süreci” diye de adlandırılabilir. Ülkemizde hükümet,işçi ve işveren kesimleri arasında 1980’li yıllarda kurulan nispi sosyal barış ortamının, özellikle 1987 yılından itibaren yerini hızla kesimlerarası anlaşmazlık ortamına bıraktığı gözlenmektedir.

Çalışma hayatımızda daha ziyade ekonomik faktörlerin etkisinin giderek yoğunlaştığı görülmektedir. Zira ekonomik problemler hem işverenler hem de işçiler açısından ağırlaşmıştır. Toplu iş sözleşmelerinin giderek artan ölçüde çıkmaza girmesi ve çalışma barışının bozulmasının temel nedeni enflasyondur. Yüksek enflasyon nedeniyle yaşanan olumsuzluklar çalışanları da etkilemiş, ekonomik problemler beraberinde sosyal problemleri de getirmiştir.

¹⁴⁵ Orhan Tuna,Grevlerin İktisadi Hayat ve İstihdam Şartları Üzerindeki Tesirleri,Ankara:1964,s.30.

Yüksek enflasyon oranının düşürülmesi ve toplum kesimlerinin izlenecek ekonomik ve sosyal öncelikler konusunda mutabakata varmaları bakımından uygulandığı ülkelerde başarılı sonuçlar veren “toplumsal uzlaşma” fikrinin ülkemizde de yerleştirilmesi ekonomik ve sosyal atılımların yapılabilmesi bakımından son derece önemlidir.

Bugün Türkiye’de üç işçi konfederasyonu etrafında bütün işkolları temsil edilmektedir. Bu bakımdan işçi ve işçi sendika ve konfederasyonları işçilerin eğitimi konusunda daha fazla görev üstlenmeli ve katkı sağlamalıdır. Türk sanayi ve hizmetler sektöründe nitelikli işgücü ihtiyacının, dışa açılma ve uluslararası rekabet gücü kazanma çabası içindeki Türk ekonomisi açısından sorun teşkil ettiği bilinmektedir.

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun uygulanmasında ortaya çıkan olumsuzlukları gidermek için aşağıda belirtilen hususların dikkate alınmasının her iki kesim ve ayrıca ülke ekonomisi için de faydalı olacağı düşünülmektedir.

Toplu iş sözleşmeleri, işyerinde sendikalı, sendikasız tüm işçilere uygulanmalı, grev işçinin çoğunluğunun istemesi halinde başlamalı ve devam etmeli, bunun içinde grevden önce ve devamında oylama zorunluluğu, periyodik grev yoklaması sistemine gidilmelidir.

Grev yasakları ile ilgili hükümler çok iyi değerlendirilmeli ve ülke şartlarına uygunluğu gözönünde bulundurulmalı ,grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılmayacağı ilkesi aynen muhafaza edilmelidir.

Sendikaların ekonomik ve sosyal etkileri değerlendirildiğinde olumsuz etkiler daha çok ekonomik alanda, olumlu etkiler ise sosyo-politik alanda ağır basmaktadır. Her iki alanda da olumlu etkilerin çoğaltılması sendikacılığımızı kuşkusuz olumlu yöne daha fazla kaydırabilecektir.

İşçinin çeşitli biçim ve düzeylerde yönetime katılmasını öngören plan ve programlar işçilerde ulusal ekonominin gereklerine uygun prodüktivite bilincinin gelişmesini

sağlayabilir. İşçinin yönetime katılmasının daha geniş bir biçimde devlet ve özel kesime yaygınlaştırılması prodüktivitenin arttırılması ve grev ve lokavtların azaltılması yönünde başarılı olabilir.

Sendika ve işveren arasındaki temasların sadece yeni bir toplu sözleşmenin müzakere aşamasında olması,bunun dışında işletme ile sendika arasında anlamlı sayılabilecek bir ilişkinin bulunmayışı ortak problemlerin karşılıklı bir anlayış ortamında çözüm imkanını azaltmaktadır. Bu nedenle müzakere tekniklerinin geliştirilmesi ve devamlı olması teşvik edilmelidir.

İş anlaşmazlıkları dolayısıyla grev ve lokavtların sayısındaki artışın yabancı yatırımcıların ülke tercihlerinde bir kriter olduğu değerlendirilerek işçi ve işveren arasında oluşturulacak anlaşma zeminlerinin ülke ekonomisine fayda sağlayacağı unutulmamalıdır.

Ayrıca demokratik yaşam içerisinde eksiklikleri düşünölemeyen işçi ve işveren kuruluşlarının ülkenin siyasi ve ekonomik yaşamına yön vermedeki rolleri yani bir baskı grubu olarak yapacakları etkinliklerin hiçbir zaman ülke gerçekleriyle ters düşmemesi gerekir.

SONUÇ

Dünyada sendikal mücadele sanayi devrimi ile başlar .Sanayi devrimi insanlık tarihinin dönüm noktalarından biridir. 18. yy. ikinci yarısında İngiltere'den, Batı Avrupa ülkelerine yayılır. 18 ve 19 yy. çalışma ve yaşam koşulları giderek ağırlaşır. Çalışma şartları gittikçe zorlaşır ve sınıf çizgileri netleşir. İki şey hızla artar. İşçi sınıfı ve kapitalistlerin sermaye birikimi. İngiltere'de işçiler ilk kez 1792 yılında kurulan örgütlerde birleşirler. Çocukların geceleri ve 12 saatten fazla çalıştırılmaları 1802 yılında yasaklanır. İşçi sendikaları yasal bir statüye ve güvenceye 1824 yılında kavuşurlar.50 yıl içinde 1876'ya gelindiğinde sendikaların durumu güçlenir ve çalışma yaşı süreleri,kadın işçilerin durumu,işçilerin çalışma koşulları ,işçi-işveren ilişkileri düzenlenir.

Fransa'da 1830'da grevler,ayaklanmalar yaşanır.1884'de sendika kurma hakkı yasal olarak kazanılır. Toplu sözleşme yasası 1919'da kabul edilir ve çalışma süresi 8 saat olur.

A.B.D'de ilk sendikalar 1791 yılında Filedilfiya'lı ayakkabıcılar tarafından kurulur. İlk kurulan sendikalarda meslek sendikacılığı ilkesi benimsenmiştir. Yerel sendikalardan sonraki üst örgüt olan ilk federasyon 1833, bugünkü Amerikan sendikacılığının en önemli örgütlenme düzeyini oluşturan ilk ulusal sendika 1850 yılında kurulmuştur. Tepe örgüt olan AFL'nin 1886 yılında kurulması ile Amerikan sendikacılığı bugünkü örgüt yapısını tamamlamıştır.

Türkiye ise bu gelişmeleri 1860'larda yaşamaya başlar. Sanayi devrimini yaşayan ülkeler öncelikle madenlerimize ulaşırlar. Zonguldak bölgesindeki taşkömürü Avrupa'nın ihtiyaç duyması üzerine 1848 de işletmeye açılır.

İlk işçiler köylü,ilk işverenler ise çoğunlukla azınlık kökenli,Avrupa'yla ilişkili Galata sarraflarıdır. İşçiler yoksulluk,sefalet ve hastalık içinde ilkel şartlarda ve boğaz tokluğuna çalıştırılır.1865 yılına gelindiğinde,ülkemizde işçi işveren ilişkilerini düzenleyen ilk girişim olan Dilaver Paşa Nizamnamesi maden işçileri için hazırlanır.

Ülkemizde ilk grevin 1872 yılında İstanbul'da Kasımpaşa Tersanesi işçileri tarafından yapıldığı bilinmektedir. 1894'de Tophane fabrikasında Osmanlı Amele Cemiyeti kurulur ama 1 yıl içinde kapatılır. 1910 yılına gelindiğinde İstanbul, İzmir, Zonguldak gibi yerlerde irili ufaklı işçi örgütleri vardır. 1921 yılında henüz cumhuriyet ilan edilmeden 151 sayılı yasa ile Zonguldak Maden İşçilerinin çalışma koşulları ve işçi işveren ilişkileri düzenlenir. İlk İş Yasası 1936 da kabul edilir. 1947 de Sendikalar Yasası kabul edilir. Ama grev hakkı yoktur. 1963 de sendikalar Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları yapılır. 1980'de 12 Eylül ile Yüksek Hakem Kurulu mutlak yetkili olur. 1983 de ise 2821 ve 2822 sayılı yeni Sendikalar Yasası ve TİS Grev ve Lokavt Kanunları yürürlüğe girer.

Toplu iş sözleşmesi yoluyla sendikalar tarafından elde edilmeğe çalışılan işçi ücretlerindeki yüksek oranlı artışlar, devlet ve özel sektör işverenlerince karşılanabilmesi için ücret zamlarının fiyatlara yansıtılarak telafi edilmesi ücret-fiyat kısır döngüsüne sebep olarak fiyat artışlarına neden olmakta ve beraberinde maliyet artışını getirmektedir.

Ülkemizde işsiz oranlarının yüksek olması, yeterli istihdam imkanlarını geliştirecek yatırımların arttırılamamasından ,toplu iş sözleşmesi sistemimizin ekonominin gereklerini dikkate alan bir yapıda olmamasından kaynaklanmaktadır.

Türkiye'de reel ücretlerin arttırılması, daha iyi ürünün daha ucuz fiyatlarla arz edilmesine bağlıdır. Bu da ancak artan bir produktivite sayesinde mümkün olabilir. Fakat ücretlerin verimliliğe göre daha fazla artması verimliliğin artmasına engel teşkil etmektedir.

Sendikaların başta ücretler olmak üzere diğer iktisadi ve sosyal hakları alabilmek için başvurduğu yollardan biri olan grevler ve iş mücadeleleri nedeniyle kaybolan iş günleri ekonomik gelişmeyi zorlaştıran ve toplam üretimi düşüren olumsuz bir etkidir.

Gerek yasadışı davranışların gerek grev uygulamalarının bir önemli sebebi de yüksek enflasyon gerekçesiyle işçilerin toplu pazarlık masalarında işverenin karşısına kabulü gerçekten güç talepler ile çıkmaları olmaktadır. İşletmelerin karlılığını, ülke

ekonomisinin durumunu ,işsizliği ,yüksek enflasyon nedeniyle işverenlerin de pek çok zorluklarla karşı karşıya kaldığını görmezlikten gelen aşırı zam talepleri toplu iş sözleşmeleri görüşmelerini uyuşmazlığa sokmakta ,çalışma barışının devamını güçleştirmektedir. Bu nedenle hükümet,işçi ve işveren kesimleri arasında oluşacak bir uyumun beraberinde verimliliği,karlılığı getireceği unutulmaması gereken bir husustur.

Ancak, sendikaların çalışanların haklarını savunmaları yanında toplumda çok sesliliğe örnek olabilecek çağdaş demokrasilerin temel kurumlarından biri olma özelliğini daima muhafaza edeceği bir gerçektir.



KAYNAKÇA

- Ağralı, Sedat. **Türk Sendikacılığı**, İstanbul: 1967.
- Alpay, Şahin. "Partiler ve Sendika", **Milliyet**, 21 Eylül 1996.
- Akıllıoğlu, Tekin. **Çalışma Yaşamını Düzenleyen Uluslararası Belgeler**, Ankara: A.Ü.S.B.F. İnsan Hakları Merkezi Yayınları No: 16, 1995.
- A.MKRTCHIAN. **Bugünkü Amerikan Sendikacılığı Temel Sorunlar ve eğilimler**, çev.N.Teoman, İstanbul: DİSK Yayını No: 2, 1978.
- Avrupa'da Sendikalar**, 2.b., Ankara: Avrupa Topluluğu yayını, 1978.
- Batur, Sertaç. "Türkiye'de Sendikacılık ve Siyaset", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1993).
- 1938 Tarihli 3512 Sayılı Cemiyetler Kanunu.
- Çalışma Bakanlığı, **Beyaz Kitap**, Ankara: 1961.
- ÇSGB. **Çalışma Hayatı İstatistikleri** Yayın No: 17., Mayıs 1994.
- ÇSGB. **Çalışma Hayatı İstatistikleri** Yayın No: 18., Kasım 1995.
- ÇSGB. **Çalışma Hayatı İstatistikleri** Yayın No: 19., Haziran 1996.
- Çeçen, Anıl. **Türkiye'de Sendikacılık**, Ankara: Özgür İnsan Yayınları, 1973.
- Çelik, Necati. **İş Hukuku II, Kollektif İş Hukuku**, **Sendikalar**, 2.b., İstanbul: 1979.
- Demircioğlu, A. Murat. **Dünyada İşçi Sendikaları**, İstanbul: Banka Sigorta İşçileri Sendikası Eğt. ve Kültür Yayınları No: 15, 1987.
- Dereli, Toker. **Türkiye'de Sendikacılığın Ekonomik ve Sosyal Etkileri**, Ankara: 1976,
- Demirsoy, Seyfi. "Türk-İş 10 Yaşında", **Belgelerle Türk-İş Tarihi-1(1952-1963)**, Ankara: Türk-İş yy., 1995.
- DİE., **Türkiye İstatistik Yıllığı 1996**, Ankara: 1997.
- DİE. **İstatistik Yıllığı 1995**.
- DPT, **İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik**, Ankara: 1994.
- DPT. **Temel Ekonomik Göstergeler**, Aralık 1996.

Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık, Ankara: Türkiye Çimento Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası Yayını No:12.

Esener, Turhan. **İş Hukuku**, 3. b., Ankara: A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, 1978.

Friedrich Engels, **İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu**, çev. Oktay Emre, İstanbul: Gözlem Yayınları, 1974.

Erdoğan, Alptekin. "Enflasyon Olayının ve Etkisinin Sorgulanması", (Teksir, DPT, 1994).

_____ "Piyasada Canlılık Yolu İle Enflasyonun Önlenmesi ve Reel Ücret Artışlarının Gerçekleştirilmesi", (Teksir, DPT, 1994).

_____ "İşçi Ücret Politikasının Reformcu Yapılanması", (Teksir, DPT, 1993).

_____ "Piyasada Canlılık Yolu İle Enflasyonun Önlenmesi ve Reel Ücret Artışlarının Gerçekleştirilmesi", (Teksir, DPT, 1994).

_____ "Ücret ve Refah Politikasının Öncelikle Ekonomik Tedbirlere Dayandırılması", (Teksir, DPT., 1994).

Fişek, Kurthan . **Türkiye'de Devlet-İş İlişkileri Açısından Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili**, Ankara: A.Ü.S.B.F. Yayını No:274, 1969.

_____ **Devlete Karşı Grevlerin Kritik Tahlili**, Ankara: A.Ü.S.B.F. yy., 1969.

Gülmez, Mesut. **Memurlar ve Sendikal Haklar (Türkiye'de ve Dünyada)**, 1. b., Ankara: 1990.

Işıklı, Alpaslan. **Türkiye'de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi**, Kültür Bakanlığı Klasikleri No:6, Ankara: 1994

_____ **Sendikacılık ve Siyaset**, Ankara: A.Ü.S.B.F. yayını No:334, 1972.

_____ **Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisindeki Yeri**, Ankara: A.Ü.S.B.F. Yayını No:29, 1967.

Işıklı, Alpaslan ve Mesut Gülmez. **Cahit Talas'a Armağan**, Ankara: Mülkiyeliler Birliği Yayınları: 1990.

Işık, Rüçhan. **Türk Toplu İş sözleşmesi Hakkında Ehliyet ve Yetki**, Ankara: 1970.

İngiltere'de Sendikacılık, Merkez Haberler Bürosu tarafından hazırlanmıştır, Basım Yeri: Doğan Kardeş Matbaacılık Sanayi A.Ş., 1989.

Kalkandelen, A. Hayrettin. **Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık**, Ankara: 1968.

Kasnakoğlu,Haluk., "Türkiye'de Ücretler ve Fiyatlar,"**Türk-İş,Ekonomide Durum**,Kitap 1,Ankara: 1966.

Kaygısız, İbrahim. "Özelleştirme ve Kısıkcındaki Eğitim",**Eğitim ve Yaşam Dergisi** (Kış 96),yıl: 1,Sayı: 1.

Koç,Yıldırım. "Atatürk ve İşçi Sınıfı",**Türk-İş Dergisi**,(Kasım 1996),Sayı:318.

————— **Türk-İş Neden Böyle?Nasıl Değişecek?**İstanbul:Alan Yayıncılık No:72,1986.

Koray,Meryem.**Değişen Koşullarda Sendikacılık**,İstanbul: 1994.

Kutal,Gülten.. **Türkiye'de İşçi Sendikacılığı**,İstanbul:İ.Ü.İ.F. Yayını,1977.

Lefranc,George .**Dünyada Sendikacılık**,çev.Asım Bezirci,İstanbul: Varlık yayını No:1207,1966.

Makal,Ahmet.**Grev Kuramlar ve Uluslararası Farklılıklar**,Ankara: V Yayınları,1987.

Mess İşveren Gazetesi, Yıl:32,Sayı:106,Ağustos 1995.

MESS,Ülkelerin Sosyo-Ekonomik Politikasında İşçi-İşveren Kuruluşlarının Önemi,İstanbul:MESS Yayını No:94.

Mess İşveren Gazetesi,Ağustos 1995,Yıl:32,Sayı:669.

Milliyet, 29 Kasım 1996.

Oğuzman,Kemal.**Hukuki Yönden Grev ve Lokavt**,İstanbul:Fakülteler matbaası, 1967.

Özkal-Özgür Yici,**Parlamento Demokrasisi ve Türk İşçi Hareketi**,Ankara: 1970.

Rutow W.,**Stage of the Economic Grewt**,Camridge,1972.

Talas,Cahit. **Sosyal Ekonomi**,4.b.,Ankara: 1976.

————— "Nerede Demokrasi Varsa Orada Sosyal Devlet Vardır,"**Harb-İş Dergisi**(Aralık 1995),Sayı:117.

Talas ,Cahit ,Sait Dilik ve Alpaslan Işıklı,**Türkiye'de Sendikacılık Hareketi ve Toplu Sözleşme (İktisadi Yönleri ile)**, Ankara: 1965.

T.C. 1961 Anayasası.

T.C. 1982 Anayasası.

TİSK,Kamuoyunda İşveren Sendikaları, Ankara:Tisk Yayını,1982.

TİSK,İşveren Dergisi,(1 Ekim 1994),Cilt XXXIII,Sayı: 1.

TİSK,İşveren Dergisi,(Haziran1994),Cilt XXXII,Sayı:7.

TİSK,Sorunlar ve Görüşler,Ankara:TİSK inceleme yy.No:130,1993.

Tuna,Orhan.Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri Ön Araştırma Raporu,Ankara:DPT Yayını No:745-SPD-181,1969.

Tuçomağ,Kenan.İşHukuku Cilt-II,İstanbul:İ.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını,1980.

Tuna ,Orhan ve Metin Kutal, Grev Hakkı,Başlıca Meseleler ve Memleketimiz Bakımından Tanzimi, İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yayını No:131,1962.

Türk-İş,Çalışma Raporu,Ankara:1979.

Türk-İş,Çalışma Raporu,Ankara:Türk-İş,1976.

Türk-İş,Seminer Ders Notları,Ankara:Türk-İş yy.No:1986/1.

Türk-İş, Avrupa Sendikacılık Hareketi,Ankara:Türk-İş yayını No:42,1966.

Türk-İş,Belgelerle TÜRK-İŞ Tarihi(1) (1952-1963),Ankara:Türk-İş Yy.,1995.

Türk-İş,Belgelerle Türk-İş Tarihi(2) (1963-1980),Ankara:1995.

Türk-İş,Türkiye Tarafından Onaylanan Sözleşmeler, Ankara:Türk-İş Yayınları No:137,1980.

Türk-İş,Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Barışçı Çözüm Yolları,Uzlaştırma,Arabulucuk Tahkim Yolları, Ankara:Türk-İş Yayınları No:64,1970.

Türk-İş,Ders Notları 1., 2.b.Ankara:Türk-İş Yayınları No:38,1965.

Türk Harb-İş Sendikası, Aylık Yayın Organı ,(Ocak 1995), Sayı:106

Türk Harb-İş Sendikası,Aylık Yayın Organı,(Şubat 1995),Sayı:107.

Harb-İş,Aylık Yayın Organı,(Ocak 1992),Yıl:7,Sayı:71.

Sanem Nur Kovan,"Türkiye'de sendikal haklar ve sendikacığın gelişmemesinin nedenleri",(Basılmamış Yüksek lisans Tezi,İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,1993),s.93.

Sencer,Muzaffer.(Der.ve Çev.), İnsan Hakları-Ana Kuruluşlar ve Belgeler, Ankara:TODAİE yy.,1986.

Seyidoğlu Halil,**Bilimsel Araştırma ve Yazama El Kitabı**,Geliştirilmiş 6.b.,İstanbul,1995.

1983 Tarihli 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu.
1983 Tarihli 2822 Sayılı Grev ve Lokavt Kanunu.

Sönmezsoy,Refik. **Türkiye'de ve Dünyada İşçi Hareketleri**,İstanbul:Boğaziçi Yy.,1981.

Sülker,Kemal. **Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler**,İstanbul:Gözlem yy.,1976.

————— **Türkiye'de Sendikacılık** ,İstanbul:1955.

————— **Sendikacılar ve Politika**,1.b.,İstanbul:May Yayınları,1975.

Şahlanan ,Fevzi. **Sendikalar Hukuku**, İstanbul:1995.

Uluslararası Çalışma Bürosu, **Ücretler İşçi Eğitimi El Kitabı**,Çev. Ahmet Gökdere, Ankara:Türk-İş yayınları No:197.

Ünal,Ayşe. **Çeşitli Ülkelerde Grev Uygulaması**,Bursa:1993.

Wouter von Ginneken,çev.Tonguç Çoban,"Az Gelişmiş Ülkelerde Kamu Sektöründe Çalışanların Durumu",**Eğitim ve Toplum I Dergisi** (Güz '93/1),s.57.

Zaim,Sabahaddin. **Çalışma Ekonomisi, Yenilenmiş ve Genişletilmiş** 9.b.,İstanbul:1992.