

11 TEZ

ONBİRİNCİ TEZ KİTAP DİZİSİ

İŞÇİ MÜCADELELERİ VE SENDİKACILIK

Alpaslan Işıklı

Türkiye'de

İşçi Hareketi

Yıldırım Koç

İşçi Hakları

Şehmus Güzel

1980 ve İşçi Hakları

Richard Hyman

Marksizm'de

Sendikacılık

Tayfun Ertan

Madenciler Grevi

"Belge"

G. Afrika'da COSATU

Gülnur Savran

Althusser

Korkut Boratav/

Zülküf Aydın

Tarım Tartışması

Faruk Pekin

DISK

Fahri Aral

Türk-İş'te Muhalefet

Şevket Pamuk

Gelir Dağılımı

Ömer Sakalsız

Mühendis İdeolojisi

Adnan Eksigil

Theodorakis ve Biz

Oğuz Oyan

Sağlık Yasası Tasarısı

Tülay Arın

SHP/DSP

Can İlgin

Jakobenizm

Gülnur Savran

Yapısalcılık ve

Sonrası

5

ONBİRİNCİ TEZ KİTAP DİZİSİ : 5

Şubat 1987

Kapak : Sertaç Ergin
Kapak Baskı : Orhan Ofset
Dizgi / Baskı : Final Ofset A.Ş.

ULUSLARARASI YAYINCILIK Ltd. Şti.

Klodfarer Cad. No: 31/5
Cağaloğlu - İstanbul

ONBİRİNCİ TEZ KİTAP DİZİSİ
DANIŞMA KURULU:

Tanju Akad, Hacer Ansal, Cengiz Arın, Korkut Boratav, Atilla Eralp,
Ömer Erzeren, Yıldırım Koç, Şevket Pamuk, Nail Satlıhan, Gülnur Savran,
Sungur Savran, Mustafa Sönmez, E. Ahmet Tonak, İşaya Üşür, Galip L. Yalman,
Ragıp Zaralı

Abone Koşulları (Yılda Dört Kitap) :

Yurtiçi : 4500 TL.

Yurtdışı: ABD (Uçak postası ile) : \$ 20
Büyük Britanya : £ 10
Federal Almanya : 32 DM
Fransa : 110 FF

İşçi Hakları ve Sendikacılık

Yıldırım KOÇ

11. Tez
5. Kitap
Şubat 1987

SUNUŞ

Türkiye işçi sınıfının tarihiyle ilgili olarak yazılmış önemli kitaplardan biri Dimitir Şişmanov'un **Türkiye İşçi ve Sosyalist Hareketi**dir. Bu kitapta Osmanlı İmparatorluğu'nda ilk işçi örgütlenmeleri ile ilgili olarak şunlar yazılmaktadır :

«1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti, Osmanlı İmparatorluğu'nda kurulan ilk işçi örgütü olarak kabul edilir. Komünist Manifesto'nun yayınlanmasının, Birinci Enternasyonal'in ve başta Fransa olmak üzere diğer Avrupa ülkelerindeki işçi hareketlerinin, bu örgütün kurulmasında etkin rolleri olmuştur.»¹

Şişmanov, bu paragrafta ilk işçi örgütü olan Ameleperver Cemiyetinin kuruluşunda belirleyici rol oynayan etmenleri çok güzel bir biçimde sıralamıştır. Türkiye'de ilk işçi örgütlenmesinin, bu dönemde Avrupa'da etkili olan düşünce akımları ve işçi örgütlenmeleriyle bağının bulunması ve onlardan etkilenecek oluşması, beklenen ve tahmin edilen bir durumdur. Şişmanov mutlaka konuyu araştırmış, etkileşimi saptamış ve vardığı sonuçları kitabında okuyucuya sunmuştur.

1) Şişmanov, Dimitir, *Türkiye İşçi ve Sosyalist Hareketi Kısa Tarih (1908-1965)*, Belge, Yay., İstanbul, 1978, s. 31. Bu metin, A.R. Zarakolu tarafından günümüz Türkçesine uyarlanmıştır. Kitabın 1965 yılında Sofya'da yapılan birinci baskısında (Türkçesi, Tuğrul Deliorman) bu bölüm şöyledir :

«Osmanlı İmparatorluğunda 1871 yılında kurulan Ameleperverler Cemiyeti, ilk işçi teşkilatı olarak kabul edilmektedir. Bu işçiseverler cemiyeti, Komünist Manifesti'nin, Birinci Enternasyonalin ve başta Fransa olmak üzere, Batı Avrupa memleketlerindeki işçi hareketlerinin tesiriyle kurulmuştur.»

Şişmanov, D., *Türkiye'de İşçi ve Sosyalist Hareketi*, Devlet Yayınevi, Sofya, 1965, s. 13.

Ancak bu paragrafta yapılan değerlendirmede küçük bir hatâ bulunmaktadır. Ameleperver Cemiyeti gerçekte bir işçi örgütlenmesi değil, günümüzün yardımseverler derneklerini anımsatan bir kuruluştur².

Diğer bir deyişle, Şişmanov tarihi olduğu gibi değil, görmek istediği gibi görmüş ve sunmuştur. Bu nedenle de tarihe «katkılarda» bulunmuştur.

Şişmanov, bu döneme ilişkin ana kaynak olarak Lütfi Erişçi'nin 1951 yılında yayınlanan *Türkiye İşçi Sınıfının Tarihi (Özet Olarak)* çalışmasını kullanmıştır. Bu kitapta Ameleperver Cemiyeti konusundaki cümle şöyledir: «Bu arada İstanbul'da bir de Ameleperver Cemiyeti kurulmuştu (1871).»³ Lütfi Erişçi'nin çalışmasında bu örgütün işçi örgütlenmesi olup olmadığı konusunda hiçbir açık yargı yoktur. Metnin akışından ise, işçi örgütlenmesi olmadığı gibi bir sonuç çıkarılabilir.

Şişmanov'un ikinci kaynağı, Kemal Sülker'in 1955 yılında yayınlanan *Türkiye'de Sendikacılık* isimli kitabıdır. Kemal Sülker de Lütfi Erişçi'nin kitabını kullanmış, ancak orada yer almayan bazı değerlendirmeleri de «eklemiştir». Kemal Sülker şunları yazmaktadır:

«Yapılan araştırmalar, işçilerle ilgili bir cemiyetin 1871'de kurulan Ameleperver Cemiyeti olduğunu göstermiştir... İlk işçi cemiyeti olarak faaliyet gösteren Ameleperver Cemiyeti ile Avrupa'daki işçi teşekkülleri arasında geniş bir mesafe vardır... Avrupa'da yeni sosyal şartlar karşısında Hegel, Darwin, Marks gibi filozofların 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 Tersaneleri işçileri ilk grevlerini yapmıştır (1872).»⁴

Lütfi Erişçi, Kemal Sülker ve Şişmanov zinciri oluşturulduğunda, Sülker'in yanılğı ve «tahminleri» ile Şişmanov'un «katkıları» açık bir biçimde görülmektedir.

Sorunlara, «filozoflar dünyayı çeşitli biçimlerde yorumlamakla yetindiler; oysa, asıl önemli olan dünyayı değiştirmektir», perspektifinden yaklaşanların birinci görevi, dünyanın kendi yapı ve dina-

2) Bu konuda bkz. Oya Sencer, *Türkiye'de İşçi Sınıfı, Doğuşu ve Yapısı*, Haberra Yay., İstanbul, 1969, s. 104-105, 155-157 ve Şehmus Güzel, «1871 Ameleperver Cemiyeti», *Bilim ve Sanat*, Ağustos 1981, s. 43-45.

3) Erişçi, Lütfi, *Türkiye'de İşçi Sınıfının Tarihi (Özet Olarak)*, İstanbul, 1951, s. 4.

4) Sülker, Kemal, *Türkiye'de Sendikacılık*, İstanbul, 1955, s. 7-8.

miğini doğru kavramaktır. Yapısı ve dinamiği doğru kavranılmayan bir sürece yapılacak müdahaleler hiçbir zaman arzulanan sonuçları vermez. Yaşanan acı deneyimler önemli kavrayış hatalarına dayanan yanlış müdahalelerin sonuçlarıdır.

Bu makalenin amacı, özellikle işçi sınıfı ve mücadeleleri tarihine ilişkin bazı önyargıları sergilemek ve eleştirmek ve sorunun karmaşıklığını sunmakla sınırlıdır. İşçi hakları ve sendikalar konuları bu amaç doğrultusunda ele alınacak, «işçi hakları nasıl sağlandı?» sorusunun ve yanıtının karmaşıklığı örneklerle irdelenecektir.

GİRİŞ : «İŞÇİ HAKLARI NASIL SAĞLANDI?» TARTIŞMASI

Fransız sosyalizminin önderlerinden Jean Jaurés 1904 yılında Alman Sosyal Demokrat Partisi yöneticileriyle girdiği bir tartışmada, bu partinin «devrimci bir geleneğe değil, yalnızca tepeden yardım alma (örneğin genel oy hakkı) geleneğine» sahip olduğunu ileri sürüyordu⁵.

Hakların tepeden mi verildiği, yoksa mücadeleyle mi alındığı tartışması yalnızca günümüzün değil, bundan seksen yıl öncesinin de sorunuydu.

Bu sorun, işçi sınıfının doğuşu, sınıf hareketinin gelişimi ve diğer sınıf ve tabakalarla ilişkileri konularını ilgilendirir. Özellikle de ülkede kapitalizmin gelişmesi ve burjuva devrimi süreçlerinin genel ve ülkeye özgü nitelikleri bu sorunla yakından bağlantılıdır.

Bu konunun önemi, geleceğe ışık tutmasından kaynaklanır. Değişimin ana unsuru ve nesnesi kitleler ve özellikle de ücretliler olunca, bu sınıf ve tabakaların yapısı ve dinamiğinin bugüne kadarki ve bugünkü durumunun kavranması, gelecekte alacağı biçime ve etkilerine ilişkin yolgösterici ipuçları da sağlar. Ancak tarihsel gelişim basit bir çizgi değildir. Bazı dönemlerde geri kalış, bir sonraki dönemin atılımının maddi temellerini oluşturabilir. Örneğin 1904 yılında Jaurés tarafından «tepeden verilme hakları» geleneğine sahip olmakla suçlanan Alman işçi sınıfı, 1918 yılı sonlarında iddia edilen bu geleneğin doğrusal uzantısı ile uzaktan yakından ilgisi olmayan devrimci bir tavra girebilmiştir.

Türkiye’de ücretlilerin toplam nüfus içindeki oranı artıyor. Mülksüzleşme düzeyi çok yükseldi ve böylece ücretlilerle kendi işinde çalışanlar arasındaki ayrımlar netleşiyor. Ayrıca 1946-1960, 1960-1980 ve özellikle de 1980-1986 dönemlerinin ekonomik, toplumsal ve siyasal gelişmeleri, işçi sınıfının önümüzdeki yıllarda toplumsal ve siyasal yaşamdaki ağırlığının artacağını gösteriyor.

5) Thomson, D. *Europe Since Napoleon*, 1970, s. 420.

«Haklar alındı mı, verildi mi?» tartışması veya «haklar nasıl sağlandı?» sorusuna yanıt arama çabaları önümüzdeki dönemdeki gelişmeleri kavramanın bir unsuru olduğu ve geleceğe ışık tuttuğu ölçüde güncel ve yararlıdır. Ancak sorunun karmaşıklığını bilerek, geleceğe ilişkin değerlendirmelerde tüm değişkenlerdeki değişiklikleri hesaba katan bir yaklaşım gereklidir.

I. «HAKLAR» NEDİR?

İşçiler açısından demokratik haklarla genellikle kastedilen

- (a) Örgütlenme hakkı,
- (b) Toplu iş sözleşmesi bağtlayabilme hakkı,
- (c) Grev hakkı,
- (d) İşyerinde söz hakkıdır.

Ekonomik haklarla genellikle

- (a) Ücretlerin artırılması,
- (b) Çalışma süresinin kısaltılması,
- (c) İş güvencesinin sağlanması,
- (d) İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin ön planda tutulması,
- (e) Sosyal güvenlik

anlaşıyor.

İşçilerin siyasal hakları ise, seçimlerde oy kullanma hakkından, sendikaların siyasal partilerle ilişkisine, siyasal amaçlı grevlere ve siyasal yaşamda söz ve denetim hakkına kadar uzanan geniş bir alanı kapsıyor.

Öncelikle bir noktaya değinmekte yarar var. Her «hak» veya «reform» iki tarafı keskin bir kılıçtır. «Verilen ya da alınan» her «hak veya reform», kısa ya da uzun vadede görüldüğünden ve umulduğundan çok farklı sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle, çok karmaşık sınıfsal ilişkiler ve dengeler sonucunda oluşan bir «hak» bazı durumlarda sınıf hareketinin güçlenmesi, bazı durumlarda zayıflaması sonucunu doğurabilir.

Yönetici sınıfları yeterince tanımayanlar açısından, ileriye doğru atılan her adım hedefe biraz daha yaklaştırır ve karşı tarafın yoğun bir direnişinin aşılmasını gerektirir. Bu tek boyutlu yaklaşım, yüzlerce yıllık yönetim deneyimi olan yönetici sınıfların yeteneklerini ve birikimini gözardı eder, yönetici sınıf ve tabakaların iç çelişkilerini kavrayamaz ve böylece yanlış sonuçlara varır.

Mevcut ekonomik - toplumsal - siyasal yapı içindeki her hak (veya her reform), sistemi temelden radikal bir biçimde değiştirmek isteyen güçlerin, sistemi reformlarla bir süreç içinde değiştirmek isteyen güçlerin ve sistemi reformlarla (tavizlerle) korumak iste-

yen güçlerin karşılıklı etkileşiminin karmaşık bir sonucudur. Bu nedenle, sağlanan her hakkın veya her reformun hangi karmaşık etkilerin sonucunda ortaya çıktığını ayrı ayrı incelemek gerekir. Her hakkın yalnızca emekçilerin yoğun mücadeleleri sonucunda elde edildiğini savunan anlayış, reformların köklü dönüşümleri önlemede yaygın olarak kullanılabilirdiğini gözardı etmektedir.

Yukarıda belirtilen hakların bir bölümü fiilen kullanılır, ancak yasalarla düzenlenmemiştir. Örneğin İtalya'da grev hakkı fiilen vardır ve istenildiğinde uygulanır. Bu konuda yasalarla ya da toplu iş sözleşmeleriyle bir düzenleme (ve kısıtlama) getirilmemiştir. Bazı ülkelerde yasalarla, bazılarında ise sözleşmelerle (temel sözleşme veya toplu iş sözleşmeleri) hak meşrulaştırılmış ve düzenlenmiştir.

Ekonomik ve demokratik hakların düzenlenmesinde yasalar, toplu iş sözleşmeleri veya her ikisi birlikte kullanılabilir. Hangisine ağırlık verileceği çok değişik etmenlerin sonucudur.

Ancak hukuksal düzenlemelerin ne ölçüde «hak» ve ne ölçüde fiilen kullanılan «hakkın kısıtlanması» olduğu daima tartışılmıştır. Diğer bir tartışma konusu ise, sağlanan hakkın veya gerçekleştirilen reformun ne ölçüde köklü siyasal - ekonomik - toplumsal dönüşümlere (radikal bir biçimde veya bir süreç içinde) yardımcı olacağı, ne ölçüde bunlar önünde bir engel oluşturacağıdır. Türkiye'de hakların sağlanma biçimi konusuna geçmeden önce, bu konunun karmaşıklığına değinmekte yarar vardır.

A. İşçilerin Demokratik Hakları

1. Örgütlenme «Hakkı» :

Bugünün gelişmiş Batılı ülkelerinde sendikalar ilk doğduğunda genellikle tüzel kişilik sahibi değildi, düzen-dışı örgütlenmelerdi. Farklı ülkelerde ve her ülkede farklı tarihsel dönemlerde çok değişik örgütlenmeler yaşandı. Ama bu değişik durumların çoğunda sendika (ya da başka bir adla anılan bir işçi örgütü) kurmak «fiili» bir durumdu. İnsanlar biraraya geliyor ve birlikte davranıyordu. Bu biraraya geliş, işçilerin belirli tüzel prosedürleri yerine getirmelerini gerektirmiyordu. Diğer bir deyişle, «örgütlenme hakkı» diye bir sorun söz konusu değildi. Örgütlenmeler vardı. Bu örgütlenmelerin büyük bir bölümü düzen-dışıydı ve düzene karşı düşüncelere açıktı.

Bu örgütlenmeler toplumsal yaşamda etkilerini artırınca, düzene-karşı düşüncelerle bağlar kurmaya başlayınca, belirli dönemlerde yasadışı ilan edildiler. Bazı durumlarda ise «kaydolma» konusu

gündeme geldi. Bazı ülkelerde, fiilen varolan sendikaların tüzüklerini ve üyelerini devletin belirli bir organına bildirmeleri istendi. Genellikle bir ön izin değil, bildirim söz konusuydu. Bu biçimde «kaydolan» sendikalar tüzel kişilik kazanıyor ve belirli haklar elde ediyordu. Örneğin, İngiltere’de sendikaların elinde para tutup tutamayacağı ya da sendikanın, parasını zimmetine geçiren muhasebecisini mahkemeye verip veremeyeceği, örgütün tüzel kişilik kazanması ile bağlantılıydı. Diğer bir deyişle, «kaydolma», işçi örgütünün mevcut yasaları tanıdığı ve bu yasalar çerçevesinde faaliyette bulunmayı taahhüt ettiğinin göstergesi ve belgesiydi. Bunun karşılığında bazı haklardan ve tüzel korumadan yararlanıyordu. Bunun ne ölçüde «hak» olduğu tartışılabilir. Bazılarına göre, bu uygulamaya boyun eğmek «işçi hakkı» elde etmek değil, işçi hareketinin özgürlüğünü kısıtlamaktı. Bu nedenle de sendikaların kaydolup kaydolmaması gerektiği uzun süre tartışıldı.

Örneğin Fransa’da 1884 yılında çıkarılan yasa ile fiilen var olan sendikalara, kaydolma ve yöneticilerini bildirme zorunluluğunun getirilmesi Jules Guesde ve devrimci sosyalistlerin yaygın tepkisine yol açtı⁶. Brezilya’da da 1930’lu yıllarda sendikaların kaydolma zorunluluğuna anarkosendikalistler ve komünistler karşı çıktılar⁷. Sendikaların kaydolmasına karşı aynı grupların benzer tepkisi 1924 yılında Şili’de de görüldü⁸.

Bugün bazı ülkelerde kaydolmamayı, tüzel kişilik kazanmamayı tercih eden sendikalar varlığını korumaktadır. Örneğin, Güney Afrika’da sendikalar mevzuatına göre, kurulan sendikaların tüzel kişilik kazanması ancak tüzüklerini ve yöneticilerini gerekli devlet organlarına bildirmeleriyle gerçekleşiyor. «Kaydolmayan» sendikalar da varlığını sürdürebiliyor, ama «kayıtlı» sendikaların yararlandıkları olanakların hiçbirisinden yararlanamıyor⁹.

6) Gülmez, M., *Türkiye’de Çalışma İlişkileri - 1936 Öncesi*, Ankara, 1983, s. 120-121.

7) Alexander, F.J., *Organized Labour in Latin America*, 1965, s. 70.

8) Alexander, F.J., *a.g.e.*, s. 89-90.

9) Vasıflı işçi örgütlenmeleri veya yaygın kitle örgütlenmeleri biçiminde ortaya çıkan ilk düzensiz sendikaların, düzen sınırları içine çekilmesi ile bunların düzenkarşıtı bir tavra girmeleri büyük ölçüde engellendi. Ancak bu durumun bazı istisnaları da vardır. Örneğin günümüzde Güney Afrika Cumhuriyeti’nde sendikaların bir bölümü «kaydolmayarak», düzensiz niteliklerini bir ölçüde korumuşlardır ve bugün ırk ayrımına karşı bir harekette (düzenkarşıtı bir harekette) etkili ve belirleyici bir rol oynamaktadırlar. Güney Afrika sendikalarının bu durumuna ilişkin olarak bkz. Y. Koç, «Yeni Güney Afrika’yı İşçiler Kurtarabilecek mi?», *Yol-İş Dergisi*, Temmuz - Ağustos 1986, No. 5, s. 38-40. Güney Afrika Sendikalar Birliği (COSATU) ile ilgili olarak bkz., «Güney Afrika Sendikal Hareketinde Yeni Bir Aşama: COSATU (Belgeler)», *11. Tez*, 5. Kitap, Şubat 1986 .

«Örgütlenme hakkı» denildiğinde genellikle «kanunlar önünde varlığı tanınan, tüzel kişiliğe sahip» birimler oluşturma hakkı anlaşılır. Bu ise, birçok durumda, fiilen daha geniş olarak gerçekleşen örgütlenmelerin daha kısıtlı ve kontrollü bir yapıya sokulması ve bu kuruluşların daha köklü dönüşümlerin yardımcısı olma özelliğini ortadan kaldırma sonucunu doğurabilir. Bu noktalar açısından, bunun kimin için ve ne ölçüde bir «hak» olduğunu değerlendirmekte yarar vardır.

Örgütlenme hakkının tanınması, diğer bir deyişle, işçilerin düzen-dışı örgütlenmelerinin düzen-içine çekilmesinin hakim sınıflar açısından amacı, bu örgütlenmelerin düzen-karşıtı ideolojilerin etkisi altına girmesinin önlenmesiydi. Ancak, düzen-dışılığın doğrudan düzen-karşıtlığı anlamına gelmemesi gibi, düzen-içilik de her zaman düzen-savunuculuğu demek değildir. Bugün sendikalar genellikle düzen-içi kurumlardır ve bu konularından işçi sınıfının mücadelesinin yaygınlaştırılması, örgütlenmesi ve güçlendirilmesinde yararlanılabilir. Günümüzün sorunu sendikaları düzen-dışı birimler haline getirmek değil, sınırlı işlevleri olan bu düzen-içi kurumdan çeşitli alanlarda ve biçimlerde yararlanabilmektir.

(i) Sendikacılık Her Zaman İşçi Hareketi mi?

Sendikacılık ilk dönemlerinde hemen hemen her yerde işçi hareketinin bir parçasıydı. İşçilerin şu ya da bu kesiminin kısa dönemli çıkarlarını koruma ve geliştirme aracıydı. Ancak 19. yüzyılın sonlarına doğru işverenler, Vatikan ve daha sonra da siyasal partiler, hükümetler ve devletler, işçi hareketinin potansiyelini değerlendirdiler ve işçi hareketini başka çıkarlar doğrultusunda denetim ve güdüm altında tutma doğrultusunda bilinçli ve sistemli bir çabayı başlattılar.

Bu konuda şu örnekler verilebilir :

Almanya'da 19. yüzyılın sonlarında işverenlerin örgütlediği Hirsch - Duncer sendikacılığı ile, Fransa'da sarı sendikacılığa adını veren hareketler; Vatikan'ın Rerum Novarum (Yeni Şeyler, 1891) Tamimnamesi ve sınıf uzlaşması ve anti-sosyalizm temelinde örgütlenen hıristiyan sendikacılığı;

Çeşitli siyasal partilerin yan örgütü niteliğindeki örgütlenmeler (1931 yılında CHP'nin örgütlediği işçi dernekleri ve 1947-1950 döneminde CHP - DP çekişmesinin sendikalara yansması);

Devlet aygıtının bir parçası ya da uzantısı olarak sendikalar örgütlenme girişimi (İtalya'da Mussolini, Japonya'da, 1932-1945 ve İspanya'da Franco dönemleri, Brezilya'da Vargas dönemi, Arjantin'de Peron dönemi sendikaları ile Türkiye'de 1934 yılında İzmir Valisi Kazım Dirik'in mecburi sendikacılık girişimi);

Çarlık Rusyası'nda Moskova siyasi polis yöneticilerinden Sergey Zubatov'un 1898-1903 döneminde Rusya'da çeşitli bölgelerde rejimi eleştiren, ancak rejime bağlılığını da sürdüren sendika örgütlenme çabaları (polis sendikacılığı).

Sendikacılık birçok durumda işçi hareketinin çıkarlarını koruyan bir örgütlenme yerine, işçileri başka sınıf ve tabakaların çıkarları doğrultusunda denetim altında tutma ve yönlendirmenin bir aracı olarak kullanıldı ve kullanılıyor. Bu nedenle, sendikacılığı her zaman işçi hareketi ile özdeşleştirmek konusunda dikkatli olunması gereklidir. Bu açıdan sendikacılığa ilişkin «entegrasyon» tartışmalarını incelemek yararlı olabilir¹⁰.

Buna göre, «örgütlenme hakkı» biçiminde sunulan sendikalaşma hakkı gerçekte işçileri denetim ve güdüm altında tutacak örgütlerin kurulması anlamına gelebilir. Belirli dönemlerde ve ülkelerde kendiliğinden ortaya çıkan ve sendika olarak meşrulaşmak talebi bile bulunmayan bazı işçi örgütlenmeleri genellikle bu sahte sendikalara karşı oluşmuştur (örneğin Franco dönemi İspanya'sının işçi komiteleri).

(ii) Sömürgeci Devletler ve Sömürgelerde Sendikalar:

Az gelişmiş ülkelerde sendikaların kurulma «hakkının» kabul edilmesi daha karmaşık etmenlerin ürünüdür.

Önce sömürgecilik olgusu önemli bir etmendir.

Sömürgeci ülkelerdeki hükümetlerin benimsedikleri işçi-işveren ilişkisi politikaları, sömürgeleri de etkilemiştir. Bu konulara kısıtlı açıdan bakan birinin, sömürgecilerin sömürgelerdeki sendikal hareketi ezmek için her türlü baskıyı uyguladıkları gibi bir sonuca sıçraması çok doğaldır. Ama bu sonuç yanlış olacaktır. Örneğin, 17 Eylül 1930 tarihinde İngiltere Sömürgeler Bakanı Lord Passfield'in bütün sömürgelere gönderdiği bir genelgede yazılanlar, özellikle az gelişmiş ülkelerde sendikacılığın gelişiminin bir yönünü aydınlatacaktır. Bütün az gelişmiş ülkelerde bütün sendikalar tepeden aşağı kuruldu ya da kurduruldu gibisinden saçma bir iddiada bulunulmadığı açıktır. Anlatılmaya çalışılan nokta, «işçi hakları hep mücadeleyle alındı» tezinde, önce neyin «hak» olduğunun ayrıntılı biçimde incelenmesinin, sonra ise gerçek yaşamdaki karmaşık dinamiklerin kavranılmaya çalışılmasının gerektiğidir.

İngiltere'de 1930 yılında İşçi Partisi iktidarında Sömürgeler Bakanı, Londra Ekonomi Okulunun ve Fabian Derneği'nin kurucularından ve sendikacılıkla ilgili bugün klasikleşmiş yapıtların yazarı

10) Entegrasyon tartışmalarına ilişkin çok güzel özet bir değerlendirme için bkz. Hyman, Richard, *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*, Pluto Press, İngiltere, 1971, özellikle s. 11-20.

olan Sidney Webb (Lord Passfield) idi. Sidney Webb, 17 Eylül 1930 tarihli genelgesinde şöyle diyordu :

«Bağımlı Sömürgelerde bu tür derneklerin (sendikaların, Y.K.) oluşmasını toplumsal ve endüstriyel ilerlemenin doğal ve meşru bir sonucu kabul ediyorum. Ancak, toplumsal ve ekonomik ilerleme sağlama amacıyla biraraya gelme deneyimi olmayan işçilerin örgütlerinin, yumuşak bir biçimde denetlenmemesi ve yönlendirilmemesi durumunda, itaatkâr olmayan kişilerin hakimiyeti altına düşmesi ve böylece faaliyetlerinin uygun olmayan ve zararlı amaçlara yönlendirilmesi tehlikesi olduğunu görüyorum. Buna göre, bu tür örgütler ortaya çıktıkça, bunların anayasal kanallara geçişini kolaylaştırmak amacıyla gerekli adımlar atma görevinin Sömürge Yönetimlerine ait olduğuna inanıyorum. Bu doğrultuda bir adım olarak, kanımca, 1871 tarihli Sendikalar Yasası'nın sendikaların suçlu olmadığını, medeni amaçlar açısından sendikaların yasadışı kabul edilmediğini açıklayan ve sendikaların kayıt olma zorunluluğunu öngören hükümleri içeren 2. ve 3. bölümlerinin doğrultusundaki mevzuatın (henüz bulunmadığı bölgelerde) yasalaştırılması uygun olacaktır.»¹¹

Burada dikkati çeken nokta, «evcilleştirme» çabasıdır. Örgütlenme eğiliminin doğal, meşru ve beklenen bir gelişme olduğu kabul ediliyor. Bu eğilimlerin «denetim altına alınması ve yönlendirilmesi» için ise (düşmanca bir tavır yerine) İngiltere'de uygulanan mevzuatın geçerli kılınması ve kaydolma zorunluluğu (tüzel kişiliğe sahip sendikalar kurma hakkı) öngörülüyor.

Sömürgeci devletlerde, gerici yönetimler olduğu kadar ilerici nitelikte hükümetler de söz konusuydu. İngiltere, Fransa, İtalya, Belçika ve A.B.D.'nde II. Dünya Savaşı öncesi ve sonrasında bu nitelikteki hükümetlerin az gelişmiş ülkelerde (ve kendi sömürgelerinde) «işçi hakları» konusunda benimsedikleri ve uyguladıkları politikalar incelenmeye değer.

Sendikaların tüzel kişilik sahibi olma hakkı ve diğer haklar, ille de o ülke işçilerinin kendi işverenlerine karşı uzun mücadeleleri sonucu alınmadı. Yukarıdaki alıntıdan da açıkça anlaşılacağı gibi, işçi örgütlerinin doğma eğilimi ortaya çıktığında, bunları bir mücadeleye gerek kalmaksızın evcilleştirmek de bazan tercih edilen bir politika oldu. Böylece işçiler arasında mücadele, hak isteme ve alma geleneğinin yerleşmesi önlenmeye çalışıldı. Diğer bir deyişle, sendikalar meşrulaştırılarak sistemin oyun kuralları içine çekildi ve bu reformlarla sistem (en azından kısa dönemde) pekiştirildi.

(iii) Sanayileşme Politikaları da Sendikalara Karşı Tavrı Etkiler :

Sendikaların düzene karşı tavrı çeşitli etmenlere bağlı olarak

11) Ananababa, W., *The Trade Union Movement in Nigeria*, 1969, s. 21-22.

değişiklik gösteriyor. İşverenlerin sendikalara karşı tavrını belirle-
mekde etken olan etmenlerden biri ise, sanayileşme sürecinde be-
nimsenen stratejilerdir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra çeşitli yollardan ve biçimler-
de bağımsızlıklarını kazanan azgelişmiş ülkelerde, sanayileşme ça-
bası bir tutku oldu. Yaygın olarak da ithal ikameci sanayileşme
stratejisi benimsendi.

Sermaye birikiminin ve teknolojinin düzeyinin çok geri olduğu
bazı Afrika ülkelerinde, devlet, aktif bir biçimde bu sürece müda-
hale etti. Bu süreci ilerici nitelikteki hükümetlerle yaşayan ülkeler-
de, sendikalar güçlenerek varlığını sürdürdü ve ancak, hükümetle-
rin işçileri denetim ve güdüm altında tutmasının bir aracı ve hat-
ta devlet örgütlenmesinin bütünsel bir parçası ve uzantısı durumu-
na girdi (Nkrumah dönemi Gana'sı).

Sermaye birikimi ve sanayileşme sürecini gerici nitelikte hükü-
metlerle yaşayan bazı Afrika ülkelerinde ise, doğmakta olan işçi
hareketi üzerinde yoğun bir baskı uygulandı. Ayrıca şovenizm de
bilinçli bir politikayla yaygınlaştırıldı.

Servet ve sermaye birikiminde belirli bir aşamaya ulaşmış ba-
zı azgelişmiş ülkelerde ise, değişen tüketim kalıplarıyla birlikte iç
pazar hızla genişledi. Üretimine yeni başlanan birçok sanayi ürü-
nünün yurtiçindeki üretiminde çalışan işçiler, çok fazla bir sıkın-
tıyla karşılaşmadan sendikalaşabildiler. Sendikalar, birçok durum-
da, yeni işçileşmiş üreticileri çalışma yaşamında disipline etmenin
aracı olarak görüldü ve kullanıldı. Sendikacılığın işgücünün yeni-
den-üretim maliyetinde meydana getirdiği artışlar, dünya kapitaliz-
mi açısından, eksik-tüketim eğiliminin buhranların ana nedeni ol-
duğu bir dönemde önemli bir sorun oluşturmadı. Ayrıca, yaşanabi-
len ekonomik büyüme, sendikalaşma nedeniyle artan gerçek ücret
düzeyinin gelir dağılımını işverenler aleyhine değiştirmesini engel-
ledi. Diğer bir deyişle, fiziki anlamda bir mutlak yoksullaşma söz
konusu değilken, nisbi yoksullaşma sürdü. Ama işverenlerin sendi-
kalara karşı olumsuz bir tavrı genellikle gelişmedi. Sermaye biriki-
minde belirli bir aşamaya ulaşmış bu tür azgelişmiş ülkelerde sen-
dikalar kolayca doğdu, işçilerin çeşitli kesimlerinin kısa dönemli çı-
karlarına şu ya da bu ölçüde hizmet ederek hızla büyüdü.

2. Toplu İş Sözleşmesi Bağtlama Hakkı :

Sendikalar ve özellikle de solcuların yönetimde bulunduğu sen-
dikalar, 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında toplu söz-
leşme konusunu ayrıntılı olarak tartıştı ve uzunca bir süre, toplu
sözleşmelere karşı olumsuz bir tavır hakim oldu. Birçok sendika

uzun süre toplu sözleşme imzalamadı, imzalanmasına karşı çıktı¹². Bunun nedenlerini anlayabilmek için örneğin şu noktayı hatırd tutmakta yarar var. Bugün birçok ülkede toplu sözleşme yürürlükte iken yeni isteklerde bulunulamaz. Diğer bir deyişle, örneğin Türkiye'de, toplu sözleşme, işverene belirli bir süre yeni haklar talep edilmeyeceği güvencesi veren bir belgedir.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması ile, işçilerin kendilerini güçlü hissettikleri herhangi bir dönem işverenden yeni taleplerde bulunma hakkı genellikle önlenmiştir. Böylece, toplu sözleşme kapsamında olmayan işçilerin fiilen kullanabildikleri bir hak kısıtlanmıştır. Ayrıca, işçilerin önemli bir bölümü için toplu iş sözleşmelerinde sağlanan yeni hakların birer umut olması, köklü siyasal-ekonomik-toplumsal dönüşümlerin önünde bir engel de oluşturabilir. Bu yönleri de hesaba katıldığında, toplu iş sözleşmesi bağitlayabilme «hakkının» kime ve ne zaman ne kadar yararlı olduğunun peşinen saptanmasının olanaklı olmadığı sonucuna varılabilir.

Diğer taraftan, işverenin (işverenlerin) tek tek işçilerle değil, işyerindeki, işkolundaki, bir bölgedeki veya tüm ülkedeki örgütlü işçilerin temsilcileriyle işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını görüşmek zorunda bırakılması da küçümsenmeyecek bir kazanım haline dönüştürülebilir. Örgütlenme hakkında olduğu gibi, toplu pazarlık hakkında da kazanımların hangi doğrultuda kullanıldığı önemlidir.

3. Grev Hakkı :

Grev de fiili bir durumdur. Yasaldır ya da yasadışıdır. Yasal grev bir denge durumudur. Grevi uygulayacak olan, oyunun kuralları içinde oynamayı taahhüt eder. Karşılığında da bazı güvenceler sağlar. «Grev hakkı» biçiminde nitelenen, bu dengenin ve oyunun kuralları içinde oynanacağını karşılıklı olarak taahhüt edilmesidir.

«Grev hakkı»nın kimin ve ne ölçüde işine yarayacak biçimde düzenlendiği sorusu sorulduğunda, bu hakkın kullanımının sınırlarına bakmak gerekir. Yapılan düzenleme ile grev ancak belirli ve çok zor koşullar yerine getirilerek kullanılabilen bir hak durumuna sokulmuşsa, bu düzenleme gerçekte bir kısıtlamadır ve daha öte gelişmeleri önlemek için gerçekleştirilmiş bir reformdur. Grev hakkının en geniş biçimiyle ve geleceğe açık biçimde meşrulaştırılması ise işçi hareketinin gücünün ifadesidir.

12) Bu konuda Almanya'daki tartışmalar için bkz. Philip Taft, «Germany», *Comparative Labour Movements*, (ed.) Galenson, 1968, s. 271-272.

4. İşyerinde Söz Hakkı :

Genellikle «yönetime katılma» biçiminde kullanılan «işyerinde söz hakkı» da bazı ülkelerde yaygın olarak görülen bir reformdur. İşçiler ve sendikalar, işyerlerinde bilgi edinebilmek, kullanılacak teknolojiler, üretim süreçleri, üretimin örgütlenmesi, üretim, pazarlama ve personel politikaları ve hatta mali politikalar konusunda söz sahibi olmak istiyorlar. İşyerinde söz hakkı, siyasal ve toplumsal alanda işçilerin söz hakkının artması doğrultusunda ileriye dönük bir adım olarak gündeme gelebilir. Ancak birçok ülkede görülen, yönetimde söz hakkı görünümü altında işçilerin daha fazla çalıştırılmalarının sağlanması, üretkenliğin artırılması ve daha köklü dönüşümler önünde bir aldatmaca engelinin oluşturulmasıdır.

B. İşçilerin Siyasal Hakları

İşçilerin seçimlerde oy kullanması, sendikaların siyasal partilerle yakın ilişki içine geçebilmesi, siyasal amaçlı grevlerin yapılabilmesi ve siyasal yaşamda söz ve denetim hakkına sahip olunması da çok karmaşık etmenlerin ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Ancak yukarıda açıklanan mantık bu alanda da geçerlidir. Sayıları giderek artan ve siyasal yaşamda oy hakkı talep eden işçilere bu hakkın verilmemesi, bu işçilerin sistemin tümüne karşı olumsuz bir tavra girmesine yol açar. Bu alanda bir reform ise, sorunların sistem içinde çözülebileceği umudunu yaratabilir. İşçilerin oy hakkı elde etmeleri ve kendi çıkarlarını düzenin sınırları içinde koruyacak siyasal partiler örgütleyebilmeleri, işçiler açısından birçok olumlu gelişmenin başlangıcı da olabilir.

Diğer bir deyişle, her yeni hak veya reform bir yanıyla köklü dönüşümleri önlemenin aracıdır, diğer yanıyla radikal bir biçimde veya bir süreç içinde köklü dönüşümlerin aracı olarak kullanılmak istenmektedir. Atılan her adımın kısa ve uzun dönemdeki sonuçları ise genellikle başta yapılan hesapları aşar.

C. İşçilerin Ekonomik Hakları

Bazı kişiler, işverenlerin işçilerin yaşama ve çalışma koşullarını mümkün olduğunca kötüleştirerek kârlarını artırdıklarını sanmaktadır. Bu doğru değildir. Kapitalizm çok daha ince ve çağdaş yöntemlere sahiptir. Amaç, kârın azamileştirilmesidir. Ama çağımızın teknolojisinde değeri ve artık-değeri yaratmanın ve gerçekleştirmenin mekanizmaları çok daha karmaşıktır. Kârın uzun dönemde ve işverenlerin çoğunun ortak çıkarları doğrultusunda azamileştirilmesi için, tek tek bazı işverenlerin ve hatta bazı önemli işveren

gruplarının kısa dönemli çıkarları feda edilebilir. Burada ayrıntılarına girmek mümkün değil, ama özetle şu söylenebilir: Kapitalizmin uzun dönemli çıkarları, belirli dönemlerde ücretlilerin tümünün ya da bir bölümünün çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesini gerektirebilir. Diğer bir deyişle, bu alanda işçiler lehine sağlanan her olumlu gelişmenin ille de işverenlerin aleyhine olduğu biçimindeki bir mantık geçerli değildir. Hayat birçok insanın sandığından daha karmaşık, işverenler ise birçok insanın tahmin ettiğinden daha akıllı ve deneyimlidir. Kapitalizmde işçilerin nispi yoksullaşması genel ve yaygın olarak görülen bir olgudur. Mutlak yoksullaşma ise belirli koşullarda söz konusudur. Diğer bir deyişle, her ücret artışının arkasında mutlaka yoğun bir mücadelenin yattığı anlayışı tek boyutlu bir yaklaşımdır.

Bu nedenle, ücretlerin artması, çalışma süresinin çeşitli biçimlerde kısaltılması, iş güvencesinin sağlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ön planda tutulması ve işsizlik, hastalık, analık, iş kazası, meslek hastalığı, yaşlılık, malûllük ve ölüm durumlarında sosyal güvenliğin sağlanması, bir taraftan işçilerin bazı taleplerinin karşılanmasıdır, diğer yanıyla da, bu taleplerin mevcut sistem içinde karşılanmasıyla sistemin korunmasıdır.

II. GENEL OLARAK HAKLARIN SAĞLANMASI

A. Hakların Sağlanmasında Etmenler

İşçilere fiilen veya çeşitli hukuksal düzenlemelerle belirli demokratik, siyasal ve ekonomik hakların sağlanması (reformların yapılması) çok çeşitli etmenlerin karmaşık bir sonucu olarak ortaya çıkar. Bu etmenlerin en önemlileri (Türkiye'den de örneklerle) şöyle özetlenebilir:

1. İşgücü Arzı ve «Haklar»:

Ülkede işgücünün ve özellikle de mülksüzleşmiş ve endüstride çalışmaya hazır işgücünün yetersizliği, diğer bir deyişle, yedek sanayi ordusunun yokluğu, işçilerin belirli taleplerinin karşılanması sonucunu doğurabilir. Çalışma niyetinde olmayan insanları çalıştırabilmenin iki yolu vardır: (1) Zorla çalıştırmak, (2) Çalışmayı çekici duruma getirmek. Türkiye'de Ereğli Kömür Havzasında mükellefiyet sistemi uzun süre uygulanmıştır. Olağanüstü dönemlerde tüm ülkede zorunlu çalıştırma uygulamasına da başvurulmuştur. Ancak sürekli işçi yokluğunu önlemenin diğer yolu olan daha iyi çalışma koşullarının sağlanmasına daha sık başvurulmuştur.

İşçi sıkıntısı yaşanan dönemde işçi bulma ve ayrıca işçileri daha yoğun biçimde çalıştırma amacıyla «hak verme» uygulamasında dikkati çeken bir nokta, başka etmenler etkili olmadığında, yalnızca veya ağırlıklı olarak ekonomik hakların kullanılmasıdır. Daha iyi çalışma koşulları, daha yüksek ücret, daha uzun süreli ücretli izin gibi haklar verilmekte, ancak çalışanların inisiyatiflerini geliştirmelelerini, bağımsız bir güç olabilmelerini sağlayacak örgütlenme haklarından genellikle uzak durulmaktadır. Sanırım şöyle bir genellemenin yapılması mümkündür: «Hak verme»nin amacı işçi bulmak ve işçiyi daha çok çalıştırmaksa, «haklar» ekonomik konularla kısıtlı ve sınırlıdır. Çalışanların ücretleri işverenin işine geldiği biçimde farklılaştırılır, «haklar verilir.» Ancak bu «haklar», işçinin durumunda mutlak anlamda bir iyileşme sağlarken, işçinin günlük çalışma süresi içinde kendisi için çalıştığı sürenin daha da azalması sonucunu birlikte getirir. Diğer bir deyişle, yukarıda belirtilen amaçla ekonomik alanda «hak verme», gerçekte, sömürünün sürdürülebilmesini ve nisbi olarak yükseltilmesini amaçlayan uygulamalardır.

Türkiye'de 1950 öncesinde sürekli olarak, sanayi işçisi bulunmamasından yakınılmaktadır. Örneğin 1925 yılında Meclis'te 1924 yılında hazırlanan İş Yasası taslağı görüşülürken Gümüşhane Milletvekili Zeki Bey, savaşın ülkedeki olumsuz sonuçlarına değinmiş ve «memlekette amele buhranı mevcuttur» demiştir¹³.

1943 yılında Sümerbank'la ilgili olarak Yüksek Murakabe Kurulu'nca hazırlanan bir raporda bu soruna değinilmekte ve şu önerilerin tartışıldığı belirtilmektedir :

«Mesken vererek işçiyi topraktan ayırmak lazımdır.»

«İşçi tarla sahibi değil, fabrika civarında ev sahibi olmalıdır.»

«Meskenleri, fabrika yapıp, işçiyi parasız iskan etmelidir.»

«Sigorta işçiyi bağlayacaktır. Hemen sigorta teşkilatı kurulmalıdır.»

«Az iş olan vilayetlerden çok iş olan yerlere işçi getirip iskan etmeli.»

«İki öğün yemeğe geçmeli. İşçiyi en iyi yemeğe alıştırmalı, konferanslar vermeli, musiki ile, plak ile yemek yedirmelidir.»¹⁴

İkinci Dünya Savaşı yıllarında sendikalaşma yasaktır, Milli Korunma Kanunu yürürlüktedir ve işçilerin seslerini çıkartması mümkün değildir. Ancak, sürekli sanayi işçisi yetersizliği, çok sayıda gencin askere alınmasıyla daha da artmıştır. 1940 yılında kabul edi-

13) Gülmez, M., *a.g.e.*, s. 213.

14) Ekin, N., «Türkiye'nin Sanayileşmesinde Köylü - Şehirli İşçiler», *İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası*, Haziran - Eylül 1968, s. 227.

len Milli Korunma Kanununa göre işçilerin işlerinden izinsiz ayrılmaları yasaktır, ama bu hüküm sorunu çözmede yetersiz kalmaktadır. 1943 yılında tartışılan öneriler, çalışmayı daha çekici kılmaya yöneliktir. Konunun işgücü yetersizliği yanı bilinmediğinde, işçiyi sürekli kılmak ve işte daha yoğun çalışmayı teşvik etmek için verilen bazı haklar (prim, lojman, vb.) «yoğun mücadeleler» sonucu alınmış haklar gibi değerlendirilebilir.

İktisadi devlet teşekküllerinin lojman, yemek, çeşitli sosyal yardım uygulamaları, ağırlıkla, sanayi yatırımlarının arttığı bir dönemde yedek sanayi ordusunun yokluğuna bağlıdır.

1940'lı yıllarda bir taraftan bazı ekonomik haklar (ve belki genel yoksulluk ortamında küçük ayrıcalıklar) verilirken, diğer taraftan hukuksal düzenlemelere de başvurulmuştur. 1944 yılında Milli Korunma Kanununda yapılan bir değişiklikle, çalıştığı işyerini mazeretsiz olarak terk eden işçilerin güvenlik kuvvetlerince yakalanıp zorla çalışmaya gönderilmesine ilişkin bir hüküm eklenmiştir.

1950'li yıllara kadar Türkiye'de sürekli sanayi işçisi sağlama alanında sıkıntı çekildi. Bu dönemde kırsal kesimde topraksız köylüler nüfusun yaklaşık yüzde 20'sini oluşturuyordu. Ancak bunların büyük bir bölümü büyük toprak sahipleriyle yarıcı-ortakçı ilişkisi içindeydi. 250 - 300 binlik bir kesim ise tarım işçisiydi. Tarımda bu dönemde kullanılan teknoloji bu işgücünü henüz dışlamıyordu. 1950 öncesinde ağırlıkla kamu kesiminde yapılan sanayi yatırımları için gerekli vasıflı işgücü ise bu kitleden zaten sağlanamazdı.

1950 sonrasında tarımda hızlı makineleşme ve pazarla ilişkilerin artması ile ortakçılık ilişkileri önemli ölçüde çözüldü. Ayrıca sanayide özellikle özel sektör yatırımlarının artması, işgücü talebini hızla yükseltti. 1950 sonrasında işçilerin yaşama ve çalışma koşullarındaki görece iyileşme bir yanıyla işçilerin oy gücüne, sendikaların varlığına bağlanabilirse, diğer yanıyla hızlanan yatırımların artırdığı işgücü talebine dayanmaktadır.

Türkiye'de sanayi için işgücü arzının yetersizliği (yedek sanayi ordusunun yokluğu veya küçüklüğü), 1950 öncesinde ve 1950'li yılların başlarında vasıflı sanayi işçileri için görece olarak daha iyi çalışma koşulları elde edilmesinde büyük rol oynadı. Ancak 1950'li yılların ikinci yarısından başlayarak etkisi azaldı, belirli meslekler ve bölgelerle kısıtlı kaldı.

2. Ücretlilerin Maddi Durumu, Devraldıkları Miras ve Sendikal ve Siyasal Örgütlenme Düzeyi :

Ücretlilerin sayısal durumu, devraldıkları örgütlenme ve müca-

dele mirası ve sendikal ve siyasal örgütlenme düzeyi, belirli haklar (reformlar) elde etmedeki gücünü doğrudan etkilemektedir.

Türkiye'de 1960'lı yıllara kadar ücretlilerin toplam nüfus içindeki payı kısıtlıydı. Ayrıca küçük işyerleri yaygındı. Örneğin, 1960 yılı nüfus sayımı sonuçlarına göre, Türkiye'de ücretli sayısı 2,4 milyondur. Faal işgücü içinde ücretlilerin oranı yüzde 19 düzeyindeydi. 1980 nüfus sayımı sonuçlarına göre ise, ücretlilerin sayısı 6,2 milyon ve ücretlilerin faal işgücü içindeki oranı yüzde 33'tür. 1982 yılında yapılan kentsel yerleşim birimlerinde faal işgücü içinde ücretlilerin oranı yüzde 65 idi¹⁵. 1986 yılı Temmuz ayında sendikaların toplam üye sayısı (bir miktar şişirmeyle) 2 milyona yaklaşmıştı. Siyasal örgütlülük düzeyi ise büyük darbeler yemiş durumdaydı.

Türkiye sendikal hareketinin devraldığı miras da çok kısıtlıdır. Sanayileşmenin geç başlamasının, diğer sektörlerde işçi yoğunlaşmasının azlığının ve kamu kesiminin öneminin yanı sıra, bazı başka etmenler de Cumhuriyet dönemine devredilen sendikal örgütlenme ve mücadele mirasının zayıf kalmasına yol açtı.

Osmanlı İmparatorluğu'nun çokuluslu yapısı ve İmparatorluğun çözülme sürecinde uluslar arasında çıkan ve işçiler arasında ekilen düşmanlıklar, İttihat ve Terakki ile başlayan milli burjuva devrimi ve İmparatorluğun dağılması, çokuluslu bir Osmanlı işçi sınıfı hareketinin oluşmasını engelledi. Ulusal boyutta cılız kalan işçi hareketleri ise her ulusun milliyetçi hareketi içinde etkisiz bir konuma itildi. Osmanlı işçilerinden Türkiye Cumhuriyeti'ne devrolunanlar genellikle en vasıfsızlar, deneyim birikimi en az olanlardı. Milliyetçi hareket ise Osmanlı mirasçıları içinde en başarılısı ve güçlüsüydü.

İşçilerin Seçmen Olarak Oy Gücü ve Etkinliği :

Ücretlilerin güçlerini hissettirmelerinin ve hak elde etmelerinin yollarından biri oylarıdır.

Ülkede parlamenter demokrasi kurallarına uygun bir biçimde işliyorsaydı, ücretliler, oyları ve seçim kampanyasına katılım biçim ve düzeyleriyle, seçimlerin sonuçlarını etkileyebilirler. Bu nedenle de, ücretlilerin bazı talepleri yerine getirilebilir.

Ücretliler sendikalarda örgütlüyse, yasama ve yürütme organları üzerindeki etkileri daha fazla ve daha sürekli olur. Sendikalar-

15) Bu konuda daha ayrıntılı bilgi için bkz. Y. Koç, «Türkiye'de Ücretlilerin Maddi Durumu», 11. Tez, Kitap 2, Şubat 1986, s. 159-195.

da örgütlenme düzeyi geriyse, uygulamalar karşısında tepki ancak seçimlerden seçimlere gösterilir. Halbuki, sendikalarda örgütlü olma durumunda, ücretlilerin talepleri ve tepkileri sürekli olarak gündeme getirilebilir.

Eğer ülkede çok-partili bir parlamenter demokrasi bile yoksa, sendikalaşmanın yasak olduğu koşullarda ücretlileri kimse kaale almaz.

Çok-partili parlamenter demokrasinin işlediği ve sendikaların siyasal partilerle yakın ilişki içinde bulunduğu durumlarda, ücretliler, yoğun ve sert mücadelelere gerek kalmaksızın bazı taleplerinin gerçekleştirilmesini sağlayabilirler. Sendikaların varlığı ve etkinliği, siyasal partilerin ücretlileri seçimden seçime değil, sürekli olarak hesaba katmalarına yol açar. Sendikaların siyasetten uzak tutulması, siyasal partileri ücretliler karşısında biraz daha özerk kılar. 1946'ya kadarki türden tek partili bir «demokrasi» de veya bu görünüme bile gerek duyulmayan durumlarda ise, sendikalar da zaten etkisiz kılınmış ya da araç durumuna getirilmiş olacağından, ücretlilerin yeni haklar elde edebilmesi çok farklı ve gerçekleşmesi oldukça zor etmenlere bağlıdır.

4. Tüketici Olarak İşçilerin Gücü :

İşçilerin üretici ve seçmen olarak gücünün yanı sıra, tüketici olarak da önemli bir güçleri vardır. Özellikle ücretlilerin faal işgücünün yüzde 90 dolayında bir bölümünü oluşturduğu ülkelerde, sendikaların örgütlediği tüketici boykotları, işçilerin belirli haklar elde etmeleri için dayanışmalarının önemli araçlarından biridir. Tüketici örgütlerinin tüketici boykotlarında amaç, malların kalitesinin düzeltilmesi ve fiyatlarının düşürülmesidir. Sendikalar ise, sendikalaşmaya karşı çıkan ve işçilere isteklerini vermemekte direnen işverenlere karşı tüketici boykotları düzenler.

Diğer taraftan, kapitalizmin ekonomik buhranlarında eksik-tüketim eğiliminin ağır bastığı durumlarda, geniş ücretli kitlelerinin alım gücünün artırılmasına dönük bir politika da uygulanmıştır. Bu durumda ise, ücretlilerin tüketici olarak gücü, işverenlerin ve hükümetlerin ekonomik buhrandan kurtulma politikalarını etkilemektedir. Sosyal refah devleti yaklaşımı bir yanıyla sendikaların talebiyse, diğer yanıyla da ücretlilerin eksik-tüketim sorununa çözüm bulacak tüketiciler olarak değerlendirilmesinin sonucudur.

Ayrıca, işsizlik tazminatı uygulamalarıyla piyasadaki etken talepteki dalgalanmaların boyutlarının azaltılması ve ekonomik dalgalanmaların kontrol altına alınması amaçlanmaktadır.

Türkiye’de ne tüketici örgütlenmelerinin, ne de sendikaların tüketici boykotları olmuştur. Ancak özellikle dayanıklı tüketim malları tüketiminin artırılmasında ücretliler gözönünde tutulmuştur. Ama bu konuda sistemli bir plan da uygulanmamıştır¹⁶.

5. *Esnaf - Sanatkâr ve Küçük Köylülerle Dayanışma :*

Hükümetlerin politikaları işyerlerinde işçilerin ekonomik haklarını giderek daha fazla etkilemeye başlamıştır. Bir işyerindeki işçilerin ücretlerinin artması, çalışma süresinin düşürülmesi, iş güvencesinin sağlanması, sosyal güvenlik haklarının geliştirilmesi, v.b. yalnızca o işyerinin işverenine bağlı değildir. Ayrıca, işçilerin demokratik ve siyasal hakları da hükümetlerin uyguladıkları genel politikalarla ilgilidir. Çeşitli ülkelerde, işçilerin ve esnaf-sanatkâr ile küçük köylülüğün ortak ekonomik, siyasal ve demokratik talepler uğruna ortak bir mücadele örgütledikleri görülmektedir.

Türkiye’de esnaf-sanatkâr dernekleri çok dar mesleki çıkarlarla ilgilenmektedir. Meslek çıkarları aşılarak sınıf çıkarları doğrultusunda bir hareket yoktur. Küçük köylülüğün tek yaygın örgütlenmesi olan kooperatifler ise genellikle büyük çiftçilerin ve siyasal partilerin denetimindedir.

Türkiye’de işçi örgütleriyle esnaf-sanatkâr ve küçük köylü örgütleri ve kitlesi arasında bir dayanışma gelişmemiştir.

6. *Gelişmiş Ülkelerdeki İşçi Hareketinin Etkileri :*

Gelişmiş kapitalist ülkelerdeki sendikal hareket, dolaylı yollarla ya da doğrudan, az gelişmiş ülkelerde sendikal hareketin oluşmasına önemli katkılarda bulunmuştur. Bu yardımın bir kısmı ya da çoğunun hangi amaçlara dönük olduğu tartışılabilir. Ama sendika hakkı ya da daha genel olarak «işçi haklarının» elde edilmesinde, gelişime yalnızca o ülkenin işçi hareketinin mücadelesi açısından bakmak son derece yanıltıcı olacaktır. Birkaç örneğe bakalım.

İngiltere’de işçi hareketinde 1890’larda hakim olan «yeni sendikacılık» anlayışı, niteliksiz işçilerin örgütlenmesini gündeme getirmesiyle bilinir. Ancak bu akımın diğer yanı, sömürgelerdeki işçile-

16) Türkiye Yol-İş Sendikası 1986 yılında Türkiye’de tüketici boykotlarının uygulanması için bir kampanya açılması girişiminde bulundu. *Yol-İş Dergisi* ve 16-19 Ekim 1986 tarihinde toplanan *İkinci Olağan Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu*’nda bu konuya yer verildi. Genel kurulda oybirliğiyle alınan kararlardan birinde de, Türk-İş’in tüketici boykotları düzenlemesi talep ediliyordu.

rin de örgütlenmesi ya da buralarda yerel sendikaların kurulmasına katkıda bulunulmasıydı.

Gelişmiş ülkelerin işçi hareketindeki bu eğilim daha sonraki yıllarda yaygınlaştı ve uygulamaya kondu. Bazı sömürgelerde, sömürgeci ülkedeki ana sendikaların şubeleri açıldı. Bazılarında ise aynı adı taşıyan ayrı sendikaların oluşturulmasına yardımcı olundu. Ayrıca, sömürgeci ülkede geçerli çalışma mevzuatının işçi lehine getirdiği haklar da yaygınlaştırılmaya çalışıldı.

Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Dünya Sendikalar Federasyonu (WFTU) ve Dünya Emek Konfederasyonu (WCL), özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında az gelişmiş ülkelerde sendikalar örgütlenme, kurulu sendikaları güçlendirme sendikal özgürlükleri geliştirme ve işçilerin çalışma koşullarını iyileştirme doğrultusunda önemli çabalar gösterdiler. İkinci Dünya Savaşı öncesi dönemde Uluslararası Sendikalar Federasyonu'nun (IFTU) bu alandaki çalışmaları çok kısıtlıydı.

Özellikle örgütlenmeye ilişkin hakların elde edilmesinde çeşitli ülkelerdeki işçi örgütlenmelerinin desteği unutulmamalıdır. Bu destek, gelişmiş kapitalist ülkelerdeki tekellerin bütün dünyada üretim birimleri kurmaları ve az gelişmiş ülkelerdeki ucuz işgücünü ve büyük işsiz kitlesini, gelişmiş ülkelerdeki işçiler ve sendikalar karşısında bir tehdit aracı olarak (uluslararası düzeyde yedek sanayi ordusu biçiminde) kullanmayı ön plana çıkarmasıyla daha da artmıştır. Uluslararası işkolu federasyonları, özellikle çokuluslu şirketlerin çeşitli ülkelerdeki üretim birimlerinde uyguladıkları çalışma koşullarının eşitlenmesi doğrultusunda çaba göstermekte ve çalışma koşullarının görece olarak kötü olduğu ülkelerdeki işçilere çeşitli biçimlerde destek sağlamaktadırlar.

Çeşitli ülkelerin deneyimlerinin ülkelerarası sendikal ilişkiler veya uluslararası sendikal örgütler aracılığıyla aktarılması da önemlidir.

Türkiye'de belirli hakların elde edilmesinde çeşitli ülkelerdeki işçi hareketlerinin ve uluslararası işçi örgütlerinin doğrudan etkisi kısıtlı kaldı. Ancak bu kuruluşlar, Uluslararası Çalışma Örgütü içindeki etkinlikleri aracılığıyla bu süreçte etkili oldular.

19. yüzyılda gelişmiş kapitalist ülkelerde işçi hakları, her ülkenin kendi koşullarına bağlı olarak, farklı düzeylerde gelişti. Bu ise işgücü maliyetlerinin ülkeler arasında farklılaşmasına neden oldu. İşçi haklarının daha gelişkin olduğu ülkelerde işgücü maliyetleri görece olarak yükseldi. Bu ülkelerin işverenleri, uluslararası piyasalarda sattıkları malların rekabet edebilme özelliğinin ortadan kalkmasına engel olmak için, diğer ülkelerdeki işçi hareketlerinin güçlen-

mesini, bu ülkelerde de işgücü maliyetinin artmasını istemeye ve hatta desteklemeye başladılar. Diğer bir deyişle, 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulmasının ana nedenlerinden biri, çeşitli ülkeler arasında işgücü maliyeti farklarının asgariye indirilmesi çabasıydı.

Uluslararası işçi hareketi de Uluslararası Çalışma Örgütü'nün oluşturulmasına katıldı. Birinci Dünya Savaşı süresince işçiler bütün ülkelerde büyük fedakârlıklara katlanmışlardı. Yeni haklar elde etmek, bunları uluslararası düzeyde güvenceye bağlamak istiyorlardı. Ayrıca, Birinci Dünya Savaşı öncesinde işçi haklarının geri olduğu ülkelerden getirilen işçiler, birçok ülkede grev kırıncı olarak kullanılmıştı. Uluslararası işkolu Federasyonları (o yıllarda uluslararası meslek federasyonları) öncelikle grev kırıncılığını önlemek amacıyla ondokuzuncu yüzyılın sonlarında ve yirminci yüzyılın başlarında oluşturulmuştu. ILO gibi bir kuruluş aracılığıyla asgari çalışma standartlarının belirlenmesi ve bunların bütün ülkelerde uygulamaya sokulması, çeşitli ülkelerin işçilerinin çalışma ve yaşama koşulları ve demokratik hakları konusundaki farkları da ortadan kaldıracak ve böylece grev kırıncılığı eylemlerini önleyecekti.

Birinci Dünya Savaşı'nın dolaylı ürünlerinden biri de Rus Devrimi oldu. 1917 yılında Rus Devrimi'ne önderlik eden siyasal kadroların Batı Avrupa'daki sol parti ve gruplarla bağları vardı. Bu kadrolar, sanayileşme açısından geri Rusya'da başlayacak hareketin ancak sanayileşmiş Avrupa'nın da aynı sürece katılmasıyla ayakta kalabileceğine inanıyorlardı. Nitekim 1918-1919 yıllarında Avrupa kaynadı. Avrupa'daki devletler, Rusya'daki değişikliklerin ülkelerine sıçramasını önlemek amacıyla, sistemin temellerinin korunması için belirli uzlaşmaları ve ekonomik sıkıntıların yaşandığı dönemde bunları telafi edecek biçimde temel sendikal hak ve özgürlükleri tanımayı seçtiler. Bu, dönemin koşulları düşünüldüğünde sistem açısından çok akıllı bir seçimdi. Temel hak ve özgürlüklerin tanınmasıyla, bunların olmadığı durumlarda ortaya çıkan yeni arayışlar engelleniyordu. Savaşın yarattığı yokluk ve sıkıntılar ise, demokratik hak ve özgürlükler tanınarak telafi ediliyordu.

İşverenlerin ucuz işgücüne dayalı üstünlüğü ortadan kaldırma, işçilerin grev kırıncılığını önleme ve temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alma ve devletin de politik ve toplumsal devrimi önleme çabalarının uzlaşması, Uluslararası Çalışma Örgütü oldu.

Bu dönemde dünya imalat sanayi üretiminin çok büyük bir bölümü gelişmiş Batı ülkelerinde gerçekleştiriliyordu. Buna bağlı olarak da, sanayi işçilerinin büyük bir bölümü bu ülkelerdeydi. Bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü İkinci Dünya Savaşı öncesinde

ağırlıkla gelişmiş Batı ülkeleri arasında asgari çalışma standartlarının yayılmasında etkili oldu. Sömürgelere ilişkin bazı sözleşmeler de kabul edildi, ancak bunların önemi ikincildi.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında az gelişmiş ülkelerde de önemli sanayi işletmeleri kurulmaya başladı. Özellikle bağımsızlığını yeni kazanmış ülkelerde hızlı bir sanayileşme gerçekleştirme özelemleri siyasal bağımsızlığı pekiştirmenin aracı olarak görüldü. Diğer taraftan, sermayenin uluslararasılaşma sürecinde yeni aşamalara ulaşıldı. Uluslararası düzeyde sermaye hareketleri arttı. Az gelişmiş ülkelerde ithal ikameci endüstrileşme politikaları uygulandı. Bu ülkeler yerli sermaye, yabancı sermaye ya da doğrudan devlet yatırımlarıyla imalat sanayiine yüklendiler. Sanayi işçilerinin toplam işgücü ve ücretliler içindeki payı ve mutlak sayısı da hızla yükseldi.

Kapitalizmin İkinci Dünya Savaşı sonrasında yaşadığı bu oldukça uzun refah döneminde, gelişmiş kapitalist ülkelerde toplumsal sınıflar arasında sağlanan uzlaşmanın etkisiyle, az gelişmiş ülkelerde «demokrasinin» ölçütü olarak sendikal hak ve özgürlükler gündeme getirildi. Birleşmiş Milletler örgütüne kabul edilen her üye Uluslararası Çalışma Örgütü'ne de üye oldu. ILO'ya üye olan her ülke ise, hem ILO Anayasası, hem de 1944 Philadelphia Beyanamesi'ni onayladı. Bu belgeler ise Batılı anlamdaki demokrasinin temel özelliklerinden biri olarak sendikal hak ve özgürlükleri kabul ediyordu.

Bu ekonomik büyüme döneminde, az gelişmiş ülkelerin önemli bir bölümünde sendikal hak ve özgürlüklerin yasalarla düzenlenmesinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları gözönünde tutuldu. ILO uzmanları birçok ülkede çalışma mevzuatının hazırlanmasına veya değiştirilmesine yardımcı oldular. Çağdaş Batı içinde yer almak isteyen ülkelerden, temel sendikal haklar ve özgürlükler konusunda güvence ve bu doğrultuda uygulama istendi. Gelişmiş Batı ülkelerinde mevcut sistem içinde güçlü bir yerleri olan sendikalar, diğer ülkelerdeki işçilerin ucuz işgücü kaynağı olarak kullanılmasını önlemek amacıyla, hükümetlerine baskı yaptı. İkinci Dünya Savaşı sonrasında birçok ülkenin kapitalist dünyadan ayrılması, bu ülkelerdeki toplumsal hareketleri denetim altında tutma ve sistemle uzlaştırmaya çalışma doğrultusundaki girişimleri güçlendirdi. Ayrıca, özellikle 1970'li yıllarda ihracata dönük sanayileşme ve özellikle de serbest bölgelerle birlikte, az gelişmiş ülkelerin ucuz işgücü kaynağı olarak kullanılması yaygın olarak gündeme geldi. Avrupa ülkelerinin işçi sınıfı hareketleri, üretimin az gelişmiş ülkelere kaydırılmasının kendi açılarından olumsuz

sonuçlarını yaşamaya başladı. Azgelişmiş ülkelerin ucuz işgücü gelişmiş kapitalist ülkelerde ücretlerin artmasını durdurmada veya en azından sınırlandırmada bir yedek sanayi ordusu gibi kullanıldı. Ekonomik buhranla birlikte gelişmiş kapitalist ülkelerde işsizliğin artması, bu tehdidin etkisini daha da artırdı.

Özetle; özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında günümüze kadar Uluslararası Çalışma Örgütü azgelişmiş ülkelerde sendikal hak ve özgürlüklerin gelişmesini olumlu doğrultuda etkileyen bir güç olarak ortaya çıktı. İşverenlerin kendi aralarındaki rekabetleri, gelişmiş kapitalist ülkelerin bazı azgelişmiş ülkelerin kapitalist sistemden kopmasını önleme çabaları ve uluslararası işçi hareketinin ücretlerin düşmesini ve çalışma koşullarının kötüleşmesini önleme çabaları, azgelişmiş ülkelerde işçi sınıfı hareketlerinin çağdaş koşullara yakın demokratik hak ve özgürlükler elde etmesinde etkili oldu.

Ancak, dikkat edileceği gibi, ILO'nun etkileri doğrudan işgücü maliyeti ve ücretlerin düzeyi üzerinde değil, bunların belirleneceği oyunun kuralları üzerinedir.

Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'ne 1932 yılında üye oldu. Ancak 1946 yılına kadar Türkiye'den yalnızca hükümet temsilcileri genel konferansa katıldı.

1961 Anayasasında çalışma yaşamına ilişkin maddelerin ve devletin sosyal ve ekonomik görevlerinin belirlenmesinde ILO Sözleşmelerinden büyük ölçüde yararlandı. 1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın taslaklarının hazırlanması sırasında Türkiye'ye gelen ILO heyetinin çalışmaları bir ölçüde etkili oldu.

Türkiye 1932-1986 döneminde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 28 Sözleşmesini onayladı ve ülke içinde uygulanan çalışma mevzuatına dahil etti.

ILO'nun Türkiye'de sendikal hak ve özgürlükler açısından önemi özellikle 1980 sonrasında ortaya çıktı. 1982 Anayasasına çalışma yaşamı ile ilgili olarak konulan hükümler ve 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın Türkiye'nin ILO üyeliği nedeniyle kabul ettiği temel ilkelere ve onayladığı Sözleşmelere aykırı olduğu, ILO Heyetlerinin raporlarıyla da saptandı. Uluslararası sendikal örgütler, Türkiye'de sendikal alanda hükümetin uygulamalarını ILO'ya şikayet ettiler. ILO, şikayet başvurularını değerlendirdi ve Türkiye'deki çalışma mevzuatının ILO temel ilkeleri ve Türkiye'nin onayladığı ILO Sözleşme-

leriyle uyumlu hale getirilmesi için yetkisi dahilinde girişimlerde bulundu¹⁷.

Özetle; Türkiye'de çalışma mevzuatında bazı temel hakların sağlanmasında ILO'nun kısıtlı olan etkisi, bu hakların ortadan kaldırılmasına gösterilen tepkide ön plana çıktı. ILO, özellikle yapısı içindeki uluslararası işçi örgütlerinin, çeşitli ülkelerdeki sendikal merkezlerin ve ilerici bazı hükümetlerin taleplerine uyararak, Türkiye'de sendikal hak ve özgürlüklerin yeniden sağlanması için 1980 sonrasında son derece önemli girişimlerde bulundu.

7. Hakim Sınıfların İç Çelişkileri

İşçi sınıfı hareketinin gelişiminde oy hakkı, demokrasi, bağımsızlık gibi talepler için verilen mücadelenin önemli bir yeri vardır. Bu temel yurttaşlık hakları için verilen mücadele sürecinde işçi sınıfı ilk deneyimlerini kazanır. Burjuva devriminin kitlelerin katılımıyla gerçekleştiği durumlarda, hakim sınıflar arasındaki çelişki de tarafların biri, işçileri ve diğer emekçileri politika sahnesine çeker, onlara çeşitli haklar ve özgürlükler vaad ederler.

Burjuva devrimi, çağdışı yapılara karşı ülke içinde bir hakim sınıflar saflaşması ya da ulusal bağımsızlığın sağlanması sürecinde çeşitli ülkelerin hakim sınıfları arasındaki bir saflaşmaya bağlı olarak, emekçi kitlelerin desteğine gerek duyabilir.

İşçiler lehine bazı düzenlemelerin yaygınlaşmasında işverenler arasındaki rekabetin de küçümsenmeyecek bir rolü vardır.

İşverenler arasında pazarda payını büyütme ve kârını artırma mücadelesi, rakiplerinin maliyetini yükseltme mücadelesiyle birlikte de yürüyebilir. Bir işkolunda ve özellikle de aynı malın üretiminde rekabet içinde bulunan işyerlerinin bir bölümünün işçilerinin sendikalaşması ve işgücü maliyetinin yükselmesi, bu şirketlerin rekabet gücünü zayıflatır. Bu durumda, işyerinden sendikayı söküp atamayan işverenlerin tek seçeneği, kendi işçisine sağlamak zorunda kaldığı hakların rakipleri için de maliyeti artıran birer öge haline getirilmesidir.

İşverenlerin «elle gelen düğün bayram» anlayışıyla diğer işverenlerin de maliyetini yükseltme yolundaki girişimleri iki yolla gerçekleştirilebilir. 1970'li yıllarda özellikle İstanbul yöresinde rakiplerinin işyerlerinde çalışan işçilerin sendikalaşması için sendikalara yardımcı olan işverenlere rastlanıyordu. Birinci yol, işverenin toplu sözleşmeyle vermek zorunda kaldığı hakların yine toplu sözleşmeyle

17) Türkiye'deki çalışma mevzuatının ILO ilkeleriyle çeliştiği noktalar için bkz., Işıklı, Alpaslan (Prof. Dr.), *TİSK Raporlarına Yanıt*, Yol-İş Yay. No. 1986/10, Ankara, 1986.

le rakiplerinin işyerlerinde de uygulanmasıdır. İkinci yol ise, toplu sözleşmelerle verilen hakların yasalarla yaygınlaştırılmasıdır. İşverenler arasındaki rekabetin yaygın sendikalaşma yoluyla dengelenemediği durumlarda, İş Yasası'nda yapılan değişikliklerle bazı haklar toplu sözleşmeye gerek kalmaksızın yaygınlaştırılabilir. 1975 yılında 1927 sayılı yasa ile kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli kıdem üç yıldan bir yıla indirilmesi ve her kıdem yılı için ödenecek ikramiye tutarının 15 günden 30 güne çıkarılmasının mantığı budur. 1963-1975 döneminde birçok işyerindeki toplu iş sözleşmesinde kıdem tazminatı, İş Yasası'nda belirlenen miktarın üstüne çıkmıştı. Sendikasız birçok işyeri ise bu hakkı tanımıyordu. İşverenler arasında rekabet gücü açısından önemli farklar doğuyordu. Ayrıca bu konuda getirilecek yeni haklar, seçimlerde işçi seçmenlerin tercihlerini de etkileyecekti. Bu nedenle, 1975 yılında kıdem tazminatı hakkında sendikasız işçiler ve sendikalı olup da henüz toplu iş sözleşmelerinde yeterince hak alamamış işçiler açısından önemli bir kazanım sağlandı.

8. Sömürünün Artırılmasını Amaçlayan Düzenlemeler :

İşverenler ve devlet, işçileri disiplin altına sokmak, üretime istikrar kazandırmak ve işçilerin daha yoğun bir biçimde çalışmalarını sağlayarak artık-değeri artırmak amacıyla görünüşte ve bazı durumlarda gerçekten de işçi lehine olan bazı uygulamalar getirebilirler. Örneğin, işçilerin sağlık kontrolundan geçirilmesi ve işgücü arzının yetersiz olduğu durumlarda sağlık hizmetinin sağlanması böyle bir uygulamanın sonucu olabilir. Bu konuda akla gelen bir örnek, 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesidir. Ancak bu konuda genel kabul gören yorum, getirilen hakların ana amacının üretimin sürekliliğinin sağlanması olduğudur¹⁸. Gelişmiş Batı ülkelerinde üretim teknolojisindeki gelişmelere koşut olarak gündeme getirilen yeni ve avantajlı gözükten düzenlemelerin bir çoğunun özünü de üretkenliğin artırılması oluşturmaktadır¹⁹.

18) Gülmez, M., *a.g.e.*, s. 279.

19) Üretkenliği artırmak için kullanılan yeni teknolojiler, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında, uğrunda bilinçli yoğun bir mücadeleye gerek kalmaksızın, bazı kazanımlar sağlayabilir. Dr. Gürhan Fişek şunları belirtmektedir : «Ülkemizde, uygulamada, işçi sağlığı iş güvenliği önlemleri... ithal malı teknolojilere paralel olarak ithal edilmiştir. Çünkü teknolojiyi alırken, az sayıda kişi, 'bunun koruyucularını istemem' demektedir. Ancak bazı ithal malı teknolojilerin gelişmiş ülkelerin yeni standartlarına uymamasından dolayı bize gönderildiği de unutulmamalıdır. O halde biz, sağlık ve güvenlik önlemlerini, gelişmiş ülkelerin bir adım gerisinde ve isteğimiz olmaksızın (kendiliğinden) alıyoruz.» («İşçi Sağlığı Konusunda İşverenler Harekete Geçirilmelidir», *Şeker-İş Dergisi*, Nisan 1986, No. 4, s. 21.)

9. Evcilleştirme Politikası :

Bu çalışmanın daha önceki bölümlerinde işçi örgütlerinin meşru bir nitelik kazanmasının ne ölçüde bir «hak» olduğu konusunda ki tartışmalar değerlendirilmişti. Ekonomik, demokratik ve siyasal tüm haklar için de aynı tartışma yinelenebilir. Devlet ve işverenlerin en bilinçli kesimleri, mevcut düzene karşı bir tehdit oluşturan hareketleri düzen sınırları içine çekmek için belirli hak ve özgürlüklerin verilmesine razı olabilirler. Bu konu, İngiliz tarihçi Hobsbawm tarafından şöyle özetleniyor :

«Birçok Avrupa ülkesinde işçi hareketine hoşgörüle yaklaşma ve ona karşı olmak yerine, onunla birlikte faaliyette bulunma kararı ondokuzuncu yüzyılın sonlarından önce alınmadı. Bu durum Fransa'da 1880'li yıllarda, Komün-sonrası isteri krizinin sona ermesinden sonra; Almanya'da Bismarck'tan sonra, sosyalistlere karşı olan yasaların iptaliyle; İtalya'da Crispi'nin baskı döneminin başarısızlığından sonra ortaya çıktı. Ancak İngiltere'de sendikacılığın resmen tanınması ve kitlelerin (ve bu durumda ağırlıkla proleterlerin) seçmen olabilmesi 1860'lı yılların ortalarında gerçekleşti... Bu tarihten sonra, en tutucu hükümetler tarafından bile hiçbir zaman tümüyle desteklenmeyen bazı özel iş çevrelerinin dışında, İngiltere'de işçi hareketini baskı altına almak için hiçbir sistemli çaba gösterilmedi. Aksine, hükümetin ve giderek artan biçimde önemli endüstrilerin temel tavrı, büyük hayvan avcılığı yerine arslan terbiyecisi olmak oldu.»²⁰

Türkiye'de de 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Yasası'nın Meclis'te tartışılması sırasında, CHP'nin o günlerdeki genel sekreteri olan Recep Peker, İş Yasası'nın amacını şöyle formüle ediyordu :

«İş Kanunu Türkiye'de Ulusal Devlet tipindeki ahenkli, muvazene- li bir hayatın tanzimine yarayacak bir eser olacaktır. Bu kanun ile yurttaşların sınıflaşarak parçalara ayrılmasına karşı bir kale duvarı örüyorsa, Türkiye'de müstehlik ve müstahsil unsurlar mücadelesinin ruhunu da ortadan kaldırmış oluyoruz. Yeni kanun, sınıfçılık şuurunun doğmasına veya yaşamasına imkan verici hava bulutlarını ortadan silip süpürecektir. Türk işçisi bir yıkıcı, bir bozuncu değil, başlanan büyük milli eseri tamamlayıcı bir unsurdur.»²¹

1961 yılında Anayasa'da toplu sözleşme hakkı açıkça belirtilir ve grev hakkı tanınırken, bu hakların kullanılmasının kanunla düzenleneceği hükmü getirilmişti. 1963 yılında Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası tasarısı Meclis'te görüşülürken, dönemin Çalışma Bakanı Bülent Ecevit eleştirileri şöyle yanıtlıyordu :

20) Hobsbawm, E. J., «Trends in the British Labour Movement», *Labouring Men, Studies in the History of Labour*, 1964, s. 336.

21) *Cumhuriyet*, 9.6.1936. Aktaran: İş ve İşçi Bulma Kurumu, *İstihdam'da 25 Yıl*, s. 267.

«Sayın Şadi Pehlivanoglu arkadaşımızın isabetle belirttiği gibi, bizim birçok hususlarda kendimize örnek tuttuğumuz ileri Batı demokrasilerinin hemen hepsinde bu kanunla Türk işçisine tanımak üzere bulunduğumuz haklar ancak uzun ve kanlı mücadeleler sonucu elde edilebilmiştir. Bu mücadelelerin toplum bünyesinde meydana getirmiş olduğu yaralar, toplumu bölen sınıf ayrılığı şuuru, Batı ülkelerinin birçoğunda hâlâ onarılamamıştır. Bu bakımdan, Yüksek Heyetinizin, şu birkaç gün içinde bu hakları, bu tür mücadelelere ihtiyaç kalmaksızın Türk işçisine tanımak suretiyle toplum ve tarihe büyük bir hizmette bulunmuş olacağınız şüphesizdir.»²²

İşverenlerin ve devletlerin, sendikaları zayıflatmak ve işçilerin kendi örgütlerine ve güçlerine olan güvenlerinin gelişmesini önlemek için kullandıkları diğer bir yöntem ise, işçiyi koryuan ve kollayan bir «kerim devlet» anlayışının yerleştirilmesidir. Sendikalar üyelerinin çeşitli alanlardaki haklarını korur ve geliştirirken hem toplu iş sözleşmelerini, hem de çalışma mevzuatında lehte değişiklikleri kullanırlar. Başarılı bir sendikal hareket, bu iki alandaki mücadelesini birbiriyle eşgüdümlü bir biçimde geliştirir. İşverenler ve bazı hükümetler ise, bu iki alanı birbirinin alternatifi olarak gündeme getirebilir.

Bu uygulamanın en ilginç örneğini Almanya'da Bismarck'ın girişimleri oluşturmaktadır.

Bismarck bir taraftan 1878 yılında sosyalistlere karşı bir yasa çıkararak sosyalistlerin denetimindeki sendikaları kapattı (sendikaların büyük bir bölümü bu nitelikteydi). Diğer taraftan, 1880'li yıllarda sosyal sigorta sistemleri kurarak, işçiyi koruyan ve kollayan bir devlet görünümünü üstlendi²³. 1940'lı yıllarda Arjantin'de Peron da yasalarla işçilere çeşitli haklar sağlayarak sendikaların işçiler üzerindeki etkisini azalttı ve sendikaları tümüyle kendi denetimi altına aldı.

Aynı uygulama 1950-1960 döneminde Menderes hükümetleri tarafından da gündeme getirildi. Daha sonra ele alınacağı gibi, işçiler lehine çıkarılan bazı önemli yasalarla yeni haklar sağlandı. Bu dönemde grev hakkı da olmayan sendikal hareket ise işçilere fazla bir yarar sağlamadı. Bu nedenle, 1950-1960 döneminde seçmen olarak gücü giderek artan ve yasalar aracılığıyla yeni haklar elde etmiş olan işçilerin sendikal harekete karşı ilgisinde önemli bir artış görülmedi.

22) Türk - İş, *Sendikalar ve Grev ve Lokavt Hakları*, 1964, s. 131.

23) Bebel'in bu konudaki görüşleri için bkz., Philip Taft, *a.g.e.*, s. 262.

B. Hakların Sağlanması Toplu İş Sözleşmeleri ve Mevzuat

İşçilerin çalışma ve yaşama koşulları ya mevzuatta yapılan değişikliklerle, ya da toplu iş sözleşmeleriyle korunabilir ve geliştirilebilir. Güçlü bir sendikal hareket, toplu iş sözleşmeleri ile yasa değişikliklerini birbirini tamamlayacak bir strateji çerçevesinde kullanabilir, böylece yeni yeni haklar elde edebilir.

Sendikal hareket çok güçlü değilse ve üye kitlesi ile ilişkileri gelişmemişse, siyasal partiler, işçileri sendikalardan soğutmanın ve sendikaları işlevsiz bir konuma düşürmenin aracı olarak yasa değişiklikleri aracılığıyla hak verme taktiğini benimseyebilirler. Bu durumda toplu iş sözleşmeleri ve yasa değişiklikleri birbirini tamamlamaz, birbirinin yerine geçer. Güçlü olmayan sendikal hareket, yürütme ve yasama organları ve siyasal partiler üzerinde etkili olamaz. İktidardaki siyasal parti de, işçileri kendi yapısı içinde örgütlemeyi yeğleyebilir.

Türkiye'de 1923-1946 döneminde işçilere sağlanan ekonomik, demokratik ve siyasal haklarda sendikaların örgütlü mücadelesinin etkisi hemen hemen yoktur. Diğer taraftan, 1936 yılına kadar grev hakkı vardır, ancak kullanılmamıştır. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile grev de yasaklanmıştır.

Bu nedenlerle, işçilerin yeni haklar elde etmesinde sendikaların örgütlü mücadelesi ve toplu iş sözleşmeleri kullanılmamıştır.

1946-1963 döneminde yeni hak elde etmede sendikaların örgütlü mücadelesinin gücü ve etkinliği yine çok kısıtlıdır. Bu dönemde sendikalaşma hakkı vardır ve 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı Sendikalar Yasası ile sendikalara üyeleri adına toplu iş sözleşmesi bağlama yetkisi verilmiştir. Ancak grev hakkının bulunmaması nedeniyle, sendikaların toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla üyelerinin haklarını artırma mücadelesi etkili olmamıştır. Sendikalar Yasası'na göre, sendikaların siyasetle uğraşmalarının yasaklanması ve sendikalar üzerindeki yoğun denetimlere bağlı olarak, sendikaların yasa değişiklikleri aracılığıyla yeni haklar elde etme mücadeleleri de fazla bir sonuç vermemiştir²⁴.

1960 yılında 27 Mayıs Askeri Müdahalesinden sonra durum biraz değişmiştir. 1961 Anayasası'nın hazırlandığı Kurucu Meclis'te sendikacılar da yer almış ve diğer ilerici güçlerle birlikte, temel hak-

24) Türkiye'de 1936-1960 döneminde işçi haklarının bu açıdan incelenmesi için bkz., Y. Koç, «Türkiye'de 1936-1960 Döneminde İşçi Hakları», *Osmanlı Döneminden 1936'ya Türkiye'de İşçi Hakları*, Yol-İş Yay., No. 1986/8, Ankara, 1986, s. 77-138.

ların Anayasa'da yer almasında etkili olmuşlardır. 1961-1963 döneminde görülen işçi eylemleri, Anayasa'da anahatları belirlenen işçi haklarının kullanılmasını sağlayacak mevzuatın biran önce çıkarılmasını sağlamak içindir.

1963-1980 döneminde ise sendikaların faaliyeti toplu iş sözleşmeleri üzerinde yoğunlaştı. Yeni haklar elde etmede toplu iş sözleşmelerinin etkili bir biçimde kullanılmasını sağlayacak bir hukuksal çerçeve bulunuyordu. Diğer ülkelerdeki uygulamalarla karşılaştırıldığında kısıtlı olan grev hakkı, Türkiye koşullarında yeni haklar elde etmede önemli bir araç olarak kullanılabilirdi.

Bu dönemde işçilerin ekonomik, demokratik ve siyasal haklarında yasalarda değişiklik yapılarak sağlanan gelişmeler çok kısıtlıdır. Bunun bir örneği, 1975 yılında 1927 sayılı yasa ile İş Yasası'nın kıdem tazminatına ilişkin maddesinde yapılan işçi lehine değişikliklerdir.

İşçiler lehine yasalarda değişikliklerin yapıldığı ikinci alan sosyal sigortadır. Sendikalar sosyal sigortanın kapsamının genişletilmesi, sağlanan yardımların niceliğinin ve niteliğinin geliştirilmesi, yardımlara hak kazanmak için gerekli süre ve ödemelerin azaltılması gibi konularda üst düzey girişimler ve demeçlerin ötesinde bir mücadele vermediler. Ancak buna karşılık bu dönemde sosyal sigortalar alanında işçi lehine önemli değişiklikler gerçekleştirildi. Bu değişikliklerde işçilerin seçmen olarak gücü önemli bir rol oynadı. İşçi lehine yapılan değişikliklerin faturası genellikle işverenlere değil, Sosyal Sigortalar Kurumu'na çıkarıldı. Ayrıca bu faturanın bedeli yasa değişikliklerinden yıllar sonra tahsil edildi.

Türkiye'de işçi hareketi için 1963-1980 döneminde mevzuatta değişiklik yaparak işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını geliştirmeyi ikinci plana itti ve yalnızca toplu iş sözleşmelerine eğildi?

- Türk - İş, bir ölçüye kadar da DİSK hiçbir zaman merkezi bir işçi örgütü olmadı.
- Sendikalar toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla yalnızca üyeleri için bazı haklar almayı daha kolay ve mevcut yasalar çerçevesinde mümkün gördüler.
- Sendikalar, Türkiye'deki toplam işçilerin küçük bir bölümünü temsil ediyorlardı. Mevzuat değişikliği tüm işçileri ilgilendiren bir konu olarak, işverenlerin ve devletin daha büyük tepkisini çekecekti. Böylesine zor bir yol seçilmedi.
- Çeşitli ülkelerde mevzuat aracılığıyla belirli hakların verilmiş olması sendikal hareketi yıpratmakta kullanıldı. 1950-1960 dönemi için de bu değerlendirme bir ölçüye kadar yapılabilir. Bu dene-

yimler, zaten zor olan mevzuat değişiklikleri için mücadele etmek yerine, toplu iş sözleşmeleri üzerinde yoğunlaşma sonucunu doğurmuş olabilir.

- Sendikal hareket hem işçilerin yaklaşık yüzde 20'sini temsil ediyordu, hem de bölünmüştü. Mevzuatta belirli değişiklikler yaptırarak güce de sahip değildi. Ayrıca, sendikaların mücadelesi sendikasız işyerlerinde çalışan işçilerin sendikalaşmasından çok, birbirinden üye alma doğrultusunda işliyordu. Bu savunma-saldırı durumu, sendikaları, tüm güçlerini, kendi propagandalarını yapmada kullanabilecekleri toplu iş sözleşmelerine yöneltti.
- Sendikalarla siyasal partiler arasındaki organik bağların yasaklanmış olması da sendikaların mevzuat değişikliği için mücadele vermesini olumsuz doğrultuda etkiledi.

C. Hak Almak İçin Mücadele Gerekli mi?

«İşçi hakları daima mücadele sonucu alınmıştır» biçiminde bir anlayış kabul edildiğinde, mücadelenin her zaman zorunlu olup olmadığı sorusu da dikkatlerden kaçmaktadır.

Mücadele ve hele uzun ve zor mücadele, güçlerin denge durumunda söz konusudur. Güçler arasında büyük bir dengesizlik varsa, uzun boylu bir mücadeleye gerek kalmaz. Diğer bir deyişle, mücadelesiz hak almak da mümkündür. Ayrıca, güçlerin denge durumunda bile, her iki tarafın gelirlerinde artış sağlayacak bir ekonomik büyüme, mücadeleye gerek bırakmaksızın hakların verilmesini sağlayabilir.

Gelişmiş Batı ülkelerinin bir bölümünde, sermaye sahipleri belirli bir güce ulaşmış diğer mülk sahipleriyle ittifak kurduktan sonra, işçi hareketi güçlenmeye başladı. Bu ittifak, sömürgelerden yeterince pay alamayınca da, bir işçi aristokrasisi geliştiremedi. Bu yapı, uzun mücadelelerle dolu bir işçi hareketi doğurdu. Bunun en tipik örneği, ondokuzuncu yüzyılın sonlarından 1914 yılına kadar Almanya'dır.

İngiltere ise, 1870-1880'lerde sömürgeciliğin yeniden ve yeni bir içerikle canlandırılmasında «arşın terbiyeciliğine» önem verdi. Ayrıca, sömürgelerden sağlanan ek kaynaklar, arşın terbiyecisinin arşını uyuşturmakta kullanacağı afyonu sağladı. Birinci Dünya Savaşı'na kadar tarafların güçleri dengededeydi; ama sömürgelerden ülkeye aktarılan kaynaklar, üretkenliğin artışı ve ekonomik büyüme, bu denge durumunun da uzun mücadelelerle sonuçlanmasını engelledi. Güç dengesi durumuna karşın, uzun mücadelelere gerek kalmaksızın «işçi hakları» sağlandı. Canlı ve vahşi bir arşını sürekli kafeste tutmak gerekir. Ama afyon yutturup terbiye edilirse,

boynuna yular takıp gezdirilebilir. Vahşiyken sahibinin düşmanı olan arslan, afyon yutturulup evcilleştirilince sahibinin yardımcısı, başkalarının korkusu olabilir. 1870'lerden Birinci Dünya Savaşı'na kadar İngiliz işçi hareketinin durumu genellikle buydu.

Az gelişmiş ülkelerde ise, bazı durumlarda mücadeleye gerek kalmaksızın işçi hakkı alınabilir.

Bunun bir örneği ilerici cuntalardır. Az gelişmiş ülkelerde genellikle toplumsal örgütsüzlük hakimdir. Ordular ise ulusal bağımsızlık mücadelesinde ve sonraları toplumsal ve siyasal yaşamda önemli bir yere sahiptir. Bu durumda ordu, destek almak amacıyla ya da başka nedenlerle, ağırlığını işçiler lehine koyduğunda, mücadeleye gerek kalmaksızın bazı haklar sağlanabilir.

Örneğin Tayland'da 1957 yılındaki askeri darbeden sonra çıkarılan ilk İş Yasası ile sendikalara izin verildi. Daha sonraki yıllarda darbeler birbirini izledi. Darbecilerin bir bölümü işçilerin desteğini almak için işçi haklarını genişletti; diğerleri ise kısıtı. Örneğin 1976 darbesi hakları kısıtarken, 1977 darbesi hakları genişletti.

Az gelişmiş ülkelerin önemli bir bölümünde toplumsal yaşamda örgütlü en önemli iki güç, işçi hareketi ve ordudur. Latin Amerika'da bu iki güç çoğunlukla birbirinin rakibidir. Her ikisi de güçlüdür. Bu ise genellikle uzun mücadelelerle dolu bir işçi hareketi tarihi oluşturuyor. Afrika'da ise birçok durumda bu iki güç uzlaşıyor. Bu ise, fazla bir mücadeleye gerek kalmaksızın işçi hakları sağlıyor. Şili'de 1920-1925 dönemi, ordu ile işçi hareketi ilişkileri ve dengeleri açısından incelemeye değer bir örnektir.

Biraz özel bir durum olmasına karşın, unutulmaması gereken çok önemli bir ülke ise İsrail'dir.

İsrail'in oluşum sürecinde 1920 yılında kurulan işçi örgütü Histadrut'un (Genel Emek Federasyonu) belirleyici bir rolü vardır. Histadrut, 1948 yılında İsrail devletinin kurulmasına kadar devletin birçok işlevini üstlendi. 1948 yılından sonra ise ekonomik, toplumsal ve politik yaşamda bu etkinliğini sürdürüyor. Histadrut ve İsrail'de işçi haklarının alınması, «her hakkın mutlaka işverenlere karşı yoğun mücadeleler sonucu alındığı» anlayışı ile uzaktan yakından ilgili olmayan bir süreçtir. Güç dengesi çalışanlar lehinedir, ama çalışanlar, çeşitli iç ve dış etmenlere bağlı olarak, sistemle bütünleşmiştir.

Her «hak» belirli bir güçler dengesinin, diğer bir deyişle, güçlerin nesnel durumunun, deneyim birikiminin ve yönetilmelerinin arasındaki ilişkinin karmaşık bir ürünüdür. Ancak güçlerin karşılıklı durumu, bir çatışma çıkmadan da bir hakkın sağlanması sonucunu doğurabilir. Gücün büyüklüğü gücün kullanılmasını gerek-

siz kılabilir. Bu durumda, görünüşte, uğruna hiç mücadele verilmeden bir hak sağlanmış olabilir. Ancak bu görünüş gerçek durumu yansıtmamaktadır.

III. TÜRKİYE'DE İŞÇİ HAKLARININ SAĞLANIŞI

Türkiye'de işçi haklarının elde edilişi konusunda farklı yaklaşımlar bulunmaktadır.

Burada ayrıntılarına girmeyeceğimiz bir yaklaşım, tüm hakların ve özellikle de örgütlenme ve grev haklarının, yoğun mücadeleler sonucunda alındığı inancındadır²⁵. Bu yaklaşımda olanlar, ondokuzuncu yüzyıldan başlayarak çeşitli işçi olaylarını sergileyerek, işçilerin özveri gerektiren mücadeleleri olduğunu ileri sürmektedir.

İşçilerin eylemleri incelenirken, bunların hangilerinin yeni haklar ve özellikle demokratik ve siyasal haklar elde etmek için verilen mücadeleler, hangilerinin ise ekonomik hakların kısıtlanmasına karşı tepki olduğunu ayırmakta yarar vardır. Ondokuzuncu yüzyılda Osmanlı İmparatorluğu'ndaki işçi eylemlerinin büyük bir çoğunluğu, ücretlerin ödenmemesi ve çalışma koşullarının kötüleşmesine karşı birer tepkidir. Örgütlenme ve grev hakkı gibi demokratik bazı haklar için fazla eylem yapılmamıştır.

Bu tartışmalarda yaygın olarak görülen bir özellik ise, «hak» olarak nitelendirilenlerin gerçekte birer «reform» olduğunun sık sık unutulmasıdır. Her hak bir reformdur. «Hakların hep mücadeleyle alındığı» biçimindeki formülasyon kolayca ve yaygın biçimde yapılırken, bunun bir başka kavramla ifadesi olan «reformlar hep mücadeleyle gerçekleştirildi» formülasyonu pek yapılmamaktadır.

Birçok çalışmada kahramanlık destanları yaratılmaktadır. İşçi sınıfının gerçekte ne bazı kurumlar gibi kendisini övmeye ve efsaneler yaratmaya ihtiyacı vardır, ne de bunun yararı.

Konuyu ele alırken diğer uçta sınıf mücadelesinin ve Türkiye işçi sınıfının mücadelesinin reddi yer almaktadır. Bu yaklaşıma göre, Türkiye'de işçi hakları tepeden verilmiştir, devlet tarafından

25) Türkiye'de «hakların yoğun mücadelelerle alındığı» görüşünde olan çalışmalara örnek olarak aşağıda belirtilenlere bakılabilir:

Rozaliyev, *Türkiye'de Kapitalizmin Gelişme Özellikleri*, Onur Yay., 1978, s. 200.
SSCB Bilimler Akademisi, *Ekim Devrimi ve Sonrası Türkiye Tarihi*, (2. Kitap), Bilim Yay., İstanbul, 1978, s. 194.

Aykan, F., *Türkiye'de Sosyalizm Akımının Maddi Temeli*, İstanbul, 1976, s. 9.
Güzel, Ş., *Grev, Grevin Yapısal ve İşlevsel Açından İrdelenmesine Katkı*, Bilimsel Yayıncılık, 1980, s. 62-63.

bahşedilmiştir, lütfedilmiştir²⁶. Bu yaklaşım da tümüyle yanlıştır ve bilim dışıdır.

Bu yazıda ayrıntılı olarak anlatılmaya çalışıldığı gibi, ekonomik, demokratik ve siyasal «hakların» sağlanması çok karmaşık etmenlerin sonucudur. Sorun, «alındı mı, verildi mi?» gibisinden tek boyutlu bir tartışmaya indirgenemez. Şimdi, çalışmanın ilk iki bölümünde ele alınan yaklaşım çerçevesinde ve ışığında Türkiye’de sağlanan haklara bakılabilir.

A. İşçilerin Demokratik Hakları

1. Örgütlenme Hakkı :

Osmanlı İmparatorluğu’nda II. Abdülhamit döneminde 1908 yılına kadar dernek kurmak yasaktı. İkinci Meşrutiyet’in ilanından sonra yeniden yürürlüğe konulan Anayasa’da bu hak tanınmaktaydı. Ülkenin çeşitli bölgelerinde işçi sendikaları kuruldu ve bir anda grevler yaygınlaştı. Bu gelişme karşısında 1908 yılında Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-u Muvakkat kabul edildi ve 1909 yılında bu kanun hükmündeki kararname yerine Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarıldı. Bu kanunla, kamuya yönelik hizmet sağlayan işler-

26) Bu doğrultudaki değerlendirmelerden üç örnek aşağıda sunuluyor :

«Biz, iş hayatımızı düzenlemek isterken, bu memleketleri örnek olarak alamayız. Bizde sınıf menfaatleri organize değildir. Devlet, bir sınıf devleti olmaktan uzaktır. Bunun en kuvvetli delili, Türk işçilerinin hiçbir mücadele yapmak zorunda kalmadan iş hayatını düzenleyici bir kanun külliyatına bugünden kavuşmuş bulunmalarındır. Bunun bir eşini insanlık tarihinde bulmak imkansızdır. Hangi devlet, Kemalist devlet gibi, kendiliğinden işçilerin haklarına karşı bu kadar anlayışlı davranmıştır? Sosyal mesuliyetlerini müdrük devlet tipinin gittikçe mükemmelleşen bir örneğini vermek üzere olduğumuz bir sırada, sosyal bünyemize grev mikrobu, sanki bulunmaz bir matahmış gibi, sokmak istemek içtimai irticain en kaba ve en taze tecellisidir.» (Vedat Nedim Tör, «Grev Hak mıdır? Suç mudur?», *Yeni İstanbul*, 5 Mart 1950.)

«UBA muhabirinin sendikal yaşam konusundaki sorularını cevaplayan Mehmet Dülger, Türkiye’de sendikacılığın göstermelik bir olay, işçilerin mücadeleleri sonucu kazanılmış değil, yukarıdan aşağıya verilmiş olduğunu, bunun için de, işçilerin kendi haklarını savunmada yetersiz kaldıklarını savundu.» (*Milli Gazete*, 22 Nisan 1986.)

«Ülkemizdeki işçi hakları ve buna bağlı olarak sendikal haklar sürekli olarak, yöneticilerin isteklerine bağlı olarak, daralma ya da genişleme göstermiştir. Türkiye’de işçiler ve sendikalar hiçbir haklarını kendi mücadeleleri sonunda, emekçiler arasındaki yaygın deyimle, söke söke almamışlardır. Sürekli olarak yukarıdan ne verildiyse onunla yetinmek durumunda kalmışlardır. Türk işçi hareketinin kısa tarihinde de, kendi hakları için eylemsizlik, temel bir nitelik olarak meydana çıkar.» Engin Ünsal, «Türk - İş Güven Bunalımını Aşmalı», *Milliyet*, 13.12.1986.

de çalışanların sendikalaşması yasaklandı ve grev uygulama bir uzlaştırma prosedürüne bağlandı.

1908 yılında çok sayıda işçi sendikasının kurulması, işçilerin belirli bir sayıya ve deneyim birikimine ulaşmaları ve ülkede mülk sahibi sınıf ve tabakalar arasındaki çelişkiler nedeniyle doğan boşluktan kaynaklandı. İktidardakiler, sendikaların gelişmesinin grevlerin yaygınlaşmasının ana nedeni olduğunu görünce, işçilerin en yoğun olarak bulunduğu ve yabancı sermayeli işyerleri ile devleti en yakından ilgilendiren işkollarında sendikalaşmayı yasakladılar.

Özellikle 1913 sonrasında sendikalar kapatıldı. 1913-1919 döneminde savaşlar ve sıkıyönetimler, işçi örgütlerini engelledi.

1919-1922 dönemi ise gerek İstanbul'da, gerek Anadolu'da işçi örgütlenmelerinin hızla yayıldığı yıllar oldu. Savaş yılları işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını çok kötüleştirmişti. İşçilerin sayısında ve deneyim birikiminde de artış olmuştu. Birinci Dünya Savaşı öncesinde ve sırasında özellikle Almanya'ya işçi olarak gidenler, bu ülkelerde işçi örgütlenmeleri ve hareketleri konusunda çok şey öğrenmişti. Bu yıllarda yasalara göre kamuya yönelik hizmetlerde sendikaların örgütlenmesi yasak olmakla birlikte, gerek İstanbul'da, gerek Ankara'da sendikalar kuruldu. Kanımca, bunda en önemli etmen, ülkede mülk sahibi kesimler arasındaki çelişkinin had safhada olmasıydı. Ülke işgal altındaydı ve mülk sahibi kesimlerin bir bölümü işgalcilerden yanayken, diğer kesimi işgalcilere karşı mücadele veriyordu. İstanbul'da ise işgal kuvvetleri arasında anlaşmazlıklar vardı ve işçi hareketi bu çelişkiden yararlanabiliyordu. Diğer taraftan, 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştu. İşgalci devletler de bu kuruluşun üyesiydiler ve ülkelerinde güçlü işçi örgütleriyle karşı karşıyaydılar. Bu nedenle, işgalleri altında bulunan bölgelerde sendikal örgütlenme konusunda daha hoşgörülü davranma eğilimindeydiler. Ankara ise işgalcilere karşı mücadelede işçilere ihtiyaç duyuyordu. Bu nedenle örgütlenmelerine ses çıkarmıyordu.

Ulusal Kurtuluş Savaşı'nın başarıyla sonuçlanması ve yönetimde bazı düzenleme ve tasfiyelerden sonra, 1925 yılında sendikalar üzerinde baskı uygulanmaya başlandı. 1925-1928 döneminde varolan işçi örgütleri yavaş yavaş söndürüldü. 1928-1938 döneminde ise, hukuken mümkün olmasına karşın, bağımsız sendikaların kurulmasına izin verilmedi. Var olan bir hak kullandırılmadı ve kullanılmadı. 1938 yılında kabul edilen Cemiyetler Kanunu ile de, «sınıf esasına dayalı cemiyet kurmak» yasaklandı.

1938-1946 döneminde Türkiye'de faaliyet gösteren sendika yoktu.

1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nun «sınıf esasına dayalı cemi-

yet kurma yasağı» kaldırıldı. Sendikalaşma hakkı, henüz bir hukuksal düzenleme olmaksızın, tanındı.

1946 öncesinde Türkiye’de fiilen varolan ve kendisini kabul ettirmiş bulunan işçi sendikaları yoktu. Bu nedenle, 1946 yılındaki yasa değişikliği, fiilen var olan bir hakkın, sendikalar meşrulaştırılarak kısıtlanması ve sendikaların düzen sınırları içine çekilmesi biçiminde yorumlanamaz.

1946 yılındaki değişiklikte, kanımca, ana etmen uluslararası kuruluşların etkisi oldu. Türkiye Birleşmiş Milletler’e girmişti. Birleşmiş Milletler oluşturulurken, 1919 yılında kurulan ve o dönemde Cemiyet-i Akvam’ın bir parçası olan Uluslararası Çalışma Örgütü de Birleşmiş Milletler’e bağlandı. Türkiye zaten 1932 yılından beri’ ek-sik bir delegasyonla bu örgütte temsil ediliyordu. Türkiye özellikle 1945 yılında Sovyetler Birliği ile ilişkilerinin bozulmasının arkasından, Batı dünyası içinde yer almak istiyordu. Bunun koşulları ise çok partili parlamenter demokrasi ve ILO ilkelerinin gereği olan sendikal özgürlüklerdi. Ayrıca, çok partili parlamenter demokrasiye geçişle birlikte, sayıları artmış ve artmakta olan işçilerin seçmen olarak gücü de ön plana geçecekti. Ülkede mülk sahibi sınıflar arasındaki çelişki gün ışığına çıkmaya başlıyordu ve çeşitli ayrı siyasal örgütlenmeler, bu seçmen gücünden yararlanmak amacıyla, İkinci Dünya Savaşı sırasında çok kötü koşullarda yaşamış olan işçi kitlesine belirli haklar vaad edecekti. Bunların yanısıra, çeşitli ülkelerdeki (özellikle Yunanistan’daki) gelişmeler, işçi hareketinin düzenin sınırları dışına çıkma eğilimini kanıtlıyordu. Bu koşullarda, ülke içinden kaynaklanan bazı etmenlerle birlikte ve ancak ağırlıkla dış dinamikle, 1946 yılında sendikalaşma hakkı tanındı.

1946 yılında kurulan sendikaların «solcu» olarak bilinenleri aynı yıl Aralık ayında kapatıldı ve 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı yasayla, sendikaların düzen açısından denetim dışına çıkmaları ön-lendi.

1947-1961 döneminde örgütlenme hakkında bir genişleme olmadı. 8 Ağustos 1951 tarihinde Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin 98 sayılı ILO Sözleşmesinin onaylanması uygulamada önemli bir yenilik getirmedi.

1961 Anayasası «memur» statüsünde çalışan ücretlilere de sendikalaşma hakkı tanıyordu. 1961 öncesinde memurların sendikalaşma doğrultusunda ciddi bir örgütlenmeleri görülüyor. Öğretmenler arasında dernekleşme yaygındı, ancak diğer memurlar hemen hemen tümüyle örgütsüzdü. Memur statüsünde çalışan ücretlilere örgütlenme hakkının tanınması, fiilen örgütlü bulunan bir memur

kitlesinin çabalarıyla gerçekleşmedi. Ancak bu doğrultuda talep vardı. 1961 Anayasası hazırlanırken uluslararası kuruluşların örgütlenmeye ilişkin ilkeleri ön planda tutuldu. Memurların 1950-1960 döneminde alım güçlerinde meydana gelen kayıplar da örgütlenme hakkı tanınması eğilimlerini güçlendirdi. Memurların seçmen olarak gücü de önemliydi. Ancak sanıyorum bu hakkın sağlanmasında en önemli etmen, mülk sahibi kesimler arasındaki çelişkilerin keskinleştiği bir boşluk döneminde uluslararası planda kabul edilmiş hakların ve özgürlüklerin yasalara geçirilmesi isteği oldu.

1963 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası kabul edildi. Bu yasa ile yalnızca bedenen veya bedenen ve fikren değil, hizmet akdi ile çalışan herkese örgütlenme hakkı tanındı. Ayrıca, sendikaların siyasetle uğraşma yasağı kaldırıldı. Bu önemli bir gelişmeydi. 1947-1963 döneminde sendikaların siyasetle uğraşma yasağı, sendikaların iktidardaki siyasi partinin denetimi ve güdümü altına alınmasının aracı olarak kullanılmıştı. Bu yasağın kaldırılması, sendikaların işverenler ve devlet karşısında daha bağımsız hareket edebilmesini olanaklı kıldı. Ancak 1963 yılında bu değişikliğin gerçekleşmesinde ana etmen, işçilerin seçmen olarak gücü oldu. Uluslararası plandaki uygulamalar da bu değişiklikte rol oynadı.

1965 yılında, memurların sendikalaşma hakkını düzenleyen ve memur sendikalarının kurulmasını olanaklı kılan 624 sayılı Kamu Personeli Sendikaları Yasası kabul edildi. Anayasa ile tanınan hakkın kullanılmasını sağlayan bu yasanın çıkmasında özellikle öğretmen derneklerinin çalışmalarının ve memurların seçmen olarak gücünün önemli bir etkisi oldu.

1970 yılında 274 sayılı Sendikalar Yasası 1317 sayılı yasa ile değiştirildi. Bu değişikliğin amacı, giderek önemli bir güç olmaya başlayan DİSK'in zayıflatılması ve hatta kapatılmasıydı. Bu yasa Türk-İş tarafından desteklendi. DİSK ise tepki gösterdi ve hesapta olmayan biçimde 15-16 Haziran olayları doğdu. Ancak tasarı yasalastı ve daha sonra bazı maddeleri Anayasal Mahkemesi tarafından iptal edildi. 1961-1963 döneminde yapılan mitingler, 1961 Anayasası ile sağlanmış hakların kullanılmasını düzenleyecek yasaların bir an önce çıkarılması içindi. 1970 yılındaki 15-16 Haziran olayları ise, sendikaların denetimi ve güdümü dışında, «sendikalaşma hakkının elden gitmesini önlemek» amacıyla ve ağırlıkla kendiliğinden bir hareket olarak gelişti.

1971 yılında yapılan Anayasa değişikliği ile memur statüsünde çalışan ücretlilerin sendikalaşma hakları kaldırıldı.

1971-1980 döneminde örgütlenme hakkında herhangi bir geliş-

me olmadı. Mevcut haklar daha geniş bir kitle tarafından kullanılır hale geldi.

1982 Anayasası ve 1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile sendikaların siyasetle uğraşması yeniden yasaklandı ve sendikal çalışmaya başka birçok kısıtlama getirildi.

Özetle; Türkiye'de sendikalaşma hakkının yasalarla düzenlenmesi ve tanınması, fiilen varolan örgütlerin tanınması biçiminde gelişmedi. İşçilerin bu doğrultudaki talebi, işçilerin seçmen olarak gücü, uluslararası standartlar, mülk sahibi kesimler arasındaki ilişkiler ve evcilleştirme politikaları, bu hakkın yasalarla tanınmasında etkili oldu.

2. Toplu İş Sözleşmesi Bağıtılama Hakkı :

22 Nisan 1926 tarihinde kabul edilen Borçlar Kanunu, işçi cemiyetlerinin umumi mukaveleler yapma hakkını tanıyordu. Ancak sendikaların 1926-1938 döneminde fiilen ve 1938-1946 döneminde hukuken yokluğu, bu hakkın kullanılmasını engelledi.

Türkiye'de toplu iş sözleşmesi bağıtılama hakkının İkinci Dünya Savaşı sonrasında yasalarla düzenlenmesi 1947 yılında kabul edilen İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile gerçekleşti. Bu yasanın 4. maddesinde sendikaların yetkileri arasında, «üyeleri adına genel sözleşmeler akdetmek» hükmü yer alıyordu. Ancak bu dönemde grevin yasaklanmış bulunması, bu hakkın kullanılmasını kısıtladı. 1963 öncesinde bağıtlanmış toplu iş sözleşmesi sayısı çok azdır. 1961 Anayasasına işçilerin toplu iş sözleşmesi bağıtılama hakkı da kondu. Sendikalar, güçlenmelerinin yolunun üyelerine yeni haklar sağlamaktan geçtiğinin bilincindeydi. Bu nedenle, Anayasa'ya bu konuda bir hükmün konması için etkili oldular.

Ancak bu konuda dikkati çeken bir nokta daha vardır. Uluslararası Çalışma Örgütünün 98 sayılı Sözleşmesi, «Örgütlenme ve Toplu Görüşme Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına» ilişkindir. Türkiye, toplu pazarlık hakkını tanıyan bu Sözleşmeyi 8 Ağustos 1951 tarihinde onayladı. Diğer bir deyişle, 1961 Anayasası'na toplu pazarlık hakkına ilişkin olarak konan hüküm, 1951 yılında onaylanan 98 sayılı ILO Sözleşmesiyle zaten Türkiye'de çalışma mevzuatının bir parçasıydı. Anayasaya konması mevzuat ve hak açısından bir yenilik oluşturmuyordu.

1951 yılında ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesinin onaylanması için sendikalardan bir talep (bilindiği kadarıyla) gelmiş değildir. Bu Sözleşmenin onaylanmasını ve toplu pazarlık hakkının Türkiye'de çalışma mevzuatının açıkça bir parçası olmasını, Menderes Hükü-

metinin Batı ile iyi ilişkilere girme çabasının bir parçası olarak düşünmek mümkündür. Bu dönemde Türkiye ile ILO arasında ilişkiler yoğun bir biçimde sürüyordu. 1949 yılında Türkiye'de incelemeler yapan bir ILO heyeti 1950 yılında Türkiye ile ilgili ayrıntılı bir rapor yayınlamıştı.

1947 Sendikalar Yasası ve 1951 yılında onaylanan 98 sayılı ILO Sözleşmesi ile hukuken tanınan hakkın kullanılabilmesi, 1950-1960 döneminde mümkün olmadı. Daha önce de değinildiği gibi, Menderes Hükümetleri, işçilere yasalar aracılığıyla hak sağlayarak, sendikaların gücünü zayıflatmayı bilinçli bir politika olarak benimsemiş ve uyguladı.

1963-1980 döneminde, grev hakkı ile birlikte kullanılan toplu sözleşme hakkı, işçilerin yaşama ve çalışma koşullarını geliştirmede ve korumada önemli bir araç olarak kullanıldı.

1980-1983 döneminde bu hak kaldırıldı ve Yüksek Hakem Kurulu toplu iş sözleşmelerini elden geçirdi.

1984 yılından günümüze ise, kısıtlanmış bir grev hakkı temelinde iyice sınırlandırılmış bir toplu pazarlık hakkı kullanılabilir.

Özetle; Türkiye'de toplu pazarlık hakkının yasalaşmasında ve meşrulaşmış hakkın kullanılmasında sendikaların etkisi sınırlı oldu. Hakkın yasalarla tanınmasında uluslararası ilişkiler ve ILO standartları en önemli etmenlerdi. Hakkın yasalarla tanınmasına karşın 1947-1963 döneminde gerektiği biçimde kullanılamaması hem sendikaların güçsüzlüğüne, hem de grev hakkının olmamasına bağlıdır. 1963-1980 döneminde ise mevcut hak etkili bir biçimde kullanıldı.

3. Grev Hakkı :

1909 yılında kabul edilen Tatil-i Eşgal Kanunu grev hakkını tanıyan, ancak bir uzlaştırma sürecinden geçilmesini zorunlu kılıyordu. Bu yasa 1936 yılına kadar yürürlükte kaldı. Diğer bir deyişle, Türkiye'de 1923-1936 döneminde grev hakkı hukuken mevcuttu. Ancak bu hak kullanılmadı veya kullanılamadı.

1936 yılında kabul edilen İş Yasası ile grev yasaklandı. Bu yasa 1961 yılına kadar sürdü ve uygulandı.

1961 yılında Anayasa'ya grev hakkını tanıyan hükmün konması öncesinde, özellikle 1946-1960 döneminde, sendikalar sürekli olarak grev hakkı istediler. Sınırlı güçleriyle de bu isteklerini dile getirdiler. Siyasal partiler, iktidara gelebilmek için giderek büyüyen işçi seçmenlerin oylarını alabilmek amacıyla, sürekli olarak grev hakkının verileceği yaadini yinelediler. Kurucu Meclis'te 1947-1961 döneminin birikimi etkili oldu ve bu hak Anayasa'ya sokuldu. Grev

hakkının bu tarihte henüz uluslararası belgelerde yer almamış olmasına karşın, bu hakkın Anayasa'ya sokulması, gelişen işçi hareketinin nasıl olsa bir süre sonra fiilen kullanmaya başlayacağı bu hakkın meşrulaştırılarak kontrol altına alınması düşüncesinin (evcilleştirme politikaşı) etkili olmuş olabileceğini akla getirmektedir. 1961 Anayasasının kabul edilmesinden bir süre sonra Türkiye'nin imzaladığı Avrupa Toplumsal Temel Yasası'nın taslakları da gözönünde bulundurulmalıdır²⁷.

1961-1963 döneminde, Anayasa ile tanınan grev hakkının kullanılmasını düzenleyen yasanın çıkarılması için sendikaların yoğun çabaları ve işçilerin direnişleri oldu. 1963 yılında kabul edilen Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, grev hakkının kullanılmasına çok sayıda kısıtlama getirdi ve lokavtı yasal bir yetki olarak tanıdı.

1963-1980 döneminde grev hakkı oldukça yaygın bir biçimde kullanıldı.

1982 Anayasası ve 1983 yılında kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile, grev hakkı büyük ölçüde kısıtlandı. Lokavt ise anayasal bir yetki oldu.

Özetle; grev hakkı, hukuken var olmasına karşın, 1923-1936 döneminde fiilen kullanılmadı. 1936-1961 döneminde grev yasaktı, ancak grev hakkı için sendikalar mücadele verdi. 1961 yılında sendikaların mücadelesi, işçilerin seçmen olarak gücü ve iktidarın evcilleştirme politikalarının karmaşık bir ürünü olarak grev hakkı doğdu. Uluslararası ilişkilerin etkisi sınırlı kaldı. Grev hakkı 1982 ve 1983 yıllarında ise büyük ölçüde kısıtlandı.

4. İşyerinde Söz Hakkı :

İşçilerin işyerinde söz hakkı (ya da yönetime katılma) konusunda Türkiye çok geri bir düzeydedir. Yasa uyarınca, bazı iktisadi devlet teşekküllerinin yönetim kurulunda bir sendika temsilcisi bulunmaktadır. Ayrıca bazı tüzük ve yönetmelikler uyarınca işyer-

27) İLO ilkeler ve sözleşmelerinde grev hakkı yer almamaktadır: «Uluslararası Çalışma Örgütü'nün oluşturduğu hiçbir sözleşme ya da öneri metninde ve öteki türlü belgelerde grev hakkından söz edilmemiştir.» (Talas, Cahit, *Toplumsal Politikaya Giriş*, S Yay., Ankara, 1981, s. 136) Avrupa Konseyince hazırlanan ve 26.2.1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Toplumsal Temel Yasası'nın toplu pazarlık hakkı bölümünde lokavt yetkisi yer almazken, grev hakkı belirtilmiştir. Bu metin 18 Ekim 1961 tarihinde imzalanmıştır ve imzalanlar arasında Türkiye de bulunmaktadır (bkz. Talas, C., *a.g.e.*, s. 164, 169). 1961 Anayasasına grev hakkının konulmasında bu belgenin hazırlık çalışmalarının önemli bir rolü olsa gerektir.

lerinde işçi sağlığı, izin gibi konularda bazı komiteler kurulmuştur. Ancak bunların yetkileri son derece kısıtlıdır. Toplu iş sözleşmeleriyle özellikle kamu kesimi işyerlerinde çok sayıda komite ve özellikle de disiplin komiteleri oluşturulmuştur. 1980 yılına kadar toplu sözleşmelerle oluşturulan komitelerin oldukça geniş yetkileri bulunuyordu. Ancak Yüksek Hakem Kurulu 1980-1983 döneminde bu komitelerin yetkilerini kaldırdı veya çok etkisiz bir düzeye indirdi.

İşçilerin işyerindeki söz hakkı konusunda toplu sözleşmelerle elde edilen kazanımlar sendikaların çabalarının ürünüdür. Yönetime katılma Türkiye'de üretkenliği ve sömürüyü artırmanın bir aracı olarak fazlaca kullanılmamıştır.

B. İşçilerin Siyasal Hakları

Türkiye'de işçilerin temel siyasal haklar doğrultusunda etkili bir mücadelesi olmamıştır.

Genel oy hakkı, uğrunda kitle mücadelelerini gerektirmeyen bir biçimde sağlanmıştır.

1923-1946 döneminde yeni siyasal partilerin örgütlenmesi doğrultusunda işçilerin örgütlü bir çabası olmadı. Zaten daha en temel örgütlenme hakkını bile kullanamayanların daha öte ve daha zor bir mücadeleye etkin bir biçimde katılması düşünülemezdi.

1946-1960 döneminde işçilere yasalarla sağlanan bazı ekonomik haklar, bazı siyasal özgürlüklerin kısıtlanması karşısında işçilerin tepkisine engel olan bir etmen oldu.

1960-1986 döneminde ise sendikalar yeni temel siyasal hak ve özgürlükler için mücadeleye girmediler. 27 Mayıs 1960, 12 Mart 1971 ve 12 Eylül 1980 askeri müdahaleleri Türk - İş tarafından desteklendi. Türk - İş, 27 Mayıs 1960 sonrasında alelacele Demokrat Partili genel başkanını bile değiştirdi.

Ancak 1980-1986 döneminde yaşanan zorluklar ve yapılan mevzuat değişikliklerinin artık ortaya çıkan somut olumsuz sonuçları, demokrasi mücadelesi ile ekonomik mücadelenin bir bütün oluşturduğunu herkese öğretti.

Özetle; işçiler geçmişte yeni siyasal haklar mücadelesine önemli bir katkıda bulunmamışlardır. Ancak önümüzdeki dönemde bulunmak zorunda kalacağına benzemektedirler. Türkiye işçi sınıfı, Türkiye'de demokrasiyi koruma, kollama ve geliştirme görevini ve sorumluluğunu üstlenecek bilinç, deneyim ve örgütlenme düzeyine ulaşma sürecindedir.

C. İşçilerin Ekonomik Hakları

İşçilerin ücretlerinin artması, çalışma sürelerinin çeşitli biçim-

lerde azaltılması, iş güvencesinin sağlanması, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınması ve sosyal sigortanın kurulması ve işletilmesi hem yasalar, hem de toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla olabilir.

1963 yılına kadar bu alanda yasalar kullanıldı. 1963-1980 döneminde ise ağırlık toplu iş sözleşmelerindeydi.

İşçi lehine ekonomik haklar sağlayan ilk kapsamlı düzenleme²⁸ 1865 yılında Ereğli Kömür Havzası'nda uygulamaya konulan Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Bu Nizamname'nin asıl amacının kömür üretimini artırmak ve üretimde istikrarı sağlamak olduğu yolunda genel bir kanı vardır.

1921 yılında Ereğli Havzası işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun çıkarıldı. Bu yasa çıkarıldığında Ereğli Havzası'ndaki kömür madenleri yabancı şirketler tarafından işletiliyordu ve işçilerin çalışma koşulları çok kötüydü. İşgalci güçlerin sermayedarları tarafından işletilen bu işletmelerde çalışan işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi, mülk sahibi kesimler arasındaki çelişkinin ifade biçimlerinden biridir. Ayrıca yörede 1908 yılında güçlü bir işçi hareketi görülmüştü. Bu hareketin desteğinin alınmak istenmesi de önemli bir etmen olmuştur.

Cumhuriyet döneminde 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu'nun kabul edilmesine kadar 1924, 1927, 1929 ve 1932 yıllarında da İş Kanunu tasarıları hazırlandı.

1924 yılında hazırlanan İş Kanunu tasarısının Şark Şimendifer işçilerinin 2 Aralık 1923 günü başlattıkları grev sonrasında gündeme getirildiği belirtilmektedir²⁹. Ancak tasarıda hakim olan anlayış işçinin korunmasından çok, üretimin sürdürülmesidir. Ayrıca, işçi arzındaki yetersizlik de vurgulanıyordu.

1927 yılında hazırlanan İş Kanunu tasarısı da üretimin istikrarlı bir biçimde sürdürülmesini ön planda tutuyordu.

1932 yılında hazırlanan İş Kanunu tasarısı ilk kez Serbest Fırka'nın geniş bir kitle desteğine sahip olduğunun saptanmasından sonra hazırlandı³⁰. Bu tasarı daha öncekilerden farklıydı ve ülke-

28) Dilaver Paşa Nizamnamesinden önce Çukurova'da tarım işçilerinin çalışma koşullarının idari müdahalelerle düzenlenmesi 19. yüzyılın başlarına kadar uzanmaktadır. Mısır Valisi Mehmet Ali Paşa'nın oğlu İbrahim Paşa Çukurova'yı yedi yıl süreyle yönetirken, çalışma sürelerini, ücretlerin belirlenmesi ve uyuşmazlıkların çözümünü düzenledi. (Bkz. Aksoy, Suat, *Tarımda İş Hukuku*, Türk Ziraat Ekonomi Derneği Yay., No. 1, Ankara, 1969, s. 23.)

29) Gülmez, M., *a.g.e.*, s. 204.

30) Gülmez, M., *a.g.e.*, s. 235.

de mülk sahibi sınıflar arasındaki çelişkilerden, işçilerin giderek artan sayısından ve seçmen olarak gücünden etkilenmişti.

1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu olarak yasalaşan tasarı ise 1934 yılında hazırlandı. Bu tasarıda bir taraftan işçilerin sınıf mücadelesine girmelerinin önlenmek istenmesi, bazı hakların sendikalara gerek bırakılmadan verilmesi, üretimin sürekliliğinin sağlanması ve çalışmanın çekici hale getirilmesi düşünceleri varken, diğer taraftan Uluslararası Çalışma Örgütü'ne girilmiş olmasının getirdiği yükümlülükler de rol oynamıştı.

Çalışma Bakanlığı'nın bir yayınında şu değerlendirme yapılmaktadır :

«Türkiye, 9 Temmuz 1932 tarihinde, Milletler Cemiyeti'ne üye olmakla, dünyada sosyal politikanın uluslararası normlarını saptamaya çaba gösteren Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'na otomatik olarak katılmış oldu. Böylelikle, bu örgüt anayasasından yükümlülükleri kabul etmemiz, hükümetimizi 1934 yılında bir tasarı hazırlayarak Büyük Millet Meclisi'ne sunmaya götürdü. Bu tasarı 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu olarak kanunlaştı.»³¹

Aynı görüş Mesut Gülmez tarafından da paylaşılmaktadır :

«Türkiye'nin 1932 yılında Milletler Cemiyetine üye olması dolayısıyla Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olmuş sayılmasından kaynaklanan dış etkenin eklenmesiyle, işçi-işveren ilişkilerine yasal bir çerçeve çizilmesi için gerekli olan koşullar tamamlanmıştır. Gerçekten, bu üyeliğin yarattığı manevi baskının iş yasası çıkarılması ile ilgili çalışmalarını etkilediği anlaşılmaktadır.»³²

Özetle, 1936 yılında İş Kanununun çıkarılmasında işçilerin gücü, yetersiz işgücü arzı, 1930 Serbest Fırka deneyimi (mülk sahibi sınıflar arasındaki çelişkiler), sendikalaşma eğilimlerini gereksiz ve etkisiz kılma istekleri ve Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üyelik etkili oldu.

1945 yılında İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu kabul edildi. Bu, ağırlıkla, parlamenter demokrasiye geçiş sürecinde işçilerin desteğini almaya yönelik bir adımdı.

Ancak Demokrat Parti döneminde, bir taraftan daha önce vaad edilen grev hakkı verilmezken, diğer taraftan işçilere yasalar aracılığıyla çeşitli haklar sağlandı. Bunda amaç sendikalar yerine «kerim devlet» anlayışını yerleştirmek, seçmen işçilerin desteğini almak ve uluslararası ilişkilerde Hükümetin durumunu güçlendirmektir.

31) T.C. Çalışma Bakanlığı, *50 Yılda Çalışma Hayatımız*, Ankara, 1973, s. 60-61.

32) Gülmez, M., *a.g.e.*, s. 268.

1950-1960 döneminde Demokrat Parti tarafından çıkarılan bazı yasalar şunlardır :

- İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun
- Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)
- Öğle Dinlenmesi Kanunu
- Deniz İş Kanunu
- Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanun
- Malûliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu
- Yıllık Ücretli İzin Kanunu.

Ayrıca, 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ancak 10 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerini kapsamına almışken, 1952 ve 1956 yıllarında çıkarılan Bakanlar Kurulu kararlarıyla 4 - 9 işçi çalıştıran işyerleri de İş Kanunu kapsamına alındı.

Demokrat Parti'nin bu politikası, sendikalaşmayı önlemede ve seçimlerde geniş kitle desteği sağlamada oldukça etkili oldu. 1963-1980 döneminde ekonomik planda işçilerin sağladığı haklar genellikle toplu iş sözleşmeleri alanında verilen yoğun mücadelelerle elde edildi. Çok sayıda grev yapıldı. Ancak, kamu kesimi işyerlerinde toplu iş sözleşmeleriyle yeni haklar elde edilmesinde, sendikalarla siyasal partiler arasındaki ilişki ve işçilerin seçmen olarak gücü de önemli bir rol oynadı.

Bu dönemde işçilerin ekonomik haklarında yasalar yoluyla gerçekleştirilen ilerlemeler genellikle sosyal güvenlik alanında kaldı. 1975 yılında 1927 sayılı yasa ile kıdem tazminatına ilişkin düzenlemenin niteliğine daha önce değinilmişti. Sendikalar sosyal güvenlik haklarında gelişme sağlamak amacıyla etkili bir mücadele vermediyse de, işçilerin seçmen olarak gücü siyasal partilerin bu konuda çok duyarlı olmalarına neden oldu.

İşçilerin haklarında yasalarla yapılan bir diğer gelişme ise, 1983 yılında haftalık çalışma süresinin 48 saatten 45 saate düşürülmesidir.

Özetle; ekonomik haklar alanında, grev hakkının etkin bir biçimde kullanılabilirdiği dönemlerde, sendikaların toplu iş sözleşmeleri alanında verdiği mücadele etkili oldu. Parlamenter demokrasinin işlediği dönemlerde ise, seçmen olarak işçilerin gücü, yasalar aracılığıyla bazı hakların elde edilmesinde önemli bir rol oynadı. Bazı iktidarlar yasalar aracılığıyla hak vermeyi sendikaları zayıflatmanın bir aracı olarak kullandı.

Uluslararası işçi hareketinin, çeşitli ülkelerdeki işçi örgütlerinin ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ekonomik haklarda yeni mevziler kazanma konusunda hemen hemen hiçbir etkisi olmadı.

D. Türkiye'de Memurların Hakları

Türkiye'de işçi hakları verildi-alındı tartışmasında gözönünde tutulması gereken konulardan biri de, «memur» statüsünde çalışan ücretlilerin durumudur.

Bilindiği gibi, «memur» statüsünde çalışanlar da genellikle mülksüzleşmiş ücretlilerdir. Hatta, bazı gözlemlerden hareketle, yönetici görev üstlenmeyen memurlar arasında mülksüzleşme düzeyinin iş yasaları kapsamındaki ücretlilerden daha ileri olduğu bile söylenebilir.

«Memur» statüsünde çalıştırılan ücretliler İkinci Dünya Savaşı sonlarına kadar Türkiye'de diğer ücretlilere oranla oldukça ayrıcalıklı bir konumdaydılar. Aylıkları diğer ücretlilerin aylıklarının üstündeydi. Çalışma koşulları yasalarla belirlenmişti. İş güvenceleri çok daha fazlaydı. İkinci Dünya Savaşı'nın karaborsa yıllarında piyasada bulunmayan bazı tüketim maddeleri memurlara sağlanıyordu. Bu koşullarda, İkinci Dünya Savaşı öncesinde memurların işçi aristokrasisinin büyük bir bölümünü oluşturup oluşturmadıkları tartışılabilir.

Diğer taraftan, «memur» statüsünde çalıştırılan ücretlilere bu ekonomik hakların verilmesinde «memurların» örgütlülüğü, gücü ve mücadelesinin etkilerinin de tartışılması gerekir.

1950 öncesinde öğretmenler dışında memurlar içerisinde ekonomik çıkarlarını korumak amacıyla önemli bir örgütlenme olmamıştır. Memur statüsünde çalışan ücretlilere sağlanan ekonomik haklar işveren devlet tarafından tek taraflı olarak ve ağırlıklı «devletin korunması-kullanması ve gücünün artırılması» amacıyla verilmiştir. Ancak dikkat edileceği gibi, salt ekonomik konularda hak verme durumu sözkonusu olduğunda, bu haklar gerektiğinde kolayca geri alınabildi ve kitleden uzun süre bir tepki gelmedi³³.

33) Memurların ve hatta subayların «ücretli» olarak kabul edilmesi şaşırtıcı gelmemelidir. Türkiye'de Osmanlıların son dönemlerinden bugüne, üst düzeydekiler dışında memurların büyük bir bölümü mülksüzleşmiş insanlardır. Türkiye'de memurların bu durumu, geçmiş yüzyıllarda Batı'da devlet hizmetinde bulunan aristokratların durumundan çok farklıdır. Bugün bütün dünyada kamu hizmetlerinde çalışanlar hızla sendikalarda örgütleniyor ve geçmişte yalnızca mavi yakalı işçilerin ve özel kesim büro personelinin elde ettiği haklara sahip olmak için mücadele ediyor. Bazı ülkelerde subayların ve polislerin de sendikaları var.

SONUÇ

İşçi haklarının sağlanması dinamikleri, metinde de ele alındığı gibi, son derece karmaşıktır ve her türlü genellemenin ötesindedir. Gerçeklerin abartılmasına veya küçümsenmesine değil, kavranmasına gereksinimimiz var. Çünkü ancak gerçeklerin doğru olarak kavranmasıyla hayatın akışı üzerinde etki yapabilmek mümkündür.