

Kemalist Türkiye'de işçi sınıfının gelişimi ve yaşama-çalışma koşulları

Kemalist Türkiye'de işçi sınıfı hem güçlü, hem zayıftı. İşçi sınıfının eğitilmiş kesimleri güçlüydü; ancak bu gücün kaynağı örgütlülük veya eylem değil, vasıflı ücretli işgücüne duyulan büyük gereksinime karşın, vasıflı işgücünün yetersizliği idi. Buna karşılık işçi sınıfı bir bütün olarak zayıftı. Kemalist dönemde nicel ve nitel olarak çok zayıf konumdaki Türkiye işçi sınıfı, ücretli işgücü arzının sınırlılığının getirdiği gücü sayesinde önemli bazı haklara kavuştu.

Toprak edinebilmek çok kolay olduğu için nüfusun yüzde 80'ine yakın bölümü köylerde yaşıyor ve bunların büyük bölümü ancak nakit gereksinimlerini karşılamak için geçici olarak kentlere veya kırsal bölgelerdeki inşaat şantiyelerine giderek ücretli işçi olarak çalışıyorlardı. Bu insanlar için işçilik katlanılması gereken geçici bir durumdu.

1923-1938 dönemi Türkiye işçi sınıfının tarihinde, özel yıllardır.

İşçi sınıfı, üretim araçları mülkiyetine sahip olmayan ve geçimini işgücü satışıyla elde edilen ücret, maaş veya aylıkla sağlayan insanlardan oluşur. Bu kişilerin bağlı oldukları hukuki statü veya yaptıkları işin ağırlıklı olarak beden işi veya masa başı iş olması bu kişilerin sınıfsal durumlarını belirlemez. Kişilerin kendi sınıf konumlarına ilişkin bilinçleri de onların nesnel olarak hangi sınıftan olduklarını değiştirmez.

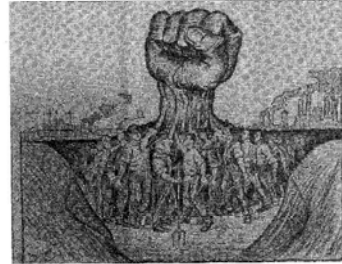
Kemalist Türkiye'de işçi sınıfı hem güçlü, hem zayıftı.

İşçi sınıfının eğitilmiş kesimleri güçlüydü; ancak bu gücün kaynağı örgütlülük veya eylem değil, vasıflı ücretli işgücüne duyulan büyük gereksinime karşın, vasıflı işgücünün yetersizliği idi. Bu nedenle bu yıllarda işçi sınıfının vasıflı kesimine önemli haklar sağlandı.

Buna karşılık işçi sınıfı bir bütün olarak zayıftı.

Türkiye nüfusu 1927 yılında yalnızca 13,6 milyondur. Nüfus 1935 yılında 16,2 milyon, 1940 yılında 17,8 milyon oldu.

1911-1922 dönemindeki savaşlar genç erkeklerin önemli bir bölümünün ölümüne ve sakat kalmasına neden olmuştu. Nüfusun azlığına ve özellikle genç erkek nüfusun yetersizliğine karşın, bu dönemde vatana ihanet edip tehirci maruz bırakılan Ermenilerin ve Yunanistan'daki Müslümanlarla mübadeleye tabi tutulan Rumların bıraktığı geniş topraklar vardı. Toprak edinebilmek çok kolaydı. Bu nedenle nüfusun yüzde 80'ine yakın bölümü köylerde yaşıyor ve bunların büyük bölümü ancak nakit gereksinimlerini karşılamak için geçici olarak kentlere veya kırsal bölgelerdeki inşaat



İşçi sınıfı, üretim araçları mülkiyetine sahip olmayan ve geçimini işgücü satışıyla elde edilen ücret, maaş veya aylıkla sağlayan insanlardan oluşur.

şantiyelerine giderek ücretli işçi olarak çalışıyorlardı. Bu insanlar için işçilik katlanılması gereken geçici bir durumdu. Bu mülksüzleşmemiş köylülerin veya ortakçıların işçi sınıfı mücadelesine herhangi bir katkısı olmadı. Tam tersine, geçici olarak geldikleri işyerlerinde en kısa sürede en fazla parayı kazanabilmek için uzun süreler çalışmayı, uzun vadeli mücadeleden kaçınmayı benimsediler. Anlayış ve davranışlarını işçi sınıfı bilinci değil, küçük burjuvalık veya daha genel olarak köylülük belirliyordu. 1929 Büyük Buhranı da ciddi bir mülksüzleşme ve işçileşmeye yol açmadı; bazı köylüler mülksüzleştiklerinde büyük köylülerin ortakçısı-na dönuştü.

Bu yıllarda işyerlerinde daimi olarak işçilik yapanların çok büyük bölümü birkaç işçinin çalıştığı ve işyerinin sahibini de onlarla birlikte üretime katkıda bulunduğu işyerlerinde çalışıyorlardı. Karl Marx'ın "Kleinmeister" olarak nitelendirdiği ve bir türlü sermaye birikimine geçemeyen bu küçük işletmelerde (genişletilmiş yeniden üretim yerine basit yeniden üretim) sınıf çelişkinin ve sınıf bilincinin gelişmesi olanaklı değildi.

Bu dönemde Türkiye işçi sınıfının zayıflığının diğer bir nedeni, işçi sınıfının vasıflı tabakasının gücüydü.

Kemalist yönetim, (1) Osmanlı devletinin yıkıntılarında yeni bir devlet yaratmak için yeni bir bürokrasiye, (2) devralınan ümeti ve aşiretler topluluğunu çağdaş bir millete dönüştürebilmek için öğretmenlere ve sağlıkçılara, (3) askeri zaferlerle sağlanan siyasi bağımsızlığı koruyup geliştirebilmek için zorunlu olan ekonomik bağımsızlığı sağlayacak sanayileşme ve millileştirilecek demiryolu, fabrikalar, limanlar, madenler, vb. için teknik elemanlara gereksinim duyuyordu.

Bu işler ancak tam zamanlı olarak çalışacak, tam olarak mülksüzleşmiş, tek geçim kaynağı devletin ödeyeceği aylık olan vasıflı işçilerce yerine getirilebilirdi. Halbuki Osmanlı döneminde vasıflı ücretli işgücünün çok büyük bölümünü Ermeniler, Rumlar, Yahudiler ve yabancı işçiler oluşturuyordu. Bunların büyük bölümü tehcir ve mübadele nedeniyle bu topraklardan ayrılmıştı. Ayrıca Müslüman vasıflı ücretli işgücünün önemli bölümü de 1911-1922 döne-



Türkiye, bir taraftan Sovyetler Birliği ile iktisadi ilişkilerini geliştirirken, diğer taraftan Komünist Enternasyonal'in bir bölümü olan ve Komintern merkezinin Sovyetler Birliği'nin çıkarları doğrultusunda belirlediği politikalara uymak zorunda bulunan Türkiye Komünist Partisi'nin çalışmalarından çekiniyordu.

minin savaşlarında ve özellikle Çanakkale ve Sakarya'da şehit olmuştu.

Ayrıca bu dönemde Türkiye'nin uluslararası ilişkilerinde Sovyetler Birliği'nin belirleyici önemi vardı. Türkiye, bir taraftan Sovyetler Birliği ile iktisadi ilişkilerini geliştirirken, diğer taraftan Komünist Enternasyonal'in bir bölümü (seksiyonu) olan ve Komintern merkezinin Sovyetler Birliği'nin çıkarları doğrultusunda belirlediği politikalara uymak zorunda bulunan Türkiye Komünist Partisi'nin çalışmalarından çekiniyordu. Komünistlerin öncelikli ve ağırlıklı olarak vasıflı ücretli işgücü içinde çalışma yaptıklarını bilen Kemalist yönetim, Türkiye'nin vasıflı ücretli işgücünü devletle özdeşleştirerek bu tehlikeyi de asgariye indirmeye çalıştı.

Bu durum, 1926 yılında 788 sayılı Memur Kanununun kabulünü getirdi. İşçi sı-

1926 yılında 788 sayılı Memur Kanununun kabulü ile işçi sınıfının en üst tabakasından bir "işçi aristokrasisi" yaratıldı. Memur statüsünde istihdam edilen bu kesim, günün koşullarında son derece önemli haklara kavuştu.

nının en üst tabakasından bir "işçi aristokrasisi" yaratıldı. Memur statüsünde istihdam edilen bu kesim, günün koşullarında son derece önemli haklara kavuştu. Bu haklar, işçi sınıfının bu tabakasının gücü sayesinde sağlandı. Bu güç ise, örgütlü mücadele değil, vasıflı ücretli işgücüne büyük gereksinim duyulan koşullarda bu tabakanın nicel azlığı ve Sovyetler Birliği'nin Türkiye'nin işlerine kanışması kaygısıydı.

1926 yılında kabul edilen 788 sayılı Memur Kanunu ve 1927 yılında kabul edilen 1108 sayılı Maaş Kanunu ile "işçi aristokrasisi" haline getirilmiş memurlara önemli haklar tanıdı. Bunlarla ve daha sonra çıkarılan ek mevzuatla, memurların iş güvenliği ve sosyal güvenlik hakları sağlandı. Memurların İkinci Dünya Savaşı yıllarındaki sıkıntıları da, getirilen yeni düzenlemeler ve sağlanan ek ödemelerle azaltıldı.

788 sayılı Memur Kanununa göre memurlara üç yılda bir yüzde 10 veya yüzde 15 oranında zam verilecekti. 25 yıl çalışan memur emekliliğe hak kazanıyordu. Emekli aylığı, son 10 yıl içinde alınan en yüksek aylığın yüzde 50'si kadardı. 25 yıldan fazla çalışılan her yıl için yüzde 50 oranına 2 puan ekleniyordu. Yılda 30 gün ücretli izin hakkı vardı. Ayrıca resmi doktorun raporu süresince memur izinli sayılıyor ve aylığında bir indirim yapılmıyordu. Memura, kaymakam veya valinin onayıyla yılda üç defaya kadar 8 gün ücretli izin verilebiliyordu. Memurun haftalık çalışma süresi Bakanlar Kurulu tarafından belirleniyor ve mevtime göre günde 6 ila 8 saat arasında değişebiliyordu. Memurlar ve bakmakla yükümlü oldukları kimseler, devletin sağlık hizmetlerinden parasız olarak yararlanabiliyordu. Memurların siyasi örgütlere ve kulüplere katılması yasaktı. Memurların halkevlerinin çalışmalarına katılmaları konusunda 13178 sayılı kararnameyle özel izin vardı. Memurların grev yapması yasaklanmıştı. Ayrıca 1926 yılında kabul edilen 765 sayılı Türk Ceza Kanunu da devlet memurlarından üç veya daha fazlasının evvelce aralarında anlaşarak memuriyetten ayrılmalarını da cezai yaptırıma bağlıyordu (M.236). 788 sayılı Kanunda memurların sendikalaşmasını yasaklayan bir hüküm yoktu. Ancak bu dönemde de yürürlükte bulunan Tatil-i Eşgal Kanununda kamuya yönelik hizmetlerde çalışanlara getirilmiş bulunan sendikalaşma yasağının devlet memurları için geçerli olduğu ileri sürülüyordu.

Türkiye'de İkinci Dünya Savaşı'na kadarki dönemde çok ciddi bir işçi sıkıntısı vardı. 1920'li yıllardan başlayan devletleştirmelerin ve özellikle 1930'lu yıllarda hızlanan devlet işletmelerinin gereksinim duyduğu işçiyi bulmakta büyük zorluklarla karşılaşılıyordu. Bu işletmelerde çok yüksek bir işçi devri vardı.

Türkiye'de İkinci Dünya Savaşı'na kadarki dönemde çok ciddi bir işçi sıkıntısı vardı. 1920'li yıllardan başlayan devletleştirmelerin ve özellikle 1930'lu yıllarda hızlanan devlet işletmelerinin gereksinim duyduğu işçiyi bulmakta büyük zorluklarla karşılaşılıyordu. Bu işletmelerde çok yüksek bir işçi devri vardı. Köyle bağı devam ederken işçilik yapan kişi, köyde bir sorunu veya işi çıktığında işletmedeki işini terkedip gidiyordu. Bu nedenle özellikle devlet işletmelerinin yöneticilerinin en önemli sorunlarından biri, işçi devrini düşürmek, işçilerin işyerinde sürekli bir biçimde çalışmasını sağlamaktı.

Özel sektör ise bu dönemde ciddi yatırımlara yönelmedi ve ciddi bir işçi talebi yaratmadı. Bu yıllarda Türkiye'deki sermayenin önemli bölümü, ağırlıklı olarak İstanbul'da yaşayan Rum, Ermeni ve Yahudilere aitti. Özellikle Rumlar ve Ermeniler, Ulusal Kurtuluş Savaşı sırasında Yunan ordusuna önemli miktarlarda maddi yardımda bulunmuşlardı. Bunlar, ayrıca, emperyalist ülkelerin şirket gruplarıyla yakın ilişki içindeydi ve Türkiye'nin bağımsızlığını güçlendirecek bir sanayileşmeye katkıda bulunmak yerine, yabancı şirketlerin Türkiye'deki acentaları olarak çalışmayı tercih ediyorlardı.

Bu nedenlere bağlı olarak Kemalist dönemde işçiler lehine önemli düzenlemeler yapıldı.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde seçme-seçilme hakkı üzerinde kısıtlama-

lar vardı. Padişah tarafından onaylanan İntihab-ı Mebusan Kanununa göre, 1908 yılında yapılan seçimlerde birinci ve ikinci seçmen olabilmek için aranan koşullar arasında "devlete az çok vergi vermek" ile "bir kimsenin hizmetkarlığında bulunmamak" yer alıyordu.

3 Nisan 1339 (1923) tarih ve 320 sayılı Kanunla seçme ve seçilme haklarının demokratikleştirilmesi doğrultusunda önemli bir adım atıldı. Bu yasa ile, 18 yaşını bitiren her erkeğe seçme hakkı tanındı. Birinci ve ikinci seçmen veya milletvekili olabilmek için vergi ödeme yükümlülüğü de kaldırıldı.

15 Ocak 1924 tarihinde, on bin ve daha fazla nüfuslu yerleşim birimlerinde, sınaî ve ticarî müesseselerde haftada bir gün tatil yapılmasını öngören 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun kabul edildi. Cuma günleri yapılacak olan bu tatil ücretsizdi. Sağlık kuruluşları, taşımacılık işletmeleri, oteller ve benzeri bazı kuruluşlarda hafta tatili başka bir gün verilebilecekti. "Açık havada veya senenin bir kısmında çalışan veya faaliyetleri mevsime tabi bulunan ziraat, avcılık, balıkçılık, çobanlık, ormancılık, yapıcılık, tuğlacılık ve" benzeri işlerde çalışanlar bu kanunun kapsamı dışında tutulmuştu.

24 Nisan 1930 gün ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu başta çocuklar ve kadınlar olmak üzere, işçi sağlığı konusunda önemli düzenlemeler getirdi. Bu yasanın çıkarılması için işçi sınıfının bir çabası yok-

tu. Hükümetin amacı nüfusu artırma ve işçilerin daha iyi çalışabilmeleri için sağlıklarını koruma olsa gerektir.

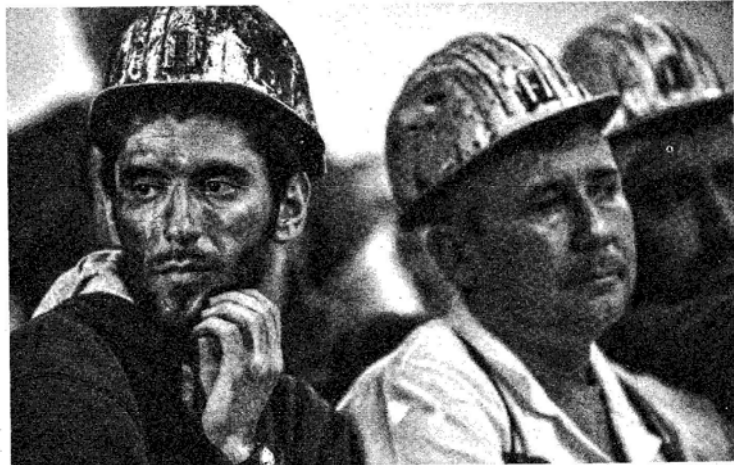
Kanunla "12 yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalâthane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çirak olarak istihdamı" yasaklandı (M.173). 12-16 yaş arasındaki çocukların günlük çalışma süresi en fazla 8 saattir. Bu yaş grubundakilerin gece 20.00'den sonra çalıştırılmaları yasaktı (M.174).

Yeraltında çalışan işçilerin 24 saat içindeki çalışma süresi 8 saati aşamayacaktı (M.175).

Kadınların doğumdan önce üç hafta ve doğumdan sonra üç hafta süresince "fabrika, imalâthane ve umumî ve hususî müesseselerde çalışması ve çalıştırılması" yasaktı. Kadınların bu süre içinde çalıştırılmaları ancak "kendisi ve çocuğunun sıhhati için bir zarar husule getirmeyeceği bir tabip tarafından tahriren tasdik" edilmesine bağlıydı (M.155).

Doğum yapan kadınlara, doğum sonrası izninin arkasından 6 ay süreyle günde iki kez yarım saatlik ara verilecekti (M.177).

Sürekli olarak 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde bir doktor bulundurulacaktı. 50-500 sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde revir kurulacaktı. 500'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde her 100 işçi için 1 yatağın bulundurulduğu bir hastane kurulacaktı (M.180).



24 Nisan 1930 gün ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu başta çocuklar ve kadınlar olmak üzere, işçi sağlığı konusunda önemli düzenlemeler getirdi. Yeraltında çalışan işçilerin 24 saat içindeki çalışma süresi 8 saati aşamayacaktı.



Cemiyetler Kanunundaki hüküm "sınıf" esasına dayalı örgütlenmeleri yasaklamaktaydı. "Meslek" esasına dayalı sendikaların kurulmasının önünde hiçbir yasal engel yoktu.

Bu düzenlemeler 1930'larda sayıları ve önemleri artan kamu işletmelerinde hayata geçirildi. Özel sektörün bu koşulları yerine getirmesini sağlayıcı düzenlemeler ve denetim eksik kaldı.

11 Haziran 1932 gün ve 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun ile, birçok işte yabancı uyrukluların çalışmaları yasaklandı.

27 Mayıs 1935 gün ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile, ücretsiz genel tatil günleri düzenlendi. 1 Mayıs ise bahar bayramı olarak kabul edildi. Hafta tatili Cuma gününden Pazar gününe alındı.

Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkındaki Milletlerarası Mukaveleye İltihaka Dair 3229 sayılı Kanun 9 Haziran 1937 günü kabul edildi.

11 Haziran 1936 gün ve 3039 sayılı Çeltik Ekimi Kanunu ile çeltikliklerde çalışan işçilerin yatı yerleri düzenlendi; işçilerin güneş doğmadan önce çalıştırılmaları yasaklandı; güneş batmadan bir saat önce paydos edilmesi kuralı getirildi; işçilere temiz içme suyu temini ve parasız kinin dağıtılması zorunluluğu kondu. Bu düzenlemelere uymayanlara ilk defa para cezası verilecek, ihlalin tekrarlanması durumunda çeltik ekimi yasaklanacaktı (M.23-27).

27 Aralık 1937 gün ve 3293 sayılı Sınai Müesseselerde Sigorta Şirketlerinde Kullanılan Ecnebilere Mukabil Türk Memur ve Müstahdemi Yetiştirilmesi Hakkında Kanun ile işyerlerine şu yükümlülük getirildi: "Maddede 1. Hususi veya sermayesinde Devlet iştiraki bulunan veya Devlet sermayesiyle kurulan imtiyazlı veya imtiyazsız bilümm Sınai müesseselerle Sigorta Şirketleri her hangi bir işte istihdam edecekleri her ecnebi mütehasıs için İcra Vekilleri Heyetince aylık olarak takdir olunacak bir mütehasıs yetiştirme ücretini tediyeye ve verecekleri bu ücretleri her altı ayda bir peşinen Hazineye yatırmağa ve mukabilinde alacakları mabuzların tarih ve numaralarını İktisat Vekâletine bildirmeğe mecburdurlar."

Bu şekilde toplanan paralar Sümerbank'a devredilecekti. Sümerbank da bu parayı, yabancı ülkelere eğitim için göndereceği öğrencilerin giderlerini karşılamada kullanacaktı.

17 Haziran 1938 gün ve 3457 sayılı Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki kurslar Açılmasına Dair Kanun ise ortalama 100'ün üstünde sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çırak, kalfa ve ustaların meslekî bilgilerinin artırılması için kursların açılmasını öngörüyordu. Çalışma zamanı dışında düzenlenecek ve haftada en çok altı saat sürecek kurslara katılmak zorunluydu. Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki Kurslar Açılması Hak-

kında Nizamname de 6 Mayıs 1939 tarihinde kabul edildi (No.2/10193).

3490 sayılı Kanun, işletmenin kâr etmesi durumunda, iktisadi devlet teşekkülleri ve bağlı müesseselerde çalışan memur ve müstahdemlere yılda bir aylık istihkaklarını geçmeyecek şekilde ikramiye verilmesini de öngörüyordu (M.42).

29 Haziran 1938 gün ve 3530 sayılı Beden Terbiyesi Kanunu ile işçilere ve memurlara işyerinde spor yapma olanağının sağlanması zorunlu kılındı: "M.21. Memur ve işçi sayısı beş yüzden fazla olan müesseseler, fabrikalar, ticaret evleri ve sair kurumlar kendi memur ve işçilerine beden terbiyesi yaptırmak için genel direktörlüğün teklifi ve istişare heyetinin kararı üzerine İcra Vekilleri Heyeti tarafından verilecek karara göre jimnastik salonu, spor alanı, yüzme havuzu ve saire gibi tesisleri yapmağa ve uzman beden terbiyesi öğretmeni veya antrenörü tutmağa mecburdurlar."

28 Haziran 1938 gün ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu ile, "aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına veya adına dayanan" cemiyetlerin teşkili yasaklandı (M.9/h). Bu kanunun hemen arkasından da, 29 Haziran 1938 gün ve 3531 sayılı Kanunla Türk Ceza Kanununun 141. ve 142. maddeleri anti-demokratik bir biçimde ağırlaştırıldı.

Ancak Cemiyetler Kanunundaki bu yasadakı abartılmamalıdır. Bu yasayı ihlal etmenin yaptırımı, bir seneye kadar hafif hapis veya 10 liradan 200 liraya kadar hafif para cezasıydı. Ayrıca, Cemiyetler Kanunundaki hüküm "sınıf" esasına dayalı örgütlenmeleri yasaklamaktaydı. "Meslek" esasına dayalı sendikaların kurulmasının önünde hiçbir yasal engel yoktu. Bu boşluğa karşın, bu doğrultuda güçlü bir eğilim olmadığından, bu yasal boşluk da zorlanmadı.

Kemalist yönetim döneminde işyerlerine işçi çekebilme ve gelen işçileri işyerlerinde tutabilme amacıyla çeşitli iş kanunu tasarıları hazırlandı ve sonunda 3008 sayılı İş Kanunu 1936 yılında kabul edildi.

3008 sayılı İş Kanununun en önemli düzenlemelerinden biri, toplulukla iş ihtilafı çıkarılmasına ilişkindi.

Bu hükme dayanarak 1939 yılından itibaren ve özellikle 1946 yılından sonra binlerce toplulukla iş ihtilafı çıkarıldı ve işçilere çeşitli haklar sağlandı.

Bu kanunun 12. maddesiyle bir başka yasak geldi: "Devlet, hususi idareler ve belediyelerle Devlete bağlı kurumlardan hizmet karşılığı maaş veya ücret alanlar buldukları işin sıfat ve mahiyeti ile cemiyet kuramazlar."

Kemalist yönetim döneminde işyerlerine işçi çekebilmek ve gelen işçileri işyerlerinde tutabilmek amacıyla çeşitli iş kanunu tasarımları hazırlandı ve sonunda 3008 sayılı İş Kanunu 1936 yılında kabul edildi.

İlk İş Kanunu (No.3008) 1936 yılında kabul edildi ve 1937 yılında yürürlüğe girdi. Yasa, "bir iş akti dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan" kişileri kapsıyordu. Kanun, "mahiyeti itibarıyla yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmağı icap ettiren işyerlerine" uygulanacaktı. İşyerindeki işçiler bir takım oluşturarak, aralarından seçecekleri bir takım kılavuzu aracılığıyla işverenle görüşebilecek ve bir takım mukavelesi yapabilecekti (M.11). Deneme süresi bir aydı (M.12). İhbar öneleri 13. maddede düzenlenmişti. Kıdemli beş seneden fazla olan işçiye her bir tam iş senesi için ayrıca onbeş günlük ücret tutarında bir tazminat ödenecekti (kıdem tazminatı). Kadın işçiler, doğumdan önce ve sonra üçer hafta süreyle izinli olacak ve işçinin yarım ücreti işveren tarafından kendisine ödenecekti (M.25). İşveren, "işten dolayı hastalanan" işçiyi tedavi ettirmek ve tedavi süresinde ücretinin yarısını ödemekle yükümlüydü (M.25). Haftalık çalışma süresi 48 saattir (M.35). Günde en fazla üç saat fazla çalışma yapılabilir ve bir yıl içinde fazla çalışma yapılan günlerin sayısı 90 işgününün geçmeyecekti. Fazla çalışma ücreti yüzde 25-50 oranında zamlı

ödenecekti. Fazla çalışma için işçinin onayı gerekiyordu; ancak bu onay peşin olarak alınabiliyordu (M.37). Kanun, işçi sağlığını korumak ve iş emniyeti sağlamak için çeşitli düzenlemeler getirmişti. Ancak bunlar uzun süre uygulanamadı. Kanun İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kurulmasını öngörüyordu. Bu kurum da ancak 1945 yılında kurulabildi. Kanuna göre "Madde 73. Elli kişiden az işçi bulunan işyerlerinde on işçinin ve elliden itibaren 500 kişiden az işçi çalıştıran işyerlerinde umum işçi sayısının beşte biri kadar sayıda işçilerin ve beş yüz kişi ile daha yukarı sayılarda işçi çalıştıran işyerlerinde ise, en az yüz işçinin, gerek iş mukaveleleriyle önceden taahhüt etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanuni ve nizami hükümlere müsteniden mer'i bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya bir kaç yerine, kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını işverene kabul ettirmek veyahut muayyen ve mer'i iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikına ait usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdiyle, aralarında kararlaştırarak, hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları "grev'dir." Grev ve dayanışma grevi yasaktı.

İş Kanununa göre, grev yalnızca işyeriyle ilgiliyse, grev yapan işçilerden her biri

on liradan yüz liraya kadar hafif para cezasına çarptırılacaktı (M.127/1). Grev, kamu hizmeti veren müesseselerde yapılırsa, para cezasına ek alarak, bir aydan altı aya kadar hafif hapis cezası öngörülüyordu (M.127/2). Yapılan grev, devlet, vilayet veya belediye idare veya kararları üzerinde bir tesir ve baskı yapmak amacıyla yönelilse, iki aydan iki seneye kadar hapis cezası ve ayrıca bir aydan bir seneye kadar da kamu kuruluşlarında çalışma yasağı veriliyordu (M.127/3). İş Kanunuyla başlayan grev yasağı yalnızca bu yasanın kapsamındaki işçiler için geçerliydi. Diğer işçiler için başka herhangi bir yasadaki grev yasağı yoktu.

3008 sayılı İş Kanununun en önemli düzenlemelerinden biri, toplulukla iş ihtilafı çıkarılmasına ilişkindi. Bu hükme dayanarak 1939 yılından itibaren ve özellikle 1946 yılından sonra binlerce toplulukla iş ihtilafı çıkarıldı ve işçilere çeşitli haklar sağlandı.

İş Kanununa göre (M.77), bir işyerinde umum işçi sayısının on kişiden az olmak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan anlaşmazlığa "toplulukla iş ihtilafı" deniyordu. Yeterli sayıda işçinin başvurusu üzerine işverenle işçi mümessilleri arasında bir görüşme yapılıyordu. Anlaşma sağlanırsa ve anlaşmayı işçiler kabul ederse, sorun bitiyordu. Anlaşma sağlanmazsa veya işçiler sağlanan anlaşmayı



İş Kanununa göre, grev yalnızca işyeriyle ilgiliyse, grev yapan işçilerden her biri on liradan yüz liraya kadar hafif para cezasına çarptırılacaktı (M.127/1). Grev, kamu hizmeti veren müesseselerde yapılırsa, para cezasına ek alarak, bir aydan altı aya kadar hafif hapis cezası öngörülüyordu.



1946 yılından itibaren kurulan sendikaların önemli faaliyet alanlarından biri, 3008 sayılı İş Kanunu ve bağlantılı mevzuatın işçi lehine getirdiği bazı hükümlerin uygulanmasını sağlamaktır.

kabul etmezlerse, durum ilgili makama bildiriliyordu. İlgili makam, işyerine bir memur gönderiyordu. Bu kez tarafların temsilcileri ve bu memur toplanarak sorunu çözmeye çalışıyorlardı. Yine anlaşma sağlanamazsa, durum valiye bildiriliyordu. Vali de "iş ihtilafları hakem kurulu"nu göreve çağırıyordu. Kurul, o ilde İş Kanununun uygulanmasından sorumlu en büyük memur ve seçeceği bir kişi, ilin hukuk işleri müdürü ve seçeceği bir kişi, vali veya muavininden oluşuyordu. Kurul, tarafları dinledikten sonra bir karar veriyordu. Kurulun kararını kabul etmeyen taraf, anlaşmazlığı İktisat Vekili'nin çağırısı üzerine toplanan "İş İhtilafları Yüksek Hakem Kurulu"na götürülebiliyordu. Yüksek Hakem Kurulu, İktisat Vekili'nin seçeceği bir öğretim üyesi, İş Kanununun uygulanmasından sorumlu dairenin en büyük amiri, İktisat Vekâleti'nden ilgili en büyük amiri, Adliye Vekâleti Hukuk İşleri Umum Müdürü, İktisat Vekâleti Hukuk Müşaviri ve Dâhiliye Vekâleti Hukuk Müşaviri'nden oluşuyordu. İktisat Vekili, gerekli görürse, kendi seçeceği iki kişiyi daha bu kurula dahil edebiliyordu. Yüksek Hakem Kurulu çoğunlukla karar veriyordu; kararları kesindi. Üzerinden 26 iş haftası geçmedikçe aynı konuda yeni bir toplulukla iş ihtilafı çıkarılamıyordu. Yüksek Hakem Kurulu'na yansıyan ve Kurulun karara bağladığı ilk uyuşmazlık, İzmir Tramvay ve Elektrik T.A.Ş. işçilerinin başvurusu üzerine 5 Kasım 1939 tarihinde gerçekleşti.

Bakanlar Kurulu, bir işyeri için kesinleşmiş bulunan toplulukla iş ihtilafı kararını, başka bir işyerine teşmil edebiliyordu (M.86).

İş Kanununun önemli diğer bir düzenlemesi, mümessil işçi seçimi idi. Bir işyerinde çalışmakta olan işçiler, elli kişiye kadar iki, 50'den iki yüz işçiye kadar üç, iki yüzden bine kadar dört ve binden yukarı sayıda işçiler için beş mümessil işçi seçiyordu (M.78). Mümessil işçilere, bu görevleri devam ettirdiği sürece iş güvencesi sağlanıyordu.

Yasada öngörülen hakların önemli bir bölümü yalnızca kamu işletmelerinde uygulanabiliyordu. 1946 yılından itibaren kurulan sendikaların önemli faaliyet alanlarından biri, 3008 sayılı İş Kanunu ve bağlantılı mevzuatın işçi lehine getirdiği bazı hükümlerin uygulanmasını sağlamaktır. 18 Ocak 1940 gün ve 3780 sayılı Millî Korunma Kanunu ile İş Kanununda yer alan bazı haklar askıya alındı ve ücret karşılığında çalışma yükümlülüğü ("ücretli iş mükellefiyeti") getirildi. İş Kanunu, "mahiyeti itibarıyla yolunda işleyebilmesi için günde en az 10 işçi çalıştırmağı icap ettiren işyerlerine" uygulanıyordu. Bu kapsam ancak 1950 yılından başlayarak Bakanlar Kurulu kararlarıyla genişletildi.

Bakanlar Kurulu, İkinci Dünya Savaşı yıllarında kabul ettiği bazı karamamelerle, önemli bazı düzenlemeleri mevzuata kattı.

Bu dönemde memurlara yasalarla, kamu kurum ve kuruluşlarındaki işçilerin bir bölümüne de yasalar, tüzükler ve işyeri yönetmelikleri ile tanınan göreceli olarak daha iyi koşullarla bir işçi aristokrasisi yaratılarak, bir taraftan devlete bağımlı bir tabaka oluşturuldu, diğer taraftan daha sonraki yıllarda güçleneceği bilinen işçi sınıfı içindeki çeşitli tabakalar arasında önemli gelişmeler yaratıldı. Bu uygulamalar, Türkiye'deki sınırlı sosyal devletin çekirdeklerini de oluşturdu. Devletin, işgücü ve özellikle becerili işgücü gereksimini sağlamak ve işçi sınıfının sendikal mücadelede geleneksel olarak başını çekmiş olan becerili önder kadrolarını yanına alabilmek için getirdiği uygulamalar, 1950'li yıllarda arttı, 1960'lı ve 1970'li yıllarda da toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işçi sınıfının daha geniş kesimlerine yaygınlaştırıldı.

1930'lu ve 1940'lı yıllarda devletin uyguladığı bilinçli politikalar sonucunda Türkiye işçi sınıfı çeşitli tabakalara bölünmüştü.

En üstte, kendilerini CHP, hükümet ve devletle özdeşleştiren ve 788 sayılı Memurların Kanunu ile aylıklara ilişkin kanunlar ve kararlar sayesinde işçi sınıfının diğer kesimlerinden çok daha iyi bir yaşam düzeyine kavuşmuş memurlar vardı. İşçi sınıfının bu kesimi önemli bir toplumsal itibara da sahipti. Memurlar, işçi sınıfının diğer kesimlerinden çok, buldukları illerin eşrafıyla toplumsal ilişki içindeydi. Birçok kentteki "şehir kulübü" de bu ilişkinin sürdürülmesinde gerekli mekân sağlıyordu. Memurlar 1931 yılında faal işgücünün yüzde 1,2'sini oluştururken, ulusal gelirden yüzde 7,1 oranında bir pay alıyorlardı.

Memurların altında, kamu kesimi işçileri geliyordu. Bu kesim de hem 3008 sayılı İş Kanununun uygulanmasından, hem de kamu kuruluşlarındaki iç yönetmeliklerden yararlanıyordu.

Kamu işçilerinin altındaki katman, 3008 sayılı İş Kanunu kapsamındaki özel sektördeki işyerlerindeki işçilerden oluşuyordu.

Onların altında ise İş Kanununun koruyuculuğunun dışında kalan, önemli bir bölümü yarı-mülksüzleşmiş vasıfsız işçiler bulunuyordu.

Kemalist dönemde nicel ve nitel olarak çok zayıf konumdaki Türkiye işçi sınıfı, ücretli işgücü arzının sınırlılığının getirdiği gücü sayesinde önemli bazı haklara kavuştu.