

T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
TÜRK İNKİLÂP TARİHİ ENSTİTÜSÜ

SANAYİ BURJUVAZİSİNİN ÜST ÖRGÜTÜ:
TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Doktora Tezi

Meltem Tekerek

Ankara-2017

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
TÜRK İNKİLÂP TARİHİ ENSTİTÜSÜ

SANAYİ BURJUVAZİSİNİN ÜST ÖRGÜTÜ:
TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Doktora Tezi

Meltem Tekerek

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Hakan Uzun

Ankara-2017

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
TÜRK İNKILÂP TARİHİ ENSTİTÜSÜ

SANAYİ BURJUVAZİSİNİN ÜST ÖRGÜTÜ:
TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU

Doktora Tezi

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Hakan Uzun

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Prof. Dr. Necdet Hayta (Başkan)

Prof. Dr. Hakan Uzun (Danışman)

Prof. Dr. Temuçin Faik Ertan

Prof. Dr. Mehmet Seyitdanlıoğlu

Yrd. Doç. Dr. Sedef Bulut

Tez Sınavı Tarihi: 10/02/2017

Prof. Dr. Temuçin F. ERTAN
Enstitü Müdürü

ÖZET

Türkiye’de işçi ve işverenlerin ortak çıkarlarını korumaları amacıyla kendi aralarında sendikalar ve sendika birlikleri kurmalarına izin veren kanun ilk olarak 1947 yılında çıkarılmıştır. Bu ilk sendikalar kanununu takiben işveren sınıfındaki örgütlenme girişimleri işçi sınıfına oranla yok denecek azdır.

27 Mayıs 1960 Askeri Müdahalesi sonrası Türkiye hem siyasal alanda, hem ekonomik ve sosyal alanda yeni bir dönemece girmiştir. Askeri Müdahale sonrası kabul edilen 1961 Anayasası sendika hakkını ve toplu sözleşme düzeninde grev hakkını tanımıştır. Böylece işveren çevresine göre nispeten daha örgütlü olan işçi sınıfı da, o zamana kadar belirli bir sermaye birikimine ulaşmış olan işveren sınıfı da hızla teşkilatlanma yönünde çalışmaya başlamışlardır.

15 Ekim 1961’de altı işveren sendikası bir araya gelerek İstanbul İşveren Sendikaları Birliği kurulmuştur. Ardından yaklaşık bir yıllık teşkilatlanma çabaları sonunda bu Birlik, tüzüğünü tadil etmek suretiyle 20 Aralık 1962 tarihinde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adıyla konfederasyon düzeyinde bir örgüt hâline gelmiştir. Böylece 1952 yılındaki ilk işçi konfederasyonundan on yıl sonra Türkiye’nin ilk ve tek işveren konfederasyonu kurulmuş olmaktadır.

1963 yılında ise 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çıkarılmıştır. Bu yeni kanunların uygulanmaya başladığı ilk yıllarda Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu çok yeni bir örgütlenme olup, teşkilatlanma çabaları devam etmektedir. 1965 yılında İstanbul olan merkezin Ankara’ya taşınmasıyla Konfederasyon işveren çıkarları için hükümet ve parlamento nezdinde daha çok çaba gösterebilmiş, işçi kuruluşları ve diğer işveren örgütleri ile ilişki içinde olmuştur. Özellikle 1965 yılından sonra 274 ve 275 Sayılı Kanunların değiştirilmesi konusunda çaba göstermiş, çalışma hayatının diğer kanunları ile de ilgili görüş ve tekliflerini ilgili çevrelerle paylaşmıştır.

Konfederasyonun henüz tecrübe kazanmaya başladığı 1960’lı ve 1970’li yıllarda Türkiye’de işçi örgütlenmelerinin sendikal faaliyetleri artmış, girilen yeni toplu sözleşme düzeninde işçiler istediklerini alabilmek için sık sık grev hakkından faydalanma yoluna gitmişlerdir. İşverenlerin de lokavta başvurduğu bu dönemde

ideolojik çatışmalar da şiddetlenmiş, işçi işveren ilişkileri olumsuz gelişmiştir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu bu süreçte başlangıçta ılımlı bir tutum içindeyken 1970’li yıllarda daha olumsuz bir tutum içine girmiştir.

1970’lerin sonuna doğru artan ekonomik kriz, siyasi istikrarsızlık ve şiddet olayları ülkeyi askeri müdahaleye götürmüştü, 12 Eylül 1980 tarihindeki askeri müdahale ile Türkiye bu kez bir başka dönemece girmiştir. 1961 Anayasasına göre daha az özgürlükçü olan 1982 Anayasası sonrası hazırlanan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu çalışma hayatını düzenleyen başlıca yasalardır. Bu yasaların hazırlanışında TİSK’in etkisi belirgin şekilde fark edilmiştir. Çünkü o zamana kadarki süreçte TİSK üye sayısını artırarak teşkilatlanmasını tamamlamış, bilgi ve tecrübe kazanarak kendisine bir strateji belirlemiş işveren kesimini temsile hazır hale gelmiştir.

2821 ve 2822 Sayılı Kanunlar daha çok işveren görüşleri paralelinde çıkarılmış olduğu için Konfederasyon başlangıçta yaşanan sorunların yasaların kendisinden değil, uygulamadan kaynaklandığı düşüncesinde olmuş, değiştirilmesi taraftarı olmamıştır.

1980’lerin sonlarına kadar toplu sözleşme düzeninden kaynaklanan çok fazla grev ve lokavt olmamış, ancak daha sonra neoliberal politikaların azalttığı ücretler nedeniyle grevler yoğunlaşmış, işverenler de önceki döneme göre daha fazla lokavta başvurmuştur. 1990’ların ortasına kadar devam eden bu durum Konfederasyonu her zaman olduğundan daha fazla işçi-işveren ilişkilerinde daha uzlaşmacı bir tavır takınmaya götürmüştür. 90’larda başlayan toplumsal uzlaşma çabaları 2000’lerin başında sonuçlanabilmiş, ekonomik ve sosyal konsey kurulabilmiştir.

Türkiye’de 2000’li yıllarda toplu sözleşme düzeninden kaynaklanan iş uyuşmazlıkları ile pek fazla karşılaşılmamıştır. Bu yıllarda Konfederasyon daha çok çalışma hayatına yönelik mevzuatın ILO ve AB standartlarına uygun hale getirilmesi kapsamındaki düzenlemeler konusunda çalışmalar yapmıştır. Başlangıçta değiştirilmesini istemediği çalışma hayatı mevzuatı ile ilgili değişiklik söz konusu olunca işveren çıkarlarını gözeterek yasaların yapım sürecinde yer almış ve etkili olmuştur. Nihayet 2012 yılında Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununu birleştiren 6356 Sayılı Kanun resmi gazetede yayınlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşveren, sendika, konfederasyon, toplu sözleşme, grev, lokavt, TİSK.



ABSTRACT

In order to protect the common interests of employers and employees in Turkey, the law which allows to establish trade unions and trade union associations among themselves was enacted firstly in 1947. Following this first trade union act, the organisation attempts of the employer class was far less than compared to the attempts of working class.

Turkey took a new turn in political, economic and social domains after the Military Intervention of 27 May 1960. 1961 Constitution, which was adopted after the Military Intervention, legitimized the trade union rights and right to strike in the collective bargaining agreement. Thus, both labor class which was more organized than employers, and employer class which had accumulated a certain level of capital stock by that time, started to act in order to organize rapidly.

In 15 October 1961 the six employer unions got together and found the Union of Istanbul Employer Associations. Then, as a result of about a year-long effort of organization, by way of derogation of their regulation The Union became an institution as a confederation in 20 December 1962 under the name of TISK (Turkish Confederation of Employer Association). Thus, ten years after the establishment of first labor confederation in 1952, the first and only employer confederation in Turkey was established finally.

Trade Union Act No. 274 and Collective Agreement, Strike and Lockout Act No. 275 was enacted in 1963. In the early years of implementation of the new law, Turkish Confederation of Employer Associations was a such a new organization and the efforts for building the organization were still continuing. By moving the center from Istanbul to Ankara in 1965, Confederation was able to work more for the interests of the employers in the eyes of the government and Parliament, and was in contact with labor organizations and other employer organizations. Especially after 1965, Turkish Confederation of Employer Associations have made an effort for changing the Act No. 274 and 275 and shared their proposals and opinions on other laws with stakeholders.

In 1960's and 1970's, the Confederation had just started to gain experience meanwhile labor organizations increased trade union activities, and in the new collective bargaining regulation, labors used the right of strike frequently in order to comply their demands. In this period, employers applied lockout and ideological conflicts were aggravated; as a result of this circumstances, employer-labor relations were affected negatively. Whereas at the beginning of this process Turkish Confederation of Employer Association was more moderate, in 1970's Association took a more negative attitude.

With the increase in economic crisis at the end of the 1970's, political instability and violence caused Military Intervention, and Turkey took an another new turn with 12 September 1980 Coup D'etat. Trade Union Act No. 2821 and Collective Agreement, Strike and Lockout Act No. 2822 which were prepared after the 1982 Constitution, that is also less libertarian than 1961 Constitution, are the main laws that regulate the working life. The effect of the TISK has been seen clearly in the preparation of these laws. Because, until that time, TISK completed its organization process by increasing the number of members, adopting a strategy by gaining knowledge and experience, and as a result, TISK got ready for the representation of employers.

Since Act No. 2821 and 2822 was enacted more parallel to employers' view, Confederation thought that problems had originated from implementation, not from the laws so the confederation didn't support change in those acts.

Until the end of the 1980's there was not too much strike and lockout arising from collective agreement order; but then strikes increased because of low wages which was decreased by neoliberal politics, and also employers locked out more in comparison with previous period. Situation which continued until 1990's made Confederation to strike more accommodationist attitude more than ever in labor relations. Efforts of social reconciliation that began in 90's finally made out a result in the early 2000's and economic and social council was managed to establish.

In 2000's there has not been seen much labor disputes arising from collective agreement order in Turkey. During these years, Confederation has performed studies more about regulations of working life legislation to make legislation suitable for

ILO and EU standards. When it comes to the changes about working life legislation which it didn't wanted any changes at first, the Confederation played a part and was effective in legislation process by considering employers' interests. Finally, in 2012, Act No. 6356 which united Trade Union Act and Collective Agreement, Strike and Lockout Act was published in Official Journal.

Key Words: Employer, trade union, confederation, collective agreement, strike, lockout, TISK.



ÖNSÖZ

Türkiye’de ilk defa 1961 Anayasasına sendika hakkı ile toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının girmesiyle çalışma hayatında yeni bir düzen başlamıştır. O güne kadar işçi sendikalarının artmasına karşı herhangi bir tepki göstermeyen işverenlerde de sendikal örgütlenme eğilimleri görülmeye başlar. İlk olarak mevcut 6 işveren sendikasının bir araya gelmesi ile 1961 yılında İstanbul İşveren Sendikaları Birliği kurulur. 1962 yılında İstanbul İşveren Sendikaları Birliğinin tüzük tadili ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) hâline gelen Konfederasyon Türkiye’deki işveren sendikalarının tek çatı örgütüdür.

Türkiye’de TİSK’ten önce ve sonra üst düzeyde örgütlenmiş çeşitli işveren grupları mevcuttur. Bunların içinde en kayda değer olarak Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) sayılabilir. Bu iki büyük işveren örgütlenmesi göz önüne alındığında TİSK’in en belirgin özelliği üyeliğin gönüllü olması ve işveren kesiminin yasal temsilcisi olmasıdır. Dolayısıyla TİSK’in bu işveren örgütlenmeleri içinde ayrı bir konumu olduğu kanaatindeyiz.

Bu özel konumuna rağmen TİSK’in adı geçen diğer işveren örgütlenmeleri kadar kamuoyu tarafından bilinmediği dikkati çeker. Bunun yanında Dünya’da olduğu gibi Türkiye’de de işveren örgütlenmesi ile ilgili oldukça az sayıda yayın görülür. İşveren örgütleri arasında TİSK’e nispeten TÜSİAD ve TOBB ile ilgili daha fazla araştırma ve yayın mevcuttur. Sendikacılık konusunda yapılan yayınlarda ise genellikle işçi sendikacılığı ile ilgili yayınlara rastlanırken, işçi sendikalarının üst örgütü olan TÜRK-İŞ ile ilgili; hatta diğer bir üst örgüt olan DİSK ile ilgili pek çok yayına rastlamak mümkündür. Oysa Türkiye’nin tek çatı örgütü olan TİSK ile ilgili yeterince bilimsel çalışma görülmez.

Konfederasyonun kendi yayınları arasında kuruluşundan itibaren zaman zaman Konfederasyonu tanıtım amaçlı yayınlar yapılmıştır. Ancak bu yayınların da Konfederasyonun değişim ve gelişim sürecini yansıttığı söylenemez.

İşte bu nedenlerle Türkiye’de endüstri ilişkilerinin üçlü yapısı içinde önemli bir yere sahip olduğunu düşündüğümüz TİSK’in kuruluşu, örgütsel yapısı, işleyişi ve

faaliyetlerinin tarih disiplini ile ele alınarak gelişim sürecinin ortaya konmasının bir ihtiyaç olduğu kanaatindeyiz. Çünkü TİSK'in kuruluşundan itibaren yarım asırlık ömründe bir sivil toplum örgütü olarak örgütsel yapısında ve ilişkilerinde meydana gelen değişiklikler, bu değişikliklerin hangi etkenlerle birlikte değişime uğradığı, çıkarlarını temsil ettiği işveren sınıfı açısından amaçlarına ulaşmadaki etkinliği, amacına ulaşmak için gerçekleştirdiği başlıca faaliyetler, işçi-işveren hükümet üçlü yapısındaki rolü gibi konular Türkiye'deki sosyal politikaların değişim ve gelişim sürecinde önemli bir yer tutar.

Bu çerçevede TİSK'in bir sivil toplum örgütü olarak hedeflerine ulaşmada gerçekleştirdiği bağımsız faaliyetler ile üçlü yapı içindeki faaliyetleri ele alınırken TİSK'i bir işveren örgütü olarak tek başına veya işçi örgütlenmeleri ya da devlet karşısında yüceltmek ya da yıpratmak değil, objektif bir bakış açısıyla değişim ve gelişiminin ortaya konulması hedeflenmiştir.

Çalışmanın gerçekleşmesinin tüm aşamalarında yanımda olan, bilgi birikimini, ilgisini ve desteğini esirgemeyen Danışman Hocam Prof. Dr. Hakan Uzun'a; bilgi ve görüşleriyle biz öğrencilerine her zaman örnek olan Tez İzleme Komitesi Üyesi Prof. Dr. Temuçin Faik Ertan'a; Tez İzleme Komitesi Üyesi Prof. Dr. Mehmet Seyitdanlıoğlu'na; tez jürisi üyeleri Prof. Dr. Necdet Hayta ve Yrd. Doç. Dr. Sedef Bulut'a; ilgileri, hassasiyeti ve nezâketi nedeniyle TİSK Onursal Başkanı Sayın Refik Baydur'a; TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirlar'e, TİSK Genel Sekreter Yardımcısı Ferhat İlter'e teşekkür borçluyum.

Meltem Tekerek

Ankara, 2016

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1
1. Kaynak Tahlili ve Yöntem	1
2. Kavramsal ve Kuramsal Açıklamalar.....	8
2.1. Sendika ve Sendika Kuramları	8
2.2. Endüstri İlişkileri Kuramları.....	24
1. BÖLÜM: DÜNYADA SENDİKACILIK HAREKETLERİ VE İŞVEREN SENDİKACILIĞININ DOĞUŞU	37
1.1. Sendikacılığın Doğuşu	37
1.2. Dünyada Sendikal Hareket.....	41
1.2.1. Muhafazakâr-Reformist Sendikacılık.....	42
1.2.2. Anarşist Sendikacılık (Anarko Sendikalizm)	53
1.2.3. Marksist-Leninist Sendikacılık (Sınıf Sendikacılığı)	60
1.3. İşveren Sendikalarının Ortaya Çıkışı	68
1.4. Dünyada İşveren Sendikacılığı.....	74
1.4.1. İngiltere’de İşveren Sendikacılığı.....	76
1.4.2. Amerika’da İşveren Sendikacılığı	79
1.4.3. Fransa’da İşveren Sendikacılığı.....	83
2. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE SENDİKAL HAREKETİN DOĞUŞU	87
2.1. Osmanlı Döneminde İşçi Örgütlenmesi.....	87
2.2. Cumhuriyet Dönemi İşçi Örgütlenmesi (1923-1960).....	97
2.2.1. Tek Partili Dönemde İşçi Örgütlenmesi.....	97
2.2.2. Çok Partili Dönemin İlk Yıllarında İşçi Örgütlenmesi (1946-1960) .	105
2.3. Türkiye’de İşveren Sendikacılığı	117
2.3.1. Osmanlı Döneminde İşveren Örgütlenmesi.....	117
2.3.2. Cumhuriyet Döneminde İşveren Örgütlenmesi	125
2.3.2.1. İlk Sendikalar Kanunu ve İlk İşveren Sendikaları	134

2.3.2.2. 27 Mayıs Sonrası Yeni Anayasa ile Yeni Düzen	142
2.3.2.3. Çalışma Hayatının Yeni Yasaları	151
2.3.2.4. Yeni Anayasa Sonrası İki Sınıf: İşçi ve İşveren.....	161
3.BÖLÜM: TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONUNUN KURULUŞU, GELİŞİMİ VE ÖRGÜTSEL YAPISI.....	170
3.1. Kuruluş	170
3.1.1. İstanbul İşveren Sendikaları Birliği	170
3.1.2. İstanbul İşveren Sendikaları Birliğinden Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna	182
3.2. Teşkilatlanma ve Organlar	189
3.2.1. Teşkilatlanma.....	189
3.2.2. Organlar	209
3.2.2.1. Zorunlu Organlar.....	211
3.2.2.2. Serbest Organlar.....	232
3.3. Temsil ve Katılma	239
3.3.1. Ulusal Düzeyde Temsil ve Katılma	240
3.3.2. Uluslararası Düzeyde Temsil ve Katılma	248
4.BÖLÜM: TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONUNUN FAALİYETLERİ	256
4.1. İki Askeri Müdahale Arası TİSK (1963-1980)	264
4.1.1. Çalışma Hayatı Yasalarında TİSK (1963-1980).....	264
4.1.2. Toplu Sözleşme Düzeninde TİSK (1963-1980)	280
4.1.3. Hükümetler ve İşçilerle İlişkilerde TİSK (1963-1980)	294
4.2. 12 Eylül Askeri Müdahalesi Sonrası TİSK (1980-2012)	317
4.2.1. Çalışma Hayatı Yasalarında TİSK (1980-2012).....	317
4.2.2. Toplu Sözleşme Düzeninde TİSK (1980-2012)	344
4.2.3. Hükümetler ve İşçilerle İlişkilerde TİSK (1980-2012)	355
SONUÇ.....	379
KAYNAKÇA	384
EKLER.....	408

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ADGB: Allgemeine Deutscher Gewerkschaftsbund (Alman Genel Sendikalar Federasyonu)

AB: Avrupa Birliği

AET: Avrupa Ekonomik Topluluğu

AFL: American Federation Of Labour (Amerikan Emek Federasyonu)

a.g.e.: Adı geçen eser

a.g.m.: Adı geçen makale

a.g.t.: Adı geçen tez

a.g.r.: Adı geçen rapor

AID: Amerika Uluslararası Kalkınma Teşkilatı

AKP: Adalet ve Kalkınma Partisi

ANAP: Anavatan Partisi

AP: Adalet Partisi

A.Ü.: Ankara Üniversitesi

AT: Avrupa Topluluğu

B.: Birleşim

BIAC: Business and Industry Advisory Committee to the OECD (OECD Nezdinde Ticaret ve Sanayi İstişari Komitesi)

Bkz.: Bakınız

BUSINESSEUROPA: Confederation Of European Business (Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu **Avrupa** Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği)

BUSINESSMED: Union Of Mediterranean Confederation Of Enterprises (Akdeniz Özel Sektör Konfederasyonları Birliği)

C.: Cilt

CGPF: Confederation Generale De La Production Française (Fransa Üretim Genel Konfederasyonu)

CGT: Confederation Generale du Travail (Genel Emek Konfederasyonu)

CGTU: Confederation Generale du Travail Unitaire (Birleşik Genel İş Konfederasyonu)

CHP: Cumhuriyet Halk Partisi

CIO: Congress of Industrial Organization (Endüstriyel Örgütler Kongresi)

CKMP: Cumhuriyetçi Köylü Millet Partisi

CNPF: Conseil National Du Patronat Français (Fransız İşverenleri Ulusal Konseyi)

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DİSK: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

DP: Demokrat Parti

DSP: Demokratik Sol Parti

DTP: Demokrat Türkiye Partisi

DYP: Doğru Yol Partisi

ETUC: European Trade Union Confederation (Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

HAK-İŞ: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ICFTU: International Confederation Of Free Trade Union (Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

ILO: International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

IOE: International Organization Of Employers (Uluslararası İşverenler Teşkilatı)

ITUC: International Trade Union Confederation (Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

İİSB: İstanbul İşveren Sendikaları Birliği

İAV: İktisadi Araştırma Vakfı

İKV: İktisadi Kalkınma Vakfı

İ.Ü. : İstanbul Üniversitesi

JCC: Turkey-EU Joint Consultative Committee (Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi)

KİK: Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi

KİT: Kamu İktisadi Teşebbüsleri

MBK: Milli Birlik Komitesi

MHP: Milliyetçi Hareket Partisi

MEKSA: Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı

MESS: Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (Metal Sanayicileri Sendikası)

MGK: Milli Güvenlik Konseyi

MESS: Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası- Metal Sanayicileri Sendikası

MİSK: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu

MPM: Milli Prodüktivite Merkezi

MÜSİAD: Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği

NAM: National Association Of Factory Owner

OECD: Organizaton For Economic Cooperation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı)

RP: Refah Partisi

S. : Sayı

s. : Sayfa

SBF: Siyasal Bilgiler Fakültesi

SHP: Sosyal Demokrat Halkçı Parti

SSK: Sosyal Sigortalar Kurumu

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

T.C: Türkiye Cumhuriyeti

TESEV: Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı

TESK: Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu

TİM: Türkiye İhracatçılar Meclisi

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TUC: Trade Union Congress (Meslek Birlikleri Kongresi)

TÜRK-İŞ: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TZOB: Türkiye Ziraat Odaları Birliği

UBCCE: Union Of Black Sea and Caspian Confederation Of Enterprises
(Karadeniz ve Hazar Denizi Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonları Uluslararası Birliği)

UNICE: Union Of Industrial and Employers' Confederations of Europa

YHK: Yüksek Hakem Kurulu

YTP: Yeni Türkiye Partisi

GİRİŞ

1. Kaynak Tahlili ve Yöntem

Türkiye’de 1950 yılında kurulan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), 1962 yılında kurulan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), 1971 yılında kurulan Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) ilk akla gelen işveren örgütlenmeleridir.

Bu örgütlenmeler içinde TİSK üyeliği gönüllü olmasına rağmen, yasal olarak işveren kesimini temsile yetkili tek üst örgütlenmedir. Bu nedenle TİSK’in Türkiye’de endüstri ilişkileri alanında ayrı bir konumu vardır.

Bir askeri müdahale sonrası kabul edilen 1961 Anayasası ortamının ilk girişimlerinden olan TİSK, başka askeri müdahaleler de görmüş, pek çok hükümet değişikliğine şahit olmuş, ekonomik ve siyasi krizleri yaşamıştır. Yarım asrı aşan bir süre boyunca iç ve dış koşullardaki değişkenlere bağlı olarak varlığını sürdürebilmiştir.

TİSK’in kuruluşu, belirli dönemlerdeki ekonomik, sosyal ya da siyasi alandaki faaliyetleri, bir baskı grubu olarak TİSK, bir işveren örgütü olarak TİSK, ya da diğer işveren örgütleri ile birlikte ele alınmış çalışmalar vardır. Ancak elli yıllık tarihsel süreçte TİSK’in değişim ve gelişimini sunan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Türkiye’de işveren sendikacılığı ile ilgili ilk kapsamlı bilimsel çalışmanın Pars Esin tarafından 1974 yılında yapıldığı görülür. “Türkiye’de İşveren Sendikacılığı” adlı bu çalışmada işveren sendikacılığı, dünyada işveren sendikalarından örnekler ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun o güne kadarki kısa geçmişi ele alınmıştır.¹

1989 yılında Aysen Tokol tarafından gerçekleştirilen “Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları” adlı çalışmada ise işveren sendikaları ile ilgili

¹ Pars Esin, **Türkiye’de İşveren Sendikacılığı**, A.Ü. SBF Yayınları No: 373, Sevinç Matbaası, Ankara, 1974.

dünyadan bazı örnekler verilmiş, Türkiye’de sendikal anlamdaki işveren örgütü olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna yer verilmiştir.²

Bu iki temel çalışma dışında Engin Öztürk tarafından 1996 yılında hazırlanan “Türkiye’de İşveren Sendikacılığı ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu” adlı sosyoloji alanında hazırlanmış bir yüksek lisans tezi vardır.³

Yine 1996 yılında Onur Ender Arslan tarafından “1980 Sonrası Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Ulusal Politikayı Belirleyiciliği” adlı bir tez çalışması mevcuttur.⁴

2004 yılında Kamil Şahin tarafından hazırlanan “Baskı Grupları ve Bir Baskı Grubu Olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu” adlı bir başka yüksek lisans tezi sosyoloji ana bilim dalında (sosyoloji-çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri alanını ilgilendiren) hazırlanmıştır. Bu çalışmada, öncelikle baskı grupları genel itibariyle incelenmiş ve daha sonra Türkiye’de bir baskı grubu olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ele alınmıştır. Çalışmada Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun yapısı ve işleyişi incelenmiş, bir baskı grubu olarak Konfederasyonun faaliyetleri ele alınmıştır.⁵

“Kuruluştan Bugüne MESS ve TİSK’in Dönüşümü: Bir Gülme Hikâyesi” adlı yüksek lisans tezi ise 2008 yılında Melih Yeşilbağ tarafından Boğaziçi Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi Enstitüsü’nde Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi Anabilim Dalında hazırlanmıştır. Bu çalışma Türkiye’deki büyük sermayenin iki önemli örgütü olan MESS ve TİSK’in 1960’lardan 2005 yılına kadar olan tarihini incelemektedir. MESS ve TİSK’e ait yayınlarda söylenenlerin analizine dayanan

² Aysen Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, Uludağ Üniversitesi, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Bursa, 1989.

³ Engin Öztürk, **Baskı Grupları ve Bir Baskı Grubu Olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1996.

⁴ Onur Ender Arslan, **1980 Sonrası Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Ulusal Politikayı Belirleyiciliği**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1996.

⁵ Kamil Şahin, **Baskı Grupları ve Bir Baskı Grubu Olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2004.

çalışma, sermaye sınıfının sosyal ve politik alan ile endüstriyel ilişkiler alanında değişen durumunu ele almaktadır. ⁶

Buraya kadar sözü edilen çalışmalarda TİSK'in genellikle çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri ya da sosyoloji disiplini ile ele alındığı görülür. Bu çalışmalara bakıldığında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun tarihi belirli dönemlerde ya da kısaca verilmiş olup, kapsamlı bir incelemeye tabi tutulmamıştır. Tarih disiplini ile ele alınan tek çalışma olan yüksek lisans tezinde ise Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası bağlamında ele alınmıştır.

Bu çalışmalar dışında Dünyada ve Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, Türkiye'de İşveren Örgütleri, Türkiye'de Baskı Grubu Olarak İşveren Örgütleri gibi konularda dolaylı olarak TİSK'i ilgilendiren bazı çalışmalar yapılmıştır.

Ortak menfaatler etrafında birleşmesi ve bunları gerçekleştirmek için siyasal otoriteler üzerinde etki yapmaya çalışması sebebiyle bir baskı grubu olarak nitelenen bu örgütün 50 yıl gibi uzun bir süreçte değişen iç ve dış koşullara göre amaç, teşkilat yapısı, faaliyetleri ve ilişkilerinde değişiklikler olması doğaldır. Bu açıdan bakıldığında süreç içinde Konfederasyonda gerçekleşen değişimin gözlenebilmesi önem taşımaktadır. Bu yüzden bu çalışmada amaç Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun yarım asrı aşan sürede geçirdiği değişim ve gelişimi derli toplu ve kapsamlı bir şekilde ortaya koymaktır.

İlk kuruluş aşamasından itibaren teşkilatlanması ve organları, işveren sınıfını temsil etmek adına gerçekleştirdiği katılma faaliyetleri, mevzuat çalışmaları sırasındaki etkinlikleri, toplu sözleşme düzeninde gerçekleştirdiği işlevler, devlet-işçi-işveren arasındaki iş ve ilişkilerde takındığı tutum çalışmanın çerçevesini oluşturmaktadır.

Çalışma yapılırken 1961 Anayasası sonrası çıkarılan 274 ve 275 sayılı yasalar, 1982 Anayasası sonrası çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı yasalar ile 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı yasa tarihsel sürecin temel dinamiklerini belirlemiştir. Bu

⁶ Melih Yeşilbağ, “Kuruluştan Bugüne MESS ve TİSK'in Dönüşümü: Bir Gülme Hikâyesi”, Boğaziçi Üniversitesi, Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.

nedenle konular genel itibariyle bu çerçevede ele alınmış, 2012 yılında yapılan mevzuat değişikliği ile sonlandırılmıştır. Çalışmada ayrıca 1967 yılında çıkarılan 931 Sayılı İş Kanunu, 1971 yılında çıkarılan 1475 Sayılı İş Kanunu, 2003 yılında çıkarılan 4857 Sayılı İş Kanunu ile ilgili gelişmelere yer verilmiştir.

Sendika ifadesi genel olarak işçi sınıfına ait bir kavrammış gibi görünse de Türkiye’de işverenlerin oluşturdukları mesleki örgütlenmeler için de kullanılmaktadır. Bu nedenle çalışmanın giriş bölümünde sendikal tanım ve kuramlara yer verilmiştir. Endüstri ilişkileri terimi işçi ve işveren kesimlerinin oluşturduğu bir düzeni ifade ettiği için ayrıca endüstri ilişkileri kuramlarına da yer verilmiştir.

Geçmişte işçi ve işverenin sendikalarının ortaya çıkışı hakkında bir fikir sahibi olunmasının konunun anlaşılması açısından faydalı olacağı düşünülmektedir. Türkiye’de geçmişte işveren örgütlenmesi, ilk işveren sendikaları bu çalışma için önemli olgulardır. Bu sebeple çalışmanın ilk bölümlerinde bu konulara değinilmiştir.

İşçi sendikacılığı gibi işveren sendikacılığı da bir sendikal örgütlenmedir. Ayrıca işveren sendikacılığı işçi sendikacılığının gelişiminden doğrudan etkilenmiş ve tüm dünyada genel olarak işçi sendikalarının gelişimini takiben işveren sendikaları ortaya çıkmıştır. Bu nedenle çalışmanın birinci bölümünde sendikacılığın doğuşu ve çeşitli yaklaşımlara göre karakteristik özellikleri belirgin olan çeşitli ülkelerdeki uygulamalara örnekler verilmiştir. Burada amaç genel olarak sendikal örgütlenme konusunda bir fikir oluşturmak yanında, özel olarak başlangıcından itibaren işveren sendikalarının oluşum ve gelişim sürecinde etkili olan işçi sınıfı sendikacılığı hakkında fikir oluşturmaktır.

Çalışmanın ikinci bölümünde Dünyadaki ve Türkiye’deki işveren sendikacılığına yer verilmiştir. Dünyadaki işveren sendikacılığı İngiltere, Amerika ve Fransa örnekleri ile ele alınmıştır. İngiltere işçi sendikacılığının olduğu gibi işveren sendikacılığının da ilk görüldüğü yerdir. Amerika’daki ve Fransa’daki işveren örgütlenmeleri ise işveren sendikacılığı konusunda fikir edinmek anlamında karakteristik bazı nitelikler taşıdığı için seçilmiştir. Türkiye’de Osmanlı’dan itibaren sermaye sınıfının yok sayılabilecek örgütlenme girişimleri kısaca anlatılmış, ilki 1949 yılında kurulan işveren sendikaları ile başlayan süreç 1961 yılına kadar ele

alınmıştır. 1961 Anayasası ile başlayan Türkiye'deki yeni dönemin hazırlık çalışmaları bu bölümde ele alınmıştır.

1961 Anayasası ile 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı ve 275 sayılı yasalar, 1982 Anayasası ile 1983 yılında çıkarılan 2821 ve 2822 Sayılı yasalar çalışma hayatı için dönüm noktalarıdır. 2012 yılında çıkarılan 6356 Sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi" kanunu ile yeni bir döneme girilmiştir. Bu sebeple özellikle üçüncü ve dördüncü bölümlerde çalışma bu mevzuatlar doğrultusunda şekillendirilmiştir.

Üçüncü bölümde İstanbul İşveren Sendikaları Birliğinden Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna giden süreç ile kuruluş aşaması anlatılmıştır. Kuruluktan sonra ilk olarak TİSK'in teşkilat yapısına değinilmiş tarihsel süreç içinde bu yapıda mevzuat ve değişen ihtiyaca göre yapılan değişikliklere yer verilmiştir. Bir örgütün temsil ve katılma ilişkileri etkinliği ile doğrudan ilgili olduğundan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun ulusal ve uluslararası düzeydeki temsil ve katılma ilişkileri de bu bölüme dâhil edilmiştir. Bu bölümde konular anlatırken tekrara düşmemek açısından tarihi döneme göre bölümlendirme yapmak yerine süreç bir bütün olarak verilmiş, varsa değişiklikler belirtilmiştir.

Dördüncü bölümde TİSK'in faaliyetleri 12 Eylül öncesi ve sonrası olmak üzere ele alınmıştır. Çünkü Türkiye'de 12 Eylül 1980 tarihi siyasal olduğu kadar ekonomik ve sosyal gelişmeler için de bir dönüm noktasıdır. Bu bölümde Konfederasyonun çalışma hayatı yasalarında ve toplu sözleşme düzeninde faaliyetleri ele alındıktan sonra, hükümet- işçi -işveren üçlü yapısında TİSK'in faaliyetleri ele alınmıştır.

Araştırma yapılırken bilimsel yayınlar, süreli yayınlar, resmi yayınlar ve kurumsal yayınlara ait bir tarama yapılmıştır. Başta TİSK Arşivi olmak üzere, Başbakanlık Cumhuriyet Arşivi, TBMM Arşivi, İçişleri Bakanlığı Arşivi, Çalışma Bakanlığı Arşivlerine başvurulmuştur.

Çalışmada öncelikle TİSK arşivi ele alınmıştır. Ancak kurumun sağlıklı bir arşive sahip olduğunu söylemek zordur. Örneğin Konfederasyonun yayınları arasında İstanbul İşveren Sendikaları Birliği iken Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu hâline gelmesini sağlayan tadil edilmiş tüzüğe rastlanmamıştır. TİSK'i kuran bu tüzükle ilgili Ankara Valiliği, İstanbul Valiliği ve Çalışma Bakanlığına yapılan sözlü ve yazılı müracaatlardan da olumlu bir sonuç

alınmamıştır. İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı Ankara İl Müdürlüğü Arşivinde Türk-İşverenler Konfederasyonu'na ait tüzüklere rastlanmıştır. Bu tüzüklerde yer ve tarih belirtilmediği gibi Bakanlığa ait arşiv kaydı da yoktur. Sözü edilen tüzüklerin yürürlük hükmü ile geçici madde hükümlerinden ve 1964 yılında gerçekleştirilen genel kurul toplantılarından tüzüklerin Konfederasyon yayınları arasında yer almayan ilk tüzükler olduğu anlaşılmıştır. Bu tüzük dışında Konfederasyonun genel kurul tutanakları, raporları, resmi yazışmaları ve diğer süreli ve süresiz yayınları başlıca kaynakları oluşturmuştur. Bunların yanında özellikle Konfederasyon personelinin anılarına yer verilmek istenmiş, ancak sınırlı sayıda kaynağa ulaşılabilmektedir. Konfederasyon personeli ile yapılmak istenen sözlü tarih çalışmalarından iki tanesine olumlu cevap alınabilmektedir. İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı Ankara İl Müdürlüğünde sözünü ettiğimiz tadil edilen tüzük dışında TİSK'e ait bazı bilgi ve belgelere de rastlanmıştır.

Çalışma Bakanlığı Arşivine yapılan sözlü ve yazılı müracaatlar sonucunda çalışmaya dâhil edilebilecek kayda değer bir bilgi ve belgeye rastlanmamıştır. Bu arşivden 1980 sonrasına ait birkaç TİSK Tüzüğü edinebilmiş, bunun dışında TİSK'e ait herhangi bir bilgi ve belgeye rastlanmamıştır. Çalışma Bakanlığı daha önceki yıllarda basılı olmadığı için korunamadığı söylenen Çalışma Meclislerine ait bilgi ve belgelerin de resmi web sayfalarında paylaşıldığını bildirmişlerdir.

Başbakanlık Cumhuriyet Arşivi ve TBMM Kütüphanesinden TBMM tutanakları, kanun, kanun tasarısı, kanun teklifleri ve kanun hükmünde kararnameler konusunda başvurulmuş, ayrıca bu kurumların diğer çalışmalarından da faydalanılmıştır. TBMM Arşivindeki tutanaklarda 274 ve 275 Sayılı kanunların Millet Meclisi ve Cumhuriyet Senatosundaki görüşmeleri sırasında kanun tasarılarının geneli üzerinde olumlu görüş bildirilmiştir. Bu durumun kanunların Türkiye'de bu konuda ilk olmalarından kaynaklanan heyecandan veya tecrübesizlikten kaynaklandığı düşünülebilir. Tasarıların maddeleri ile görüşülmesi sırasında zaman zaman sol eğilimli partilerden kanun tasarılarının işçi aleyhine hazırlandığı, işvereni koruduğu eleştirileri yapılmıştır. Ancak görüşmelerde hâkim olan görüş kanunların her iki taraf arasındaki dengeyi sağlayacak şekilde olmasının bir zaruret olduğu yönündedir. Böylece adil bir sosyal düzen sağlanarak, ülkenin kalkınmasına katkı sağlanacak, demokratik rejim yolunda ilerlemeye katkıda

bulunacaktır. 2821 ve 2821 Sayılı yasalar ise askeri rejim hükümetleri tarafından çıkarılmış olup, kanun tasarılarının geneli üzerinde görüşürken veya maddeler hakkında görüşürken milli güvenliğe aykırılık endişeleri dışında yapılan uyarılardan başka çok fazla olumsuz eleştiri almayarak yasalaşmıştır.

Türk Tarih Kurumu Kütüphanesi, Milli Kütüphane, Beyazıt Devlet Kütüphanesi gibi kurum ve kuruluşlara ansiklopedi, bilimsel yayın ve dönemin basını ile ilgili süreli yayınlardan dergi ve gazeteler konusunda başvurulmuştur.

Milli Kütüphanede TİSK kurucularından Şahap Kocatopçu'ya ait kayıtlı sözlü tarih çalışması kullanılmıştır. Vefatından kısa bir süre önce TİSK Onursal başkanı Sayın Refik Baydur ile görüşme imkânı bulunarak bir sözlü tarih çalışması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca mevcut Genel Sekreter Yardımcısı Ferhat İlter ile de bir sözlü tarih çalışması yapılmıştır.

Çalışmada süreli yayınlara yer verilerek döneme ait dergi ve gazeteler herhangi bir sınırlamaya tabi tutulmaksızın taranmıştır. Ancak özellikle kuruluş yılları ile ilgili Konfederasyon ile ilişkilendirilebilecek yerel gazeteler de dâhil olmak üzere bir tarama yapılmasına rağmen, basın yayın organlarında kayda değer bir bilgiye rastlanamamıştır. Konfederasyon ya da Konfederasyon yetkilileri ile ilgili basın yayın organlarında yer alan haberlerin 1970'lerden sonra arttığı gözlemlenmiştir. Ayın Tarihi ile ilgili taramalarda 1957-1976 yılları arasında yayın çıkarılmadığı için bu kaynak ile 1976 sonrası süreç takip edilebilmiştir.

Bunların yanında konuyla ilgili çalışılmış diğer tezler de incelenerek sonuçlarını görme imkânı bulunmuştur.

Konu ele alınırken süreci etkileyen Anayasalar ve yasalar başta olmak üzere, hükümet programları ve kalkınma planları gibi siyasal, ekonomik ve sosyal yapıdaki değişmelerin göz önünde bulundurulmasına gayret edilmiştir.

Her türden kavram, tanım, kanun, tüzük, yönetmelik, yorum, haber, bakanlar kurulu kararı, meclis görüşmesi, rapor, tutanak, genelge, kanun teklifi vb. tezin ilgi alanını teşkil etmiştir. Bu kaynaklarda başta tarihi alanı içerenler olmak üzere, kısmen de olsa siyasi, sosyal ve ekonomik alanı içerenler tercih edilmiştir.

Çalışmada elli yıllık süreç tarih metodolojisi ve terminolojisi ile ele alınmıştır. Çalışmada ekonomi ve siyaset bilimlerin terminolojisine de zaman zaman girilme ihtiyacı hissedilmiştir. Sözü edilen tüm kaynaklar bilimsel çalışma metotları ile çözümlenip, sadeleştirilmiş ve analiz edilerek bir sonuca varılmaya çalışılmıştır.

2. Kavramsal ve Kuramsal Açıklamalar

2.1. Sendika ve Sendika Kuramları

Kişi ve mal topluluklarının, görev ve yetkileri tespit edilmiş organlara sahip olmalarına örgütlenme denir.⁷ Sendikaların da içinde yer aldığı örgütler üyelerinin farklı beklentileriyle şekillenen hedeflerine ulaşmak için çeşitli biçimlerde bir araya gelmiş, çevresel faktörlerin etkisi altında varlığını sürdürmeye yönelik çabalar gösteren sosyal yapılardır.⁸

Sendikalar, her şeyden önce mesleğin ortak çıkarlarını temsil ve müdafaa eden ve meslek birliklerine, meslek dayanışmasına imkân veren, çalışan ve çalıştırılanların sorunlarını kamuoyuna anlatmayı sağlamak amacıyla kurulan tüzel kişiliğe sahip meslek örgütleridir. İşçi ve işveren sendikaları, özel hukuk tüzel kişileri arasında kâr paylaşırma amacı dışında bir amaçla kurulan tüzel kişilerdendir. Bu yönü ile sendikalara en yakından benzeyen tüzel kişiler derneklerdir. Vakıflar da manevi amaçlı olan tüzel kişilerdir. Dernekler iktisadi olmayan bir amaç etrafında bir araya gelmiş gerçek kişilerden oluşur. Kamu düzeni ve genel ahlak kurallarına aykırı olmamak şartıyla her konuda dernek kurulabilir. Sendikalar ise ancak üyelerinin iktisadi ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulabilir.⁹

Ana hak ve hürriyetler bakımından dernekler, kişilerin hak ve görevleri ile ilgilidir. Dernekleşme, toplanmanın olgunlaşmış şeklidir. Sendikalar ise belirli meslek veya sanat sahibi olan kişilerin mesleki hak ve çıkarlarını sağlamak ve

⁷ Ali Erten, “Sendikaların Mahiyeti”, **A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi** C. 28, S. 1, 1971, s. 326.

⁸ Deniz Taşçı- Umut Koç, **Örgüt Kuramı**, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2949, Ankara, 2013, s. 4.

⁹ Metin Kutal, “Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 45, S. 1-4, 1987, s. 303; Erten, “a.g.m.”, s. 329- 330.

korumak amacıyla örgütlenmeyi ifade ettiğinden, kişilerin ekonomik ve sosyal hak ve ilişkileri arasında yer alır. Doktriner bakımdan dernekler aşırıya kaçmayan ve danışma nitelikli kuruluşlardır. Sendikalarda bu ılımlılık yerini hareket ve davaya bırakır. Pozitif hukuk bakımından derneklerle sendikalar, ülkelerin hukuk düzenlerine göre değişiklik gösterirler. İngiltere’de ve Belçika’da olduğu gibi bazı ülkelerde ikisi arasında bu bakımdan fark azdır. Fransa ve Türkiye’de olduğu gibi bazılarında ise bu fark büyüktür. Çalışma imkânları bakımından derneklerin yetkileri dar sınırlıdır. Bunlar üçüncü şahıs karşısında üyelerini tam yetki ile temsil etmek imkânına sahip değildir. Çalışmalarına ait araç ve öteki taşınır- taşınmaz mal ve mülkün dışında kazanma (edinme) imkânı yoktur. Sendikalar daha geniş ölçüde faaliyette bulunmakta, üyeleri de üçüncü şahıslarla sözleşme akdetmekte, yargı mercileri önünde üyeleri adına dava açmaya ve açılanlara katılmaya ve amaçlarının gerçekleştirilmesinde ihtiyacı olan mal ve mülkleri geniş çapta edinmeye yetkili bulunmaktadır. Her ne kadar sendikalar da bir dernek iseler de genel yapı olarak derneklerden amaçlar, şahıslar ve fonksiyonlar bakımından farklılık gösterirler. Sendikaların amacı ancak işçilerin ve işverenlerin ortak iktisadi ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek olduğu halde, dernekler kazanç paylaşma hariç, siyasi, ilmî, edebî, hayrî, sportif ya da eğlence gibi çok farklı konulara yönelik olabilmektedir. Dernek kurma hakkı kanunda hakkında kısıtlama olmayan herkese tanınan bir hak olduğu halde sendika hakkı sadece belirli niteliğe sahip kişilere tanınmaktadır. Ayrıca sendikalar, derneklerin sahip olmadıkları bir takım fonksiyonlara da sahiptirler; toplu iş sözleşmesi yapmak, iş uyuşmazlığı çıkarmak, grev ve lokavta karar vermek gibi. Bu yönleri ile sendika hürriyeti, sendika olarak kurulan derneklere daha büyük imkânlar vermekte, onlara kamu düzeni ve kamu yararı için ekonomik ve sosyal politik fonksiyonu olan bir kuruluş niteliğini kazandırmaktadır.¹⁰

“Sendika” kelimesinin kökeninin uzun bir geçmişi vardır. Sendika kelime olarak “syndic” kelimesinden türetilmiştir. Sendika kelimesi Latince “syndicus”, Fransızca “syndicat”, Almancada “gewerkschaft”, İtalyancada “ sindacato”, Amerika’da “labor union” veya sadece “union”, İngiltere’de ise “trade (labor) union”

¹⁰ Nizamettin Aktay, **Sendika Hakkı**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1993, s. 11-12, 36-37.

dur. Roma ve Yunan hukuk sistemlerinde rastlanan “syndic” kelimesi kökeni itibariyle Belediye Meclisinden ayrı olarak bir şehrin menfaatlerini koruyan kimse veya birliğin (sitenin) temsilini sağlamakla görevli kimseler anlamına gelmektedir. Ayrıca yargı organları karşısında müşterisinin yerine onun çıkarlarını korumak için çıkış yapanlara da syndic ismi verilmekte idi. Bir şehrin, bir grubun veya bir kimsenin çıkarlarını koruma fonksiyonuna syndicat (sendika) ismi verilmeye başlandığı gibi aynı zamanda “syndic”in bu fonksiyonu icra ederken menfaatlerini savunduğu kuruluşa sendika odası ismi verilmeye başlanmıştır.¹¹

Fransız, İtalyan, İspanyol, Brezilya hukukunda mesleki birlikleri ifade için birbirine eş ve benzer olan “syndicat”, “syndicato”, “sindacato” kelimeleri kullanılmaktadır. İngiltere’de ve Amerika’da işçi ve işveren sendikaları için ayrı terimlerin kullanılmakta olduğunu görüyoruz. İşçi sendikaları için “trade union”, işveren sendikaları için “employers association” terimleri kullanılmaktadır.¹²

Sendika kavramının İngiltere, ABD, Almanya gibi bazı ülkelerde işçi örgütlerini anlatmak için kullanılırken, Fransa ve Türkiye gibi bazı ülkelerde hem işçi hem de işveren örgütlerini anlatmak için kullanıldığını belirtmek gerekir.¹³

Türk hukukunda işveren kuruluşları için dernek yerine işveren sendikası teriminin kullanılması iş hukuku ve özellikle toplu sözleşme rejiminin teknik bir gereğidir.¹⁴

Sendikaları normatif açıdan ele almayan bir çalışmada, evrensel geçerliliğe sahip bir tanım vermek güçtür.¹⁵

Sidney ve Beatrice Webb sendikayı ücretlilerin çalışma hayatına ilişkin koşullarını korumak ve geliştirmek amaçlı sürekli birlikler olarak tanımlarlar.¹⁶

¹¹ Rüçhan Işık, **Sendika Hakkı, Tanınması ve Sınırları**, A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları, No: 170, Sevinç Matbaası, Ankara, 1962, s. 73; A. Hayrettin Kalkandelen, **Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık**, Şenyuva Matbaası, Ankara, 1968, s. 9; Kamil Turan, **Milletlerarası Sendikal Hareketler**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını, Kalite Matbaası, Ankara, 1979, s. 8; Fevzi Şahlanan, **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, Banksis Yayınları, İstanbul, 1995, s. 1; Naci Önsal, **Endüstri İlişkileri Notları**, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 2010, s. 59.

¹² Işık, **a.g.e.**, s. 73-74.

¹³ Aysen Tokol, “*Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar*”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 4, S. 1, 2002, s. 42.

¹⁴ Turhan Esener, **İş Hukuku**, A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, No: 432, Ankara, 1978, s. 269.

¹⁵ Maksut Mumcuoğlu; **Başlıca Üç Sendikacılık Modelinde ve Türkiye’de Sendikacılık –Siyasal İktidar İlişkileri**, Doruk Kitap ve Yayınevi, Ankara, 1979, s. 3.

Ancak bu tanıma hem kapitalist sistem içinde sendikaların ulaştığı aşamadan hareket ederek, hem sosyalist ülkelerdeki sendikaların rolü açısından sayısız eleştiri yöneltilebilir. Gerçekten modern kapitalist toplumlarda sendikalar, yalnız üyelerinin yaşam ve iş koşullarıyla ilgili sorunlarla ilgilenmekle kalmamışlar, toplumun tümünü ilgilendiren konularla da uğraşmaya başlamışlardır. Öte yandan siyasal iktidarın işçi sınıfına ait olduğunu anayasa metinlerine geçiren sosyalist ülkelerde sendikaların fonksiyonlarını Webb’lerin klasik tanımıyla açıklamak olanaksızdır. Faşist rejimlerde ise, sendikaların biçimsel olmaktan öteye bir anlam taşımadığı bilinmektedir. Zira faşizm, bireysel yahut toplumsal tüm ilişkileri devletin mutlak denetimi dışında düşünmez.¹⁷

Öğretide sendika, işçilerin ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için serbestçe kurulan ve kuruluşu, işleyişi ve faaliyetlerinde demokratik esasların hâkim olduğu, bağımsız, özel hukuk tüzel kişisi olarak tanımlanmaktadır.¹⁸

Türkçe Sözlükte sendika (Fransızca syndicat) “işçilerin veya işverenlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birlik” olarak tanımlanmıştır. İktisat Terimleri sözlüğünde sendika (İngilizce trade union) işçi veya işverenlerin çalışma hayatlarındaki ortak iktisadi ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla tüzel kişiliğe sahip olarak kurulan kuruluştur. Başka bir tanıma göre sendika (İngilizce syndicate) sendikalar yasasına göre işçilerle işverenlerin ekonomik, toplumsal ve bilimsel çıkarlarını koruma ve geliştirme amacıyla uğraşları yönünde kurulan örgütlerdir.¹⁹

Bir başka tanıma göre sendikalar herhangi bir meslek veya sanat erbabının ve genellikle işçilerle işverenlerin, kendi zümrelerini ilgilendiren ekonomik ve sosyal konulardaki çıkarlarını gözetmek üzere oluşturdukları cemiyetler, derneklerdir. Bu cemiyetler ve derneklerin esas itibarıyla devletin siyasi bünyesinde yerleri yoktur

¹⁶ Sidney-Beatrice Webb, **The History Of Trade Unionism**, Sentry Press- Reprints of Economic Classics, Augustus M. Kelley-Publisher, New York, 1965, s. 1.

¹⁷ Mumcuoğlu, **a.g.e.**, s. 4.

¹⁸ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Mimoza Yayıncılık, Konya, 2008, s. 165.

¹⁹ tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 02/04/2016; **İktisat Terimleri Sözlüğü**, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2011, s. 369.

veya olmaması gerekir. Aslında sendikalar, medeniyetin ilerlemesinin doğurduğu ileri bir iş bölümünün çeşitli meslek ve sanat sahiplerini birer toplumsal sınıf yapması sonucunda meydana gelmişlerdir. Bunların asıl gayesi, bir mesleğin mensupları arasında karşılıklı yardımlaşmayı sağlamak, iş- hayat- ihtiyarlık sigortaları tesis etmek, mesleki menfaatleri korumak ve bir meslek disiplini kurmaktan ibarettir.²⁰

Bir işveren sendikacısı olan Refik Baydur'a göre sendika (işçi-işveren); önce memleket çıkarları ve daha güçlü işletme veya yüksek rekabet gücü yaratarak üyelerinin çalışma hayatındaki geleceğini garantiye alırken, onların mutlu yaşamı ve medeni ihtiyaçlarını karşılayacak tüm hizmetleri ve eylemleri gerçekleştiren yüksek etkinliğe sahip sivil toplum örgütleridir.²¹

Sendika terimi; "iş hukukunda işçi veya işverenlerin, çalışma hayatındaki yerlerinden doğan çıkarlarını topluca gerçekleştirebilmek için birleşmeleri" olarak tanımlanmaktadır. Fakat iş hukukunda daha dar bir anlamda da kullanılabilen sendika terimi ise; "işçi veya işverenlerin, toplu işçi veya işveren çıkarlarını, özellikle toplu iş sözleşmeleri ve gerektiğinde iş mücadelesine başvurarak korumak için kurdukları sürekli, bağımsız, serbest, demokratik temellere dayalı ve özel hukuka giren mesleki birlikleri" ifade etmektedir.²²

Görülüyor ki bu tanımların hepsinde ortak olan noktalar sendikaların ekonomik ve sosyal çıkarlar için oluşturulduğu ve mesleki birlikler olduğudur.

Sendikalarla ilgili farklı kriterlere göre ayrımlar yapmak mümkündür. Batı ülkeleri içinde sendikalar farklı gruplara ayrılırken, işçi sendikaları, patron

²⁰ Muvaffak Akbay, "Demokrasi ve Müfrit Sendikalizm Cereyanları", A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, 1946, s. 345.

²¹ Refik Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, Sinemis Yayınları, Ankara, 2008, s. 1; Refik Baydur 5 Nisan 1929 Tercan doğumlu olup İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi mezunudur. 1953 yılından itibaren çeşitli kurum ve kuruluşlarda memur, şef, muhasebeci, müdür, genel müdür, başkan, başkan vekilliği, üyelik görevlerinde bulunmuştur. 1963 yılından itibaren KİPLAS'ın çeşitli yönetim kademelerinde görev yapmıştır. **Günümüz Türkiye'sinde Kim Kimdir Who's Who in Turkey**, Oğlak Baskı, İstanbul, 2000, s. 145

²² Kenan Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1988, s. 265.

sendikaları, coğrafi esasa göre sendikalar, meslek sendikaları, genel sendikalar ya da anarşist sendikalar gibi pek çok türleri saymak mümkündür.²³

Sendikalar bir araya gelerek üst örgütler oluşturmaktadırlar. Üst örgütler arasında birlik, federasyon ve konfederasyon sayılabilir.

Birlik; bir şehir ya da bölgede farklı işkollarında faaliyet gösteren sendikaların bir araya gelmeleri ile kurdukları üst örgüttür. Birlikler özellikle Fransa'da önem taşıyan bir örgütlenme modelidir. Federasyon; dikey bir örgütlenme modelidir. Bölgesel veya ulusal düzeyde aynı meslekte veya aynı iş kolunda işlev gösteren sendikaların bir araya gelmesiyle kurulmaktadır. İktisat Terimleri Sözlüğüne göre federasyon aynı alandaki çeşitli kuruluşları bir araya toplayan dayanışma birliğidir. Konfederasyon; sendikalar arası üst örgütlenmenin tepe noktasını oluşturmaktadır. Türkçe Sözlükte “çeşitli ortaklıkların genellikle sendikaların kümeleşmesi” şeklinde ifade edilen konfederasyon İktisat Terimleri sözlüğünde “üst birlik” olarak ifade

²³Kassalow Batı sistemi içinde sendikaları bazı gruplara ayırmaktadır; İskandinavya ülkeleri, F. Almanya, Avusturya, İsviçre bir grup oluşturur. Bu alt grubu da tarihi gelişimi yönünden birbirinden ayrı daha alt gruplara yeniden bölebiliriz. Örneğin İskandinav ülkeleri bu grup içinde başlı başına bazı özellikler taşımaktadır. İngiliz sendikaları ise, bu birinci gruba, özellikle İskandinav ülkeleri ile birçok ortak özellikler göstermekte, geriye F. Almanya, Avusturya, İsviçre kalmaktadır. Fransa ve bir ölçüde İtalya diğer bir alt grubu teşkil etmektedir. ABD ise diğer ayrı bir grup olarak dikkate alınmaktadır.

Zirai sendikalar, işçi sendikaları, patron sendikaları çeşitli türleri olan bu örgütler kendi aralarından birtakım sınıflara ayrılırlar. İşçi sendikaları çok çeşitli ve birbirine zıt cereyanlara tabi olarak başlıca üç şekil göstermişlerdir:

Kırmızı Sendikalar (syndicats rouges) daha çok mücadeleciler, patronlarla uğraşıcı birliklerdir. Sarı Sendikalar (syndicats Jaunes) daha çok patronlarla iyi geçinmeye meyilli muhafazakâr birliklerdir. Yeşil Sendikalar (syndicats verts) hıristiyanlık ve kardeşlik esaslarına dayanan dini birliklerdir.

Coğrafi esasa göre sendikalar yerel, bölgesel ve ulusal düzeylerde işlevde bulunmak üzere örgütlenmektedirler.

Yerel Sendika: Tek bir yerleşim birimindeki işyeri veya işyerlerini kapsamakta, sadece o yerleşim biriminde örgütlenip, işlev göstermektedir.

Bölgesel/ İl Sendika: Bir ildeki veya bölgedeki işyerlerini kapsamakta, sadece o ilde veya belirli bir bölgede örgütlenmektedir.

Ulusal sendika: Bir iş kolundaki tüm işyerlerinde ulusal düzeyde işlevde bulunmak üzere örgütlenmeyi amaçlamaktadır.

Sendikalar meslek, işyeri, işkolu (endüstri) ve genel sendikalar olmak üzere dört türde görülebilir.

Ancak farklı ayrımlar da yapılmaktadır. Örneğin Norman Davies sendikaları yedi grupta toplar: 1- Britanya tipi ideolojik sendikalar, 2-Eski loncalardan çıkan yatay zanaat sendikaları, 3- Dikey sanayi sendikaları 4-Fransız ya da İspanyol modelinden çıkan anarşist sendikalar 5- Greve ve savaşa karşı çıkan sarı sendikalar 6- Kilise temelli Hıristiyan birlikleri 7- Rusya'daki resmi sendikalar. Turgut Sengir, “İngiltere ve ABD’de Sendikalizm ve Bunların Mukayesesi”, **A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 3, 1950, s. 592; Nusret Ekin, **Endüstri İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayın No: 376, İstanbul, 1976, s. 72-73; Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Dora Yayıncılık, Bursa, 2008, s. 24; Naci Önsal, **Endüstri İlişkileri Notları**, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 2010, s. 60.

edilmiştir. Konfederasyonlar iki kanallı yatay (taban sendikalar, yerel ve bölgesel birlikler) ve dikey (federasyonlar) örgütlenmeyi birlikte kapsayarak oluşur. Konfederasyon türü örgütlenme, üst örgütlenmenin doğası gereği merkezileşme eğilimli bir örgütlenme olarak ortaya çıkmaktadır. Konfederasyon bir ülkedeki en üst mesleki teşekkül olduğu için nazari olarak bir ülkede bir tek konfederasyon olması gerekirken, sendikalar arasında tam bir fikir birliği sağlanamaması sayılarının çoğalmasına sebep olmuştur.²⁴

Sendikalara özgü olarak geliştirilmiş ve herkes tarafından kabul edilen bir kuramdan söz etmeye imkân yoktur. Fakat sendika kuramı ile ilgili araştırmalara da yer yer rastlanmaktadır.²⁵

Örneğin Mark Perlman Amerika'da beş sendika kuramından söz ediyor. Bunlar; manevi koşullanma kuramı, sosyal devrimsel kuram, fiziksel çevre kuramı, ekonomik refah kuramı, sosyal kurum kuramı.²⁶

²⁴ tdk.gov.tr, Erişim tarihi: 02/04/ 2016; **İktisat Terimleri Sözlüğü**, s. 158, 274; Işık, **a.g.e.**, s. 109; Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 24; Adnan Mahiroğulları, **Dünyada ve Türkiye'de Sendikacılık**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2016, s. 26- 27.

²⁵ Nurhan Akçaylı, **Sendika Teorisi**, Uludağ Üniversitesi Basımevi, y.y., 1983, s. 15.

²⁶**Manevi Koşullanma Kuramı:** Kuram üreticilerin işbirliğinin istenebilirliğini, böylece işletmelerde işe alınan çalışanlar aracılığıyla kontrol ve mülkiyeti kapsar. Sendikalar, böylece kendi işletmelerinin sorumluluğu için bir fabrikada çalışanları hazırlamak için bir araçtır.

Sosyal-Devrimsel Kuram: Bilimsel olarak amaçsal olmayı ifade eder. Bu itibarla, üretim araçlarının özel mülkiyetinin tüm biçimlerinin nihai olarak ve ekonomik gerekliliği kabul eder. Sendikalar sonuç olarak üretici olmayan burjuvaziyi ortadan kaldıracak zamana gelmesi için çalışan sınıfa önderlik ederek hizmet eder. Öyleyse üretim kararları tarafsız uzmanlar tarafından alınır. Ve öyleyse bir işletmede çalışan işçiler sadece kendileri ya da işletmeleri için değil, tüm toplumun iyiliği için çalışacaklardır.

Fiziksel Çevre Kuramı: Sosyal olarak yönünü şaşırması bir dünyada işçilerin uyumsuzluklarının sebebinin bir tahmininden kaynaklanır bu kuram. Esas vurgu bireylerin mutsuzluğu üzerine yapılır. Dolayısıyla sendikalar ve sendika politikaları yoksulluğun, ayrışmanın, umutsuzluk ve mutsuzluğun mutluluk veren hesapları sosyal yönden bireysel çalışanlara yansır. Kuram bazı koşullarda kontrollerin daha geliştirilebileceğine vurgu yapar. Bireylerin uyumlarını geliştirmek, resmin değişebileceğini söylemek mümkün görünüyor.

Ekonomik Refah Kuramı: Emegün sadece materyallerini daha çok geliştirmek isteyeceği ve oldukça rasyonel bir şekilde en az maliyetle istihdam yapmak anlamına geleceği eleştirel varsayımlardan kaynaklanır. Dolayısıyla sendikacılık belirli bir hedefe ulaşmak için ekonomik bir yoldur, hatta başka türlü de olabilir. Sendikacılık ekonomik olarak etkili olduğunda kullanılır; bu diğer makbul kabul edilenlerin sendikacılıktan daha ekonomik olduğu ispatlandığında kullanılabilir anlamına gelir. Her olayda işçilerin doğal olarak uyumlu ya da uyumsuz olabileceği sosyal örgütlerde hiçbir şey belirleyici değildir. Ancak inanabileceğimiz şey, işçilerin mümkün olan en büyük maddi dönüşümünü sağlamak için çaba sarf edeceğidir.

Sosyal Kuruluş Kuramı: Genel olarak toplum içinde ve özel olarak işçiler arasında hem varlığı, hem grupların manevi isteklerini varsayar. Kuram daha ileri giderek işçilerin grubun üyeleri ile birlikte olması ve çoğu organize olmuş sosyal faaliyetlerde bireyin kendini ifadedeki başarısı, maddi güvenlik (yani mülkiyet hakkı) ve diğerleriyle birlikte olmak suretiyle manevi gerçekleşmesinin olacağı

Öte yandan mevcut kuramsal incelemelerin de grup kuramlarına dayandıkları ve esas itibariyle bu kuramlardan hareketle daha özel açıklamalar ve tanımlamalara gittikleri görülmektedir.²⁷

Genel sendika kuramı olarak aşağıdaki kuramlar dikkati çekmektedir.

Grup Kuramı:

Her toplum insanlar arasında sürekli bir etkileşimin olduğu gruplardan meydana gelmiştir. En basit ve en ilkel tekniklerin kullanıldığı toplumlar bile çeşitli özelleşmiş türlerin iç içe geçtiği bir mozaiktir. Toplum bu oluşumlar sayesinde üyeleri aracılığıyla olgunlaşmıştır ve bu grupların üyeleri ile gözlenmeli ve anlaşılmalıdır. Söz konusu toplumlarda meslekten olmayanların ve gazetecilerin dilinde siyasi çıkar grupları için çok sayıda niteleme vardır. Günlük konuşmalarda özellikle başyazı sayfalarında genellikle iş adamları, işçiler, ziraatçılar, gaziler gibi grup sınıflamaları kullanılır. Çoğu akademik tartışmada da benzer sınıflamalar kullanılmıştır. Diğer sınıflar aktif oldukları bağlantılardaki konu sayısına göre ayrılırlar. Hedefleri kamuya ya da bireye dönük olup olmadığına göre ayrılan sınıflar da vardır.²⁸

Amerikalı siyaset bilimci Arthur Bentley ortak menfaatler etrafında birleşen bu grupların politika sürecinde oynadıkları role dikkat çekmiştir. Daha sonra Bentley'i izleyen yazarlar yaptıkları gözlemlerden bir genellemeye giderek, bütün siyasal olayların çeşitli gruplar tarafından iktidar merkezleri etrafında yürütülen faaliyetler ile açıklanabileceği görüşünü ileri sürmüşlerdir. Grup kuramı olarak bilinen bu görüş politikayı sadece grup faaliyetleri ile açıklaması ve onun diğer yönlerini ve unsurlarını ihmal etmesi bakımından eleştiriye açıktır.²⁹

varsayımını ileri sürer. Demokratik hükümet ya da kontrol bazı fiziksel ya da ekonomik gereklilikler sebebiyle ya da serbest tercihlerle bireye ait olan sorumlu grupların ya da hizipleşmelerin karşılıklı etkileşimi ile başarılıdır. Böylece endüstride demokrasi toplumun diğer tüm kesimlerinde olduğu gibi bazı türlerde sadece toplu pazarlık yoluyla kazanılabilir. Sendikalar endüstride toplu pazarlık araçlarıdır. Bunların hepsi gösteriyor ki, sendikacılık ne yeni ne de daha iyi bir dünyaya geçiş için bir araç değildir, fakat yeni ve daha iyi bir dünyanın parçasıdır. Sendikacılık ve endüstriyel demokrasi ayırt edilemez şekilde birbirleriyle ilişkilidir. Mark Perlman, **Labor Union Theories in America**, Row, Peterson and Company, New York, 1958, s. 225- 226.

27 Akçaylı, **a.g.e.**, s. 15.

28 David B. Truman, **The Governmental Process**, Alfred A. Knopf, New York, 1955, s. 43, 63.

29 Münici Kapani, **Politika Bilimine Giriş**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1996, s. 192-193.

Siyaset biliminde ileri sürülen ve Arthur F. Bentley'in görüş ve tezlerine dayanan grup kuramının, sendikalar için de açıklayıcı olduğu görülür. Grup kuramında siyaset belli çıkarlar istikametinde yönlenen bir grup davranışı olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan, bu kuramda gruplar ve çıkarlar iç içe geçmiş bulunmakta, bunlardan biri diğerinden doğmakta ve gelişmektedir. Tüm gruplar hedeflerini baskı ve karşı baskı kullanmak suretiyle gerçekleştirmeye çalışmakta ve bu suretle politikanın doğuşunu hazırlayan ilkel maddeler de ortaya çıkmış bulunmaktadır. Tüm siyasi fenomenler grup fenomenleri olarak belirlemektedir. Bunlar birbirleri üzerinde karşılıklı etki ve baskı yapmakta, birbirlerini şekillendirmekte ve yeni gruplar veya grup temsilcilerinin ortaya çıkmasına yol açmakta ve bu suretle de bir denge sağlanmaktadır. Bentley, politik insiyatiflerin tek başlarına gruplara ait olduğunu, hükümet ve yönetim enstitülerinin ise, ya gruplar arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde bir araç olduklarını veya bizzat kendilerinin siyaset yapmak amacıyla bir grup teşkil ettiklerini iddia etmektedir. Bu suretle Bentley'de grup kavramı o derece genelleşmiştir ki, hemen hemen tüm sosyal ve politik hareketler, sadece bir grup davranışı olarak görülmektedir. Öte yandan grup kuramı, gruplar arasındaki uyuşmazlıkların bir dengeye yol açacağı varsayımından hareket etmektedir.³⁰

Sistem Kuramı:

Siyaset biliminde ileri sürülen bir diğer kuram sistem kuramıdır. Bu kuramda da örgütlenmiş olan çıkarlar, siyasetin doğmasında yine temel rol oynamakta, fakat siyaset sadece bu tek olaya inhisar ettirilmemekte, birbirlerine karşılıklı etkilerde bulunan birden fazla ve çok taraflı faktörlerin bir sonucu olarak görülmektedir. Gerçekten sistem kuramı, çıkarların hangi yollardan ve hangi kuruluşlar aracılığıyla ve ne şekilde toplumda belli bir zamanda gerçekleştirilebileceği sorunu üzerinde durmaktadır. Gerçi çıkar grupları, bu kuramda da yine sistemin temelini teşkil etmektedir. Fakat bu kuramın üzerinde durduğu diğer bir husus, çıkar gruplarının ani ve organize olarak politik sistemi ne zaman ve hangi şartlar altında ortaya atılması halinde bozuk birtakım sonuçlar doğurabileceği sorunudur.

Sistem kuramının özellikleri:

³⁰ Akçaylı, **a.g.e.**, s. 2.

-Bir sistem birbirleri üzerinde değişik ve çok taraflı etkileri bulunan ve birbirinden bağımsız olan ünitelerden meydana gelen bir yapıya sahiptir.

-Toplumda etkinliği olan tüm kuruluşların, tek tek vatandaşların veya grupların eylemleri, büyük teşebbüslerin ve benzerlerinin faaliyetleri, tüm ekonomik transaksionlar ve bunlar arasındaki ilişkiler, politik arenaya çıkmakta ve politik işlemin unsurlarını ve faktörlerini oluşturmaktadır.

-Politik sistemin temel birimini politik işlemler oluşturmaktadır. Bireysel davranış, bireysel rol ve bunların birleşiminin oluşturduğu yapı, politik sistemi meydana getirmektedir.

-Her siyasi sistem bir anda toplumun gelişme düzeyinden bağımsız olarak tüm dünya çapında geçerlilik kazanabilecek bir dizi politik fonksiyonlara sahip bulunmaktadır. Politik sistemler arasında temel fonksiyonlar bakımından farklılık olmayıp, sadece yapıları bakımından farklıdırlar.

-Fonksiyonel sistem kuramında toplum ile siyasi sistem arasında mevcut karşılıklı etki bir tür input-output modelini geliştirmektedir.

-Politik fonksiyonun ağırlık merkezini teşkil eden fonksiyon, sistemin girdilerini teşkil eden tüm çıkarların temsili, yani açıklanması işlemidir.

Sistem kuramında çıkarların bireysel temsili yanında kolektif temsili de söz konusudur. Genellikle kolektif temsilde dört grup söz konusudur: Ani çıkar grupları, örgütlenmemiş çıkar grupları, enstitüleştirilmiş çıkar grupları, örgütlü çıkar grupları. Örgütlü çıkar grupları kategorisinde sendikalar, işveren sendikaları ve diğer meslek kuruluşları yer alır. Bunlar öyle gruplardır ki çıkarların temsili ve açıklanması için kurulmuş ve örgütlenmişlerdir. Gerçekten üyelerinin çıkarlarını temsil etmek, açıklamak kısaca bu çıkarları gözetmek, bu grubun asıl amacını oluşturmaktadır. Bunların kendilerine özgü ve devamlılık esası üzerine kurulmuş bürokratik bir örgütü ve görevlileri bulunmaktadır.³¹

Çıkar ve baskı gruplarını tarihin çok eski dönemlerinden beri toplum hayatında bulmak mümkündür. Ancak bu grupların örgütlü ve etkin bir şekilde ortaya çıkışı 20.

³¹ A.g.e., s. 5-8.

yüzyıla rastlar. Çoğulcu toplum yapısı içinde çıkarları birbiriyle çatışan gruplar bir arada yaşar. Toplumda yer alan her çıkar grubu baskı grubu değildir. Aralarında ortak çıkarları olan insanların oluşturdukları, belli amaçlara ulaşmak için örgütlenerek sistemli bir propagandaya giriştikleri ve siyasi otoriteler üzerinde değişik yöntemlerle etki yapmaya çalıştıkları zaman baskı grubu hâline gelirler. Bu açıklamanın ışığında baskı grubunu, bilinçli ve örgütlü bir çıkar grubu olarak tanımlayabiliriz.³² Yani bir anlamda baskı grupları, çıkar gruplarının adeta özel bir türüdür. Baskı grupları hükümet ve yönetim üzerinde çeşitli yollardan etkili olan çıkar gruplarından başka bir şey değildir. Bunlar üyelerinin çıkarlarını gözetmen meslek kuruluşları olabildiği gibi ideolojik gruplar da olabilir.³³

Baskı grubu ile çıkar grubu arasındaki başlıca fark bir davranış ve yöntem farkı olarak kendini gösterir. Bir çıkar grubu ancak siyasal karar mekanizmaları üzerinde çeşitli yollardan sistemli bir etkileme faaliyetine giriştiği zaman baskı grubu hâline gelir.

Baskı grupları iki ana kategoriye ayrılabilir.

1-Ortak tutumlar (fikirler, amaçlar) etrafında toplanan gruplar: Burada grup üyelerini bir araya getiren etken, dar anlamda ekonomik, maddi ya da mesleki menfaat değil, paylaşılan bir amaç, gerçekleştirilmesine çalışılan bir dava, korunmak istenen bir manevi değerdir.

2-Ortak menfaatler etrafında toplanan gruplar: Bu grupta ayırım kriteri ekonomiktir. Burada gruplar üyelerinin ekonomik çıkarlarını, maddi menfaatlerini gözetmek ve geliştirmek amacıyla faaliyet gösterirler. Bu kategorinin içinde başlıca üç büyük alt kategori yer alır:

-İşveren birlikleri (ticaret odaları, sanayi odaları, işveren sendikaları, büyük şirketler, holdingler)

-İşçi kuruluşları (sendikalar, sendika konfederasyonları)

³² Fikret Toksöz, “Dernekler”, *Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, C. 2, İletişim Yayınları, İstanbul, 1992, s. 368.

³³ Yaşar Gürbüz, *Karşılaştırmalı Siyasal Sistemler*, Beta Yayınları, İstanbul, 1987, s. 57.

-Tarım sektörü (çiftçi birlikleri, tarım kooperatifleri)³⁴

Marksist Sınıf Kuramı:

Grup kuramı ve sistem kuramı siyaset ile çıkar grupları arasındaki ilişkiyi açıklarken, aynı zamanda sendikalar için de bir genel kuram niteliğine sahiptir. Ancak Marksist sınıf kuramı sadece sendikalar açısından genel bir kuram niteliğine sahiptir. Marksist kurama göre çıkar grupları tüm toplumsal ve politik olayların temelinde yatan sınıf farkının bir yansımasıdır. Aslında bu sınıf çıkarları, çeşitli etkileri ile kapitalist toplumda çelişkilere yol açmaktadır. Bu itibarla Marksist sınıf kuramı çıkar gruplarının davranış özelliklerini ve örgütlenme şekillerini açıklamak için yeterli değildir. Hâlbuki çıkar gruplarının mutlaka sınıfsal bir nitelik taşıdıkları şeklinde tasnif edilmesi gerektiği yolundaki bu görüş, sınıf uyuşmazlıklarının maddeleştirilmesinden başka bir anlama gelmez. Bu sebeple toplumda sadece sınıf gerginliğini muhafaza eden çıkar gruplarının yaşayabilecekleri kabul edilir. Bunun tek istisnası ise ekonomik kuruluşlardır. Bunlar emekçi sınıf ve tüm halk üzerinde baskı ve iktidar sahibi merkezler oluşturmaktadırlar. Marksist sınıf kuramı, grup çıkarlarını belli bir sınıfsal yapıya dayandırmakta, grup uyuşmazlıklarını sınıf farkından kaynaklandırmakta, çıkar gruplarının aktivitelerini sınıf çıkarlarından hareket etmek suretiyle belirlemekte, çıkar uyuşmazlıklarının temelinde mutlaka bir sınıf kavgası görmektedir. Öte yandan diğer bazı Marksist ekonomistler sınıf çıkarlarını ve sınıf kavgalarını, bu ölçüde bir tek taraflılık içinde ele almamakla beraber, toplumsal ve siyasal olaylarla çıkar grupları arasındaki ilişkinin temelinde esas itibariyle sınıf farkları ve sınıf çıkarlarının yattığını kabul etmektedirler. Görülüyor ki Marksist sınıf kuramı, siyaset ile çıkar grupları arasında bir ilişki kabul etmemekte, ancak sendikaların doğuşunu ve kuramsal temellerini açıklamada doğrudan doğruya bir katkıda bulunmaktadır.³⁵

Sendikanın genel olarak kuramsal temelleri şöyle özetlenebilir:

³⁴ Kapani, **a.g.e.**, s. 194,198,199.

³⁵ Akçaylı, **a.g.e.**, s. 9-10; Marx'ın sömürü tanımı temel olarak emek-değer teorisi üzerine kurulmuş ve genellikle klasik ekonomistler tarafından savunulup geliştirilmiştir. Bütün değerleri işçi sınıfının yarattığı esastır. İşçi sınıfı sermayeyi şekillendirmiş veya yaratmıştır, dolayısıyla sermaye emeğin şekil değiştirmiş halidir. Kapitalizm ve onun mülkiyet üzerindeki legal kurgusu altında sermaye sınıfı üretim süreçlerinde hiçbir katkıları olmamalarına rağmen sermayeden pay alma hakkını kendinde bulur. Paul Sultan, **Labor Economics**, Henry Holt and Company, New York, 1957, s.196.

1-Sendikalar belli çıkarlar istikametinde yönlene bir grup davranışı olmaktadır.

2-Sendikayı oluşturan gruplar ve çıkarlar, grup kuramında olduğu gibi iç içe geçmiş bulunmakta ve bunlardan birini diğerinden soyutlamaya imkân bulunmamaktadır.

3-Sendikaların doğmasına neden olan gruplar, grup kuramında olduğu gibi hedeflerini baskı ve karşı baskı kullanarak gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

4-Sendikaların doğabilmesi için, grup kuramında olduğu gibi grubun bir çıkar grubu hâline gelmesi ve grup üyeleri arasında bir iç bağın, kolektif bir davranış oluşturacak kadar yoğunlaşması gerekmektedir.

5-Sendikalara kaynaklık eden gruplar da, çoğu zaman grup kuramında olduğu gibi isteklerini daima veya zaman zaman devlete yöneltmektedirler.

6-Grup uyumsuzluğu, siyasete olduğu kadar sendikalara da can veren bir motor işlevi görmektedir.

7-Karşıt çıkarların dengelenmesinde, gizli çıkarların, ideolojik görüşlerin dikkate alınması ve kurallara uymanın önemi sendikalar için de geçerli olmaktadır.

8-Sistem kuramının çıkarların hangi yollardan ve hangi kuruluşlar aracılığıyla ve hangi şekillerde toplumda belli bir zamanda gerçekleştirilebileceği sorunu, sendikalar için de geçerli olmaktadır.

9-Sendikaların çekirdeğini oluşturan hangi şartlar altında ani ve organize çıkar grupları hâline dönüşerek, sendikaların doğuşunu hazırlayacağı hususunda grup kuramının ileri sürdüğü görüşler sendikalar için de geçerlidir.

10-Sendikaların doğuşunu grup kuramının tek taraflılığından kurtarıp, sistem kuramında olduğu gibi grup yanında, örneğin hukuk düzeni gibi diğer etkenlerin de rol oynadığı bir sistemin sonucu olarak görmek daha isabetlidir.

11-Sendikaların doğuşunda sistem kuramında olduğu gibi toplumsal hareketler yanında bireysel davranışlara da yer vermek, sendikal hareketlerde aydınların ve liderlerin rolünü açıklamak bakımından geçerli olmaktadır.

12-Sistem kuramının her toplumun gelişme düzeyinden bağımsız olarak tüm dünya çapında geçerlilik kazanabilecek bir dizi fonksiyonlar bulunduğu görüşü, sendikalar için de geçerlidir.

13-Sistem kuramında sözü edilen input-output modeli sadece sendikalarla siyaset arasındaki ilişkileri değil, sendikalarla üyeleri arasındaki ilişkileri de açıklamak bakımından geçerlidir.

14-Sistem kuramının, çıkarların temsilinde sözünü ettiği bireylerin nüfuzu ve grupların örgütlenme derecelerine göre temsildeki etkinlikleri, şöhretli önderler hatırlandığında tarihsel gelişimi içinde, sendikalar için de söz konusudur.

15-Marksist sınıf kuramı sendikaların doğuşunu açıklamaya bir katkıda bulunmaktadır. Aslında çıkar gruplarının sınıfsal karakteri özellikle sendikalarda ve belki de sadece sendikalara mahsus kalmak üzere çok açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Gerçekten sendikalar ilk olarak kendi kaynağını oluşturan çıkar grubunun bir sınıf bilincine sahip olmasıyla gerçek kimliğine kavuşmaktadır.³⁶

Örgütlenme felsefeleri başka bir deyişle kuruluş amaçları ve sendikal faaliyetleri belirli bir doktrin ya da ideoloji doğrultusunda şekillenen sendikacılığa doktriner sendikacılık denir.³⁷ Doktrinlerden bazısı sendikacılık hareketinin doğuş ve oluşmalarını açıklamakla yetinmişlerdir. Bazıları bu hareketin davranış ve siyasasını açıklamaya çalışmış, bazıları ise ideolojik yön üzerinde durmuşlardır. Bunların yanında sendikacılık hareketinin çalışmalarının sonuçları üzerinde durmayı yeterli sayanlar da olmuştur. Bu durumda çeşitli doktrinlerin sendikacılık hareketi hakkındaki açıklamalarını belirtirken aynı plan üzerinde kalmak mümkün görünmemektedir.³⁸

Liberal doktrin, sendikacılık hareketi üzerinde özellikle durmamıştır. Aslında insanların serbest olarak hareket etmelerini engelledikleri ve ekonomik yasaların doğal işlemlerini önledikleri için, loncaların yıkılmasından sonra mesleki alanlarda her türlü örgütlenmeler yasaklanmıştır. Ayrıca liberal düşünce, emeği de bir mal saydığından, pazardaki alım ve satımını sunum ve istem kuralları içinde

³⁶ Akçaylı, **a.g.e.**, s. 10-14.

³⁷ Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 30.

³⁸ Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, S. Yayınları 14, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979, s. 148.

görmüş ve örgütlenmelerin bu kuralları değiştirmeyeceği düşüncesinden hareket etmiştir. Bununla birlikte, liberal doktrinin kurucusu Adam Smith'in düşüncelerinde, sendikacılık hareketi hakkında bazı görüşlere rastlamaktayız. Örneğin Adam Smith, sendikaları başka bir deyimle işçi ve işveren örgütlerini birer pazarlık aracı olarak kabul etmiştir. Demiytir ki, işçiler mümkün olduğu kadar az vermek eğiliminde olduklarından, kendi görüşlerini ve isteklerini karşı tarafa kabul ettirebilmek için örgütlenirler. Böylece işçiler ücretleri yükseltmek, işverenler de ücretleri azaltmak ya da oldukları düzeyde tutmak için örgütlenmeyi bir amaç olarak kullanırlar. Adam Smith gibi sonraki liberaller de sendikaları yalnız ekonomik açıdan ele almış ve sendikaları daha çok ekonomik yasaların olağan işleyişlerini engelleyen örgütler olarak görmüşlerdir. Fakat işçileri örgütlenmeye işverenlerin izledikleri siyasaların neden olduğunu ve işverenlerin örgütlenmeksizin de kendi aralarında sessiz anlaşmalarla ortak çıkarlarını savunmakta olduklarını, Smith'ten sonraki liberaller fark etmemişlerdir.³⁹

Avrupa'da sendikalar 19. yüzyılda Amerikan sendikacılığından farklı olarak genellikle sosyalist doktriner cereyanların etkisinde kalmıştır. Hartz'a göre sendikalara hâkim olan doktriner görüşler esas itibariyle Avrupa'daki yaygın eski sınıf düzeninden doğmuştur. Bu sınıf düzeni sürüp giden bir feodal geleneğin devamı olarak sendikalarda sınıf mücadelesi fikrini kuvvetlendirmiştir. Ona göre Batı ülkelerinin hemen birçoğunda doktriner düşüncenin orijininde feodal düzene duyulan reaksiyon rol oynamıştır. Bu noktadan hareketle ABD'de feodal düzenin mevcut olmadığına işaret ederek doktriner görüşlerin bu ülke sendikalarını etkilemediğini söylemiştir.⁴⁰

Sosyalist düşünce içinde sendika her şeyden önce sınıfsal bir örgüttür. Doruktaki amacı, siyasal eylem yolu ile güçlenmek ve siyasal iktidara sahip olmaktır. Bu iktidara sahip olunca, kentsoyluların ekonomik egemenliğine son verilmiş olacak ve sömürü düzeni kalkacaktır; ancak, bu sonuçtan önceki savaşımalarında da yalnız üyelerinin değil, tüm işçilerin çıkarlarını korumayı üstlenecektir. Özellikle

³⁹ A.g.e., s. 148- 151.

⁴⁰ Ekin, a.g.e., s. 74.

örgütlenmeleri güç tarım işçilerini sömürden korumakla görevlidirler. Böylece işçi sınıfının bütünleşmesinin engellerini aşabileceklerdir.⁴¹

Sosyalist ülkelerde sendikalar işçilerin iktisadi mücadelelerinde bir destek olarak ve işletme yönetimi ve devlet yönetimi öğrenmeleri için bir okul olarak görülmektedir. Devlet ve parti arasında ayrı bir yere sahip olduğu belirtilen sendikalar “komünizm” okullarıdır ve yeni sosyalist düzenin sağlanması için partiye ve Sovyet devletine yardımcı olmak görevini yüklemiş bulunmaktadır. Bu durumda sendikaların ekonomik işlevinden çok siyasi işlevi önemlidir.⁴²

Filtzer’in teorik yaklaşımına göre Sovyetler Birliği üretimi sömürden doğan sınıflı bir toplumdur. Sovyetlerde bürokrasiden çıkan ancak onunla aynı çizgide olmayan yönetici bir tabaka vardır, elitler. Fakat bir iş gücünden artı değer çıkaran bürokrasi sınıfı yönetici sınıftan çok daha büyük olduğu için bu iki sınıf birbiriyle aynı değildir. Filtzer yönetici sınıfı ve çalışan sınıfı etiketlemekten de kaçınır. Çünkü onun bakış açısına göre Sovyetler Birliği istikrarlı bir üretim modeli sunmaz, bunun yerine tarihi olarak ne kapitalist ne de sosyalist olan istikrarsız bir sosyal oluşum ve yine böyle ekonomik ya da sosyal yapıyı yeniden oluşturma konusunda etkili bir düzenleyici olmayan bir sosyal oluşumdur. Sistemin bu şekli evrim geçirmiştir, çünkü oluşan bürokratik elit piyasa ilişkilerinde yer alan bir yönetici grup olarak pozisyonunu sağlamlaştırmak konusunda liyakatsizdirler. Bu yüzden doğal olarak değer ilkesine dayanan ekonominin kriz içindeki düzenlemeleri tarihsel bir olasılık olmaktan çıkmıştır. Filtzer’in anladığı anlamda sosyalizmin gelişmesi üzerinde toplumun gelişimi üzerinde demokratik kolektif kontrol de hariç tutulacaktı, çünkü bu çalışan sınıf tarafında elitlerin sınırlandırılması anlamına gelmekteydi. Aksine Sovyet elitleri göstermelik planlama süreci sayesinde ekonomiyi düzenlemek için girişimde bulunmuşlardır, fakat burada da sonuçlar toplumda demokrasi olmadığı için istikrarsız ve yüksek oranda tutarsızdır.⁴³

⁴¹ Talas, **a.g.e.**, s. 152.

⁴² Alpaslan Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, İmge Kitabevi, Ankara, 1990, s. 303-306.

⁴³ Donald Filtzer, **Soviet Workers and de- Stalinization**, Cambridge University Press, Cambridge, 1992, s. 122-123.

Demokrasici sosyalist doktrinde sendikacılık hareketine değinen en ilginç görüşleri ve kuramı İngiltere'deki Fabian Derneği'nin başlıca kurucuları olan Sidney ve Beatrice Webb'lerin 1897 yılında yayınladıkları Industrial Democracy adını taşıyan eserlerinde bulmaktayız. Webb'ler endüstriyel demokrasi kuramları içinde sendikacılık hareketine siyasal ve ekonomsal olarak iki görev tanımışlardır. Siyasal bakımdan Webb'ler, sendikacılık hareketi içinde parlamenter temsili demokrasinin, çalışma alanına aktarılmasının bir aracını görmüşlerdir. Onlara göre demokrasi nasıl siyasal alanda kişisel eşitlik ve kişi özgürlüklerini yerleştirmişse, endüstriyel demokrasi de sanayi içinde işçilere aynı nitelikteki hakları ve özgürlükleri sağlayacaktır. Oy hakkı aracılığıyla menfaatlerini parlamentoda savunmak için kendi temsilcilerini seçmişlerdir. Gittikçe bütün işçileri temsil etmek yeteneğini elde eden sendikalar, sanayiinin yönetiminde işverenlerle birlikte söz sahibi oldukları zaman, endüstriyel demokrasi kurulmuş olur. Ekonomik bakımdan sendikacılık hareketinin görevine gelince, Webb'ler burada işçileri kendi aralarındaki rekabetten alıkoyarak emek piyasasında pazarlık güçlerini ayakta tutmayı temel bir etken olarak görmektedirler. Sendikacılık hareketi ekonomik amacına işçilerin sayısını kısıtlamak yani emek sunumunu denetim altına almak ve sendikaların saptayacakları ücret düzeylerine ve ortak kurallara uymakla ulaşabilir. İşçilerin sayısını kısıtlamak tekelci bir durum yaratabileceğinden ve sendikacılık hareketi tüm sanayi işçilerine yayıldığından zamanla bu yol bırakılmalıdır.⁴⁴

2.2. Endüstri İlişkileri Kuramları

Sendikacılık sosyalist ülkelerden gelişme halindeki ülkelere, otoriter siyasi sistemlerden, çoğulcu demokrasilere kadar hemen hemen bütün ülkelerde varlığını sürdürür. Sendikalar değişik ülkelerde ekonomik ve siyasal rejimlere göre, farklı karakteristikler gösterse de, bazı ortak özellikler de taşımaktadırlar. Burada üzerinde durulması gereken ana sorunlardan bir tanesi değişik ülkelerde sendikaların ve endüstri ilişkileri sistemlerinin birinin diğerinden, hangi faktörlerin etkisiyle farklı nitelikler taşıdığıın tespitidir. Endüstri ilişkileri sistemlerini sanayileşme sürecinden

⁴⁴ Talas, **a.g.e.**, s. 152-153.

ayıramadığımız gibi, sendikaları da iktisadi gelişme ve endüstrileşmeden ayıramayız.⁴⁵

Çalışan ve çalıştıran arasındaki ilişkilerin, daha geniş bir deyişle, “bağımlı çalışma” dan doğan ilişkilerin düzenlenmesini, aktörlerini ve bunlar arasındaki barışçı ve çatışmacı etkileşim ve eylem biçimlerinin incelenmesini konu alan çalışma ilişkileri alanında, çeşitli ülkelerde ve çeşitli yazarlar tarafından değişik terimlerin kullanıldığı görülmektedir. Bu terimlerin bazıları şunlardır: Endüstri ilişkileri, mesleki ilişkiler, eşit yanlı ilişkiler, sendikal ilişkiler, toplu ilişkiler, çalışma ya da iş ilişkileri, işçi- işveren ilişkileri ve emek-sermaye ilişkileri. Bu terimlerden en yaygın ve yerleşik olarak kullanılan endüstri ilişkileri terimidir. Endüstri ilişkileri terimi bu alanda kullanılan diğer terimlere oranla Türkiye’de de oldukça yaygındır.⁴⁶

Önceleri endüstri kesiminde, sendikalarla işverenler arasında ortaya çıkan endüstri ilişkileri için kullanılan endüstri ilişkileri kavramı, zamanla daha geniş bir içerik kazanmış ve ekonominin her kesiminde çalışan ücretlilerle işverenler arasındaki endüstri ilişkileri için kullanılmaya başlanmıştır. Endüstri ilişkileri kavramı çalışanlar ile işverenler arasında, merkezinde ücret temelinde oluşan bir bölüşüm mücadelesinin, çalışma koşullarının ve kurallarının belirlenmesinin yattığı kurumsallaşmış, sahip olunan gücün belirleyici olduğu, çatışmacı veya barışçı süreçlerle kontrolü içeren ilişkileri ifade eder.⁴⁷

Endüstriyel ilişkiler ile ilgili farklı yaklaşımlar söz konusudur.

Klasik Yaklaşım:

Klasik yaklaşım, endüstri ilişkileri alanında ilk kapsamlı çalışmayı yapan Webb’ler tarafından ileri sürülmüştür. Webb’lere göre; sendikaların toplu pazarlık, yasal düzenlemeler ve sosyal sigorta programları olmak üzere üç işlevleri olduğundan söz edilir. Bu yöntemler arasında toplu pazarlığın ayrı bir yeri vardır. Diğer iki yöntemden sendikaların çalışma koşullarını tamamen kendileri belirlemesi veya çalışma koşullarının oluşturulmasında yasal düzenlemelerin etkisi yanında,

⁴⁵ Ekin, **a.g.e.**, s. 72.

⁴⁶ Mesut Gülmez, **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, TODAİE Yayınları No: 236, DİE Matbaası, Ankara, 1991, s. 3, 6.

⁴⁷ Mete Çelik, Yüksel Akkaya, **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 1999, s. 15.

sendikaların endüstri ilişkilerinin belirlenmesinde özellikle toplu pazarlıklar yoluyla zorlayıcı bir rol oynayacaklarını ileri sürmüşlerdir.⁴⁸

Webb'ler "Endüstriyel Demokrasi" adlı eserlerinde modern medeni devletlerin endüstriyel gelişme süreçleri ve nüfus artışları nedeniyle bazı zorluklarla karşılaştıklarını söylerler. Bu süreçte insanın kendisi için en iyisini istediğini, ama hava, su, toprak hatta üretim araçları haklarını bile sınırlayan toplum içinde bir aşamadan diğerine geçerken uyum sağlamak konusunda zorlandığını ifade ederler. Endüstriyel tekniklerin geliştirdiği her keşif, uzmanlığa yol açarak, el işçisini ve beyin işçisini varlığının anlamı için topluma bağlar, onlara tabi kılar, hatta diğerlerinin işlevlerine onların zanaatlarını tabi kılar. Modernleşen ve gelişen dünyada hiçbir insan kendi kendinin patronu olmayabilir. Fakat şu bir gerçek ki, modern toplumda birey böylelikle zorunlu olarak kendi hayatı üzerindeki kontrolünü kaybeder, bireysel olarak imkânsız olan şeyleri geri kazanmayı ister. Dolayısıyla tüm güçlükleri ve tehlikelerine rağmen seçilmiş hükümete karşı konulmaz bir eğilim gösterir. Fakat demokrasi hala "büyük bilinmeyen"dir ve demokrasinin tam olarak anlamı ve önemine şimdilik sadece kısacık bir bakış atılabilir.⁴⁹

Webb'ler böylelikle toplu pazarlığa ağırlık verdikleri ilk çalışmalarından sonra, Endüstriyel Demokrasi adlı bu eserlerinde sendikaların siyasal faaliyetleri ile yasal düzenlemelerin öneminden söz etmişlerdir. Bu çalışmalarında endüstriyel demokrasi kavramını açıklamışlar ve "demokrasinin siyasal alanda bireysel eşitlik ve özgürlükleri yerleştirdiği gibi, endüstriyel demokrasinin de endüstri içinde çalışanlara aynı nitelikte haklar ve özgürlükler sağlayacağını" ileri sürdükleri belirtilmiştir.⁵⁰

Webb'ler kuramlarını üç temel kavram üzerine oturtmuşlardır. Bunlar; işçi ve işverenlerin sendikalaşma hakkı, toplu pazarlık hakkı ile grev ve lokavta başvurma hakkıdır. Devlet, işçi ve işverenlerin bu haklardan yararlanmalarını önleyecek yasal engeller getirmekten kaçınmalı, hatta getireceği düzenlemelerle toplu pazarlığı kolaylaştırmaya çalışmalıdır. Bu tür endüstri ilişkilerinde işçi sendikaları ve

⁴⁸ Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, Basisen Yayınları, **İzmir**, 1992, s. 27; Aysen Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 3-4

⁴⁹ Sidney- Beatrice Webb, **Industrial Democracy**, Sentry Press, New York, 1965, s. 849-850.

⁵⁰ Koray, **a.g.e.**, s. 27-28.

işverenlerin rolü birbirini tamamlayıcı ve ekonomik niteliktedir. Taraflardan biri emeğini satarken, diğeri bu emeği satın almaktadır. İşçiler emeklerini en pahalıya satmak için örgütlenirken, işverenler de bu emeği en ucuza almak için örgütlenirler. Bunun sonucu olarak; işçi sendikalarının yaptıkları toplu pazarlıklar ve toplu iş sözleşmeleri işçilerin bireysel olarak yaptıkları hizmet sözleşmelerinin yalnızca kapsamı genişletilmiş ve yaygınlaştırılmış halidir. Klasik yaklaşım, işçilerin sendikalaşmasını sağlamayı amaç, toplu pazarlığı sendikaların amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için bir eylem aracı olarak kabul etmektedir.⁵¹

Sistem Yaklaşımı:

Sosyolog T. Parsons'un sosyal sistem yaklaşımından türetilmiş olup, sistemler üzerine dayalı ilk formülü, 1958 yılında "Industrial Relations Systems" ile John T. Dunlop yapmıştır.⁵² Dunlop, endüstri ilişkileri sisteminden "topluma oranla görece özerk bir varlıkla donatılmış, kendi aralarında bağımlı bir ögeler bütünü"nü anlar. Dunlop'a göre sistemlerden söz edebilmek için 1-Sistemi oluşturan ögelerin kendi aralarında bağlı olması, yani ögelerden biri değiştiği zaman öbürlerinden bazılarının da değişmesi, 2- Endüstri ilişkileri sistemi ile toplumdaki öbür sistemler arasında ilişkiler kurulabilmesi, 3-Endüstri ilişkileri denilen sistemin gerçekten kendine özgü belli bir özerkliğinin bulunması gerekir. Dunlop'a göre sistemin ögeleri ise 1- Aktörler 2- Bağlamlar 3- Kurallar 4- İdeolojidir.⁵³

Dunlop, yapısal-işlevsel toplumsal yaklaşımı endüstri ilişkilerine uygulayarak, toplumsal sistem içinde endüstri ilişkilerini bir alt sistem olarak görmekte, ancak onun farklı ve kendine özgü bir sistem olduğunu ileri sürmektedir. Dunlop'a göre endüstri ilişkileri sistemi, belirli bir zamanda, belirli aktörler, belirli durum ve koşullar yani çevre ve sistemi birbirine bağlayan bir ideoloji ve tarafların iş yerinde ve iş topluluğundaki davranışlarını yönlendiren kurallar bütününden oluşmaktadır. Ona göre endüstri ilişkileri sisteminde üç aktör yer almaktadır:

1-İşverenler ve onların temsilcileri

2-İşçiler ve onların temsilcileri

⁵¹ Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 4; Çelik- Akkaya, **a.g.e.**, s. 17-18.

⁵² Çelik- Akkaya, **a.g.e.**, s. 19; Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 6.

⁵³ Gülmez, **a.g.e.**, s. 18-24.

3-İşçi- işveren ilişkileri konusunda uzmanlaşmış kuruluşlar.

Bu üç tarafın birbirleri üzerinde etkili oldukları çevrenin üç temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar;

1-İşyeri ve işgücünü etkileyen teknolojik özellikler

2-Aktörleri etkileyen ekonomik ve mali baskılar

3-Toplumu yönlendiren siyasi gücün ve iktidarın siyasi ve coğrafi yapısı ve taraflar arasındaki dağılımıdır.⁵⁴

Endüstri ilişkilerinin Dunlop'un aktörler olarak adlandırdığı endüstri ilişkilerini oluşturan tarafların belirli durum ve koşullar altında, işyerini ve çalışanları yöneten kuralları koymalarıyla oluştuğu söylenmektedir. Bu kuralların ortaya çıkmasını etkileyen öğelerden biri ideolojidir. Sistem yaklaşımına göre endüstri ilişkileri sisteminin ideolojisini tarafların rol ve yerini tanımlayan ortak düşüncelerle, her iki tarafın sistemdeki diğer tarafın yeri ve işlevi konusunda sahip olduğu düşünceler oluşturmaktadır. Endüstri ilişkileri sistemindeki ideoloji ile toplumsal ideoloji farklı olmakla beraber, gelişmiş endüstri toplumlarında bu ideolojilerin birbiriyle uyumlu olmaları gerekmektedir.⁵⁵

Kurumsal (Çoğulcu)Yaklaşım:

Allen Flanders, Alan Fox ve Hugh Clegg tarafından, Dunlop'un sistem yaklaşımı ile siyaset bilimindeki çoğulcu yaklaşımdan yararlanılarak geliştirilmiştir.⁵⁶

Dunlop'un sistem yaklaşımını İngiliz endüstri ilişkilerine uygulayan Flanders, endüstri ilişkilerinin konusunun belirlenmiş, düzenlenmiş kurumsal ilişkileri içerdiğini, kurumlaşmamış ilişkilerin endüstri ilişkileri sistemi dışında kalacağını ileri sürmüştür.⁵⁷ Webb'lerin belirttiğinin aksine toplu pazarlıklar bir ticari pazarlık değil, daha çok diplomatik yollarla karşılıklı baskı yoludur. Bu durumda, toplu

⁵⁴ Koray, **a.g.e.**, s. 28; Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 7; Çelik- Akkaya, **a.g.e.**, s. 19.

⁵⁵ Koray, **a.g.e.**, s. 28-29.

⁵⁶ Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 5.

⁵⁷ Koray, **a.g.e.**, s. 29.

pazarlıkları, tarafların örgütleri arasındaki güç ilişkilerini ve ortak bir sözleşmeyi belirleyen politik bir kurum olarak görmek gerekir.⁵⁸

Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, endüstriyel sistemin “çoğulcu-pluralist” niteliği üzerinde durmaktadırlar. Onlara göre, bir toplumda değişik çıkarların bulunması olağandır. Önemli olan bu çıkarlar arasında uzlaşma sağlayacak yöntemlerin bulunmasıdır. Çünkü bu yöntemler toplumu ve sistemi parçalanmaktan koruyarak, varlıklarını sürdürmelerini sağlayacaktır. Endüstri ilişkileri sistemi içinde de bunun gibi uzlaşma sağlayıcı mekanizmalar sistemi koruyacak ve devamını sağlayacaktır. Bu görüş sahip olanlar, toplu pazarlık süreci ile siyasal uzlaşma süreci arasında birçok benzerlikler bulunduğunu ileri sürmektedirler. Çoğulcu görüşe göre sistem içinde değişik çıkarlar arasında uzlaşma sağlanması önemli olduğundan, bu yaklaşımı benimseyen toplumlarda çatışmanın yok olmasından değil, çatışmanın kurumsallaştırılmasından söz edileceği belirtilmektedir.⁵⁹

Yaklaşımına göre bir işletmede birbirinden farklı çıkar grupları bulunmakta, bunlar arasında ortaya çıkan çatışmanın kuralları devlet tarafından belirlenmekte, toplu pazarlık mekanizmasıyla taraflar arasında güç dengesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Çoğulcu yaklaşıma göre çatışma, endüstri ilişkilerinin temel özelliğidir. Toplu pazarlık, endüstri ilişkilerinde çatışmanın ortaya çıkmasını önlemekte ve bütünleştirici bir rol oynamaktadır. Çatışma kurumsal olarak düzenlendiğinde sistemi tehdit etmemektedir. Çatışmanın nedeni olarak işçi ve işverenlerin çıkar farklılıkları gösterilmektedir. Söz konusu yaklaşımda amaç, kapitalist sistemin devam etmesini sağlamaktır. Bu nedenle çatışma olağan karşılanmakta, sistemin varlığını ve devamlılığını tehdit etmemesi için düzenlenmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. Sendikalar toplu pazarlıkta “taraf” olarak çatışmaların çözülmesini sağlamak ve kapitalist sistemin devamına katkıda bulunmaktadır.⁶⁰

Sadece kurumsallaşmış veya düzenlenmiş kuralları endüstri ilişkilerinin içinde gören Flanders’in etkisiyle kurumsal yaklaşım olarak da adlandırılan bu yaklaşıma göre, endüstri ilişkilerinde en önemli kurum, kural yapma süreci olarak görülen toplu

⁵⁸ Çelik- Akkaya, **a.g.e.**, s. 22.

⁵⁹ Koray, **a.g.e.**, s. 29.

⁶⁰ Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 5.

pazarlıktır. Toplu pazarlık süreci, devlet tarafından düzenlenmiş kurallara tabidir. Toplu pazarlık ile çalışma koşullarının belirlenmesi ve çalışanlara istihdam güvencesinin sağlanması, bir toplu pazarlık örgütü olan sendikaları güçlendirmektedir. Toplu pazarlık basit bir pazarlık olmayıp siyasi bir süreçtir. Toplu pazarlık ile çalışma koşullarının belirlenmesi, istihdam güvencesinin sağlanması sendikaları da önemli ve güçlü kuruluşlara dönüştürmektedir. Toplu pazarlık aracılığıyla sendikalar, işverenlerin otoritesini ve gücünü sınırlandırmaktadır. Çoğulcu yaklaşımda, toplu pazarlık aracılığıyla sendikaların ve yönetimin kural koyma sürecinde eşit rol oynaması gerektiği öngörülmektedir.⁶¹

Sosyolojik Yaklaşım:

Sosyolojik yaklaşım; endüstri ilişkileri sistemindeki davranışların sistemin yapısal özellikleriyle açıklanabileceğini savunan sistem yaklaşımı ile endüstri ilişkilerinde çevre ve kurumlar üzerinde duran diğer yaklaşımlara karşı ortaya çıkmıştır. Bu yaklaşımı benimseyenlere göre diğer yaklaşımlar, insan ve insan davranışlarını önemsemeden yalnızca kurumları ele almışlardır. Oysa endüstri ilişkilerinde yer alan insan, bu ilişkilerin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu yaklaşımı benimseyenler çalışanların işe uyumları, işteki doyumları, çalışma çevresiyle çalışma çevresinin dışındaki çevre koşullarının etkileşimi vb. birçok faktörün çalışma ilişkileri içinde ele alınması gerektiğini belirtmektedirler.⁶²

Max Weber'in çalışmalarıyla yakından ilgili olan sosyolojik yaklaşım, bireysel aktörlerin davranışlarının bir anlamı olduğunu vurgulamakta, endüstri ilişkilerinde sadece açık ve gözlenebilir davranışların incelenmemesi gerektiğini ileri sürmektedir. Sosyolojik yaklaşıma göre, endüstri ilişkilerinin karşılaştırılması ve sosyal çatışmaların analizi için toplumun sosyal yapısının temel alınması gerekmektedir. Sosyolojik yaklaşım, uyumsuzlukların ve çatışmaların endüstri toplumunun özündeki bir olgu olduğunu savunmakta; bu uyumsuzlukların tarafların kabul edecekleri kurallar ve yöntemlerle çözümlenmesi gerektiğini ileri sürmektedir.⁶³

⁶¹ Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, 5-6; Çelik- Akkaya, **a.g.e.**, s. 22.

⁶² Koray, **a.g.e.**, s. 29-30; Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 4.

⁶³ Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 4-5.

Endüstri ilişkileri ile ilgili olarak A. Flanders'in kurumsal yaklaşımını çürütmeye çalışan Margerison'a göre çalışma uyumsuzlukları ile ilgili araştırma alanını daralttığı için bu kuram sınırlıdır. Oysa endüstri ilişkilerinin temelinde çalışma uyumsuzlukları bulunmaktadır ve endüstri ilişkilerinin özünü bu çatışmaların yapısı ve gelişmesi oluşturmaktadır. Margerison, uyumsuzlukların ve çatışmaların endüstri toplumunun özündeki bir olgu olduğunu savunmakta, bu uyumsuzlukların tarafların kabul edecekleri kurallar ve yöntemlerle çözümlenmesinin gerektiğini belirtmektedirler. Hem sistem yaklaşımı, hem de kurumsal yaklaşım endüstri ilişkilerinin temel unsuru olan uyumsuzlukların yapısı ve nedenlerini açıklamayı bir tarafa bırakmış, kuralların yapılması ve kurumlar mekanizmasına gereğinden fazla önem verilmiştir. Uyumsuzluklar endüstri ilişkilerinin temelinde bulunması gereken kavram olduğu için, Margerison'a göre yalnızca işçi sendikaları ve işverenler arasındaki ilişkiler değil, aynı zamanda uyumsuzlukların durumu ve çözümü de ele alınmalıdır. J. Child, endüstri ilişkilerini inceleyenlerin çoğunun, büyük ölçüde Dunlop'un sistemler yaklaşımı etkisi altında kalarak işletmedeki ilişkileri bütünüyle tanımlayıcı bir yaklaşımdan uzaklaştıklarını, işletmeyi yalnızca biçimsel ilişkiler ve dışardaki kurumlarla ilişkilerden açık bir sosyal sistem olarak dikkate almalarından yakınmaktadır. Böylesi bir yaklaşımın, işletme bünyesindeki tutum ve davranışları incelemek amacıyla sosyoloji gibi çeşitli disiplinlerden alınan kuramsal araçlardan yararlanılmamaya yol açtığı belirtilmektedir. Ona göre, her şeyden önce kurumların, örgütlerin ve tekniklerin, insanın düşünce ve eylem yeteneğinden kaynaklandığını kabul etmek gerekir. Thurley ve Hill, endüstri ilişkilerinin karşılaştırılması ve sosyal çatışmaların analizi için sosyal yapının temel alınması gerektiğini belirterek, Child'in görüşlerini daha da geliştirmişler, bir toplumu ve onun tarihsel gelişimi ile ilgili özellikleri ancak iyi yapılmış bir sosyal yapı incelemesinin gösterebileceğini belirtmişlerdir. Böyle bir formül, çeşitli endüstri ilişkileri sistemini oluşturan güçler hakkında daha iyi fikir verecek ve endüstrinin politik ve ekonomik analizlerinin sosyal yapıdan türeyen unsurlara dayandığını gösterecektir. Thurley ve Hill'e göre endüstri ilişkileriyle ilgili incelemeler sosyokültürel unsurları yeterince hesaba katmadığı sürece hiçbir değere sahip olamayacaktır.⁶⁴

⁶⁴ Çelik-Akkaya, a.g.e., s. 24- 25.

Marksist (Çatışmacı) Yaklaşım:

Marksist anlayış, emek ve sermaye arasındaki çıkar çatışmasının uzlaşmaz olduğunu ileri sürer. Ücretin ve kârın birbiriyle ters orantılı olarak azalıp çoğalacağını söyleyen Marks'a göre, endüstrileşmenin hız kazanması ile emek-sermaye karşıtlığı artmakta, işbölümü ile makine kullanımı genişlediği ölçüde çalışanlar arası rekabet artmakta ve ücretler kısıtlanmaktadır.⁶⁵

Klasik Marksist literatürde endüstri ilişkileriyle ilgili kuramsal çalışmanın olmayışı Marksistleri uzun süre endüstri ilişkileri alanından uzak tutmuştur. Fakat Marksist araştırmacılar endüstri ilişkilerini kavramsal ve kuramsal olarak değerlendirmeye M. Miliband, V.L Allen, D. Vidal, R. Hyman ile başlamışlardır.⁶⁶

Marksist endüstri ilişkileri kapitalist üretimin dinamikleri, emek piyasası ve emek sürecinde maddi çıkarların farklılığı ve çelişkisi ve işçi-işveren ilişkisine istikrar ve düzen getirmek için tasarlanmış olan kurumlarda süregelen çatışma ve düzensizliğin oluşumu ile ilgilenmektedir. Marksistler için sınıf çatışmasıyla siyasi ve endüstriyel çatışma aynı şeydir. Kendi arasında homojen bir yapıya sahip olmayan emek ve sermaye arasındaki piyasa ilişkisi endüstri ilişkilerinin önemli bir bölümünü oluşturur. Ücret işçiliğinin ve sonuçta endüstri ilişkilerinin ortadan kaldırılmasını emek ile sermaye arasındaki güç ilişkisinin amacı olarak görür. Toplumun temel iktisadi yapısına dokunulmadan yapılan normatif düzenlemeler nihayetinde başarısız olmaya mahkûmdur. Marksist endüstri ilişkileri analizi siyasal ve iktisadi yapılara ve süreçlere karşı oldukça duyarlı olup, sermaye birikiminin dinamikleri, işçi sınıfının özellikleri ve doğası ile emek ve sermaye arasındaki ilişkilerde devletin değişen rolü önemli yer tutmaktadır.⁶⁷

Çatışmacı yaklaşımı benimseyenlere göre diğer yaklaşımlar, ya mevcut kurumlar ve uzlaşma sağlayıcı süreçler üzerinde durmakta, ya da emek-sermaye arasındaki çıkar çatışmasının ortaya çıkış nedenleri üzerinde durmadan endüstri ilişkilerinde temel ilkeler yerine yöntemlerle ilgilenmektedirler. Oysa ancak üretim sürecinde birbirine karşıt güçlerin varlığının benimsenmesiyle, işçi-işveren

⁶⁵ Koray, **a.g.e.**, s. 30.

⁶⁶ Çelik- Akkaya, **a.g.e.**, s. 27-28; Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 4.

⁶⁷ Çelik-Akkaya, **a.g.e.**, s. 28.

ilişkilerinde düzen ve süreklilik getirmeyi amaçlamış olan kurum ve mekanizmaların neden düzensizlik ve çatışmayı önleyemediğini açıklamak olanağı bulunabilecektir.⁶⁸

Marksist yaklaşım sendikaları işgücünün kapitalist sömürsünün kaçınılmaz bir sonucu olarak görmekte, toplu pazarlık ve sendikacılığın kapitalist sistemde endüstri ilişkilerinin sorunlarını çözemeyeceğini ileri sürmektedir. Marksistler için amaç, proleterya devrimi sonucunda sınıfsız topluma ulaşmaktır. Sendikalar ise, bu devrime bir temel oluşturmaktan çok, işçi ile işveren arasında geçici uzlaşma sağlamaktadır. Marksist yaklaşım, kapitalizmin ortadan kaldırılıp, proleterya diktatörlüğüne ulaşılmasında sendikaları bir araç olarak görmekte, ancak bunun için sendikaların siyasi işlevde bulunmaları ve üye olmalarını da temsil edecek şekilde hareket etmeleri gerektiğini ileri sürmektedir.⁶⁹

Neokorporatist Yaklaşım:

Korporatizm Fransız Devriminden sonra Orta Avrupa’da düşünce olarak ortaya çıkan, daha sonra yeni korporatizm adını alan, ilk kez İtalya’da Mussolini’nin iktidara gelmesiyle uygulanan ve ardından Almanya ve İspanya’daki diktatör rejimler tarafından da benimsenen bir iktisadi sistemdir. Bu sistemde sınıflar loncalar biçiminde tanımlanır ve devlet loncaları temsil eden bir organ olarak iktisada hayata sınırsız bir biçimde müdahale eder. İş çevreleriyle sendikalar arasındaki sınıf çatışması dengelenmeye çalışılır ve özünde kapitalist sistem korunur, sosyalizm ve sendikalizme karşıdır.⁷⁰ Korporatizm farklı kullanım biçimlerini içerecek şekilde ve en genel çizgileriyle “sivil toplumun örgütlü bir biçim almış çıkarlarıyla, devletin karar alma yapılarını birbirlerine bağlayan bir çıkar ya da davranış temsil sistemi, özel bir model veya ideal-tip kurumsal düzenleme” ya da “büyük çıkar örgütlerinin birbirleriyle ve devletle işbirliği yaptıkları, kurumsallaşmış bir politika oluşturma biçimi” olarak da tanımlanmıştır.⁷¹

Endüstri ilişkileri alanında devlet ile çıkar grupları arasındaki ilişkileri açıklamak amacıyla korporatizm 1974 yılından itibaren yeniden tanımlanarak,

⁶⁸ Koray, **a.g.e.**, s. 30-31.

⁶⁹ Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 4.

⁷⁰ **İktisat Terimleri Sözlüğü**, Türk Dil Kurumu Yayınları, Yayın No: 1037, Ankara, 2011, s. 276.

⁷¹ Ahmet Makal, **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İmge Kitabevi, Ankara, 1999, s. 127-128.

kavramsallaştırılmaya başlanmış ve korporatizmin 1920’li yıllardaki faşist uygulamalardan farklılığını vurgulamak içinde de “neo, liberal, toplumsal, çoğulcu, pazarlıkçı, yarı, devlet, otoriter” gibi öneklerle birlikte kullanılmıştır. Neokorporatizm modeli ile geniş anlamda toplum-devlet ilişkileri, dar anlamda endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinden işçi ve işveren örgütlerinin birbirleri ve hükümetler ile olan ilişkileri incelenmektedir.⁷²

Korporatizmi yeniden tanımlayıp kavramlaştırma çabası, 1974 yılında Philippe C. Schmitter tarafından başlatılmıştır. Schmitter’e göre korporatizm, devlet tarafından tanınan veya tescil edilen, lider seçimi ile talep ve desteklerin ifadesinde belirli denetimlere uyma karşılığında kendi alanlarının sınırları içinde tekeli temsil hakkı bağışlanan, sınırlı sayıda merkezileşmiş, zorunlu üyelik temeline dayanan, rekabetçi olmayan, hiyerarşik ve işlevsel açıdan farklılaşmış kurucu birimlere sahip bir çıkar temsili sistemdir.⁷³

Neokorporatizmde devlet, endüstri ilişkileri sisteminin bir aktörü olarak bir taraftan kamu politikalarının oluşturulmasında işçi ve işverenlerin temsil haklarını belirlemekte, diğer taraftan bu örgütlere yasal ayrıcalıklar sağlayarak güçlenmelerini sağlamaktadır. İşçi ve işveren sendikalarının birbirleriyle ve devletle giriştikleri kurumsallaşmış ve süreklilik taşıyan işbirliği sonucunda kamu politikaları

⁷² Çelik-Akkaya, **a.g.e.**, s. 28-29; 1970’lerden itibaren tartışıldığı biçimiyle korporatizm ya da daha yaygın kullanımlarıyla neo- korporatizm ya da liberal korporatizm kavramsal olarak birbirinden farklı vurgular içeren ama birbirleriyle yakından ilişkili iki anlama sahiptir: İlk olarak kavram ulusal ölçekte örgütlenmiş belirli bir alanda uzmanlaşmış, hiyerarşik bir örgütsel yapıya ve üyeleri üzerinde tekeli güce sahip çıkar gruplarının varlığına dayanmaktadır. Bu öncülün varlığından sonra, bu örgütlü grupların, çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla iki farklı düzeyde gerçekleştirdikleri pazarlık söz konusu olmaktadır: Birinci olarak, demokratik çoğulcu bir siyasal yapı içerisinde çıkar gruplarının kendi aralarındaki pazarlık, ikinci olarak ise, bu çıkar grupları ile devlet arasındaki pazarlık. Korporatist uygulamalar içerisinde toplumsal ve ekonomik hedeflere ulaşmak için kullanılan temel mekanizmalar ise genellikle yüksek temsil gücüne sahip merkezileşmiş işçi ve işveren konfederasyonları arasında çoğu zaman devletin de katıldığı toplumsal anlaşmalar imzalanması biçiminde işlemektedir. Kimi zaman ikili düzeyde imzalanan bu toplumsal anlaşmalar devlet tarafından uygulanan gelirler politikası ile de yakından bağlantılıdır. 1960-1980 dönemi Türkiye’de korporatist nitelikli uygulamaların var olduğu söylenebilecek tek dönem olarak görülmektedir. Bu dönemde 20/7/1978 tarihinde Türk-İş ile Bülent Ecevit hükümeti arasında imzalanan “Toplumsal Anlaşma” ilk korporatist belge olarak nitelenmektedir. Türkiye’de son korporatist uygulamalardan biri uzun yıllar tartışılan bir kuruluş olan Ekonomik ve Sosyal Konsey’in kurulmuş olmasıdır. Makal, **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, s. 129-130; **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul, 1998, s. 289-291.

⁷³ Çelik- Akkaya, **a.g.e.**, s. 29.

belirlenmektedir. Ancak bu işbirliği sonucunda sendikalar siyasal ve ekonomik bakımdan güçlenirken, ideolojik bakımdan ılımlı hale gelmektedir.⁷⁴

Tekelci Yaklaşım:

Tekelci yaklaşım, 1970’li yılların sonlarına doğru ortaya çıkmış, sendikaları ve toplu pazarlığı endüstri ilişkileri dışına çıkarmaya çalışan “ilk” yaklaşım olarak gündeme gelmiştir. Bu yaklaşım, endüstri ilişkilerinde çatışmayı kaçınılması gereken ve sistemi bozan bir durum olarak kabul etmektedir. Yaklaşımın temelinde, işçi ve işverenler arasında çıkar farklılığının olmadığı, her iki tarafın amacının işletmenin devamını sağlamak olduğu görüşü yer almaktadır. Toplu pazarlık ve sendikalar çıkar farklılığını pekiştirdiği için endüstri ilişkilerinde çatışmanın nedeni olarak görülmektedir. Tekelci yaklaşım, çatışmaların yöneticilerin tek taraflı müdahalesiyle çözülebileceğini ileri sürmekte, işçilerin sendikalaşmasını gereksiz görmektedir.⁷⁵

İnsan Kaynakları Yaklaşımı:

Son yıllarda endüstri ilişkileri araştırmaları, bireysel örgütler için stratejilerin geliştirilmesi alanına doğru kaymaya başlamıştır. Yeni veya sendikasız endüstri ilişkileri olarak adlandırılan bu dönüşüm uygulamaları daha çok büyük ölçekli ve katma değeri yüksek olan bilgisayar, otomobil ve iletişim alanlarındaki işletmelerde yoğunlaşmıştır. İnsan kaynakları yönetimi daha çok genel olarak bu dönüşüme verilen bir ad olarak nitelendirilmektedir. Öte yandan, insan kaynakları yönetimi kavramının, istihdam ilişkisinin yapısını ve bu ilişki ile ilgili kararları, faaliyetleri ve konuları kapsadığı da belirtilmektedir.⁷⁶

⁷⁴ Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 6.

⁷⁵ Aynı yer.

⁷⁶ Çelik- Akkaya, **a.g.e.**, s. 33.

1. BÖLÜM: DÜNYADA SENDİKACILIK HAREKETLERİ VE İŞVEREN SENDİKACILIĞININ DOĞUŞU

1.1. Sendikacılığın Doğuşu

Sanayi Devrimine geçiş sürecine üç önemli olay damgasını vurmuştur. Bunlar özel mülkiyetin yaygınlaşması, sömürgecilik ve siyasi iktidarda soylu toprak sahiplerinin mutlak egemenliğinin sona ermesidir. Geniş anlamda 16.-18. yüzyıllar arasında, dar anlamda 1760-1830 yılları arasında gerçekleştiği kabul edilen dönemde olağanüstü hızlı toplumsal, ekonomik, siyasi ve teknolojik değişimler gerçekleşmiştir. İngiltere, Sanayi Devrimini gerçekleştiren ilk ülke olması ve giderek sömürgecilikte üstün güç hâline gelmesiyle 19. yüzyılın süper gücü olmuştur. 19. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Almanya, Fransa, Rusya, Japonya ve ABD sanayileşmeye başlar. Bu ülkelerin hepsinde serflikin ya da köleliğin kaldırılması sanayileşmenin başlangıcı olmuştur.⁷⁷

Sanayi Devriminin ekonomik ve sosyal yaşantıda oluşturduğu değişimlerden köylüler de dâhil olmak üzere mevcut bütün sosyal sınıflar ve tabakalar etkilenmiş, yeni sosyal sınıflar ortaya çıkmıştır. 19. yüzyıla kadar nüfusun ve iş gücünün çok önemli bir bölümünü oluşturan köylüler feodal bir yapı içinde varlıklarını sürdürürken, yeni değişimler onların yaşama ve çalışma koşullarını değiştirmiştir. Makineleşme olumsuz iş koşulları ve düşük ücret düzeyine sahip büyük işçi kitlelerini bir araya getirerek sendikacılığın gelişiminde büyük bir etken olmuştur. Eski üretim yöntemlerini değiştirerek kadın ve çocuklara ve kalifiye olmayan işçilere de yeni fabrikalarda çalışma imkânları oluşmuş, makine çağı her tarafta korporasyonların (loncaların) tekelciliğini yıkarak işgücünün geniş ölçüde artmasına neden olmuştur. Artan işçi sayısı sanayi bölgelerinde hızlı bir kentleşme ile kendini gösteren büyük nüfus birikimleri ve göç hareketine sahne olmuştur. Mevcut büyük şehirler yanında yeni sanayi merkezleri oluşmuştur. Kentleşme hareketi sanayileşmeye yeni bir hız vermiş, kısa zamanda genellikle büyük şehirlerin varoşlarında yeni bir sanayi işçi sınıfı oluşmuştur. Fabrika sanayi ile ortaya çıkan

⁷⁷ Oya Köymen, **Sermaye Birikirken**, Yordam Kitap, İstanbul, 2007, s. 153, 157, 160, 164.

koşullar orta çağın zanaat hayatı ve lonca düzenini bozmuştur. Kitle üretiminin başlamasıyla ekonomik koşulları kaybolan küçük zanaat hayatının usta ve kalfaları yeni fabrika sanayinin vasıflı ve yarı vasıflı işçileri hâline gelirken, kentleşme yoluyla sanayi merkezlerine tarımdan kopup gelen kitleler ise vasıfsız işçileri oluşturmuştur.⁷⁸

Sanayileşen bölgelerde yoğunlaşan işçiler arası ilişkiler artmış, sanayileşmenin artması ile kendini gösteren büyük işletmelerde, elde edilen gelirin bölüşülmesinde sermaye sahipleri ile emekçiler arasında yeni sorunlar ortaya çıkmıştır. İşçiler arasında dayanışma bilincinin geliştiği işletmelerde, işverenin veya sermayedarın gelirin büyük kısmını almasına karşı çıkıldığı ve kârdan işçiler veya emekçilere ayrılan payın arttırıldığı görülmeye başlanmıştır. İşçiler arası dayanışmanın gereği olarak bir araya gelenlerin oluşturduğu birlikler (sendikalar) elde edilen gelirden işçi payının yükseltilmesi, başka bir deyimle işçilerin ekonomik çıkarlarının artırılmasında işçiler arası dayanışmanın kurumsallaşması şeklinde kendilerini göstermeye başlamışlardır. Bu şekilde birlikte hareket eden işçilerin çıkarlarını sağlamaları bu tutumun kısa zamanda öteki işletmelere de yayılmasına sebep olmuştur.⁷⁹

Aslında sendika teşkilatının esasını ortaçağ loncalarında bulmak mümkündür. Fakat sendikalar ortaçağ loncaları gibi ticari şartların değil, yukarda sözü edilen sanayi şartlarının ürünüdürler. Yani modern sendikalar kapitalist sistemle ortaya çıkmışlardır.⁸⁰

Sendikacılığın (özel olarak İngiliz sendikacılığı) kökeni ve ilk gelişimi konularına hâkim çalışmalarıyla bilinen Sidney ve Beatrice Webb çalışma şartlarının veya ücretlerinin iyileştirilmesi ya da korunması gibi çeşitli sebeplerle bir araya gelen emekçilerin varlığını milattan öncelere kadar götürür. Konuyla ilgili 14., 15., 16. yüzyıllara ait tuğlacılar, saraççılar, ayakkabıcılar, terziler, pamuk eğiriciler gibi ücretli çalışanların direniş ve toplanma örneklerine yer verir. Bu olay ve oluşumları

⁷⁸ Ekin, **a.g.e.**, s. 2-3; A. Hayrettin Kalkandelen, **Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık**, Şenyuva Matbaası, Ankara, 1968, s. 20; Cahit Talas, **İçtimai İktisat, A.Ü. SBF Yayınları**, Ajans Türk Matbaası, S. 118-100, Ankara, 1961, s. 139.

⁷⁹ Kalkandelen, **a.g.e.**, s. 20-21.

⁸⁰ Sengir, "*a.g.m.*", s. 595.

sendikacılığın bebeklik aşaması olarak değerlendirir. Webbler'e göre grevler tarih kadar eskidir ve bugünküne en yakın anlamda ilk sendikalar ise 17. yüzyılın sonlarında görülmeye başlamıştır.⁸¹

Müfrit liberalizm veya bireyciliğin beşiği olan Fransa'nın aynı zamanda sendikalist cereyanlarda da uluslara rehber olduğu söylenir.⁸² Fakat sendikacılık bugünkü anlamına en yakın hâliyle ilk defa İngiltere'de görülür. 1720 yılında Londra'nın terzi ustalarından sonra bıçakçılar ve Batı'nın yün işçileri de buna benzer birlikler kurarlar.⁸³

Bu hareketin öbür ülkelerden önce İngiltere'de ortaya çıkmasının sebebi ilk devamlı ücretli işçi birliklerinin imalathane sisteminden yarım yüzyıl önce burada kurulmuş olması ve onun için de bu teşkilatlara henüz el işinin hüküm sürdüğü sanat kollarında rastlanmasıdır. Bu durumda sendikacılık, doğrudan doğruya makineleşmenin ürünü sayılamaz. Burada belirleyici unsur, tekniğin değişmesi değil; üretim aletlerinin mülkiyeti ile emek arasındaki çözülme ve ayrılmadır. Nitekim makineler henüz ortada yokken bile, bu çözülmenin belirdiği yerlerde sendikalar ortaya çıkar. Ayrıca makineler var olsa bile bu çözülmenin henüz ortaya çıkmadığı yerlerde işçi teşkilatları yoktur.⁸⁴

İlk sendikalar kapitalist sömürüye karşı yoksul kitlelerin başkaldırmasından da doğmamıştır. Çünkü çiftlik uşaklarını, sığırtmaçları, madencileri ya da esnafı teşkilatlanmaya zorlayan kötü muameleye uğramak veya az para almak değildir. "Efendilerin iradesine karşı koymak" üzere ilk bağımsız birliklerin kurulması, belli bir kişisel hürriyet ve karakter kuvvetine ihtiyaç gösterir. Bu kuvvet ve hürriyet ise, emekçilerin sayısını sınırlandıran ve çiraklığı kanunlaştıran törelerin ve kuralların yardımıyla hayat düzeyi yüzyıllarca korunmuş işçilerde bulunur. Bundan ötürü ilk sendikalar kötü bir durumu iyileştirmekten çok, iyi bir durumu savunmak amacıyla kurulur. Nitekim bu sendikaların hareketleri ihtilalci değil, muhafazakâr bir kimlik taşır. Onlar yeni ekonomik özgürlük kuramını benimseyen patronlara karşı, eski

⁸¹ Webb-Webb, **The History Of Trade Unionism**, s. 1-4.

⁸² Sengir, "a.g.m.", s. 594.

⁸³ George Lefranc, "Dünyada Sendikacılık", **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, Varlık Yayınevi, İstanbul, 1966, s. 7.

⁸⁴ Lefranc, **a.g.e.**, s. 7-8; Alparslan Işıklı, **Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık**, İmge Kitabevi, Ankara, 2003, s. 17-18.

geleneklere dayanan kuralların korunmasını isterler. Öte yandan, birleşme içgüdüsünün ön ayak olduğu loncaları ve esnaf cemiyetlerini de devam ettirmeye çalışırlar, ama başaramazlar. Çünkü esnaf cemiyetleri yalnız ustaların meydana getirdiği topluluklardır; sendikalar ise yalnızca işçileri, ücretlileri içine alırlar.⁸⁵

Genel olarak işçilerin meslek örgütleri olan sendikalar işçi sınıfının gelişimi içerisinde işçi birlikleri, işçi kulüpleri ve dayanışma sendikaları şeklinde 18. yüzyılın ikinci yarısında sanayi ülkelerinde görülmeye başlamıştır denebilir. 1790 yılında İngiltere’de ilk dokuma işçileri sendikası, 1792’de Philadelphia’da (ABD), 1790’da Paris’te (Fransa) Matbaa İşçileri Kulübü kurulmuştur. Aynı şekilde 1820-1830 yıllarında Almanya’da, 1838-1842 yıllarında Belçika’da, 1840’ta İspanya’da, 1850’de İtalya’da, yine 1850’de İsviçre’de, aynı yıllarda İsveç’te sendika niteliği verilebilecek ilk işçi örgütleri ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılın ilk yarısında, Türkiye gibi sanayileşmeye geç başlayan ülkelerde de sendika niteliğinde örgütler kurulmaya başlamıştır. Bunlar tek bir meslek veya genellikle tek bir iş yeriyle sınırlı örgütlenmelerdir. Sanayinin gelişmesiyle birlikte, yavaş yavaş işkolu sendikası niteliğinde örgütlenmeler de görülmeye başlamıştır. Buna örnek olarak yine İngiltere’de 1771’de kurulan Şapkacılar Federasyonu, 1799’da kurulan Dokumacılar Derneği verilebilir. Bunlar birkaç iş yerini, bazen birkaç sanayi merkezini kapsayan örgütlenmelerdir. Ülke çapındaki ilk işkolu sendikaları 1820’lerde İngiltere’de kurulmuştur. 1851 yılındaysa bu ülkede makine ustaları ülke çapında bir işkolu sendikası oluşturmuşlardır. Giderek birkaç işkolunu kapsayan sendika kurma girişimleri gözlenmiştir. Ancak, bu türden örgütlerin kurulduktan sonra ayakta kalabilmeleri politik koşullara da bağlıdır. Ulusal çapta örgütlenmeler önce ekonomik ve politik bakımdan daha gelişmiş ülkelerde görülmüştür. Bunların ilki İngiltere’de 1868’de TUC (Trade Union Congress-Meslek Birlikleri Kongresi) adıyla kurulmuştur.⁸⁶

Sürekliliği olan ulusal sendikaların kurulması ise 19. yüzyılın ortasına rastlar. O zaman bile bu gelişme daha çok vasıflı işçilerle sınırlıdır. İngiltere’de yeni model

⁸⁵ Lefranc, a.g.e., s. 8.

⁸⁶ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 1, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yurt Yayınları Ortak Yayını, İstanbul, 1996, s. 338.

sendikalar 1850'lerden itibaren Birleşik Mühendisler, Makinistler, Demirciler, Frezeciler ve Kalıpcılar Topluluğunu takiben kurulmaya başlamıştır. Fakat üyeliklerini vasıflı işçilerle sınırlandıran bu sendikalar daha geniş siyasi amaçlar yerine devamlı bir örgütlenmenin sağlanması amacıyla tedbirli ve tutucu bir yol izlemişlerdir. Benzer bir biçimde ABD'de ilk devamlı sendikal gelişme 1886'da ustalık temelli bir birleşme olan Amerikan İşçi Konfederasyonu'nun kurulmasıyla gerçekleşmiştir.⁸⁷

Birçok ülkede sendikaların vasıfsız el işçileri arasındaki gelişimi vasıflı işçiler arasındaki gelişmesinden daha geç gerçekleştirmiştir. İngiltere'de bu 1880'lerde, Bryant ve May (Kibritçiler), Güney Metropolitan Gaz Şirketi ve Londra Doklarındaki grevlerin ardından başlamıştır. Yeni sendikacılık olarak tanınan bu hareket vasıflı işçilerin model sendikacılığından önemli biçimde farklıdır. Yeni sendikacılık içinde örgütlenen işçiler gelir düzeyi düşük olan dolayısıyla da vasıflı işçilerin sendikalarının talep ettiği yüksek aidatları ödeyemeyen işçilerdir. Onların sendikaları yönetsel meselelerde daha az tutucu olan, sürekliliği olan örgütlenmelerden çok, sayılarının artırılması yönünde inşa edilmiş ve politik yönüyle de sosyalist ideallere ve grev silahına sıkı bir biçimde bağlı sendikalardır.⁸⁸

1.2. Dünyada Sendikal Hareket

Ulusal endüstriyel ilişkiler sisteminin en temel özelliği göreceli olarak ülkelerin endüstriyel gelişmelerinin ilk aşamasında kurulmuş olmasıdır. Farklı tarihi süreçlerde endüstrileşmeye başlayan, benzer kaynaklar, benzer kültürel alt yapı ve hatta benzer ekonomik gelişme basamaklarındaki iki ülkede oldukça farklı endüstriyel ilişkiler sistemleri gelişmesi beklenebilir. Dolayısıyla farklı tarihlerdeki gelişme süreci endüstriyel ilişkiler sisteminin karşılaştırılmasında göz önünde bulundurulmalıdır. Şu söylenmelidir ki, bugün İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri, İskandinavya, Avusturya ve Yeni Zelanda gibi ülkelerde endüstriyel ilişkiler sistemini belirleyen baskın özellikler Birinci Dünya Savaşından önce oluşmuşlardır.

⁸⁷ Micheal P. Jackson, **Sendikalar**, (Çev. Eriç Bilginoğlu), Öteki Yayınevi, Ankara, 1996, s.18.

⁸⁸ **A.g.e.**, s.18-19.

Birinci Dünya Savaşı öncesi sendika dünyasının üç görüş ailesine bölündüğü görülür. Bu üç ailenin başında İngiliz Sendikaları, Alman Genel Sendikalar Federasyonu (ADGB)'si ve Fransız Genel İş Konfederasyonu (CGT)'si vardır. İkinci Dünya Savaşından sonra ise sendika dünyası Sovyet Sendikaları ve Amerikan Sendikaları olarak birbirine rakip iki büyük nüfuz merkezine ayrılmıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra özellikle savaştan yenik çıkmış ülkelerde Rusya ve Amerika yanında İngiliz Sendikacılığı kendini göstermeye başlamıştır.⁸⁹

1.2.1. Muhafazakâr-Reformist Sendikacılık

Özellikle Batı Avrupa toplumları arasında benimsenen reformist (evrimci) görüşlerin Avrupa toplumlarının değişiminde önemli rol oynadığından söz edilmektedir. Örneğin İngiliz sendikacılığının temeli ılımlı ve reformist yollarla daha hakça ve daha reformist bir toplum düzenine ulaşmayı amaçlayan Fabian sosyalizmine dayandırılmaktadır. Reformist görüşlerde amaç kapitalist sistemin korunması, fakat siyasal demokrasi, toplumsal refah ve hakça bir gelir dağılımına ulaşılmasıdır. Bu amaçlarla ekonomik ve siyasal açıdan örgütlenme yolunu seçmiş işçi hareketi ve sendikalar başlangıçta genel oy hakkı gibi siyasal demokrasiyi gerçekleştirecek isteklerde bulunmuşlardır. Siyasal demokrasiden sonra sosyal refah ve sosyal eşitlik yolundaki çabalara yönelmişlerdir. Reformist sendikacılık anlayışını benimseyen sendikalar için, işyerindeki ekonomik çıkarların korunmasında toplu pazarlık yolu kullanılırken sosyal refah gibi daha geniş kapsamlı amaçların gerçekleştirilmesinde siyasal örgütlenmenin önemi ortaya çıkmaktadır.⁹⁰

⁸⁹ John T. Dunlop, **Industrial Relations Systems**, Henry Holt And Company, New York, 1958, s. 307, 309; Lefranc, **a.g.e.**, s. 83, 104.

⁹⁰ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000, s. 73-74; Fabiancılık Fabian Cemiyeti tarafından ortaya atılmış bir doktrindir. Fabian Cemiyeti 1883'te Thomas Davidson'un etkisiyle kurulmuş bir orta sınıf aydınları örgütüdür. Fabianların benimsemiş oldukları ve işçiler ve sendikalar için önerdikleri yöntemlerin biçimsel nitelikleri zamanla bazı değişikliklere uğramış olmakla beraber, ılımlılığa ve tavizciliğe dayanan temel felsefeleri önemli bir evrime uğramadan devam etmiştir. Fabianların hedef olarak gösterdikleri toplum proleterya diktatörlüğü üzerine kurulu değildir. Fabianlar kapitalizmin gelişiminin ve evriminin sonucunda daha adil ve her bakımdan daha demokratik bir toplum düzenine ulaşılacağına inanırlar. Fabianlar sınıfsal bir nitelik tanımadıkları için devletin de sınıfsal nitelik değiştirmesi söz konusu olmaksızın daha adil bir gelir dağılımının aracı olabileceğine inanırlar. Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 85-86.

Reformist sendikacılık anlayışının temel özelliği mesleki faaliyetlerle birlikte siyasi ve sosyal faaliyetleri de etkin bir şekilde kullanarak üyelerinin hak ve menfaatlerini daha geniş bir zeminde temsil etmektir. Reformist sendikal anlayış çatışma değil uzlaşmayı öngörür. Üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını elde etmek için işveren ve devletle iyi ilişkilere dayalı olarak makro seviyede siyasi sistemle uzlaşma eğilimindedirler. Bu sendikal anlayışın hâkim olduğu ülkelerde tüm sosyal kesimlerin katılmasıyla değişik adlar altında birtakım kurullar oluşturulmaktadır. Bu kurullar bazen işyeri seviyesinde ve bazen milli seviyede gerçekleştirilmektedir. Bu kurulları başarılı bir şekilde çalıştırabilen ülkelerin çoğu işçi-işveren-devlet ilişkilerinin çatışmaya dayandığı ülkelere göre tam istihdam, fiyat istikrarı ve ekonomik büyüme hedeflerinde daha iyi bir performans göstermektedir. Ayrıca reformist sendikacılık anlayışını sergileyen sendikalar üyelerinin hak ve menfaatlerini geliştirmeyi birinci görevleri arasında kabul ettiklerinden bütün faaliyetlerinde üyelerinin çıkarları gözetilerek işyeri içinde ve dışında sosyal faaliyetlere daha fazla önem verip sendika-üye bağına güçlendirmeyi amaçlamaktadırlar. Bu sendikacılık anlayışında üyeleri ile birlikte toplumun çıkarları da esas alınır.⁹¹

Reformist sendikacılık anlayış başta İngiltere olmak üzere İsveç, Finlandiya, Danimarka, Avustralya gibi ülkelerde benimsenmiştir.⁹²

Akımın en önemli temsilcisi olan İngiltere’de, 1792 yılında bir ayakkabıcı tarafından başlatılan Londra Yazışma Derneği (London Corresponding Society) adlı girişimden ilk bağımsız işçi sınıfı hareketi olarak söz edilir. Fransız Devrimini yaratan güçler içinde yer alan jakobenlerin fikirlerinin büyük etkilerinin görüldüğü söylenen bu hareket, tüm halkın parlamentoda temsil edilmesi, siyasi eşitlik ve genel oy hakkının sağlanması gibi amaçları gerçekleştirmek üzere çalışmalar yürütmüştür. Bu dernek genişlemeye başlaması üzerine Birleşme Yasalarının çıkması ile sona ermiştir.⁹³

⁹¹ Hamza Ersinadım, **Globalleşme Sürecinde Türkiye’de Sendikaların Sosyal Faaliyetleri**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2001, s. 22.

⁹² Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 21.

⁹³ Koray, **Endüstri İlişkileri**, s. 103; Aysen Tokol, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No: 82, y.y., 1993, s. 53.

Toplu hareketlerin yaygınlaşması, koalisyon kurma girişimlerinin hızlanması o zamanki İngiliz Hükümeti ile Parlamentosu'nu ürkütmüş 1799 yılında Koalisyon Yasası (Combination Act) yürürlüğe girmiştir. Yasa tüm illegal birleşmelere karşıdır ve yasanın destekçilerinin ne gariptir ki, Fransa'da 1789'da ve 1791'de sendikalar ve grevler yasaklanmış olmasına rağmen Fransız Devrimi'nin özünden etkilenmiş olabilecekleri için bir bakıma yıkıcı örgütlenmelerin korkusuyla bu yola başvurdukları söylenmektedir. Bütün ekonomik faaliyet kollarında birleşmeler için genel bir yasaklama getirdiği gibi işçi hareketlerini suç da sayan bu yasa kanunun metninde gösterildiğinden daha şiddetli olsa gerektir. Nitekim yasağın yeni sanayi kollarında uygulanışı oldukça sıkı, yerleşmiş geleneklerin sürdüğü eski sanayi kollarında ise gevşektir. Bu yüzden yeni sendikaların kurulması güçleşmiş, ayakta kalabilenler yardımlaşma ve hayır derneklerine dönüşmüşlerdir. Bir süre sonra Koalisyon Yasasının sendikalar üzerindeki etkisi aşırıya kaçmaya başlamış ve birkaç yıl içinde ölü bir belge hâline gelmiştir. Nitekim yasaya rağmen toplu işçi hareketleri 1816 yılında Nottingham'da çorap makinelerinin işçiler tarafından tahrip edilmesinde olduğu gibi devam etmiştir.⁹⁴

Belli bir alanda ulusal düzeyde ilk sendika kurma girişimi 1851 yılında makine ustaları tarafından gerçekleştirilmiş, "Birleşik Makine Ustaları Sendikası" kurulmuştur. Bu sendika merkezden denetlenen ilk ulusal sendika olup; sistemi ortadan kaldırmak yerine sistemle uyum içinde işçilerin kısa vadeli ekonomik çıkarlarını korumayı amaçlamış, sendika üyelerinden yüksek aidat almış, üyelerine çeşitli risklerde yardım sağlamış, üyelerinin çıkarlarını vasıfsız işçilere karşı korumuştur. 1860'larda Birleşik Makine İşçileri Sendikası tipinde sendikalar yaygınlık kazanmaya başlamış; duvarcılar, taş işçileri ve diğer meslek gruplarındaki işçiler de büyük ulusal sendikalar oluşturmuşlardır.⁹⁵

Yasalara rağmen birleşmelerin önüne geçilememesi, öte yandan Napolyon Savaşlarını izleyen ekonomik bunalım, çalışma koşullarını geliştirmek için yeni bir hareketin başlamasına sebep olmuştur. 1800'lerden başlayarak çalışma koşullarını bir

⁹⁴ D. F. Macdonald, **The State and The Trade Unions**, Macmillan&Company Limited, London, 1960, s. 17-19. Ekin, **a.g.e.**, s. 77; Lefranc, **a.g.e.**, s. 9; Murat Demircioğlu, **Dünyada İşçi Sendikaları**, Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1987, s. 63.

⁹⁵ Tokol, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, s. 53.

derece de olsa iyileştirici ve özellikle çocukları, genç işçileri koruyucu yasalar çıkarılmaya başlanmıştır. Parlamento Komiteleri tarafından hazırlanan raporlar sonucunda 1824 yılında birleşme yasağını kaldırarak sendikaların yasal örgütler olarak kurulmalarına imkân veren yeni sendikalar kanunu çıkarılmıştır. Bu yeni yasa işçilerin birleşmelerinden dolayı ceza almalarının önünü kesince, çalışanlar başta ücretler olmak üzere çalışma koşullarını iyileştirmek için sendikalar kurmaya, iş uyuşmazlıkları ve grevler çıkarmaya başlamışlardır. Bu gelişmeler 1828 yılında bir yasa değişikliği ile sonuçlanmış ve sendikacılık hareketini sınırlayan yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu gelişmelere rağmen 1825'ten 1871'e kadar olan sürede sendikaların sayısı artarken, şiddet olayları içeren çok sayıda grev ortaya çıkmıştır. 1871 yılında yeni bir sendikalar kanunu çıkarılmıştır. Bu yasa İngiliz sendikalarının ilk yasal temellerini düzenlemektedir. 1870'lerden sonraki dönemde çalışanların işverenle toplu pazarlık yapmaya başlamaları devlet tarafından kabul edilmiştir.⁹⁶ 1875'leri takip eden ve oldukça uzun süre devam eden ekonomik durgunluk devresinde sendikaların nispi olarak zayıfladıkları görülür. Çok sayıda başarısız grev sendikacılık hareketinde yeni bir gelişmeye yol açmış, daha önceleri ileri sürülen tek büyük bir sendikada birleşme fikri kuvvet kazanmıştır. Daha sonraki tarihlerde iş uyuşmazlıkları ve sendikacılık konusunda 1906, 1913, 1917, 1927 ve 1946 tarihlerinde yeni yasal düzenlemeler yapılmıştır.⁹⁷

İngiltere'de sendikaların meslek sendikaları, genel sendikalar, sanayi sendikaları, federasyon, konfederasyon ve meslek kuruluşları halinde belli bir plana bağlı olmayan ve düzensiz bir gelişme sonucunda ortaya çıkmış, oldukça karmaşık bir görüntüsü vardır. Bu karmaşıklığa rağmen, İngiltere'deki sendikaların büyük çoğunluğu az sayıdaki büyük örgütler altında birleşerek, 1868 yılında kurulan Sendikalar Kongresi (TUC-Trade Union Congress) içinde temsil edilmektedir. O tarihe kadar çeşitli meslek örgütleri ve kentlerin işçi kurulları dağınık bir biçimde ve belirsiz aralıklarla faaliyet göstermişlerdir. Bu kongrede, İngiliz sendikaları arasındaki bağları kuvvetlendirmek ve işçi sınıfının genel çıkarları ile ilgili tüm parlamento sorunları konusunda girişimlerde bulunmak üzere her yıl bir kongre

⁹⁶Ekin, **a.g.e.**, s. 77-78; Koray, **Endüstri İlişkileri**, s. 103; Tokol, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, s. 52.

⁹⁷ Ekin, **a.g.e.**, s. 78-79.

toplamlarının yararlı olacağını belirten karar harekete damgasını vurmuştur. TUC İngiltere’de en önemli tek üst düzey işçi örgütü olmasına rağmen, sendikalar üzerinde diğer ülkelerdeki örgütlenmelere göre daha az otoriteye sahiptir.⁹⁸

İlk sendikalaşma döneminde bir meslek sahibi işçilerin bir araya gelerek kurdukları ve kapalı bir örgüt özelliği gösteren meslek sendikaları kurulmuştur. Meslek sendikaları hiçbir sosyal güvenliğin bulunmadığı bu dönemde işçiler için hem bir pazarlık aracı hem de sosyal güvenlik kurumu olmuşlardır. Modern anlamda bir sendikalaşmanın ise, makinistlerin kurdukları yerel birleşmelerin 1851 yılında bir araya gelerek “Birleşmiş Makinistler Birliği” (Amalgamated Society of Engineers - ASE)’ni kurmalarıyla başladığı kabul edilmiştir.⁹⁹

1889 yılında Londra’da gemi işçilerinin greviyle "Yeni Sendikacılık" (New Unionism) adı verilen ve niteliksiz işçileri kapsamayı amaçlayan işçi sendikalarının kurulması süreci başlamıştır. Bu sendikalar nitelikli niteliksiz ayrımı yapmadan tüm işçileri kapsaması düşünülen genel sendikalardır. Genel sendikacılık hareketi bir yandan Robert Owen’in ütopyik sosyalizmi, öte yandan genel oy hakkı, gizli oyla seçim, parlamento üyeleri için öngörülen belirli bir mülkiyete sahip olunması koşulunun kaldırılması gibi reformcu istekleri olan Chartism Hareketi ile yakından ilgilidir. İngiliz sendikacılığı, genel sendikacılık anlayışından sonra endüstri sendikacılığına yönelmiştir.¹⁰⁰

⁹⁸ Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 65; Erkan Aydoğanoglu, **Sınıf Mücadelesinde Sendikalar**, Evrensel Basım Yayın, İstanbul, 2007, s. 87-88; **Avrupa’da Sendikalar**, Avrupa Topluluğu, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1978, s. 82-83.

⁹⁹ Koray, **Endüstri İlişkileri**, s. 103.

¹⁰⁰ Koray **Endüstri İlişkileri**, s. 103-104; Owenizm olarak anılan hareket İngiltere’de sosyalizmin ilk önemli örneğidir ve ütopyacı bir nitelik taşır. Owen’in devrimci bir yön vererek ortaya koyduğu, malların değerinin onlar için sarf edilen emeğe bağlı olduğuna dair görüşler İngiliz sosyalist ve işçi hareketleri içinde geniş yankılar uyandırmıştır. Bununla beraber Owen’in tasarladığı toplum düzeninin gerçekleştirilmesinde işçi sınıfına tanıdığı rol önemsizdir. Owen işçiler bakımından siyasal eylemi reddeder. Ekonomik sonuçların alınmasında siyasal metotların kullanılmasına şüpheyle bakar. İleri sürdüğü mücadele yolları arasında sınıf çatışması, başkaldırma ve hatta kısmi grev fikrine yer yoktur. Öne sürdüğü barışçı genel grevde de en büyük desteği diğer sınıfların iyi niyetli insanlarından beklemektedir. Owenizm bir yandan barışçı olsa da genel grevi başlıca mücadele aracı olarak öne sürmekte, bir yandan da hedef olarak çizdiği kooperatiflere dayanan toplumun niteliği bakımından anarşist- komünizm ve anarko sendikalizmin kaynağını oluşturmaktadır. Owenci sendikacılık hareketinin başarısızlığa uğrayarak silinmesi işçileri mücadelelerinde ütopyizmden arınmış amaçlara yönelmeye ve daha gerçekçi yöntemler aramaya zorladı. Chartism işçilere Owenizmden boşalan yeri doldurmak üzere, daha tutarlı bir felsefe ve bütünlüğü olan bir düşünce sistemi getirememiş olmakla beraber, Owen’in başlıca kurutuluş yolu olarak önerdiği barışçı genel grevin uygulanmasında çıkmazla karşılaşıldığını gören işçi sınıfına, Owen’in tanımadığı ve karşı çıktığı sınıf fikrini benimsetmek ve

TUC içinde önemli bir yeri olan genel sendikalar 1900 yılında Sendikalar Kongresi'ni seçimlerde etkin bir rol oynayacak İşçileri Temsil Komitesi (Labour Representation Committee) adını taşıyan bir organ kurulması yolunda etkilemişlerdir. Bu organ İşçi Partisi durumuna gelmiştir. İşçi Partisi'nin kurulmasında başlıca rolü oynamış bulunan TUC üyesi iki büyük genel sendika, İşçi Partisi ile yakın ilişkiler içindedir ve organik bağlara sahiptir. 1914 tarihli İşçi Partisi tüzüğüne göre, İşçi Partisi "sendikaların, sendika birliklerinin, sosyalist derneklerin, yerel parti örgütlerinin bir federasyonu" olarak tanımlanmaktadır. 1918 yılında yapılan bir değişiklikle İşçi Partisi'nin bu örgütler yanında bireysel üyelerinin de olmasının yolu açılmıştır.¹⁰¹

İngiltere'de sendikaların ideolojik sempatilerinin muhafazakârlardan çok İşçi Partisi'nden yana olduğu söylenmektedir. Bu sebeple muhafazakâr hükümetlere karşı olan muhalefetlerinin dozu, işçi hükümetlerine karşı olandan daha fazladır. Fakat TUC İşçi Partisi'nin veya İşçi Partisi TUC'un bir organı değildir.¹⁰²

Muhafazakâr ve reformist sendikacılık modeli içinde değişik bir tür olarak değerlendirilebilen bir başka örnek Amerikan sendikacılığıdır.

Sendikacılıkta Amerikan deneyiminin bazı yönleriyle alışılmadık bir durum arz ettiğini söylemekte fayda vardır. İşçi örgütleri büyük oranda diğer ülkelerden yetki ve belli başlı fonksiyonlar konusunda farklılaşır ve Amerika son yıllara kadar böyle örgütlenmelerin endüstriyel sistemin temel birimlerinden başarılı bir şekilde dışarda bırakıldığı tek büyük sanayi ülkesidir.¹⁰³

Amerikan sendikacılığının bu farklı anlayışının sebebi ekonomik zenginliği, sosyal yapısının özelliği, tarihi ve kültürel şartları, özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra dünya politikasındaki yeridir.¹⁰⁴

siyasi eylemin gereğini kabul ettirmek bakımından etkili olmuştur. Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 70- 71.

¹⁰¹ Koray, **Endüstri İlişkileri**, s. 104-105.

¹⁰² Rüçhan Işıklı, "*İngiliz İşçi Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri*", **Sosyal Siyaset Konferansları, S. 17**, 1966, s. 136.

¹⁰³ Wilbert E. Moore, **Industrial Relations and The Social Order**, MacMillan Company, United States Of America, New York, 1956, s. 296.

¹⁰⁴ Turan, **a.g.e.**, s. 418.

Amerika’da daha bağımsızlık ilan edilmeden önce bile 1790’lardan başlayarak ve devam eden sonraki on yıllarda küçük sanatlarda ve ev sanayiinde çalışan kalifiye işçiler hayır cemiyetleri halinde birleşmişlerdir. İlk sendika 1792 yılında Philadelphialı ayakkabıcılar tarafından kurulmuştur. Philadelphia’nın ilk birlikleri olan sendikaların Mekanik Sendikası Meslek Odası olarak isimlendirildiği ve sonradan bu örgütten dünyanın ilk işçi partisi olduğu iddia edilen Çalışanlar Partisinin doğduğu da söylenenler arasındadır. Philadelphia’daki birlikleri Boston ve New York’taki marangoz işçilerinin ve matbaacıların kurduğu sendikalar izlemiştir. Çoğunlukla ücretlerin indirilmesine karşı koymak üzere küçük sanat erbabı tarafından oluşturulan bu örgütler kısa süreli ve zayıftır. Bu örgütler yardım faaliyetlerine ek olarak, ücretlerin artırılması, asgari ücretin tespiti, çalışma süresinin kısaltılması, usta-çırak sistemi düzenlemeleri, kapalı işletme koşulları, sendika temsilcisi çalıştırma, grev boykot ve grev gözcüsü bulundurma, grev fonu ödemeleri gibi konularda çaba harcamışlardır. Birliklerin devamı şeklindeki bu ilk sendikaların üyeleri aynı meslek ve zanaat dalında çalışan nitelikli işçilerden oluşmaktadır. Bu nedenle en sık rastlanan örgütlenme düzeyi yereldir, mesleki sendikacılık ilkesini benimsemişlerdir.¹⁰⁵

Amerika’daki sendikacılığı etkileyen meslek sendikacılığı anlayışı yalnızca üyelerinin mesleki ve ekonomik çıkarlarını korumayı amaçlar. Bu anlayışı benimseyen sendikalar geniş kapsamlı toplumsal amaçlar yerine kendi üyelerinin çalışma ve yaşama koşullarının iyileştirilmesine önem vermektedirler. Bu anlayış sendikaları işyerindeki toplu pazarlıklarda etkin olmaya itmektedir. İşyeri sendikacılığı ve toplu pazarlıklar önem taşıdığından birçok hakkın alınmasında kullanılacak tek araç da toplu pazarlıklar olmaktadır.¹⁰⁶

19. yüzyıl başlarında toplu görüşme ilkesi gerek işçi, gerek işveren çevrelerinde çok iyi anlaşılmiş ve iş uyuşmazlığı olaylarında kullanılmıştır. İşçi taleplerini incelemek üzere işçi-işveren ilişkilerinin bilinen ilk toplantısı Philadelphia kunduracılarıyla işverenleri arasında 1799 yılında yapılmıştır. Kendi üyelerine grev

¹⁰⁵Amerikan İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi, (Haz. Amerikan Haberler Servisi), İstanbul İşçi Sendikaları Birliği Yayınları, İstanbul, 1952, s. 1-3; Sultan, **a.g.e.**, s. 101; Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 29; Florence Peterson, **American Labor Union**, Harper&Brothers Publishers, United States Of America, 1945, s. 1.

¹⁰⁶ Koray, **Sosyal Politika**, s. 74.

yardımı sağlayan ilk gerçek grev yine Philadelphia'da Matbaa İşçileri Sendikası tarafından 1786'da ilan edilmiştir.¹⁰⁷

Amerika'da sendikalar aleyhine kanuni mücadele 1806 ile 1814 yılları arasında Philadelphia, New York ve Pitsburg'taki mahkemelerde cereyan etmiştir. Ücretleri yükseltmek üzere işçilerin birleşmesinin kamu aleyhinde gizli bir kargaşa düzeni yaratabileceğine dair olan eski bir İngiliz hukuk doktrini gereğince sendikalar "meslek üzerine cebrü tazyikte bulunmak üzere vücuda getirilen gizli bir fesat düzeni" olarak kabul edilmiş ve hakkında takibat yapılmıştır. Muhtemelen bu nedenle 1820 yılında üye sayısının düşmesinden sonra işçi örgütleri büyükçe şehirlerde olmak üzere şapkacılar, dokumacılar, doğramacılar ve marangozlar arasında yeniden meydana gelmiştir.¹⁰⁸

Yerel sendikalardan sonraki üst örgüt olan ilk federasyon 1833, Amerikan sendikacılığının en önemli örgütlenme düzeyini oluşturan ilk ulusal sendika ise 1850 yılında kurulmuştur.¹⁰⁹ İlk önce meslek sahibi işçiler arasında olmak üzere 1850'lerde başlayan sendikal örgütlenmenin yaygın ve önemli bir gelişme göstermesi ise 1866 tarihinde Ulusal İşçi Sendikası (National Labor Union)'ın kurulmasından sonra gerçekleşmiştir.¹¹⁰

Amerikan sendikacılığı 1863 yılında sona eren Amerikan Sivil Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan yeni siyasi ve ekonomik şartlar altında ulusal sendikalar görünümü almaya başlamıştır. Önceleri mahalli planda bağımsız olarak kendi dar çerçeveleri içinde faaliyet gösteren işçi kuruluşları 1870-1873 yılları arasında ulusal niteliğini kazanmaya başlamıştır.¹¹¹

Yine bu yıllarda Amerika'da 1869 yılında Uriah S. Stephens tarafından Philadelphia'daki hazır elbise işçilerinin küçük mahalli sendikası olarak kurulan Emek Şövalyeleri Teşkilatı (İşçi Şövalyeleri Yüksek Nizamı) ile yürütülen mücadelede elde edilen kazanımlar oldukça önemlidir. Çeşitli mesleklerden sendikaların katılmasıyla genişleyen teşkilat birkaç yıl ayrıntılı birtakım törenlerle

¹⁰⁷ Amerikan İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi, s. 3.

¹⁰⁸ A.g.e., s. 4.

¹⁰⁹ Demircioğlu, a.g.e., s. 31.

¹¹⁰ Koray, Endüstri İlişkileri, s. 105

¹¹¹ Turan, a.g.e., s. 420.

gizli olarak çalışmıştır. Şövalye teşkilatının programı günde sekiz saat mesaiyi, eşit bir iş için kadınlara eşit ücret verilmesini, mahkûmların ve çocukların çalıştırılmasının yasak edilmesini, kamu hizmetlerinin kamu mülkiyetine devrini ve kooperatif şirketlerinin kurulmasını hedef almıştır. Bu konularda toplulukla müzakereden çok, eğitsel ve politik metotlara güvenilmiştir. Grevlere ancak son bir tedbir olarak başvurulacaktır.¹¹²

Dünya sendikal hareketi tarihinde Emek Şövalyelerinin mücadelesi ile kayda değer olan Amerika'nın kendine özgü sendikal anlayışı söz konusu olmuştur. Bu anlamda, Amerikan tarihine damgasını vuran ve “gangster sendikacılık” olarak da adlandırılan bir sendikal akımdan söz edilir. Amerika’da sendikal örgütlenmelere karşı daha çok mafya tipi (işçi örgütlenmelerine karşı silah kullanımı, sendika liderlerine düzenlenen suikastlar, bombalama vb. eylemler) eylemler geliştirildiği ve sık sık kullanıldığı için Amerikan sendikacılığı “gangster sendikacılık” olarak adlandırılır.¹¹³ Amerikan tipi sendikacılık diye anılan bu tür sendikacılığın gelişim süreci içinde “saf ve sade sendikacılık”, “gompersizm”, “new deal unionism” diye anılan çeşitli türlerine rastlanır.¹¹⁴

Amerika'nın kendine özgü bir sendikal akım geliştirebilmesinde en büyük rolü Samuel Gompers (1850-1924) ve Amerika'nın en büyük sendika örgütü olan Amerikan Emek Federasyonu (American Federation of Labor - AFL) oynamıştır. 1886 yılında İşçi (Emek) Şövalyelerinin yaptıkları yıllık kongrede büyük el sanatları işçileri sendikalarından bazılarının haklarının savunulmaması, İşçi Şövalyeleri Sendikası'ndan bazı kuruluşların bir araya gelerek AFL'yi kurmalarına sebep olmuştur. İşçi Şövalyelerinin gittikçe zayıflaması ile Amerikan çalışma hayatının en güçlü kuruluşu hâline gelen ve Samuel Gompers liderliğinde gelişen AFL, Amerikan Sendikacılığının temelini oluşturan kuralların ve uygulamaların yaratıcısı olmuştur. AFL'nin kurulmasıyla ilk başkanı olan Gompers, koyu bir sosyalizm düşmanı olup, bütün hayatını Marksizmin Amerikan sendikaları üzerindeki etkisini yok etmeye çalışarak geçirmiştir. Sendikacılığı; işçi sınıfının özellikle ücret ve mesleki haklar gibi günlük çıkarlarını sağlama mücadelesi ile sınırlamış olan bir sendikacılık

¹¹² **Amerikan İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi**, s. 15,17.

¹¹³ Aydoğanoglu, **a.g.e.**, s. 92, 95.

¹¹⁴ Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 137.

anlayışı benimsemiş ve bu anlayış AFL'nin ve Amerikan sendikal hareketinin temel felsefesini oluşturmuştur.¹¹⁵

AFL'ye göre ABD'de sendikaların temel ilkeleri; ücret ve meslek sendikacılığının savunulması, toplumun mevcut yapısını değiştirmeye yönelik eylemlerden uzak durulması, benimsenecek temel ilkelerin çatışmayı değil uzlaşmayı esas alıyor olması, siyaset karşısında “tarafsız politika” güdülmesi ve lobi faaliyetleri ile iktidardaki siyasal kadrolar üzerinde işçiler lehine baskıda bulunulmasıdır.¹¹⁶

Bu durumda ABD sendikalarının ideolojisi, toplu pazarlığı yürütmek ve sosyal yasaların çıkarılmasından önce siyasi yönden lobicilik yapmak yoluyla çalışanlar için Gompers'in deyimiyile “daha çok, daha çok ve şimdi” bazı çıkarlar ve haklar sağlamak olarak özetlenebilir.¹¹⁷

Fakat bundan AFL'nin siyasetle ilgilenmediği veya her türlü siyasi faaliyete cephe aldığı anlamı çıkarılmamalıdır. AFL genel kanının aksine sendikacılığın belli bazı amaçlarına ulaşmak için yalnız işverenle yapılan toplu pazarlık yoluyla ulaşılamayacağını kavradığından önceden beri siyasi alanda emek ve zaman harcamıştır. Sadece AFL siyasi faaliyetini belli bir partinin geleceğine bağlamak yerine mevcut her iki partinin (Cumhuriyetçi- Demokrat) hiç biriyle kesin bir bağlantı kurmaksızın onlardan mümkün olan faydayı sağlamayı tercih etmiştir.¹¹⁸

Amerikan sendikacılığı siyasi özgürlüklerin ve sınıf ayrıcalığı tanımayan bir eşitliğin anayasa ile teminat altına alındığı bir sosyal çevrede doğmuş ve gelişmiştir. Bu nedenle ilk günlerden itibaren bu sendikacılık Amerika'daki siyasi partilerle kaynaşmamış, bir siyasi partinin kuruluşunda temel bir rol oynamak eğiliminde olmamıştır. Fakat Amerikan sendikacılığının bir siyasi görüşü olmadığı ve ülkenin genel ekonomik, politik ve sosyal meseleleri karşısında sessizliği tercih ettiği düşünülmemelidir. Amerikan sendikacılığı ülkenin ekonomik siyasetinin tespitinde ve yürütülmesinde birinci derecede rol oynar. Bu konuda uygun ve faydalı gördüğü prensip ve tedbirleri hükümete tavsiye ve telkin eder, hatta bazen empoze eder.

¹¹⁵ Aydoğanoglu, a.g.e., s. 92-93; Turan, a.g.e., s. 420-421.

¹¹⁶ Aydoğanoglu, a.g.e., s. 94.

¹¹⁷ Ekin, a.g.e., s. 83.

¹¹⁸ John P. Windmuller (Çev. Sabahaddin Zaim), “Amerikan Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 9-10-11, 1960, s. 20-21.

Amerikan sendikacılığı belli bir doktrin partisi ile ilişki kurmamıştır. Fakat ülkenin siyaseti ile ilgilenmiş ve bu siyaset içinde söz sahibi olmuştur. Sendikalar üyelerine sosyal, ekonomik ve siyasi alanda kendileri için faydalı olabilecek partiye oylarını vermelerini tavsiye eder. Sendikalılar partiye göre değil, partilerin seçim programına göre politikalarını tespit ederler.¹¹⁹

Bazı AFL liderleri sonraları kendi federasyonlarının toplu üretimde bulunan büyük sanayi kollarındaki milyonlarca vasıfsız ve yan vasıflı işçileri sendikalaştırmak konusundaki etkisiz ve isteksiz faaliyeti karşısında ikinci bir federasyonun kuruluşuna gitmişlerdir. Böylece 1936 yılında kurulan Endüstriyel Örgütler Kongresi (Congress of Industrial Organization- CIO) ile AFL 1955 yılında birleşerek sendikal örgütlenmenin üst kuruluşunu oluşturmuştur. Böylece sadece meslek sendikacılığı anlayışından değil, aynı zamanda partililik yapmamak prensibinden de ödün verildiği görülmektedir. Nitekim AFL daha çok meslek temeline dayalı bir federasyon, CIO ise otomobil, çelik, elektrik gibi yığın üretimde çalışan niteliksiz işçileri kapsayan bir federasyondur.¹²⁰ AFL-CIO uluslararası faaliyetlerinde ise her şeyden önce kendi sendikal anlayışını yoğunlaştırmayı ön plana alırken dünya sendikalarının çoğalmasını, güçlenmelerini ve uluslararası komünizm karşısında sağlam bir engel hâline gelmelerini sağlamaya çalışmaktadır.¹²¹

Amerika'da parti-sendika ilişkilerinin evrimi İngiltere'dekine yaklaşan bir duruma gelmiş görünmektedir. Başlangıçta girişilen, bağımsız bir işçi sınıfı partisi kurma yolundaki deneylerin başarısızlıkla sonuçlanması üzerine sendikacılığa egemen olan tarafsız politika ilkesi de zamanla değişikliğe uğramış bulunmaktadır. Sendikaların, en azından bir kısmı, aralarında belli bir ilke farkı bulunmayan, her ikisi de temelde büyük tröstlerin egemenliği altında bulunan, iki büyük partiden biri olan Demokrat Parti'ye gittikçe daha çok ilgi ve destek göstermeye başlamışlardır. Başkan Wilson'un iktidara geçişinden itibaren sendikaların Demokrat Parti ile olan ilişkileri Cumhuriyetçi Parti ile olan ilişkilerinden daha sıkı olmuş, partililik

¹¹⁹ Talas, **İçtimai İktisat**, s. 196-197.

¹²⁰ Koray, **Endüstri İlişkileri**, s. 105-106; Turan, **a.g.e.**, s. 421; CIO'nun kuruluşu bu eserde 1935 olarak verilmektedir. Windmuller, "*a.g.m.*", s. 22-23

¹²¹ Turan, **a.g.e.**, s. 418-419.

yapmama prensibini gevşeten CIO Demokrat Parti ile Başkan Roosevelt zamanında sıkı ilişkiler kurmuştur. İşçi sorunlarıyla ilgileniyor görünen demokrat başkanların etkilediği bu evrimin sonucunda, Amerika'da da İngiltere'deki kadar genel ve yoğun malî ve organik ilişkiler söz konusu olmamakla beraber sendikacılığın önemli bir kesiminin desteğinden yararlanan fakat başka güçler tarafından yönetilen bir partinin varlığından söz edilebilir.¹²²

Yine de “partiler üstü sendikacılık”, “ücret sendikacılığı” gibi adlarla anılan, sendikaları ve sendikal faaliyeti ekonomik-demokratik hakların elde edilmesi ve ücret mücadelesine indirgeyen sendikal anlayışın dünya çapındaki önderi ABD'dir. Türkiye gibi ülkeler tarafından model ülke olarak görülen Amerika'da, sendika-siyaset ilişkisi “partiler üstü” olarak tanımlanmaktadır. Bu politika, her ne kadar gerçek durumu yansıtmasa da, Amerika'da sendikaların siyasetle olan ilişkisinin son derece zayıf olduğu söylenebilir.¹²³

1.2.2. Anarşist Sendikacılık (Anarko Sendikalizm)

19. yüzyılda ortaya çıkan bu akım, sınıf mücadelesinde, sendikal örgütü siyasi örgüt yerine koyarak mücadele etmeyi savunur. İşçi sınıfının doğrudan eylem yoluyla devleti ve kapitalist düzeni yıkmasını amaçlayan anarko-sendikalizm bu düzenin yerine federasyonlar şeklinde üretim birimlerinde örgütlenmiş işçilere ve gönüllü katılımlara dayalı otonom bir toplumsal düzen kurmayı hedeflemektedir. Anarko- sendikalizm işçi sınıfının özgür otonom sendikalarda örgütlenmesi ve ekonomik etkinliklerde yoğunlaşmasıyla merkezi olmayan bir özyönetim kurmaya çalışmaktadır. Bu akıma göre bunu sağlamak için işçi sendikalarının önderliğinde şiddet eylemleri ve genel grev aracılığıyla devletin varlığına son vermek gerekmektedir. Yeni düzende ekonomi, siyasetin yerini alacaktır. Devlet yıkıldıktan sonra üretim araçları sendikaların eline geçecek işçi-işveren ayrımı kalkacak

¹²² Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 393; Windmuller, “*a.g.m.*”, s. 23.

¹²³ Aydoğanoglu, **a.g.e.**, s. 96.

sendikaların hâkimiyetine dayanan federe, otonom bir topluluk düzeni kurulacaktır.¹²⁴

Anarşistler ve anarko-sendikalist sendikalar, kapitalist düzene karşı çıkarken, bütün unsurlarıyla karşı çıkmışlar ve bu düzen içinde oluşmuş bulunan, seçim, parlamento gibi siyasal eylem araçlarının tümünü reddeden bir tutum içine girmişlerdir.¹²⁵

Bu akımın ortaya çıkış nedeninin, özellikle Fransa'da, küçük burjuvaziden kaynaklanan orta tabakanın 19. yüzyılda sanayinin gelişmesi ile birlikte büyük yıkıma uğraması olduğu söylenmektedir. İşçi sınıfının sınırlarını genişleten bu tabaka, işçi sınıfına küçük burjuva ideolojisini taşımış ve anarko-sendikalizmin gelişmesinin toplumsal temelini oluşturmuştur. Anarko-sendikalist akımın en ünlü temsilcisi George Sorel'de görülen en önemli özellik; aşırı şiddet saplantısı ve bütün umudunu her türlü program, kurum ve otoriteye karşı olan bir anarşist azınlık hareketine bağlamasıdır.¹²⁶

Fransa'da sendikaların kurulmasını yasaklayan ilk belge niteliğini taşıyan “La Chapelier Yasası” 1789 Devrimi'nden sonra benimsenen ekonomide liberalizm düşüncesinin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. 1789 Bildirisiyle başlayan bireyci özgürlük anlayışı ve 1791'de çıkarılan “D'allerde Yasası” ticaret ve sanayi özgürlüğü ile çalışma özgürlüğü sağlayarak işçi-işveren ilişkilerinde yeni bir dönemi başlatmıştır. Fakat işçiyi koruyucu, işçi-işveren ilişkilerini düzenleyici doğrudan hiçbir yasal düzenlemeye gidilmemiştir. Bu dönemde devlet, çalışma ilişkilerinde yasaklayıcı ve baskıcı özel kurallara yer vermiş ve yasaklayıcı ve baskıcı bir aktör olarak sistemdeki yerini almıştır. Bu durum özellikle “D'allerde Yasası”ndan sonra patlak veren grev ve ayaklanmalara karşın 1791'de bir tepki yasası olarak “La Chapelier Yasası” nda kendini göstermiştir. Temeli ekonomik liberalizm felsefesine dayanan 1791 tarihli La Chapelier Yasasına göre işçi ve işverenlerin sendika kurmaları yasaklanmıştır. Geçici işçi birleşmelerine bile izin vermeyen bu yasada,

¹²⁴ A.g.e., s. 99-100.

¹²⁵ Işıklı, *Sendikacılık ve Siyaset*, s. 394.

¹²⁶ Aydoğanoglu, a.g.e., s. 100- 102.

grev yasaktır. ¹²⁷ Napolyon devrinde de bu yasak devam etmiş ve mevzuat işçilerin toplu faaliyetlerini yasaklayan yeni hükümler getirmiştir. Bu dönemde her işçinin bir karneye sahip olması ve bunu ibra etmeksizin işe alınmaması esası kabul olunmuştur. Ceza Kanunu içinde koalisyonlar yasak edilmiştir. ¹²⁸

Ancak ne Chapelier Yasası'nın, ne de ondan sonra yürürlüğe giren diğer yasaların bu ülkede işçilerin örgütlenmesine tam engel olduğu söylenemez. Fransa'da 19. Yüzyıl başında görülen ilk örgütlenme hareketleri işçi dernekleri olarak ortaya çıkmıştır. Bu dönemde liberal ve bireyci ilkeler nedeniyle işçiler günlük iş sürelerinin uzun, ücretin düşük, çalışma ortamının sağlıksız ve güvensiz olduğu ortamdan kurtulmak için örgütlenmeye gitmişlerdir. Mesleki çıkarların savunulmasını amaçlamayan ve çoğu kez nitelikli işçilerin oluşturduğu karşılıklı yardımlaşma toplulukları niteliğindedir. Devlet bu topluluklara hoşgörü ile yaklaşmış olsa da zamanla direnme topluluklarına dönüşmemeleri için sıkı bir denetim altına alınmışlardır. ¹²⁹

Önceleri eylemlerini gizlilik içinde yürüten bu yardımlaşma toplulukları zamanla aynı meslekten gelen işçilerin sorunlarının tartışıldığı yerler durumuna gelmişlerdir. Özellikle bu topluluklar 1830'dan başlayarak bazı grev eylemlerine katılmış, grevleri yöneten direnme toplulukları hâline gelmişlerdir. ¹³⁰ 1814-1830 döneminin son yıllarında sıklaşan grevler, özellikle 1830-1848 döneminin ilk yıllarında yoğunlaşarak sürmüştür. Bu grevlerden 1831 yılında Lyonlu ipek sanayi işçilerince "çalışarak yaşamak ya da savaşarak ölmek" sloganıyla gerçekleşen grev önemlidir. ¹³¹

Temelde bir işçi devrimi olarak bilinen ve toplumsal önderlerin iktidara gelmesini sağlayan 1848 Sosyalist İhtilali'nin getirmiş olduğu kısa bir süre hariç bu rejim 1864 yılına kadar devam etmiştir. 1862'den sonra işçi hareketlerine karşı hoşgörülü bir politikanın izlendiği görülür. 1862 yılında Londra sergisine katılan bir sendika heyeti, İngiliz sendikacılığının gelişme derecesini ve başarılarını hayranlıkla

¹²⁷ Demircioğlu, a.g.e., s. 186-187; Tokol, *Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, s. 118.

¹²⁸ Talas, *İçtimai İktisat*, s. 205.

¹²⁹ Demircioğlu, a.g.e., s. 187; Koray, *Endüstri İlişkileri*, s. 110-111; Gülmez, a.g.e., s. 74.

¹³⁰ Demircioğlu, a.g.e., s. 187-188.

¹³¹ Gülmez, a.g.e., s. 76.

görmüş, heyet bu durumdan etkilenmiş olarak ülkeye dönmüştür. Çalışma ilişkilerinin evrimi açısından bir dönüm noktası olan bu ziyaret 1864 yılında Birinci Enternasyonalin kurulmasına Fransız sendikacılığının katılmasını sağlamıştır.¹³²

Giderek ağırlaşan yaşam ve çalışma koşulları sonucunda işçi hareketleri büyük bir güce ulaşmıştır ve artık koalisyon yasalarını uygulamak imkânsız hale gelmiştir. Sonuçta devlet işçiyi koruyucu ve çalışma ilişkilerini düzenleyici bir aktör niteliğiyle çalışma yaşamına müdahale etmek zorunda kalmıştır. Bu nedenle 1864 yılında koalisyon kurma suç sayılıp yaptırıma uğrayan bir eylem olmaktan çıkmış, dolayısıyla grev özgürlüğü de benimsenmiştir. Fakat yasa grevi hak olarak tanımamış, grev ile sendikalar arasında bağlantı kurmayarak, grevi bireysel bir hak olarak kabul etmiştir. Bu arada 1868 bildirisi ile işçi sendikalarının da işveren örgütlerinin yararlandığı hoşgörüden yararlanacağı açıklanmıştır. Böylece işçi sendikalarının fiilen tanıma dönemi başlamıştır.¹³³

Yasal gelişmelerin de etkisiyle her meslekten işçiler kendi odalarının çatısı altında toplanmışlardır. Ancak 1870 yılında geçici hükümete karşı yapılan ayaklanmaya işçilerin de katılması ve ayaklanmaların kanlı bir eyleme dönüşmesi ile birlikte işçi hareketlerinin Fransa'da yasal tanıma dönemine tam geçişini 1884 yılına kadar geciktirmiştir.¹³⁴

Genel olarak 1884 yasası sendikaların önceden izin almaksızın özgürce kurulabilmelerine olanak sağlamakta, sendikaların devlet karşısında bağımsızlığını güvenceye kavuşturmakta, sendika çokluğu ilkesini benimsemektedir. Yine bu yasaya göre sendikaların tek amacının üyelerinin ekonomik, sınaî, ticari ve tarımsal çıkarlarının savunulması olduğu belirtilmiş, ayrıca sendika birliklerinin kurulmasına izin verilmiştir. Kısaca 1884 Yasası sendikaları ve sendika birliklerini özgürce kurulan, isteğe bağlı ve özel hukuk kurumu niteliği taşıyan topluluklar olarak düzenlemiştir. Böylece gerek 1884 yasası ve gerek 1868 Bildirisi ile La Chapelier yasasından beri süregelen yasaklama dönemi sona ermiş, sendika kurmaya ve greve

¹³² Talas, *İçtimai İktisat*, s. 205; Tokol, *Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, s. 119; Gülmez, *a.g.e.*, s. 117.

¹³³ Demircioğlu, *a.g.e.*, s. 188; Tokol, *Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, s. 120; Gülmez, *a.g.e.*, s. 118-121.

¹³⁴ Demircioğlu, *a.g.e.*, s. 189; Talas, *İçtimai İktisat*, s. 205.

karşı çıkan 1789 bireyciliğinde ilk kez ciddi bir boşluk oluşmuş, çalışma ilişkilerinde bireycilikten toplu ilişkilere geçiş onaylanmıştır.¹³⁵

Karışmacı dönemde Fransız endüstri ilişkilerinde yeri olan bir öteki önemli yasa da 1892 tarihli yasadır. Karışmacı dönemde grev hakkı ve sendika özgürlüğü konusunda olduğu gibi çalışma ilişkilerine özgü bir diğer konu olan toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümlenmesi konusunda ilk kez bu yasayla düzenleme yapılmıştır. Bu yasaya göre aralarında çalışma koşulları ile ilgili bir toplu iş uyuşmazlığı çıkan işçi ve işverenler, uzlaştırma komitesine, bu komitede anlaşmanın sağlanamaması halinde hakem kuruluna başvurabilirler.¹³⁶

Fransa'da sanayileşmenin gelişmesiyle birlikte ilk kurumsal örgütlenmeler olarak ortaya çıkan emek borsalarından da söz etmek gerekir. Fransa'da sendikaların temelini oluşturduğu söylenen bu örgütlenmeler, işçilerle işçi arayan işverenlerin buluşup sözleşme yapabilecekleri bir kurum olarak planlanmış ve Fransa'nın kendine özgü ekonomik yapısı içinde 1875 yılından itibaren uygulanmaya başlamıştır. İlk emek borsası 1886 yılında Paris'te kurulmuş, daha sonra tüm ülkeye yayılmıştır. 1892 yılında ise anarko-sendikalist görüşü benimseyen "Emek Borsaları Federasyonu" oluşturulmuştur. Fransa'da ilk yıllardan beri üretim çeşitli bölgelerde kurulan küçük atölyelerde gerçekleşmiş, daha sonra aynı bölgedeki küçük sendikaların bir araya gelerek emek borsasını oluşturmasıyla sonuçlanmıştır. Bu küçük ve parçalı yapı, Fransa'da anarşizmin ve anarşist ideolojinin gelişmesinin de en önemli nedenidir.¹³⁷

Sendikal örgütlenme ile ilgili Fransız anlayışı (meslek sendikasına karşı olarak) sanayi sendikası anlayışıdır. Tüm işçileri hem mahalli hem ulusal düzeyde icra ettikleri meslekten bağımsız olarak ekonomik faaliyet temeli üzerinde bir araya getirmeyi amaçlar. Öteki sendikacılık türleri yanında, Fransız sendikacılığının ayırıcı özellikleri, çoğulculuğu, bölünmüşlüğü ve azınlık durumudur. Fransız sendikacılığının çoğulculuğu üç tip örgütün varlığında ifadesini bulmaktadır:

¹³⁵ Demircioğlu, **a.g.e.**, s.188-189; Tokol, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, s. 120. Gülmez, **a.g.e.**, s. 122-123.

¹³⁶ Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 189. Gülmez, **a.g.e.**, s. 124-125.

¹³⁷ Aydoğanlı, **a.g.e.**, s. 99; Tokol, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, s. 121.

konfederasyonlar, meslek örgütleri ve bağımsız veya özerk nitelik taşıyan çeşitli kuruluşlar.¹³⁸

Fransa'da gerek işverenler, gerek siyasal iktidarlar karşısında uzun süren bir mücadele veren Fransız Sendikacılığı, kendi içinde kuruluşundan itibaren ılımlı ve devrimci ideolojilerin çatışma alanı olmuştur. Bu nedenle üst düzeyde değişik ideolojileri benimseyen birden çok merkez kuruluşu yer almaktadır.¹³⁹

Bu ülkede sendikaların üst kuruluşlarının iki türde oluştuğu görülmektedir. Birincisi, çeşitli sendikaların bölgesel düzeyde birleşerek oluşturdukları bölgesel üst kuruluşlar, ikincisi aynı işkolundaki sendikaların birleşerek kurdukları federasyonlar olmaktadır. Ulusal düzeyde beş önemli işçi konfederasyonu bulunmaktadır. Genel İş Konfederasyonu (Confederation Generale du Travail -CGT) üye sayısı açısından en büyük konfederasyondur.¹⁴⁰

Fransız işçi sınıfının güçlü anarşist ve parlamento karşıtı geleneğinden doğan anarko-sendikalist akım, özellikle Fransa'nın en büyük sendikası olan Genel İş Konfederasyonu (CGT) içinde etkili olmuştur. 1895 yılında 28 federasyon, 18 borsa ve 26 sendikanın toplandığı kongrede CGT'nin kurulma kararı alınmış, ancak örgütün gerçek organik birliği 1902 yılında yapılan kongrede gerçekleştirilmiştir.¹⁴¹

CGT ile Emek Borsaları Federasyonu'nun birleşme kararının alındığı 1902 tarihli Montpellier Kongresinde siyasal partiler karşısında tarafsızlık ilkesi kesinleşmiştir. 1906 1 Mayısında CGT 8 saatlik işgünü için genel grev kararı almıştır. 1 Mayıs 1906'ya doğru Paris'te panik yaşanmış, gösteriler tutuklamalar olmuştur. Bunların sonucu Ekim 1906'da toplanan Amiens Kongresi'nde görülmüştür. 1 Mayıs 1906'da yaratılan heyecanın da etkisiyle CGT'nin anarko sendikalist teorisinin ilkeleri Kongrede onaylanmıştır. Amiens Kongresi'nde kabul edilen ve Amiens Şartı olarak anılan bu karar sendikalara benimsetilmek istenen siyasal eylem anlayışına karşı kesin bir darbe olmuştur. Amiens Şartına göre

¹³⁸ Avrupa'da Sendikalar, s. 51.

¹³⁹ Koray, Endüstri İlişkileri, s. 111.

¹⁴⁰ Aynı yer.

¹⁴¹ Aydoğanlı, a.g.e., s. 100; Tokol, Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket, s. 121.

sendikanın amacı işçilerin durumlarını düzeltmek ve toplumun yeniden örgütlenmesini sağlamaktır.¹⁴²

Birinci Dünya Savaşı sırasında CGT'nin kutsal birliğe katılarak devletle işbirliği yapması sendikal anlayışının değişmesine neden olmuştur. 1914 yılından sonra CGT ve Fransa sendikal hareketi büyük ölçüde Fransız Komünist Partisi'nin etkisine girmiş, CGT ile Fransız Komünist Partisi arasındaki ilişkiler uzun yıllar sürmüştür. Çünkü 1917 Rus Devrimi'nden sonra Marksist görüşler sendikalar üzerinde etkili olmaya başlamış, 1920 yılında Fransız Komünist Partisi'nin kurulmasıyla bu etki güçlenmiştir. Komünistlerin sendikalarda güçlenmeleri üzerine CGT'den ayıklanmışlar, bunun üzerine 1922 yılında “Birleşik Çalışma Genel Konfederasyonu- (CGTU) oluşturmuşlardır. Bu iki konfederasyon dışında 1919 yılında 321 sendikanın bir araya gelmesi ile “Fransız Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu” kurulmuş, 1936 yılında parlamento tarafından temsil yetkisine sahip örgüt olarak kabul edilmiştir. Halk Cephesi hareketi içinde yer alan CGT ve CGTU 1936 yılında birleşerek CGT adını almıştır. Halk Cephesinin 1936 yılında seçimleri kazanması sendikal hareketi olumlu olarak etkilemiş, işçilerle işverenler arasında Matignon Anlaşması'nın imzalanmasını sağlamıştır. Böylece daha önce hukuken tanınan sendikaların işverenler tarafından tanınmasını bir ölçüde mümkün kılmıştır.¹⁴³

Fransa'da Vichy Hükümeti 1941 yılında çıkardığı “Çalışma Koşulu” ile konfederasyonları yasaklamış, meslek esasına göre işçi ve işverenlerin yerel ve bölgesel düzeyde bir arada örgütlenmelerini öngörmüştür. Sınıflar arası işbirliğine dayalı bu örgütlere üye olma zorunluluğu getirilmiş ve grevler yasaklanmıştır.¹⁴⁴

Savaş yıllarında sendikalar gizli şekilde faaliyetlerini sürdürmüşler, direnme ve kurtuluş hareketi içinde fiilen yer almışlardır. 1944 yılında genel greve giden sendikalar Nazi işgalinin ve Vichy hükümetinin sona ermesine katkıda bulunmuşlardır. Genel grev CFTC'nin yeni bir mücadele sistemi belirlemede etkili

¹⁴² Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 241; Tokol, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, s. 121.

¹⁴³ Aydoğanoglu, **a.g.e.**, s. 100; Tokol, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, s. 121-122.

¹⁴⁴ Tokol, **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, s. 123.

olmuştur. Savaş sonrasında CGT'nin yönetim kadroları komünistlerin eline geçmiş, örgüt Komünist Parti'nin etkisi altına girmiştir. Örgüt içinde komünistlerle, sosyalistler arasında görüş ayrılıkları ortaya çıkmış, görüş ayrılıkları Marshall Planı ile doruk noktasına ulaşmıştır. Bunun üzerine sosyalist gruplar 1947 yılında CGT'den ayrılarak "Genel İş Konfederasyonu-İş Gücü- FO" nu kurmuşlardır. Öte yandan CFTC'nin siyasi platform içindeki yeri 1946 yılından sonra sola doğru kaymaya başlamış, 1947 yılında konfederasyon tüzüğünde değişiklik yapılarak laikleşme yolunda ilk adım atılmıştır. 1960 yılında yapılan genel grev ve gösterilere katılan CFTC içinde 1961 yılında görüş ayrılıkları artmış, 1964 yılında örgütün bölünmesi ile sonuçlanmıştır.¹⁴⁵

Anarko-sendikalist akım Fransa dışında İspanya, İtalya, Portekiz gibi Kıta Avrupası ülkeleri yanında Meksika ve Arjantin gibi Latin Amerika ülkeleri ile Asya ve Avrupa ülkelerinde de önemli gelişmeler kaydetmiştir. Fransa hariç tutulursa bütün bu ülkelerin ortak özelliği kapitalist gelişme açısından az gelişmiş ülkeler olması ve küçük burjuvazinin nüfus içinde önemli bir oran oluşturmasıdır.¹⁴⁶

1.2.3. Marksist-Leninist Sendikacılık (Sınıf Sendikacılığı)

Özellikle 20. yüzyılın ilk yarısında aktif bir şekilde sendikal hareketler içinde yer alan sınıf sendikacılığı, sendika-siyaset ilişkisinin kuruluş tarzı, sendika-parti ilişkisi ve sendikal mücadele ile sınıf mücadelesi ilişkisinin kuruluş şekline getirdiği değişiklikler ile diğer sendikal akımlardan farklılık gösterir. Sovyetler 'de yaşanan deneyimin de katkısıyla gündeme gelen demokrat merkezîyetçilik ilkesi, sınıf sendikacılığı akımının sendikal-siyasal örgütlenmelere kazandırdığı önemli özelliklerden biri olarak gösterilmektedir.¹⁴⁷

Komünist sendikacılık da denen bu sendikal anlayışta kapitalist toplum sakin ve organik gelişim safhasını atlamış bulunmaktadır. Sendikaların esas görevi bu safha içindedir. Dünya Savaşları kapitalist toplumların ayrışmasını hızlandırmıştır.

¹⁴⁵ Aynı yer.

¹⁴⁶ Aydoğanoglu, **a.g.e.**, s. 103; Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 32.

¹⁴⁷ Aydoğanoglu, **a.g.e.**, s. 104.

Bundan dolayı sosyal ihtilal anı gittikçe yaklaşmaktadır. Sendikalar bundan faydalanmalıdır. Bu sebeple sendikaların asli ve hakiki amaçları ihtilalden başka bir şey olamaz. İhtilalci sendikalar bu amacı gerçekleştirmek için kitleleri birleştirip kaynaştırmalı küteler arasında muazzam bir disiplin sağlamalı, bunları ihtilalci amaçlar için düzenlemeli, bu suretle de kapitalist düzenin zor ve şiddete başvurmak suretiyle çöküşünü hazırlamalıdır.¹⁴⁸

Marx'ın bilimsel sosyalizminden etkilenen bu sendikacılık anlayışında amaç siyasal eylemdir. İşçi sınıfının uzun süreli çıkarlarının gerçekleşmesi siyasal örgütlenmesine bağlıdır ve işçi sendikaları siyasal iktidarlar üzerinde etkili olacak örgütler olarak önem taşımaktadırlar.¹⁴⁹

Marksist sendikacılık nihaî amaçlarındaki ayrılıkların yanı sıra kapitalizmi, kapitalizmin ortaya çıkardığı araçlardan da yararlanarak yıkmak gibi, anarşizme tamamen ters düşen bir yol izlemektedir. Bu yüzden parlamento, seçim gibi kurumlar ve burjuva kökenli fakat toplumcu aydınların sahip oldukları kültür birikimi, işçilerin de yararlanabileceği imkânlar olarak görülmekte ve bu imkânlardan yararlanmak için işçilerin bağımsız bir siyasal parti halinde örgütlenmeleri Marksizmin ustaları tarafından işçilere ısrarla öğütlenmiş bulunmaktadır. Marksist teori içinde, sendikalara, bir yandan günlük mücadelelerle işçilerin çıkarlarını korumak, ezilmelerine karşı çıkmak yönünde; diğer yandan, siyasal mücadele için gerekli bilincin sağlanmasında okul görevi görmek ve işçi sınıfı partisinin mücadelesine destek ve yardımcı olmak gibi iki yönlü bir fonksiyon öngörülmüştür. Bununla beraber Marksizmin gösterdiği hedeflere giden yolların her yerde aynı olmaması nedeniyle, sendikacılığın proleter sınıf mücadelesi politikasına olan katkılarının değişik toplumlarda değişik ölçüler kazandığı ve değişik görünümlere büründüğü de görülür.¹⁵⁰

Sınıf sendikacılığının en güzel örneğini Rusya'da görmek mümkündür. Çarlık Rusyasında sanayileşme öteki Avrupa ülkelerine göre daha geç başladığı için çalışmakta olan işçi kitlesinin büyük çoğunluğu köylü-işçi ya da köylülükten henüz

¹⁴⁸ Orhan Tuna, “ *Bugünkü Sovyet Sendikalizminin Nazari ve Tatbiki Esasları*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 4, 1951, s. 84.

¹⁴⁹ Koray, **Sosyal Politika**, s. 73.

¹⁵⁰ Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 394-395.

kopmamış kişilerden oluşmaktadır. Bu olgu ülkede sendikacılığın gelişmesini olumsuz yönde etkilemiştir. Öte yandan Çarlık rejiminin despot yönetimi de sendikacılığın gelişmesini engellemiştir. Çarlık rejimi döneminde sendika kurmak yasaklanmış grev ve benzeri sendikal hareketler ağır cezalara bağlanmıştır. Bu koşulların uzun sürmesi Rusya'da işçi hareketlerinin ihtilalci olmasına ve gizli çalışma yöntemlerine yönelmesine yol açmıştır.¹⁵¹

Rusya'da işçi sınıfının oluşumu 1860'lı yıllarda köleliğin kaldırılmasından sonra hız kazanmıştır. Kölelikten sonra sanayinin de gelişmesi sonucu işçi sayısı artmıştır. Rusya'da Çarlık döneminde işçiler, ilk dönemlerde aynı diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi bireysel hareket etmişler ve birbirleriyle rekabet içine girmişlerdir. İşçiler zamanla mücadelede başarı için örgütlenmenin şart olduğunu fark etmişler ve 1875'te Güney Rus İşçi Birliği'ni, 1878'de Rus İşçileri Kuzey Birliğini kurmuşlardır. Ancak her ikisi de Çarlık tarafından dağıtılmıştır.¹⁵²

Rusya'da 1880'li yıllardan itibaren sosyalist düşüncenin etkisi görülmeye başlanmıştır. İlk Rus Marksist örgüt, 1883 yılında Cenevre'de "Emeğin Kurtuluşu" adıyla Georgi Plehanov tarafından kurulmuştur. Plehanov'un kurduğu "Emeğin Kurtuluşu" gurubu Marksizmle yoğun olarak ilgilenirken, uzun yıllar Rusya'da etkili olan Narodnikler işçi sınıfını görmezden gelmiş ve o zaman nüfusun büyük bölümünü oluşturan köylülerle devrimi gerçekleştireceklerine inanmışlardır.¹⁵³

Çarlık rejiminin bütün şiddetine rağmen 19. Yüzyılın sonlarına doğru ve 20. Yüzyılın başlarında Rusya'da grevler gittikçe artmaya başlamıştır. 1890 yıllarında kurulan birçok gizli işçi örgütü bu grevler için para toplayıp grev fonları oluşturmuşlardır.¹⁵⁴

Lenin, 1895'te Petersburg'taki bütün devrimci örgütleri "İşçi Sınıfının Kurtuluşu İçin Mücadele Birliği" adı altında bir araya toplamıştır. Lenin ilk defa işçi köylü ittifakıyla devrimin yapılabileceğini savunarak Narodnikler'e ağır bir darbe indirmiştir. Rusya'da Marksizm'den etkilenmiş değişik gurupları birleştiren Rus

¹⁵¹ Nevzad Yalçıntaş, "Sovyet Rusya'da Sendikalar İle Devlet Arasındaki Münasebetlerin Gelişme Seyri", **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 16, 1965, s.110; Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 273.

¹⁵² Erkan Aydoğanlı, **İşçi Sınıfı Tarihi (Kısa Bir Özet)**, Tarem Yayınları, İstanbul, 2010, s. 58-59.

¹⁵³ **A.g.e.**, s. 59-60.

¹⁵⁴ Yalçıntaş, "a.g.m.", s. 110.

Sosyal Demokrat İşçi Partisi'nin ilk kongresi 1898 yılında yapılmıştır. 1899'da ekonomistlere yakın olarak nitelenen bir grup; sosyalist devrimci politikanın üstünlüğünü tartışmaya başlamış, kısa sürede bazı başarılar elde etmiş, sosyalistlerin yeraltı çevresinde güçlü destek bulmuşlardır. Devrimci politikaların üstünlüğünü aşılamaaya çalışan sosyal demokratlar arasında Lenin önemli bir rol oynamıştır. Lenin, işçi hareketine kılavuzluk etmiş ve 1901-1902 yıllarında Rusya'da işçi, köylü ve öğrenci grevleri yaygınlaşmıştır. 1903 yılında Sosyal Demokrat Parti İkinci Kongresini gerçekleştirdiğinde Bolşevikler ve Menşevikler olarak ikiye bölünmüştür. Lenin ekonomistlere karşı ilk tartışmalı yazılarında sendikalar konusunda görüşünü geliştirmiş, ona mal edilen bu görüşler nerdeyse Bolşevik Devrimine kadar değişmeden kalmıştır. Hatta Bolşevik Devriminden sonra onun sendikalara yaklaşımı karşılıklı ekonomik ilişkiler açısından ve bu ilk tartışmalarda ifade edilen siyaset, sınıf, parti ve sendikalar gibi esaslar açısından temel kurallar olmuştur.¹⁵⁵

Rusya'da ilk sendikalar Çarlık gizli polisi Zubatov tarafından örgütlendiği için Zubatov sendikacılığı o yıllarda devletin sendikası anlamında kullanılmaktadır. Çarlık'ın hizmetinde olan Zubatov'un bu sendikaları örgütlemekteki amacı, o yıllarda Çarlık rejimi için en tehlikeli muhalefet olarak görülen liberal burjuvaziye yeni ortaya çıkan işçi sınıfı aracılığıyla sıkıştırmaktır. Ancak, Zubatov örgütlenmesi polisin kontrolü dışında yayılan 1903 grevleri sırasında sendikalar üzerindeki denetimini büyük ölçüde kaybetmiştir. Böylece Bolşevikler, söz konusu yaygın grevlerin ardından sendikalar içinde etkili olmaya başlamışlardır.¹⁵⁶

İlki 1904 yılında olmak üzere 1917 Ekim Devrimi gerçekleşinceye kadar Bolşevikler önderliğinde siyasi grevler yapılmıştır.¹⁵⁷ 1905 yılında Rusya ile Japonya

¹⁵⁵ Aydoğanoğlu, **İşçi Sınıfı Tarihi (Kısa Bir Özet)** s. 60; Isaac Deutscher, **Soviet Trade Unions**, Oxford University Press, London, 1950, s. 2; Narodnizm 19. yüzyılın ikinci yarısında Rusya'da ortaya çıkan popülist akım içerisindeki çizgilerden biridir. Adını Rusça'da "halk" anlamına gelen "narod" sözcüğünden alan narodnizm, Rusya'nın 19. yüzyılda yaşadığı süreç içerisinde Rus aydınları arasında 1860'lı yıllarda ortaya çıkmış, 1870'li yıllarda gelişerek 1890'lı yıllara kadar uzanmıştır. Narodnikler Rusya'da siyasi propagandanın Çarist rejimin serbestleşmesine karşı köylü sınıfı arasında büyük halk yığınlarının uyanmasına yol açacağına inanan bir sosyalist hareketin üyesidirler. Çünkü Rusya büyük bir tarım ülkesidir ve köylü sınıfı halkın büyük çoğunluğunu temsil etmektedir. Dolayısıyla hareketin adı "narodnichestvo" ya da "populism" yani halkçılıktır. Makal, **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, s. 58-59; www.britannica.com, Erişim Tarihi: 19/10/2015.

¹⁵⁶ Aydoğanoğlu, **İşçi Sınıfı Tarihi (Kısa Bir Özet)**, s. 60.

¹⁵⁷1904 yılında işçiler haklarını elde etmek için Çar'a bir dilekçe sunmuş, Bolşevikler ise işçilere özgürlüğün Çar'a dilekçe vererek değil, silahlı mücadele ile elde edilebileceğini söylemişlerdir. Bir

arasındaki savaş nedeniyle ekonomik durumun kötüleşmesiyle Çarlık rejimine karşı başkaldırıları olmuş, grevler ortaya çıkmış, bu grevler kanlı olaylara da yol açmıştır. 1905 Ocağında Sen Petersburg'ta patlak veren grev hareketi Rusya'nın diğer şehirlerine süratle yayılmıştır. Bu sırada ülkenin birçok yerinde fabrika ve grev komiteleri, işçi delege konseyleri kurulmuştur. Bu komiteler ise grevleri idare etmeye ve işverenlerle pazarlık etmeye başlamışlardır. Sendikalar üzerinde devrimci politikanın üstünlüğü 1905 yılındaki bu ilk Rus Devriminde görünür olmaya başlamıştır. Çarlık otokrasisi büyük oranda zayıflamış ve sendikalar ilk defa tam örgütlenme özgürlüğünün keyfini yaşamış, çok sayıda üye kazanmışlardır. Yine de bu yılın düzensiz grev hareketlerindeki rolleri ikinci derecededir. Eylül 1905'te ilk kez "Rusya İşçi Sendikaları Konfederasyonu" Moskova'da toplanmıştır. Bir süre sonra Çar'ın bir bildiri yayınlarak konuşma, basın ve cemiyet kurma özgürlüğünü garanti altına aldığını bildirmesiyle birçok işkolunda sendikalar kurulmuştur. İkinci Rusya İşçi Sendikaları Konfederasyonu ise Şubat 1906'da toplanmış, sendikal faaliyetlerde bu tip gelişmeler 1907 yılına kadar sürmüştür. 1907 yılından sonra Çarlık rejimi yeniden politik denetimi eline almış, böylece sendikalar sıkı bir denetim altına alınmıştır. Bunun üzerine sendikal faaliyetlere getirilen kısıtlamalar nedeniyle sendikacılık bu ülkede yeraltı faaliyetlerine yönelmiştir. 1909 yılında ülkede sadece 13.000 sendika varken 1912'nin kısmi serbestlik havasında sendikalar yeniden gelişmeye başlamışlardır.¹⁵⁸

Birinci Dünya Savaşı'ndan önce Rusya'da grevler ve ihtilalci faaliyetler hızla yaygınlaşmış, Rusların Birinci Dünya Savaşına girmesinden sonra Çarlık Hükümetinin sendikalara karşı baskıları yine başlamıştır. Bunun üzerine yine sendikal faaliyetler yasaklanmış, savaş döneminde başlayan ekonomik bunalım halk arasında huzursuzluğu artırmıştır. Bu durum ise ülkedeki politik ihtilal faaliyetlerini

Pazar günü 140 binden fazla işçi Kışlık Sarayı'na doğru yürüyerek Çar'dan işgününün 8 saat olması gibi isteklerde bulunmuşlardır. Ancak Çar'ın emriyle işçiler üzerine ateş açılmış ve binden fazla işçi öldürülmüştür. O gün tarihe Kanlı Pazar olarak geçmiştir. İşçiler artık Çar'a yalvarmak yerine ona karşı savaşılması gerektiğini anlamışlar ve Ocak 1905'te 440 bin işçi greve gitmiştir. Haziran 1905'te ise yeni grevler yaşanırken Papazlar, tüccarlar ve çiftlik sahipleri devrimi bastırmak için işçi sınıfına karşı güçlerini birleştirmişlerdir. Ekim siyasi grevleri yeni bir devrimci güç yaratmış ve İşçi Sovyetleri Temsilcileri kurulmuştur. **A.g.e.**, s. 60-61.

¹⁵⁸ Yalçıntaş, "a.g.m.", s. 110-111; Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 274; Deutscher, **a.g.e.**, s. 8.

geliştirmiştir. 1915 ve 1916 yıllarında grevler yoğun olarak artmış ve bu hareketler 1917 yılında büyük bir ayaklanmaya dönüşmüştür.¹⁵⁹

Bolşevikler sivil savaştan başarılarla çıkmışlar, fakat zaferin maliyeti yüksek olmuştur. Hâlihazırda fakir, aşırı köylü nüfusun olduğu ülke Birinci Dünya Savaşı patlak vermeden önce, savaş sırasında ve savaşı takip eden karşı devrim girişimlerinde solda yer alan Sovyet Devletleri istikrarsız bir ekonomik ve siyasi pozisyonadadır. Ülkenin endüstriyel planı ve donanımı kötü bir şekilde zayıflamıştır ve mevcut az sayıdaki çalışan sınıf kısmi bir bölünme içindedir. İşçilerin büyük çoğunluğu şehirlerdeki kötü yaşam koşullarına kırsala dönerek tepki vermişlerdir.¹⁶⁰

1917 Şubatında gerçekleşen devrimin etkisi bir bakıma 1905 devrimine benzer. Yeni kazanılmış olan siyasi özgürlük sendikaların sayısının hızla artmasına sebep olmuştur. 1905'te sendikaların üye sayısı 250.000'e ulaşmış iken 1917'nin ilk aylarında üye sayıları birkaç binden bir buçuk milyona çıkmıştır. Bu sayılar yeni kazanılmış örgütlenme özgürlüğünü kullanmak için işçilerde genel bir isteğe dönüşmüştür. Devrimin gerçekleşmesinde sendikaların uygulamada rolü yoktur, ancak sayısal yönünün kuvvetli olmasına etki etmiştir.¹⁶¹

1917 yılında devrimin gerçekleşmesiyle Sovyetlerin genel siyasetinde sendikalar merkezi bir önem kazanmış, Sovyet siyasetinin dayandığı belli başlı organlar durumuna gelmiştir. Sendikalar milyonlarca işçiyi organize etmek ve bunları yetiştirmek suretiyle hükümete katılmaya hazırlayacaklardır. Bundan dolayı bütün sendikaların tıpkı üretim araçları gibi devletleştirilmesinden kaçınmasına imkân yoktur. Buna göre sendikalar yeni düzen içinde işçi sınıfının organizasyonu mahiyetindedir. Rus sendikaları komünist sendika nazariyesine göre Sovyet Devleti'nin esas organlarıdır. Bunların görevi bu devletin mümkün olduğu kadar hükmetmesidir. Rusya'da sendikaların bünye, mahiyet ve fonksiyonlarını tayin eden prensip de budur.¹⁶²

Bu ülkede Bolşevik ve Menşevik hükümetlerin sendikalara karşı tutumu siyasi taktiklerin gerektirdiği şekilde olmuştur. Menşevikler, sendikaların Bolşeviklerin

¹⁵⁹ Yalçıntaş, "a.g.m.", s. 111; Demircioğlu, a.g.e., s. 275.

¹⁶⁰ Filtzer, a.g.e., s. 123-124.

¹⁶¹ Deutscher, a.g.e., s. 13.

¹⁶² Tuna, "Bugünkü Sovyet Sendikalizminin Nazari ve Tatbiki Esasları", s. 86-88.

kontrolü altına girmemeleri için görünüşte onların siyasi partiler karşısında tarafsızlığını savunurken Bolşevikler önceleri Menşeviklerin idaresi altındaki sendikalara karşı rakip kuruluşlar olarak İşletme Komitelerinin kurulmasına hız vermişler ve iktidarı ele geçirdikten sonra da komitelerin kendi başlarına hareket etmek istemeleri üzerine bunların sendikalarla birleşmelerini sağlamışlardır.¹⁶³

1917 yılında gerçekleşen Ekim Devrimi ekonomik, toplumsal ve siyasal alanda olduğu kadar, ideolojik anlamda da sosyalizmi, kapitalizme karşı tek seçenek olarak ortaya çıkarmıştır. Sovyetler Birliğinin kurulması, dünya çapında o zamana kadar oluşan bütün dengelerin değişmesine neden olmuştur. Artık ekonomik-toplumsal-siyasal yapılanmaların oluşmasında Sovyetler temel belirleyicilerden birisi hâline gelmiştir.¹⁶⁴

Ekim Devriminin hemen ardından 1918 yılında ilk kez toplanan Rus Sendikalar Kongresi'nde ise işçi örgütlerinin devletle ilişkileri ele alınmıştır. Bu kongrede sendikaların ya tamamen bir devlet organı olması ya da sendikaların kendi üyelerinin çıkarlarını korumak için özgür kalmaları tartışılmıştır. Ancak daha sonraları sendikaların iç savaşın başlaması ile birlikte yavaş yavaş hükümetin yanında faaliyet gösterdikleri görülür. 1919 yılının Ocak ayında toplanan İkinci Rus Sendikalar Kongresi'nde devlet ve sendika ilişkileri hala kesin bir sonuca bağlanamamıştır.¹⁶⁵

1919 yılı Mart ayında toplanan Komünist Partisi Kongresi'nde sendikalara ait önemli kararlar alınmıştır. Sendikalar işçilerin meslekteki yerlerine göre değil, iş kolları esasına göre kurulacaktır. Komünist Partisi üyesinin sendikalara girerek her faaliyet kademesinde bir hücre oluşturmaları ve böylece sendikaların parti politikasının gerektirdiği şekilde idare edilmesi karar altına alınmıştır.¹⁶⁶

1919 yılında Üçüncü Enternasyonalin (Komintern) kurulduğunu da görmekteyiz. Böylece daha önceki dönemde kurulmuş komünist partilerle ilişkili sendikalar Komintern'e üye kabul edilmiştir. Üçüncü Enternasyonal'in 1921 yılında yapılan kongresinin ardından 42 ülkeden komünist ve anarşist sendikacıların

¹⁶³ Yalçıntaş, "a.g.m.", s. 112-114.

¹⁶⁴ Aydoğanoglu, **İşçi Sınıfı Tarihi (Kısa Bir Özet)**, s. 62.

¹⁶⁵ Yalçıntaş, "a.g.m.", s. 113-115. Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 276.

¹⁶⁶ Yalçıntaş, "a.g.m.", s. 115.

katılımıyla bir Dünya Sendikalar Kongresi düzenlenmiş ve hemen ardından Kızıl Sendikalar Enternasyonal (Profintern) kurulmuştur.¹⁶⁷

Komintern, 1921 yılının başında İtalya, Almanya, Fransa, Norveç, Çekoslovakya ve Bulgaristan'daki yasal kitle partileri ve önemli bir toplumsal desteğe sahip olan Finlandiya ve Polonya'daki yasa dışı ya da yarı yasal partilerle dünya sendikal hareketi ve işçi partileri üzerindeki etkisini artırmıştır. Üçüncü Enternasyonal, ayrıca İkinci Enternasyonal'ın Avrupa merkezli niteliğini büyük oranda azaltmış ve bütün ulusal kurtuluş hareketlerinin doğrudan desteklenmesi için büyük çaba harcamıştır. Bu çaba değişik ülkelerdeki işçilerin sınıf sendikaları çatısı altında bir araya gelmelerini sağlamış ve pek çok ülkede komünist partilerin ortaya çıkmasına hizmet etmiştir.¹⁶⁸

1920 yılından sonra 1921 ve 1922 yıllarında Komünist Partisi Kongreleri ve Sendikalar Kongrelerinde sendikaların fonksiyonları ve devlet-sendika ilişkileri tartışılmış ve verilen kararlar doğrultusunda çeşitli boyutlar almıştır. Stalin'in Komünist Partisi Merkez Genel Sekreterliğine getirilmesi, 1924 yılında Lenin'in ölümü gibi olaylar ülkede sendikalarla ilgili bazı önemli dönüşümlere yol açmıştır. 1928 yılında toplanan Sekizinci Sendikalar Kongresi Rus sendikacılığı için bir dönüm noktası oluşturmuştur. Artık devlet mekanizmasının bir parçası hâline gelen

¹⁶⁷ Aydoğanoğlu, **İşçi Sınıfı Tarihi (Kısa Bir Özet)**, s. 62; Uluslararası sendikal örgütlenmenin ilk örneği olarak Lion'lu işçilerin İngiliz işçilerine hitaben 27 Mayıs 1832 tarihinde L'Echo de la Fabrique'de (Fabrikanın Yankısı) yayımladıkları çağrı sayılabilir. Bunu 1834'te Mazzini'nin öncülüğünde gerçekleşen Jeune Europe (Genç Avrupa) hareketi izlemiştir. Ardından, 1846'da Chartist hareketin katılımıyla Londra'da kurulmuş olan Fraternal Democrats (Kardeş Demokratlar) derneğinin Belçika'da uluslararası bir örgüt niteliğiyle kurulmuş olan ve Karl Marx'ın başkan yardımcılığı görevini üstlenmiş olduğu Association Democratique (Demokratik Dernek) ile ilişkilerine tanık olunmuştur. Nihayet çoğunluğu Fransız, İngiliz, Polonyalı ve Alman işçi hareketinin temsilcilerinden oluşan bir topluluk tarafından 1856'da kurulan International Association (Uluslararası Dernek) bu konuda önemli bir dönüm noktası oluşturan Uluslararası İşçi Derneği'nin oluşumuna önemli katkılar sağlamıştır. Birinci Enternasyonal olarak da anılan Uluslararası İşçi Derneği 1864 yılında Londra'da kuruldu. Başlangıçta yalnızca Fransız ve İngiliz işçi hareketinin temsilcilerinden oluşan I. Enternasyonal zamanla İsviçre, Almanya, Belçika, Avusturya, İtalya, İspanya ve ABD gibi ülkelerden gelen temsilcileri de kapsayan geniş bir üyelik yapısı kazanmıştır. O tarihlerde henüz işçi hareketi hiçbir ülkede kayda değer politik örgütler oluşturamamış olduğu için Birinci Enternasyonal esas olarak sendikalar arası örgütlenme niteliği taşımıştır. Birinci Enternasyonalı devam ettirmek amacıyla kurulmuş olan başka bazı uluslararası örgütler de vardır. 1889'da Paris'te kurulmuş ve Birinci Dünya Savaşı'na kadar yaşayabilmiş olan İkinci Enternasyonal, Bolşevik Devrimi'nden sonra kurulmuş olan Üçüncü Enternasyonal (Komintern), Troçkistlerin kurduğu Dördüncü Enternasyonal ve İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kurulmuş olan Sosyalist Enternasyonal bu çerçevede sınırlanabilir. Işıklı, **Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık**, s. 113-115.

¹⁶⁸ Aydoğanoğlu, **İşçi Sınıfı Tarihi (Kısa Bir Özet)**, s. 62.

sendikaların 1932 yılında toplanan Dokuzuncu Kongresinden sonra 1949 yılına kadar 17 yıl hiçbir sendika kongresi toplanmamıştır. Bu süre içinde sendika yöneticilerinin azli ve tayini Komünist Partisi tarafından yapılmıştır. Böylece devlet sendikaları Sendikalar Merkezi Komitesi aracılığıyla yönetmeye başlamıştır. Yapılan çeşitli düzenlemelerle Sovyet Rusya’da sendikalar kendilerine verilen fonksiyonlar bakımından da birer devlet organı hâline gelmiş bulunmaktadır. Sendikaların fonksiyonları beşer yıllık planların gerçekleştirilmesi yönünde tespit edilmiştir.¹⁶⁹

Stalin’in ölümünden sonra Sovyet Rusya’da siyasi, ekonomik ve sosyal alanlarda olduğu gibi sendika- devlet ilişkilerinde de önemli değişimler olmuştur. 1949 yılındaki Onuncu Sendikalar Kongresinden sonra 1954’te Onbirinci Sendikalar Kongresi toplanmıştır. Bu Kongrede ve daha sonra, sendikaların oynadıkları rolün genişletilmesi gerektiği, çünkü sosyalist düzenin kuruluşunun tamamlandığı ve komünizme geçişin gerektiği fikirleri kuvvetlenmeye başlamıştır. Komünist Partisinin 1956’daki meşhur Yirminci Kongresinde sendikaların toplu sözleşme aracılığıyla işçilerin menfaatlerini daha aktif bir şekilde korumaları istenmiştir. 1957 yılı Aralık ayında toplanan Komünist Partisi Merkez Komitesi sendikaların fonksiyonlarını düzenleyen bir önergeyi karar altına almıştır. Bu önergede sendikaların en önemli fonksiyonlarının üretime, beş yıllık planlara, milli gelire yönelik faaliyetler olduğu söylenmiştir. 1959 Mart ayında toplanan Onikinci Sendikalar Kongresi ise Partinin bu kararını kabul etmiştir.¹⁷⁰

1.3. İşveren Sendikalarının Ortaya Çıkışı

Feodal düzen içinde 11. yüzyıldan başlayarak ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmeler olmuştur. Ekonomik hayatın tekrar canlanarak dünya ticaretine açıldığı Kara Avrupası, kapalı tarım ekonomisinden çıkıp yapı değiştirmiş, ticaret ve el sanatlarının önem kazanması ile paranın hâkim olduğu hareketli bir pazar ekonomisi düzenine doğru gelişmeye başlamıştır. Böylece yeni şehirler kurulmuş, yeni bir sosyal sınıf doğmuş ve gelişmiştir. Yeni kurulan şehirlerin burjuva adını alacak olan

¹⁶⁹ Yalçıntaş, “a.g.m.”, s. 115-121.

¹⁷⁰ “A.g.m.”, s. 121-122.

halkı, eski bourgların dışında ortaya çıkan yeni mahallelerin halkıdır. 11. yüzyıldan başlayarak ticaretin gelişmesiyle kendiliğinden kurulan ve gelişen şehirler dikkati çektiği gibi, senyörler tarafından gelir sağlamak amacıyla, türlü ayrıcalıklarla tüccar ve sanatkârları kendine çekerek kurulan şehirler de vardır.¹⁷¹

Bu yeni kurulan şehirlerin halklarının kökleri, asılları ve servetlerinin kaynağı konularında çeşitli görüşler ileri sürülür. Bilindiği üzere Ortaçağ toplum yapısı soylu-serf- rahip üçlüsüne dayanır. Böyle bir yapıda burjuvazi nasıl oluşmuştur? Bu konuda çeşitli görüşler vardır. Bir görüşe göre bunlar senyör malikânelerinde çalıştırılan sanatkâr serflerden ve yine malikâne için gerekli maddeleri bulup getirmek üzere senyör tarafından ticari görevler verilmiş olan eski serflerden oluşmuştur. Başka bir görüşe göre ise, burjuvalar menşeleri unutulmuş başıboş insanlardan oluşmuştur. Bunlar bağlı oldukları toplum çevresinden kopup gelmiş, köksüz, özgür kişiler, sahipsiz kimselerdir. Zamanın toplum yapısı ve gelenekleri içinde belirli yerleri yoktur. Büyük kıtlık kargaşalık döneminde kaybolan ya da malikânesinden kaçıp kurtulan ve bir tüccar kervanına katılarak, gemilerde kürekçilik yaparak, ücretli asker kumpanyalarına, eşkıya çetelerine girerek sermaye sağlayan, seyyar satıcılık, ticaret fırsatını değerlendiren kişilerdir. Bir başka görüş de, bunların 9. ve 10. yüzyıllarda ekonomik boğulma döneminde dahi, varlıklarını korumayı başarabilen bazı eski Roma şehirlerindeki tüccar ve esnaf zümresinin, koşullar değişince, çoğalıp etrafa yayılması ile ortaya çıktıklarını söylemektedir. Öte yandan burjuva sınıfının, geleneksiz ve mirassız kimselerden kurulu “örneksiz bir sınıf olduğu da söylenir. Bir diğer sorun da, bu kimselerin sermayeyi nereden bulduklarıdır. İlk sermaye stoklarının nereden çıktığı, nasıl oluştuğu da tartışmalıdır. Bir görüşe göre bu dönemde tüm zenginlik kaynağı topraktır. Toprak ve toprak gelirleri de senyörlerin ellerinde olduğundan, ilk sermayenin ancak senyörler tarafından sağlanmış olabileceği söylenir. Bir başka görüşe ise, bu sermaye dışardan gelmiştir. Kuzeyde İskandinavların, güneyde Venedik, Cenova, Piza gibi kıyı şehirleri halklarının faaliyetleri sonucu, Avrupa'nın dünya ticaret merkezleri ile ilişki kurması sonucu bu gemici ve korsan halkların Avrupa'ya taşıdıkları altın ve gümüş

¹⁷¹ Ayferi Göze, **Siyasal Düşünceler ve Yönetimler**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1995, s. 68-69.

paraların, köle ticaretinin sağladığı sermaye, burjuvazinin ilk anaparasını oluşturmuştur.¹⁷²

İşte bu sermaye sahibi sınıf burjuvazi ya da işveren ile işçi arasında esas ücret olan bir çalışma ilişkisi doğmuştur.

Adam Smith'e göre emek ücretleri çıkarları farklı olan iki taraf arasındaki sözleşmeye dayanır. Çok fazla bilinmese de işverenler işçi ücretlerini kontrol altında tutmak için sessizce, sürekli ve düzenli olarak bir araya gelirler.¹⁷³ Adam Smith'in belirttiği bir araya gelişler sayesinde işverenlerin örgütleri mevcut olmasa da, toplanıp görüşerek izlenecek ortak politika konusunda anlaşmalarına hiçbir engel yoktur. On veya yirmi kadar bile olsalar tutulacak yolu çizmek için aralarında birinin evinde veya yazıhanesinde, hatta bir otelde toplantılar yapabilmişlerdir. Sendikaların takip ettiği düzenlemelerin işverenler üzerinde yarattığı etkiden meydana gelen bu toplantılar sonraları işveren kuruluşlarının doğmasına sebep olmuş ve nihai olarak da sendikalı işçiler ile teşkilatlanmış işverenler arasında kolektif müzakerelerin en gelişmiş şekli ortaya çıkmıştır.¹⁷⁴

Öte yandan tarihte işveren sendikalarına benzer kuruluşlara rastlanabileceğini ileri sürenler olmuştur. Örneğin Lidya Krallığının başkenti antik Sardis'te yapılan kazılarda ortaya çıkarılan bir taş, inşaat alanında çalışanların kurduğu bir işveren örgütlenmesinin olduğunu, bu örgütlenmenin işçilerin bir takım uygulamalarını engellemek için devletten talepte bulunduğunu göstermektedir.¹⁷⁵

¹⁷² Göze, a.g.e., s. 70.

¹⁷³ Adam Smith *The Wealth Of Nations* adlı eserinde şöyle der: "...Emek ücretleri çıkarları hiçbir zaman aynı olmayan iki taraf arasındaki sözleşmeye dayanır. İşçiler çok almak, patronlar olabildiği kadar az vermek isterler. İşçiler ücretleri artırmak için bir araya gelirler, patronlar emek ücretlerini düşürmek için... İşçilerin sık sık bir araya geldiklerini duymamıza rağmen patronların birliklerinin daha az duyulduğu söylenir. Fakat bu duruma bakarak patronların nadir olarak bir araya geldiklerini düşünmek gerçeği görmezlikten gelmektir. Patronlar her zaman ve her yerde bir tür sessiz, ama sürekli ve düzenli olarak emek ücretlerini mevcut oranın üzerine çıkarmamak için bir araya gelirler. Bu birlikteliği bozmak hoş karşılanmayan bir harekettir ve diğer patronlar tarafından kınanabilir. Aslında bu birliğin duyulması nadirdir, çünkü kimsenin duymadığı doğal bir durumdur denebilir. Patronların bazen işçi ücretlerini buldukları seviyenin bile altına düşürmek için özel olarak bir araya geldikleri de olur. Bu durum her zaman uygulamanın gerçekleşmesine kadar son derece sessiz ve gizli bir şekilde yürütülür ve diğer insanlar tarafından fark edilmezler." Adam Smith; (Edited by Edwin Cannan), **The Wealth Of Nations**, C. 1, London, University Paperbacks, 1961, s. 74-76.

¹⁷⁴ Ferit H. Saymen (Çev.), **Kollektif Müzakereler**, TİSK Kitap Yayınları, No: 1, İstanbul, 1962, s. 25.

¹⁷⁵ Clarence E. Bonnett, (der. Edwin R. A. Seligman ve Alvin Johnson), "*Employers Associations*", **Encyclopedia of Social Sciences**, C. 5, The Macmillan Company, New York, 1931, s. 509.

Ortaçağın zanaatçı loncaları da işveren sendikalarına benzetilmektedir. Bunun yanında Anadolu'da rastlanan 12.-13. yüzyıllardan itibaren görülen fütüvvet ve ahilik kuruluşları ve daha sonra ortaya çıkan loncalar da bir bakıma işveren sendikaları niteliğindedir.¹⁷⁶

İşveren örgütlerinin farklı teknik ve amaçlarla en az orta çağdan bu yana bilinen yapıda oldukları da iddialardan biridir. Modern zamanlarda bu örgütler endüstriyel gelişmenin ihtiyaçlarıyla karşılaşınca hem şekil hem öz değiştirmişlerdir. Büyük ulusal girişimler arasında sendikaların büyümesi işveren örgütlerinin ulusal bir yapı olarak planlama, konuşma, görüşme kapasitesinin oluşturulmasını gerektirir.¹⁷⁷

Dünyadaki örneklerine bakıldığında işveren sendikalarının genellikle çalışan kesimin ücret ve çalışma koşulları gibi sosyal konularda refaha doğru bir değişim ve gelişim gösterdiği zamanlarda ortaya çıktığı söylenir. Amerika'da ve Avrupa ülkelerinde farklı oluşumları ve farklı türleri olan işverenlerin sendikal örgütlenmesinin çalışan kesimin haksız görülen bir örgütlenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. İşverenler tarafından meydana getirilen bir işveren sendikası işçi sorunlarında işveren çıkarlarını korumak için çaba harcar. Bu haliyle işçi sendikalarına benzer. İşveren sendikaları işçi sorunlarının üstesinden gelmek için gerçekleştirilmiş bir harekettir. İyi örgütlenmemiş işverenler işçi sorunları ile karşılaştıklarında geçmişte olduğundan daha güçlü bir şekilde örgütlenirler.¹⁷⁸ Nitekim işveren sendikalarının işçi sendikalarının güçlenmesine karşı bir reaksiyon olarak ortaya çıktığı ve loncaların devamı niteliğinde örgütler olduklarından çokça söz edilir.¹⁷⁹

Genel olarak kuruluş ve işleyişiyle Orta Çağ kent ekonomisinin temel unsurlarından biri olan lonca sistemi aşırı bir himayecilik anlayışına sahiptir. En

¹⁷⁶ Esin, **a.g.e.**, s. 38-39.

¹⁷⁷ Harry Welton, **The Trade Unions The Employers and The State**, Pall Mall Press, London, 1960, s.75.

¹⁷⁸ Bonnett, **a.g.e.**, s. 509-514.

¹⁷⁹ Jean Jacques Oechslin, "*Employers Organizations*", **Comparative Labour Law and Industrial Relations**, (Ed. R. Blanpain-F. Millard), Springer Science+Business Media Dordrecht, Kluwer Denventer, Netherlands, 1982, s. 190; Esin, **a.g.e.**, s. 54-56; Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikacılığı**, s. 6-7; Ufuk Aydın, "*2000'li Yıllarda İşveren Sendikacılığında Değişim*", **Kamu-İş**, C. 6, S. 1, 2000, s. 1.

önde gelen amaçlarından birisi de zanaatçıyı başka kentlerin rekabetinden korumanın yanında kendi alanında diğer çalışanların rekabetine karşı korumaktır. Lonca sistemi böylece bireyin bağımsızlığını herkesi sıkı bir kayıt altına alarak sağlamıştır. Lonca üyelerinin sahip oldukları ayrıcalıklar ve tekel, kişisel girişimleri yok etmiştir. İşte bu nitelikleriyle ekonomik bakış açısından lonca sistemi kapitalist olmayan bir sistemdir. Oysa işveren sendikaları kapitalist ya da karma ekonomi sistemleri içinde gelişmiş; amaçları, kuruluşları ve işleyişleri bakımından çağdaş endüstri toplumlarına özgü kuruluşlardır. Her şeyden önce işveren sendikaları çalışanları ve çalıştıranları aynı örgütte toplayan loncalardan, yalnızca işverenleri yapısında barındırması bakımından farklıdır. Öte yandan, loncaların çok yönlü görevleri ve işlevleri olmasına karşın, işveren sendikalarının görevleri ve işlevleri tek yönlüdür. Ayrıca işveren sendikaları amaçlar, kuruluş ve işleyişi temellendiren düşünce yapısı bakımından da dinamik ve gelişimci yanları ile daha çok statükocu yönleri olan lonca sistemine göre farklıdır.¹⁸⁰

İşçi sendikaları gibi işveren sendikaları da Sanayi Devrimi'nden sonra ortaya çıkmıştır. Önceleri sistematik olmayan şekilde kurulan bu örgütlerin güçlü örgütler hâline gelmesi 20. yüzyıldan sonra mümkün olabilmıştır. Her iki örgütün de Sanayi Devrimi'nden sonra ortaya çıkmasına karşılık, genelde tüm ülkelerde işverenler işçilerin örgütlenerek bir baskı grubu hâline gelmelerinden sonra örgütlenme ihtiyacı duymuşlardır.¹⁸¹

İşveren sendikalarının işçi sendikalarından sonra kurulmalarının temelinde ise, işverenlerin yapıları gereği diğer sosyal gruplara göre daha zayıf birlik ruhuna sahip olmaları gelmektedir. Bu görüşe göre, işverenleri sendikalaşmaya yönelten temel neden, aralarında koordinasyon sağlamaktan çok savunma gereksinimidir. Bu nedenle ülkelerin büyük bölümünde işçi sendikaları önce kurulmuş, işçi sendikalarının etkinliklerinin artması sonrasında işverenler örgütlenme gereksinimi duymuşlardır. İşverenlerin çalışma koşullarının belirlenmesinde bağımsız hareket etmek istemeleri, sayılarının sınırlı olması, işverenlerin ekonomik sorunlarını

¹⁸⁰ Esin, *a.g.e.*, s. 40-41.

¹⁸¹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s.144; Genel görüş bu olmakla beraber işveren sendikalarının her zaman işçi sendikalarından sonra kurulmadığı da söylenmektedir. Aysen Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikacılığı**, s. 8; Aydın, "*a.g.m.*", s. 2.

çözmek amacıyla kurulmuş çeşitli mesleki örgütlerin varlığı işverenlerin sendikalaşmasını tüm dünyada geciktirmiştir.¹⁸²

Her şeye rağmen koalisyon yasaklarının devam ettiği dönemlerde dahi işverenlerin sayısının işçilere göre sınırlı olması ve yüz yüze görüşme, telefon, mektuplaşma gibi türlü irtibat ve haberleşme araçlarına başvurmak suretiyle gayri resmi koalisyonlara gidebilme imkânları söz konusudur. Aslında birer girişimci olan işverenlerin zaman zaman, hatta sık sık bir araya gelmeleri, görüşüp anlaşmaları zarureti, sırf çalıştıkları işçilerle ilgili istihdam şartları ve ücret münasebetleri konularının müzakere ve tespitinden ileri gelmemektedir. Bunun dışında iş hayatına, hükümetlerle münasebete, mevzuat gibi konulara ait birçok hususlar iş adamlarının kendi aralarında sıkı bir temas kurmalarını, görüşüp anlaşmalarını gerektirmektedir. Bu sebepten sendikacılık hareketine yasal bir mahiyet verilmediği devirlerde dahi işveren koalisyonları hukuken ve kanunen değilse bile fiilen daima var olmuşlardır.¹⁸³

Toparlarsak işveren örgütleri birkaç farklı amaç için bir araya gelerek oluşmuştur: 1-İşçi sendikalarının kendileri için uygun olmayan taleplerine karşı korunmak, 2- Üretim hacmini düzenleyerek, pazarı ayırarak ve satış fiyatlarını sabitleyerek kendi aralarındaki haksız rekabeti önlemek, 3- Ticari, hukuki ve diğer ortak çıkar hizmetlerini ortaklaşa düzenlemek, 4- Ekonomik, finansal, iş gücü ve sosyal politika konularında hükümete işverenlerin görüşlerini ifade etmek, kamu organlarına temsilci atamak ve kamuoyunu etkilemek. Bu amaçlardan sadece birincisi ve dördüncüsü endüstri ilişkileri alanı ile ilgilidir. Bazı işveren örgütleri endüstriyel ilişkiler alanında uzmanlaşırken, bazılarının amaçları daha geniş kapsamlıdır.¹⁸⁴

Başka bir görüşe göre ise işveren örgütlerini genel olarak iki kategoride toplamak mümkündür. Birinci kategoride gerçek anlamda işveren toplulukları denilebilecek olanlar yer alır. Bunların başlıca görevleri işgücü ile olan ilişkiler üzerinde çalışmaktır. Bu kategoriye bağlı örgütlerden bir bölümü işçi örgütleri ile

¹⁸² Tokol, **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, s. 44- 45.

¹⁸³ Tuna, “*İşveren Dernek ve Sendikaları*”, **İşveren**, C. 5, S. 11, 1967, s. 5.

¹⁸⁴ J. Henry Richardson, **An Introduction To The Study Of Industrial Relations**, London, Great Britain, 2003, s. 222.

toplu müzakerelere katılırlar. Diğer kategoride alışverişi, ticareti ve sanayiye kolaylaştırmak niteliğinde olanlar yer alır. Bunlar için işgücü sorunları ve işçi-işveren ilişkileri sadece ikinci derecede bir çalışma alanıdır.¹⁸⁵

Her iki görüşe göre de endüstriyel ilişkiler alanını ilgilendiren ve işçilerle ilişkileri ön plana çıkaran görüş ağır basmakta, gerçek işveren sendikası olarak kabul gördüğü anlaşılmaktadır.

1.4. Dünyada İşveren Sendikacılığı

İşveren sendikalarının örgüt yapıları ve faaliyetleri ülkelere göre farklılıklar gösterir. Ülkelerin ekonomik, sosyal, siyasal, tarihsel özellikleri, coğrafi büyüklüğü, işçi sendikalarının yapısı ve devletin çalışma hayatındaki konumu işveren sendikalarının yapısını ve faaliyetlerini etkilemiştir.¹⁸⁶

Örneğin Almanya’da işveren sendikaları, işçi-işveren ilişkileri ile yakından ilgili iken diğer konularla örneğin ekonomi ile pek fazla ilgilenmemektedirler. Güney Amerika’da ise dış ticaret, mali konular ve ekonomiye daha fazla önem veren işveren sendikalarının bulunduğu görülmektedir.¹⁸⁷

Bir ülkede işveren örgütlerinin kökenini kesin olarak ayırt etmek kolay değildir. Çoğu ülkede işveren örgütleri 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başında açıkça görülebilir. Böyle örgütlerin gelişmesi çoğu yazara göre vasıfsız işçi örgütlenmesinin artmasıyla yakından ilgilidir. Örneğin İngiltere’de yeni sendikacılığın gelişmesi ile işveren örgütlerinin canlandığı iddia edilmektedir. Dolayısıyla Gemiciler Federasyonu; 1890’da Denizci ve İtfaiyeci Birliklerinin kepenk kapatma politikalarını engellemek amacıyla, bot ve ayakkabı endüstrisi için İmalatçılar Federasyonu; 1891’de Bot ve Ayakkabı Ustaları Ulusal Birliğinin büyümesine tepki olarak kurulmuştur. Benzer şekilde Almanya’da Saksonya’da Crimmitschau grevinin daha sonra Alman İşveren Örgütleri Konfederasyonu olan

¹⁸⁵ Muharrem Taşçıoğlu (Der. Ve Çev.) **Özellikle Gelişmekte Olan Ülkelerde Sendika Hürriyeti ve İşçi-İşveren İlişkileri**, TİSA Matbaacılık, Ankara, 1977, s. 116.

¹⁸⁶ Aysen Tokol, “İşveren Sendikaları”, **75 Yılda Çarkları Döndürenler**, Tarih Vakfı Yayınları, Bilanço’98 Yayın Dizisi, İstanbul, 1999, s. 299; **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s.144.

¹⁸⁷ Oechslein, **a.g.e.**, s. 192; Aydın, “*a.g.m.*” s. 2.

birden fazla çoklu endüstri örgütlerinin oluşumuna yol açtığı düşünülmüştür. Yine Fransa’da gerçek işveren örgütlerinin 20. yüzyılın başında sendikacılığın büyümesine doğrudan bir tepki olarak oluştuğu iddia edilir.¹⁸⁸

Bu ilk örgütlenmelerin öncülerinden bir kaçı endüstriyel ilişkilerle doğrudan ilgilenmediklerinden söz ederler; onlar nadir rastlanan işadamları örgütleridir. Örneğin Londra İnşaat İşverenleri örgütlerini oluştururken hedefleri dostluğu ve faydalı bilgi paylaşımını desteklemektir. 1867 Kraliyet Komisyonuna sunulan bir raporda onlar böyle konularla ilgilenen diğer organları desteklemelerine rağmen grevlerle asla açıkça ilgilenmediklerini söylerler.¹⁸⁹

Çağdaş anlamda ilk işveren kuruluşları ise 19. yüzyılın sonunda ABD, İngiltere ve Japonya gibi ülkelerde görülür.¹⁹⁰ Bu dönemde belli başlı Avrupa ülkelerinde işverenler güçlü işçi sendikalarının yanında muntazam kuruluşlar meydana getirme çabası içine girmişlerdir.¹⁹¹ İşveren sendikaları 1800’lerin sonlarında ortaya çıktıklarında üyelerinin güçlenen işçi sendikaları karşısında ortaya çıkan ihtiyaçlarını karşılamak, hatta bir grev ya da lokavt halinde onlara finansal destek sağlamak gibi faaliyetlerde bulunmuşlardır. Bu gelişmeler Birinci Dünya Savaşı sonuna kadar devam etmiş, bu dönemde işveren sendikaları toplu iş sözleşmesi yapan örgütler hâline gelmişlerdir.¹⁹²

İlk üst düzey işveren örgütlenmeleri ise Danimarka’da 1896, Norveç’te 1900, İsveç’te 1905, Almanya’da 1913’te gerçekleşmiştir.¹⁹³ Fransa’da ise 1920 yılında bir üst örgütlenme gerçekleşmiştir.¹⁹⁴

¹⁸⁸Fransa’da Metal ve Maden Endüstrileri Birliği ve Tekstil İmalatçıları Federasyonu 1901’de, İnşaat ve Kamu Çalışanları Ulusal Federasyonu 1904’te ve Elektrik Örgütleri Federasyonu 1907’de kurulmuşlardır. Michael P. Jackson, **Industrial Relations**, Croom Helm, London, 1977, s.107-108.

¹⁸⁹ **A.g.e.**, s.108.

¹⁹⁰ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 143

¹⁹¹ Rafet İbrahimoglu, “*İşveren Sendikalarının Doğuşu ve Gelişmesi*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 25. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1974, s. 115.

¹⁹² Michael Salamon, **Industrial Relations: Theory and Practice**, Prentice Hall, New York, 1992, s. 239- 240; Aydın, “*a.g.m.*”, s. 2.

¹⁹³ Salamon, **a.g.e.**, s. 239.

¹⁹⁴ Salamon, **a.g.e.**, 241; Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikacılığı**, s. 9.

1.4.1. İngiltere’de İşveren Sendikacılığı

Adam Smith İngiltere’de kendi zamanında işverenler arasında anlaşmaların yaygın olduğunu ve matbaa işverenleri arasındaki örgütlenmelerin izlerinin 19. yüzyıla kadar sürülebileceğini söyler. Matbaa Patronları yanında, Liverpool Gemi İnşaat Patronları 1823’te bir süreden beri var olan örgütlerini yeniden düzenlemişler, pamuk işverenleri birkaç Lancashire şehri ve Glasgow’da örgütlenmişlerdir. Bazı örgütlenmeler resmi iken, bazıları geçici (ad hoc) toplanmalardan öteye gitmeyen fiili birliklerdir. İşverenler toplumun bir bölümünü içine alan özel bir faaliyet olduğunda ya da kömür fiyatlarında bir artma ya da azalma olması gerektiği düşünüldüğünde bir araya gelmişlerdir. Bazı örgütler de grevler ortaya çıktığında varlık göstermeye başlamışlardır. Preston İplik Bükücü Patronları Birliği 1846’ya kadar ücret uyuşmazlıkları ile uğraşmış, sürekli iş durdurulduğu 1856’ya kadar bir faaliyeti olmadığı halde kendini de feshetmemiştir.¹⁹⁵

19. yüzyılın büyük bir kısmında İngiltere’de işverenler ve işveren örgütlerinin genel politikası işçi sendikalarını yok etmeyi sağlamaktır. Çeşitli endüstri alanlarında işverenler sendika üyesi işçileri çalıştırmayı reddetmişler, onlara sendikalara üye olmama koşulunu kabul edenlere verdikleri belgeyi imzalayanlara iş vermişlerdir. İşveren örgütleri sendikaları tanımayı ve onlarla toplu pazarlığa oturmayı da reddetmiştir. Grevler ve lokavtlarla güç denemesi aslında olağan bir durumdur ve bu durum sendikalar toplu pazarlığın çalışma koşullarının oluşmasında normal bir yol olarak kabul edilmesiyle kesin olarak kurulmasına kadar söz konusu değildir.¹⁹⁶Fakat yine de 19. yüzyılın ortalarında inşaat işverenleri ile inşaat iş kolundaki zanaatçı temsilcileri ve işçi birlikleri temsilcileri aracılığıyla şehir düzeyinde anlaşmalar görülür. Hatta prensip olarak işçi sendikacılığına karşı olsalar da Genel İnşaatçılar Birliği bu konuda yardımcı olmuştur.¹⁹⁷

1880’lerde beliren büyük ekonomik krizden kaynaklanan ve bağımsız bir işçi partisi meydana getirme çabalarının kaynağını teşkil eden “new unionism” anlayışı

¹⁹⁵ H. A. Clegg, **The System Of Industrial Relations in Great Britain**, Basil Blackwell, Oxford, 1970, s. 120-121.

¹⁹⁶ Richardson, **a.g.e.**, s. 227.

¹⁹⁷ Clegg, **a.g.e.**, s. 123.

1889'da İskoç İşçi Partisi'nin kurulmasıyla sonuçlanmıştır.¹⁹⁸1889'un yeni sendikacılık anlayışı işverenler arasında bazı büyük işveren federasyonlarının kurulmasına sebep olmuştur. Bu hareket hiç örgütlenmemiş ya da iyi örgütlenmemiş endüstri kesimlerinde etkili olmuş, bazı sendikalar içinde de militan gruplar yaratmıştır. Yeni sendikacılık anlayışının yarattığı yeni koşullara bir tepki olarak İngiltere'de gemi yapımı, dokumacılık, inşaat, pamuk eğiriciliği gibi alanlarda çeşitli işveren federasyonları oluşturulmuştur. Bu federasyonlar “new unionism” anlayışıyla daha da sertleşen işçi hareketleri karşısında önemli lokavtlara girişmişler ve uyuşmazlıkların çözüme kavuşturulmasında merkezi usullere sahip olmakla beraber, genellikle bölge düzeyinde ücret ve çalışma koşulları konusundaki görüşme ve pazarlıklar bir anlaşmayla sonuçlanmadığı takdirde bu pazarlık ve görüşmelere katılmışlardır.¹⁹⁹

Birinci Dünya Savaşı ile birlikte endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesi girişimleri daha çok hükümetlerden gelmeye başlamıştır. Böylece oluşan yeni koşullarda işverenler yeni federasyonlar kurmuşlardır. Bunlardan 1919 yılında kurulan İşveren Örgütleri Ulusal Konfederasyonu ki; bu örgüt daha sonra Britanya İşverenler Konfederasyonu adını alacaktır, bu hükümet politikasının en önemli sonuçlarından biridir. 20. yüzyıla gelinceye kadar endüstriyel ilişkiler alanında birtakım atılımlar gösteren İngiliz işveren sendikacılığı bu niteliğini Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra göstermemiştir. Savaş sonrasında Britanya Endüstri Federasyonu kuruluncaya kadar çekingen ve özellikle tutucu bir niteliği tercih eden işveren sendikacılığı; gerek hükümetler gerek işçi sendikaları ve TUC gerekse diğer sermaye kuruluşları tarafından gösterilen endüstriyel ilişkileri geliştirme veya iyileştirme çabalarına olumsuz katkılarıyla daha çok engel olmuştur. Başka bir deyişle işverenler herhangi bir değişmeyi tahrik eder duruma girmek istememişler, değişmeleri ve değiştirme girişimlerini yapabildikleri ölçüde durdurmak istemişler ve eğer bir gelişme olacaksa bunu pek fazla ses çıkarmadan kabul etmeyi uygun bulmuşlardır. “Asil gelenekçilik” diye adlandırılabilir olan bu tutum 1956-1965 arası birleşme girişimleriyle yumuşatılmış ve bu girişimler sonucu 1965'te kurulan Britanya Endüstri Federasyonu ile bir sınıf içi ittifak sağlanınca işveren sendika ve birliklerine diğer

¹⁹⁸ Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 44.

¹⁹⁹ Clegg, **a.g.e.**, s. 124-127; Esin, **a.g.e.**, s. 57-58.

kurucu sermaye kuruluşlarınca daha aktif ve gelişmeci fikirler verilmeye ve kabul ettirilmeye başlanmıştır.²⁰⁰

Uzun bir geçmişe sahip İngiliz işveren sendikacılığı hakkında genel çizgileriyle İngiliz toplumuna ve kurumlarına özgü bir evrim göstermiştir diyebiliriz. Gerçekten İngiltere’de işçi sendikacılığının doğup gelişmesinde olduğu gibi işveren sendikacılığının ortaya çıkışında da devlet, siyasi bir parti veya herhangi bir makam özel bir rol oynamamıştır. Öte yandan zaman içinde yatay ve dikey birlikteliklerini sağlayan işverenler gün geçtikçe toplumlarının yaşamında artan bir güce kavuşmuşlardır. Ancak bütün bu oluşum süreci içinde bir tek düzelik aramak da olanaksız olduğundan işverenlerin İngiltere’deki örgütlenmelerinin sui generis (kendine özgü) bir görünüm arz ettiği söylenmektedir.²⁰¹

İngiltere’de işveren organizasyonları; endüstriyel ilişkilerle ilgilenen İngiliz İşveren Konfederasyonu ve üye örgütler; sadece ekonomi ve üretim sorunlarıyla ilgilenen İngiliz Sanayi Federasyonu, İngiliz Kimyasal İmalatçıları Birliği gibi birleşik yapılar, işçi koşulları ve meslek sorunlarıyla ilgilenen diğer bir kategori olmak üzere üç temel kategoride görülürler.²⁰²

İngiliz Sanayi Federasyonu, İmalatçılar Ulusal Birliği ve İngiliz İşverenler Federasyonu’nun bir araya gelmesi ile oluşturulmuştur. Örgüt işverenlerin hem ekonomik, hem sosyal sorunları ile ilgilenmektedir. Ancak ekonomik sorunlara ilgisi sosyal sorunlara ilgisinden daha fazladır.²⁰³

İngiliz İşveren Konfederasyonunun ana fonksiyonu ise işçi sorunlarıyla ilgili konularda işveren politikalarını desteklemek, üyelerine bilgi sunmak, hükümetle, bakanlıklarla ve ILO gibi uluslararası örgütlerle işveren tarafından eşgüdüm sağlamaktır. Konfederasyon kökeninde 1919’da İşveren Örgütleri Ulusal Konfederasyonu olarak kurulmuştur.²⁰⁴

²⁰⁰ Esin, a.g.e., s. 58-59, 66-67.

²⁰¹ A.g.e., s. 67.

²⁰² Welton, a.g.e., s.75.

²⁰³ Aysen Tokol, “Avrupa Birliği Ülkelerinde İşveren Sendikalarının Yapıları ve İşlevleri” **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi** C. 15, S. 2, 1994, s. 114.

²⁰⁴ Welton, a.g.e., s.78.

İngiliz İşverenler Birliği'nin sendikalara oranla açık olarak yeni ve radikal fikirleri tecrübe etmeye istekli daha gelişmiş teşkilatlar oldukları söylenemez. Ancak toplu pazarlık konusunda 1961 yılında İngiliz İşverenler Konfederasyonu'nun düzenlediği konferansta üniversite üyelerinin de dâhil edilmesi ile bir yenilik yapılmıştır. Birçok yeni fikir tartışılmış ve İngiliz İşverenler Konfederasyonu ile TUC üyeleri arasındaki konuşmalar eskisi gibi insafsız olmamış, karşılıklı saygı şeklini almıştır.²⁰⁵

1.4.2. Amerika'da İşveren Sendikacılığı

Endüstri hareketinin geç başlamasına karşın ekonomik gelişme düzeyi bakımından ABD'yi öteki ülkelerin üzerine çıkaran sosyo-ekonomik çevre yapısı ve özellikleri bu ülkede endüstri ilişkileri sisteminin gelişimini etkilemiş, sendikal hareketin değişik bir gelişme seyri izlemesine neden olmuştur. Endüstri ilişkileri sisteminin iki önemli aktörü işçi ve işverenin ortaya çıkışı bu ülkede aynı zamana rastlar. Sendikalar, işveren örgütleri ve devlet müdahalesi yani kurumsallaşma sonradan gelişir ve sistemi tamamlar.²⁰⁶

Amerika Birleşik Devletlerinin kuruluşundan hemen sonra ortaya çıkmaya başlayan işçi kuruluşlarına karşı, dünya görüşlerine ve özellikle ekonomik ve sosyal felsefelerine uygun olarak, işveren-girişimci kesiminin güçlü bir direnç ve muhalefet gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Sendikalar kuvvetlendikçe ücret konusu daha da önem kazanmış ve ücret konusundaki taleplere karşı direnmek üzere işveren teşkilatları oluşturulmuştur. İşçi kuruluşlarına karşı, bu devrede yalnızca kanunlar ve mahkemeler kullanılmakla kalmamış işveren birleşmelerine de gidilmiştir. O kadar ki 1798'te Philadelphia'da ayakkabı işverenleri işçi kuruluşlarının hepsini dağıtmak için birleşmişlerdir.²⁰⁷

ABD'de Massachusetts, New York ve Pennsylvania eyaletlerinde loncalar bir işveren sendikası gibi faaliyet göstermişlerdir. Örneğin bir sendika gemi marangozlarının taleplerine karşı direnmiştir. İşçi örgütlenmelerine karşı ilk gizli

²⁰⁵ B.C Roberts, "İngiltere'de İşçi İşveren Münasebetleri", **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 14, 1963, s. 113.

²⁰⁶ Demircioğlu, **a.g.e.**, s. 27, 29.

²⁰⁷ **Amerikan İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi**, s. 4; Esin, **a.g.e.**, s. 82-83.

ittifak olayı ayakkabı işverenleri, marangoz işverenleri, terzi işverenleri ve şapka işverenleri gibi patronlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Henüz 1800 yılında çalışan grevlerini durdurmak ya da sonlandırmak için ve işverenlere de çalışanlara yapılacak uyarılar hakkında tavsiyelerde bulunmak üzere bir Ulusal Emek Birliği oluşturulmuştur.²⁰⁸

Böylece 1809 ve 1830 yılları arasında gizli ve gayri resmi bir biçimde işveren birlikleri meydana getirilmiştir. Bunların ortak faaliyetleri arasında ücret düzeylerinin korunması, işçi kuruluşlarına üye olanların çalıştırılmaması, cezalandırılan işverenler için yardım fonları biriktirilmesi sayılabilir. 1850-1870 yılları arasında işverenler işçi sendikalarına üye olanları kara listelere almışlar, ücret indirimlerine gitmişler ve işçi-işveren mücadelesini kırmak için Avrupa'dan işçi ithal ederek açık işletme (open shop) hareketini başlatmışlardır. Bu durumda ABD'nin kuruluşundan 1880'lere gelinceye kadar işveren kesiminin hayli etkili olduğunu söylemek mümkündür. Ancak bu kitle asıl etkinliğini iç savaştan sonra göstermiştir. İç savaş teknolojik dönüşümlere, büyüyen pazarlara bir rekabet ortamı getirmiş ve aralarında çıkar benzeşmesi ya da çıkar birliği olan kişiler ya da gruplar karşılıklı anlaşma yoluna giderek 1895 yılında Ulusal Fabrikatörler Birliği'ni (National Association Of Factory Owner-NAM) kurmuşlardır. 1900 yıllarında Amerikan İş Federasyonu'nun (American Federation Of Labor-AFL) üye oranını ülkedeki işgücünün yüzde 80'ine çıkarması üzerine NAM işgücü sorunları ile ilgilenmek zorunda kalmış, 8 saatlik çalışma iş gününü, daha yüksek ücretler ve kapalı işletmeyi (closed shop) kabul etmek zorunda kalmıştır. Bu durum karşısında NAM, 1903 yılından itibaren taktik değiştirmiş, endüstriyel ilişkiler alanına el atarak işçi-işveren ilişkilerinde etkinlik kazanmak amacıyla, yerel işveren kuruluşlarının katıldığı, bağımsız gibi görünen ama aslında kendisinin uydusu olan birlikler kurma yoluna gitmiştir. Bu birliklerden ilki 1903 yılında kurulan Amerikan Vatandaşları Endüstri Birliği'dir (Citizens' Industrial Association Of America). Bunu 1907'de kurulan Endüstriyel Koruma Ulusal Konseyi (National Council Of Industrial Defense) izlemiştir. Daha sonra Ulusal Endüstri Konseyi (National Industrial Council) adını alan bu son kuruluşla, daha kapsamlı kuruluşların işçi sendikalarının mevzuat

²⁰⁸ Bonnett, a.g.e.s., s. 510.

konusunda devamlı artan taleplerine karşı daha iyi bir korunma sağlamakta yararlı olmaları amaçlanmıştır. Böylece ortaya çıkan siyasal güç dengesini kendi lehlerine değiştirme çabaları Amerikan işveren kesiminin giderek siyasal eylem içine girmelerini de sağlamıştır.²⁰⁹

Amerika'da işveren ve işveren kuruluşlarının geçmişte iş gücü ve işçi sendikalarına karşı aldıkları tavır ve uyguladıkları politikalar önemli değişiklikler göstermiştir. 19. yüzyıl boyunca işveren kesimi işçiyi aşağı ırktan biri gibi görmüş ve işçi kitlesini ceza ve ödüllere dayanan sert ve ciddi bir sistemle disiplin altına alınması gereken ve hak eden bir kitle olarak düşünmüştür. 1940'lara gelindiğinde bu tavır, özellikle büyük iş yerlerinde, yerini işçiyi ve işçi kitlesini karmaşık bir beşeri varlık ve bütünlük biçiminde görmeye ve bu kitlenin ve birey olarak işçinin anlamaya değer varlıklar olduğu inancına bırakmıştır. Öte yandan 19. yüzyıl boyunca ve 20. yüzyılın ilk 30 yılında işçi sendikacılığına karşı düşmanlık beslemek işveren hareketinin temel niteliği olmuştur. Amerika'da çelikte, kömür madenleri ve diğer endüstrilerde işçi sendikaları ve işverenler arasında kan dökme, şiddet ve gözdağı vermek şeklinde ortaya çıkan tanıma konusundaki mücadele 20. yüzyılın birkaç on yılı boyunca sürmüştür. Bu durum Başkan Roosevelt'in New Deal Yasaları işverenlere sendikaları tanımayı ve onlarla Devlet tarafından desteklenen ve kitle üretim endüstrisinde genel kullanıma giren bu yöntemle toplu pazarlığa oturmayı zorunlu olarak kabul ettirinceye kadar böyle devam etmiştir. Genel olarak söylemek gerekirse, temeldeki bu düşmanlık ve muhalefet 1940'larda, 1950'lerde ve 1960'larda gelişen bir biçimde, yerini toleransa ve karşılıklı uzlaşma olanaklarını göz önünde tutan bir anlayışa bırakmıştır. İşverenler tarafından izlenen başlangıçtaki militan mücadele yavaş yavaş tecrübelerle dayanan müzakereci bir ilişkiye dönüşmüştür. Başka bir deyişle başlangıçta kavgacı nitelikteki işveren kuruluşları bir dönüşümle daha çok müzakereci ve dolambaçlı yollardan da olsa, işveren haklarını savunmayı amaçlayan NAM ile sonuçlanmışlardır. 1895'te kurulan merkezi üst örgüt (NAM) tüm işveren sendikalarını içine almakla birlikte genel olarak sanayinin sözcülüğünü yapmakta, ama bu arada özellikle işçi sendikacılığı karşısında

²⁰⁹ Esin, **a.g.e.**, s. 83-86; Mustafa Uslu, **Dünyada ve Türkiye'de İşveren Sendikacılığı**, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1995, s. 27-28; Peterson, **a.g.e.**, s. 8-9.

Amerikan işverenin çıkarlarını savunmaktadır. Öte yandan 1935'lerden 1950'lere devamlı bir büyüme gösteren NAM, 1955'lerden sonra tekrar merkezkaç bir eğilimle büyümesinden kaybetmeye başlamıştır. Yeni uygulamalar getiren General Motors, General Electric gibi yatay ve dikey bütünleşmeye gitmiş büyük şirketler ve işletmeler NAM'ın çatısına artık pek büyük bir gereksinme duymamakta ve kendi endüstriyel ilişkiler sorunlarını kendileri çözmeyi tercih etmektedir. Başlangıcından ve özellikle NAM'ın kurulduğu tarihten itibaren siyaset olgusuna ve siyasal sürece yabancı kalmayan işveren hareketi, bir sınıf temsilcisi olarak, yasama ve yürütme erkiyle mesafeli ilişkiler kurma yöntemini hiç benimsememiştir. Tersine, özellikle Cumhuriyetçi başkanlar görevde olduğu sürece ve belki kuralları da aşarak, bireycilik ve işveren-girişimciler için tam özgürlük kavramlarında temellendirdiği dünya görüşüne sadık kalarak, Amerikan işveren hareketi ve örgütlü bir baskı grubu olarak NAM siyasetin hep içinde olmuştur.²¹⁰

Amerika'da her tür ve biçimdeki işçi hareketinin mutlaka özel teşebbüs haklarına karşı bir mücadele olarak karşılanması Amerika'da uygulanan sosyal politikayı önemli ölçüde belirleyen bir etkidir. Ülkede uygulanan sosyal politikanın dayandığı temeller ve güçler, sendikacılığın her türlü eylemine karşı önemli ve çoğu zaman aşılma engeller çıkaracak yönde etkilerini göstermişlerdir. Amerikan işçi hareketi gözlemlendiğinde bu yöndeki yargılara destek olabilecek örneklerle rastlamak mümkündür. Bir Amerikalı yazar bu konudaki gözlemlerini şöyle açıklamaktadır: “*Dünyanın hiçbir tarafında işverenler işçilerine karşı bu derece düşmanca ve işçilerin örgütlenme çabalarına karşı koyarken bu kadar keyfi ve dilek ve ihtiyaçları karşısında böyle umursamaz tavır takınmadılar. Ve başka hiçbir yerde demokratik hükümetin iktidarı işçileri ikinci sınıf vatandaş durumunda tutmakta yakın tarihe kadar sanayiinin hazır silahı olmadı.*”²¹¹

Amerika'da sermayedarlar işçi örgütlerine karşı yürüttükleri mücadelede çok çeşitli yol ve araçlardan yararlanmışlardır. Bu amaçla silah kullanımı ve özel birtakım provokasyon ve hafiye örgütlerinin faaliyete sokulması bazı dönemlerde çok olağan bir nitelik kazanmıştır. Amerikan tekeli sermayesi işçilerin örgütlenme

²¹⁰ Esin, a.g.e., s. 94, 95, 269; Richardson, a.g.e., s. 227.

²¹¹ Işıklı, *Sendikacılık ve Siyaset*, s. 147-148.

çabalarına karşı devasa gücünü ortaya koyarken şiddete başvurmaktan kaçınmamıştır. Söz hürriyetine ve işçi sınıfının haklarına yapılan baskıları incelemekle görevli “Follette Komisyonu” Senatoya sunduğu 8 Şubat 1937 tarihli raporunda şu açıklamalara yer vermektedir: *“Kişilerin ve özel işletmelerin bir silah deposuna sahip olmalarına izin verilmesi, hayretle karşılanacak bir şeydir. Sanayiinin kanunu temsil ettiğini ileri süren birtakım pervasız kimseleri, kendi parası ile silahlandığını öğrenmek üzücü ve korkutucudur. Ve meşru bir hükümetin her gerçek savunucusu sinesinde işverenlerin kendi haklarını korumak için profesyonel ispiyonlarla birlikte çalışan dev gibi bir ticari işletmenin varlığına göz yumulduğunu öğrenmekle beyninden vurulmuşa dönecektir.”* Amerika’da işverenlerin kanuni haklarını kullanan işçilere karşı silahlı özel ekipler kullandıklarına dair çeşitli örnekler sıralanabilir. Bunlardan yakın tarihte ortaya çıkan bir tanesi Kennedy kardeşlerin ikisi tarafından “Mc Clellan Komitesi” önünde ileri sürülmüş ve ispatlanmıştır. Olay, 1954 yılında Kohler firmasına ait bir iş yerinde UAW tarafından yürütülen ve uzun süre devam eden bir grev dolayısıyla patlak vermiştir. Firma, grevci işçilere karşı silah, gaz bombası ve cop kullanmıştır.²¹²

1.4.3. Fransa’da İşveren Sendikacılığı

İşveren sendikalarının kuruluşunda işçi sendikalarının güçlenmesinin yanı sıra özellikle rekabetçi endüstrilerde piyasaları düzenleme ihtiyacı önemli rol oynamıştır. Bu nedenle Fransız işverenleri yabancı rekabete karşı korunmak, serbest ticarete karşı çıkmak amacı ile 1840’larda ilk işveren sendikalarını kurmuşlardır.²¹³

1884 yılında çıkarılan yasayla sendikalara örgütlenme özgürlüğü getirilmiş, söz konusu yasa iş adamlarının da örgütlenmesi için sonuç üzerinde etkili olan bir dürtü meydana getirmiştir.²¹⁴ Fransa’da işverenlerin işçilerle aynı sendikal hürriyete sahip olmalarını sağlayan 1884 tarihli bu kanundan önce de işveren teşkilatlanması vardır. 1867 yılında ilk defa genel nitelikte bir işveren teşkilatı niteliği taşıyan Sendikal

²¹² A.g.e., s. 148-149.

²¹³ Tokol, “Avrupa Birliği Ülkelerinde İşveren Sendikalarının Yapıları ve İşlevleri”, s. 113.

²¹⁴ Henry W. Ehrmann, **Organized Business in France**, Princeton University Press, New Jersey, 1957, s. 8

Odalar Merkezi Komitesi oluşturulmuştur. Bütün bu kuruluşlar aslında sadece Paris'te faaliyet gösterip, küçük sanayici ve tüccarları birleştirmektedir. Temsil güçleri zayıf olan bu teşkilatların yanı sıra 1864'te kurulan ve 1940'lara kadar yaşayan Demir-Döküm Komitesi büyük sanayiye bünyesinde toplamak amacındadır. Bu teşkilatların faaliyetleri mesleki olmaktan çok dostluk alışverişi yönündedir. 1890 yılından itibaren Fransa'da iş hukukunun ilk ürünleri olan Yüksek Çalışma Konseyi, Uzlaştırma ve Tahkim Kanunu, İş Kazaları Hakkında Kanun ve Millerand Kararnamesi gibi iş hayatını ilgilendiren düzenlemeler de görülmeye başlanır. 1900'lere kadar çok seyrek olan grevler bu tarihten itibaren hatırı sayılır şekilde artmaya başlar. Daha da önemlisi o zamana kadar işçilerin düzensiz ve nerdeyse kendiliğinden oluşan tepkileri bundan sonra teşkilatlanmış ve koordineli bir şekilde ortaya çıkmaya başlamıştır. Fransa'da üçlü temsil formülü 1891 yılında kurulan Yüksek Çalışma Konseyi ile kullanılmaya başlanmıştır. Fakat üçlü temsil formülünün en güzel teyidi Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın kurulmasıyla olmuş ve Cenevre Konferanslarında bir işveren delegesinin olması işveren hareketinin temsil rolünün en çarpıcı örneğini vermiştir. Ayrıca bu konferanslara katılacak işveren delegesinin seçimi o dönemdeki işveren teşkilatlarının yöneticilerini bir araya toplamak fırsatını yaratarak Fransa Üretim Genel Konfederasyonu (Confederation Generale De La Production Française-CGPF)'nin doğmasına sebep olmuştur. Bununla birlikte, daha uzun yıllar işçi sorunları hemen hemen tamamıyla mesleki federasyonların sorumluluğunda kalacaktır. 1899 yılında Demiryolları Fabrikatörleri Sendikal Odasının Genel Sekreterliğine Robert Pinot'un getirilmesi ile Fransa'da işveren sendikacılığı değişmeye başlamıştır. 1900 yıllarından itibaren çeşitli mesleklerin aynı işkollarında toplandığına şahit olunmuştur. 1901 yılında ilk genel sekreteri Robert Pinot olan Maden ve Metalurji Sahipleri Birliği ile Tekstil Sanayi İşveren Sendikaları Birliği kurulur. Elektrik ve İnşaat Sendikaları gibi kuruluşlar birlikler ve federasyonlar halinde örgütlenir.²¹⁵

Böylece henüz 1929 yılında iken M. Duchemin Fransız işveren hareketinin başarılımış gerçek ve yaşayan bir birlik olduğunu söylemiştir. Genelde demokratik işçi hareketlerine sempatiyle bakan aydın yazarlar da Birinci Dünya Savaşı'nın

²¹⁵ Jean Jacques Oechslin, (Çev: Cumhur Turanlı), "Fransa'da İşveren Teşkilatlanması", *İşveren*, C. 11, S. 3, 1972, s. 7-9.

hemen ardından gelen bireycilik fikrinin işveren sendikalarına bir güç kattığı fikrinde olmuşlardır. 1936 yılındaki Matignon Antlaşmasından sadece birkaç ay önce CGPF'nin Genel Sekreteri ülkede başlıca meslek odalarının sayısının 1919'da 1500'den 4000'e yükseldiğini ifade etmiştir.²¹⁶

Hükümetin ilk defa işveren ve işçi temsilcileri ile ulusal seviyede bir diyalog kurduğu 1936 yılı, Fransız işveren tarihinde olduğu gibi Fransız sosyal tarihinde de önemli bir tarihtir. Hemen bir süre sonra Üretim Genel Konfederasyonu'nun Fransız İşverenleri Genel Konfederasyonu (CGPF) hâline dönüşmesi, teşkilat kompozisyonunun genişletilmesi ve yeni fonksiyonlar için gerekli imkânların sağlanması isteğini göstermektedir. Yeni teşkilatın Başkanı 1937 yılında ortaya çıkan problemlerin ortak olduğunu, istensin veya istenmesin çözümünün de ortak olması gerektiğini ifade etmektedir. 1940 yılında Vichy rejimi CGPF'yi ve işçi merkez teşkilatlarını ortadan kaldırarak işverenleri ve işçileri otoriter bir şekilde teşkilatlandırma yoluna gitmiştir. Ancak bu rejim Harp sonrası yaşamamıştır. Temsil fikrinin en güzel uygulaması 1947 ve 1948 Anayasalarının öngördüğü Ekonomik ve Sosyal Konsey'de mevcuttur.²¹⁷

Fransa'da üst işveren örgütlenmesi önce 20. yüzyıl başında hükümetin isteği ve etkisiyle kurulan CGPF'den sonra 1946 yılında Fransız İşverenleri Ulusal Konseyi (Conseil National Du Patronat Français-CNPF) ile gerçekleşmiştir. Bu ülkede işverenlerin işçi sendikalardan daha iyi organize oldukları söylenir. Bu güç ulusal federasyonlarının CNPF da birleşmesindedir. 1919 yılında ulusal işveren örgütü CGPF'nin kurulmasında toplu pazarlık hükümleri etkili olmuştur. Fransa'da işveren hareketi oluşumundan beri diğer sermaye örgütleriyle iş birliği yapmış ve aynı merkezi üst örgüt içinde bulunmuştur. CGPF 1920'lerde ve 1930'larda güçlü bir görünüm arz etmiştir. Bu durum kendini ilgilendirdiğini varsaydığı her kanun tasarısı hakkındaki kendi sesini duyurmasından, hem de Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra komünist ve reformist kanatlara bölünmüş işçi sendikacılığı karşısında hükümet ve kamuoyu nezdinde tek ve bölünmemiş sınıf temsilcisi olarak görülmesinden ileri

²¹⁶ Ehrmann, **a.g.e.**, s. 15.

²¹⁷ Oechslin, "*Fransa'da İşveren Teşkilatlanması*", s. 9.

gelmiştir. Bununla beraber Fransız girişimci ve işverenleri 1936'ya kadar örgütlenmenin yarar ve avantajlarını tam kavrayamamışlardır.²¹⁸

Fransız işveren sendikacılığı, toplumsal bir sınıf temsilcisi olarak, her devrede sosyal reform hareketlerini ve bu yöndeki mevzuat gelişmelerini engellemeye çalışmıştır. Ancak 1936, 1945, 1968 (Grenelle Anlaşması) tarihlerinde olduğu gibi bu hareket gerilemesini ve ödünler vermesini de bilmiştir. Genel gelişme çizgisi içinde bu ülkenin işveren sendikacılığının, muhafazakârlığında tutarlı ve davranışlarında gerçekçi olduğu izlenimi vardır. Yine Fransız işveren örgütlenmesinin yumuşak ve esnek diye nitelendirilebilecek, ama gene de amaçlarını kesinlikle gözden uzak tutmayan bir görünüme sahip olduğunu ileri sürmek mümkündür. Fransız işveren hareketi gözlemlendiğinde, yeni bir süreci başlatan Grenelle Anlaşması dışarda bırakılırsa, işverenlerin, işçilerin elde ettikleri sosyal ve ekonomik çıkarları kendilerinin dikkat ve güç eksikliklerine bağladıklarından bir tür ceza olarak görme eğiliminde oldukları ve bu yüzden de, reformların belki zorla dışardan dayatılmasından yana oldukları izlenimine varılabilir. Ayrıca Fransız işveren hareketinin genellikle başta verilen tavizlerin felaket doğuracağını ileri sürebilirken, sonradan yeni mevzuatı ve uygulamayı hazmedebildiğini de ileri sürmek mümkündür. Böylece, baştan beri derli toplu bir görünüm arz eden işveren hareketi ve onun örgütü, hem korkakça hareket ettikleri biçiminde kendi kitleleri içinden gelen eleştirileri bir müddet sonra önleyebilmekte, hem de böylece derli toplu olma niteliğini sürdürebilmektedir. Sonuç olarak genel çizgileriyle Fransız işveren sendikacılığının toplumsal bir sınıf temsilcisi ve baskı grubu olarak Grenelle Anlaşmasına gelinceye kadar, her devrede sosyal reformların engellenmesi yönünde hareket ettiğini söylemek mümkündür.²¹⁹

²¹⁸ Esin, a.g.e., s. 68, 69, 72; Jackson, **Industrial Relations**, s. 111; Tokol, "Avrupa Birliği Ülkelerinde İşveren Sendikalarının Yapıları ve İşlevleri", s. 113-114.

²¹⁹ Esin, a.g.e., s. 82, 269.

2. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE SENDİKAL HAREKETİN DOĞUŞU

Sanayi Devrimi Batı Avrupa ülkelerinde öncelikle üretim araçlarının mülkiyeti ile emek arasındaki çözülmeyi gerçekleştirmiş ve toplumsal sınıfları yeniden belirlemiş; ikinci olarak da mal üretimini o ana kadar görülmemiş boyutlara ulaştırmıştır. Avrupa’da bu önemli gelişmeler olurken, Osmanlı İmparatorluğu güçlü merkezi yapısını yitirmeye başlamış, toprak mülkiyeti düzeni çökmüş, yer yer derebeyleri görülmeye başlamıştır. Avrupa’da sağlam sınıf temelleri üzerine dayalı bu yeni gelişmeler olurken, Osmanlı İmparatorluğunda bunun tersi bir oluşum ortaya çıkmıştır. Bu koşullar Osmanlı İmparatorluğunu hızlı bir yarı sömürge durumuna düşürmüştür. Makineli üretime geçen İngiltere ve diğer Avrupa ülkeleri Osmanlı pazarını istila etmeye başlamışlar, ülkeye giren fabrika ürünleri, geleneksel Osmanlı küçük el sanatlarını da öldürmüştür. Emperyalizmin güdümüne girişin tüm etkileri ülkenin sosyo-ekonomik yapısı üzerinde görülmeye başlamıştır. Üretici güçler gelişmemiş, milli burjuvazi ve gerçek anlamda işçi sınıfı oluşmamıştır. Böyle bir ortamda sendika ve sendikacılıktan söz etmek anlamsızdır. Yalnız, 19. Yüzyılın ilk yarısından sonra, savaş donatımı, kumaşçılık, deri ve kunduracılık alanlarında girişilen sanayileşme hareketleri Osmanlı toplumunda ilk sanayi proleteryasının (emekçi sınıfın) özünü oluşturmuştur. Bundan başka, yabancı sermayeye tanınan ayrıcalıklarla başlatılan demiryolu, içki ve sigara yapımı ve maden çıkarılması gibi faaliyetlerin de işçi sınıfının doğuşunda rol oynadığını söylemek gerekir. Yani sanayileşen ülkelerde sendikalar tüm topluma kendilerini kabul ettirip, siyasal mücadelelere girişirken Osmanlı İmparatorluğunda henüz işçi sınıfı bile oluşmamıştır.²²⁰

2.1. Osmanlı Döneminde İşçi Örgütlenmesi

Batı ülkelerinde esnaf ve sanatkârlar loncalarda teşkilatlanırken, Osmanlı Devleti’nde Ahi teşkilatları ve anlayışı içinde teşkilatlanmışlardır. Çalışma hayatı da bu teşkilatlanmanın getirdiği anlayışla düzenlenmiş olup Batı sisteminden farklı bir

²²⁰ Mumcuoğlu, a.g.e., s. 139-140.

yapı gösterir. Selçuklu Anadolu'sunda görülmeye başlayan ilk Ahi Birlikleri Osmanlı döneminde Anadolu toplumunun sosyo-ekonomik yapısı içerisinde şekillenmiştir. Ahilik anlayışı 1453'te İstanbul'un fethinden sonra yavaş yavaş yerini loncalara bırakmaya başlamıştır. Bunun en önemli sebeplerinden biri Osmanlı Devleti'nin sınırlarının çok genişlemesi ve topraklarının büyümesiyle birlikte çok farklı kültürlerle Türk Ahi kültürünün çatışması ve Batılı insanlarla bir arada yaşama mecburiyetidir.²²¹

19. yüzyılın ilk yarısına kadar Osmanlı Devleti'nde zanaatkâr kurumları (loncalar) tek mesleki örgüttür.²²² Bundan sonra Osmanlı Devleti, bir taraftan zanaatkârlığa dayalı lonca düzeninin, diğer taraftan da tımar sistemine dayalı geleneksel toprak rejiminin çözülüşüyle sancılı bir döneme girmiştir. Zanaat üretimi Avrupa sanayinin yoğun rekabeti karşısında tamamen bir yok oluş yaşamasa da, kentsel ekonomi içindeki ağırlığını giderek kaybetmiştir. Yeni sınaî üretim, devlet fabrikaları ve yabancı sermaye işletmeleri vasıtasıyla gerçekleştirilmektedir. Özellikle 1840'lı yıllarda başlayan süreçte ordu ve saray için üretim yapan işletmeler Osmanlı sanayi içinde önemli yer tutmaya başlar. Tersaneler, baruthaneler, kundura, fes ve çuha fabrikaları, kalabalık işçi çalıştıran devlet fabrikalarının başlıcalarıdır. Yabancı sermaye işletmeleri ise Osmanlı ekonomisinin başlıca sürükleyici gücü hâline gelmiştir. Limanlar, demiryolları, madenler ve ticari tarım ürünleri, Avrupalı şirketlerin ilgilendiği belli başlı yatırım alanlarıdır.²²³

Osmanlı Devleti'nde sosyal hayata Tanzimat'a kadar olan dönemde örfî hukuk ve padişah kanunnameleri ile birlikte ayet, hadis, icma ve kıyastan oluşan kurallar çerçevesinde yön verilmektedir. Tanzimat döneminde Türk Örfî Hukuku ve İslam Hukuku kuralları Avrupa hukuk sistemine uygun hale getirilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde çalışma hayatıyla ilgili Polis Nizamnamesi, Mevaddı Medeniyeye Dair Nizamname, Dilaver Paşa Nizamnamesi, Maadin Nizamnamesi, Mecelle gibi hukuki düzenlemeler yapılmıştır.²²⁴

²²¹ Aktay, **a.g.e.**, s. 15- 17.

²²² Toker Dereli, **The Development Of Turkish Trade Unionism**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1348, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968, s. 56.

²²³ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 103.

²²⁴ Aktay, **a.g.e.**, s. 15-20.

Tanzimat Döneminde 1845 yılında çıkarılan “Polis Nizamnamesinin” (Umuru Zabıta) 12. Maddesinde yer alan; “...amele ve işçi makulelerinin ve cemiyetlerinin def ve izalesi ile ihtilal vukuunun önün kestirilmesi (ve) işini gücünü terk ile mücerred tatil-i mesalihi ibad gazezinde olan amele ve işçilerin cezalandırılması” şeklindeki hüküm Osmanlı’da işçi hareketlerinin var olduğuna dair bir ipucu sayılmaktadır. Ancak; o tarihlerde Osmanlı’da ne işçi cemiyetlerine ne de bir ihtilal belirtisine rastlanmadığı için Avrupa’da baş gösteren işçi hareketlerinin özellikle İngiltere’deki Chartist Hareketin (1838-1848) Osmanlı yöneticilerini böyle bir önlem almaya sevk ettikleri düşünülmektedir.²²⁵

Türkiye’de en erken işçi yasasının tarihi ise 1865’tir. Bu ve daha sonraki girişimlerin çoğu Ereğli’deki kömür madeninde çalışan işçileri korumaya yöneliktir.²²⁶ İlk işçi yasasından sonraki tarihlerde Osmanlı İmparatorluğu’nda 1871 yılında kurulmuş olan Ameleperver Cemiyeti’nin ilk işçi derneği olduğu genellikle kabul olunmaktadır. Ancak, Oya Sencer eldeki belgelerin Ameleperver Cemiyeti’nin bir işçi derneği olmadığını ve bu türden sendika niteliğinde derneklerin daha sonraki yıllarda aranması gerektiğini söylemektedir. 1871 yılında gerçek ve bilinçli bir işçi kuruluşunun bu tür ilişkilere geçmesi imkânsızdır. Kökü 1868’lere kadar giden bu dernek çeşitli milliyetlerden insanlar arasında kurulmuş olup, işçi derneği olmaktan uzak o yıllardaki hayır kurumlarının bir örneğidir.²²⁷

Osmanlı işçilerinin yeni üretim ilişkilerine ilk tepkileri makine kırıncılığı eylemleri ile ilk olarak 1830’lu yıllarda Rumeli’nde gerçekleşmişti. Osmanlı işçi

²²⁵ Mumcuoğlu, **a.g.e.**, s. 140-141; Mesut Gülmez Polis Nizamnamesinin 12. Maddesinde yer alan bu düzenlemenin 1 Temmuz 1880 tarihli Paris Emniyet Müdürünün görevlerini düzenleyen bir kararnameden aktarılmış olduğunu söylemektedir. Dolayısıyla Polis Nizamnamesinin 12 maddesinin bu kararnameden aktarıldığı göz önüne alınırsa bu maddenin kimi işçi eylem ve örgütlerine bir tepki olarak değil, İstanbul’da yeni bir kolluk yöntemi olarak Polis Örgütü ilk kez kurulurken çıkarılan nizamın sözü geçen Fransız kararnamesi temel alınarak düzenlendiğinin gerçeğe daha yakın görüldüğünü ifade etmektedir. Mesut Gülmez, “*Tanzimattan Sonra İşçi Örgütlenmesi ve Çalışma Koşulları (1839-1919)*”, **Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi**, C. 3, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985, s. 792-793.

²²⁶ Dereli, **a.g.e.**, s. 56-57.

²²⁷ Oya Sencer, **Türkiye’de İşçi Sınıfı**, Habora Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1969, s. 155-157; Şehmus Güzel de kimi yazarlarca Osmanlı İmparatorluğu’ndaki ilk işçi örgütü sanılan Ameleperver Cemiyeti’nin 1860’larda kurulduğunu, aslında küçük esnaflara yardım eden, kredi veren bu arada “halen işsiz olan namuslu işçilere” para yardımı yapan “fakir işçilere iş bulan” bir hayır derneği olduğunu ve işçi örgütü niteliklerinden hiç birini taşımadığını söylemektedir. Şehmus Güzel, “*Tanzimattan Cumhuriyet’e İşçi Hareketi ve Grevler*”, **Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi**, C. 3, İletişim yayınları, İstanbul, 1985, s. 809.

hareketleri arasına grevlerin girmesi ve kamuoyunda yankı bulması ise ancak 1870'lerden sonraki yıllara rastlar.²²⁸ Genellikle kabul edildiğine göre Türkiye'de yapılan ilk grev, 1872 Kasımpaşa Tersane işçileri grevidir. Mesut Gülmez 1872'de Beyoğlu Telgrafhanesi işçilerince gerçekleşen grevin ilk grev sayıldığını söylemektedir. Aynı yıl ülkenin başka yerlerinde de bir dizi grevin yer aldığı saptanmıştır.²²⁹

Meşrutiyetin ilanından sonraki dönem Osmanlı Devleti sınırları içinde işçi hareketlerinin başladığı dönemdir. Bir yandan Tanzimat ile başlayan haklar ve özgürlükler alanındaki gelişmelerin olgunlaşmaya başlaması, Meşrutiyetin getirdiği yeni anlayış, Batı tipi düşünce tarzının Osmanlı'da yerleşmeye başlaması, Batılı sermayenin ülkede yatırımlarda bulunması gibi sebeplerle meydana gelen etkileşim meyvelerini vermeye başlamıştır. 1876 yılında çıkarılan kısaca Mecelle denen Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye çok önemli hukuki düzenlemelerinden birisidir. Fransız Medeni Kanunu'nun alınmasından vazgeçilmesi üzerine 1868-1876 yılları arasında Ahmet Cevdet Paşa Başkanlığındaki Komisyonun çalışmalarıyla hazırlanmıştır. Mecelle hükümlerine göre taraflar hizmet akdinin hukuki çerçevesini (ücret, çalışma şartları vs.) zorlayıcı kurallar etkisi altında kalmadan istedikleri gibi düzenleyebilmek yetkisine sahiptirler. 1880 yılında çıkarılan Ziraat ve Sanayi Odaları Teşkiline Mütedair Kanun'un 2. maddesi ile sanayi odalarının yönetimine işçilerin alınmasına ilişkin bir hüküm konulmuştur. Her ne kadar kanunun sanayinin geliştirilmesi amacıyla çıkarılması söz konusu olsa da işçinin yönetime katılması anlamını taşıması bakımından önemlidir.²³⁰

Bu dönemin en önemli gelişmesi ise işçilerin örgütlenmesi alanında görülmüştür. 1876 Kanun-i Esasisinde bulunmayan "toplama ve dernek kurma" özgürlüklerinin 120. maddeye konulmasıyla işçiler hızla örgütlenmeye başlamışlardır. İşçi hareketlerinde görülen ufak kıpırdanmalar, İkinci Abdülhamit

²²⁸ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 103.

²²⁹ Mumcuoğlu, a.g.e., s. 141; Gülmez, "Tanzimattan Sonra İşçi Örgütlenmesi ve Çalışma Koşulları (1839-1919)", s. 793

²³⁰ Aktay, a.g.e., s. 19, 20, 22.

tarafından ağır bir baskı altına alınmıştır. 30 Temmuz 1305 tarihli nizamname ile işçi cemiyetleri kurmak şöyle dursun, “amele” yazmak bile yasaklanmıştır.²³¹

Buna rağmen işçiler arasında sınıf bilincine sahip olan ilk gerçek işçi örgütü kabul edilen “Osmanlı Amele Cemiyeti” kurulabilmiştir. Bu cemiyet 1894 yılında illegal olarak İstanbul’da Tophane Fabrikası’nda kurulmuştur.²³² Ancak yarı sendikal yarı siyasi olarak nitelenen bu cemiyet gizli ve yıkıcı çalışmalarda bulunduğu gerekçesiyle 1896’da kapatılmış, kurucuları sürgüne gönderilmiştir.²³³

1908 Devrimi Osmanlı Toplumuna siyasi örgütlenmeyle beraber işçi örgütlenmelerini de getirmiştir. Osmanlı İşçi Derneği’nin kurucuları yasal olarak Osmanlı Terakk-i Sanayi Cemiyeti’ni kurmak üzere birliklerini yeniden örgütlemişlerdir. Örgüt grev yasasından hemen sonra kaldırılmıştır. Fakat Osmanlı Sanatkarân Cemiyeti adıyla Nisan 1910’da yeniden ortaya çıkmıştır. Dünya emek örgütleriyle bir ilişki kuran ilk Osmanlı sendikası olan Mürettibin-i Osmaniye Cemiyeti 1908’de kurulmuştur. Anadolu Osmanlı Demiryolu Memurin ve Müstahdemini Cemiyet-i Uhuvvetkaranesi ve onların talepleri Osmanlı hükümetinin ve şirketin temel sorunudur. Şark Demiryolları Çalışanları da bir Dayanışma Topluluğunda organize olmuşlardır. Selanik’te 3200’den fazla tütün işçisi bir fabrikada birleşmişlerdir. Manastır’da işçiler Sınıf Şuuru isimli bir örgüt kurmuşlardır. Bu örgütün amacı işçiler arasında etnik çatışma ve gerginliğe karşı mücadeledir. İskeçe’de Türk-Bulgar Tütün Üretim İşçileri Sendikasını tütün fabrikasındaki işçiler kurmuşlardır. 1909’da Vodina’da Sosyalist sempatizanı bir öğretmen Tekstil İşçileri Sendikasını kurmuştur. 1910’da Avrupa şehirlerinde kendi örgütlerine sahip olan işçi grupları görülür: Selanik tütün işçileri, pamuk iplik eğiricileri, limon işçileri, hamallar, Selanik-Manastır Demiryolu beyaz ve mavi yakalı işçileri, garsonlar, dikiciler, sigara kâğıdı fabrikası işçileri, terziler ve Vodina ve Karaferia iplik eğiricileri, kenevir eğiricileri gibi.²³⁴

²³¹ Mumcuoğlu, a.g.e., s. 141-142.

²³² Yavuz Selim Karakışla, “*The Emergence Of The Ottoman Industrial Working Class (1839-1923)*” Donald Quataert, Erik J. Zürcher (Ed.), **Workers And The Working Class in The Ottoman Empire And The Turkish Republic (1839-1950)**, Tauris Academic Studies, 1995, s. 26.

²³³ Mumcuoğlu, a.g.e., s. 141; Güzel, “*Tanzimattan Cumhuriyete İşçi Hareketi ve Grevler*”, s. 810.

²³⁴ Bu örgütlerin bazıları farklı sektörlerde 14 sendikanın bir araya gelmesiyle oluşan Selanik Sosyalist İşçi Federasyonu olan Abraham Benaroya’nın konfederasyonu ile çalışmışlardır.

Ülkede bu tür işçi örgütlenmeleri görüle dursun İttihatçı hareketin 1913 Bâbali baskınından sonra iktidarı tekeline almış olduğuna kuşku yoktur. Ama 1908'in gidişinin, 1923'e dek sürecek olan burjuva devriminin her bir aşamasından daha demokratik nitelikler taşıdığı değerlendirilmesi yapılmıştır. Abdülhamid'in anayasayı yeniden yürürlüğe koyması karşısında, bütün etnik gruplardan oluşan büyük kalabalıklar "hürriyet" sloganıyla sokakları doldurmuştur. 1908'in Ağustos ve Eylül ayları, 1960'lı yıllara kadar bir eşinin görülmeyeceği büyük bir grev dalgasına sahne olmuştur.²³⁵

1908'in yaz aylarında işçiler tarafından yerli ve yabancı sermaye ve devlet kesimi ayırımı gözetmeksizin kısa bir süre içinde 30'a yaklaşan grev ilan olunmuştur.²³⁶ 1908 grevleri, yalnızca zor iş şartlarına bir tepki olarak değil, Manastır'da başlayan meşrutiyetçi hareketi tamamlayan tezahürler olarak belirmiştir. Tatil-i Eşgâl eden ameleler ilk defa isteklerini dile getirince karşılarında mutlaka bir muhatap bulacaklarını, isteklerinin yerine getirileceğini zannederler. Düzensiz ücret ödemelerine son verilerek ücretlerin artırılması ve kötü çalışma koşullarının düzeltilmesi 1908 grevcilerinin başlıca talepleridir.²³⁷

Gerek yerli ve yabancı sermayeli gerekse kamusal ve özel kesim işyerlerinde gerçekleştirilen 1908 Ağustos-Eylül grevleri, temelde yıllardır katlanılan son derece kötü çalışma şartlarına karşı görece siyasal özgürlük ortamından yararlanılarak barışçı girişimlerde bulduktan sonra başvuru, ekonomik nitelikli, hükümete karşı eylemler niteliği bulunmayan, örgütsüz ve kendiliğinden ortaya çıkan eylemlerdir.²³⁸

Ticari yaşamı, haberleşmeyi, ulaşım ve taşıma işlerini çok yakından ve olumsuz biçimde etkileyen grevler karşısında, yabancı sermaye ortaklıkları Osmanlı yöneticilerine başvurarak ivedilikle önlemlerin alınmasını istemişlerdir. İmtiyazlı bu

Konfederasyon Osmanlı Devleti tarafından kaldırılmadan hemen önce 5000'den fazla üyeye sahiptir. Karakışla, "a.g.m"., s. 26-27.

²³⁵ Sungur Savran, "20. Yüzyıl Türkiye'sinde Sınıf Mücadeleleri ve Devlet", **Toplum ve Hekim**, C. 16, S. 6, 2001, s. 405-406.

²³⁶ Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 173; Ancak Mesut Gülmez sayısı tam olarak bilinmemekle beraber 1908 grevlerinin elliye aştığını söylemektedir. Gülmez, "Tanzimattan Sonra İşçi Örgütlenmesi ve Çalışma Koşulları (1839-1919)", s. 797; Şehmus Güzel ise 23 Temmuz'dan 1908'in sonuna kadar İmparatorlukta 111 grev düzenlendiğini belirtir. Güzel, "Tanzimattan Cumhuriyet'e İşçi Hareketi ve Grevler", s. 810.

²³⁷ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 103.

²³⁸ Gülmez, "Tanzimattan Sonra İşçi Örgütlenmesi ve Çalışma Koşulları (1839-1919)", s. 798-799.

yabancı şirketler devletten yardım görmekte ve grevlerden çok fazla etkilenmektedir. İşçileri tek yanlı olarak belirledikleri koşullar içinde çalıştırmaya alışmış olan işverenlerin bu istekleri, Meclis-i Mebusan'ın henüz toplanmadığı sırada 10 Ekim 1908'de Kanuni Esasi'nin 36. maddesinden yararlanan hükümetin yabancı şirketlerin de baskısıyla (bilhassa Almanlar'ın) Tatil-i Eşgâl Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat'ı kabul etmesiyle sonuçlanmıştır. Böylece Ağustos-Eylül ayları grevlerinin önünü almak ve yabancı sermayeye güvence vermek için ivedi bir önlem olarak uygulamaya konulan bu geçici yasa, Meclis-i Mebusan'ın 1909 ortalarındaki toplantılarında ve Meclis-i Ayan'da görüşüldükten sonra Padişahça onaylanmış Ağustos 1909 tarihinde yürürlüğe girmiştir.²³⁹

Tatil-i Eşgâl Kanunun çıkarılmasında özel olarak Rumeli ve Anadolu Demiryolları şirketlerinin işçi ve müstahdemlerinin yapmış oldukları bir grevin yenilenmesi veya genişlemesi endişesi olduğu düşünülmektedir.²⁴⁰

İttihat ve Terakki hükümetinin bu grev dalgasına Tatil-i Eşgâl Kanunu ile tepki vermesi, “sendikalaşma ve grev haklarını bağlayarak Türkiye burjuvazisinin daha sonra işçi sınıfı hareketleri karşısındaki tavrı bakımından karakteristik hale gelecek bir dizi özelliği ilk kez ortaya koyduğu” şeklinde değerlendirilmiştir.²⁴¹ Kanun, Türkiye’de sendikacılığı baltalayan ilk kanuni vesika olarak vasıflandırılmaktadır.²⁴²

8 Ağustos 1909 tarihli Tatil-i Eşgâl Hakkında Nizamname suretinin 8. maddesine göre; “*Umuma müteallik hidemat ifa eden müessesatta sendika teşkili memnudur. İşbu müesseselerde sendika teşkil eden ve diğerlerinin çalışmasını men eyleyen ve tahrikât ve igfalât icra veya tehdidat ıka ve cebir ve şiddet istimal ederek hizmetin ta'tiline sebebiyet veren kimselerden sendika teşkil ve diğerlerinin çalışmasını men edenler ve tahrikât ve igfalât icrasile ta'til-i eşgale sebebiyet verenler...*” hakkında çeşitli cezalar öngörülmüştür. Kanununun 11. maddesine göre

²³⁹ Aktay, **a.g.e.** s. 23; Gülmez, “Tanzimattan Sonra İşçi Örgütlenmesi ve Çalışma Koşulları (1839-1919)”, s. 794-796.

²⁴⁰ Ferit Hakkı Saymen, “Türk İşçi Sendikalarının Karakteri”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 1, 1948, s. 85.

²⁴¹ Sungur Savran, “20. Yüzyıl Türkiye’sinde Sınıf Mücadeleleri ve Devlet”, **Toplum ve Hekim**, C. 16, S. 6, 2001, s. 406.

²⁴² Orhan Tuna, “Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 24, S. 3-4, 1965, s. 5

ise, yayınlanmasından önce oluşturulmuş olan işçiler ve sermayedarlara ait sendikalar da kaldırılmıştır.²⁴³

Tatil-i Eşgâl Kanunu, sadece kamu görevlileri ve hizmetlerinde grevleri ve sendikalaşmayı yasaklamasına rağmen bu dönem boyunca neredeyse bu sektörler dışında endüstriyel emek gücü olmadığından tüm sendika hareketine zarar vermiştir. Bundan sonraki süreçte sol eğilimli partiler ortaya çıkmıştır. İşçi örgütlenmelerinin durması nedeniyle siyasi organizasyonlar işçi protestolarını yönetmek üzere şekillenmişlerdir.²⁴⁴

1908 yılında eski Osmanlı Amele Cemiyeti mensupları tarafından kurulmuş olan Osmanlı Terakki-i Sanayi Cemiyeti ve 1909'da kurulan Mürettibi-i Osmaniye Cemiyeti de grevler nedeniyle işçi örgütlerine karşı, özellikle resmi makamlar nezdinde başlamış olan anlayışsızlıklardan ötürü etkili olamamışlardır. 31 Mart'ta başlayan olaylar nedeniyle ilan edilen sıkıyönetim, işçilerin örgütlenme ve bu yoldan direnme haklarını ve çıkarlarını koruma çabalarını geniş ölçüde aksatmıştır.²⁴⁵

Tam da bu günlerde İkinci Meşrutiyetle birlikte hiçbir yasal sınırlama tanımaksızın, kendiliğinden kurulan dernekler 16 Ağustos 1909 günlü Cemiyetler Kanunu ile meşruiyet kazanmıştır. Bu yasadan beş gün sonra çıkarılan 21 Ağustos 1909 tarihli bir yasayla Kanun-i Esasi'ye 120. madde eklenerek dernek kurma hak ve özgürlüğü anayasal güvence altına alınmıştır.²⁴⁶ Bu kanun Türkiye'de dernek türünden tüzel kişilerin ilk kanuni dayanağı olmuştur.²⁴⁷

1912'de işçi örgütlenmeleri ve sol hareket genişlemiştir. Ancak devam eden Trablusgarp Savaşı (1911-1912), Balkan Savaşı (1912-1913), Birinci Dünya Savaşı (1914-1918) ve 1913 darbesi sonrası gelen İttihatçı rejim Osmanlı emek örgütleri hareketinin gelişmesine bir son vermiştir.²⁴⁸ Ancak gerek sözü edilen bu harpler

²⁴³ Gündüz Ökçün, **Ta'til-i Eşgâl Kanunu 1909**, Belgeler-Yorumlar, A.Ü. SBF Yayın No:503, Ankara, 1982, s. 134-135.

²⁴⁴ Dereli, **a.g.e.**, s. 57.

²⁴⁵ Talas **Sosyal Ekonomi**, s.173.

²⁴⁶ Zafer Toprak, "**1909 Cemiyetler Kanunu**", **Tanzimattan Cumhuriyet'e Türkiye Ansiklopedisi**, C. 1, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985, s. 205.

²⁴⁷ Cemiyetler Kanunu'nun tarihi bu eserde Hüseyin Hatemi tarafından 30Ağustos 1909 olarak verilmektedir. Hüseyin Hatemi, "**Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemlerinde Derneklerin Gelişimi**", **Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi**, C. 1, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985, s. 202.

²⁴⁸ Karakışla, "**a.g.m.**", s. 27-28.

sırasında, gerek İstiklal Mücadelesinde Türk sendikaları mevcut iç ve dış baskılara rağmen ülkenin bağımsızlığı için milletle beraber savaşımlardır.²⁴⁹

30 Ekim 1918 tarihli Mondros Mütarekesi'nden sonra muhtemelen Bolşevik Devrimi'nin etkileri nedeniyle sol hareket İstanbul'da yeniden ortaya çıkmıştır. Mütarekeden sonra Cumhuriyet ilan edilene kadar özellikle Üçlü İttifaktan sonra Osmanlı işçileri veya onların örgütleri sosyalist hareketle iyi ilişkiler içinde olmuşlardır.²⁵⁰ Yani Mütareke ve Ulusal Kurtuluş Savaşı yılları işçi hareketinin ikinci canlılık dönemine ve sosyalist hareketle daha sıkı ilişkilerine tanık olmuştur.²⁵¹

Çok yoğun bir örgütlenmenin olduğu Mütareke döneminde bir yandan siyasal tutum takınan dernekler, bir yandan siyasal partiler hızla çoğalmış, sosyalist partilerin yanında demokrat partiler de kurulmuştur. Bunlardan işçi ve esnaf örgütlenmesini hedefleyen Sosyal Demokrat Fırkası 1918 yılı sonlarında, işçileri birleştirme girişimlerinde bulunan Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası 1919 sonlarında kurulmuştur. İkinci Meşrutiyet dönemindeki Osmanlı Sosyalist Fırkası'nın devamı olan ve 1919 başlarında kurulan Türkiye Sosyalist Fırkası 1920 Mayısındaki bazı grevlerde işçilerin sözcülüğünü yaparak ve işverenlerle görüşmelerde bulunarak grevleri başarıyla sonuçlandırmıştır. Mütareke döneminin kendiliklerinden oluşan sosyalist partilerine karşı özellikle kurdurulmuş olan Osmanlı Mesai Fırkası da; 1919 başında kurulmuş gerçekte solcu olmayan bir partidir. Fırka programında çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelere yer vermiştir.²⁵² 1919 yılında kurulan Türkiye İşçi Derneği de bir sosyalist partinin güdümünde kalmış ve yeterli mücadele edemeyerek 1922'de kapanmıştır.²⁵³

Mütareke sonrası ülke istila edilince 1919-1923 yılları arasında başta İstanbul olmak üzere, birçok ilde işçiler seri halde greve gitmişlerdir. Bu grevler, yabancı sermayece işletilen ulaştırma ve taşıma kuruluşlarında yoğunlaşmıştır. Bu arada Anadolu hareketini desteklemek amacıyla, İstanbul işçilerinin çok sayıda dernek kurduğu gözlemlenir. Örneğin Tramvay, Tünel, Şirketi-i Hayriye, Haliç, Seyrisefain,

²⁴⁹ Tuna, "Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri", s. 5.

²⁵⁰ Karakışla, "a.g.m", s. 28.

²⁵¹ Güzel, "Tanzimattan Cumhuriyet'e İşçi Hareketi ve Grevler", s. 824.

²⁵² Gülmez, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, s. 178-180

²⁵³ Aktay, **a.g.e.**, s. 23.

Şimendifer ve Havagazı işçileri yalnız örgütlenmekle kalmamış, sürekli zam istemleriyle yabancı şirketleri sıkıştırmışlardır.²⁵⁴ Özellikle yabancı sermayeye ait iş yerlerinde yapılan grevlerden bazıları, Hüseyin Hilmi'nin başkanlığını yaptığı Türkiye Sosyalist Fırkasının etkisindedir. Ancak bu fırkanın 1922'de önderlik ettiği grevler başarısızlıkla sonuçlanmıştır.²⁵⁵

1919-1922 yılları arasındaki grevlerin ekonomik ve toplumsal nitelikleri yanında politik karakterinin de netleştiğini belirtmeliyiz. Grevlerde yabancı sermayeye karşı da mücadele edildiğinden, yarıdan fazlası yabancı sermayeye ait şirketler de örgütlenmiştir. Grevlerde Türkiye Sosyalist Fırkası yanında işçi sendika ve dernekleri de örgütleyici ve yönetici rol oynamışlardır.²⁵⁶

Bu dönemde işçilere sahip çıkmak isteyen çeşitli fırkalar birbirleriyle yarışa girmişler, kimisi provokatif amaçlar güden bu fırkaların eylemleri sonucu işçilerin güçlerini birleştiremedikleri belirtilmiştir.²⁵⁷

1919-1923 yılları arasında sendikal örgütlenme ve üst birlik oluşturma çabaları da hız kazanmıştır. 1919 yılında kurulan sosyalist siyasal partilerin, özellikle Türkiye İşçi ve Çiftçi Fırkası'nın öncülüğünde gelişen bu çabalar çok geçmeden Ankara Hükümeti'nin baskı ve rekabetiyle karşılaşacaktır.²⁵⁸

Sonuç olarak Osmanlı Devleti'nde sendikacılığın esas gelişme seyrinin İkinci Meşrutiyetin ilanı ile olduğunu söylemek yanlış olmaz. İkinci Meşrutiyetin yarattığı ortam çalışan kesimin o zamana kadar geçirdiği gelişim ve birikimin doruk noktasına ulaşmasına neden olmuştur.²⁵⁹ Nitekim Osmanlı zamanında 1909-1922 yılları arasında Türkiye'de 39 tane işçi ve köylü cemiyeti kurulduğu görülür.²⁶⁰

²⁵⁴ Mumcuoğlu, **a.g.e.**, s. 142.

²⁵⁵ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 103.

²⁵⁶ Güzel, "*Tanzimattan Cumhuriyete İşçi Hareketi ve Grevler*", s. 825.

²⁵⁷ Mumcuoğlu, **a.g.e.**, s. 142-143.

²⁵⁸ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 104.

²⁵⁹ Aktay, **a.g.e.**, s. 22.

²⁶⁰ Recep Çelik (Ed.), Ekrem Sırma, Turgay Özekici, Übeydullah Kısacık, **Osmanlıdan Cumhuriyete Cemiyetler**, T.C İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı Yayın No: 744, Ankara, 2013, s. 106-110.

2.2. Cumhuriyet Dönemi İşçi Örgütlenmesi (1923-1960)

Genel olarak Türkiye'deki sendikal hareketin gelişmesinde çeşitli Batı ülkelerinin sendikacılık anlayışlarının ve sendikal örgütlerinin etkisi olmuştur. Türkiye sendikal hareketini en çok etkileyen Amerikan sendikacılığıdır. Ancak İngiliz, Fransız, Alman Sendikacılığı gibi eski ve köklü sendikacılık akım ve geleneklerinin de Türkiye'de sendikal hareket ve Türkiye sendikaları üzerinde etkileri oldukları söylenmektedir.²⁶¹

Türkiye'nin de dâhil edildiği Yakın ve Ortadoğu'nun Mısır, Irak, İran, İsrail, Lübnan, Suriye'den meydana gelen ülkeler grubunda İsrail ayrı tutulacak olursa geriye kalan altı ülkede işçi ve işveren örgütlerinin ortaya çıkışını çevreleyen koşullarda birçok benzer öge bulunduğu görülür. Adı geçen ülkelerde sendikalaşmanın başlaması ve gelişmesi bazı engeller ile karşılaşmıştır. Bu kuruluşlar her ne kadar yabancı ülke sendikaları ile olumlu ilişkileri zaman zaman sürdürmüş olsalar da, bu ülkelerde sendikacılık olgunlaşmamış, hükümetlerce sonradan gösterilen yollar ve yapılan özendirmeler isteneni vermemiştir.²⁶²

2.2.1. Tek Partili Dönemde İşçi Örgütlenmesi

Kurtuluş Savaşı'nın sonuçlanmasının ardından henüz Cumhuriyet ilan edilmeden önce 17 Şubat 1923 tarihinde Türkiye İktisat Kongresi'ne katılan işçi temsilcileri, İzmir'de bir araya gelerek kendilerini ifade imkânı bulmuşlar ve kongre sonunda bazı kararların alınmasına katkıda bulunmuşlardır. Zamanın Türkiye koşullarına göre olumlu değerlendirilebilecek olan; kadın ve erkek amelelere bundan böyle işçi denilmesi, dernekler-yani sendikalar- hakkının tanınması, çalışma süresinin sekiz saat olarak kabul edilmesi, 1 Mayıs gününün Türkiye İşçileri Bayramı

²⁶¹ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 1, s. 338-339.

²⁶² Taşçıoğlu, a.g.e. s. 20-23.

olarak kabulü, kadınların ve çocukların çalıştırılmalarıyla ilgili çeşitli düzenlemeler bunlardan bazılarıdır.²⁶³

Türkiye İktisat Kongresi yanında bu dönemdeki çalışma ilişkilerini etkileyen bir başka etken Halk Fırkası'nın halkçılık ilkesidir. Önce 1923, daha sonra 1927 yılındaki tüzükte işçi-işveren ilişkilerine bakış açısına yansıyan halkçılık, 1931 Kongresinde kabul edilerek programda daha açık ve ayrıntılı biçimde tanımlanmıştır. Halkçılık ilkesinin anlamı şöyle özetlenebilir: "Türkiye'de birbirinden çok farklı çıkarlar izleyen ve bu yüzden birbirleriyle mücadele eden sınıflar yoktur. Halk Fırkası ulusun tümünü içine alan, tüm sınıfların haklarını ve mutluluğunu sağlamaya çalışan bir firkadır. Halk kavramı herhangi bir sınıfa münhasır değildir ve halkçılar, hiçbir aile, sınıf, topluluk ve bireyin ayrıcalıklarını kabul etmeyen kişilerdir."²⁶⁴

Kurtuluş Savaşı'nın başarıya ulaşmasından sonra işçileri birleştirme çabaları yeniden önem kazanmaya başlamıştır. İşçi mebuslardan Numan Usta'nın önyak olmasıyla, işçilerin modern dernekler çevresinde toplanmasına ve sendikaların da kentlerde ve sanayi merkezlerinde Amele Dernekleri Birliği adı verilen daha üst kuruluşlarda örgütlenmesine çalışılır. Hedef, ülke çapında bir Türkiye Dernek Birlikleri İttihadına varmaktır. Bu girişimleri asıl düzenleyen ve işçilere sınıf bilincini aşılamaaya çalışan grup, Marxist Aydınlik Dergisi çevresinde toplandığı için kendilerine "Aydınlıkçılar" adı verilmektedir. Aydınlikçılar, kısa bir süre sonra İstanbul Umum Amele Birliği adını alan başka bir kuruluşun rekabetiyle karşılaşmışlardır. Bunların dışında Ankara'da Halk İştirakiyun Fırkası, İstanbul'da İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası da faaliyet göstermektedir.²⁶⁵

Cumhuriyet ilan edildiğinde sanayii çok zayıf, işçi sınıfı sayıca az, örgütlenmesi düşük düzeyde ve henüz tutarlı ilkeler çerçevesinde birleşmemiş durumdadır. Türk sendikacılık hareketi dağınık, hukuksal dayanakları bakımından yetersiz, hükümetlerin ve kamuoyunun ilgisinden yoksundur. Lider kadrosu yetişmemiştir ve bir savaş sonu şaşkınlığı içindedir.²⁶⁶

²⁶³Gündüz Ökçün, **Türkiye İktisat Kongresi 1923- İzmir (Haberler-Belgeler- Yorumlar)** Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları, Yayın No: 59, Ankara, 1997, s. 358-359.

²⁶⁴Gülmez, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri** (1936 Öncesi), s. 184-185

²⁶⁵Mumcuođlu, **a.g.e.**, s. 143.

²⁶⁶Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 174; Mumcuoğlu, **a.g.e.**, s. 143.

1923 yılında İstanbul Amele Birliği, İşçi Tesevün ve Teavün Cemiyeti kurulan işçi örgütleri arasında yer alır.²⁶⁷ Bu arada Selanik-İstanbul merkezli gelişen İkinci ve Üçüncü Enternasyonalle ilişki içinde bulunan sosyalist hareket iyice zayıflamıştır. Böyle bir ortamda, 1923'ün Temmuz-Kasım ayları arasında İstanbul'da, Edirne'de, Aydın, İzmir ve Zonguldak'ta kendiliğinden gelişen işçi hareketlerine ve grevlerine tanık olunmuştur. Grevlerin büyük çoğunluğu yabancı sermayeli işletmelerde patlak vermiştir. Bu grevlerde işçiler yabancı istilacılara karşı zafer kazanmış bir ulusun üyeleri olarak hareket etmişler ve sınıfsal çıkarlarını ulusal çıkarlara dayandırarak dile getirmişlerdir.²⁶⁸

İşçi kuruluşlarının yöneticileri İstanbul'da bütün teşkilatların katılımıyla yeni ve geniş bir işçi kuruluşu kurulmasına prensip olarak karar vermişlerdir. İşçi yöneticileri Türkiye İşçileri Dernekleri Birliklerine bağlı olarak İstanbul İşçi Teşkilatları Heyeti Müttehidesinin kurulmasına çalışmışlar, fakat başarısız olmuşlardır. Buna karşılık İstanbul Amele Birliği, Türkiye ölçüsünde bir örgüt hâline getirilmek istenmiştir. Zonguldak ve Balya-Karaaydın Amele Birliklerinin birleştirilmesiyle Türkiye Amele Birliği meydana getirilmiştir. Bu örgüt 1924'ten sonra çalışamaz duruma gelmiştir. Amele Birliğinin bir kısım yönetici ve mensupları daha ilerici bir örgüt olarak Amele Teali Cemiyeti'ni 1923'lerde kurmuş ve bir süre başarı sağlamıştır. Ancak sonradan Bakanlar Kurulu Kararı ile çalışması önlenmiştir.²⁶⁹

Görülüyor ki; zayıf olmasına rağmen Osmanlı sendika hareketi varislerine bir miras bırakabilecek durumdadır. İmparatorluğun aktif emek örgütleri Cumhuriyete transfer olmuştur. Daha 1924'te İstanbul'da 10, İzmir'de 9, Edirne'de 2, Adana, Konya, Bursa ve Eskişehir'de birer tane sendika vardır.²⁷⁰ 1924'te yardımlaşma derneği niteliğinde işçi örgütleri de vardır.²⁷¹

Cumhuriyet'in ilanından sonraki ilk anayasa olan 1924 Anayasasınının 79. maddesi “ Bağıtların, çalışmaların, mülk edinme ve hak ve mal kullanmanın,

²⁶⁷ Kemal Sülker, “Türkiye'de Sendikacılık”, **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, Varlık Yayınevi, İstanbul, 1966, s. 149.

²⁶⁸ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 103-104.

²⁶⁹ Sülker, **a.g.e.**, s. 150.

²⁷⁰ Karakışla, “*a.g.m.*”, s. 28.

²⁷¹ Sülker, **a.g.e.**, s. 150-151.

toplanmaların, derneklerin ve ortaklıkların serbestlik sınırının kanunlarla çizileceğini” söyler.²⁷² Böylece 1924 Anayasası ile cemiyet kurma hürriyetinin teminat altına alındığı, dernek kurma bakımından yeni bir dönem başladığı ve meslek kuruluşlarının birden bire arttığı söylenmektedir.²⁷³ Ancak bu dönemde Tatil-i Eşğâl Kanununun da hala yürürlükte olduğu hatırdta tutulmalıdır.²⁷⁴

İşçi sınıfının güçlenmesinden yana olmayan Cumhuriyet Halk Fırkası da, sendikal hareketi denetimi altına almak için, bir taraftan var olan sendikalara baskı uygulamakta, bu örgütlere kendi adamlarını sokmaya çalışmakta, bir taraftan da paravan sendikalar kurduurmaktadır. Hükümetin bu tutumu karşısında bağımsız bir işçi hareketinin kaçınılmazlığında karar kılan sosyalist çevrelerin etkisindeki işçiler örgütlenme çalışmalarına devam etmişlerdir.²⁷⁵

Yeni rejimin işçi hareketi karşısındaki tavrı 1925’te daha da netleşmiştir. Ülkenin toplumsal düzenini, huzur ve sükûnunu bozacak her türlü teşkilat, teşebbüs ve neşriyatı hiçbir ayırım gözetmeksizin yönetsel bir kararla önleme ve yasaklama yetkisini hükümete tanıyan işçi örgüt ve eylemleri için de yasaklayıcı ve baskıcı bir çerçeve oluşturan Takrir-i Sükûn Kanunu, Mart 1925’te kabul edilmiştir.²⁷⁶

Takrir-i Sükûn Kanununun yürürlüğe girmesiyle Türkiye’de dernek kurmak, siyasi veya mesleki anlamda teşkilatlanmak imkânı ortadan kalkmıştır. CHP işçilerin bilinçlenmelerini istemeyip, bütün işçi kuruluşlarının parti isteklerine göre yönetilmesi amacını gütmektedir.²⁷⁷

1925’in ilk yarısı Amele Teali Cemiyeti’nin de faal olduğu bir dönemdir. Cemiyet yöneticileri, “Mayıs 1 Nedir?” başlıklı bir broşür nedeniyle tutuklanarak İstiklal Mahkemesi kararıyla kürek cezasına mahkûm edilmişlerdir.²⁷⁸

Buna rağmen 1925-1930 yılları arasında işçiler bazı grevler gerçekleştirmiştir. Devlet yabancı sermayeli işletmeleri satın alıp millileştirince grevler yasaklanmaya

²⁷² Emine Aydoğdu (Der. ve Yay. Haz.), **Teşkilatı-ı Esasiye’den Günümüze Anayasalar**, Palme Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 30.

²⁷³ Sedat Ağralı, **Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı**, Son Telgraf Matbaası, İstanbul, 1967, s. 35; Sülker, **a.g.e.**, s. 149.

²⁷⁴ Aktay, **a.g.e.**, s. 25.

²⁷⁵ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 104.

²⁷⁶ **A.g.e.**, s. 104.

²⁷⁷ Sülker, **a.g.e.**, s. 151; Ağralı, **a.g.e.**, 36.

²⁷⁸ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 104.

başlamıştır. Halk Fırkası sömürünün ancak yabancı sermayeli şirketlerde söz konusu olabileceğini savunduğundan devlet işletmelerinde grevin gereksiz olduğu sonucuna varmıştır. 1930'lu yılların devletçiliği bağımsız işçi örgütlerini yasaklayan, işçileri hükümet güdümlü derneklerde örgütlenmeye zorlayan ve işçi eylemlerini baltalayan idari ve yasal önlemlerle takviye edilmiştir. 1933 Cemiyetler Kanunu değişikliği, grev hakkını tamamen ortadan kaldıran İş Kanunu (1936) sınıf esasına dayalı cemiyet kurmayı yasaklayan Cemiyetler Kanunu değişikliği (1938) Halk Fırkası'nın işçi hareketlerini engellemekte kullandığı başlıca baskı araçlarıdır.²⁷⁹

Bunların yanında 1933 yılında Türk Ceza Kanununun 201. maddesi değiştirilerek işçilerin toplu olarak işi terk etmesini teşvik edenlere ağır cezalar getirilerek de işçi hareketleri kontrol edilmek istenmiştir. İşçiler ve aydınlar arasındaki hoşnutsuzlukları önlemek için Türk Ceza Kanunu'nun 141. ve 142. maddeleri daha da ağırlaştırılmıştır.²⁸⁰

1935 yılında CHP'nin programında işçilerin örgütlenmesinin parti güdümüne alındığı görülür. Buna göre "Türk işçilerini ve esnafımızı, ulusun ana varlığı içinde, o varlık için kuvvet ve fayda verici yolda ve parti programının çerçevesi içinde örgütlenmeyi iş edineceğiz" denmiştir.²⁸¹

Parti aynı iş kolunda çalışan işçileri derleyip toparlamak ve kendi kanadı altına almak için yedi cemiyeti "Deniz Amelesi Cemiyeti" adı altında toplamıştır. Ayrıca imtiyazlı şirketler Memur ve Müstahdemin Birliği'ni kurmuştur. Fabrika işçileri için Sanayi İşçileri Birliği'ni çıkarmıştır. Tütün, matbaa, fırın işçileriyle şoförleri de teşkilatlandırmıştır. İşçileri ve esnafı rejime her durumda bağlı ve faydalı hale getirmek için "İşçi ve Esnaf Birliği" 1935'te faaliyete geçmiştir.²⁸²

1936'da büyük oranda Fransız yasal sisteminden alınan İş Kanunu meclisten geçmiştir. Bu yasanın kabulü 1934'te başlayan ilk beş yıllık planın uygulanmasıyla tutarlı olmuştur. Bunda Türkiye'nin 1932'de Uluslararası İşçi Örgütüne katılması da

²⁷⁹ Aynı yer.

²⁸⁰ Sülker, **a.g.e.**, s.151-152.

²⁸¹ Gülmez, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri**, s. 187-188.

²⁸² Sülker, **a.g.e.**, s. 151-152.

etkili olmuştur. Böylece iç ve dış faktörler yeni yasanın oluşmasında etkili olmuştur.²⁸³

3008 sayılı bu ilk İş Kanunu ile bireysel iş ilişkileri yeni bir çerçevede düzenlenmiştir.²⁸⁴ Kanunda çalışma hayatını düzenlemek amacıyla iş akdinin yerine getirilmesi için işçi ile işveren arasında bir Takım Mukavelesi yapılması öngörülmüştür. Kanunda işçi ve işverenlerin hakları ve yükümlülükleri belirtilerek aralarındaki iş ilişkisinden doğacak muhtemel durumlara yönelik düzenlemeler belirtilmiştir. İşçilerin sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik olarak işveren tarafından özellikle kadınlara ve çocuklara yönelik koruyucu önlemler yer alır. Çalışma saatinin haftalık 48 saat olduğu bu kanunda ücretin hesaplanması usulleri ve işçilerin zorunlu ihtiyaç maddelerinin karşılanmasının güç olduğu durumlarda “ekonomalar” kurulması işverenin zorunluluğu hâline getirilmiştir. Grev ve lokavt yasaklanmıştır. Bu yasağa uymayan işçi ve işverene hapse varan cezalar öngörülmüştür. “Toplulukla iş ihtilafı” ya da “tek başlı iş ihtilafı” durumlarında “mümessil işçi” aracılığıyla işverenle problemin çözülmesi yoluna gidilmiştir. Kanunun hükümlerinin uygulanabilmesi için İktisat Vekâletine bağlı bir “İş Dairesi” kurulacaktır. İş Dairesinin faaliyete başlaması ile İktisat Vekâletindeki “iş ve işçi bürosu” kalkacaktır. 1325 tarihli Tatil-i Eşgâl Kanunu ancak bu kanun yürürlüğe girdiğinde mülgadır.²⁸⁵

1936 yasası ve sonraki yasalar düzenleyici olmaktan çok koruyucudur. İhtilaf durumlarını ilgilendiren hükümler olduğu gibi düzenleyici hükümler de olmasına rağmen, yasanın koruyucu maddeleri diğerlerinden ağır basmaktadır.²⁸⁶

Tek parti döneminde çalışma hayatıyla ilgili çıkarılan önemli bir başka kanun ise 28/06/1939 tarih ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu’dur. Kanuna göre cemiyetin faaliyete geçebilmesi için ana nizamnamesinin verildiği mülkiye makamlarınca tescil olduğuna dair bir vesika alınması gerekir. Cemiyetler ancak Dâhiliye Vekâletinin

²⁸³ Dereli, **a.g.e.**, s. 58.

²⁸⁴ 1924,1927,1929,1932 ve 1934 yıllarında İş Kanunu tasarıları hazırlanmıştır. Bunlardan 1932 tarihli tasarıda sendika hürriyeti yanında grev ve lokavt hakları da tanınmış, ancak kanunlaşmamıştır. 1936 yılındaki İş Kanunu 1934 tasarısı esas alınarak hazırlanmıştır. Aktay, **a.g.e.**, s. 25.

²⁸⁵ **Resmi Gazete**, 15/06/1936.

²⁸⁶ Dereli, **a.g.e.**, s. 59.

izniyle birlikler meydana getirebilir. Kanununun 9. maddesi aile, cemaat, ırk, cins ve sınıf esasına dayanan cemiyetler kurulmasını yasaklamıştır.²⁸⁷

İkinci Dünya Savaşı sırasında işçi hareketleri daha da durgunlaşmıştır. Savaş yılları Türkiye’de çalışma koşullarının son derece zorlaştırıldığı bir dönemdir. Seferberlik ve askere alınmalar sonucu işlerinden olan yetişkin işçilerin yerine kadın ve çocuk işçiler geçmiş, gerçek ücretlerin yüzde 50’yi aşan bir düşme gösterdiği karaborsa ve vurgunculuk sonucu fiyatların hızla arttığı bir dönem yaşanmıştır. Bu gelişmelere paralel olarak işçiler ve aydınlar üzerinde siyasal ve polisiye baskıların, örgütlenme hakkı önündeki engellerin çoğaldığı söylenebilir.²⁸⁸

Savaş boyunca sekiz saatlik iş gününün kararnamelerle değiştirilmesi ve mecburi iş zorunluluğu döneminin başlaması da çalışma hayatı ile ilgili önemli bir husustur. İlk olarak Zonguldak kömür madeni işçilerine uygulanan iş zorunluluğu, daha sonra demiryolları ve limanlarda çalışan işçilere de uygulanmıştır. Bunu birçok kararnameler izlemiştir. Bu sırada işçi konuları, iş güvenliği, sağlık şartları, işçilerin meslekleriyle ilgili sorunları su yüzüne çıkmakta, çözüm bulunamamaktadır. Nihayet Başbakanın teklifi üzerine bir cumhurbaşkanlığı tezkeresiyle çalışma hayatı ile ilgili işleri düzenleme, yürütme ve denetleme ile görevli olmak üzere bir Çalışma Bakanlığı kurulmuş, aynı tezkere ile Bakan olarak Sadi Irmak atanmıştır.²⁸⁹

1945 yılında yayınlanan 4763 numaralı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanuna göre Çalışma Bakanlığı iş hayatıyla ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetleme ile görevlidir.²⁹⁰

²⁸⁷ Resmi Gazete, 14/07/1938.

²⁸⁸ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 104.

²⁸⁹ Sülker, a.g.e., 152; Makal, Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri 1920-1946, s. 469. Çalışma Bakanlığının kuruluşu iki aşamada gerçekleşmiştir. Birinci aşamada sadece merkez teşkilatı kurulmuştur. Bu aşamanın esas karakteristiği Bakanlığın taşra teşkilatının olmamasıdır. İkinci aşamaya kadar İş Kanunu’nun taşrada yürütülmesi Ekonomi Bakanlığı üzerinde kalmıştır. Çok geçmeden böyle bir ikiliğe son vermek zorunluluğu belirlemiştir. Bu arada Çalışma Bakanlığının merkez kuruluşu da kısmen tamamlanmış ve dört beş aylık bir tecrübe dönemi de geçirmiştir. Ocak 1946’da kabul edilen yeni bir kanun 1945 Kanununu kaldırmış ve taşra teşkilatını da içermek üzere ve “çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki ilişkilerin ülke yararına uyumlu hâle getirilmesi, ülkedeki çalışma gücünün genel refahı artıracak şekilde verimli kılınması, tam çalıştırma ve sosyal güvenin sağlanması ile görevli olmak üzere Çalışma Bakanlığını yeniden düzenlemiştir. Bu kuruluşun ikinci aşamasıdır. Talas, İctimai İktisat, s. 123-124.

²⁹⁰ Resmi Gazete, 27/06/1945.

Çalışma Bakanlığının kuruluşu olumlu karşılanarak Türkiye'nin endüstrileşme yoluna girmesinden bu yana böyle bir kuruluşu şiddetle ihtiyaç duyulduğundan söz edilmiştir. İş hayatını hem çalışanlar ve çalıştıranlar, hem de iş verimi açısından iki cepheli olarak düzenlemeye gerek vardır. Ülkenin genel iş hayatındaki uyumu düzenleyerek bir taraftan diğer tarafa akışları ve sıkıntıları önlemek açısından İş Kanunu güzel bir başlangıç olmuştur. Fakat Çalışma Bakanlığı bu konuda daha geniş imkânlar sağlayacaktır.²⁹¹

Çalışma Bakanlığının kuruluşunu takiben önemli sosyal politika kanunları birbirini takip etmiştir. Bu süratli gelişmenin sebeplerini şöyle sıralayabiliriz. Birinci olarak 1946 yılında çok partili hayata geçilmiştir. Demokratik rejimlerde işçilerin oyları önemlidir ve sınaî hayat geliştikçe bu önem artar ve partiler iktidara geçmek için işçileri kendi taraflarına çekmek isterler. Dolayısıyla Türkiye'de çok partili hayata geçilmesi, partilerin işçilerin oylarına sahip olmak istemeleri Çalışma Bakanlığının kuruluşunu ve sosyal politika önlemlerinin alınışını tetiklemiştir. 1936 yılında kabul edilip 1937 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu 1939-1945 Savaşı'nın anormal ortamında uygulanamamıştır. Fakat savaş bitince İş Kanununda öngörülen sosyal politika önlemlerinin uygulanmasına başlamak gerekmiştir. Yani 1945 yılından sonraki devrede İş Kanununun içerdiği vaatlerin yerine getirilmesi gerekir. Üçüncü sebep dış etkilerden kaynaklanır. Bunlardan biri 1932 yılından beri üyesi bulunan Uluslararası Çalışma Teşkilatının konferanslarında sözleşme ve tavsiyeler halinde kabul edilen milletlerarası sosyal politika normlarına milli mevzuatla uymak üye ülkelerin manevi borçlarından biridir. Sözleşme ve tavsiyelerin normlarını hiç olmazsa yakından takip edebilmek için asgari bir milli mevzuatın varlığına ihtiyaç vardır. Dışardan gelen ikinci etki 1939-1945 savaşı içinde ve sonunda demokratik dünyada sosyal politika bakımından ortaya çıkan büyük değişimdir. Savaş sonunda hakların ve özellikle ekonomik olarak bağlı bulunan kitlelerin ekonomik ve sosyal refahlarını sağlamak amacıyla ve özellikle tam çalıştırma ve sosyal güvenlik konularında sarf edilen ulusal ve uluslararası çabalar Türkiye'de de etkilerini göstermiştir. İkinci Dünya Savaşı içindeki ve sonundaki geniş kapsamlı sosyal

²⁹¹ **Ulus**, 9 Haziran 1945.

politika çalışmaları ve gelişmeleri Türkiye’de 1945 yılından sonraki sosyal politika gelişimine etki eden diğer bir nedendir.²⁹²

Türkiye Cumhuriyeti’nin ilk Çalışma Bakanı Sadi Irmak ve Başbakan Saraçoğlu’nun daha 1945’lerde üçlü organla yönetimin kurulmasını temel esas olarak alması da burada belirtilmesi gereken bir durumdur. Bu üçlü işçi-işveren ve devlettir.²⁹³

Ancak görülüyor ki, çalışma hayatıyla ilgili tüm bu olumlu gelişmelere rağmen 15 Ekim 1945 tarihinde Paris’te toplanacak olan Milletlerarası 27. İş Konferansı’na işverenler adına Ekonomi Bakanlığı Sanayi Tetkik Heyeti üyesi Nüzhet Tekül, işçiler adına Defterdar Mensucat Fabrikası dokuma ustabaşısı Emin İnal’ın katılmaları kararlaştırılmıştır.²⁹⁴ Yani konferansa katılacak kişiler tam olarak işçi ve işveren sınıfını sendika nezdinde temsil eden kişiler değildir.

2.2.2. Çok Partili Dönemin İlk Yıllarında İşçi Örgütlenmesi (1946-1960)

Türkiye’de İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra siyasi ve ekonomik liberalleşme eğilimini teşvik eden iç ve dış etmenler yoğunlaşmıştır. Türkiye’nin değişen dünyaya ayak uydurabilmesi için rejimin niteliğinin değişmesi üzerinde tartışmalar yapılmaktadır. İnönü’nün de liberalleşmenin işaretlerini verdiği bu günlerde verilen “Dörtlü Taktir” in reddedilmesi sonrası CHP’li muhalifler seslerini yükseltmişler ve CHP ile bağlarını koparmışlardır. Böylece Dörtlü Taktirin verilmesiyle başlayan süreç 7 Ocak 1946’ya gelindiğinde Demokrat Parti’nin kurulmasıyla sonuçlanır ve Türkiye’nin yeni demokrasi deneyimi başlar.²⁹⁵

²⁹² Talas, **İçtimai İktisat**, s. 125-126.

²⁹³ Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 4.

²⁹⁴ **BCA 030 0 018 001 002 109 55 6.**

²⁹⁵ İkinci Dünya Savaşı sonrasında Türkiye’de hükümetin ekonomik politikası güncel sorundu. Bu politikayı güçlendirmek için hükümete geniş olağanüstü yetkiler tanıyan ağır bürokratik denetim mekanizmaları kurulmuştu. II. Dünya Savaşı’ndan sonra siyasi ve ekonomik liberalleşme eğilimini teşvik eden başka etmenler de vardı. Almanya, İtalya ve Japonya’daki totaliter rejimlerin yenilgisi ve Batı demokrasilerinin zaferi Türkiye’yi de etkiledi. Ayrıca savaş sonrası dünyada Stalin’in düşmanlığıyla da artan Türkiye’nin dışlanması, hükümeti Batılı güçlere yaklaştırdı. Tartışmalar Türkiye’nin hızla değişen dünyaya ayak uydurması için gerekli önlemleri alacak rejimin niteliği üzerinde yoğunlaştı.

Aynı tarihte program ve tüzüğü de açıklanan DP'nin CHP Programı ile aralarında önemli bir fark görmek zordur. Parti programında esas olarak ekonomik ve siyasal alanlarda liberalleşme politikası benimsenmiştir. Partinin siyasal amacı ülkede demokrasinin geniş ve ileri ölçüde gerçekleşmesini sağlamaktır. Temel hak ve özgürlüklere geniş yer verilmiş, sosyal adalet ile toplanma ve dernek kurma özgürlüğü vurgulanmış, çok partili sistem, tek dereceli seçim sistemi talep edilmiştir. Parti programına göre ekonomik alanda ise özel girişim ve sermayenin esas olduğu bir liberalleşme amaçlanmıştır.²⁹⁶

Bu arada çalışma hayatı ile ilgili gelişmeler de devam etmektedir. DP'nin kurulduğu ay içinde 4841 numaralı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile ilgili yeni bir düzenleme yapılmıştır. Kanuna göre: “Çalışma Bakanlığı; çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki ilişkilerin ülke yararına uyumlu hâle getirilmesi, ülkedeki çalışma gücünün genel refahı artıracak şekilde verimli kılınması, tam çalıştırma ve sosyal güvenin sağlanması ile görevlidir. Bu kanunda ayrıca Çalışma Bakanının veya müsteşarın başkanlığı altında bakanlıklardan gönderilecek tam yetkili birer temsilci ile 4792 sayılı kanunun 12. maddesinde gösterilen işçi ve işveren temsilcilerinden toplu bir Çalışma Meclisi kurulur.”²⁹⁷

Başlangıçta parti içindeki muhalifler hükümetin politikasını ekonomik zeminlerde eleştiriyorlardı. 7 Haziran 1945'te parti içindeki eleştirmenler açıkça kendilerini gösterip ilk kez iktidar sorununu gündeme getirdiler. İnönü tarafından da liberalleşme işaretlerinin verildiği bu günlerde gelecekteki Demokrat Parti'nin dört kurucusu (Celal Bayar, Adnan Menderes, Fuat Köprülü, Refik Koraltan) Anayasada belirtilen milli egemenlik ilkesinin tam olarak uygulanmasını ve parti işleyişinin demokrasinin temel ilkelerine göre yürütülmesini isteyen bir önergeyi Parti Meclis Grubuna sundular. Genel olarak tek parti idaresinden duyulan hoşnutsuzluğun yanında Varlık Vergisi ve Çiftçiyi Topraklandırma Kanunu da söz konusu edilmişti. “Dörtlü Takrir” olarak anılan önerge, Meclis Grubunda ele alma yetkisi Milli Mecliste olduğu gerekçesiyle reddedildi.

1 Ocak 1945'te hükümetin toprak reformu yasa tasarısı meclisin önüne gelmiş ve yasa tasarısı 11 Haziran'da kabul edilmişti. Dörtlü Takrir'in de reddedilmesinin ardından önde gelen muhalifler seslerini yükselttiler ve CHP ile bağlarını kopardılar. Menderes, Köprülü ve Koraltan partiden ihraç edildi. Celal Bayar Meclis'teki görevinden istifa etti ve partiden ayrıldı. 7 Ocak 1946 gününe gelindiğinde Demokrat Parti (DP)'nin kuruluşu resmen ilan edildi ve Türkiye yeni demokrasi deneyimine başladı. Feroz Ahmad, **Demokrasi Sürecinde Türkiye (1945-1980)**, Hil Yayın, İstanbul 2010, s. 25- 30; Kemal Karpat, **Türk Demokrasi Tarihi- Sosyal, Kültürel, Ekonomik Temeller**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2015, s. 485-487; **Cumhuriyet Ansiklopedisi 2 (1941-1960)**, YKY Yayınları, İstanbul, 2005, s. 94.

²⁹⁶ Cemil Koçak, “*Siyasal Tarih (1923-1950)*”**Türkiye Tarihi 4- Çağdaş Türkiye 1908-1980**, Cem Yayınevi, İstanbul, 1989, s. 141; **Cumhuriyet Ansiklopedisi 2 (1941-1960)**, s. 94; Karpat, **a.g.e.**, s. 490-491.

²⁹⁷ **Resmi Gazete**, 30/01/1946.

Çok partili yaşamın daha ilk aylarında muhalefet partisinin etkili bir şekilde örgütlenmeye başlaması CHP'nin DP'ye karşı olumlu tutumunda değişiklik meydana getirir. CHP İkinci Olağanüstü Kurultayı 10 Mayıs 1946'da Ankara'da toplandığında ele alınan konulardan biri siyasal hayatın çok partili hayata uyum sağlaması için bazı önemli siyasal değişikliklerin bir an önce yapılmasıdır. CHP, Kurultayda aldığı bazı önlemleri hayata geçirmeye başlamıştır. Bunlardan biri de sınıf esasına dayanan dernek ve siyasal parti kurma yasağını kaldırmak amacıyla Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılması, dolayısıyla sendikalar kurulabilmesidir.²⁹⁸

“Cemiyetler Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine Dair Kanun” 10 Haziran 1946'da resmi gazetede yayınlanmıştır. Böylece sınıf esasına dayanan cemiyet kurma yasağı kaldırılarak cemiyet kurmak ile ilgili iş ve işlemler daha esnek hale getirilmiştir.²⁹⁹

İşçilerin örgütlenmesinin önündeki engellerin bir kanunla kalkmasından sonra bir yandan kısa dönemli ve bazı kesimlerin çıkarlarının korunması amacıyla kurulan ve kendi halinde gibi görünen sendikal örgütler, diğer yandan sosyalist siyasal partilerin öncülüğünde kurulan sendikalar, özellikle işçilerin yoğun olduğu kentlerde çoğalmaya başlamışlardır. Dernekler veya sendikalar şeklindeki örgütlenmelerin bir kısmı tamamen işçi meseleleriyle ilgilidir. Bu dönemde kurulan işçi örgütleri kendi hareketlerinin doğruluğunu savunarak birbirlerinden çok ayrı yönlerde gelişmeler de teşkilatlanma konusunda bilinçlenmektedirler. CHP iktidarı denetim dışına çıkan sendika hareketini frenlemek için tedbir almakta gecikmemiştir. Çalışma Bakanlığı'na yardımcı olmak, İş Kanunu'nun uygulanmasını kolaylaştırmak, iş randımanını artırmak amacıyla CHP direktiflerine uygun işçi dernekleri kurdurmaya girişmiştir. İktidar, işçilerin bu tür derneklere pek itibar etmemesi üzerine daha

²⁹⁸ Koçak, **a.g.e.**, s. 141-142. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu'nda değişiklikler yapılmasını zorunlu kılan iç faktörler şöyle belirtilebilir: Türkiye'nin bağlı bulunduğu uluslararası antlaşmalar tek partili bir rejimden çok partili bir rejime geçmeyi ve demokrasiyi ülkede yerleştirmeyi zorunlu hale getirmiştir. Bunun için bir muhalefet partisi kurulacaktır. Fakat Cemiyetler Kanunu böyle bir partinin kurulmasına engeldir. Bu konuda etkili olan diğer faktörler ise şöyle değerlendirilmektedir. Türkiye'nin bir taraftan Milletlerarası Çalışma Teşkilatına üye olmaktan, diğer taraftan insan hak ve hürriyetlerine anayasasında geniş bir yer vermiş olan Birleşmiş Milletler kurucu üyeleri arasında yer almaktan dolayı yerine getirilmesi gereken görevleri vardır. Diğer taraftan ülkede küçük de olsa doğmuş olan milli sanayi içinde çalışan işçilerin teşkilatlanmalarına imkân vermek zorunluluğu ve çok partili hayata giriş Cemiyetler Kanunu'nun tadilini zorunlu kılmıştır. Makal, **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, s. 477-478.

²⁹⁹ **Resmi Gazete**, 10/06/1946.

dolaysız yöntemlere başvurmuştur. Sosyalist partiler ve tehlikeli sayılan sendikalar, Aralık 1946'da Sıkıyönetim Komutanlığı kararıyla kapatılmıştır.³⁰⁰

Buraya kadar anlatılan Cumhuriyetin ilk yıllarından 1946 yılına gelinceye kadar olan dönem Türkiye çalışma ilişkileri tarihinin kendine özgü dönemlerinden biridir. Bu dönemde çalışma ilişkileri alanı büyük ölçüde bağımsızlık kazanamamış, daha çok siyasi alandaki tek parti yönetimi ve iktisadi alandaki devletçilik tarafından belirlenmiştir. Bu dönemde meydana gelen gelişmeler, çalışma ilişkilerinin daha sonraki dönemlerde kazanacağı niteliklerin alt yapısını oluşturmuştur. Özellikle devletçi dönemdeki sanayileşme çabaları ülkede modern bir sanayinin oluşmasını sağlamış, böylece modern bir işçi sınıfının oluşumu da mümkün olmuştur. Kırsal kesimden gelen, niteliksiz ve süreksiz iş gücü, zamanla sürekli ve nitelikli bir iş gücü hâline gelmiştir. Bu dönemde çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması açısından ise ciddi bir ilerleme sağlanamadığı belirtilmektedir. Bunda çalışma ilişkileri alanının henüz ayrı bir alan hâline gelememiş olması yanında, bu alanın sistemin asıl aktörleri olan işçi ve işverenlerden çok, devlet tarafından belirlenmek istemesi rol oynamıştır.³⁰¹

Ancak dönem içerisinde meydana gelen gelişmeler çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmasına da yansımış, 1940'lı yılların ortalarından itibaren çalışma ilişkilerinin tarafları açısından eksik de olsa belirli düzeyde bir kurumsallaşmanın sağlandığı görülmüştür.³⁰²

³⁰⁰ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 104; Sülker, **a.g.e.**, s. 153.

³⁰¹ Makal, **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, s. 482.

³⁰² Dönem sonunda kurumsallaşma açısından varılan nokta şöyle belirtilebilir:

Çalışma ilişkilerinin taraflarının oluşumu açısından bakıldığında dönem sonunda süreklilik taşıyan eğitim ve iş deneyimi sahibi, modern anlamda bir işçi sınıfının oluşması yönünde önemli adımlar atılmış olduğu görülmektedir.

Çalışma ilişkilerinin taraflarının örgütlenmeleri açısından bakıldığında dönemin sorunlarla dolu olduğu, bu sorunların kısmen hukuki kısmen de fiili durumdan kaynaklandığı görülmektedir. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişikliğe kadar ciddi bir örgütlenme söz konusu olmamıştır. Toplu pazarlığın kurumsallaşması açısından bakıldığında ise dönem içerisinde sendikal örgütlenme ve iş mücadelesi araçları olarak grev ve lokavt ile tanımlanan gelişkin bir toplu pazarlık sisteminin varlığı söz konusu değildir. 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nun 316. ve 317. maddelerinde düzenlenen "umumi mukavele" kurumu ise dönemin kendine özgü koşullarından dolayı neredeyse hiç uygulama alanı bulamamıştır. 5018 sayılı kanunda düzenlenen "genel sözleşme" kurumu da etkili olmamıştır.

İş mücadelesi araçları olarak grev ve lokavtın kurumsallaşması açısından bakıldığında ise 1909 tarihli Tatil-i Eşğâl Kanunu kapsamındaki için getirilen hukuki grev özgürlüğü rejiminin, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'na kadar sürdüğü, bu tarihte İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde grev

Çok partili düzene geçildikten çok kısa bir süre sonra ise Türkiye'nin çalışma hayatında bundan sonraki dönemin çerçevesini belirleyecek ilk önemli gelişme yaşanmıştır.

Türkiye'nin ilk Sendikalar Kanunu tasarısı Meclis'e geldiğinde söz alan Cemil Barlas "*Avrupa'da sendikalar patrona karşı amelenin menfaatini müdafaa için kurulur. Bunlar beynelmilel mahiyet aldıkları takdirde işçi partileri olurlar. Bizde amelenin hakkını gasp eden patronlar varmış gibi sendikalar kurmaya kalkmak, herhalde erken faaliyete geçmek olur*" diyerek toplumda henüz bir işveren sınıfı olmadığı için tasarının Meclis'e gelmesinin uygunsuzluğuna vurgu yaptığı görülmüştür.³⁰³

Demokrat Parti ise tersi bir tutum içindedir. Büyük Millet Meclisi'nde Çalışma Bakanı Sadi Irmak'ın teklifi üzerine ivedilikle görüşülen kanun tasarısı ile ilgili Demokrat Parti bazı kayıtlar altında işçiye grev hakkının tanınmasını bile ister. Çalışma Bakanı verdiği cevapta grevin liberal bir rejimde doğru olabileceğini, Türkiye'nin devletçi bir rejime sahip olduğunu, dolayısıyla Demokratların tekliflerinin doğru olmadığını belirtir. "Sendikaları siyasi cereyanlardan masun tutmanın memleket menfaatleri icabından olduğunu" anlatan Irmak "Biz Enternasyonalin şubelerini Türkiye'de açtırmayı asla düşünmeyiz" diyerek "sendikaların milli mahiyetleri haiz" olacaklarını belirtmiştir.³⁰⁴

1947'de Mecliste Sendikalar Yasası görüşülürken işçi örgütlerine "sendika" denmesi karşısında ürperen bazı meslektaşlarını yatıştırmak için Diyarbakır milletvekili Vedat Dicleli de şu açıklamayı yapma ihtiyacı hissetmiştir: "Sayın arkadaşlarım doğrudan doğruya dernek kelimesi yerine artık sendika ismini kullanıyoruz; bu kelimedden ürkmemek lazımdır. Nasıl ki serpuş yerine şapka demiş isek, bugün de işçi derneği yerine sendika kelimesini kullanacağız."³⁰⁵

Bütün güçlülere rağmen Dünya ve Türkiye şartları işçilerin sendikalar etrafında toplanma hürriyetinin tanınmasını zorunlu kılar. 20 Şubat 1947 tarihine

Yasağı rejimine geçildiği görülmektedir. Makal, **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, s. 482-483.

³⁰³ **Cumhuriyet**, 21 Şubat 1947.

³⁰⁴ **Aksam**, 21 Şubat 1947; **Cumhuriyet**, 21 Şubat 1947.

³⁰⁵ **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, C. 7, İletişim Yayınları, İstanbul, 1992, s. 1876.

gelindiğinde hükümetin hazırladığı Sendikalar Kanunu tasarısı ufak değişikliklerle kabul edilir. 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanunla Türk işçilerinin teşkilatlanması yeni bir döneme girer.³⁰⁶

Türkiye'nin bu ilk sendikalar kanununa göre aynı iş kolunda veya bu iş kolu ile ilgili işlerde çalışanların yardımlaşmaları ve ortak menfaatlerini korumaları ve temsil etmeleri amaçlarıyla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler işçi sendikaları olarak tanımlanmıştır. Bir iş kolunda işverenlerin aynı maksatlarla kendi aralarında kurabilecekleri dernekler de işveren sendikalarıdır. Kanunun 5. maddesinde işçi ve işveren sendikalarının sendika olarak, siyasetle, siyasi propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle iştigal edemeyecekleri ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta olamayacakları hükme bağlanmıştır. Sendikalar milli teşekküllerdir. Milliyetçiliğe ve milli menfaatlere aykırı hareket edemezler. Uluslararası kuruluşlara katılabilmeleri ise Bakanlar Kurulu kararına bağlıdır.³⁰⁷

Kanunun çıkarılmış olması her ne kadar olumlu bir tutum olsa da, bu konuda eleştiriler söz konusudur. Bu eleştiriler ana hatlarıyla şöyledir: 1947 tarihli Sendikalar Kanunu bütün fikir işçilerini sendika kurmaktan mahrum bırakmıştır. Bunlardan daha önemlisi bu kanun grev ve lokavta ait mevcut yasakları devam ettirmiştir. Ayrıca 1952 tarihli bir kanunla basın mesleğinde çalışanlara ve 1954 tarihli başka bir kanunla da deniz adamlarına sendika kurma hakkı tanınacaktır. Bu arada Milletlerarası Çalışma Teşkilatının “teşkilatlanma ve kolektif müzakere” prensiplerine ilişkin 98 numaralı sözleşmesi de 1951 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti tarafından onaylanmıştır. Ancak 87 sayılı sözleşmenin hemen onaylanması mümkün olmamıştır.³⁰⁸ Bunun yanında kanunun geniş bir siyaset yasağı getirmesi, sendika

³⁰⁶ Sülker, **a.g.e.**, s. 154.

³⁰⁷ **Resmi Gazete**, 26/02/1947. Bu konuda Lübnan, İran, Suriye ve Mısır'da ise işçi ve işveren kuruluşlarının uluslararası örgütlere katılmasının hiçbir sınırlamaya bağlı olmadığı düşünülerek Türkiye hakkında bir değerlendirme yapılmalıdır. Taşcıoğlu, **a.g.e.**, s. 52.

³⁰⁸Tuna, “*Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri*”, s. 6; Uluslararası Çalışma Teşkilatının kurulmasından itibaren sendikal hakkın korunmasını sağlamak için 87 ve 98 sayılı sözleşmeler yapılmıştır. 87 sayılı sözleşme 9 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilen “Sendika Hürriyeti ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Hakkındaki Uluslararası Sözleşme”dir. 98 sayılı sözleşme “Örgütlenme ve Toplu Pazarlık İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme” 1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilmiştir. Esener, **a.g.e.**, s. 283, 287.

ödentilerini Dernekler Kanunu'ndaki gibi 120 TL olarak belirlemesi de güçlü bir sendikacılığı engelleyici nitelikte görülen diğer hükümlerdir.³⁰⁹

Çıkarılan kanunun görünürdeki amacı sendika kurulmasına izin vermek, sendikal hakları sağlamak olarak görünse de, görünmeyen amaç artık durdurulamaz noktaya gelen sendika isteklerinin tanınması yanında işçilerin sendikalar vasıtasıyla denetim altında tutulmasına çalışmak olarak da değerlendirilmektedir. Bu dönemde iktidar ve muhalefet partilerinin yöneticileri kendi temsil ettikleri siyasal görüşlerin sendikalara egemen olmasını istiyor, bu durumu normal sayıyorlardı. Siyasi amaçlı da olsa bu durumun sendikaların gelişmesine faydası olduğu düşünülmektedir.³¹⁰

CHP iktidarı Sendikalar Kanunu'nun yürürlüğe girmesini takiben bir İşçi Bürosu açmış ve bu büro kanalıyla mali yardımlarda da bulunmak suretiyle sendikalar kurmuş ve bu yolla önemli bir seçmen kitlesi hâline gelmiş bulunan işçilerin desteğinden yararlanmaya çalışmıştır. CHP'ye bağlı sendikalar ve işçilikten gelen sendika önderleri bu çabaların bir ürünü olarak filizlenmiştir. Öte yandan, CHP'nin Kamu İktisadi Teşebbüslerindeki (KİT) işçi örgütlenmesini özellikle desteklemesi, CHP'li olmayanların işten çıkarılma tehdidi altında tutulması, KİT'lerdeki çalışma koşullarının nispeten daha elverişli olması, işçilerin önemli bir bölümünün kırla ilişkisini sürdürmesi, sendikaların mali sıkıntı içinde bulunması vb. etmenler de siyasal iktidara bağımlı sendikacılığın oluşmasında önemli bir rol oynamıştır. Güdümlü sendikalar ise hükümetle ilişkilerini sıcak tutacak türden eylemler yapmıştır. Bazı sendikalar “Türk işçisinin grev istemediği yolunda gazetelere ilanlar vermiş, bazı sendikalar “komünizmi tel”in mitingleri (komünizmi lanetlemek) düzenlemiştir.³¹¹

Sendikalar Kanunu çıktıktan sonraki süreçte genellikle sendikalar işçi haklarını işverenlerle ve hükümetle dostça geçinmek suretiyle aramak yolunu tercih etmişlerdir. İşçi sendikalarının bir kısmı ve İstanbul İşçi Sendikaları Birliği CHP tarafından kurulmuş ve kontrol altına alınmış olduğu için İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin sendikacılık anlayışı şu yöndedir: “Haklar ancak Büyük Millet Meclisi ve Hükümet nezdinde uyandırılacak sempati ve emniyetle elde edilebilir.” Bunun

³⁰⁹ Meryem Koray, Alper Topçuoğlu, **Sosyal Politika**, İzmir, 1987, s. 81-82.

³¹⁰ Aktay, **a.g.e.**, s. 26-27; Işıklı, **Sendikacılık ve Siyaset**, s. 318; Ağralı, **a.g.e.**, s. 49.

³¹¹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 104-105.

yanında işverenlerin baskıları alabildiğine artmıştır. İşçilere ve hele sendikalarda görev almış olanlara işverenlerce yapılan baskılar, işten çıkarmalar CHP kanadı altındaki işçi sendikalarını Sanayi Odasına dostluk eli uzatmaya itmiştir. İşyerlerinde toplulukla iş ihtilafı çıkarmak suretiyle ücret zammı istemeden önce işçilerin de temsilci verecekleri işverenler adına Sanayi Odasında kurulacak “Uzlaştırma ve Hakem Kurulunda” incelenmesi fikrinin taraflarca kabulü bunun ilk örneğidir. İşçi Sendikaları Birliği yöneticileri ise şu anlayıştadır: “İşçi isteklerinin en iyi şekilde gerçekleşmesi işverenlerle anlaşmakla sağlanır. İşverenlerle lüzumsuz yere mücadele etmek fayda vermez. Üretim artırılmalıdır ki işçiler refaha kavuşsun. Eğer işçi haklarına riayet etmeyen işverenler sendikaların karşısında olursa işçiler kanuni bütün haklarını kullanmalı, en sert hareketlerden bile çekinmemelidir.”³¹²

Bu koşullarda 20 Şubat 1947’de Sendikalar Kanununun kabulünü takiben 1948 yılı içinde Türkiye’de 73 işçi sendikası, 4 işveren sendikası, 1 işçi sendikaları birliği kurulduğu söylenmektedir. 1948 yılında teşkilata bağlanmış olan işçi sayısı 52.000’dir. Bunun genel işçi sayısına oranı yüzde 8’dir.³¹³

1950’ye doğru beliren ekonomik kriz ise işçilerin ve sendikalarının DP’ye yönelmesini artıran sonuçlar doğurmuştur. DP 14 Mayıs 1950 genel seçimini kazanmıştır. Ancak iktidar değişikliği işçi sınıfı üzerindeki baskıların sona erdiği anlamına gelmez. DP’nin iktidar yılları işçi haklarıyla ilgili vaatlerin yerine getirilmediği, dar sendikal ve ekonomik taleplerin bile karşılanmadığı, iktidarın güdümünde olmayan sendikaların çeşitli biçimlerde cezalandırıldığı bir dönem olacaktır.³¹⁴

Her ne kadar DP iktidarı döneminde sendikalara ait bir takım yasal çalışmalar yapılsa da partinin yapısı, programı, kuruluş felsefesi ve doğası sendikacılık hareketinin yanında olmaya uygun değildir. Ekonomik ve sosyal politikaları işçilerin menfaatleri ile çatışma halindedir.³¹⁵ Buna rağmen işçilerin bu dönemde grev yoluyla hak arama anlayışında oldukları görülmektedir. Örneğin 1952 yılında Ankara Belediye Meclisi’nin plaka resmini artırma ve dolmuş araba miktarını azaltma

³¹² Sülker, **a.g.e.**, s. 156-158; Ağralı, **a.g.e.**, s. 50, 52.

³¹³ Sülker, **a.g.e.**, s. 159.

³¹⁴ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 105.

³¹⁵ Talas, **Sosyal Ekonomi**, s. 176.

kararına karşı Ankara şoförleri gösteri yapmışlar ve greve gitmişlerdir. Bunun sonunda 20 şoför tutuklanarak suçüstü mahkemelerine sevk edilmiştir. Bu durumu protesto eden İleri Jön Türkler Birliği Başbakan Adnan Menderes'i suçlayarak "Türk işçi sınıfına kayıtsız şartsız grev hakkı tanımak vaadi ile iktidara gelmiş bir partinin lideri sıfatı ile hareket etmesi gerektiğini" söylemiştir.³¹⁶

1950-1960 döneminin başlarında Türkiye sendikacılığının siyasal özelliklerini ve dolayısıyla işçi hareketlerinin niteliğini derin bir biçimde etkileyen önemli bir gelişme ortaya çıkmıştır. Bu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)'nin kuruluş ve ilk gelişme döneminde kendini gösteren Amerikan etkisidir.³¹⁷

Hükümetle ABD arasındaki anlaşmaya göre Türkiye'den ABD'ye Marshall Planı teknik yardım fonundan gönderilecek 100 işçi konusunda bakanlıkla bir mutabakata varılmıştır. Bu durum, Türkiye'de Amerikan sendikacılığının etkin olacağına kanıtı olarak değerlendirilmektedir. 1951 yılında ise Türkiye-ABD arasında işlemeye başlayan Marshall Planı temsilcisi ve Oregon Eyaleti İşçi Federasyonu yöneticisi Reneud ile Marshall Planı haberler bürosundan Ralph Harwood Türkiye'ye gelerek çalışmalar yapmış ve işçi sendikalarına konfederasyon olmaları halinde Marshall Planı'ndan yardım alabileceklerini söylemiştir.³¹⁸

1952 yılının başında konfederasyonlaşma doğrultusunda somut adımlar atılmaya başlayınca TEK-SİF'in Birinci Genel Kurulunda bir konfederasyon komisyonu oluşturulmuştur. Ana tüzüğe son şeklini vermek üzere Bursa'da bir toplantı yapılması kararlaştırılarak ana tüzük 6-7 Nisan 1952'de Bursa'da yapılan bir toplantıda onaylanmıştır. Bu toplantıya gazeteci kimliği ile katılan Kemal Sülker'in önerisiyle konfederasyonun kısaltılmış adı TÜRK-İŞ olarak kabul edilmiştir.³¹⁹

Bursa toplantısında Konfederasyonun 1952 yılının Temmuz ayında çalışmalara başlaması da karar altına alınmıştır. Bu karara uyarak Muvakkat İcra Komitesi 31 Temmuz 1952 tarihinde Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun tüzüğünü Ankara Valiliğine sunmuş ve bu suretle Konfederasyon resmen kurulmuştur.

³¹⁶ BCA 030 0 001 000 000 18 103 3.

³¹⁷ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 105.

³¹⁸ Baydur, Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren), s. 16, 27.

³¹⁹ TÜRK-İŞ Sendikacılar Albümü, Türk-İş Yayınları, Ankara, 2014, s. 9.

Böylece kurulan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu 6 Eylül'de İzmir'de ilk büyük genel kurulunu yapmıştır.³²⁰

İzmir'de yapılan Birinci Genel Kurula, AFL, ILO, ICFTU ve Yunan Genel-İş Konfederasyonu temsilcileri de katılmıştır. ICFTU temsilcisi Irwing Brown anti-komünist sendikacılığın temel ilkelerini ve temsil ettiği kuruluşun ilkelerini belirterek TÜRK-İŞ'in komünizme karşı hareketlerini ve bölgesindeki ağırlığını açıklayarak, TÜRK-İŞ'in işçi hareketlerinde komünizme karşı kale olacağını ifade etmiştir.³²¹ TÜRK-İŞ Kongrelerinde her zaman görülen Brown'un, büyük paralar harcayarak Avrupa'da çok solcu saydığı sendikaları parçaladığı söylenmektedir.³²²

Yıldırım Koç'a göre TÜRK-İŞ 1946-1952 döneminde doğan ve gelişen sendikaların doğal birleşme sürecinin sonucudur. TÜRK-İŞ'i Amerikalılar kurdurmamıştır ve CIA ajanı olduğu iddia edilen Irving Brown'un birkaç görüşmesiyle ve 1952 yılına kadar yurt dışına geziye götürülen birkaç sendikacının etkilenmesiyle Konfederasyon kurdurmak olanaklı değildir. TÜRK-İŞ'in kuruluşu gelişen işçi sınıfı ve sendikacılık hareketi içinde devletin, hükümetlerin ve siyasi partilerin ayrı ayrı etkileri göz önünde bulundurularak ele alınmalıdır.³²³ Ancak kurulduktan sonra TÜRK-İŞ ve bağlı sendikaların yoğun programlar ve sıkı ilişkilerle ABD sendikacılığına doğru eğilim göstererek, iki devletin sendikal ilişkilerinden yararlandığı iddiası daha makul görünmektedir. Bu arada bazı sendikacı ve bilim insanlarının Alman sendikacılığına yöneldiklerinden de söz edilmektedir.³²⁴

İki devlet arasındaki ilişkilerin göstergelerinden olarak Hür Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonu İcra Komitesi üyesi Amerikalı Mr. Brown'un 25/05/1957 günü İstanbul Sendikalar Birliği eski ikinci başkanı Nuri Beşer' i evinde ziyaret etmesi kayda değerdir.³²⁵

³²⁰ Talas, *Sosyal Ekonomi*, s. 209.

³²¹ Baydur, *Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)*, s. 16.

³²² Engin Ünsal, *Sendika Yazıları*, Boyut Kitapları, İstanbul, 1997, s.45.

³²³ Yıldırım Koç, *Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi*, Kaynak Yayınları, İstanbul 2003, s. 41.

³²⁴ Baydur, *Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)*, s. 27.

³²⁵ 5 Temmuz'da Cezayir'de yapılacak kongreye üç delegenin katılımını istemiştir. Bu davetin başlıca sebebi Yunan Sendikalar Federasyonu'nun ve Kıbrıs Sendikalar Birliği'nin bu toplantıya katılmaları

TÜRK-İŞ'in kurulduğu yıldan başlayarak hükümetten Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na katılmak için izin istediği de burada belirtilmelidir. Hükümet tarafından TÜRK-İŞ'in yeni kurulduğu, uluslararası alanlarda çalışmalara katılabilecek deneyimlere henüz ulaşmadığı ve gelişmesini tamamlamadığı gibi gerekçeler ileri sürülerek geri çevrilmiştir.³²⁶

Çok partili hayata geçişten sonra gerçekleşen bazı değişimlere rağmen Demokrat Parti iktidarı sonuna doğru 1959 yılında Cenevre'de toplanacak olan 43. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda işveren sınıfı Ege Bölgesi Sanayi Odası Umumi Kâtibi Muhittin Alam, işçi sınıfı Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Nuri Beşer tarafından temsil edilmiştir. Konferansa ayrıca Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkan Vekilleri Seyfi Demirsoy ve Celal Beyaz'ın da teknik müşavir olarak katılması İcra Vekilleri heyeti tarafından uygun görülmüştür.³²⁷ Görülüyor ki TÜRK-İŞ'in kuruluşundan yedi yıl sonraki bu faaliyete işçiler konfederasyon adına iki temsilci gönderebilirken işverenler hâlâ Sanayi Odası personeli tarafından temsil edilmeye devam etmektedir.

1959 yılına gelindiğinde muhalefetteki CHP'nin de çalışma hayatına ilgi gösterdiğini söylemek gerekir. CHP İhtisas Komisyonlarından biri olan Sosyal Meseleler ve İşçi Davaları Komisyonu, CHP Araştırma Bürosu ile işbirliği halinde 1959 yılında "İşçi ve İşveren Mesleki Teşekkülleri Kanunu Projesi" başlığı altında bir çalışma gerçekleştirmiştir. Buna göre 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun Türkiye'de sendika özgürlüğünün ve sendikacılığın başlamasında atılmış ilk önemli adımdır. Mesleki faaliyetin teşkilatlanması açısından bir geçiş kanunu olan bu kanunun daha sonra uygulama ve yorumlanmasında rastlanan aksaklıklar dolayısıyla kaldırılması yerine, sendika özgürlüğünü doğal haklardan ve insan haklarından biri olarak bütün gerekleri ile

sebebiyle Kıbrıs meselesinin burada söz konusu edilme ihtimali olarak belirtilmiştir. Bu vesile ile Türkler de davasını savunmak hakkını elde edecektir. **BCA 030 0 001 000 000 68 429 14.**

³²⁶ Katılmanın gerçekleşebilmesi için 1960 yılını beklemek gerekmiştir. 27 Mayıs Devrim Hükümetinin IV sayılı kararı ile Türk-İş'in Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na katılmasını sağlayan izin çıkmıştır. Cahit Talas, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1992, s.161.

³²⁷ **BCA 030 18 01 152 28 7.**

kuran bir kanunun yapılması zorunluluk hâline gelmiştir.³²⁸ Nitekim CHP, 5018 sayılı kanundan yola çıkarak yeni çıkarılması düşünülen Sendikalar Kanunu hakkında teklif vermiştir.³²⁹

Çok partili hayata geçişten başlayarak 1960 yılına kadar olan dönemde Sendikalar Kanunu çıkarılmasına rağmen, işçilerin pazarlık gücü grev hakkı ile desteklenmediğinden ve siyasal iktidara istedikleri zaman sendikaları kapatabilme imkânı veren esnek maddeler kanunda olduğundan sendikacılık bakımından başarılı bir dönem olarak nitelendirilmemektedir. Bu dönemde sadece sendikalar kurulabilmiş ancak sendikalar aracılığıyla çıkar mücadelesi yapılamamış, çok sınırlı bir sonuç alınabilmiştir.³³⁰

Sendikalar Kanunu çıktıktan sonraki süreçte 1949 Mart ayında toplam 75.000 üyesi bulunan 70 sendika varken 1952 ağustosunda iş yasasına bağlı işçilerin yüzde 33'ünü başka bir deyimle tüm sanayi işçilerinin yüzde 25'inden biraz fazla bir oranını temsil eden toplam 173.000 üyeye sahip 211 sendika kurulmuştur. Aslında bu nicelik İsrail ayrı tutulursa, tüm Yakın ve Ortadoğu ülkeleri içinde en yüksek yüzdeyi oluşturmaktadır.³³¹

Türkiye'de işçi sendikacılığının zayıf durumunda işveren davranışlarının da kısmen rolü olduğunu söylemek mümkündür. Başlangıçta Türkiye'de işverenlerin sendikalaşma hareketlerine karşı olan dirençlerinin sebeplerini daha iyi anlayabilmek için; işverenlerin köken ve eğilimlerinin yanı sıra, özellikle Türkiye'de ekonomik faaliyetlere hâkim olan esprinin de dikkate alınması zorunludur. Öncelikle Türkiye'de oldukça yakın tarihlerde başlayan sanayileşme hareketine bağlı olarak modern anlamda işveren sınıfı geç oluşmuştur. Bu işverenler sınıfı Batı dünyasındakinin aksine güçlü bir geleneğe dayanmamakta, nesiller boyunca bir devamlılık göstermemiş bulunmaktadır. Aslında ekonomik olarak geri kalmış ülkelerin sorunları gelenekten mahrum bir işçi sınıfı kadar, aynı vasıflara sahip bir işverenler sınıfının yol açtığı güçlüklerden kaynaklanmaktadır. Gerçekten büyük bir

³²⁸ **İşçi ve İşveren Mesleki Teşekkülleri Kanunu Projesi, Sendika Hürriyeti**, CHP Yayın Bürosu, Yayın No: 10, Ankara, 1959, s. 5.

³²⁹ **Ulus**, 30 Aralık 1959.

³³⁰ Aktay, **a.g.e.**, s. 27-28.

³³¹ Taşçıoğlu, **a.g.e.**, s. 26.

kısmı itibariyle ticari ve zirai sektörlerden sanayiye geçen girişimci zümre, dünya görüşü itibariyle ferdiyetçi bir zihniyeti temsil etmektedir ve sosyal espriye karşı ilgisi kuvvetli değildir. Bu zümre genellikle riski nispeten daha az ve fazla yatırıma ihtiyaç göstermeyen sanayi branşlarını tercih etmekte, yüksek kâr sağlamaya, bundan dolayı da aslında sınaî faaliyetlerin bünyesine aykırı olan spekülâtif uygulamalara girişmekte, sanayiye mahsus normal kârlara kanaatkârlık göstermediğinden sonuçta, uzun vadeli kâr gayesi arka planda kalmaktadır.³³²

2.3. Türkiye’de İşveren Sendikacılığı

2.3.1. Osmanlı Döneminde İşveren Örgütlenmesi

19. yüzyılın başından itibaren Osmanlı İmparatorluğunun geleneksel yapısında büyük bir dönüşüm yaşanmıştır. Batı kökenli bazı liberal fikirler imparatorluğa girmeye ve bu dönemi etkilemeye başlamıştır. Ancak liberalizm Batıda altın çağını yaşarken, Osmanlı dönemi şekillendiren bu büyük akımdan habersizdir. Diğer yandan muhteşem Osmanlı ordusu Avrupalı rakiplerin karşısında bir dizi mağlubiyete katlandıktan sonra ordunun donanımını değiştirmek ve eğitmek konusunda değişmek zorunda kalmışlardır. Bu reform dönemi Osmanlı'nın liberal düşünce ile tanıştığı dönemdir. Fakat Batılı liberal düşünceyle Osmanlı'nın karşılaşması dolaylı bir yoldan olmuştur. Liberal fikirler İmparatorluğa “reform” ya da “renovation” adı altında ya da bilinen adıyla tanzimat ve ıslahat ifadeleriyle girmeye başlamıştır. Osmanlı devlet adamları ve entellektüelleri dolaylı bir şekilde bu terimleri tanımlayarak liberal devlet düşüncesine yönelmişlerdir. Seyitdanloğlu'na göre bu açıdan liberal fikirlerin gelmesi Türkiye’de çoğu bilim insanının itibar ettiği gibi yeni ve köksüz değildir. Aslında Türkiye’de liberal düşüncenin ortaya çıkışının 18. yüzyılın ilk çeyreğine kadar gittiği ve liberal fikirlerin uzun bir süre “reform-modernleşme” terimleriyle eş anlamlı olarak kabul gördüğü söylenmektedir.³³³

³³² Tuna, “*Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri*”, s. 16.

³³³ Mehmet Seyitdanlıoğlu, “*The Rise and Development Of The Liberal Thought in Turkey*”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi Cumhuriyetimizin 75. Yılı Özel Sayısı, s. 151.

19. yüzyılın ortalarına yaklaşırken İmparatorluğun Avrupa kapitalizmi ile politik ve ekonomik olarak bütünleşmesinin kurumsal ilk adımı olarak kabul edilebilecek 1838 Osmanlı-İngiliz Ticaret Anlaşması'nı ardından İmparatorlukta serbest ticaret kuralları işlemeye başlamıştır. Osmanlı ekonomisinin dünya ekonomisine açılış sürecinde bir dönüm noktası olan bu anlaşma, kendisini izleyen diğer benzer anlaşmalarla birlikte Osmanlı hammadde ve pazarlarının Avrupa ticaret ve sermayesinin çıkarları doğrultusunda dış ticarete açılmasının yasal çerçevesini de oluşturmaktadır. Bu anlaşmanın ve Tanzimat Fermanı'nın ilanında rol oynayan Mustafa Reşit Paşa ve Sadık Rıfat Paşa gibi Osmanlı üst düzey yöneticilerinin kafalarında Adam Smith ekolünün klasik liberal doktrini yer almaktadır. Bunlar bu ekolü İmparatorluğun ekonomik yaşamına sokmak istemektedirler. Fakat bir yandan da bu anlaşma ile İmparatorluğun iç ve dış ticareti artık tamamen yabancıların eline geçmiştir. Gerçekten de bundan sonra Batı sanayisinin üstünlüğü yanında Avrupa mallarının çok düşük oranlarda gümrüklere tabi olması, Osmanlı'da sanayileşmeyi imkânsızlaştıracaktır. İşte bu dönemde sanayileşmenin önündeki engeller üzerinde ilk defa ciddi ciddi durulmaya ve bunlar tartışılmaya başlanacaktır. Tanzimat Fermanı ile birlikte bu engeller nitelenmeye ve bu engellerin önüne geçilmeye çalışılmıştır.³³⁴

Tanzimat Fermanının ilanı ile birlikte milli iktisat oluşturma arayışları çerçevesinde yoğun bir biçimde en azından sermaye birikimi sağlamak adına Türk ve Müslüman tebaanın ticarete yönlendirilmeye çalışılması bu dönemdeki önemli gelişmelerden biridir. Artık yavaş yavaş da olsa sanayileşememenin ardında sermaye-beceri sahibi yetişmiş unsur eksikliğinin olduğu anlaşılmaya başlanmıştır. Bu nedenle 1859-1865 yılları arasında Batılı fikirlerin ülkeye girmesini sağlayan çeşitli kitaplarda, bu fikirleri yaymak amacıyla kurulan gazetelerde Türklere çalışma sevgisini aşlamayı, üretici faaliyetleri sürdürmeyi ve israfın önlenmesini hedefleyen temalar işlenmeye başlamıştır.³³⁵

Tanzimat Dönemi içinde devlet çabalarıyla sanayileşmenin yanı sıra, özel sektörün de oluşmaya başladığı ve bu sektör tarafından fabrikalar kurulmaya

³³⁴ Ali İhsan Bağış, "Milli İktisat Arayışları Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Türk-Müslüman Burjuvazisi Oluşturma Çabaları", C. 32, 701 Osmanlı Özel Sayısı, **Yeni Türkiye**, 2000, s. 268.

³³⁵ "A.g.m.", s. 269.

çalışıldığı görülmektedir. Daha çok yabancı sermaye tarafından kurulan özel sektör işletmeleri yanında Osmanlı yönetimi de yerli bir özel sektör yaratma yolunda çaba harcamıştır. 1864'te kurularak 1873 yılına kadar faaliyet gösteren Islah-ı Sanayi Komisyonu, İstanbul'da bulunan esnaftan her sanat kolunda bulunanları birleştirerek şirketler kurdurma yoluna gitmiştir.³³⁶

1876'dan 1908'e dek süren 2. Abdülhamit dönemi İkinci Meşrutiyet taraftarı Osmanlı tüccarı tarafından ülkede ticaret ve sanayiinin kökünün kurutulduğu bir dönem olarak nitelenmektedir. Onlara göre bu dönemde üç kişinin bir araya gelerek şirket kurmaya kalkışması dâhi gizli komite oluşturma çabası olarak algılandığından yasaklanmış, tüccarların yabancı ülkelere seyahatleri ise Jön Türklere katılım olur diye engellenmiştir. İstibdat dönemi olarak adlandırılan bu dönem sermayenin saklandığı rüşvet ve bahşişler nedeniyle sermayenin gelişemediği bir dönemdir. Yine de 19. yüzyılın ikinci yarısında artık İmparatorluk içinde ithalatı tamamlayıcı bir yapıda olmakla beraber bir gayri müslim burjuvaziden bahsedilmektedir. Ülkede azınlıkların tamamının şehirli burjuva olduğu veya hepsinin ticaretle uğraştığı söylenemez. Yine de, 19. yüzyılın son yarısında İstanbul, Selanik ve İzmir başta olmak üzere bütün önemli şehirlerdeki ticaret burjuvazisinin büyük çoğunluğu gayri müslimdir. Tüm çabalara rağmen bir Türk-Müslüman burjuvazi oluşturulamamıştır.³³⁷

İkinci Meşrutiyet sonrası bir seri reformlara girişilmiştir. Ticaret ve şirketçiliğin önünde engel olarak görülen mevzuat yetersizliği giderilmeye çalışılmış, İttihat ve Terakki iktisadi olarak "teşebbüs-i şahsi" olgusunu sürekli vurgulamıştır. Müslüman-Türk unsur Meşrutiyetle birlikte ticarete atılmış, fakat sermaye birikimini oluşturmayı başaramamıştır. İttihat ve Terakki'nin bu ilk yıllarının sağladığı liberal ortam da gayri müslim tebaaya yaramış, zengini daha da zenginleştirmiştir. Bu iktisadi yaklaşımla sermaye birikiminin istenilen ellerde toplanamaması İttihat ve Terakki'yi yeni yollar aramaya zorlamıştır. Savaşın yaklaşmasıyla birlikte yeni arayışlara girilmiş, farklı fikirler ortaya çıkmıştır. Savaşın başlangıcına kadar olan

³³⁶Mehmet Seyitdanlıoğlu, "Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayii (1839-1876)", **A.Ü. Tarih Araştırmaları Dergisi**, C. 28, S. 46, Ankara, 2009, s. 65-66.

³³⁷Bağış, "a.g.m." s. 270; Çağlar Keyder, **Türkiye'de Devlet ve Sınıflar**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s. 101-102.

dönem klasik iktisadi yaklaşımın etkin olduğu dönemdir. Hedef tasarruf aracılığıyla sermaye birikiminin sağlanmasıdır. Fakat bu dönemde tasarruf birikimi bir yana Türk-Müslüman nüfus geçimini bile zorlukla karşılamıştır. Sermaye birikimi aracılığıyla Türk-Müslüman burjuvazi yaratılamamıştır. Bu başarısızlık Alman romantizminin de etkisiyle klasik liberalizmden ulusçuluğa, başka bir deyişle milli iktisat politikasına geçişe sebep olmuştur. Bu devletçiliğe geçiş demektir. Bu yıllarda milli iktisat adı altında Türk-Müslüman grupların devletçe desteklenerek sermaye birikimi sağlamaları adına spekülâtif kazançlar elde etmelerine yardımcı olunmuştur. Hatta İttihat ve Terakki doğrudan doğruya şirket kurma işlerine girişmiş, esnafı ve tüccarı çeşitli şirketler kurma yönünde örgütleyerek milli bir ticaret oluşturmaya çalışmıştır. Hedef otarşik bir yapı kurmak ve Osmanlı ülkesini hem tarım, hem de sanayi ülkesi olarak ayağa kaldırmaktır. İttihat ve Terakki'nin iktisat ile siyaseti birleştirmek ve bağımsız bir ekonomik yapı kurmak hedefine yönelik olarak 9 Eylül 1914'te kapitülasyonlar kaldırılmıştır. Bundan sonra yabancıların tüm mali, iktisadi, adli ve ticari ayrıcalıkları ortadan kaldırılarak yabancılarla tüm ilişkilerin devletler hukuku ilkeleri bağlamında düzenleneceği ilan edilmiştir. Fakat Birinci Dünya Savaşı bu çabaları engellemiştir.³³⁸

İkinci Meşrutiyetin ilanı ile başlayıp Kuruluş Savaşının sonra ermesine kadar olan 1908-1922 dönemi esas olarak; Osmanlı İmparatorluğu'nun bir dizi savaş, ihtilal, ayaklanma ve darbe sonucunda tarihe karıştığı yıllar olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu yıllara iktisadi bir bakış açısıyla bakılacak olursa dönem, “eksik kalmış bir burjuva demokratik devrimi” veya “ulusal bir kapitalizm doğrultusunda atılan ilk ve çekingen adımlar” ifadeleriyle nitelendirilmektedir.³³⁹

Türkiye’de sözü edilen burjuvazinin veya sermaye sahibinin odalar halinde örgütlendiği 19. yüzyıla kadar Osmanlı Devleti’nde ticaret ve zanaat erbabı loncaların bünyesinde örgütlenmiştir. İş hayatını düzenleyen kurallar loncalar tarafından konulmuştur. Osmanlı kentlerinde tarım kesimi dışındaki bütün ekonomik faaliyetler ile uğraşanlar ilgili loncanın üyesi olmak zorundadır. Loncalar, ortaçağda Batı’da olduğu gibi Osmanlı Devleti’nde de kapitalist anlamda bir ekonomik

³³⁸ Bağış, “a.g.m.”, s. 270-271.

³³⁹ Boratav, **Türkiye İktisat Tarihi (1908-2007)**, s. 21

gelişmenin önündeki en önemli engellerden biri olmuştur. Osmanlı'da loncaların ve gedik usulünün değişmeyen ve gelişmeyi durdurucu nitelikleri sermaye birikimini de önlemiş, özel sektör sanayiinin Osmanlı İmparatorluğu'nda oluşmamasında en önemli rolü oynamıştır. Üretim sürecinde loncaların çizdiği yöntem dışına çıkılamaması, yani yeni teknik ve uygulamalara başvurulamaması, fiyat denetimleri ekonomik sıçramayı engellemiştir. Sanayi Devrimi ve özellikle 1838 Balta Limanı Antlaşması ile Osmanlı dış ticaret rejiminde yaşanan değişim yerli zanaatların çöküşünü hızlandırmış ve loncalar önce işlevlerini yitirmişler, ardından hukuken de varlıkları sona ermiştir.³⁴⁰

En eski ve en yaygın işveren kuruluşlarından olan ticaret odaları, birçok ülkede iş olanaklarını geliştirmek ve üyelerinin durumunu iyileştirmek amacı ile kurulmuştur. Bazı ülkelerde odalar, kamuya ait ticaret örgütlerinin yönetim açısından denetlenmesi görevini yürütmektedir. Osmanlı Devletinde odalar kurulmadan önce ticaret ve sanayi ile ilgili çeşitli meclisler, komisyonlar, cemiyetler de kurulduğu olmuştur. Osmanlı toplumunda oda fikri Batılılaşma hareketleri ile birlikte gündeme gelmiştir. 1856 tarihli Islahat Fermanı, tüccarların odalar kurarak bu odalarda örgütlenmelerinin gereğini ortaya atmıştır. Osmanlı Devletinde faaliyete geçen ilk odalar yabancı devletlere ait ticaret odalarıdır. İlk yabancı ticaret odası 1870'de İstanbul'da açılan, başlangıçta konsolosluga bağlı bir organ olarak faaliyet gösterirken, daha sonra bağımsız hale gelen Avusturya-Macaristan Ticaret Odası'dır. Bundan sonra 1879'da Tarsus'ta Islahat Fermanı gereğince çıkarılan nizamnameye dayanarak açılan oda, Türkiye'de açılan ilk odadır. 19 Ocak 1880'de kurulan Dersaadet Ticaret Odasından da ilk yerli ticaret odası olarak söz edilmektedir. Dersaadet Ticaret Odasının kurulmasından yaklaşık altı ay sonra Dersaadet Sanayi Odası kurulmuştur. Borsalar ise 1886 yılında Umumi Borsalar Nizamnamesi'nin yayımlanması ile ilk olarak 1892'de İzmir'de kurulmuştur.³⁴¹

³⁴⁰ Murat Koraltürk, *“İmparatorluktan Cumhuriyet'e Türkiye'de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi”*, **75 Yılda Çarkları Döndürenler**, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 1999, s. 291-292; Seyitdanlıoğlu, *“Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayii (1839-1876)”*, s. 55.

³⁴¹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s.143; Koraltürk, *“İmparatorluktan Cumhuriyet'e Türkiye'de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi”*, s. 292-293; Avni Meço, **Türkiye'de İşveren Örgütleri**, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1994, s. 77-78.

Türkiye’de ticaret ve sanayi kesiminin odalar dışında örgütlenmesi ise İkinci Meşrutiyet döneminde başlamıştır. Bu dönemde iktisadi gelişme ve sanayileşme sorunlarının gündemi meşgul etmeye başlaması ile iktisadi nitelikli veya girişimcileri çatısı altında toplayan örgütlenmeler de ortaya çıkmıştır. Böylece ticaret ve sanayi odaları dışında, girişimcileri bir araya getiren bir dernekleşme süreci yaşanmıştır. İkinci Meşrutiyet döneminde kurulan bu derneklerin hemen büyük bir bölümünün iktisadi Türkcülük üzerine kurulduğu söylenebilir. İkinci Meşrutiyet döneminde ticaret ve sanayi odaları dışında girişimcilerin veya diğer kesimlerin ekonomik amaçla örgütlenmeleri yönündeki ilk girişim 1908 boykotajı sırasında ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda Boykotaj Sendikası, Tüccaran-ı Osmaniye Heyeti ve İktisadi Harp Cemiyeti kurulmuştur. 1909’da İstanbul’da kurucularının büyük bir bölümü hukukçu olan Cemiyet-i Müteşebbise kurulmuştur. Aynı yıl Dersaadet Ticaret ve Ziraat ve Sanayi Odası’na yakın olduğu sanılan Ticaret ve Ziraat ve Sanayi Cemiyet-i Millîyesi kurulmuştur.³⁴²

İktisadi nitelikli derneklerin özellikle millî iktisadi savunan derneklerin sayısı Balkan Savaşı sırasında artmıştır. 1912’de İstanbul’da İstihlak-ı Millî Cemiyeti kurulmuştur. 1913’de yine İstanbul’da İstiklal ve İktisad-ı Millî Cemiyeti (veya İstiklal-i İktisadi-i Millî Cemiyeti) kurulmuştur. 1913 yılında yine İstanbul’da kurulan bir diğer dernek Osmanlı Sanatkâran Cemiyeti’dir. 1914 Martında İstanbul’da Müslüman Tüccar Cemiyeti kurulmuştur. Bir süre sonra faaliyetlerini durduran cemiyet, 1920’de tekrar faaliyete geçmiştir. 1916’da İktisat Derneği kurulmuştur.³⁴³

İkinci Meşrutiyetin ilanından sonra (1908-1921 yılları arasında) çoğu ticaretle ilgili olmak üzere ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi, ticaretin geliştirilmesi, üretimin artırılması, üyelerinin maddi sıkıntıya düşmelerinin engellenmesi gibi konularda faaliyet gösteren 25 cemiyetin kurulduğu görülmektedir. Bunlardan sadece Millî Fabrikacılar Cemiyeti (1917), Osmanlı Millî Sanayi Müzesi Muhipler Cemiyeti

³⁴² Koraltürk, “İmparatorluktan Cumhuriyet’e Türkiye’de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi”, s. 296-297.

³⁴³ A.g.e., s. 297.

(1918), İlim ve Ümran-ı Sanayi Cemiyeti (1919) sanayi alanında kurulan cemiyetlerdendir.³⁴⁴

Millî Fabrikacılar Cemiyeti İstanbul'da ülkede ihtiyaç duyulan sanayi tesislerinin kurulabilmesi için yurttaşlar arasında işbirliği ve güç birliği sağlamak doğrultusunda, girişimci Osmanlıların tanışmalarını sağlayarak ortak girişimlerde bulunmalarına aracılık etmek ve özel girişimcilere rehber olmak için kurulmuştur.³⁴⁵

1918'de İstanbul'da Millî Türk Cemiyeti kurulmuştur. Mütareke döneminde kurulan ve iktisadi milliyetçiliği savunan örgütler arasında dernek değil, Ahali İktisat Fırkası gibi siyasal parti olarak kurulanlar da vardır. Bir önemli girişim de 1919'da İstanbul'da kurulan Türk Çalıştırma Derneğidir. 1919'da İstanbul'da kurulan İlim ve Ümran-ı Sinaî Cemiyeti ülkenin ihtiyaç duyduğu sanayi ve bayındırlık tesisleri için teşviklerde bulunmak, gelişmelerine ve tamamlanmalarına yardım etmek ve bunları himaye etmek, gençlerin sınaî eğitim almalarını sağlamak amacını taşımaktadır.³⁴⁶

Millî Mücadelenin zaferle sonuçlanması üzerine daha 1922 yılı içinde iken, İstanbul'un Türk tacirleri Millî Türk Ticaret Birliği'ni kurarlar. Birliğin amacı kuruculardan A. Hamdi Başar'ın sonradan açıkladığına göre "o ana kadar Batı sermayesiyle Türkiye arasında aracılık, komisyonculuk yapan gayri Müslüm ticaret erbabının ekonomik hayattan tedrici tasfiyesini sağlamak, bunun sonucu olarak doğacak ticari boşluğu süratle Türk tüccarının doldurmasını sağlamak..." Bunun için Avrupa ve Amerika'nın büyük ticari kuruluşlarıyla doğrudan doğruya temaslar kurulmasına çalışmak, onlara Türk olmayan temsilciler yerine Türk işadamları tavsiye etmektir." Millî Türk Ticaret Birliği'nin Ocak 1923'te bir Ticaret-i Hariciye Kongresi tertiplemeye karar verdiğinde, Ankara çok daha geniş kapsamlı bir Kongre'nin İzmir'de toplanması düşünülen Türkiye İktisat Kongresi'nin hazırlıkları içindedir. Ticaret-i Hariciye Kongresini erteleyen Birlik, Türkiye İktisat Kongresi'ne katılır ve buradaki en hazırlıklı ve etkili grubu oluşturur. Millî Türk Ticaret

³⁴⁴ Çelik (Ed.), Sırma, Özekici, Kısacık, **a.g.e.**, s. 116-118.

³⁴⁵ Koraltürk, "*İmparatorluktan Cumhuriyet'e Türkiye'de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi*", s. 297.

³⁴⁶ **A.g.e.**, s. 297-298.

Birliği'nin yanı sıra İstanbul Ticaret Odası'nın bünyesini millileştirme yönünde çabalar dikkati çekmektedir. Bu çabalar Ankara'nın onayı ile karşılaşmıştır.³⁴⁷

Millî Türk Ticaret Birliğini 1927'de İstanbul ve İzmir'de faaliyete geçen milli sanayi birlikleri izlemiştir.³⁴⁸

1930 yılında kurulan Millî İktisat ve Tasarruf Cemiyeti'nin örgütlenme tarzı yarı resmi niteliği nedeniyle dikkate değer. Projenin tamamının hükümetçe tasarlanıp uygulanmasına ve bütün mebusların üye kaydedilmesine rağmen bu şeklen özel bir dernektir. Bu tür bir düzenleme Cemiyet tarafından toplanan ve Mussolini dönemi örgütlerine benzer bir biçimde Türk sanayicilerin sektörlere göre örgütlenmesini tavsiye eden 1930 Sanayi Kongresinde de devam etmiştir. Bu girişimlerin önemli bir yönü hükümetin toplumsal örgütlenme alanını sadece doğrudan doğruya değil, aynı zamanda fiilen merkezi otoritenin kontrolünde olan ideolojik aygıtlar yoluyla işgal etme eğilimini ortaya koymasındır.³⁴⁹

1940'ların sonuna kadar ticaret ve özellikle sanayi sermayesinin odalar dışında seslerini duyurabilecekleri etkin sivil toplum kuruluşlarına rastlanmaz. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından İstanbul ticaret kesimi İstanbul Tüccar Derneği çatısı altında toplanmıştır. 1947'de kurulan dernek özellikle ticaret odalarından bağımsız sanayi odalarının kurulmasına karşı ciddi direnç göstermiştir.³⁵⁰

İstanbul Tüccar Derneğinin kuruluş aşamasında ilginç bir olay da yaşanmıştır. Derneğin kuruluşu Ahmet Hamdi Başar'ın da içlerinde bulunduğu 15-20 kadar tüccar tarafından gerçekleştirilmiştir. Kuruluş aşamasında Zekeriya Sertellerin matbaası basılıp hükümetçe tatbikata girişilmiş, ortalık biraz karışmıştır. Nizamnamenin imzalanması işi ertelenmek istenince, Ahmet Hamdi Başar kendi söylediğine göre bir yalan söylemek zorunda kalır: “...Ben bu Derneği hükümetin

³⁴⁷ Korkut Boratav, **Türkiye'de Devletçilik**, İmge Kitabevi, Ankara, 2006, s. 37-38.

³⁴⁸ Koraltürk, “İmparatorluktan Cumhuriyet'e Türkiye'de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi”, s. 298.

³⁴⁹ Çağlar Keyder, **Türkiye'de Devlet ve Sınıflar**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011, s. 125-126.

³⁵⁰ Bundan sonra sermaye kesiminin, özellikle sanayicilerin odalar dışındaki en etkin örgütlenme girişimi 1971'de kurulan TÜSİAD olacaktır. 24 Ocak 1980 istikrar tedbirlerinden sonra Türkiye ekonomisinin içine girdiği yeni evrede, odalar ve büyük sermayenin temsil edildiği TÜSİAD dışında MÜSİAD ve GESİAD'lar gibi küçük ve orta ölçekli sanayicilerin temsil edildiği sivil toplum kuruluşları kurulacaktır. Koraltürk, “İmparatorluktan Cumhuriyet'e Türkiye'de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi”, s. 298.

tasvibi ve arzusuyla kuruyorum...” Fakat 1954 yılına gelindiğinde Dernek Başar’ı içinden atmıştır. Çünkü Demokrat Parti’den istifa etmiş ve iktidarla arası bozulmuştur. Haysiyet Divanı üyeleri; “*Hamdi Bey kusura bakmayın; öyle istediler. Derneğe bir zarar gelmesin diye böyle yaptık*” şeklinde bir açıklama yapmışlardır.³⁵¹

2.3.2. Cumhuriyet Döneminde İşveren Örgütlenmesi

1920’lerde yerli (Rum ve Ermeni) sermayenin daha güçlü olduğu Osmanlı dönemine göre yabancı sermayenin ekonomideki önemi artmış ve farklı bir nitelik kazanmıştır. Ne var ki yabancı sermayenin ekonomi içinde dallanıp budaklanması Müslüman tüccar sınıfının hızla gelişmesini engellememiştir. Müslüman tüccarlar Hıristiyanlar karşısındaki ikincil konumlarına rağmen İttihat ve Terakki döneminde gördükleri himaye sayesinde önemli bir ivme kazanmışlardı. İttihatçıların bir Müslüman burjuvazi oluşturma çabaları, özellikle Birinci Dünya Savaşı sıralarında ve kapitülasyonların kaldırılması sonucu belli bir başarıya ulaşmıştı. Bu ilk hızın, Rumlar ve Ermeniler sahneden çekildiğinde Müslümanların rollerin çoğunu üstlenebilmelerine yetecek örgütsel yetenek birikimine yol açtığı düşünülmektedir. Maddi birikim açısından Ermeni Tehciri, Rumların ülkeden ayrılması ve nüfus mübadelesi de önemlidir. Bu imkânlar sayesinde oluşma sürecindeki Müslüman burjuvazi 1914-23 dönemindeki birikimi kullanarak Cumhuriyetin ilk yıllarında daha fazla kâr elde etme ve genişleme fırsatını bulmuştur.³⁵²

Milli Mücadele yıllarında lider kadro ile Anadolu eşrafi arasındaki bir ittifak oluşmuş, bu ittifak savaş sonrasında da devam etmekle beraber birçok sorunla karşılaşmıştır. Üstelik Kuvay-i Milliye kadrosu İstanbul ve İzmir gibi ekonomik merkezlerin hâkim çevreleri ile henüz karşılaşmamıştır. Sınıf niteliği bakımından siyasi iktidar bu yüzden nispi bir boşluk içindedir. Siyasi ve yönetici kadrolarla bir ülkenin hâkim sınıfları arasındaki ilişki girift ve karmaşıktır. 1923 Türkiye için sözü edilen iktidar boşluğu da yönetimin asker-sivil aydın kadrolarda olmasından değil, bunların yeni kadrolar olmasından ve ekonomik olarak hâkim toprak ve

³⁵¹ Murat Koraltürk, (Yay. Haz.) **Ahmet Hamdi Başar’ın Hatıraları “Yine Hayal Aleminde Uçuyorum...”**, C. 2, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 189, İstanbul, 2007, s. 311-312.

³⁵² Keyder, **a.g.e.**, s. 120-121.

sermaye güçlerinin bu kadrolarla girift bağlantılar sistemini henüz kurmamış bulunmalarından doğmaktadır. Ekonomik bakımdan hâkim güçlerle yeni Türk Devletinin genç siyasi kadroları arasında bu ilişkiler sisteminin oluşması bir sınıf iktidarının kuruluş ve gelişiminin hikâyesidir ve bu da Cumhuriyetin sosyal tarihinin konusunu oluşturur. 1923 ve sonrasında sermaye çevrelerinin iktidar boşluğunu doldurma teşebbüslerine bazı örnekler verecek olursak; Milli Türk Ticaret Birliği, İzmir İktisat Kongresi, İş Bankası, bazı şirketlerin inhisarlar ve yabancı sermayeyle bazı ortaklık teşebbüsleri. Bunlar aynı zamanda 1923-1931 döneminde izlenen iktisat politikasını belirleyen veya açıklayan etkenler olarak da önem taşır. Kuruluşunu izleyen yıllarda İş Bankası da yerli ve yabancı sermaye ile siyasi iktidar arasındaki bütünleşme süreci üzerinde olağanüstü aktif bir rol oynamıştır. İş Bankası ile ilişkili politikacılar sermaye çevreleriyle devlet arasında önemli bir halka olmuşlardır.³⁵³

Türkiye İktisat Kongresi'nde hâkim ekonomik güçlerle siyasi kadrolar arasındaki kaynaşma çabalarının en belirgin görüntüsü Kongreye Manisa sanayi temsilcisi sıfatıyla ve bu nedenle sivil olarak katılan Kazım Karabekir Paşa'nın Kongre Başkanlığına getirilmesidir.³⁵⁴

1923 yılında İzmir'de gerçekleştirilen İktisat Kongresi'nde sanayi grubunun iktisadi esasları başlığı altında birtakım kararlar alınmıştır. Bunlardan Teşvik-i Sanayi Kanunu Hakkındaki bölümde yer alan hükümler Türk girişimciyi kollamaya yönelik olup, Sanayi Bankaları kurulması yoluyla sanayiye ait sermayenin artırılması söz konusudur.³⁵⁵

Nitekim Cumhuriyetin ilk kuruluş yıllarında Kemalist kadronun kabul ettiği gelişme stratejisinin temel ögesi ülkenin sanayileştirilmesi işini devletin ve yabancı sermaye çevrelerinin yardımı ile gerçekleştirebilecek bir Türk işadamları sınıfının ortaya çıkartılması olmuştur. Yönetici kadro ülkedeki tacirlerin, büyük arazi

³⁵³ Korkut Boratav, **Türkiye'de Devletçilik**, İmge Kitabevi, Ankara, 2006, s. 35, 36, 44.

³⁵⁴ Boratav, **Türkiye'de Devletçilik**, s. 41.

³⁵⁵ Bu hüküm kongrede bulunan işçiler tarafından kabul görmemiş, diğer gruplar tarafından kabul edilmiştir. Tedrisat-ı Sınaiye bölümünde sanayi eğitimi verecek kurumların oluşturulması kabul edilirken Sanayi Odaları ile ilgili hükümler de yer almıştır. Sanayi Odaları ile ilgili hükümlerden esnaf cemiyet ve loncalarının tesisi işçiler tarafından reddedilirken, diğer gruplar tarafından kabul edilmiştir. Yine sanayi odaları ile ilgili hükümlerde yer alan terkedilmiş mallar olarak kalan sanayi kuruluşlarının özellikle sanat ustalarına verilmesi ve sanayi çevrelerinin dağılmadan korunmasına işçiler kongrede red oyu vermiş, diğer gruplar çoğunlukla kabul görmüştür. Afet İnan, **İzmir İktisat Kongresi**, TTK Yayınları, Ankara, 1989, s. 48-50.

sahiplerinin, memur ve esnaf kesimleri arasında para kazanma yeteneği güçlü olanların zamanla ekonomik gelişme sürecinde dinamik rol oynayabilecek bir Türk burjuvazisini oluşturma potansiyeline sahip olduklarını düşünmektedir.³⁵⁶

Bürokrasinin siyasi iktidarı ele geçirmesini izleyen yıllarda toplumsal yapı üzerinde rakipsiz bir üstünlük kurmuş olması beklenmektedir. Ama birçok faktörün birleşmesiyle iktidardaki devlet sınıfı, yerli tüccar sınıfı üzerinde işlevsel bir vesayet kuramadan otoriter bir rejim oluşturmuştur. Beş yıl boyunca yerli burjuvazinin zenginleşmesine izin verilmiştir. Büyümekte olan ticaret burjuvazisi ise 1920'lerde devlet memurlarıyla hiçbir siyasi ve kültürel çatışmaya girmemiş, minnetini dile getirmiş ve parasal kazanç getirecek talepleri ara sıra ileri sürmüştür. 1920'lerde tüccarlar siyasi otoritenin himayesi altında varlıklarını yeni ispat etmeye başlamıştır. 1925 yılında çıkarılan Takrir-i Sükûn Kanunu hükümete otoriter bir yönetim için gereken kurumsal çerçeveyi sağladığı gibi, potansiyel muhalefet kanallarını da ortadan kaldırmıştır. 1925'ten sonra (1930'daki kısa bir dönem dışında) 20 yıllık tek parti yönetimi boyunca muhalefet kanalları kapalı kalmıştır. Bu kapanış, özerk örgütlenme fırsatını bulmuş olsa bile, burjuvazinin bürokrasi karşısında iktidar mücadelesini kolayca sürdüremeyeceği anlamında değerlendirilmektedir. 1920'lerde yeni yeni gelişmekte olan burjuvazinin siyasi iktidara katılma ümitleri varsa da bu ümitler krizle birlikte kaybolmuştur. 1929'dan başlayarak ticaret sektörünün tarihi birdenbire ters dönmüştür. 1929 kriziyle birlikte yaşanan iktisadi kargaşa ortamı burjuvazinin güçsüzlüğünü ortaya koymuştur. 1929 krizinin Türkiye'deki sorumluları Türk lirasına karşı spekülasyon yapan tüccarlar ve rezervlerini döviz olarak tutan yabancı bankalar olarak belirlenmiştir.³⁵⁷

Devletin ve yabancı sermayenin desteğiyle 1920'lerde ortaya çıkan özel sanayi sektörünün de Kemalist hükümetin beklentilerini karşılayamadığı açıktır. Sanayileşme sürecinde bir ek birikim mekanizması olarak devlet kapitalizmine başvurulması yönetici kadronun sanayileşmeyle ilgili beklentilerinin 1920'lerde sanayi kesiminde gerçekleşen özel sermaye birikimi ile uyuşmamasının sonucudur. Fakat yeni bir sanayileşme politikası geliştirilirken, Kemalist kadro gelişme

³⁵⁶ Yahya Sezai Tezel, **Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi (1923-1950)**, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, 1994, s. 463.

³⁵⁷ Keyder, **a.g.e.**, s. 107,108, 122, 123,125.

stratejisinin temel ögesinden vazgeçmemiş, bir yerli burjuvazinin geliştirilmesi hedefi bu stratejinin belkemiğini oluşturmaya devam etmiştir.³⁵⁸

Liberal ekonomi politikalarının uygulandığı 1923-1931 yılları arasında milli özel teşebbüslerin serpilip gelişebilmesi için devletin büyük fedakârlıklarda bulunup özel teşebbüsü özendirici çok yönlü teşvik tedbirleri aldığı görülür. Başta 1927 yılında çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanunu olmak üzere bu amaçla çıkarılan kanunlara rağmen özel teşebbüsün hızlı bir gelişme süreci içerisine giremediği görülür. O devirde özel teşebbüsün henüz yeterli olmayıp, çeşitli teşviklere rağmen kalkınma ve sanayileşme hamlesini başarmada önemli bir rol oynamasının imkânsız olduğu söylenmektedir.³⁵⁹

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planının uygulandığı yılları da içine alan 1931-1940 dönemi devletçilik politikasının izlendiği dönemdir. İlk bakışta özel teşebbüsün gelişmesini ters yönde etkilemesi beklenen devletçilik umulanın dışında sonuçlar vermiş ve Türk özel teşebbüsünde bir önceki döneme oranla ilginç bir şekilde endüstri sektöründe gelişme görülmüştür. Bunun nedenlerinden birincisi kapitalist gelişmenin gerektirdiği güçlerin yavaş yavaş serpilip devreye girmesi, ikincisi devlet eliyle kurulmaya başlayan ağır endüstrinin olumlu etkilerinin özel kesimde yansımalarıdır.³⁶⁰

İkinci Dünya Savaşı yıllarında çıkarılan Milli Korunma Kanunu bürokrasiye olağanüstü bir savaş ekonomisi yürütme imkânı vermiş, devletin iktisadi konularda tam bir serbestlik içinde hareket etmesini sağlamıştır. Burjuvazi Milli Korunma Kanununun getirdiği koşulları kabul etmeye hazırdır.³⁶¹

İkinci Dünya Savaşının güçlükleri bazı üst kademe siyasi kadrolarla çeşitli sermaye grupları arasında 1920'lerde gözleendiği gibi, fakat yeni biçimlerde bağlar kurulmasına veya mevcut olan, fakat gevşemiş bağları pekiştirmesine yol açmıştır.

³⁵⁸ Tezel, **a.g.e.**, s. 464.

³⁵⁹ Bu amaçla çıkarılan kanunlara bazı örnekler: 05.04.1925 tarih ve 601 sayılı “Şeker Fabrikalarına Bahsolunan İmtiyazat ve Muafiyet Hakkında Kanun”. 12.03.1925 tarihli ve 608 sayılı “Maadin Nizamnamesinin Bazı Maddelerinin Tadiline Dair Kanun”. 633 Sayılı 1925 yılında kurulan Sanayi ve Maadin Bankası. 28.05.1927 tarih ve 1055 sayılı Teşvik-i Sanayi Kanunu”. Erdoğan Soral, **Özel Kesimde Türk Müteşebbisleri**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 72, Ankara, y.y., s. 11-13.

³⁶⁰ **A.g.e.**, s. 31.

³⁶¹ Keyder, **a.g.e.**, s. 141-142.

Çeşitli kademelerdeki siyaset ve yönetim kadrolarıyla sermaye çevreleri arasındaki sıkı ilişkilere Varlık Vergisi uygulaması sırasında rastlanmaktadır.³⁶²

Tüccarların İkinci Dünya Savaşı döneminde sağladığı birikim önemli boyutlara ulaşmış ve burjuvazi ile bürokrasi arasındaki ittifakın çözülmesinde önemli bir etmen olmuştur. Karaborsadaki vurgunlara ve tüccarların yaptığı spekülasyonlara karşı sesler yükselmiş, maaşları artık fiyatların gerisinde kalan bürokratlar ile vurgun imkânları pek fazla olmayan sanayiciler rahatsızlıklarını dile getirmeye başlamışlardır.³⁶³

Dünya Buhranından sonra İkinci Dünya Savaşı'nın özel koşullarının ve yüksek gümrük tarifesi ve döviz sınırlamalarına dayanan dış ticaret politikasının ithalatın hacmini daraltması, iç piyasanın yerli sanayi açısından korunmasını büyük ölçüde artırmıştır. Bu durum yerli sanayinin ve sanayi burjuvazisinin gelişmesini olumlu yönde etkilemiştir.³⁶⁴

Dolayısıyla Milli Korunma Kanunu'nun sınırlayıcı hükümleri yürürlükte olmasına rağmen özel teşebbüs özellikle 1945'ten sonra hızlı bir büyüme sürecine girmiştir.³⁶⁵

1923-1950 arasında sanayi sektöründeki devlet kapitalizmi özel sermaye birikimini genel olarak olumlu yönde etkilemiştir. Sanayi hasılasında 1923-1950 döneminde meydana gelen artış daha çok devlet sektöründe gerçekleşmiş olmasına rağmen, özel sanayi sektörünün devletçi sanayileşme politikasına geçilmesinden sonraki gelişmesi de kayda değer olarak görülmektedir. 1923-1950 döneminde sanayi sektöründeki özel girişimcilerden sanayicilerin çoğu ticaret sektöründen çıkmıştır. Yine bu dönemde devlet bürokrasisinden gelen insanların sanayi burjuvazisinin oluşumundaki katkıları önemlidir. Eskiden devlet memurluğu yapmış olan sanayicilerin bir kısmı, ticaretle uğraşan ya da büyük arazi sahiplerinin çocuklarıdır. Bunların devlet memurlukları, bazı varlıklı ailelerin ticaret ve tarım etkinliklerinden sanayi etkinliklerine kaymalarında öğretici bir rol oynamıştır. Ancak, fakir ailelerden gelen ve memurlukları sırasında maaşlarından

³⁶² Boratav, **Türkiye'de Devletçilik**, s. 305.

³⁶³ Keyder, **a.g.e.**, s. 143.

³⁶⁴ Tezel, **a.g.e.**, s. 465.

³⁶⁵ Soral, **a.g.e.**, s. 31.

biriktirdikleriyle sanayi sektörüne anlamlı fonlar yatırmaları söz konusu olmayacak olan birçok devlet memurunun da sanayici hâline geldiği görülmektedir. Ticaret ve tarım kökenli bazı varlık sahipleri sanayi sektöründe işe atılırken ekonomiyle görevleri nedeniyle içli dışlı olmuş bürokratlar arasından kendilerine ortak aramış ve bulmuşlardır. Kemalist kadronun bir yerli sanayi burjuvazisi yaratmaya yönelik gelişme politikası son derece yoğun bir iktisadi müdahaleyle iç içe sürdürüldüğü için devlet örgütleri birçok yerde ekonominin içine girmiş, birçok devlet görevlisi kendilerini varlıklı kesimlerle samimi olmaya elverişli resmi ilişkilerin içinde bulmuştur. Bu koşullarda devlet görevlisi olarak devlet gücünü yasal ve yasa dışı yollarla kullanıp “kerim” devlet sayesinde özel çıkarları koruma konusunda kazanılan tecrübe ve becerinin Türk sanayi burjuvazisinin geliştirilmesine önemli bir katkısı olmuştur. 1950 öncesinde büyük arazi sahiplerinin yerli sanayi burjuvazisinin gelişmesine katkısı görece sınırlı kalırken, büyük arazili ailelerin sanayi sektörüne kaymaları ancak 1950’den sonra belirginlik kazanmaya başlamış ve bu kayış genellikle ticaret sektöründeki bir ana tecrübeden geçmiştir.³⁶⁶

1950’den sonraki devrenin ana özelliği ise; amaç modern endüstri toplumu olma yolunda gelişme iken, ekonomideki çekici güç olma imkânının işveren-girişimci kesimine tanınmış olmasıdır.³⁶⁷

1951-1960 dönemini özel teşebbüsün ve giderek Türk kapitalizminin hızlı gelişme yılları olarak niteleyebiliriz. Gelişme her üç kesimde (tarım, endüstri, mali hizmet) meydana gelmiştir. Türk tarımında büyük çaplı tarım işletmelerinin hızla doğduğu görülmektedir. Mali hizmetler kesiminde yeni özel banka ve sigortalar iş hayatına girmiştir. Endüstri kesimine büyük bir ilginin duyulduğu ve yeni teşebbüslerin kurulduğu görülmektedir.³⁶⁸ Nitekim müteşebbislerin girişimde bulunduğu dönemler ile ilgili yapılan bir ankete göre 1923 yılından önce 3 adet, 1923-1939 arası 21 adet, 1940-1945 arası 23 adet, 1946-1960 arası 75 adet teşebbüs kurulmuştur.³⁶⁹

³⁶⁶ Tezel, **a.g.e.**, s. 465-467; Ayrıca Bkz. Soral, **a.g.e.**, s. 39-43.

³⁶⁷ Esin, **a.g.e.**, s. 270.

³⁶⁸ Soral, **a.g.e.**, s. 31.

³⁶⁹ Arif Payaşlıoğlu, **Türkiye’de Özel Sanayi Alanındaki Müteşebbisler ve Teşebbüsler**, SBF Maliye Enstitüsü, Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi No: 4, 1961, s. 36.

Son olarak 20. yüzyılın sonunda Türkiye'deki burjuvazinin dört ana grupta toplandığını söyleyebiliriz. Birinci grup, tarım kapitalistlerinden oluşmaktadır. Bunlar genellikle çağdaş üretim yöntemleri kullanan toprak ağalarıdır. Büyük toprakları üzerinde çoğunlukla pamuk gibi sanayi ürünleri yetiştirirler. İkinci grubu ticaret kesimi oluşturmaktadır. Bu gruptakiler ülke içindeki etkinliklerine ek olarak genellikle dış ticaretle de uğraşırlar. Çoğunlukla birçok yabancı şirketin temsilciliğini de yapmaktadırlar. Üçüncü grup, küçük imalatçılardan oluşmuştur. Bu grupta olan imalatçıların çoğu çok kısa zamanda çok büyük karlar peşinde koşmaktadırlar. Bu yüzden işten ayrılan ve yeni kurulan şirketlerin en çok görüldüğü grup budur. Dördüncü grup ise büyük sanayicilerdir. Bunların örgütlenme biçimi "holdingleşme" yönündedir. Ticaret, bankacılık ve hatta sigortacılık etkinlikleri bu holdinglerin içinde yer alır. Bunun temel nedeni bu gruptaki kapitalistlerin mali bakımdan da kendi kendilerine yeterli duruma gelme istekleridir. Ekonominin kredi kaynaklarının büyük bir kısmını bu grup kullandığı halde, sürekli bir para sıkıntısı onları bu yola itmiştir. Bu grubun bir başka niteliği de, sermaye, teknik bilgi ve beceri ile yarı mamul maddeler bakımından büyük ölçüde yurt dışı kaynaklara bağımlı olmasıdır. Bu dört ana grup içinde birbirinden birçok bakımlardan farklılaşmış pek çok büyük kesimin de bulunduğu belirtilmelidir.³⁷⁰

Birbirinden farklılaşmış bu gruplar içinde yer alan Türkiye'nin işveren sınıfının örgütlenmesi de bazı aşamalardan geçmiştir.

Cumhuriyet döneminde ticaret ve sanayi odalarını düzenleyen üç ana kanun yürürlüğe konmuştur. Bunlardan ilki 1924'te kabul edilen 655 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunudur. Bu kanun Cumhuriyet devrinin mesleki teşkilata ait ilk büyük kanunudur. İkinci köklü yeniden düzenleme 4355 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf Odaları ve Ticaret Borsaları Kanunudur. Sonuncusu ise 1950'de çıkarılan 5590 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret ve Sanayi Odaları ile Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Kanunu'dur.³⁷¹

³⁷⁰ Emre Kongar, **21 Yüzyılda Türkiye**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999, s. 621.

³⁷¹ Ayşe Öncü; "*Cumhuriyet Döneminde Odalar*" **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi** C. 6, İletişim Yayınları, İstanbul, 1992, s. 1567; Aslında Ticaret ve Sanayi Odaları daha önce kurulmuş

Başlangıçta bu odalar bir üst birliğe sahip değillerdir ve 1927 ve 1928 yıllarında iki kez “Türkiye Ticaret ve Sanayi Odaları Kongresi” toplayarak, seslerini duyurmaya çalışmışlardır. Aralarında çıkan çıkar çatışmaları sonunda da, 1927 yılında, İstanbul ve İzmir’de iki ayrı sanayi birliği kurulmuştur.³⁷²

Bu kuruluşlara 655 sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu ile hem tüzel kişilik kazandırılmış hem de üye olma zorunlu hale getirilmiş, böylece 1920’ler boyunca odalar ekonominin nabzını yansıtan kurumlar olarak etkinliklerini sürdürmüşlerdir. 1930’larda devletçiliğin egemen olması ile odalar etkinliklerini yitirmeye başlamışlardır. 1943 yılında yürürlüğe giren 4355 sayılı kanun ile yeniden düzenlenmişler ve odalar üzerindeki hükümet nüfuzu daha da artmıştır. 1950’de çıkarılan 5590 sayılı kanun ile odalar yeni bir döneme girmiştir. Odalar yine özel kesimin sözcüsü konumunu kazanmışlardır. Özellikle yeni kanunla ticaret odalarından bağımsız sanayi odalarının kurulması olanağı gündeme gelmiştir.³⁷³

Cumhuriyet döneminde Türkiye’de ticaret ve sanayi odalarının gelişimi incelendiğinde ticaret odalarından bağımsız sanayi odalarının kurulmasının ilgi çekici ve önemli bir konu olduğu görülür. Bu süreç aslında Türkiye’nin sanayileşme çabaları paralelinde yaşanmıştır. Osmanlı Devleti zamanındaki ilk girişimin dışında Cumhuriyet döneminde 1950 öncesinde de ticaret odalarından bağımsız sanayi odalarının kurulması talepleri ortaya çıkmış ve bazı tartışmalar olmuştur. 1923 Türkiye İktisat Kongresi’nde sanayi grubu, ticaret odalarından bağımsız sanayi odalarının kurulması görüşünü savunmaktadır. Ancak 1925 düzenlemesi bunu mümkün kılmamıştır. Sadece Ticaret odası bünyesinde bir sanayi şubesi oluşturulmuştur. Ticaret kesimi ile sanayi kesimi arasındaki çekişmenin nedeni 1920’lerde sanayi sermayesine koruyucu bir gümrük politikası izlenmesi, ticaret kesiminin ise bunun karşısında olmasından kaynaklanmaktadır.³⁷⁴

olmakla birlikte, hukuki dayanakları yoktur ve yetki ve görevleri yasal olarak belirlenmemiştir. Bu kesime ilişkin olarak, 22 Nisan 1925’te, 655 Sayılı Ticaret ve Sanayi Odaları Kanunu çıkarılmıştır. 19 Kasım 1925 tarihinde yürürlüğe giren nizamnameden sonra, 1926 yılında bu odalar çalışmaya başlamıştır. Ahmet Makal, **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, s.142.

³⁷² Makal, **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, s.145.

³⁷³ Koraltürk, “İmparatorluktan Cumhuriyet’e Türkiye’de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi”, s. 293-294.

³⁷⁴ “A.g.m. ”, s. 294.

1920'lerin sonunda Ticaret ve Sanayi Odalarında sanayicilerin yeteri kadar temsil edilmediği düşüncesinde olan Süreyya İlmen tarafından İstanbul'da bir Sanayi Birliği meydana getirilmiştir. Fakat bu girişim, sadece İlmen'in bireysel çabalarıyla ortaya çıkmış olup, bu konuda birtakım çalışmalar yapılmışsa da devamlı olamamıştır.³⁷⁵

Ticaret odalarından bağımsız sanayi odalarının kurulması yönünde sonuç alınan girişimler 1948'de 5590 sayılı kanunun hazırlık çalışmaları ile başlamıştır. Özellikle İstanbul Sanayi Birliği bu yönde etkin faaliyetler göstermiştir. Aynı süreçte, sanayi sermayesi ve onun temsilcisi durumunda olan İstanbul Sanayi Birliği ile ticaret sermayesi ve onun temsilcisi durumunda olan İstanbul Tüccar Derneği arasında düşünce düzeyinde tartışmalar yaşanmıştır. Sanayiciler, ticaret odalarından bağımsız kurulmasını talep ettikleri sanayi odalarına üye olma zorunluluğunun bulunmasını, odaların kadro ve bütçelerini kendilerinin hazırlamalarını savunmuşlardır.³⁷⁶

Ticaret sermayesinin ve özellikle İstanbul Tüccar Derneği'nin çabalarına karşın 5590 sayılı kanun ile ticaret odalarından bağımsız sanayi odalarının kurulması için yasal zemin hazırlanmıştır. Böylece 1920'lerden itibaren ticaret ile sanayi arasındaki mücadelede ilk kez sanayiciler lehine sonuçlanmıştır. 1951 yılı Aralık ayında İzmirli sanayicilerin girişimi ile İzmir Sanayi Odası kurulmuştur. Bunu 1952 Mayıs ayında kurulan İstanbul Sanayi Odası izlemiştir. Böylece ilk kez 1880'de gündeme gelen, ancak 70 yılı aşkın süredir faaliyete geçemeyen ticaret odalarından bağımsız sanayi odaları kurulmaya başlanmıştır.³⁷⁷

³⁷⁵ Süreyya İlmen, **Teşebbüslerim ve Reisliklerim, Hatıralarım 2. Kitap**, Hilmi Kitabevi, İstanbul, 1949, s. 30-131.

³⁷⁶ Koraltürk, *"İmparatorluktan Cumhuriyet'e Türkiye'de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi"* s. 296.

³⁷⁷ 1950'lere kadar ticaret odalarından bağımsız sanayi odaları kurulmaması sadece ilgili mevzuatın yetersizliği ile açıklanamaz. 1920'lere kadar, yani Osmanlı döneminde, ticaret odalarından bağımsız sanayi odalarının kurulması talebinde bulunacak bir sanayici kesimi yoktur. 1920'lerden itibaren bu yönde cılız da olsa bazı talepler ortaya çıkmaya başlamıştır. Ancak 1950'lere kadar ticaret sermayesinin iktisat politikalarının oluşumundaki etkinliği yalnızca dönemin genel siyasi karakteri ile yani çok partili siyasal hayata geçiş ve sivil toplumun hareketlenmesi ile de açıklanamaz. 1950'lerde sanayi odalarının kurulmaya başlaması, 1950'ler öncesi ile karşılaştırıldığında, sanayide özel sektörün nispi bir varlık gösterdiğinin belirtisidir. Aynı yer.

İzmir’de uzun bir geçmişi olan İzmir Ticaret Odası’nın modern bir işletme yapısına kavuşturmak için büyük çabalar harcayan Dündar Soyer Odalar Birliğini iş dünyası ve Devleti bir araya getiren çok önemli kuruluşlar olarak görmektedir.³⁷⁸

Cumhuriyet’in ilanından sonraki döneme denk gelen borsaların ilki 1924’te Konya, Bursa, Edirne ve 1925’te İstanbul borsalarının açılışı izlemiştir. 1925 ve 1943 yıllarında çıkarılan yasalarla oda ve borsalar mevzuatı kapsamlı şekilde düzenlenmiş, 1950 yılında çıkarılan yasa ile yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu yasa 1954 ve 1958’de küçük değişikliklere uğramıştır.³⁷⁹

Türkiye’de TOBB (Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği) 1950’de çıkarılan 5590 sayılı yasa uyarınca 1952’de kurulan en büyük işveren kuruluşudur. Bütün sanayi ve ticaret odaları ile borsaları bünyesinde toplayan birlik, yasa gereği tüzel kişiliğe sahip kamu kurumu niteliğinde mesleki üst kuruluştur. Türkiye’de ayrıca dernek biçiminde kurulmuş çeşitli işveren kuruluşları da vardır.³⁸⁰

2.3.2.1. İlk Sendikalar Kanunu ve İlk İşveren Sendikaları

Türkiye’de işveren sendikaları diğer bir işveren örgütü türüdür. Türkiye’de işverenler de işçi sendikalarına karşı çıkarılarını savunmak amacı ile işveren sendikaları çatısı altında toplanmışlardır. İşveren sendikaları oda ve borsalardan farklı olarak gönüllülük esasına dayanır. Bununla birlikte özellikle sanayi odalarının işlevlerinin zaman zaman işveren sendikalarının işlevleriyle aynılaştığı gözlenir. Türkiye’de işveren sendikalarının kurulmasına, 1946’da çıkarılan, 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu’nda bazı değişiklikler yapan yasa ile imkân tanınmıştır. Ancak temel düzenleme 20/2/1947 tarihinde kabul edilen 5018 Sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun”la yapılmıştır.³⁸¹

³⁷⁸ Dündar Soyer, **Cumhuriyetle Adım Adım Olaylar, Anılar**, Büke Yayınları, İstanbul, 2000, s. 201, 220.

³⁷⁹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s.143.

³⁸⁰ Aynı yer.

³⁸¹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 143-144.

Türkiye’de işverenlerin sendikal kuruluşlarını iki ana aşamada incelemek mümkündür. Birinci aşama 1947 tarihli ve 5018 Sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları Hakkındaki Kanunun kabulünden sonra başlayan ve 1962 yılı sonuna kadar devam eden dönem olarak belirtilebilir. Bu dönemde işveren sendikacılığı adeta bir hazırlık dönemi içindedir diyebiliriz. İkinci aşama ise, 1962 yılı sonundan sonraki dönemi kapsamaktadır. Bu dönemde gerçek işveren sendikalarının kuruluşu ve teşkilatlanmaları söz konusudur.³⁸²

İşveren örgütlenmesinin birinci aşamasında önemli bir işveren sendikası olarak tekstil işkolunda 1949 yılında kurulan “Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası’nın kurulduğunu söylemek gerekir.³⁸³

İşveren sendikacılığının birinci aşamasında çoğu İstanbul’da olmak üzere başka işveren sendikalarının da kurulduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları şöyle belirtilebilir:

- Akdeniz Bölgesi Ekmek Sanayi İşverenleri Sendikası - 1947 - İstanbul.
- İstanbul Ekmek Sanayi İşverenleri Sendikası - 1950 - İstanbul.
- Türkiye Turizm Endüstrisi İşverenleri Sendikası (TEİS) - 1950 - İstanbul.
- Tarsus ve Havalisi Rollergin ve Sawgin Sanayii İşverenler Sendikası - 1952-Tarsus.
- Türkiye Ayakkabı ve Çanta Sanayii İşverenleri Sendikası (Ayakkabı-İşveren) - 1953-İstanbul.
- Türkiye Tekstil Rollergin ve Sawgin Sanayii İşverenler Sendikası - 1953 – Adana.
- Yünlü Sanayi İşverenleri Sendikası - 1953 - İstanbul.
- Türkiye Deri Sanayi İşverenleri Sendikası - 1954-İstanbul.
- Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası-1954 - İstanbul.
- Bursa Simitçi Fırıncıları ve Benzerleri İşverenler Sendikası - 1956- Bursa.

³⁸² İbrahimoğlu, “a.g.m.” s. 117.

³⁸³ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s.144. ; Ahmet Makal, **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, İmge Kitabevi, Ankara, 2002, s. 297.

-Turizm İşverenleri Sendikası (TİS) -1959-Ankara

-Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS) - 1959-İstanbul.³⁸⁴

Sözünü ettiğimiz birinci aşamada işveren sendikalarının sayısal gelişimi aşağıdaki gibidir.³⁸⁵

1948	1949	1950	1951	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	1960
4	2	2	5	10	12	17	25	28	27	29	32	33

Bir başka kaynağa göre ise 1954 yılı sonunda Çalışma Bakanlığı tarafından 21'e ayrılmış olan bölgelerde; Antalya bölgesinde 1, Balıkesir bölgesinde 1, Bursa bölgesinde 3, Elazığ bölgesinde 1, Gaziantep bölgesinde 1, İstanbul bölgesinde 10, İzmir bölgesinde 1, Seyhan bölgesinde 4 işveren sendikası kurulmuştur. 4-9 işçi çalıştırıp da Teşmil Kararnamesine göre İş Kanununa tabi tutulan işyeri sahiplerinden de 896 işveren, 22 sendikada toplanmıştır.³⁸⁶

Bir başka kaynağa göre de 1947 yılından başlayarak 1962 yılına kadar gelindiğinde Türkiye'de 35 işveren sendikasının kurulduğu söylenmektedir.³⁸⁷ Görüldüğü üzere Türkiye'de işveren sendikacılığına karşı olan kayıtsızlık sayılarının tespitine de yansımıştır.

İşveren sendikacılığı konusunda sendika sayısı sınırlı olduğu gibi Türkiye'de 1954 yılına kadar hiç birlik, federasyon ve konfederasyon da yoktur.³⁸⁸

İşveren sendikalarının büyük bölümü süreklilik de kazanamamıştır. 1960 öncesi dönemde daha çok sayıda işveren sendikası kurulduğu halde, varlığını koruyan ve 1960 sonrasında da işveren sendikası olarak faaliyetlerini sürdürebilmiş kuruluşların sayısı sadece üçtür. Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası, Türkiye Turizm

³⁸⁴ İsmet Sipahi, **Gelenek ve Gelecek, MESS'in 40 Yılı**, C. 1, MESS Yayın No: 315, BZD Yayıncılık, İstanbul, 1999, s. 23.

³⁸⁵ Koray-Topçuoğlu, **a.g.e.**, s. 83.

³⁸⁶ Sülker, **a.g.e.**, s. 161-163.

³⁸⁷ "Bizde İşveren Sendikacılığı", **İş ve Düşünce**, C. 28, S. 238, 1962, s. 4.

³⁸⁸ Koray-Topçuoğlu, **a.g.e.**, s. 83.

Sanayi İşverenleri Sendikası ve Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS).³⁸⁹

İlk sendikalar kanununun çıkarılmasından sonra kurulan az sayıdaki işveren sendikası, kuruluş amaçları ve gösterdikleri faaliyetler açısından da değerlendirilmelidir. Bunların büyük bölümü, endüstri ilişkileri alanı ve işçi kesimiyle ilişkiler dışında faaliyette bulunmak üzere kurulmuşlardır.³⁹⁰ 1961 yılına kadar ortaya çıkmış bu kuruluşların amaçları işveren- işçi meseleleri ile ilgilenmeye yöneltilmiş değildir. Ancak bu sendikalar kuruluş amaçlarını gerçekleştirmeye de imkân bulamamışlardır. Çünkü işverenlerin ekonomik meselelerini halletmek üzere kanunla kurulmuş ve sanayici ile tacirlerin girmek zorunda oldukları ticaret odaları, sanayi odaları gibi örgütler vardır. Bu nedenle 1961'den önce kurulmuş olan bu tip sendikaların hemen hepsi işlememiştir veya feshedilmiştir. Bunlar içinde yalnız 1959 yılında kurulmuş ve ekonomik ve sosyal problemleri kesin olarak ayırmanın güç olduğu düşüncesi ile ana tüzüğünde işverenlerin ekonomik ve sosyal problemleri ile meşgul olmayı vazifeleri arasına almış bulunan Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası (MESS) vardır.³⁹¹

TİSK'in kuruluşunda öncü sendika olan MESS, 14 Ekim 1959 yılında 11 sanayici tarafından kurulmuştur. MESS kurucularına dayanarak verdiği bilgiye göre o tarihlerde sendikacılığın ne olduğunu birkaç kişi dışında bilen yoktur. MESS kurucularının üye kazanmak için ayaklarına kadar gittikleri sanayiciler üye olmaları halinde işçilerle aralarının bozulacağından endişe etmektedirler. İşçi sendikalarıyla tek başlarına anlaşma yapmak çıkarlarına daha uygundur. Grev hakkının olmadığı koşullarda işveren sendikası kurmaya da, kurulanlara üye olmaya da gerek yoktur. Nitekim MESS'in kuruluşuna karar veren 3 işveren, sendikanın kurulabilmesi için gerekli sayı olan yedi işveren sayısına ulaşmak için zorluk çekmiştir.³⁹² Baydur'un eserinde verdiği bilgiye göre Türkiye'de işveren sendikacılığının öncüsü kabul edilen

³⁸⁹ Makal, **Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, s. 298; Sipahi, **a.g.e.**, s. 16.

³⁹⁰ Makal, **Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, s. 298.

³⁹¹ İlhan Lök, *"Türkiye'de İşveren Teşekkülleri"*, **Sosyal Siyaset Konferansları 17**. Kitap, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, 1966, s. 238-239.

³⁹² Dünden Sonraki Gün, MESS 50. Yıl, İstanbul, 2010, s. 17-18.

MESS'in ilk Yönetim Kurulu Başkanı Şekip Menço, kuruluşun amacının işçi kanadı ile uzlaşarak Türkiye'ye hizmet etmek olduğunu söylemiştir.³⁹³

Türkiye Turizm Sanayi İşverenleri Sendikası, Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası gibi ana tüzüklerinde ekonomik ve sosyal sorunları birlikte ele alacağını belirten bazı işveren sendikaları da vardır.³⁹⁴ Bu dönemde ana tüzüklerinde ekonomik ve sosyal problemler ile meşgul olmayı görev kabul etmiş işveren kuruluşları arasında Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikasını da alabiliriz.³⁹⁵ Taşcıoğlu da eserinde İstanbul ve Ankara'da işçi- işveren ilişkileri konusunda uğraşan, fırın, otel ve dokumacılık işkollarında ancak beş işveren kuruluşu görüldüğünü söylemiştir. Buna karşılık çalışma konuları ekonomik ve sınıfl örgütlenme olan Ticaret ve Sanayi odalarında belirgin bir gelişme gözlemlenmiştir. Böylece 1952 Ağustosunda Türkiye'de 94 ticaret ve sanayi odası ile 220 esnaf kuruluşu vardır.³⁹⁶

Yine bu dönemde az sayıda ve belli bazı iş kollarında kurulan işveren sendikalarının işçilerin karşısında aynı isimde bir işveren sendikası kurma özentisinden, çoğu da zamanın ithalat güçlükleri karşısında, üyelerine bazı ithal malı yardımcı ve ham madde veya malzeme yahut yedek parça ayırma ve dağıtma amacıyla meydana getirildiği söylenmektedir. Yani bu ilk işveren sendikalarının faaliyeti yalnız işverenler arası ekonomik çıkarlar konularındadır. İşçi-işveren ilişkilerine yönelik faaliyetleri ise yok denecek kadar azdır.³⁹⁷ Örneğin Kamgarn Sanayi İşverenleri Sendikası yapılan yıllık genel kurul toplantısında, dops(tops) temininde başarı göstermediği iddiasıyla idare heyetini eleştirmektedir.³⁹⁸ Menderes iktidarı döneminde değişmeyen ekmek narhları nedeniyle İstanbul Ekmek Sanayi İşverenleri Sendikasının zor şartlar altında olduğundan işverenlerin sorunlarına çare bulunması için yardım istediği olmuştur.³⁹⁹ Bu yüzden 1961 yılına kadar olan süreç işveren sendikacılığı bakımından bir "tabela sendikacılığı" olarak

³⁹³ Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 29.

³⁹⁴ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 144; Makal, **Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, s. 297.

³⁹⁵ İbrahimioğlu, "a.g.m.", s. 117.

³⁹⁶ Taşcıoğlu, **a.g.e.**, s. 26-27.

³⁹⁷ Lök, "a.g.m." s. 238; Sipahi, **a.g.e.**, s. 15-16.

³⁹⁸ **Akşam**, 9 Temmuz 1955.

³⁹⁹ **BCA 030 0 001 000 000 19 109 12 1.**

nitelendirilmektedir. Çünkü bu yıllar bu konuda birtakım yasal düzenlemeleri içermiş olsa da gerçek bir işveren sendikacılığına olanak verecek sosyal, ekonomik ve siyasal koşulları içermeyen yıllardır.⁴⁰⁰

Türkiye’de işveren sendikalarının kuruluşlarının gecikmesinin sebepleri Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu eski Genel Sekreteri Rafet İbrahimoglu tarafından şöyle izah edilmektedir.

İşverenler koalisyon yasaklarının bulunduğu dönemlerde bile sayılarının az olması sebebiyle aralarında görüşme ve haberleşme imkânını her zaman bulabilmişlerdir. Bu durum zaman zaman bir araya gelmeyi sağladığından devamlı kuruluşlara gitme ihtiyacı duyulmamıştır. Hükümetlerle ilişkiler, mevzuat ve diğer meseleler iş adamlarının kendi aralarında devamlı bir temas kurmasını gerektirir. Bu sebepten sendikacılık hareketlerine kanuni bir mahiyet verilmediği devirlerde dahi işveren koalisyonları her ne kadar hukuken ve kanunen mevcut olmasalar bile fiilen mevcut olmuşlardır.⁴⁰¹ Bu durum daha önce sözünü ettiğimiz Adam Smith’in işveren örgütlerine bakışı ile de örtüşmektedir.

İşveren kuruluşlarının diğer bir gecikme sebebi olarak da, iş adamlarının sınaî, ticari ve ekonomik problemlerini halletmek için çeşitli meslek kuruluşları meydana getirmek imkânına sahip olmaları söylenebilir. Bu gibi kuruluşların iş adamlarına desteği işveren sendikalarının desteğinden daha etkili olduklarından sendikal kuruluşlara rağbet daha az olmuştur.⁴⁰²

1962 yılında yazılan bir makalede işveren sendikalarının gelişmemesi sebepleri irdelenirken mevcut 13 işveren sendikasının nizamnamelerinde ortak olan gayelere bakılmıştır. Bunlar: 1-Teknik hususlar, 2-Milli menfaatlere yönelik hususlar, 3-Meslek hak ve menfaatlerini korumaya yönelik hususlar. Makalede bu üç kategori incelenerek; işe hayal ile başlandığı, ilk iki kategorideki amaçların gerçekleştirilmesi konusunda işverenlerin gerçekçi olmadıkları, gülünç iddialara yer verildiği, amaçlarının gerçekleştirilememesi konusundaki mazeretlerinin kabul edilebilir olmadığı belirtilmiştir. Oysa üçüncü kategorideki “meslek hak ve

⁴⁰⁰ Esin, **a.g.e.**, s. 272

⁴⁰¹ İbrahimoglu, “*a.g.m.*”, s. 115-116.

⁴⁰² “*A.g.m.*”, s. 116.

menfaatlerini korumak” konusundaki başarı tamdır. İşveren sendikalarının tüm faaliyetleri bu istikamete yönelmiş durumdadır. O halde gayelerini gerçekleştirmek kudretinden tamamen mahrum bulunan işveren sendikalarının bu durumuna birincil sebep olarak söz konusu samimiyetsizlik gösterilmektedir. O kadar ki, amaç kategorilerinin ilk ikisi, sonuncusu için adeta birer yem olarak kullanılma seviyesine indirilmiştir.⁴⁰³

İşveren sendikalarının gelişmemesinin ikinci sebebi yaptırımsızlık olarak gösterilmektedir. Sendika nizamnamelerinde yeteri kadar yaptırım sağlanmadığı için üyelerin birbirleriyle ilişkilerinde ortaya çıkan anarşi önlenememektedir. Mesela sendikaya üye olan kuruluş ile olmayan kuruluş arasında fark görülmez. Amaçlar sendikalar aracılığıyla gerçekleştirebildiği ölçüde sendikalı olunur. Şahsi çıkarlara hanel geldiği zaman sendikalı olunmaz. Hükümetler de bu duruma araç olmuşlardır. Bu durumda sendikaların gelişmemesi sebeplerinden biri daha ortaya çıkıyor ki buna “hükümetin işveren sendikaları karşısındaki tutumu” veya “işveren sendikalarını anlayış tarzı” denebilir.⁴⁰⁴

Kermen sendikaların kendi bünyesinden doğan etkilerden başka dış şartların da faaliyetleri kösteklediğini düşünmektedir. Bunların başında Rafetoğlu'nun sözünü ettiği odalar ve borsalar gibi kanuni kuruluşlar gelir. Odalardaki meslek komiteleri, sendikaların birçok fonksiyonlarını resmen gerçekleştiren bir kademedir. Odalardan başka bir de imalatçılar topluluğu veya kooperatifçilik teşebbüsleri, sendikaları zaafa uğratan ve işi çıkar yarışına götüren sonuçlar doğurmaktadır.⁴⁰⁵

Kermen ve Rafetoğlu'nun üzerinde durduğu bu durumla ilgili olarak odaların sendikaların faaliyetlerini yerine getirdiğine 1950 yılında ILO tarafından hazırlatılan bir raporda da yer verilmiştir. Raporda işveren tarafından gönüllü faaliyetin yokluğunun kısmen Milli Korunma Yasası ve ticaret ve sanayi odalarının üyelerinin mesleki, ekonomik, mali, endüstriyel, sınıî, ticari çıkarlarını korumalarıyla açıklanabileceği belirtilmektedir. Odalar ticaret ve sanayi ile ilgili düzenlemeler ve konularla ilgili devletin organlarına danışmanlık yaparlar. İstanbul ve İzmir'de Milli

⁴⁰³Osman Kermen, “Türkiye’de İşveren Sendikalarının Gelişmemesi Sebepleri ve Bu Konuda Alınması Gereken Tedbirler”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 13, 1962, s.139-142.

⁴⁰⁴ “A.g.m. ”, s. 143.

⁴⁰⁵ “A.g.m. ”, s. 144.

Korunma Yasası kapsamında oluşan bölgesel endüstriyel örgütler daha çok geçici niteliğe sahiptir ve hükümet düzenlemeleriyle tasfiyesi söz konusu olabilir.⁴⁰⁶

Baydur bu konuda Türk işverenin uzun vadeli çareler aramak yerine odalar aracılığıyla günü kurtarmanın peşine düştüğünü söylemiştir. Baydur'un gariptediği bir olay da oda ve derneklerde işverenlerin doğrudan görev almalarına karşın, sendikalarda birkaç yürekli işveren dışında bu hizmetin vekillere yaptırılmasıdır. Bu durum hem zor ve geç karar verilmesine, hem de pasif ve cılız kalmasına sebep olmaktadır.⁴⁰⁷

Türk işverenlerinin sendikalaşmaya karşı oluşları da işveren sendikalarının zayıf kalmasının sebebi olarak değerlendirilebilir. Türkiye'de bölünen işçi sendikaları ve konfederasyonlarının üyeye hizmet yerine, ücret sendikacılığı ve işveren karşıtlığını temel politika hâline getirmeleri işverenleri sendikalardan uzak tutmaktadır. Ayrıca, sendikalar genellikle, işçinin yönetime katılmasını sık sık gündeme getirdiğinden, Almanya'da da başarısız bir uygulama olan bu eğilim, işverenleri her zaman sendikalaşmadan uzaklaştırmıştır.⁴⁰⁸

Baydur'a göre; 1960 yılına kadar işçi sendikalarının grev hakkı elde edememesi, dolayısıyla işverenlerin karşılarında direnecek bir durum görememeleri, onları herhangi bir girişimde bulunmaya mecbur etmemiştir. Böylece işveren kanadı, çok rahat hareket etmiş ve verimliliğe hiç önem vermeden sadece ucuz işçilikle yetinmişlerdir.⁴⁰⁹

Yani aslında grev hakkı elde edemeyen işçinin birçok işletmede sendikalaşmaması işverenlerin sendikalaşmamasını da etkilemiştir. Ayrıca işletme sahiplerinin işletmelerindeki üstünlük ve bağımsızlıklarının işveren örgütleriyle kısıtlanmasını istememeleri de bir başka nedendir. Özellikle küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin bu tür bireysel davranışları, işkolu, bölge ve ulusal düzeydeki sendikalaşma konusunda engeller yaratmaktadır.⁴¹⁰

⁴⁰⁶ **Labor Problems In Turkey**, Report Of a Mission Of The International Labour Office (March-May 1949), International Labour Office, Geneva 1950, s. 167.

⁴⁰⁷ Baydur, **a.g.e.**, s. 28, 58.

⁴⁰⁸ **A.g.e.**, s. 57.

⁴⁰⁹ **A.g.e.**, s. 27.

⁴¹⁰ Koray-Topçuoğlu, **a.g.e.**, s. 86.

Ayrıca 1961'den önce işçi sendikaları üyelerini temsilen iş koşullarının iyileştirilmesini işverenlerden isteyebilmekte, işveren rıza göstermediği durumda sendikanın talepleri Mecburi Tahkim Müessesesine gitmekte ve işçi sendikaları burada ve üst kurumlar önünde temsil edilmektedir. Ancak grev hakkına sahip değildirler. Buna karşılık işveren sendikaları işçi sendikalarından farklı olarak iş uyuşmazlığı çıkarmak ve çıkan bu uyuşmazlıklarda resmi makamlar önünde işvereni temsil etmek yetkisine sahip değildirler. Böylece, işçi sendikalarının işvereni toplu görüşmeye zorlamak yetkisinden ve greve başvurma hakkından yoksun oldukları o dönemde Tahkim Müessesesi önünde üyesini temsil etme olanağına sahip olmayan işverenlerin bir sendikaya ihtiyaçları yoktur.⁴¹¹

Özetle 1947-1960 döneminde sanayileşme hareketinin yetersizliği nedeniyle işveren sayısının sınırlı olması, işverenlerin birbirleri ile yakın ilişki içinde bulunmaları, işverenlerin sınaî, ticari ve ekonomik sorunlarını çözmek amacı ile çeşitli mesleki örgütler oluşturma imkânına sahip olmaları, yasal düzenlemelerin yetersiz, sendikacılık bilincinin henüz gelişmemiş olması ve yeterince güçlenemeyen işçi sendikalarının işverenleri örgütlenmeye zorlayacak bir baskı unsuru oluşturamamaları yüzünden işveren sendikaları fazla bir gelişme gösterememiştir.⁴¹²

O halde bu süreçte aslında işçi sendikacılığının gelişimi işveren sendikacılığının gelişimine göre nispeten daha iyi olsa da, işveren sendikacılığının gelişimini tetikleyecek bir uyarıda bulunacak kadar olmamıştır diyebiliriz.

2.3.2.2. 27 Mayıs Sonrası Yeni Anayasa ile Yeni Düzen

Çok partili rejime geçildiğinde bazı toprak sahipleri ile eşrafın savaş süresince güçlenen yerli iş ve ticaret çevrelerini yanlarına alarak oluşturdukları Demokrat Parti (DP) 1950'de iktidara gelmiştir. 1954'ten sonra 1957 seçimlerini de kazanan DP oy oranını yüzde 50'nin altına düşürmüştür. Seçimlerden sonra ülkenin genel siyasi havası bozulmuş, hükümetle muhalefet partileri özellikle CHP arasındaki ilişkiler iyice kötüleşmiştir. 1950-1960 arasındaki sürede DP'nin ekonomide uyguladığı

⁴¹¹ Sipahi, a.g.e., s. 16.

⁴¹² Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 144.

enflasyoncu politika sonucu özellikle subayların ve CHP döneminde devrimci kadronun çekirdeği olan memurların oluşturduğu sabit gelirlilerin nüfuzları kırılmış, yaşam düzeyleri de düşmüştür. Yaşanan gerginlikler ve şiddet olayları sonucu askeri müdahaleden endişelenen hükümet askerlere geç kalınmış bazı ödümler teklif etse de geç kalındığı anlaşılmıştır.⁴¹³

Gelinen sürecin sonunda 27 Mayıs 1960 sabahı Silahlı Kuvvetler adına radyodan yayınlanan bildiriye, “Bugün demokrasimizin içine düştüğü buhran ve son müessif hadiseler dolayısıyla ve kardeş kavgasına meydan vermemek maksadıyla Türk Silahlı Kuvvetleri memleketin idaresini eline almıştır.” denmektedir.⁴¹⁴

Ülkede artık Milli Birlik Komitesi (MBK) dönemi başlamıştır. MBK, Orgeneral Cemal Gürsel başkanlığında askeri müdahaleyi gerçekleştiren subaylar arasından seçilen 38 kişilik bir grup subaydan oluşmaktadır.⁴¹⁵ MBK, yeni anayasa ve seçim kanunu demokratik usullere uygun olarak kabul edilip, buna göre en kısa zamanda yapılacak genel seçimlerle yeniden kurulacak olan Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne iktidarı devredeceği tarihe kadar Türk Milleti adına hâkimiyet hakkını kullanacaktır.⁴¹⁶

MBK kendi içinde oluşturduğu dört komisyonla çalışacaktır. Güvenlik Komisyonu, İktisat Komisyonu, Sosyal İşler Komisyonu, Bayındırlık ve İmar Komisyonları. Bu komisyonlar çeşitli bakanlıkların işlerini takip edecektir. Örneğin

⁴¹³ Hikmet Özdemir, **Siyasal Tarih (1960-1980)**, Türkiye Tarihi 4- Çağdaş Türkiye (1908-1980), Cem Yayınevi, İstanbul, 1989, s. 193; **Cumhuriyet Ansiklopedisi** 2 (1941-1960) s. 381; Kongar, **a.g.e.**, s. 154; Ahmad, **a.g.e.**, s. 205-206.

⁴¹⁴ **Cumhuriyet Ansiklopedisi**, 2 (1941-1960), s. 381; Ahmad, **a.g.e.**, s. 207; Kongar, **a.g.e.**, s. 155.

⁴¹⁵ Özdemir, **a.g.e.**, s.193-195; Askeri Müdahalenin gerçekleştiği günden başlayarak 25/10/1961 tarihine kadar görev yapan MBK üyelerinin isimleri şöyledir: Cemal Gürsel, Fazıl Akkoyunlu, Mucip Ataklı, Ekrem Acuner, Refet Aksoyoğlu, İrfan Baştuğ, Rıfat Baykal, Ahmet Er, S. Vehbi Ersü, Emrullah Çelebi, Orhan Erkanlı, Numan Sabit Esin, M. Suphi Gürsoytrak, M. Kadri Kaplan, S. Suphi Karaman, Orhan Kabibay, Mustafa Kaplan, M. Muzaffer Karan, Kamil Karavelioğlu, H. Münir Köseoğlu, Sami Küçük, Osman Köksal, M. Fikret Kuytak, Cemal Madanoğlu, O. Sezai Okan, E. Fahrettin Özdilek, M. Selahattin Özgür, Muzaffer Özdağ, Mehmet Özgüneş, M. Şükran Özkaya, A. İrfan Solmazer, Dündar Taşer, Alparslan Türkeş, Şefik Soyuyüce, Haydar Tunçkanat, Z. Sıtkı Ulay, Ahmet Yıldız, Muzaffer Yurdakuler; **TBMM Albümü 1920-2010**, C. 4, 1960-1983, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü Yayınları No: 1, Ankara, 2010, s. 41-47.

⁴¹⁶ Suna Kili, Şeref Gözübüyük, Sened-i İttifaktan Günümüze **Türk Anayasa Metinleri**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2006, s. 156.

İktisat Komisyonu on üyesiyle Maliye, Sanayi, Tarım, Ticaret, Gümrük ve Tekel Bakanlıklarının işleri ile ilgilenecektir.⁴¹⁷

28 Mayıs 1960'ta Orgeneral Cemal Gürsel Başkanlığında bir hükümet kurulmuş ve asker ve sivil üyelerden oluşan Bakanlar Kurulu listesi ilan edilmiştir. Hükümetin sivil bir hükümet olması istendiğinden bazı bakanlıklara siyasete karışmamış, başarısı toplumca kanıtlanmış kişiler atanmıştır.⁴¹⁸ Bunlardan biri olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun kurucusu Şahap Kocatopçu 1.Gürsel Hükümeti'nde ikinci Sanayi Bakanlığı görevini üstlenmiştir.⁴¹⁹ Cam sanayinin kurucusu Kocatopçu başarılı bir sanayici olarak hükümete davet edilmiştir.⁴²⁰ Kocatopçu'nun ifadesine göre; Devlet Başkanlığı tarafından İstanbul Ticaret ve Sanayi Odasından bakan ismi istendiğinde “Şahap Kocatopçu” ismi verilmiştir.⁴²¹

Temmuz ayında sunulabilen 1.Gürsel Hükümetinin programında “İş ve işçi meseleleri sosyal adalet, insan hak ve hürriyetleri temeline dayanmaktadır. Adil ve insani çalışma şartları, hür ve bağımsız sendikacılık, bütün gerekleriyle ve demokratik bir düzene uygun kolektif müzakere sistemi, ekonomik imkânlarla uyumlu gelişen etkili bir sosyal güvenlik rejimi, hükümetin üzerinde durduğu başlıca konulardandır.⁴²² Bu hükümette Çalışma Bakanı olarak görev yapan Cahit Talas bu açıklamanın sosyal politika ile ilgili kimi temel ilkeleri öne çıkardığını belirtmektedir. Bu ilkeler şunlardır: 1-Sosyal adalet ilkesi, 2-İnsan hakları ve özgürlüklerine dayanma ilkesi, 3- Adil çalışma koşulları, 4-İşçilerin toplu olarak kullandıkları sendikal hakların sağlanması, 5-Etkin bir sosyal güvenlik düzeni. Ancak zaman yetersizliği, hükümet çalışmalarında ağırlığın yeni anayasaya

⁴¹⁷ Kamil Karavelioğlu, **Bir Devrim İki Darbe**, Güner Yayınları, İstanbul, 2007, s. 56-57.

⁴¹⁸ **Cumhuriyet Ansiklopedisi** 2 (1941-1960), s. 385; Karavelioğlu, **a.g.e.**, s. 46, 47, 128.

⁴¹⁹ İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz (Haz.) **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri, (22 Nisan 1950-20 Kasım 1961)** C. 2, s. 1304-1305; Şefkati Şahap Kocatopçu 17 Şubat 1916 İstanbul doğumlu olup, A.B.D Massachusetts Institute of Technology mezunudur. 1960-1961 yıllarında Sanayi ve Teknoloji Bakanı, 1962-1966 yılları arasında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı, 1980-1981 yıllarında Sanayi Bakanlığı yapan Kocatopçu, pek çok kurum ve kuruluşta genel müdürlük, başkanlık, yönetim kurulu üyeliği veya başkanlığı gibi görevlerde bulunmuştur. **Günümüz Türkiye'sinde Kim Kimdir? Who's Who in Turkey**, Oğlak Baskı, İstanbul, 2000, s. 463.

⁴²⁰ Karavelioğlu, **a.g.e.**, s. 110-111.

⁴²¹ Şahap Kocatopçu, **Sözlü Tarih**, FL CD 2010 DK 212/ DN 415.

⁴²² Neziroğlu- Yılmaz (Haz.) **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri, (22 Nisan 1950-20 Kasım 1961)** C. 2, s. 1314.

verilmesi, özellikle de temel yasaların yeni oluşacak Büyük Millet Meclisi'ne bırakılması gibi siyasi sebepler bu atılımların kısa sürede yasalar içinde somutlaşmasına izin vermeyecektir.⁴²³

Bu sosyal politika ilkeleri yanında, 27 Mayıs sonrası asker ve sivil yöneticilerden yansıyan ortak görüşe göre ülkenin kalkınması belli planlar çerçevesinde yürütülmelidir. "Planlama" amacının yürürlüğe konulabilmesi için de bir teşkilat kurulmalıdır. Bunun için hazırlanan yasa tasarısının kabul edilmesiyle Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) kuruluşu ve görevlerini belirleyen 30 Eylül 1960 tarih ve 91 sayılı yasa Ekim 1960'tan itibaren uygulamaya konulmuştur.⁴²⁴

MBK'nın kabul ettiği Kurucu Meclis Teşkilî Hakkında Kanuna göre Kurucu Meclis MBK ile Temsilciler Meclisinden oluşur. Kurucu Meclis yeni Anayasa ile yeni Seçim Kanununu en kısa zamanda tamamlayarak en geç 29 Ekim 1961 tarihine kadar iktidarı yeni seçilecek TBMM'ye devredecektir. Temsilciler Meclisine seçilecek olan teşekküller ve kurumlar temsilcileri arasında işçi sendikaları olmasına rağmen, bir işveren sendikası söz edilememiştir. Sermaye sınıfı odalar tarafından temsil edilmiş görünmektedir.⁴²⁵

Temsilciler Meclisinde işveren sınıfını temsil eden isimlerden Dündar Soyer Kurucu Meclis'e katılacak üyelerin bu kuruluşların üyeleri tarafından demokratik bir sistemle seçildiğini söylemektedir. Kendisi de Türkiye Odalar Birliği tarafından seçilen 4 üyeden biridir. Heyecanlı geçtiği söylenen seçimlere iş dünyasının çok

⁴²³ Talas, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, s. 148.

⁴²⁴ Devlet Başkanı Cemal Gürsel, Askeri Müdahaleden hemen sonra Hollandalı Profesör Tinbergen ile başlayan ortak çalışmaların sürdürülmesini istemiştir. Öncelikli olarak planlama örgütünün kuruluş ve işleyişini belirleyecek yasa tasarısını hazırlamak gerekmektedir. Bakanlar Kurulu'nun onayladığı yasa tasarısı yasama yetkisini kullanan MBK tarafından da kabul edilmiş, tasarı yasalaşmıştır. Tokgöz, **a.g.e.**, s. 162-163.

⁴²⁵ Kurucu Meclis Teşkilî Hakkında Kanunun Temsilciler Meclisi'nin kuruluşu ile ilgili 4. maddesinde "Temsilciler Meclisi, illerin ve aşağıda yazılı teşekküllerin Temsilciler Meclisi Seçim Kanununa göre seçilecek olan temsilcilerden kuruludur" denmektedir. Bunlar Devlet Başkanı ve MBK tarafından seçilecek temsilciler, Bakanlar Kurulu üyeleri, iller temsilcileri, siyasi partiler temsilcileri, diğer teşekküller ve kurumlar temsilcileridir. Kili-Gözübüyük, **a.g.e.**, s. 162-164; 25 Ekim 1961'e kadar görevde kalacak olan Temsilciler Meclisi'nde işveren sınıfını temsile yetkili Odalar Temsilcileri olarak yer alan isimler şunlardır: Fethi Çelikbaş, Y. Yekta Karamustafaoğlu, Daniş Koper, M. Fikret Pamir, Dündar Soyer, Feyyaz Köksal, Mahir Pamukçu (Abdullah Mahir Büyükpamukçu), Selahattin Tandal. Temsilciler Meclisi'nde işçi temsilcisi olarak yer alan üyeler ise Abdülkerim Akyüz, Mahmut Tekin Çullu, A. Bahir Ersoy, Ömer Karahasan, Feridun Şakir Öğünç İsmail İnan'dır. **TBMM Albümü 1920-2010**, s. 92-94.

önemli isimleri aday olmuştur. Büyük şirketler üst düzey yöneticilerini Kurucu Meclis'e seçtirmek için çaba harcamaktadırlar.⁴²⁶

Ekonomik ve sosyal konulara ilginin arttığı Gürsel Hükümeti döneminde MBK'nın 3 Ocak 1961 tarihinde yaptığı Genel Kurul toplantısında basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi için 5953 sayılı kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve bu kanuna bazı maddeler eklenmesine dair kanun tasarısı üzerine de görüşmeler yaptığı görülür. Burada Çalışma Bakanlığının bir İş Kanunu hazırlamakta olduğu, kanunun hazırlanmasının uzun zaman alacağı ve bu konuda birçok hususun kanun kapsamı dışında kalacağı için kanun tasarısının hazırlandığı ifade edilmiştir. Yine bu görüşmelerde Ahmet Yıldız'ın ifadesine göre Çalışma Bakanlığı yetkilileri Türkiye'de toplu iş sözleşmesi yapmanın mümkün olmadığı görüşünde olduklarını söylemişlerdir. Çünkü cemiyetler buna göre organize edilmemiştir. Sendikalar buna göre oluşmamıştır. Toplu iş sözleşmesi yapılan bir ülkede böyle bir kanuna gerek yoktur.⁴²⁷ Ancak Çalışma Bakanlığı yetkililerinin bu konuda yanıldıkları kısa zamanda görülecektir.

1961 yılı başında 2.Gürsel Hükümeti göreve başlar. Şahap Kocatoğlu 2. Gürsel Hükümeti'nde de Nisan ayının ortalarına kadar Sanayi Bakanlığı görevini yürütmüştür.⁴²⁸ Daha sonra TİSK Başkanı olacak olan Şahap Kocatoğlu'nun 1. ve 2. Gürsel Hükümetinde Sanayi Bakanı olmasının işveren örgütlenmesindeki katkısı tahmin edilebilir.

En geç 29 Ekim 1961 tarihine kadar iktidarı yeni seçilecek TBMM'ye bırakacak olan Kurucu Meclis'te 7 Ocak 1961 tarihinde Anayasa Komisyonu toplantılarına başlamıştır. Kurucu Meclis'te Anayasa Komisyonu hazırladığı taslağı 9 Mart 1961 tarihinde Meclise göndermiştir.⁴²⁹ Kurucu Meclis 27 Mayıs 1961'de 260 kabul ve 2 çekimser oyla son metni kabul etmiştir. Anayasayı ilk kez bir Kurucu Meclis hazırladığı gibi, halkoylaması (referandum) yapılarak kabulü de ilktir. 9

⁴²⁶ Soyer, a.g.e., s. 149.

⁴²⁷ **Milli Birlik Komitesi Tutanak Dergisi**, B. 69, 03/01/1961, s. 35, 38; **Milli Birlik Komitesi Tutanak Dergisi**, B. 72, 04/01/1961, s. 48.

⁴²⁸ 2. Gürsel Hükümeti program getirmemiştir. Neziroğlu, Yılmaz (Haz.) **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (22 Nisan 1950-20 Kasım 1961)** C. 2, s. 1319.

⁴²⁹ Tevfik Çavdar, **Türkiye'nin Demokrasi Tarihi** 1950'den Günümüze, İmge Kitabevi, Ankara, 2008, s. 100.

Temmuz'da yapılan halkoylamasına katılma oranı yüksek olmuş, referanduma seçmenlerin yüzde 81'i katılmıştır.⁴³⁰

Anayasanın halkoyuna sunulmasından önce MBK üyeleri anayasayı tanıtmaya gezisi düzenleyerek vatandaşlara yeni anayasayı tanıtmışlardır. Radyo konuşmalarını tamamlayan yurt gezilerinde anayasaya evet demenin ülkeye özgürlük, planlı kalkınma, grev hakkı, adil vergiler, sosyal sigorta ve adalet önünde eşitlik getireceği ileri sürülmektedir.⁴³¹

1961 Anayasası, 1924 Anayasasında öngörülen "kapitalizme dönük liberal devlet" anlayışı yerine "sosyal refah devleti" yaklaşımını getirmiştir. Toplumsal adalet ilkelerine dayalı yeni bir toplumsal ve ekonomik düzen, her vatandaş için toplumsal ve ekonomik fırsat eşitliğinin sağlandığı bir yapı amaçlamıştır. Anayasa bu amacı gerçekleştirmek için devlete doğrudan sorumluluk vermiştir.⁴³²

Anayasanın 41. maddesi bu sorumluluğu şöyle belirtmiştir.

"İktisadi ve sosyal hayat, adalete, tam çalışma esasına ve herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacıyla düzenlenir.

İktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı demokratik yollarla gerçekleştirmek; bu maksatla milli tasarrufu artırmak, yatırımları toplum yararının gerektirdiği önceliklere yöneltmek ve kalkınma planlarını yapmak devletin ödevidir."⁴³³

1961 Anayasası demokratik haklar ve özgürlükleri ve bu arada işçi haklarını daha önce görülmemiş ölçüde genişletmiş, bazı aydınlar ve öğrencilerin bütün engellemelere rağmen işçi sınıfı ile birlikte siyaset yapabilmelerine ortam hazırlanmıştır. Ama aynı zamanda gelecekte DP türü politik hareketlerin kırsal çoğunluğa dayanarak yeniden iktidarı ele geçirmeleri ihtimaline karşı, iki meclisli bir parlamento, Anayasa Mahkemesi ve en önemlisi de Milli Güvenlik Kurulu gibi düzenlemelerle tedbir alınmıştır. Böylece, burjuvazinin en gelişkin kanadı, yani sanayi burjuvazisi, modernist cumhuriyete karşı mesafesini koruyan köylü çoğunluk karşısında yeniden bürokrasi ile bir ittifak arayışına girmiştir. Yani çok partili

⁴³⁰ **Cumhuriyet Ansiklopedisi** C. 3 (1961-1980), YKY Yayınları, İstanbul, 2005, s. 9; Karakartal, Bener; "1961 Türk Anayasa Referandumu", **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 33, 1984, s. 321.

⁴³¹ Karavelioğlu, **a.g.e.**, s. 162; Karakartal, "a.g.m.", s. 316-317.

⁴³² Kongar, **a.g.e.**, s. 161-162.

⁴³³ Kili-Gözübüyük, **a.g.e.**, s. 205; Aydoğdu **a.g.e.**, s. 88-89.

dönemin ilk askeri müdahalesi, burjuvazinin kendi içinde bir mücadelesinin ürünü olarak değerlendirilmektedir. Politik ve hukuki üst yapı, esas olarak tarıma ve ticarete dayanan bir sermaye birikim sürecinden sınaî sermaye birikimine geçişin ihtiyaçlarına uygun hâle getirilmek istenmiştir.⁴³⁴

Anayasanın çalışma hayatını ilgilendiren Temel Haklar ve Özgürlükler başlığı altındaki ekonomik ve sosyal haklar ve ödevler bölümünde yer alan 46. maddenin ilk şekli şöyledir:

“Çalışanlar ve işverenler önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma haklarına sahiptirler.

İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir.

Sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olmaz.”⁴³⁵

Kanunun gerekçesine göre dernek kurma hak ve hürriyeti mesleki teşekkülleri kurma hakkını da kapsarsa da tecrübeler bu alandaki hürriyetin ayrıca belirtilmesine lüzum olduğunu göstermiştir. Nitekim İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde ve çeşitli anayasalarda da aynı yola gidilmiştir.⁴³⁶

Kurucu Meclis çalışmalarında (Temsilciler Meclisindeki) Sendika Kurma Hakkı üzerine 46. madde ile ilgili görüşmelerde sendikaların kuruluş amacı üzerinde çok durulan konulardan biridir. Sendikaların mesleki faaliyette bulunmaları, siyasi faaliyetle uğraşmamaları, sendikaların siyasi faaliyette bulunmalarına engel olmak için amaçlarının mutlak surette tespit edilmesi gerektiği görüşü mevcuttur. Ülkenin kendine has koşulları da göz önünde bulundurulmak suretiyle sendikaların amaçlarının belirlenmesi istenmektedir. Fakat bu hususun sonradan sendika hürriyetine zarar vereceği düşüncesiyle Anayasada yer alması uygun bulunmaz.⁴³⁷

⁴³⁴ Savran, “*a.g.m.*”, s. 407; Özdemir, **a.g.e.**, s. 192.

⁴³⁵ Bu maddede daha sonra 20/9/1971 tarihinde 1488 sayılıla değişiklik olmuştur. Kili-Gözübüyük, **a.g.e.**, s. 206; Aydoğdu, **a.g.e.**, s. 91.

⁴³⁶ Aydoğdu, **a.g.e.**, s. 91.

⁴³⁷ Kazım Öztürk, **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**, C. 2, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ajans Türk Matbaası, Ankara, 1966, s. 2040-2048.

Dünyada ve Türkiye’de soğuk savaş koşullarının hüküm sürdüğü bir ortamda ilk defa tanınan bu hakkın yasalaşması sürecinde sınıf ayrılıklarının yaratacağı bölünmelerden endişe edilmektedir.

Anayasanın çalışma hayatını ilgilendiren “Toplu Sözleşme ve Grev Hakkı” başlıklı 47. maddesi ise şöyledir:

“İşçiler işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler.

Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir.”⁴³⁸

Kanunun gerekçesinde grev hakkının artık anayasalara giren bir sosyal ve ekonomik hak olarak genel surette kabul edildiği söylenir. Türkiye’de de gerek siyasi partiler, gerek basın ve ilim çevresi, grev hakkını prensip itibariyle demokratik düzenin zorunlu kıldığı bir hak olarak tanımlamaktadırlar. Bu hakkın siyasi amaçlarla kullanılabilmesi ihtimalinin yarattığı endişeleri mübalağa etmemek gerekir. Esasen tasarıda yer alan “İşverenlerle olan münasebetlerinde ekonomik ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla” kaydı, siyasi grevlerin caiz olmadığını göstermektedir. Grev hakkı, özellikle Türkiye gibi ona tamamen yabancı olan toplumlarda ancak bazı kayıt ve şartlarla kabul edilebileceğinden, ikinci fıkra bu hakkın düzenlenmesini ve istisnalarını kanuna bırakmıştır. Lokavt hakkı da mahiyetinden doğan farklılıklar hariç grev hakkına paralel olarak kanunla düzenlenecektir. Ancak bunun bir insan hakkı olarak Anayasada zikredilmesi için sebep yoktur. Nitekim diğer anayasalarda da durum böyledir.⁴³⁹

47. madde Temsilciler Meclisinde görüşülürken doğaldır ki en çok üzerinde durulan konu grev hakkıdır. İşçi temsilcileri grevi iktidarları devirmek için bir kuvvet olarak algılamadıklarını, sanayide barışı sağlamaştıran bir faktör olarak gördüklerini belirtirler. Grevler iş mücadelesine yol açmayacak, milli ekonomiyi, milli bünyeyi sarsmayacaktır. Öyle olsaydı geniş grev hareketlerine sahne olan Birleşik Amerika, İngiltere, Fransa, İtalya gibi ülkelerin geride kalması beklenirdi. Grev bir araçtır, esas

⁴³⁸ Kili-Gözübüyük, **a.g.e.**, s. 206; Aydoğdu, **a.g.e.**, s. 93.

⁴³⁹ Aydoğdu, **a.g.e.**, s. 93.

olan toplu iş sözleşmesidir. Grev hakkı konusunda çok liberal olan İtalya'nın bile Anayasasında hayati öneme sahip olan kamu hizmetlerinde grev hakkını kabul etmesine rağmen düzenlenmesi konusunu kanuna bırakmıştır. Bu durumun Türkiye'de de kendini gösteren ihtiyaçlara göre ilerde düzenlenmesi zorunlu olacaktır.⁴⁴⁰

47. madde ile ilgili olarak yine Temsilciler Meclisindeki görüşmelerde lokavt konusu da görüşülmüştür. Lokavt hakkı konusunda işveren temsilcileri grevin mukabili olan lokavtın başka anayasalarda yer almadığı ve insan hakkı olarak talep edilemeyeceği söylenmesine rağmen, grev ve lokavtın bir terazinin iki kefesi gibi bir şey olduğunu, işçiye grev hakkı verilirken onun karşısında bir muvazene unsuru olarak işverene de lokavt hakkının verilmesini isterler. Komisyon da lokavtı kabul etmekte ancak, insan hakkı olarak görmediğini söylemektedir. İşverenler lokavt haklarının anayasada bir madde ile garanti altına alınmasını istemektedir. Komisyona göre anayasada bu hususta olumlu ya da olumsuz bir kayıt bulunması için sebep yoktur. Fakat grev mevcut yasalara göre hâlâ cezalandırılan fiillerden olduğu için Anayasada belirtilmesi için zaruret vardır. Anayasaya giren haklar ekonomik olarak zayıf olanları korumak için tanınmış olan haklar olup, lokavt böyle bir hak değildir. Dolayısıyla lokavtın bir insan hakkı şeklinde ayrıca Anayasada belirtilmemesi, gerekirse kanun koyucu tarafından kabul edilmesi yolu tercih edilmelidir. Komisyon ayrıca Avrupa Sosyal Haklar Misakında grevden söz edildiğini, lokavtın ise söz konusu olmadığını belirtir. Ekonomik olarak zayıf olanları korumak için anayasada grev hakkını besleyecek beyannameler, misaklarla bazı anayasalar gibi uygun bulduklarını, grev hakkının ilerde düzenleneceği gibi lokavtın da anayasanın ruhuna ve zihniyetine uygun olarak düzenlenebileceğini belirtirler.⁴⁴¹

Konu Kurucu Meclis'in MBK kanadında görüşülürken 47.madde ile ilgili olarak işveren tarafından "işçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları kanunla düzenlenir"

⁴⁴⁰ Öztürk, **a.g.e.**, s. 2054, 2056, 2063.

⁴⁴¹ İşverenler lokavt hakkının anayasada bir madde ile garanti altına alınması için takrir de verirler. Rifat Çini tarafından sunulan takrir şöyledir: "...İşverenler de 1.nci fıkra esasları dairesinde lokavt hakkına sahiptirler. Lokavt hakkının kullanılması ve istisnaları kanunla düzenlenir." **A.g.e.**, s. 2054, 2056, 2063, 2066, 2067, 2072, 2073.

şeklindeki maddesinin son fıkrasının “grev hakkının kullanılması, istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir” şeklinde tadil edilmesi, yani fıkraya işverenlerin de haklarının ilavesi teklif edilir.⁴⁴² Nitekim madde bu şekilde işveren hakkını da içine alacak şekilde yasalaşacaktır.

Kurucu Meclis’te sendikalarla ilgili grev hakkı tartışılırken, 1960-1961 yılları arasında 138 müteşebbis arasında yapılan bir araştırma işverenlerin grev hakkı konusundaki kanaatlerine ışık tutmaktadır. Buna göre işçilere grev hakkı tanınmasını uygun bulan 41, uygun bulmayan 89, kararsız/tarafsız olanlar 6, cevapsız 2 müteşebbistir.⁴⁴³ Yani işverenlerin işçiye grev hakkı konusundaki tutumlarının çoğunlukla olumsuz olduğu görülmektedir. Dolayısıyla işveren temsilcilerinin artık kaçınılmaz hale gelen grev hakkına mukabil lokavt hakkını istemek konusundaki ısrarları anlaşılabilir.

46. ve 47. madde içeriklerinden de anlaşılmaktadır ki 1961 Anayasası çalışma koşullarının ve ilişkilerinin düzenlenmesi işini, önceki dönemin tersine büyük ölçüde işçi ve işverenlere, başka bir deyişle bunların meslek kuruluşlarına ve bu kuruluşların pazarlık gücüne bırakmıştır diyebiliriz.⁴⁴⁴

2.3.2.3. Çalışma Hayatının Yeni Yasaları

Anayasanın kabul edilmesinden sonra Kurucu Meclis 21 Temmuz’da yaptığı birleşik toplantıda TBMM genel seçimlerinin 15 Ekim’de yapılmasını kararlaştırmıştır. Seçimlere katılma oranı 1961 referandumunda olduğu gibi yüzde 81’dir. CHP en çok oyu almasına rağmen tek başına çoğunluğu sağlayarak hükümeti kuramamıştır. 25 Ekim’de açılan TBMM, Cemal Gürsel’i Cumhurbaşkanlığına getirmiştir. Cumhurbaşkanı Gürsel, Millet Meclisi’nde en çok üyeye sahip olan CHP Genel Başkanı İsmet İnönü’yü hükümeti kurmakla görevlendirmiştir. Adalet Partisi

⁴⁴² A.g.e., s. 2074.

⁴⁴³ Arif Payaslıoğlu, **Türkiye’de Özel Sanayi Alanındaki Müteşebbisler ve Teşebbüsler**, SBF Maliye Enstitüsü, Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi No: 4, Şubat 1961. s. 43.

⁴⁴⁴ Esin, a.g.e., s. 175.

(AP)'nin CHP ile koalisyona girmeyi kabul etmesiyle Bakanlar Kurulu listesi açıklanmış, hükümet güvenoyu almış ve Türkiye ilk kez koalisyonla tanışmıştır.⁴⁴⁵

8. İnönü Hükümetinde M. İsmet İnönü Başbakan, Bülent Ecevit Çalışma Bakanı'dır.⁴⁴⁶ Çalışma Bakanı Bülent Ecevit tam da hükümet programının okunacağı günlerde (27 Kasım 1961'de okunacak) Bakanlığın program hazırlıkları sürerken "çalışanların haklarına ön planda yer vererek yürütmeye mecburuz" açıklamasını yapmıştır.⁴⁴⁷ Çalışma Bakanı'nın bu düşüncede olduğu İnönü Hükümeti programında çalışma hayatıyla ilgili özellikle işçi sınıfının hakları ile ilgili şöyle denmiştir. "İktisadi kalkınma, özellikle sınaî gelişme sırasında işçi haklarının korunması hükümetin ehemmiyetli meselesidir. İktisadi kalkınmanın nimetleriyle külfetlerinin yurttaşlar arasında adil bir şekilde dağıtılmasını temin edecek tedbirler alınacaktır. Bu arada en az ücreti saptama düzeneği iyileştirilecektir. İşçinin refahı her şeyden önce yeni iş alanlarının açılmasına bağlıdır. İşsizliğin çaresi de esas itibariyle budur. İşçinin evinde ve işinde, huzur, sağlık ve güvenliğin korunmasını verim artışının şartı sayıyoruz. Çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki münasebetleri ahenkli bir halde muhafaza için Hükümet dikkatle vazife göreceklerdir. İşçilerin siyasi inanış veya parti ayrılıklarına göre farklı muamele görmeleri kesinlikle önlenecektir. Anayasamızın iktisadi haklar ve ödevler arasında önemle belirttiği sosyal güvenlik tedbirlerini sağlamak için mevzuat ve müesseseler üzerinde çalışılacaktır. İşçilerin iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla kullanacakları toplu sözleşme ve grev hakkını düzenleyici kanunlar Yüksek Meclis'e sunulacaktır."⁴⁴⁸

Bu açıklamalarda da sosyal politikanın önemli sorunları üzerinde durulmuştur. Bu sorunlar şöyle sıralanabilir: 1- İşçi haklarının korunması, 2- Kalkınma yükünün ve ürününün emek ile sermaye arasında adil bölüşülmesi, 3-Sağlık ve güvenliğe bağlı verim artışı, 4-İşçi-işveren ilişkilerinin uyum içinde yürümesinde hükümetin görev üstlenmesi, 5- Siyasal düşüncelerden ve farklı partilere bağlı olmaktan ötürü işçilerin değişik işlem görmemeleri, 6-Toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının

⁴⁴⁵ **Cumhuriyet Ansiklopedisi** 3 (1961-1980), s. 13-14. Hasan Buran, **Seçim Sistemleri**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005, s. 110; Kongar, **a.g.e.**, s. 162.

⁴⁴⁶ İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz, (Haz.), **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (20 Kasım 1961-27 Ekim 1965)** C. 3, TBMM Basımevi, Ankara, 2013, s. 1322-1323.

⁴⁴⁷ **Ulus**, 26 Kasım 1961.

⁴⁴⁸ Neziroğlu, Yılmaz (Haz.), **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (20 Kasım 1961-27 Ekim 1965)** C. 3, s. 1331.

yasallaştırılması. Ne var ki birinci koalisyon hükümetinin ömrü kısa olacak, programında yer alan vaatlerin gerçekleşmesine olanak verecek yeterli zamanı bulamayacaktır.⁴⁴⁹

8. İnönü Hükümeti döneminin çalışma hayatını ilgilendiren önemli gelişmelerinden biri Çalışma Meclisi'nin toplanmasıdır.

4841 Sayılı “Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun”a göre Çalışma Meclisi kurulması gerekir.⁴⁵⁰

Daha önce 1947 ve 1954 yıllarında toplanmış olan Çalışma Meclisi 3. olarak 22-29 Ocak 1962 tarihlerinde toplanmıştır. Toplantının açılış konuşmasını yapan Bülent Ecevit konuşmasında, lokavt hakkını grev hakkı karşısında bir denge unsuru olarak görmekte ve işverenin Türk işçisine Alman işverenin güvendiği kadar güvenmesini istemektedir. Ona göre grev hakkı sendikacılığın bugünkü durumunda sık sık kullanılmayacak kadar pahalı, sık sık kullanılırsa sendikaları ve işçileri yaralayacak kadar da tehlikeli bir silahtır. Eğer işçi ve işveren iki ayrı sınıf gibi karşı karşıya gelirlerse ellerindeki silahlar meselelerini çözmekten çok birbirlerini veya kendi kendilerini yaralamaya yarar. Ama bir bütünün aynı derecede gerekli ve birbirine muhtaç iki unsuru olarak hareket ederlerse, menfaat çatışması değil menfaat dayanışması şuuruyla masa başına oturabilirlerse ellerindeki silahları kullanmaya ihtiyaç duymaksızın çözemeyecekleri mesele yoktur.⁴⁵¹

Çalışma Meclisi'ne hükümet temsilcileri ile birlikte işçi ve işveren temsilcileri de katılır. İşveren temsilcisi olarak katılan Faruk Kardan, İlhan Lök, Şahap Kocatopçu gibi isimleri TİSK içinde görmek mümkün olacaktır.⁴⁵² Bu mecliste işverenlerin pek temsil edilemediği, toplantılarda zaman zaman işverenlerin de görüşlerini gündeme getirdiği, ancak pek etkili olamadığı görüşü vardır.⁴⁵³ Ancak komisyona bakıldığında işçi ve işveren temsilcilerinin aynı oranda temsil

⁴⁴⁹ Talas, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, s. 149.

⁴⁵⁰ Kanununun 17. maddesine göre Çalışma Bakanının veya Müsteşarın başkanlığı altında Bakanlıklardan gönderilecek tam yetkili birer temsilci ile 4792 sayılı kanununun 12. maddesinde gösterilen işçi ve işveren temsilcilerinden toplu bir Çalışma Meclisi kurulur. **Resmi Gazete**, 30/01/1946.

⁴⁵¹ **3. Çalışma Meclisi**, 22-29 Ocak 1962, Ankara, s. 27-30.

⁴⁵² **A.g.e.**, s. 15-16.

⁴⁵³ Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 25.

edildikleri ve düşüncelerini açıklama imkânı buldukları anlaşılmıştır. Örneğin II numaralı komisyonda “sendika hak ve hürriyetleri, grev ve lokavtın istisnaları, grev ilanı için ilgili iş yerlerindeki işçilerin oyuna müracaat” konu başlıkları görüşüldükten sonra, komisyon raporu hakkında ne kadar etkili olduğu bilinmez ama özellikle işveren temsilcilerinin muhalefet şerhi düşerek kendilerini ifade ettikleri görülür.⁴⁵⁴

3. Çalışma Meclisinde oluşturulan II numaralı komisyonun sunduğu rapor özetinde Yeni Anayasa hükümleri doğrultusunda Türkiye'nin çalışma hayatını etkileyecek fikirlere yer verildiği görülür. Burada sendika hürriyetinin olduğu, sendikaların izin almadan kurulabileceği, işçi ve işveren sendikaları ve üst teşekküllerinin hiçbir surette kapatılamayacağı, muvakkaten dahi faaliyetten men edilemeyeceği, sendikaların üst teşekküllere katılmada veya ayrılmada serbest oldukları, sendikalarla üst teşekküllerin milletlerarası teşkilata katılmada aynı prensiplere sahip oldukları, sendikaların idari tüzüklerini düzenlemek, faaliyetlerini düzenlemek ve iş programlarını tespit etmek hakkına sahip oldukları gibi hususlardan söz edilmiştir.⁴⁵⁵

8. İnönü Hükümetinde yer alan partiler arasındaki temel ayrılıklar ortak hükümetin sürdürülmesini zorlaştırmış, iki parti arasındaki temel toplumsal-ekonomik uzlaşmazlıklar ortaklığın bozulmasına yol açmıştır. İnönü'nün başkanlığındaki ikinci ortak hükümet AP dışında Meclis'teki bütün grupların işbirliği ile yani CHP, Yeni Türkiye Partisi (YTP), Cumhuriyetçi Köylü Millet Partisi (CKMP) ve Bağımsızlar arasında kurulmuştur.⁴⁵⁶

9. İnönü Hükümeti'nde Başbakan İnönü ve Çalışma Bakanı Bülent Ecevit'tir.⁴⁵⁷ Bu hükümetin 2 Temmuz'da okunan programında şöyle söylenmektedir. “İşçi ve işveren münasebetlerini Anayasaya uygun olarak düzenlemek, işverenin ve işçinin karşılıklı güven içinde çalışmalarını sağlamak hedefimizdir. Sosyal adalete ve sosyal güvenliğe bu suretle ulaşılabileceği

⁴⁵⁴ Ayrıntılı bilgi için Bkz. **3. Çalışma Meclisi**, s. 50-57.

⁴⁵⁵ **3. Çalışma Meclisi**, s.115-116.

⁴⁵⁶ Kongar, **a.g.e.**, s. 163.

⁴⁵⁷ Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (20 Kasım 1961-27 Ekim 1965)** C. 3, s. 1478-1479.

inancındayız... Çalışma hayatımızı ileri demokratik ülkelerdeki verimli ve ahenkli düzene kavuşturmak üzere hazırlanan toplu sözleşme, grev ve lokavt kanunu tasarısı, Hükümetin Büyük Millet Meclisi'ne kısa zamanda sunacağı tasarılarından biri olacaktır. Günün ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma gelmiş bulunan İş Kanunu da kısa zamanda yeni bir metin halinde Büyük Millet Meclisi huzuruna getirilecektir. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltabilmek için gerekli önleyici tedbir ve kontrolleri daha etkili bir şekilde yürütme imkânını Çalışma Bakanlığı'na ve İşçi Sigortaları kurumuna sağlayacak bir kanun tasarısı da yakında Büyük Millet Meclisi'ne sunulacaktır... Hür sendikacılığın gelişmesi için gerekli bütün imkânlar sağlanacaktır. Sosyal ve ekonomik meselelerin çözümünde sendikalar devlete yardımcı müesseseler olarak itibar görecektir. Amme sektöründeki işletmelerin yönetiminde işçilerin tecrübe ve görüşlerinden faydalanmayı sağlayıcı bir danışma ve dayanışma düzeni kurulacak; işçiyi verim artışına ve maliyet düşüşüne yapacağı hizmetin karşılığını elde edebilme imkânına kavuşturma çareleri üzerinde önemle durulacaktır...⁴⁵⁸ Böylece İnönü'nün 9. Hükümetinin programında da önemli sosyal politika önlemlerine yer verilmiş olup, bunlardan bir kısmı bu hükümet döneminde hayata geçirilebilecektir.

Bu dönemde DPT örgütlenmesini, çalışma düzenini ve kadrolaşmasını tamamladıktan sonra "Plan Hedefleri ve Stratejisi'ni" hazırlayıp Haziran 1961'de Yüksek Planlama Kurulu'na sunmuştu. Kurul'un önerisi Bakanlar Kurulunda 30 Haziran'da kabul edilmiş ve 5 Temmuz 1961'de resmi gazetede yayınlanmıştı. Kamu kesimi kaynak yetersizliği ile karşı karşıya bulunduğu devlet bütçesi açık vermekte kamu kuruluşları yatırım yapamamaktadır. Diğer yandan zaman ve olanaklar sınırlı olduğundan Birinci Beş Yıllık Planının hazırlığını tamamlayabilmek için 1962 yılı geçiş yılı sayılmıştır. Bir yıllık program hazırlanıp yürürlüğe konmuş ve 1962 yılı içinde Birinci Plan hazırlıkları teknik ve mali yönden tamamlanmıştır.⁴⁵⁹ 1962 yılı Kasım ayında kamu ve özel sektör tarafından yapılacak yatırımlarla

⁴⁵⁸ A.g.e., s. 1494-1495.

⁴⁵⁹ Tokgöz, a.g.e., s. 166- 167.

Türkiye'yi 1963-67 yılları arasında yüzde 7'lik bir kalkınma hızına ulaştırması hedeflenen Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Meclis'te kabul edilmiştir.⁴⁶⁰

Planda sendikalara kayıtlı işçi sayısı düşük olmasına rağmen işçilerin sendikalara katılmak konusunda istekli olduklarından ve gelecek dönemde tanınacak haklarla sendikalı işçi sayısının artacağından söz edilmiştir. Plan işçi-işveren ilişkileri konusunda işbirliğinin gereğine vurgu yapmakta, bu nedenle sendikaların işçi ve işveren arasındaki anlayışın sağlanmasında çaba harcamaları beklenmektedir. İşçilerle işverenler arasında uyumlu bir işbirliği için gerekli ortam hazırlanacaktır. Bununla ilgili olarak; "İşgücüne işveren karşısında eşit bir konuşma ve tartışma gücü sağlamak, işçi ile işveren arasında sosyal adalet ilkelerine dayanan bir menfaat birliği yaratmak ve böylece bir yandan sendikaları geliştirmek, öte yandan demokratik düzen gereklerini yerine getirmek için toplu sözleşme ve grev-lokavtla ilgili temel haklar kanunlaştırılacaktır."⁴⁶¹ Planda genellikle işçilere yönelik tedbirler alındığı ve işçi- işveren ilişkilerinin dostane olması gerektiği üzerinde durulduğu görülür.

Plana göre araştırma konusunda ise "iş hayatının çeşitli problemleri hakkında açık bir politika yürütülmesine yarayacak araştırmalar yapılacak, yapılan araştırmaları birleştirip değerlendirecek, güvenilir sınaî istatistiklerle işçi ve işveren sendikalarına yol gösterecek bir büro kurulacaktır."⁴⁶²

Başbakan İnönü Aralık 1962'de işçi temsilcileri ile yaptığı toplantıda sosyal meselelerin temeline dayanan büyük bir reforma girildiğini söylemektedir.⁴⁶³ Gerçekten de başta 1961 Anayasasının ekonomik ve sosyal haklar alanında getirmiş olduğu yenilikler, 27 Mayıs sonrası kurulan hükümetlerin ekonomik ve sosyal yapıyı değiştirmeye yönelik çabaları ve 3. Çalışma Meclisi'nde ortaya çıkan görüş ve öneriler çalışma hayatına yönelik kanunlar üzerinde çalışılmasını zorunlu hale getirmiştir. Bunlar; Öncelikle Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu olmak üzere, İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunlarıdır.

Sendikalar Kanunu ile Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu tekliflerini incelemekle görevlendirilen geçici komisyon, Anayasa, Adalet ve Çalışma

⁴⁶⁰ Cumhuriyet Ansiklopedisi, 3 (1961-1980), s. 54.

⁴⁶¹ Kalkınma Planı Birinci Beş Yıl (1963-1967), y.y., 1963, s. 107.

⁴⁶² A.g.e., s. 108.

⁴⁶³ Cumhuriyet, 19 Aralık 1962.

Komisyonlarından oluşan altışar üyenin katıldığı bir komisyondur. Komisyon Başkanı komisyonun haftada üç gün toplanarak adı geçen tasarı ve teklifin Ocak ayı ortalarına doğru Meclise sevkine ve bütçeden evvel kanunlaşmasına çalışılacağını söylemiştir.⁴⁶⁴

Çeşitli toplum kesimleri gibi işveren kesiminin de kanun tasarıları hakkındaki görüşlerine başvurulmuştur.

Millet Meclisine sunulan ve ivedilikle Karma Komisyonda görüşülmekte olan Sendikalar Kanunu Tasarısı hakkında istenilen mütalâa İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Hukuk Müşavirliğince hazırlanarak Odalar Birliğine iletilmiştir. Bu görüş esas alınarak Türkiye işverenlerini temsilen Odalar Birliği tarafından hazırlanan son görüş Çalışma Bakanlığına ve Meclis Karma Komisyonuna sunulmuştur. Bu arada Çalışma Bakanlığınca işveren görüşleri göz önünde tutularak hazırlanan ayrı bir tasarı da Meclise sevk edilmiştir.⁴⁶⁵

Bu günlerde Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Çalışma Bakanlığı tarafından Bakanlar Kuruluna sevk edilen işçi ve işveren sendikaları kanunu tasarısı hakkındaki görüşlerini paylaşmıştır. Öncelikle terim konusuna değinen Birlik, terim konusunda üyelik bakımından tarifte işçi ile diğer çalışanların bir tutulmasını ve aynı sendikaya girebileceklerinin kabulünü eleştirmektedir. Fikir ve beden işçilerini ayırmada kullanılacak kıstasın tespitinin İş Kanunu Tasarısında yer almasının daha uygun olacağı, benzer şekilde işveren vekili tarifinin doğuracağı aksaklıklar dile getirilmiştir. Devletin denetimi ile ilgili düzenlemelerdeki güçlükler, mahkeme kararı olmadan ceza yoluna gitmenin sakıncaları da vurgulanmıştır.⁴⁶⁶

Çalışma hayatının diğer önemli yasası olacak olan Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısının Gerekçesinde Türkiye’de toplu sözleşmelerin Borçlar Kanununun 316. ve 317. maddeleri ile “Umumi Mukavele” adı altında kanunu bir düzene bağlandığı belirtilmiştir. Uygulamada bu sistemin gelişmediği görülmektedir. Bunda sendika hareketlerinin gelişmemiş olmasının yanında toplu sözleşmenin grev

⁴⁶⁴ **Cumhuriyet**, 8 Aralık 1962.

⁴⁶⁵ **İşveren**, C. 1, S. 2, 1962, s. 18.

⁴⁶⁶ **Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği**, Ankara, 1963, s. 3-5.

ve lokavt ile donatılmamış olması ve iki madde içinde kalan Borçlar Kanununun bu müesseseyi gerekli hükümlerle desteklememiş olması da söylenebilir. Nitekim Borçlar Kanununun ülkesi olan İsviçre’de sendika hayatı tamamıyla gelişmiş olduğu halde toplu sözleşme özel bir kanunla düzenlenmiştir. Türkiye’de Borçlar Kanununun 316. ve 317. maddeleri ile yetinmeyerek çeşitli yabancı ülkeler mevzuatından yararlanarak toplu sözleşmenin, Türkiye’nin ekonomik, sosyal ve politik bünyesine uygun bir şekilde özel bir kanunun mevzuu halinde düzenlenmesi uygun bulunmuştur. Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısının Gerekçesinde Dördüncü Bölümdeki Grev ve Lokavt başlığı altında yer alan 17. maddedeki grevin tanımıyla ilgili konuya değinilmiştir. Burada bazı ülkelerin grevi tanımlamadıkları, ülkelerin Anayasalarında bulunan hükümlerden yararlanılarak greve başvurdukları ve grevin düzenlenmesinin toplu sözleşmelere veya mahkeme içtihatlarına bırakıldığı belirtilmiştir. Bu ülkeler arasında Fransa, İsviçre ve Birleşik Amerika gösterilebilir. İngiltere, 1944’te İkinci Dünya Harbi sırasında grev ve lokavt konusunda özel bir kanun çıkarmış, grev ve lokavtı tanımlamıştır. Fakat sonradan bu kanun kaldırılmıştır. Grev ve lokavt hakkında daha çok Güney Amerika ülkeleri özel kanunlar çıkararak bu iki sosyal konuyu düzenlemişlerdir. Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısının Gerekçesinde Dördüncü Bölümde yer alan Grev ve Lokavt başlığı altındaki 19. maddede grev ve lokavt yapılamayacak durumlarla işler ve işyerleri gösterilmiştir. Anayasanın grev hakkından söz eden 47. maddesinin ikinci fıkrası şöyledir: “Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir. Bu fıkraya ait gerekçede ise; “Grev hakkı bilhassa memleketimiz gibi ona tamamen yabancı olan toplumlarda ancak bazı kayıt ve şartlarla kabul edilebileceğinden 2.fıkra bu hakkın düzenlenmesi ve istisnalarını kanuna bırakmıştır.” denilmektedir. İstisnalar arasında su, elektrik, havagazı üretim ve dağıtma işlerinin de bulunması, bir grev yüzünden bütün hayatı felce uğratmamak ve grev veya lokavt yapılmayan bazı işyerlerinin de çalışamaz duruma düşmesini önlemek düşüncesine dayanmaktadır. Bu maddede yazılı istisnalar, Anayasa ve Anayasa gerekçesinin ışığı altında düzenlenmiştir. Bu münasebetle Finlandiya ve Belçika’nın mevzuatında yer alan sınırlayıcı hükümler karşılaştırma imkânı sağlama bakımından verilmiştir. Bu örnekler göstermektedir ki grev ve lokavt birçok ülkede pozitif hukukun belirttiği kayıt ve şartlar altında başvurulan bir vasıta olarak kabul

edilmiştir. 4.bölümün 20. maddesiyle ilgili olarak Bakanlar Kurulu grev ve lokavtı ülkenin güvenliğini ve sağlığını bozacak nitelikte görürse 3 ay süre ile geri bırakabilecektir. Buna benzer yetkilere İngiltere ve Amerika gibi demokratik ülkelerde rastlanabilmektedir. Kanun Tasarısının Gerekçesinde Tahkimle ilgili 5.bölümde: Bilindiği üzere İl ve Yüksek Hakem Kurulları ilk defa işçi ve işverenlere lokavt hakkı tanınmadığından toplulukla iş uyuşmazlıklarını çözmek üzere 3008 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre kurulmuş ve sonra 6298 sayılı kanunla bunların kuruluş tarzı değiştirilmiştir. Çok uzun olmayan bir uygulama süresi içinde görev ve yetkileri toplulukla iş uyuşmazlıklarının çözülmesiyle sınırlı olan bu kurulların kuruluş tarzları bakımından güdülen amacı sağlamaya yeterli olmadığı sonucuna varılmıştır. Durum böyle iken toplu sözleşme gibi karmaşık bir mekanizması olan ve çeşitli yönler taşıyan bir konu çevresinde çıkacak uyuşmazlıkların çözümü bu kurullara bırakılamaz. Onun için bu kurulların güdülen amaca duyulan ihtiyaca uyacak yolda çeşitli uzman elemanlarla donatılarak yeni bir hüviyet içinde kurulması gerekli görülmüştür.⁴⁶⁷

Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanun Tasarısının bir sureti diğer işveren örgütleri gibi Çalışma Bakanlığınca İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'ne gönderilmiştir. Bu çalışmalarda İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Haldun Kıp ve İlhan Lök tarafından temsil edilmiştir. Birlik bu kanun tasarısı ile ilgili çalışmalara İstanbul Sanayi Odası ve diğer ticaret ve sanayi odaları ile beraber katılmış, oluşan ortak işveren görüşü Türkiye Odalar Birliği tarafından Çalışma Bakanlığına sunulmuştur.⁴⁶⁸

Bu tasarının yasalaşma sürecinde Türkiye'de etkin bir işveren örgütü olan Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği 1962 yılında bir muhtıra yayınlamıştır. Birlik tasarı hakkındaki genel görüşünü şu şekilde ifade etmiştir. "Sanayileşmeye paralel olarak Türk sosyal politikası ile ilgili pek çok meseleler de ortaya çıkmakta olup bu meseleler karşısında zamanla sosyal hukuk ve sosyal politika da doğru gelişmeye başlamıştır. Çıkarılan kanun, tüzük ve yönetmeliklerle sosyal alanda gelişmeler kaydedilmiş olsa da, devletin aldığı tek

⁴⁶⁷ BCA 030 0 001 000 000 51 307 1.

⁴⁶⁸ İşveren, C. 1, S. 2, 1962, s. 17.

tarafli tedbirler yeterli değildir. Ortaya çıkan sorunları günün anlayışına ve şartlarına uygun olarak, iş hukukunun dar ve sert hükümleri erevesi dâhilinde halletmek mümkün değildir. Bu durum karşıında sanayide kendi kendine yardım ve işleme müessesesinin yani grev ve lokavt ile donatılmış toplu sözleşme sisteminin diğer demokratik ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de yer alması zamanının geldiği kanaatindeyiz. Aslında Yeni Anayasada grev hakkının yer alması ile de bu zorunluluk kabul edilmiş bulunmaktadır.”⁴⁶⁹

Anılan Muhtırada dikkati çeken hususlardan bazıları şunlardır. Birliğe göre Kanun Tasarısında (Madde 1 ile ilgili olarak) toplu sözleşme gerek konusu, gerek tarafları ve gerek kapsamı itibariyle dar tutulmuştur. Örneğın tasarı toplu sözleşmenin sadece işçi sendikaları tarafından yapılabileceğini belirtmiştir. Oysa bir işyerinde hiçbir sendikaya kayıtlı olmayan işçiler çalışıyorsa bunları toplu sözleşme yapma hakkından mahrum etmek gibi bir durum yaratılmış oluyor.⁴⁷⁰

Birlik tasarıda (Madde 19 ile ilgili olarak) grev ve lokavtın istisnalarının Batı lkelerindekinden ve 3. Çalışma Meclisince kabul edilen esaslardan daha dar tutulduğunu düşünmektedir. Ülkenin ekonomik şartları ve sendikacılık Batı lkelerindekinden ileri olmadığına göre, o ülkelere nazaran daha dar değil, aksine biraz daha geniş istisna esaslarına gidilmesi uygun olacaktır.⁴⁷¹

Yeni dönemde çalışma hayatını ilgilendiren diğer iki kanun İş Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunlarıdır.

İş Kanunu iş hayatını düzenleyen 3008 sayılı İş Kanunu ile bunu tadil eden çeşitli kanunların birleştirilmesi ve yeni hükümlerin ele alınması suretiyle düzenlenmiştir. Tek işçi çalıştıran işyerlerini de kapsamına almayı hedef alan bu tasarı işveren ve işçi temsilcilerinin bir n tasarını birlikte müzakereleri suretiyle hazırlanmıştır. İstanbul İşveren Sendikaları Birliği bu çalışmalarda İstanbul, İzmir, Bursa, Eskişehir, Ankara Ticaret ve Sanayi Odaları temsilcileriyle beraberdir. İşveren rgtleri alışma Bakanlığı nezdinde Türkiye Odalar Birliği tarafından

⁴⁶⁹ Birlik tasarının 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 19, 20, 21, 22, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 37, 39, 40, 43, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 60. maddeleri ile ilgili görüş bildirmiştir. **Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı Hakkında Muhtıra**, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, Ankara, 1962, s. 3.

⁴⁷⁰ **A.g.e.**, s. 3-4.

⁴⁷¹ **A.g.e.**, s. 8-9.

temsil edilmiş, görüş ve öneriler Çalışma Bakanlığı'na ve Sanayi Bakanlığı'na sunulmuştur.⁴⁷²

Bir kişiye kadar işçi çalıştıran işyerlerindeki işçileri ve bunların kanunen bakmakla sorumlu oldukları kişileri de kapsamına almak üzere yeni esaslara göre hazırlanan Sosyal Sigortalar Kanunu Tasarısı da Çalışma Bakanlığınca başlangıçta ön tasarı şeklinde işverenlerin ve işçilerin görüşlerine sunulmuştur. İşverenlerin İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'nin de katıldığı inceleme komisyonları, gerek İstanbul'da Birlik Merkezinde, gerekse Ankara'da Türkiye Odalar Birliği Merkezinde yaptıkları toplantılarda bu ön tasarı üzerindeki çalışmalarının toplu sonucu olan görüş ve metin değişikliği tekliflerini Odalar Birliği eliyle Çalışma Bakanlığına sunmuştur.⁴⁷³

Çalışma hayatı mevzuatında bu olumlu gelişmeler yaşanırken, CHP önderliğindeki koalisyon hükümetlerinde yeni Anayasadan ve 60'ların başında hâlâ tartışılmakta olan planlı ekonomi kavramından CHP'liler sorumlu tutulmaktadır. Her seferinde CHP ile koalisyon kuran partiler kendi taraftarlarının gözünde pembeleşmeye doğru gitmektedir. Bu durum Birinci Koalisyon sırasında AP'de huzursuzluğa yol açmıştır ve İkinci Koalisyon da YTP ve CKMP aynı durumdan rahatsız gibidir.⁴⁷⁴ Dolayısıyla İnönü'nün bu ikinci koalisyon hükümeti sırasında yapılan iyi işlere rağmen YTP ve CKMP ile CHP'nin genel yaklaşımları arasında büyük ayrılıklar olduğu için bu ortak hükümet de bir süre sonra etkinliğini yitirecektir.⁴⁷⁵

2.3.2.4. Yeni Anayasa Sonrası İki Sınıf: İşçi ve İşveren

TÜRK-İş'in 1952 yılındaki kuruluşundan itibaren Milletlerarası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na katılma isteği 27 Mayıs Askeri Müdahalesinden tam 4 gün sonra 31 Mayıs 1960 tarihinde İcra Vekilleri Heyeti tarafından

⁴⁷² İşveren, C.1, S. 2, 1962, s. 17-18.

⁴⁷³ A.g.e., s. 18.

⁴⁷⁴ Ahmad, a.g.e., s. 237-238.

⁴⁷⁵ Kongar, a.g.e., s. 163.

kararlaştırılmıştır.⁴⁷⁶ Buna karşın Askeri Müdahaleden hemen sonraki günlerde 1-30 Haziran 1960 tarihleri arasında Cenevre’de 44. Milletlerarası Çalışma Konferansı toplanmıştır. İşveren kesimini temsil etmek üzere Ege Bölgesi Sanayi Odası Umumi Kâtibi Muhittin Alam görevlendirilirken, işçi delegesi olarak İstanbul Tekstil ve Örme Sanayi İşçileri Sendikası Genel Sekreteri Avni Erakal görevlendirilmiştir.⁴⁷⁷ Yani işçiler bir sendika ile temsil edilirken, etkili olmasa da kurulu işveren sendikaları olmasına rağmen, işveren sınıfı uluslararası alanda hala odalar tarafından temsil edilmektedir. Bu iki durum Türkiye’de işçi ve işveren sendikacılığının geldiği aşamayı göstermeyi bakımından önemlidir.

27 Mayıs’la başlayan bu yeni dönemde Türk sendikacılığı üzerinde Amerikan etkisinin yoğunlaştığından söz edilmektedir. Örgüt ve bilinç açısından henüz olgunlaşmamış Türk sendikacılığına ulaşan bu etki kısa zamanda sonuçlarını vermiş; sendikalar ve en üst örgütü, belli bir parti oluşturmak veya böyle bir partiye destek olmak yönündeki çabalara katılmamış, hatta karşı çıkmıştır.⁴⁷⁸ Ancak 1961 yılında TÜRK-İŞ’li bazı sendikacıların kurduğu Türkiye İşçi Partisi, sendikacılık ile siyaset arasındaki ilişkinin ulaştığı boyutu göstermesi açısından oldukça önemli bir göstergedir. TÜRK-İŞ 1962 yılında da Türkiye Çalışanlar Partisi’ni kurma girişiminde bulunmuş, ama sonuçsuz kalmıştır. Ancak bu yöndeki niyet mevcut siyasi partilerle TÜRK-İŞ arasındaki ilişkiyi güçlendirmiştir.⁴⁷⁹ Bu yıllarda TÜRK-İŞ’in örgütlenme konusunda bir hamle yaptığı da görülür. 1962 yılı içinde sendikaların dağıklılığını çözmek ve birleşme sağlayarak Türkiye çapında güçlenmek istemiş, kurduğu bölge temsilcilikleriyle bu hedefe ulaşmaya çalışmıştır. Başlangıçta sınırlı bir şekilde başlayan işçi sendikaları ve konfederasyonları, bölge teşkilatları genişletilerek altı ile yayılmıştır.⁴⁸⁰

27 Mayıs Askeri Müdahalesi, TÜRK-İŞ’in sözcülüğünü yaptığı işçilerin gerçekleştirdiği hareketlerde de bir dönüm noktası olmuştur. İşçiler 1960 öncesi

⁴⁷⁶ BCA 030 18 01 02 155 1 4.

⁴⁷⁷ 1 Haziran 1960. BCA 030 18 01 02 155 1 6.

⁴⁷⁸ Işıklı, *Sendikacılık ve Siyaset*, s. 395.

⁴⁷⁹ Yüksel, Akkaya; “Türkiye’de Sendikacılık ve Siyaset”, *Toplum ve Hekim*, C. 17, S. 4, 2002, s. 266, 268.

⁴⁸⁰ Baydur, *Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)*, s. 34.

dönemde ürkek, geri çekilmeye hazır, haklarını mücadele ederek elde etmekten çok, siyasal iktidarla iyi ilişkiler kurarak sağlama çabası içindedir.⁴⁸¹

Askeri Müdahaleden sonraki günlerde işçilerin bu tutumu değişmiştir. Bu günlerde başlayan işçi hareketleri ve gösterilerin nedeni, genel olarak anayasanın tanıdığı sendika özgürlüğünü ve grevli toplu sözleşme hakkını düzenleyecek yasaların çıkmasının gecikmesi, bu gecikmenin gerginleştirdiği işçi-işveren ilişkileri ve işsizlik sorunudur.⁴⁸²

1961 yılı grevlerle başlamıştır. Ocak ayında İstanbul Kâğıthane’de 300 cam işçisi kapalı salon toplantısı yapmış, Mayıs ayında Eskişehir’de binlerce işçinin katıldığı ilk büyük işçi mitingi gerçekleşmiş, Ekim ayında Devlet Su İşleri işçileri sakal uzatma grevi yapmış, ücretlerine zam yapılıncaya sakallarını törenle kestirmişler, Kasım ayında İzmir’de 5 bin işçi çıplak ayakla yürümüştür.⁴⁸³ 1961 yılının Aralık ayında Kocaeli’nde başka bir grev daha gerçekleşmiştir.⁴⁸⁴

1961 yılı sonunda gerçekleşen dönemin en etkili işçi gösterilerinden biri 100 bin işçinin katıldığı Saraçhane Mitingi’dir. 1 Aralık’ta kabul edilen 1962 bütçesinde memur ve işçiye yapılacak yüzde 15’lik zammın 1963’e bırakılması ve CHP-AP koalisyon hükümetinin programında grev ve toplu sözleşme haklarına yer verilmemesi üzerine 31 Aralık’ta (1961) İstanbul Saraçhanebaşı’nda on binlerce işçinin katıldığı büyük bir miting düzenlenmiştir. “Şartsız grev”, “sendikalar kanunu” ve “kolektif akit” yazılı balonların havaya bırakılması ile başlayan mitingde hükümeti protesto eden konuşmalar yapılmıştır.⁴⁸⁵

1961 yılında bunun gibi yasal düzenlemelerin yapılması yönündeki taleplerin yanı sıra işten çıkarmalar ve düşük ücretler nedeniyle işçiler protesto gösterileri, sessiz yürüyüşler ve sakal bırakma grevi gibi pasif eylemlerde de bulunmuştur. Örneğin İstanbul’da Denizcilik Bankası Liman Yükleme ve Boşaltma Servisi’nde

⁴⁸¹ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 105.

⁴⁸² Sipahi, a.g.e., s. 40-41.

⁴⁸³ Cumhuriyet Ansiklopedisi 3 (1961-1980), s. 33, 38, 42.

⁴⁸⁴ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 105.

⁴⁸⁵ Cumhuriyet Ansiklopedisi 3 (1961-1980), s. 22; Sipahi, a.g.e., s. 41.

çalışan işçiler ücret sorunları nedeniyle greve gitmişler, grev Ocak 1962'ye kadar sürmüştür. 1961 yılında gerçekleştirilmiş olan 16 eylemin yarısı yürüyüştür.⁴⁸⁶

1961 yılını daha çok pasif eylemlerle geçiren işçiler, 1962 yılında hem eylemlilik bakımından hem de grev olarak nitelendirilen iş bırakma şeklindeki direnişlere başvurma bakımından daha hareketli bir yıl yaşamışlardır. İşten atılma ve ücret sorunlarının yanı sıra, iş koşullarının düzeltilmesi talebiyle de eylem yapmaya başlamışlardır. Grev niteliği taşıyan iş bırakmalar birkaç saatlik, yarım günlük kısa eylemlerdir. 1962'de bu türden 5 eylem gerçekleştirilmiştir. 1962 yılı özel kesim işçilerinin de eylemlere katılmaya başladığı yıldır. 1961 yılında eylemler daha çok İstanbul, İzmir gibi büyük kentlerde gerçekleştirilirken, 1962 yılında Afyon, Hatay, Samsun, Tokat, Malatya gibi diğer kentlere de yayılmaya başlamıştır.⁴⁸⁷

1962 yılı Ocak ayında İstanbul'da liman işçileri greve başlar. Salıpaazarı antrepolarında çalışan işçiler, işverenleri Denizcilik Bankası'nın iş sözleşmesini bozması üzerine işlerini bırakmışlardır. Şubat ayında Antalya'da 1000 kadar işçi işsizliği protesto için yürüyüş yapmıştır. Haziran ayında 100 kadar işsiz hamal İstanbul Vilayet binasına yürür. Ağustos ayına gelindiğinde Karadeniz Ereğlisi'nde 5000'den fazla işçinin katıldığı bir miting yapılmıştır. TÜRK-İŞ komünizmi ve demokrasiye aykırı akımları kınamak amacıyla 22 Aralık 1962'de Ankara'da Tandoğan Meydanı'nda bir miting düzenler. TÜRK-İŞ Başkanı Seyfi Demirsoy yaptığı konuşmada mitingin gerekçesini açıklayarak Türk işçilerinin demokrasi dışında hiçbir rejimi kabul etmeyeceklerini belirtir.⁴⁸⁸ Komünizmi telin için düzenlenen bu mitingde hatiplerin "komünizm kadar faşizm de tehlikelidir" sözü protesto edilir ve kargaşa çıkar.⁴⁸⁹

Yeni anayasanın kabulünden sonra başlayan işçi eylem ve gösterileri sürerken TÜRK-İŞ hükümetin hemen kurulması ve sosyal meselelerin hemen ele alınması hakkında İnönü'ye bir muhtıra verir.⁴⁹⁰ Başbakan İnönü ise düşüncelerini şu sözlerle anlatmıştır. "...grev kanunu memleketin bir ihtiyacı olduğunu konuşarak anlatmaktadır.

⁴⁸⁶ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 105-106.

⁴⁸⁷ A.g.e., s. 106.

⁴⁸⁸ Cumhuriyet Ansiklopedisi, 3 (1961-1980), s. 48, 58, 60, 61, 63.

⁴⁸⁹ Cumhuriyet, 23 Aralık 1962.

⁴⁹⁰ 11 Haziran 1962. Cumhuriyet Ansiklopedisi, 3 (1961-1980), s. 61.

Greve de alışacağız. Tıpkı demokrasiye alıştığımız, alışmakta olduğumuz gibi... Bu kanunlar zaruri kanunlardır. Bu imtihanı da başarıyla geçireceğiz."⁴⁹¹

İşçi eylemlerinin devam ettiği bu günlerde girişimci sınıf işçilerin daha yüksek ücret, grev hakkı ve toplu sözleşme taleplerine karşı koyabilmek için düşük emek maliyeti ile hızlı sermaye birikimini desteklemek taraftarıdır.⁴⁹²

Bir işveren sendikacısı olan Baydur'a göre bu dönem siyasi tercihi işçiden yana olan Çalışma Bakanı (20 Kasım 1961- 20 Şubat 1965) Bülent Ecevit'in gayretleriyle işçi sendikacılığı büyüme ve gelişme olanağına sahip olmuştur. 1960'da 432 olan işçi sendikası sayısı, bir yıl sonra 1961'de 511'e yükselmiş ve aynı yılın sonunda 900 sendikaya ulaşmıştır.⁴⁹³

Görülüyor ki, yeni Anayasa düzenlediği demokratik hak ve hürriyetlerle Türk sendikacılığına, Türk çalışma hayatına ve Türk işveren ve işçi ilişkilerine yeni bir yön vermiştir. Türkiye için yeni olan bu hak ve hürriyetler işçilerde olduğu gibi işverenlerde de teşkilatlanma ihtiyacına büyük hız vermiştir.⁴⁹⁴

Bu yüzden olsa gerek 1960'ların ilk yılları işverenler için hızlı bir sendikalaşmanın içinde geçtiği yıllar olmuştur. 27 Mayıs 1960 devriminin yol açtığı bu devrede çalışma koşullarının şekillenmesi üzerinde rol oynayan kurumlar ve unsurlarda hayati değişiklikler meydana gelmiştir. Bu yeni kurulan düzen demokratik bir siyasal rejimin içinde işçi-işveren ilişkilerinin işlemesi bakımından vazgeçilmez bir düzen niteliği kazanmıştır. Özellikle gelişen bir ekonomide bu sistemin işleyişi bir yandan ulusal ekonomi düzeyinde birçok problemin kaynağı olurken, öte yandan işyeri düzeyinde işçiler ve işverenler ve her iki tarafa ait meslek kuruluşları niteliğinde olan sendikalar üzerinde çok önemli sosyal ve ekonomik etkiler meydana getirmiş, bu arada işçilerin ve işverenlerin hakları ve ödevleri teminat altına alınmıştır. Bu nedenle yeni düzenin ülkede hiç değilse işçi-işveren ilişkilerinde çoğulcu bir devlet ve toplum düzeninin kurulmasına yol açtığı, siyasal iktidarın ve işveren gücünün hukuki ve fiili bir tekel olarak ortadan kalkmasına zemin hazırladığı

⁴⁹¹ **Hürriyet**, 19 Aralık 1962.

⁴⁹² Kemal Karpat, *Social Change And Politics in Turkey*, **Social, Economic and Political Studies Of The Middle East**, Leiden E. J. Brill, 1973, s. 273.

⁴⁹³ Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 33-34.

⁴⁹⁴ İbrahimoglu, "a.g.m.", s. 117.

söylenbilir. Bu sebeple Anayasayı kanunlaştırma çabaları sürerken işveren kesimindeki örgütlenme çabaları da artarak devam etmiştir. Gerçekten işçi kesimine Anayasa tarafından tanınacak haklar yavaş yavaş kendini belli ederken işverenlerin de oluşacak yeni çoğulcu düzene kendilerini uydurmalarını beklemek gerekir. Öte yandan Cumhuriyetin kuruluşundan sonra işveren-girişimci kesimi gelişimini sürdürmüş, ekonomik gücüyle destekleyebileceği bir toplumsal güç olduğunun bilincine varmış; daha da önemlisi, buna koşut olarak girilmesi kanunla belirlenen, başka bir deyişle zorunlu örgütlere katılmanın yanında gönüllü birleşme ve örgütlenme gereğini duymaya başlamıştır.⁴⁹⁵

Dolayısıyla grev hakkıyla donatılmış toplu iş sözleşmesi düzenini getiren 1961 Anayasası'nın kabulü ile gerçek anlamda işveren sendikalarının da kurulmaya başladığını söyleyebiliriz. Bu günlerde 1961 yılındaki işveren örgütlenmesinin başını çeken bir grup sanayici için “neo-işveren” nitelemesi yapılarak şöyle denilmektedir: “Üye sağlamaktaki zorluğa genel olarak işveren açısından bakarken, meselenin fikri ve felsefi noktasını da ihmal etmemek gerekir. Şöyle ki, Konfederasyon ’un (TİSK’in) ve bağlı sendikaların kurucuları idealist bir işveren azınlığı idi. Bunlar meseleleri değişen Türkiye’de bir neo-işveren tipi yaratmanın zorunluluğuna ve sosyal adaletin gerçekleştirilmesinin zorunluluğuna inanmış kimselerdir. Başlangıçta, işveren çoğunluğu eski alışkanlıklarından kurtulmuş ve azınlığın bu temel felsefesine adapte olacak fikri hazırlığını tamamlamış durumda değildir. Bu sebepten, işveren teşekküllerinin ‘biz işverenin her türlü menfaatini değil haklı menfaatlerini savunuruz’ sloganı pek çok işveren tarafından yadırganmaktadır. Durum böyle olunca gelişme yavaş ve zor, fakat sağlam olmuştur.”⁴⁹⁶

1961 yılında kurulan işveren sendikalarının başında tekstil sektöründe “İstanbul Tekstil İşverenleri Sendikası” adıyla kurulan işveren sendikası gelir. 2 Ocak 1961 tarihinde kuruluş dilekçesini vermiştir.⁴⁹⁷ Sendikaların Türkiye çapında değişim geçirme ihtiyacı tekstil sanayiinde de hissedildiği için mevcut sendikaların

⁴⁹⁵ Esin, **a.g.e.**, s. 174, 177.

⁴⁹⁶ Sipahi, **a.g.e.**, s. 16, 20.

⁴⁹⁷ Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 36.

ismi 13 Şubat 1962’de tüzük tadil edilerek “Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası” ismini almıştır.⁴⁹⁸

-Türkiye’de 1961 yılında kurulan diğer işveren sendikaları şöyledir:

-İstanbul Kimyevi ve Tıbbi Müstahzarat İşveren Sendikası

-İstanbul Matbaacılık Sanayi İşverenleri Sendikası

-İstanbul Maden Ocakları ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası

-İstanbul Cam Sanayii İşverenleri Sendikası

-İstanbul Kara, Deniz, Hava Motorlu Taşıt Vasıtaları İşletme, Montaj, Yedek Parça İmal Sanayii İşverenleri Sendikası

-İstanbul Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası.

Bunların hemen arkasından 1962 yılında ise Türkiye Kauçuk Mamulleri, Lastik ve Plastik Sanayi İşverenleri Sendikası kurulmuştur.⁴⁹⁹

Şahap Kocatopçu bu günlerdeki işveren örgütlenmesini işçi örgütlenmesi ile kıyaslayarak işçi sendikalarında kamu-özel ayrımı yokken işverenlerin sadece özel sektör olarak örgütlendiğinden bahsetmektedir. Kocatopçu büyük işverenlerin işçilerin karşısında görünmek istemediği, grevler arka arkaya geldiği, işçilerin bir çatı altında birleştiği böyle bir organizasyonda işverenlerin de bir çatı altında birleşerek denge sağlanması gerektiğini düşünmüştür. Kendisinin bunun için İnönü’yü ikna etmeye gittiğini; fakat bu konuda başarılı olamadığını ifade ettiğini belirtmeliyiz.⁵⁰⁰

Yeterli olmasa da 1961 yılında ve sonrasında gerçek anlamda işveren sendikalarının kurulmaya başlamasının sebebini ise şu şekilde özetleyebiliriz:

Öncelikle 27 Mayıs Askeri Müdahalesinin belirleyicileri olan üniversite, basın ve ordunun Türkiye’de inkılâpçı, ilerici bir karakter taşıdıkları dikkate alınır, Askeri Müdahalenin sebep, sonuç ve hedefleri konusunda daha iyi fikir sahibi

⁴⁹⁸ A.g.e., s. 37.

⁴⁹⁹ A.g.e., s. 28; İstanbul Kimyevi ve Tıbbi Müstahzarat İşveren Sendikası Haziran 1962’de yaptığı ilk genel kurulunda adını İstanbul Çeşitli Kimya, Tıbbi Müstahzarat, Temizleyici Maddeler, İtiryat, Boya Sanayii ve Benzeri İşverenleri Sendikası olarak değiştirmiştir. Esin, a.g.e., s. 178.

⁵⁰⁰ Şahap Kocatopçu, Sözlü Tarih, FL CD 2010 DK 212 / DN 415.

olunur. Gerçekten Askeri Müdahalenin getirdiği yeni sosyal anlayışı ve Askeri Müdahalenin hukuki belgesi olan 1961 Anayasasını, bu açıdan incelersek, Askeri Müdahale sonrasına hâkim olan sosyal esprinin ve sosyal adalet düşüncesinin sebeplerini izah etmek kolaylaşır. Askeri Müdahale sonrasında hükümetlerin işçi-işveren ilişkileri açısından giriştikleri faaliyetlerin ve başarılı sonuçların sebebi 1961 Anayasasının prensipleridir. Çünkü bu Anayasa her şeyden önce ilk defa Türkiye’de sosyal hukuk devleti rejimini kurmuş, böyle bir devletin dayandığı prensipleri Anayasa teminatı altına almış, bu arada çalışma hakkı, grev ve toplu sözleşme hakkı, sendika serbestliği prensibini getirmiştir. Bundan sonra yürütme ve yasama organları Anayasanın bu prensiplerini gerçekleştirmek amacıyla faaliyete geçmişler ve sonuç itibariyle Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu doğmuş, yeni Sendikalar Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve Yeni İş Kanununun hazırlıklarına başlanmıştır.⁵⁰¹

Bu durumda 1961 yılından itibaren işveren sendikalarının kurulmasının asıl sebebi olarak gördüğümüz mevzuat değişiklikleri işvereni örgütlenmek durumunda bırakmıştır. Önceden sendikalı olan işçi karşısında işverenin bir sendikaya ihtiyacı yoktur. Çünkü işçi sendikaları üyelerini temsil edebilirken, 3008 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna dayanarak çıkarılan Tahkim Tüzüğü İşveren Sendikasına üye işvereni temsilen iş ihtilafı çıkarmak ve çıkan bir iş ihtilafında resmi merciler veya mecburi Tahkim Kurumu önünde işvereni temsil etmek yetkisini vermemektedir. Bu itibarla işçi sendikalarının işvereni toplu müzakereye zorlamak yetkisinden mahrum oldukları ve grev yaptırımını kullanamadıkları bir ortamda, Tahkim Kurumu önünde üyesini temsil etmek imkânına sahip olmayan bir işveren sendikasının kurulmasına gerek yoktur. Hâlbuki yeni Anayasa hükümlerinin getirdiği düzende durum değişmiştir. Tek başına olan işverenin karşısında etkili yaptırımlarla donatılmış bir teşkilat vardır. Daha doğrusu eskiden de var olan teşkilat toplu müzakereye zorlama ve grev yaptırımları ile donatılmıştır. Böyle donanımlı bir teşkilatın karşısına artık işverenin tek başına çıkmaması, teşkilatlanarak çalışma hayatının kuvvetler dengesini sağlaması gerekmektedir. Aynı zamanda yeni kanunlar işveren sendikalarına işvereni

⁵⁰¹ Tuna, “*Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri*”, s. 7.

temsilen toplu müzakere yapmak, toplu sözleşme akdetmek, hakem müesseseleri ve iş mahkemeleri önünde işvereni temsil etmek yetkilerini de tanımıştır.⁵⁰²

Bunun yanında resmi ve sorumlu şahıslar ve makamlarla sendika yöneticileri arasındaki önemli yakınlaşmalar; sosyalizm, sosyal adalet, sendikacılık, grev ve toplu sözleşme gibi konular ve kuruluşların Türkiye’de ilk defa olarak basında olumlu veya olumsuz yönlerden yer almaya başlaması ile sendikaların hissedilir baskı grupları hâline gelmeye başlaması; sendikaların radikal bir bünye reformu içinde olmaları gibi konuların işveren sınıfının dikkatini örgütlenme konusuna çekmiş olması muhtemeldir.⁵⁰³



⁵⁰²Lök, “*a.g.m.*”, s. 239- 240.

⁵⁰³Tuna, “*Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri*”, s. 7-8.

3.BÖLÜM: TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONUNUN KURULUŞU, GELİŞİMİ VE ÖRGÜTSEL YAPISI

3.1. Kuruluş

3.1.1. İstanbul İşveren Sendikaları Birliği

1961 Anayasasının kabul edilmesinden sonra ekonomik ve sosyal ortamın öngördüğü değişikliklere rağmen işverenlerin yeterince teşkilatlanmadıkları görülmektedir. İstanbul Sanayi Odası bu durumdan etkilenmiş, maddi ve manevi olarak yeni kuruluşları teşvik etmiş ve komitelerden yararlanarak işveren sendikalarının kurulmasına yardımcı olmak istemiştir.⁵⁰⁴ İstanbul Sanayi Odası Meclisi işveren sendikalarının kurulması işini ise Şahap Kocatopçu'ya vermiştir.⁵⁰⁵

İşverenlerin kendi aralarında teşkilatlanması konusundaki ilk esaslı girişimin İstanbul İşveren Sendikaları Birliği (İİSB)'nin kuruluşuyla gerçekleştiğini görmekteyiz. 15 Ekim 1961 tarihinde kurulan ve Türkiye'nin ilk işveren sendikaları birliği olan İstanbul İşveren Sendikaları Birliğinin kurucuları nizamnameye göre şöyledir:

- Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası
- İstanbul Tahta Sanayi İşverenleri Sendikası
- İstanbul Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası
- İstanbul Matbaacılık Kâğıt ve Mukavva İmalatçıları İşverenleri Sendikası
- İstanbul Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası
- İstanbul Cam Sanayii İşverenleri Sendikası.⁵⁰⁶

⁵⁰⁴ Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 27; Lök, "*a.g.m.*", s. 240.

⁵⁰⁵ Şahap Kocatopçu, Sözlü Tarih, FL CD 2010 DK 212/ DN 415.

⁵⁰⁶ Bu sendikalardan Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası İstanbul/Beyoğlu, İstiklal Cad. Santral Han, Kat: 2, No: 213'te iken diğer 5 sendikanın hepsi İstanbul/Sirkeci Hüdavendigâr Cad. Kılavuz Han, Kat: 5'te ikamet ederler. **İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Ana Nizamnamesi**, İstanbul Halk Basımevi, İstanbul, 1961, s. 19; **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, s. 239.

Bu birliği daha sonraki yıllarda yeni birlikler izlemiş, ancak kurulan birlik sayısı 3'ü geçememiştir.⁵⁰⁷

Birliğin gayeleri Ana Tüzüğün 3. maddesinde yer almaktadır. Buna göre:

Üye sendikaların el birliği ile ve uyumlu bir şekilde çalışmalarını sağlamak,

Üyelerin tek başına gerçekleştiremediği girişimlerde bulunmak,

Ülkenin diğer bölgelerinde de işveren sendikaları ve federasyonlarının kurulması için çalışmak ve kurulacak diğer işveren sendikaları ve federasyonları ile irtibat sağlamak, işbirliği yapmak ve bir konfederasyon kurma imkânlarını hazırlamak ve uluslararası işveren sendika ve federasyonları ile ilişkiler kurmak ve işbirliği sağlamak, kanuni formaliteler tamamlandıktan sonra uluslararası konfederasyonlara üye olmak,

İş ve sosyal sigorta mevzuatının hazırlanması, mevcutlarının değiştirilmesi veya yenilenmesi için etütler yapmak ve bunları sağlamak için ilgili resmî ve özel makam ve kuruluşlarla işbirliği yapmak ve bunların gerçekleştirmelerini sağlamaya çalışmak,

Üye işveren sendikalarına her türlü desteği sağlamak,

Kendi gayelerine uygun ve bunların gerçekleşmesi için gerekli araştırma yaptırmak, yayınlar yapmak, konferans, seminer ve kongreler düzenlemek ve düzenlenen kongrelere ve bu türden faaliyetlere katılmak,

İşçi sendika, federasyon ve konfederasyonları ile iyi ilişkiler kurmak ve gayelerinin gerçekleşmesi için ortak çalışmalarda bulunmak; sanayi hayatının daha uyumlu ve verimli bir şekilde gelişmesini sağlamak gayesi ile yeknesak işyeri dâhili talimatnameleri ile toplu sözleşme tasarıları hazırlatmak,

Üye sendikalar veya bu sendikaların üyeleri arasında çıkacak her türlü mesleki ihtilâflarda arabuluculuk veya hakemlik yapmak,

İş akdinden doğan çeşitli tazminatları karşılamak üzere fonlar teşkil etmek veya sandıklar kurmak (gerekirse bunlara hükmî şahsiyet vermek),

⁵⁰⁷Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 144.

Çalışma mevzuatının türlü hükümleri gereğince toplanacak kurul veya komisyonlara katılacak işveren temsilcilerini seçmek,

Sendikalar Kanununun tanımış olduğu diğer hak ve yetkileri kullanmak.⁵⁰⁸

Birliğin amaçlarının birlikte hareket ederek güçlü olmak ve bunun için örgütlenmek odaklı olduğu görülmektedir. Bir konfederasyon kurmak, onun imkânlarını hazırlamak da daha Birlik kurulduğunda belirtilmiş nihaî amaçtır.

16 Ekim 1961 tarihinde Birlik Merkezinde yapılan toplantıda ana nizamnamenin geçici 1. maddesinin 1.fikrası gereğince: Şahap Kocatopçu, Şekip Menço, Orhan Göker, Ulvi Özler ve Süleyman Kermen asil ve Ali Rıza Başkan ile Alaattin Kurtiş'in yedek olarak Birlik Geçici Komite üyeliklerine ittifakla seçilmiş oldukları görülmüştür. Geçici Komite asil üyeleri arasında gizli oylama ile görev paylaşımı yapılmıştır. Buna göre Geçici Komite Başkanlığına Şahap Kocatopçu, Başkan Vekilliğine Şekip Menço, Sekreterliğine Orhan Göker getirilmiştir.⁵⁰⁹

Birliğin 18 Ekim 1961 tarihinde yaptığı ikinci toplantısında İstanbul Sanayi Odası Müşavirleri Ferit Hakkı Saymen ve Burhanettin Çelikbaş'ın da katılımları ile mevcut ve gelecekteki mali imkânları görüşülmüştür. Birliğin kuruluş masraflarını karşılamak üzere İstanbul Sanayi Odası'ndan 150.000 TL yardım istenmesine karar verilmiştir.⁵¹⁰ Bu yardımın alınabilmesi için 417.200 TL gelir ve gideri içeren 1961-1962 faaliyet dönemi bütçesi ile mevcudu 16 olan personelin kadro maaşlarının yıllık tutarı 325.000 TL olan teşkilat şeması ve personel kadro maaşları tablosunun İstanbul Sanayi Odasına gönderilmesine karar verilmiştir.⁵¹¹ Birliğin kuruluşundaki İstanbul Sanayi Odasının 325.000 TL'lik yardımı nedeniyle o zamanki Yönetim Kurulu Başkanı Fazıl Zobu ve Başkan Vekili Mükerrer Berksoy mahkemeye verilmiş, birkaç kez yargıç huzuruna çıktıktan sonra beraat etmiştir. Birliğin kurulmasında ve desteklenmesinde ayrıca Vehbi Koç ve Burhan Günergun'un katkılarından söz edilmektedir.⁵¹²

⁵⁰⁸ İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Ana Nizamnamesi, s. 2-3.

⁵⁰⁹ İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Yönetim Kurulu Karar Defteri, 16 Ekim 1961, s. 1.

⁵¹⁰ İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Yönetim Kurulu Karar Defteri, 18 Ekim 1961, s. 3.

⁵¹¹ İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Yönetim Kurulu Karar Defteri, 3 Kasım 1961, s. 4.

⁵¹² Baydur, Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren), s. 28, 31.

Kuruluşunda sözü edilen bu kaynak dışında Birlik, Ana Nizamnamesinin Mali Hükümler kısmında belirtilen aşağıdaki kalemlerden de gelir elde edecektir.

Üye sendikaların yılda ödeyecekleri 120 lira aidat,

Bir defaya mahsus olmak üzere 1000 lira kaydiye,

Sendikaya üye olanların Birlik aidatı olmak üzere ödeyecekleri ayda 5'er liradan 60 lira aidat,

Her türlü bağışlar, faiz, temettü, kira vs.,

Piyango, maç, balo, müsamere, çay vs. gibi eğlencelerden elde edilecek hâsılat,

Konferans, kongre, seminer, istişare, yayın gibi ilmi faaliyetlerden elde edilecek hâsılat.⁵¹³

Birlik kuruluştaki ilk destekten sonra İstanbul Sanayi Odasından ek ödenek sağlamak amacıyla, İstanbul Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikasının isteği ve Birlik Yönetim Kurulunun kararı üzerine Sanayi Odası Meclis Salonunda, bütün üye sendikaların yönetim kurullarının katıldıkları bir toplantı düzenlenmesine karar vermiştir. Bu toplantıda:

a- Birliğin Sanayi Odası ile sıkı işbirliği yaparak, Sanayi Odası tarafından yerine getirilmeğe çalışılan fakat ekonomik sorunlar yanında gerektiği şekilde ele alınamayan sosyal hukuk ve işveren-işçi münasebetleriyle uğraşması,

b- Buna karşılık Sanayi Odasının çalışma alanına girdiği halde bir uzmanlık konusu olduğu için gereği gibi yürütemediği bu görevi yüklenmiş bir uzmanlık kuruluşu olarak Birliğe, bu işbölümü içinde kendisine düşen görevleri yapabilmesine yetecek ödeneği vermesi gerektiği hususları vurgulanacaktır.

Bunun üzerine Dr. Şahap Kocatopçu, Kemal Haraççı, Süleyman Kermen, Muzaffer Berberoğlu, Adnan Birgi ve Ömer Alageyikten Kurulu bir komite, Genel Sekreterlikçe hazırlanıp bütçe tahminini ve gerekçesini kapsayan bir muhtıra ile Sanayi Odası ile görüşmüştür. Görüşmeler sonunda İstanbul Sanayi Odası Meclisi 17 Temmuz 1962 tarihinde yaptığı toplantıda, Oda Yönetim Kurulunun teklifi üzerine Birliğe ve Sendikalara 1962 yılı ihtiyaçlarını karşılayacak miktarda yardımda

⁵¹³ İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Ana Nizamnamesi, s. 18.

bulunmayı kararlaştırmıştır. Ayrıca bu yardımın her yıl yapılması da uygun görülmüştür.⁵¹⁴

İİSB'nin teşkilatı ise Genel Kurul, Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu ve Disiplin Kurulu'ndan ibarettir.

Genel Kurul:

Birlik Genel Kurulu üye sendikaların başkanları, Yönetim Kurullarının 6'şar üyeleri (mazeretleri halinde yedekleri) ve Disiplin Kurulları başkan ve 2'şer üyelerinden (mazeretleri halinde yedekleri) oluşur. Birliğin en üst merci olan Genel Kurul her sene Aralık ayında olağan olarak toplanır.⁵¹⁵

Birliğin Birinci Genel Kurul Toplantısı 11 Aralık 1961 tarihinde İstanbul Ticaret Odası Meclis Salonunda yapılmıştır.⁵¹⁶

Yönetim Kurulu:

9 asil ve 5 yedek üyeden oluşur. Genel Kurul tarafından kendi üyeleri arasından gizli oyla ve 2 sene için seçilir. Asli üyeler kendi aralarında gizli oyla 1 başkan ve 2 başkan vekili seçerler. Yönetim Kurulu üyelerinin basit çoğunluğu ile en az 15 günde bir defa başkanın daveti üzerine toplanır. Mevcudun basit çoğunluğu ile alınan kararlar Birliği bağlar. Yönetim Kurulu Birliği resmi ve özel merciler nezdinde idari, mali, adli ve mesleki konularda temsil eder.⁵¹⁷

Birinci Genel Kurul Toplantısında Yönetim Kurulu asil üyeliklerine, -aldıkları oy sırasıyla- Dr. Şahap Kocatopçu, Şekip Menço, Sedat Tuncay, Ergun Baksan, Faruk Kardan, Muammer Eriş, Fettah Barın, Mümtaz Altınelli ve Burhan Günergün seçilmişlerdir.⁵¹⁸

⁵¹⁴ İşveren, C. 1, S. 2, 1962, s. 23.

⁵¹⁵ İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Ana Nizamnamesi, s. 6, 8.

⁵¹⁶ Birliğin Birinci Genel Kurul toplantısı eserde her ne kadar 1962 olarak belirtilmiş olsa da bir yazım hatası olduğu düşünülmektedir. Çünkü Birliğin kuruluşu 15 Ekim 1961 tarihi olup 1962 yılının Aralık ayında Konfederasyona dönüşmüş bulunmaktadır. İşveren, C. 1, S. 2, 1962, s. 15.

⁵¹⁷ İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Ana Nizamnamesi, s. 10-11.

⁵¹⁸ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 3, s. 239-240; İşveren, C. 1, S. 2, 1962, s. 15; Baydur, Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren), s. 35.

İİSB Yönetim Kurulu 15 Aralık 1961 tarihinde yaptığı toplantıda görev paylaşımı yaparak Başkanlığa Dr. Şahap Kocatopçu'yu, Başkan Vekilliklerine ise Şekip Menço ile Faruk Kardan'ı seçmiştir.⁵¹⁹

Denetim Kurulu:

Birlik Denetim Kurulu 3 asil ve 2 yedek üyeden oluşur. Üyeler Genel Kurul tarafından kendi üyeleri arasından gizli oyla ve 1 sene için seçilirler. Aslî üyeler aralarından 1 başkan, 1 sekreter ve 1 de raportör seçerler. Denetim Kurulu yaptığı denetleme sonuçlarına göre alınmasını gerekli gördüğü tedbirleri en az 3 ayda bir Birlik Başkanı aracılığıyla Yönetim Kuruluna bildirir. Yıllık denetim raporunu Genel Kurula arz eder.⁵²⁰

Birinci Genel Kurul Toplantısında Denetim Kurulu asil üyeliklerine; Sabri Ülker, Bedi Turgut Taranto, Mümtaz Altınelli seçilmişlerdir.⁵²¹

Disiplin Kurulu:

Birlik Disiplin Kurulu 5 asil ve 3 yedek üyeden oluşur. Genel Kurul tarafından ve kendi üyeleri arasından 1 yıl için gizli oyla seçilir. Aslî üyeler ilk toplantılarında aralarından 1 başkan, 1 sekreter, 1 de raportör seçerler. Disiplin Kurulunun görüşmeleri gizlidir. Kararlar gizli oyla ve basit çoğunlukla alınır.⁵²²

Birinci Genel Kurul Toplantısında Disiplin Kurulu asil üyeliklerine; Süleyman Kermen, Fethi Tanalay, Orhan Göker, Şevket Belgin ve Kemal Verdi seçilmişlerdir.⁵²³

Disiplin Kurulu 20 Aralık 1961 tarihinde yaptığı görev taksimi sonunda Başkanlığa Süleyman Kermen'i, Sekreterliğe Fethi Tanalay'ı ve Raportörlüğe Orhan Göker'i seçmiştir.⁵²⁴

⁵¹⁹ Faruk Kardan (Başka bir iş koluna geçtiği için) görevinden istifa etmesiyle boşalan Yönetim Kurulu üyeliğine Nisan 1962 tarihinde birinci yedek üye Nevzat Ülker getirilmiştir. Boşalan Başkan Vekilliğine ise Mümtaz Altınelli seçilmiştir. **İşveren**, C.1, S. 2, 1962, s. 15; Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 36.

⁵²⁰ **İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Ana Nizamnamesi**, s. 14-15.

⁵²¹ Aynı zamanda Yönetim Kuruluna seçilen Mümtaz Altınelli ve yedek üyelerden Macit Sirel'in istifaları üzerine Denetim Kurulunun üçüncü üyeliğine yedeklerden Vasıf Ülkü getirilmiştir. **İşveren**, C. 1, S. 2, 1962, s. 15.

⁵²² **İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Ana Nizamnamesi**, s. 16.

⁵²³ **İşveren**, C. 1, S. 2, 1962, s. 15; Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 35.

Birliğin işlerini yürütmek üzere Genel Sekreterlik ve Hukuk Müşavirliğine de ihtiyaç vardır. Başlangıçta bir genel sekreteri olmayan Birliğin 31 Mart 1962 tarihine kadar olan süreci genel sekreter tayininden önceki süreç olup, iş ve işlemler Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası Sekreteri İlhan Lök tarafından yürütülmüştür.⁵²⁵ Birliğin Yönetim Kurulu 30 Mart 1962 tarihli toplantısında Genel Sekreterliğe Haldun Kip'i ve 17 Temmuz 1962 tarihli toplantısında Hukuk Müşavirliğine Ferit Hakkı Saymen'i atamıştır.⁵²⁶

Birlik Genel Kurulu 27 Eylül 1962 tarihinde olağanüstü bir toplantı yapmıştır. Toplantıda Birliğe üye olmak için müracaatta bulunan işveren sendikalarının durumu görüşülmüş, ayrıca Ana Tüzüğü'nün bazı maddeleri tadil edilmiştir. Sonuçta; İstanbul Maden Ocakları ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası ile İstanbul Çeşitli Kimya Tıbbi Müstahzarat, Temizleyici Maddeler, İtriyat Boya Sanayii ve Benzeri İşverenleri Sendikasının Birlik üyeliğine kabul edilmelerine oybirliği ile karar verilmiştir. Böylece İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'ne üye olan sendikaların sayısı 8'e yükselmiştir.⁵²⁷

Böyle küçük bir kadro ile Birliğe üye olan sendikaların teşkilatlanmaları ile ilgili işlemler tamamlanmış; Genel Kurul toplantılarını yapmaları konusunda yardımcı olunmuştur. Bu arada; Ekmek Sanayii, Otel-Lokanta-Eğlence Yerleri ve Türkiye Ayakkabı İşverenleri Sendikaları Genel Kurullarından gerekli katılma kararlarını alarak üye olmak üzere Birliğe başvurmuşlardır.⁵²⁸

Birliğin ömrü kısa olsa da yaptığı çalışmalar TİSK'in oluşması açısından ilk alt yapıyı oluşturmuş ve sonuca götürmüştür. Nitekim 11/12/1961 tarihinde İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'nin ilk kongresinde bu toplantının Türk sosyal politika tarihinde bir dönüm noktası oluşturabileceğinden söz edilmektedir. Hareketin

⁵²⁴ **İşveren**, C. 1, S. 2, 1962, s. 16.

⁵²⁵ **İşveren**, C. 1, S. 2, 1962, s. 16; Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 36.

⁵²⁶ Ayrıca Birlik Yönetim Kurulu tarafından Genel Sekretere:

Birliğe üye 8 sendikadan ancak ikisinin (Tekstil ve Madeni Eşya) yetkili birer Genel Sekreteri bulunduğu, diğer altısının (Gıda, Matbaacılık, Cam, Tahta, Kimyevî ve Tıbbi Müstahzarat, Maden Ocakları ve Toprak) böyle bir elemanı olmaması yüzünden teşkilatlanma işlerinin çok yavaş yürüdüğü göz önünde tutularak, ücreti taraflarından karşılanmak üzere bu altı sendikaya ortak bir Genel Sekreter'in tayin edilmeleri için yetki verilmiş ve bu tayinler yapılmıştır. **İşveren**, C. 1, S. 2, 1962, s. 19; Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 37.

⁵²⁷ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, s. 239; **İşveren**, C. 1, S. 2, s. 16; Baydur, **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, s. 36.

⁵²⁸ **İşveren**, C. 1, S. 2, 1962, s. 16.

başında Kocatopçu'nun olması ümit verici olarak değerlendirilmektedir. Konuşmalardan ve tutumlardan Şahap Kocatopçu ve diğer kurucularla üyelerin şimdiye kadar bu kuruluşu kuramamanın ıstırabını duyduklarının anlaşıldığı belirtilmektedir. Bu Birliği sadece İstanbul'a hasretmek değil, bütün Türkiye'ye yaymak arzusundadırlar.⁵²⁹

Bu toplantıdan yani İİSB Birinci Olağan Genel Kurulundan İkinci Olağan Genel Kuruluna kadar geçen 1 yıllık dönem içinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların başlıcaları: teşkilatı tanıtma faaliyetleri, çalışma hayatının ana kanunlarının hazırlanmasına katılma, ulusal ve uluslararası kuruluşlarla ilişki kurmak, yayın ve seminer faaliyetlerine başlamak gibi çalışmalardır. Fakat bunların en önemlisi işveren kuruluşlarının Konfederasyon hâlinde teşkilatlanmaları yönündeki çalışmalardır.⁵³⁰

Birliğin kısa süren ömrü boyunca yaptığı çalışmaları aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

-Başkan Vekilleri Şekip Menço ve Faruk Kardan ile üye Mümtaz Altınelli'den kurulu bir alt komisyon 1962 Ocak ayında Ankara'da toplanacak olan Çalışma Meclisi ile ilgili hazırlıkları tamamlamıştır. Üçüncü Çalışma Meclisi için alt komisyonun hazırladığı işveren tezi, Sanayi Odasında toplanan komisyonda görüşüldükten sonra, Oda ve Birliğin ortak görüşünü belirten esaslar tespit edilmiştir. İlhan Lök, hazırlanan muhtırayı Birlik adına Ankara'da toplanan Odalar Birliği komisyonuna götürmüştür. Odalar Birliğinde yapılan görüşmeler sonunda Birliğe bağlı sendikaları ayrı ayrı temsil etmek üzere; Cam Sanayiinden Dr. Şahap Kocatopçu, Tekstilden Faruk Kardan, Mümtaz Altınelli ve Muvakkar Okyay, Matbaacılıktan Agop Keşiş, Madenî Eşyadan İlhan Lök'ten kurulu bir heyet, İstanbul Sanayi Odası heyeti ile birlikte Ankara'da 22-29 Ocak 1962 tarihleri arasında toplanan Üçüncü Çalışma Meclisine katılmış ve işveren tezlerini savunmuştur.⁵³¹

-Birlik kurulduktan sonra konfederasyon hâline geçişine kadar olan süreçte Sendikalar Kanunu Tasarısı, Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı, İş

⁵²⁹ "Bizde İşveren Sendikacılığı", s. 4-5.

⁵³⁰ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 3, s. 240; İbrahimoglu, "a.g.m.", s. 120.

⁵³¹ İşveren, C. 1, S. 2, 1962, s. 16.

Kanunu Tasarısı, Sosyal Sigortalar Kanunu Tasarısı hakkında çalışmalar yapılmıştır. Birlik, hazırlıkları yapılan bu kanun tasarıları hakkında diğer işveren örgütleri ile birlikte işveren görüşlerinin ayrıntılı bir şekilde ele alınıp görüşlerin paylaşıldığı çalışmalara katılmıştır. Bu çalışmalarda ortaya çıkan işveren görüşleri Birlik tarafından değil de, Türkiye Odalar Birliği tarafından yetkililerle paylaşılmıştır.⁵³²

-Genel Sekreterlikçe Ankara'da Çalışma Bakanlığı'na, İstanbul'da Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne yapılan ziyaretlerde Birliğin amaçları, çalışmaları ve istekleri hakkında bilgiler verilmiştir. Bu arada başta Bakan ve Müsteşar olmak üzere Çalışma Bakanlığı yetkililerinin, işverenleri ilgilendiren konularda Birlikle temas etmeleri ve yardımcı olmaları sağlanmıştır. Bölge Çalışma Müdürlüğü ile yapılan temaslardan işverenlerin birbirleriyle daha anlayışlı ilişkilerde bulunmalarını sağlayacak olumlu sonuçlar alınmıştır.⁵³³

-İstanbul Sanayi Odası Bakanlıklararası Prodüktivite Komitesinin işçi sendikaları için düzenlenen seminerlerde işbirliğini faydalı bulmuş, İstanbul İşveren Sendikaları Birliği için de benzer çalışmaların yapılmasını istemiştir. Bunun üzerine İsveç İşverenler Konfederasyonu İkinci Başkanı Türkiye'ye davet edilmiş, İstanbul, Bursa ve İzmir'de işverenler için konferanslar vermiş, danışmanlık yapmıştır. Bakanlıklararası Prodüktivite Komitesi ve Prodüktivite Merkezi Direktörü Mehmet Odabaş ile Ankara'da ve İstanbul'da yapılan görüşmeler sonunda merkez kanalıyla Birleşik Amerika Uluslararası Kalkınma Teşkilatı (AID), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi yabancı kuruluşlardan teknik yardımlar, burslar, fonlar sağlanmasının mümkün olduğu görülmüştür. Buna göre Merkez, Birliğin ve üye sendikaların idarecilerini toplu sözleşme, sendikacılık, işletmecilik gibi konularda yetiştirmeğe yönelik her türlü teknik yardımı sağlayacak ve seminerler düzenleyecektir.⁵³⁴

-Truman ve Marshall yardımları sonucu Türkiye'ye gelen, özel sektöre verdiği kredilerden başka, işçileri ve sendikacıları eğitmek amacı ile Çalışma Bakanlığı ile ortak program yürüten AID yetkililerine Birliğin kuruluş amacı, çalışmaları, işveren-

⁵³² A.g.e., s. 17-18.

⁵³³ A.g.e., s. 16, 20, 21.

⁵³⁴ 25 Yıl, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları 434, Ankara, 1990, s. 27; İşveren, C. 1, S. 2, 1962, s. 20.

işçi ilişkilerindeki tutumu ve genel politikası hakkında bilgiler verilmiştir. AID 1963-1964 Teknik Yardım Programından gerekli yardımların sağlanması için Maliye ve Sanayi Bakanlıklarıyla AID nezdinde girişimlerde bulunmaya karar verilmiştir. Bunun üzerine Maliye Bakanlığı Hazine Genel Müdürlüğü ile Uluslararası İktisadi İşbirliği Teşkilâtı tarafından ortak hazırlanan 1963-1964 teknik yardım programı çerçevesi içinde Birlik kanalıyla işverenler topluluğuna gereken dış teknik ve malî yardımların sağlanması için girişimlere başlanmıştır. Sanayi ve Maliye Bakanlıkları nezdinde yapılacak teşebbüslere dayanak olmak üzere Birlik Genel Sekreteri, Ankara'da, Çalışma Bakanı Bülent Ecevit ile görüşerek bu konuda yardımlarını rica etmiştir.⁵³⁵

-Uluslararası Çalışma Bürosu (ILO) ile sıkı ilişkiler kurulmuş; küçük sanayi için uygulamalı bir enstitü kurulması, teknik yardımlar; burslar ve uzmanlar sağlanması sözü alınmıştır. Her türlü teknik eğitim ve yayın gibi imkânlarla Birliğin çalışmalarını destekleyeceklerini; özellikle merkezi Brüksel'de bulunan Uluslararası İşverenler Teşkilâtı (IOE) ve diğer ilgili kuruluşlarla temasları ve bu kanallardan her türlü ihtiyaca cevap verebilecek yardımlar sağlanmasında aracılık edeceklerini bildirmişlerdir. Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından Türkiye'ye gönderilen 3 kişilik bir heyet Hükümetin davetlisi olarak 20 Kasım 1962-15 Aralık 1962 tarihleri arasında hükümet, işçi ve işveren çevreleriyle temas ederek çalışma hayatını ilgilendiren konuları inceleyecektir. O günlerde güncel konu toplu sözleşmenin uygulanma şekli ve getirebileceği yeni sorunlardır. Heyet Birlik Merkezini de ziyaret ederek görüşmüşlerdir (28 Kasım 1962). ILO Yakın Doğu Şubesinin İstanbul'daki Merkez Müdürlüğüne Birlik adına yapılan ziyarette Birliğin amaçları, çalışmaları ve ihtiyaçları hakkında bilgi verilmiştir. Büronun yapabileceği hizmetlerden işveren kuruluşlarının yararlanması için şartların çok elverişli olduğu, bu konuda Birliğin aracılığına ve işbirliğine çok önem verildiği ifade edilmiştir. İstanbul İşveren

⁵³⁵ AID'in Amerikan AFL-CIO ile birlikte dış ülkelerde sendikaları yozlaştırmak ve onları tröstlerin uydusu hâline getirmek için girişimlerde bulunduğu iddia edilmektedir. AID'in programı yüzeysel bir değerlendirme ile işçilerin sendikal görgülerini artırmak ve demokratik bir işçi hareketinin gelişmesine yardımcı olmak amacını taşır. Fakat gerçekte AID programları ile güdülen amacın Türk sendikacılığına Amerikan modelini dayatmak ve işverenlerin karşısında militan değil, anlayışlı bir sendikacı kadrosu yetiştirmek olduğu söylenmektedir. Engin Ünsal, **Sendika Yazıları**, Boyut Kitapları, İstanbul, 1997, s. 45, 47; **İşveren**, C. 1, S. 2, 1962, s. 20, 21.

Sendikaları Birliği'nin girişimi üzerine, Yakın ve Orta Doğu alışma Enstitüsü tarafından "Sınaî İşletmelerde Beşeri Múnasebetler Yönünden Toplu Sözleşme" konulu 3 günlük bir seminer düzenlenmiştir. Özel sektöre ait kuruluşların yüksek sevk ve idare kademeleri için düzenlenen seminere yüzden fazla işveren veya işveren temsilcisi katılmıştır. Açılış konuşmasını yapan alışma Bakanı Bülent Ecevit semineri toplu sözleşme, grev ve lokavt düzeni için hazırlayıcı nitelikte değerlendirmiş, çalışma hayatıyla ilgili yeni kanun tasarıları hakkında bilgi vererek şöyle demiştir :“...Toplu sözleşme, grev ve lokavt hakkı ile işçi - işveren múnasebetleri daha demokratik bir düzene kavuşmuş olacaktır... Toplu sözleşme, grev ve lokavt hakkı, demokrasiyi çalışma hayatına da uygulamanın ve demokratik düzen içinde sosyal adaleti gerçekleştirebilmenin kaçınılmaz, vazgeçilmez vasıtasıdır... Demokraside hüner, tehlikeli, kanlı sınıf mücadelelerine veya demokrasiyi yok edebilecek sosyal ihtilallere ihtiyaç bırakmaksızın sosyal adaleti gerçekleştirebilmektir. Toplu sözleşme, grev ve lokavt düzeninde ise hüner, toplu sözleşmenin müeyyideleri olan grev veya lokavta ihtiyaç bırakmamak; işçiler ve işverenler olarak, birbirlerinin görünüşte karşılıklı fakat aslında ortaklaşa hak ve menfaatlerini, grev veya lokavtı gereksiz kılacak kadar korumaktır...” Bu günlerde Yakın ve Orta Doğu alışma Enstitüsü'nde CENTO'nun III. Çalışma Eğitimi Sempozyumu da yapılmıştır. Toplantıya işverenleri temsilen İİSB' den Şahap Kocatopçu, Haldun Kıp katılmışlardır. Toplantılarda hükümet- işveren- işçi yönünden ana çalışma mevzuatında kaydedilen son gelişmeler, sanayide karşılıklı ilişki eğitimi, sanayide işçilerin mesleki eğitimi gibi konular görüşülmüş, ayrıca ekonomik komitelere sunulacak hazırlık niteliğindeki rapor gözden geçirilmiştir.⁵³⁶

-Birliğin bu kısa dönemde işçi-işveren ilişkileri konusunda başlangıç olarak olumlu değerlendirilebilecek birkaç girişimi de olmuştur. İstanbul Valisi Birliğin Yönetim Kurulu üyelerinden o sıralarda fırıncılarla Belediye arasında had safhaya gelmiş olan anlaşmazlığın giderilmesinde aracı rolü oynayabileceğine inanarak ricada bulunmuştur. Bunun üzerine Yönetim Kurulunca gönderilen üye Fettah Barın ve Genel Sekreter Haldun Kıp'ten Kurulu heyet, fırıncıları temsil eden Ekmek Sanayii İşverenleri Sendikası yetkilileri ile temasa geçerek Ticaret Odasında bir

⁵³⁶ İşveren, C. 1, S. 2, 1962, s. 17, 21, 24, 25; İşveren, C. 1, S. 3, 1962, s. 25, 26.

hakem komisyonu toplanmasına, bu komisyonun kararına uyulmasına karar vermişlerdir. Böylece Birlik problemin çözülmesi yolunda en uygun tedbirin alınmasına aracılık yapmak fırsatını bulmuştur.⁵³⁷

-TÜRK-İŞ Konfederasyonu'nun gerek Merkez Yöneticileri, gerek İstanbul'da bulunan Birinci Bölge Temsilciliği ile temaslarda bulunulmuştur. İşçi kuruluşlarıyla son aylardaki ilişkiler iki tarafı içine girilmek üzere bulunulan toplu sözleşme dönemi şartlarına hazırlayıcı nitelikte değerlendirilmektedir. Birlik ile TÜRK-İŞ arasında varılan bir anlaşmaya göre işverenler ile işçiler ve dolayısıyla işçi sendikaları arasında çıkan her türlü uyuşmazlıkların ilgili idari ve kazaî mercilere aksettirilmeden önce, bu iki üst kademeli kuruluşun hakemliği altında görüşülmesi ve sonuca bağlanması prensip olarak kabul edilmiştir. Böylelikle Temmuz-Ekim ayları içinde, Birlik ile TÜRK-İŞ Birinci Bölge Temsilciliğinin hakemlikleri altında geçen toplu sözleşmeler sonunda, İl Hakem Kuruluna ve İş Mahkemelerine yansımış birçok anlaşmazlığın iki tarafı da memnun edecek şekilde halledilmesi mümkün olmuştur.

Özellikle Lâstik-İş Sendikasıyla bu işkolundaki işverenler arasında fazla tekrar eden anlaşmazlıklar yüzünden iki taraf arasında meydana gelen gerginlik ve güvensizlik, Birlik ve TÜRK-İŞ yetkilileri arasındaki görüşmeler sonucu tamamen ortadan kalkmıştır. Rota Lâstik Fabrikası ile Lâstik-İş arasındaki bir anlaşmazlığın giderilmesi ile ilgili olarak yapılan böyle bir toplu görüşmede, TÜRK-İŞ Birinci Bölge Temsilciliğini ziyaret eden Çalışma Bakanı Bülent Ecevit ve beraberindekiler dinleyici olarak bulunmuşlar ve alınan sonuçtan memnurluk duyduklarını belirtmişlerdir. Bu arada söz alan Çalışma Bakanı şunları söylemiştir: "*Toplu Sözleşme Grev - Lokavt Kanunu'nun çıkarılmak üzere bulunduğu şu sırada eğer içimizde işveren ve işçi teşekküllerinin toplu sözleşme müzakerelerindeki başarı ihtimallerine dair en ufak bir şüphemiz var idiyse, şimdi şahit olduğumuz şu görüşmelerin olgunluğu ve sağlanan başarılı sonuç bizim bu şüphelerimizi de bertaraf etmiş ve geleceğe güvenle bakmamızı mümkün kılmıştır.*"

Başka bir işyerinde meydana gelen bir anlaşmazlığın da aynı şekilde düzenlenen bir toplu görüşme sonunda giderilmesi üzerine TÜRK-İŞ Birinci Bölge Temsilciliği tarafından Birliğe gönderilen aşağıdaki yazı, işveren-işçi ilişkilerinin

⁵³⁷ İşveren, C. 1, S. 2, 1962, s. 21.

olumlu yolda geliştirilmesi için harcanacak gayretlerden başarılı sonuçlar sağlanabileceğine dair bir örnek olabilir:

“10-11-12/10/1962 tarihlerinde Topçu, Ramilerde kurulu Kenan Borazanoğlu’na ait işyerinde işçilerle işveren arasında senelik ücretli izinden mütevellit vukua gelen anlaşmazlık 12/10/1962 günü saat 13:17’de ilgili sendika yetkilileri ve işverenle dostça görüşülerek tam bir anlaşmaya varılmıştır.

Daha önceleri de bu ve bu kabil meselelerin en iyi niyetlerle tarafları anlaşdırma yolunda sarf etmiş olduğunuz müspet mesailerinize teşekkürü bir borç bilir, müşterek dâvalarımızın hallinde daima işbirliğine devam edeceğimizi teyit ederiz.”⁵³⁸

Bunların dışında çalışmalarla ilgili Türkiye Odalar Birliği, İstanbul Sanayi Odası, Türk Sevk ve İdare Derneği gibi kuruluşlarla ve bazı şahıslarla da temas kurularak Birliğe bu kuruluşların destekleri sağlanmıştır.⁵³⁹

3.1.2. İstanbul İşveren Sendikaları Birliğinden Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna

Türkiye’deki ilk işveren teşkilatlanmaları bölgeseldir. Hâlbuki teşkilatlanmanın tamamlanabilmesi için bu hareketin Türkiye çapına yükselmesi, başka bir deyimle diğer sanayi bölgelerine de geçmesi gerekmektedir.⁵⁴⁰

Türkiye’deki işverenlerin teşkilatlanma yolundaki çalışmalarıyla ilgilenen Prodüktivite Merkezi, bu konuda gerekli yardımı sağlamak için OECD’ye başvurmuştur. OECD Türk işverenlerinin güçlü kuruluşlar oluşturmaları için, kendilerine rehberlik edecek bir elemanı Türkiye’ye göndermeye karar vermiş, bunun için İsveçli sendikacı Lennart Cronqvist’i görevlendirmiştir.⁵⁴¹

⁵³⁸ A.g.e., s. 22.

⁵³⁹ A.g.e., s. 21-22.

⁵⁴⁰ İbrahimoglu, “a.g.m.”, s. 120.

⁵⁴¹ İşveren, C. 1, S. 1, 1962, s.14.

İsveç'te sendikacılık hareketi ve endüstri ilişkileri sistemi birçok sebepten dolayı refah toplumu ile çalışanların nasıl ve ne derecede bütünleştiklerini gösteren adeta bir model hâline gelmiştir.⁵⁴² İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'nin II. Alelâde Genel Kurul toplantısında Ana Tüzük tadili ile ilgili maddenin görüşmeleri sırasında İsveç işveren sendikalarının tercih edilmesi konusu gündeme gelmiştir. Yönetim Kurulu Başkanı Şahap Kocatopçu Batı âleminin ileri gelen teşekküllerini incelediklerini, Türkiye'de işveren teşkilatını en iyi şekilde benimsetecek teşkilatın İsveç'teki işveren teşkilatı olduğuna karar verdiklerini söylemiştir. Dünyada sendikacılık yönünden Amerika'nın da söz sahibi olmasına rağmen, neden İsveç sendikacılığına sadık kalındığı şeklindeki bir soruyu ise şöyle cevaplandırmıştır: *“Biz çalışmalarımızı yaparken memleketimizin içinde bulunduğu şartları, içinde özel sektör ve devlet sektörünün bulunduğu bir sanayi manzumesinin beraberce yürütülmesinin icaplarını göz önünde tuttuk. Küçük çapta fakat sanayileşmiş bir Avrupa memleketininin 1902 yılından beri başarı ile tatbik ettiği bir ana tüzüğün ışığından faydalandık. Amerika'daki yüzde 100 liberal ekonominin benzerini Türkiye'de görmemiş olmamızın ve memleketimizde iktisadi devlet teşekkülleriyle özel teşebbüsün işveren olarak müşterek bir hudut çizerek çalışmak zaruretinde bulunmasının bunda çok büyük rolü olmuştur. Birleşik Amerika'daki yüzde 100 liberal ekonominin getirmiş olduğu vasat ve işverenlerin organize olmayışları, bize daha organize çalışan işverenlere zemin teşkil eden İsveç'te karar kaldırmış bulunmaktadır...”*⁵⁴³

Ayrıca kuruluş aşamasında İsveçli sendikacı dışında Amerika'dan da uzman geldiği, birkaç ay Türkiye'de kaldığı, sonra işçi ve işveren kesimlerinden farklı

⁵⁴² Gerçekten İsveç'te çalışma hayatıyla ilgili kuruluşlar o derece gelişmiştir ki, birçok Avrupalı ve Amerikalı sendikacı, işveren ve resmi devlet memurları bu ülke hakkında inceleme yapmakta ve onun bu model karakterinden yararlanmaya çalışmaktadır. Bu araştırmacılar, ülkede çalışma ilişkilerinin neden bu kadar gelişmiş ve uyumlu hâle getirilebilmiş olduğunun sebeplerini araştırmakta, özellikle sendikacılar yüksek sendikalaşma oranının nedenleri üzerinde durmakta ve çok iyi bir şekilde düzenlenmiş insan gücü politikaları inceleme konusu yapılmaktadır. Aslında, I. Dünya Savaşı'ndan önce Alman sendikacılık modelini benimseyen bu ülke, genel nitelikleri itibarıyla Amerikan sendikacılığı tipine doğru kaymış görünmektedir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Ekin, **a.g.e.**, 93-97.

⁵⁴³ **İşveren**, C.1, S. 4, s. 17.

grupların Amerika’da üç-dört aylık kurslara tabi tutulduklarının ifade edildiğini belirtelim.⁵⁴⁴

İsveçli sendikacı L. Cronqvist'in konferanslarında üzerinde önemle durduğu konulardan birisi Birliğin en kısa zamanda Konfederasyon hâline gelmesi ve bunun en kestirme yollarının bulunmasıdır. Çünkü uzun yıllardan beri büyük ölçüde teşkilatlanmış, uluslararası kuruluşlarla da işbirliği yaparak her türlü idari ve teknik bilgilerle kendilerini donatmış olan işçilerin tecrübeli ve zengin imkânlarla sahip mükemmel örgütleri karşısında, henüz teşkilatlanmaya çalışan, iyi niyetli fakat maddî imkânları kısıtlı, bilgi ve tecrübeleri az bir işveren grubunun hak ve menfaatlerini başarı ile koruyabilmesi için çok süratli bir şekilde teşkilatlanması ve bu teşkilatı en kısa zamanda en üst kademeye yani konfederasyon seviyesine yükseltmesi şarttır.⁵⁴⁵

İsveç İşverenler Konfederasyonu eski Genel Sekreter yardımcısı olan Cronquist mahalli olarak oluşturulan kuruluşların idari ve mali bakımdan imkânlarının sınırlı kalacağını aynı iş kolunda ülke seviyesinde yapılacak toplu sözleşmelerde işveren tarafının aksayacağını ifade ederek, il veya bölge seviyesinde mahalli sendika veya birlikler kurmaktan kaçınılmasını tavsiye etmiştir. Aynı tarihlerde TÜRK-İŞ yeni bir teşkilatlanma planı yapmaktadır. Plan, Türkiye’de mevcut 530 mahalli işçi sendikasını 16 milli sendika hâline getirmeyi ve mevcut mahalli birlikleri ve mesleki federasyonları feshetmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda en eski ve en önemli işçi kuruluşlarından biri olan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği plan gereğince feshedilmiştir.⁵⁴⁶

⁵⁴⁴ Refik Baydur, Sözlü Tarih, 24/08/2016; Bu konuda Amerika Birleşik Devletleri Milletlerarası Kalkınma Teşkilatı'nın teknik yardımlarından işveren camiasını yararlandırmak için yetkililerle muhtelif temaslar yapıldığından III. Alelâde Genel Kurul toplantısında söz edilmektedir. Ancak AID, Konfederasyona mali ve aynı yardım yapamayacağını, bunun yerine uzman yardımı ve burs temin edeceğini bildirmiştir. Nitekim muhtelif konularda AID uzmanlarının görüşlerine başvurulmuş, burs temini konusunda da yapılan girişimler sonucunda 1964 Temmuz ve Ağustos aylarında Amerika’da sınaî münasebetler konusunda düzenlenen bir kurs için 12 kişilik bir burs temin edilmiş ve yol masraflarının da AID tarafından karşılanması üzerine, elemanların bu kurstan faydalanmaları imkânı sağlanmıştır. **TİSK III. Alelâde Genel Kurul Toplantısı 28 Mayıs 1964-4 Haziran 1964**, İstanbul, s. 19.

⁵⁴⁵ İşveren, C. 1, S. 2, 1962, s. 18-19.

⁵⁴⁶ Lök, “a.g.m.”, s. 241.

Cronqvist İstanbul başta olmak üzere Bursa ve İzmir’de de temaslarda bulunmuş, seminerler vermiş, faaliyetler gerçekleştirmiş, görüşmeler yapmıştır. Türk İşverenine tavsiyeleri şöyle sıralanabilir:

-Toplu sözleşmelerden korkmamak gerekir. Bir sendikanın bir iş yerinde yapacağı toplu sözleşmenin verimli olabilmesi için, mümkün olduğu kadar geniş bir işçi kitlesine dayanması gerekmektedir.

-İşçi-işveren mücadelesine dışarıdan müdahale edilmemesi ve bu iki guruba dâhil olmayan hükümetin bu ilişkilerin dışında bırakılması gerekir. İsveçli Sendikacıya göre hükümet sadece ülke ekonomisine büyük ölçüde etki edecek iş kollarında greve müdahale edebilmelidir.

-Toplu sözleşmelerden fayda sağlamak için işçiler gibi işverenlerin de bir an önce kuvvetli teşkilatlar kurmaları gereklidir.

-Toplu sözleşmelerin işçi ve işveren sendikaları arasında bir merkezden yapılması uygundur. Bunun için kuvvetli, merkezi ve ülke çapında işveren sendikalarına ihtiyaç vardır. Aynı iş kolunda bir işveren sendikasının mevcut olması ve bu sendikanın mahalli değil milli sendika olması şarttır.

-İşverenlerin kendi sendikalarına işçi-işveren ilişkileri konusunda geniş yetki vermeleri gereklidir. İşverenlerden sendikalarına sadık olmaları beklenmeli ve istenmelidir. İşveren sendikaları ise idarecilerine geniş yetkiler tanınmalıdır.

-Sosyal siyaset konularında mümkün olduğu kadar bilgi sahibi olunmalıdır. Bu alandaki tecrübelerden, araştırmalardan ve yayınlardan faydalanılmalıdır. Sendikaların sosyal ilişkilerini idare edecek personel yetiştirilmeli, halk düşüncesini etkileyecek faaliyetlerde bulunmalıdır. Ayrıca toplu sözleşmeleri yürütecek sendika elemanları bir an önce yetiştirilmelidir.

-Kuvvetli teşkilâtlar kurabilmek için sendikalar kendilerine malî kaynaklar sağlamalıdır.

-Cronqvist’e göre işçi ücretlerinin ayarlanması ve işçi haklarının korunması konusuyla işçi sendikalarının yanı sıra işveren sendikaları da görevlidir. Yüksek

verim sağlamak için işçileri memnun etmek lâzımdır. İşçi ücretlerinin yüksekliği sanayi gelişmesine engel değildir.⁵⁴⁷

Gerek İsveçli uzmanın verdiği bilgi gerek bu konuda yapılan etütler sonunda, Konfederasyonun, aynı işkolundaki sendikaların bölge birlikleri halinde teşkilatlanıp bunların birleşmelerinden meydana gelecek milli federasyonların bir araya getirilmesi suretiyle kademeli bir şekilde kurulması yerine, üye sendikaların millileştirilmesi, yani Türkiye çapında teşkilâtlar hâline getirilmesi ve bunların birleştirilmesi suretiyle kurulması daha uygun görülmüştür. Mevcut Birliğin sadece ad ve tüzük değiştirerek konfederasyon kademesine geçmesi şeklinin, maddi imkânlarla manevi kuvvetlerin dağılmasını önlemek, gerek kuruluşu gerek merkezi idareyi kolaylaştırmak bakımından çok daha elverişli bir sistem olacağı sonucuna varılarak bu yolda çalışmalara başlanmıştır. Olağanüstü Genel Kurul toplantısında belirtilen “bir an önce konfederasyon kurulması“ isteğine uyularak, bu konuda yapılan hazırlık çalışmaları hızlandırılmıştır. Aslında Birlik Çalışma Programına dâhil olan bu çalışmaların 1963 yılından önce tamamlanmasına ve konfederasyon tüzüğünün İkinci Olağan Genel Kurula sunulmasına gayret edilmektedir.⁵⁴⁸

Buna göre kuruluş iki aşamada gerçekleşecektir. İlk aşamada Birlik üyesi işveren sendikaları 1962 Aralık ayında yaptıkları genel kurul toplantılarında statülerini değiştirerek hukuken İstanbul düzeyinden Türkiye düzeyinde kuruluşlar hâline geçeceklerdir. İİSB ve Birliğe bağlı işveren sendikaları Aralık ayı içinde yıllık olağan genel kurul toplantılarını yapmış olacaklardır. Yapılacak toplantılar sendikaların millileştirilmesi yani Türkiye çapında kuruluşlar hâline gelmeleri için olup bu toplantılarda karara bağlanacaktır. İkinci aşamada ise Türkiye çapında sendikaların meydana getirdikleri bir kuruluş hâline gelen İİSB 20 Aralık 1962’de topladığı genel kurulunda ana tüzüğünü değiştirerek TİSK’e dönüşecektir. İlk olarak Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası tarafından bir milli sendika tüzüğü tasarısı hazırlanarak 31 Mayıs 1962 tarihinde toplanan genel kurula sunulmuştu. Daha basit ve kolay işleyen bir Ana Tüzük tasarısı için Birlikte kurulan bir heyet tasarıyı inceleyerek Madeni Eşya Sanayicileri için isteğe uygun yeni bir tasarı hazırlamıştır.

⁵⁴⁷ İşveren, C. 1, S. 1, 1962, s. 14- 16.

⁵⁴⁸ A.g.e., s. 19.

Bu yeni tasarı yani Milli Sendika Ana Tüzük tasarısı Birlik tarafından bütün üye sendikalara ‘tip statü’ olarak tavsiye edilmiş ve Sendikalar Yönetim Kurullarınca genel olarak benimsenmiştir. Bu durumda işveren sendikaları mahalli olmaktan çıkacakları için bölge birlikleri ve federasyonlar kurmalarına da lüzum kalmayacaktır. Birlik ise sadece ad ve tüzük değiştirerek Konfederasyon kademesine geçmiş olacaktır.⁵⁴⁹

Böylece yaklaşmakta olan toplu sözleşme düzeni içinde milli sendikalara gitme zorunluluğunu benimseyen işveren sendikaları statülerini değiştirmek suretiyle İstanbul seviyesinden, hukuken Türkiye seviyesinde kuruluşlar hâline gelmişlerdir. Türkiye çapında sendikaların meydana getirdikleri bir örgüt hâline gelen İstanbul İşveren Sendikaları Birliği ise 20 Aralık 1962 tarihinde Ana Tüzüğünü değiştirmek suretiyle “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu” (TİSK) hâline gelmiştir.⁵⁵⁰

İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Ana Tüzüğünü tadil eden işbu tüzüğün Genel Kurulca kabulü ile “İstanbul İşveren Sendikaları Birliği” “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu” adı altında ve işbu değiştirilmiş tüzük hükümleri dairesinde faaliyetine devam edecektir. Konfederasyon üyeleri işbu Ana Tüzüğün tadilen kabulü tarihinden itibaren en geç 6 ay içinde kendi tüzüklerinde gerekli değişiklikleri yapmak şartıyla üyelik sıfatlarını korurlar.⁵⁵¹

Ana Tüzüğün 1. maddesine göre “Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu” adı ile bir işverenler teşekkülü kurulmuştur. Konfederasyonun kısaltılmış hali “Türk-İşverenler” dir.⁵⁵²

Ana Tüzüğün 2. maddesinde Konfederasyonun Merkezi İstanbul olarak belirtilmiştir.⁵⁵³

Ana Tüzükte belirtilen Konfederasyonun Kurucuları İstanbul İşveren Sendikaları Birliği’nin sendikalarıdır ve şöyle sıralanmıştır:

-Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası

⁵⁴⁹ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 3, s. 240; İşveren, C. 1, S. 3, 1962, s. 26.

⁵⁵⁰ Lök, “a.g.m.”, s. 241.

⁵⁵¹ Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı Arşivi, y.y., t.y., s.13.

⁵⁵² Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, s. 1.

⁵⁵³ Adres: Tepebaşı Meşrutiyet Cad. Tarhan Han Kat: 1 No: 99’dur. Aynı yer.

- Türkiye Ağaç Sanayi İşverenleri Sendikası
- Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası
- Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası
- Türkiye Matbaacılık Sanayi İşverenleri Sendikası
- Türkiye Cam Sanayi İşverenleri Sendikası.⁵⁵⁴

Konfederasyon kuruluş döneminde üzerine aldığı ve daha sonra büyük bir bölümünü uygulamaya koyduğu görevlerle bir baskı grubu olarak çalışmayı amaçlamıştır. Bu amaçlar yasama, yürütme ve yargı organlarının faaliyetlerini izlemek ve etkilemek; sendikal kuruluşları belirli konularda istediği gibi yönlendirmek; karşı gruplarla, basınla, üniversiteyle, siyasal partilerle ilişkiler kurmak biçiminde ortaya çıkacaktır. Konfederasyon ayrıca üyelerini bilgi toplama ve aktarma konularında ve eğitim konusunda desteklemeyi de amaç edinmiştir.⁵⁵⁵

Konfederasyonun amacı tüzükte işverenlerin ve üye işveren teşekküllerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak ve temsil etmek olarak belirtilmiştir. Konfederasyonun faaliyet ve teşebbüsleri ise şöyle sıralanmıştır:

- İşverenleri kuvvetli bir merkezi teşekkül etrafında toplayacak ve aralarında ahenkli işbirliği sağlayacak şekilde teşkilatlandırmak,

-İşverenler ve çalışanlar arasında iyi ilişkilerin kurulmasını teşvik ve devamını temin etmek,

-İşverenler veya işveren teşekkülleri ile işçi teşekkülleri arasında yapılacak toplu görüşmeler ve toplu sözleşmelerde işverenler veya işveren teşekküllerine destek olmak,

-Çalışma şartlarını, ülke ekonomisine ve ortak menfaatlere uygun şekilde düzenleyici tedbirler almak,

-İş uyuşmazlıklarından doğan grev ve lokavt hallerinde zarar gören işverenlere ödenek sağlamak maksadıyla fonlar tesis etmek,

⁵⁵⁴ Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, s. 13.

⁵⁵⁵ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 3, s. 240.

-İşçi teşekküllerinin üst kademeleri ile yapılacak temel toplu iş sözleşmelerinde taraf olmak; işveren teşekkülleri üyeleri ile üye teşekküllerin karşı tarafla işyeri ve iş kolu seviyesinde yapacakları toplu görüşme ve iş sözleşmelerinde uymaya mecbur oldukları genel prensipleri tespit etmek suretiyle çeşitli iş kollarında uygulanacak normlarda birlik sağlamak,

-Üye sendikaların ve sendika üyelerinin ihtiyacı bulunan her türlü bilgi ve hizmetleri üyelerine sunmak üzere gerekli servisleri kurup düzenlemek,

-Amacı ile ilgili öteki her türlü muamele, teşebbüs ve görevleri yerine getirmek ve mevzuata göre tanınan bütün görevleri yerine getirmek hususunda hak ve yetkilerini kullanmak.⁵⁵⁶

Konfederasyon Anayasada belirtilen sendikaların kuruluşu ve toplu sözleşme düzeni ile ilgili oluşacak yeni ekonomik ve sosyal düzene ayak uydurmak için Sendikalar Kanunu ve Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu yürürlüğe girmeden uyum hazırlıklarını tamamlama çabası içinde görünmektedir.

3.2. Teşkilatlanma ve Organlar

3.2.1. Teşkilatlanma

1924 Anayasası'nda çalışma yaşamına ilişkin herhangi bir düzenlemeye rastlanmazken ilk defa 1961 Anayasası'nda eskisine oranla önemli derecede düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. 1961 Anayasası'nın Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler başlıklı Üçüncü Bölümünde bu haklar düzenlenmiştir. Bu bölümde 46. ve 47. maddelerde sendika kurma hakkı ile toplu sözleşme ve grev hakkının düzenlendiğinden söz edilmiştir.⁵⁵⁷

⁵⁵⁶ **Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, s. 1.

⁵⁵⁷ Madde 46- (20/9/1971- 1488/1 md.)

İşçiler ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Bu hakların kullanılmasında uygulanacak şekil ve usuller kanunda gösterilir. Kanun, Devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğünün, milli güvenliğinin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması maksadıyla sınırlar koyabilir. Sendikalar ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

1961 Anayasasının bu maddelerinin işverenleri teşkilatlanmaya yöneltmesi kaçınılmazdır. Aralık 1962’de İstanbul Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Konfederasyonun Genel Kurul Toplantısında “*Arkadaşlar biz büyük bir risk altındayız. Bir kısım kanunlar Meclise verilmek üzeredir. İşveren olarak menfaatimizden bu kadar bibehe hareket etmemizi çocuklarımıza ve bundan sonra bizi takip edecek olanlara affettiremeyiz...*”⁵⁵⁸ diyerek endişelerini dile getirmiştir.

İşverenler açısından teşkilatlanmanın güçlü olmasına dair olan inanç tüzüğe de yansımıştır. Bunun için aynı iş kolunda birden fazla işveren teşekkülü konusu ana tüzüğün 6. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre bir işkolunda Konfederasyona dâhil işveren teşekkülü var iken aynı iş kolunda sonradan kurulacak diğer bir teşekkülün Konfederasyona kabul edilebilmesi için;

a-5. maddede yazılı şartlardan başka, Konfederasyon Yönetim Kurulunca yaptırılacak tetkikat ve tahkikat sonucunun üyeliğe kabulüne engel olmaması,

b-Bir işveren teşekkülünün üyeliğe kabulü için Genel Kurula yapılacak teklifin, mevcudun 2/3 çoğunluğu ile kabul olunması şarttır.⁵⁵⁹

Kısa bir süre sonra 24/7/1963 tarihinde 274 sayılı Sendikalar Kanunu resmi gazetede yayınlanmıştır. Kanun; sendika, birlik, federasyon ve konfederasyonların bu kanuna göre işçi sayılanların ve işverenlerin, ortak iktisadi, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurdukları mesleki teşekküller olduklarını, bu teşekküllerin kurulmasının ve bu teşekküllere üyeliğin serbest ve isteğe bağlı olduğunu hükme bağlamıştır. Kanun, birlik için coğrafyayı, federasyon için iş kolunu

1961 Anayasasında Maddenin ilk şekli şöyledir: “Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın, sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.

İşçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir.

Sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.

Madde 47- İşçiler işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler. Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir. **Resmi Gazete**, 27/5/1961; Kili- Gözübüyük, **a.g.e.**, s. 206; Aydoğdu, **a.g.e.**, s. 91-93; **Karşılaştırmalı Türkiye Cumhuriyeti Anayasaları (1982, 1961, 1924)**, TÜHİS Yayınları, Yayın No: 64, Ankara, 2010, s. 32, 34.

⁵⁵⁸ **İşveren**, C. 1, S. 4, 1963, s. 20.

⁵⁵⁹ **Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, s. 2.

esas almıştır. Konfederasyon için ise birlik ve federasyonların Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef tutması önkoşulunu getirmiştir.⁵⁶⁰

1961 Anayasasından sonra nihayet 274 ve 275 sayılı kanunların resmi gazetede yayımlanmasıyla işverenler arasında bir yakınlaşma ve teşkilatlanma hareketliliğinin arttığı gözlenir. Teşkilatlanmanın hem işverenin hem toplumun faydasına olduğu düşünülmektedir. Eskişehirli işverenler girilmekte olan yeni çalışma düzeni içinde teşkilatlanmanın gerekli olduğunu görerek TİSK'e bağlı sendikalara üye olmaya başlamışlardır. Bazı sendikaların Eskişehir'de temsilcilikleri kurulmuş, Türk-İşverenler Konfederasyonunun Eskişehir'de bir temsilcilik kurması ile ilgili temaslara başlanmıştır. Eskişehir'den sonra diğer bazı illerde de işverenler girilmekte olan yeni çalışma düzeni içinde, çalışma barışının sağlanması için teşkilatlanmanın gerekli olduğunu görerek Konfederasyona bağlı sendikalarla temasa geçmişlerdir.⁵⁶¹

Konfederasyonu temsil eden heyetler bazı illerin Ticaret ve Sanayi Odalarının daveti üzerine işverenlerle teşkilatlanma konusunda temaslarda bulunmuşlardır. Bazı bölgeleri ziyaretlerine giderek çalışma konuları hakkında işverenleri aydınlatmıştır. Ankara'da ise Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğinde işverenlerin sendikalaşmaları için yapılan toplantıya Türkiye'deki bütün odaların temsilcileri katılmıştır.⁵⁶²

Çalışma Bakanı Bülent Ecevit de şu sözleri ile işverenleri teşkilatlanma konusunda teşvik etmektedir. Ecevit: "...Yeni sistemin ahenkli işleyebilmesi için işverenlerin sendikalaşması şarttır... Yeni kanunları okumayan işverenler gördüm.

⁵⁶⁰ 274 Sayılı Sendikalar Kanunu sendika, birlik, federasyon ve konfederasyonların kuruluş şartlarını şöyle sıralamıştır:

1-İşçi sendikaları, aynı işyerinde veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışan işçileri veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işçileri içine alır.

İşveren sendikaları, aynı işkolunda veyahut birbirleriyle ilgili işkollarında çalışan işverenleri içine alır.
2- a) Sendika birlikleri, belirli bir mahal veya bölge sınırları içinde, birbirleriyle ilgili olmayan çeşitli işkollarında dahi olsa, mevcut sendikalardan en az ikisinin;

b) Federasyonlar, aynı işkolunda ve o iş kolu ile ilgili iş kollarında mevcut sendikalardan en az ikisinin;

c) Konfederasyonlar, mevcut birlik, federasyon ve Türkiye çapında faaliyette bulunmayı hedef tutmak şartıyla- işkolu esasına göre kurulu sendikalardan en az ikisinin üye sıfatıyla bir araya gelmeleri suretiyle kurulurlar. **Resmi Gazete**, 24/07/1963.

⁵⁶¹ "Eskişehir İşverenleri Milli Sendikalara Üye Oluyor", **İşveren**, C. 1, S. 7, 1963, s. 22; "Milli İşveren Sendikaları Her Geçen Gün Gelişiyor", **İşveren**, C. 1, S. 8, 1963, s. 24; Tarık Binat, "Sendikalarımıza Düşen Sorumluluk", **İşveren** C. 2, S. 4, 1964, s. 8.

⁵⁶² **İşveren**, C. 1, S. 11, 1963, s. 24- 25; **İşveren**, C. 1, S. 12, 1963, s. 25.

İşçiler bu mevzuda daha uyanık ve daha iyi hazırlanmışlar. Girişilen yeni sistemde gaye, tarafların lehlerine en çok menfaat sağlama olmalıdır. Ahengin iki taraftan birinin lehine bozulması yalnız diğer tarafı müşkül durumda bırakmakla kalmayacak, memleketin ekonomik durumuna da zarar verecektir. Çıkan kanun esasen işverenler için teminattır...’’⁵⁶³

Bu arada örgütlenme ile ilgili TİSK’in 1963 yılında örgütlenmeyi kolaylaştırmak amacıyla ülkeyi 7 bölgeye ayırdığı ve bunlardan beşinde temsilcilik bürolarını açtığı ve temsilcilerini atadığını söylemek gerekir. Başlangıçta bu bölgesel büroların merkezleri İstanbul, Eskişehir, İzmir, Adana, Sivas, Samsun ve Diyarbakır’dır. Fakat sonradan sadece 4 tanesi işlevsel olarak kalmıştır. Bunlardan Marmara Bölgesi İstanbul’da, Ege Bölgesi İzmir’de, Güney Bölgesi Adana’da, Eskişehir Bölgesi Eskişehir’de olmak üzere Konfederasyonu temsil etmişler, bölgesel faaliyetleri yürütmüşlerdir.⁵⁶⁴

274 Sayılı Sendikalar Kanununun Geçici 4. maddesine göre 20 Şubat 1947 tarihli ve 5018 sayılı kanun hükümlerine göre kurulmuş olan işçi ve işveren sendika, birlik, federasyon ve konfederasyonların, tüzüklerini geçici 3. maddede bahse konu yönetmeliğin yürürlüğe girmesinden itibaren en geç 6 ay içinde kanun ve mevzuat hükümlerine uydurmak zorundadırlar.⁵⁶⁵

Bir Konfederasyon olan TİSK’in de kanunun emrettiği değişiklikleri yapmak üzere 22 Ocak 1964 tarihinde Olağanüstü Genel Kurulu toplanmıştır. Asıl bünyeye ilgili değişiklikler Mayıs ayında yapılacak olan Genel Kurula getirilecektir. Üyelere Ocak 1964’teki Olağanüstü Genel Kurula gelmeden önce tüzük tadil tasarısı dağıtılmıştır.⁵⁶⁶

⁵⁶³ İşveren, C. 1, S. 11, 1963, s. 19.

⁵⁶⁴ **Confederation Of Employers’ Association Of Turkey**, TİSK Yayın No: 4, Mars Matbaası, Ankara, 1966; Esin, a.g.e., s. 184; Bölge temsilcilikleri 1964 yılında yapılan III. Alelade Genel Kurul Toplantısında farklı iller ve merkezlerde planlanmıştır. Üçüncü Alelade Genel Kurul Toplantısı 28 Mayıs 1964-4 Haziran 1964, İstanbul, s. 6-7.

⁵⁶⁵ Geçici 3. Maddede ise “bu kanunda sözü edilen yönetmelik, bu kanunun yayımı tarihinden itibaren en çok 30 gün içinde yürürlüğe girecek şekilde hazırlanır” denmektedir. **Resmi Gazete**, 15/07/1963.

⁵⁶⁶ Tasarıda Tüzüğün 2., 4., 7., 8., 11., 12., 15., 16., 24., 40., 41., 42., maddelere ilişkin değişiklikler yer almaktadır. **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Fevkalade Genel Kurul Tutanağı**, 22/01/1964, s. 1-2; **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatüzük Tadil Tasarısı**, s. 1-3.

Konfederasyon 22 Ocak 1964 tarihinde yaptığı Fevkalade Genel Kurulunda, Konfederasyon ve bağı kuruluşların hali hazır durumlarını etraflı bir biçimde incelemek, noksan ve hataların saptanması ve giderilmesi ve bundan böyle tayin edilecek hedeflerin belirlenmesi için Sendikalararası Müşterek Komisyonun kurulmasına karar vermiştir. Komisyon her şeyden önce Konfederasyon ve bağı kuruluşların örgütlerini, kuruluş koşullarını ve bu koşullar çerçevesinde faaliyet sistemini gözden geçirmiş ve kuruluşun normal olarak yukardan aşağı oluştuğunu saptamış, dünyadaki uygulamayı da göz önüne alarak ihtiyaç ve zorunluluklara göre Konfederasyonun ve işveren sendikalarının işlevlerinin birbirine karışmaması için bir ayırım yapmıştır.⁵⁶⁷

TİSK için genel kurullarla geçen 1964 yılı sonunda bir Olağanüstü Genel Kurul daha yapılmıştır. Kanaatimizce bu durum 1963 yılında yayınlanan 274 ve 275 sayılı yasaların getirdiği yeni koşullara uyum sağlayabilecek düzeni oluşturmak içindir.

25 Aralık 1964 tarihinde yapılan Olağanüstü Genel Kurul toplantısında Devlet sektörü ile olan ilişkilerin düzgün gitmediği, bunun için bazı tedbirler düşünüldüğünden söz edilmiştir. Kamu sektörüyle işbirliğinin içinde bulunulan karma ekonomi sistemi içinde resmi ve özel sektör ayırımı yapılmaksızın birbiriyle daha uyumlu hâle gelmeyi sağlaması bakımından her iki sektör için de faydalı olduğu düşüncesinde olan Şahap Kocatopçu şöyle demiştir: “...bu son günlerde mevzu oldukça üzerine düşülen bir hal almıştır. Konfederasyonumuzun Başbakanlığa ve hükümete gönderdiği yazıları bugün Hükümet çevrelerinde görüşülmektedir. Dün Yalova’da yapılmış olan seminerde de mevzu tartışılmış ve bazı gelişmeler de olmuştur. Bütün dava karşılıklı bir inanış havası içinde karma ekonomi sistemi içinde bunun icabatına uygun olarak özel ve kamu sektörlerinin çalışma hayatımızda yekvücut ve müşterek davalarına uyar bir şekilde mesai sarfetmeleridir...”⁵⁶⁸ Kocatopçu daha önce de İsmet İnönü ile görüşerek kamu ve özel sektör işverenlerinin birlikte örgütlenmeleri girişiminde bulunmuştu.⁵⁶⁹

⁵⁶⁷ İşveren C. 1, S. 4, 1964, 1964, s. 24; İşveren, C. 2, S. 9, 1964, s. 10; Esin, a.g.e., s. 184-185.

⁵⁶⁸ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Fevkalade Genel Kurulu Toplantı Tutanağı, 25/12/1964, s. 7-8.

⁵⁶⁹ Şahap Kocatopçu, Sözlü Tarih, FL CD 2010 DK 212/ DN 415.

Konfederasyona göre özel ve kamu sektörlerinin birlikte teşkilatlanmalarını gerekli kılan temel neden benimsenen karma ekonomi düzenidir. Bu düzende özel ve kamu kesimi birbirinin tamamlayıcısı olarak faaliyet göstermek zorunda olduğundan çalışma hayatı sorunlarının birlikte halledilmesi gerekir. Özel ve kamu kesimlerinin birlikte teşkilatlanmasının diğer bir nedeni de işçi kuruluşlarına paralelliğin sağlanmasıdır. Ülkede işçi kuruluşları özel ve kamu ayrımı yapmaksızın teşkilatlanmışlar ve her iki kesimde çalışan işçileri bünyelerine almışlardır. Sendikacılıkta asıl olan işkolunun şartlarına uygun sözleşmeler yapmak olduğuna göre tırmanma veya sıçrama politikasını önleyebilmek için işverenlerin de işçi kesiminde olduğu gibi tek bir kuruluş bünyesinde ücret ve çalışma şartları yönünden yeknesaklığın sağlanması gerekmektedir. İşveren kesiminin gerçek anlamda temsil edilebilmesi için de birlikte teşkilatlanma gerekli görülmektedir. Diğer taraftan kamu kesiminin Sendikalar Kanununa ve İşkolları Yönetmeliğine göre ayrıca teşkilatlanabilmelerindeki bazı hukuki imkânsızlıklar da birlikte teşkilatlanmayı zorunlu hâle getirmektedir.⁵⁷⁰ Ancak Türk işverenleri için bu sorun hâlâ aşılamamış görünmektedir.

Konfederasyon tarafından bu çabaların devam ettiği bir dönemde yine 1964 yılında İstanbul Sanayi Odası'nda düzenlenen bir açık oturumda "Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanununda işveren sendikalarına verilen vazife ve yetkilerin Ticaret ve Sanayi Odalarına devri düşünülemez mi?" gibi bir soru hâlâ akıllardadır. Verilen cevap ilginçtir: "Hakikatte işveren sendikaları garip bir organlaşmadır ve işverenlere fayda sağlayabilecek şekilde kuvvetlenmelerine imkân yoktur. Kaldı ki, Ticaret ve Sanayi Odaları varken sözleşmelerde, grev ve lokavt konularında işverenleri, ayrıca sendikalar kurmaya zorlamak haksızlıktır. Hele kanunda bu sendikaların Ticaret ve Sanayi Odalarından hiçbir mali yardım göremeyecekleri de kabul edildikten sonra."⁵⁷¹ Bu cevap Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun teşkilatlanma ve etkinliğini artırma konusunda nasıl zorlu bir süreçten geçtiğini göstermesi açısından önemlidir.

⁵⁷⁰ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu IX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1972, s. 66-67.

⁵⁷¹ Barış Dünyası, Aylık Siyasi Fikir Mecmuası, Aralık 1964, s. 6.

Kuruluş yıllarında çalışma hayatını ilgilendiren yasaların değişmesi sonrası teşkilatlanma ile ilgili 1963 yılından başlayarak 1964 yılında da devam eden bu çalışmalardan sonra ilk önemli girişiminin Konfederasyon merkezinin Ankara'ya alınması olduğunu söyleyebiliriz.

5 Ağustos 1965 tarihinde toplanan Olağanüstü Genel Kurul tarafından Konfederasyon Merkezi'nin Ankara'ya nakli kararlaştırılmış ve Ana Tüzüğü'nün 2. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 2- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun merkezi Ankara'dır.”⁵⁷²

Bu taşınma Konfederasyonun IV. Genel Kurul toplantısında Yönetim Kurulu adına konuşan Şahap Kocatopçu tarafından şöyle açıklanmıştır: “... *Son Olağanüstü Genel Kurulumuzda, Konfederasyonumuzun Merkezini Ankara'ya nakletmek gibi çok tarihi bir karar verdik. Bu karar, Türk işverenlerinin yurt çapında yek vücut olarak birleşmeleri için gerekli en önemli kararlardan biriydi. Bu karar sayesinde TÜRK-İŞ ile olan temaslarımızın daha olumlu bir şekilde gelişmesini sağlamak, çalışma nizamımızda Hükümet adına en büyük sorumluluğu taşıyan Çalışma Bakanlığı ile daha yakından temaslarımızı geliştirmek, işveren durumundaki Bakanlıklar ile temaslarımızı olgunlaştırmak, sosyal nizamın yürütülmesinde huzur sağlayıcı mes'uliyetleri taşımakta olan Adalet Bakanlığı ve İç İşleri Bakanlığı ile yakın temaslar kurmak ve pürüzleri gidermek zımında müdahalelerde bulunmak imkânlarını sağlamak, kanunların düzeltilmesi, yeni kanunların hazırlanması faaliyetlerini yakından takip edebilmek, Büyük Millet Meclisi ve Senato ile ilişkilerimizi kurabilmek, Yargıtay ve Danıştay üyeleri ve teşkilatıyla gerekli temasları hızlandırmak, Yüksek Uzlaştırma Kurulundaki daimi vazifemizi daha iyi bir şekilde yapabilmek, Devlet Planlama Teşkilatı ve teşkilatın içinde bulunan Özel İhtisas Komisyonlarındaki faaliyetlerimizde daha hızlı bir çalışma imkânı sağlayabilmek gibi Konfederasyonun başlıca vazifelerine daha müessir bir çalışma imkânı sağlayabilmek zemini hazırladık...*”⁵⁷³

⁵⁷² Adres: Zafer Meydanı Mühendisler Birliği Sok No: 2/15 Mengü Apt. Ankara. TİSK Tarafından Ankara Valiliğine Gönderilen 11/8/1965 Tarihli Yazı.

⁵⁷³ İşveren, C. 4, S. 3, 1965, s. 5.

Konfederasyon merkezinin Ankara'ya taşınmasından sonra 1969 yılında yayımlanan tüzükte “artık merkezi Ankara olan Konfederasyonun kısaltılmış adı olan “Türk-İşverenler” tüzüğü 1. maddesinden çıkarılmıştır. Önceki Ana Tüzükte yer alan “Konfederasyonun şubesi yoktur” ifadesinin yerini “Yönetim Kurulu kararı ile Türkiye'nin muhtelif yerlerinde Bölge Temsilcilikleri ihdas edebilir” ifadesi almıştır.⁵⁷⁴ Ancak 1970 yılında hazırlanan Reorganizasyon raporunda Bölge Temsilcilikleri ile ilgili fıkranın kaldırılması öngörülmüştür. Konfederasyon sosyo-ekonomik alanda camianın politikasını çizen ve uygulayan merkezi bir üst kuruluş olarak mütalaa edildiğinde, bölge temsilciliklerinde yürütülen faaliyetlerin bu kavramla çeliştiği müşahede edilmiştir.⁵⁷⁵

1969 yılında yayımlanan tüzükte teşkilatlanmanın önemine daha fazla vurgu yansıdığı görülür. Bu tüzüğe göre aynı iş kolunda istisnai olarak birden fazla işveren teşekkülü bulunması halinde madde 7 şöyle der: “İşverenlerin her iş kolunda güçlü ve tek bir işveren sendikasında toplanması asıldır. Ancak, bir iş kolunda Konfederasyona üye işveren teşekkülü mevcut iken, aynı iş kolunda kurulmuş diğer bir işveren teşekkülünün Konfederasyona üye olarak kabul edilebilmesi için;

a-6. maddenin (a) ve (b) fıkralarında yazılı şartları haiz bulunması;

b-Konfederasyon Yürütme Komitesince yapılacak tetkikat ve tahkikat sonucunda üyelik müracaatında bulunan teşekkülün asıl prensibi zedeleyecek nitelikte bulunmadığının veya özelliği bakımından üye olmasında Konfederasyon amacı yönünden yarar bulunduğu tespit edilmesi;

c-Konfederasyon Yönetim Kurulunca üyeliğe kabul edilmesi lazımdır.⁵⁷⁶

Konfederasyon teşkilatlanmasında karma ekonomi prensibinin gereği olarak özel ve kamu ayırımı yapmaksızın birlikte teşkilatlanma yoluna gitmiştir. TİSK 1970 yılında yaklaşık 241.000 işçi çalıştıran 1.140 işyerinin üye olduğu 20 sendikayı bünyesinde barındırmış, 34 işkolundan ancak 17'sinde örgütlenmiştir. 1970 rakamlarıyla TİSK sigortalı işçilerin ise yüzde 20'ye yakın bir miktarını kapsayan

⁵⁷⁴ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, TİSK Yayın No: 9, Ongun Kardeşler Matbaası, Ankara, 1969, s. 3.

⁵⁷⁵ **TİSK Reorganizasyon Raporu**, TİSK Yayın No: 12, Baha Matbaası, İstanbul, 1970, s. 6.

⁵⁷⁶ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, TİSK Yayın No: 9, s. 5-6.

işveren sendikalarını yapısında toplamaktadır. Bu oran ile TİSK'in örgütlenme durumunun belirli bir düzeye erişememiş olduğu söylenmektedir. Ancak bir baskı grubu olarak faaliyetini sürdüren TİSK'in bu faaliyeti ile bu oran arasında bir bağlantı aramanın da pek anlamlı olmadığı belirtilmiştir. Çünkü işveren sendikaları arasında üst örgüt çatısı altında toplanma eğilimi düşük olduğundan TİSK'in örgütlediği işveren sendikası sayısı dönem boyunca sınırlı kalmıştır. Belli bir azınlık grubunu kapsayan bir örgüt özelliği göstermesine karşılık TİSK'in sayısal ve biçimsel ağırlığının çok üstünde bir fonksiyonu yerine getirdiği söylenmektedir.⁵⁷⁷ Nitekim Konfederasyonun üye sayısında yıllar itibariyle inişler çıkışlar olmuştur. Örneğin 1964 yılında üye sayısı 14 iken, 1976 yılında Konfederasyona üye işveren sendikası 19'dur. 1978 yılında Konfederasyonun üye işveren sendikası 17'dir.⁵⁷⁸

Konfederasyonun 1970 yılında yapılan VIII. Olağan Genel Kurulunda parlamento, bakanlıklar, karşıt kuruluşlar ve kamuoyu nezdinde gereken ağırlığı ve etkiyi kazanamaması, yapılan olumlu çalışmaların ve girişimlerin istenilen amaçlara ulaşamaması iki nedene dayandırılmaktadır. Birincisi Konfederasyonun ülke sanayi âleminin ancak belirli bir kısmını temsil edebilmesidir. İkincisi gelir yetersizliğidir. Çünkü üye iş yerlerinin azlığı üye sendikaların Konfederasyona ödedikleri aidatı sınırlı ölçüler içerisinde bırakmaktadır. Bu durum da dar bir bütçe ile çalışmayı güçleştirmektedir.⁵⁷⁹

1971-1980 arasındaki dönem işveren sendikacılığı yönünden oldukça hareketli geçmiştir. Daha önce çeşitli işkollarında hizmeti sürdürmekte olan işveren sendikalarına ilaveten daha değişik işkollarında faaliyet göstermek amacıyla birçok işveren sendikası kurulmuş, fakat zaman içerisinde birçoğu etkin faaliyet gös-

⁵⁷⁷ Aysen Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005, s. 113; Esin, **a.g.e.**, s. 216-217; Üçüncü Plan dönemine denk gelen 1973-1977 arasında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuna bağlı 18 işkolu sendikası toplam 1100 işletme işverenini temsil etmektedir. İşveren sendikalaşmasının özellikle imalat sanayiinde yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Bu yıllarda işveren sendikalarının da sayısı artmıştır. 1977 yılında 120 sendikada toplanmış bulunan işverenlerin sayısı 11.000 dolayındadır. **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977)**, y.y., t.y., s. 668; **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)**, DPT Yayınları, Yayın No: 1664, Ankara, 1979, s. 136; “*Sendikal Alanda İşverenlerin Teşkilatlanması*”, **İşveren**, C. 9, S. 2, 1970, s. 12.

⁵⁷⁸ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Alelade Genel Kurul Tutanağı**, 4/6/1964, s. 15; **TİSK, XI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu** Nisan 1976, Ogun Kardeşler Matbaacılık Sanayi, Ankara, s.149-151; **TİSK, XII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu** Nisan 1978, TİSK Yayın No: 41, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, s. 71.

⁵⁷⁹ **TİSK VIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ogun Kardeşler Matbaası, Ankara, 1970, s. 29.

terememiş, adeta tabela sendikacılığı niteliğinden kurtulamamışlardır. Bunun yanı sıra işçi sendikaları da teşkilatlanmaya devam etmişler ve değişik işkollarında çok sayıda işçi sendikaları kurmuşlardır. Ayrıca bazı kamu iktisadi teşebbüslerinde sadece kendi işvereni adına hareket etmeye yetkili işveren sendikaları kurulmuştur. Zaman içerisinde bu sendikaların çoğunun faaliyetini sürdürmeye yetkili kamu işveren sendikaları olmuştur.⁵⁸⁰

Nisan 1980 itibariyle ise ilk yıllardaki üye sayısının altına düşülmüştür. Konfederasyona üye 13 işveren (işkolu) sendikası bulunmaktadır.⁵⁸¹ TİSK 1980 yılında yaklaşık 200.000 işçi çalıştıran 1000 iş yerinin üye olduğu 14 sendikayı temsil etmiş, 13 işkolunda örgütlenmiştir.⁵⁸²

Nisan 1980 itibariyle Konfederasyona üye sendikalar şöyledir:

- Türkiye Armatörleri İşverenleri Sendikası
- Türkiye Cam Sanayi İşverenleri Sendikası
- Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası
- Türkiye Deri Sanayi İşverenleri Sendikası
- Türkiye Gemi Sahipleri ve Donatanları Sendikası
- Türkiye Gıda Sanayi İşverenleri Sendikası
- Türkiye İnşaat ve Tesisat Müteahhitleri İşverenleri Sendikası
- Türkiye Kimya Sanayi İşverenleri Sendikası
- Türkiye Maden İşverenleri Sendikası
- Türkiye Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası
- Türkiye Şeker Sanayi İşverenleri Sendikası
- Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası

⁵⁸⁰ Füsun Gökçe, Candan Vançelik, "Türkiye'de İşveren Sendikacılığı", **TÜHİS**, C. 11, S. 3, 1987, s.10.

⁵⁸¹ **TİSK XIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, TİSK Yayın No: 54, 1980, s. 71.

⁵⁸² Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, s. 113.

-Türkiye Toprak, Seramik ve Çimento Sanayi İşverenleri Sendikası⁵⁸³

Teşkilatlanmada bir örgütün gücü, mali gücü ile doğrudan ilişkili olduğundan önemli olan bir başka husus üyelik aidatı meselesidir. Sendikalar tarafından Konfederasyona ödenecek aidat miktarı ilk kuruluş yıllarından itibaren gündemdedir.

274 sayılı kanun faaliyetlerin yerine getirilebilmesi için gerekli olan mesleki teşekküllerin mamelek ve gelirlerini 22. maddede düzenlemiştir.

Buna göre kurulan mesleki teşekküllerin gelirleri:

a-Üyelerinden alacakları aidat;

b-Kanuna göre yapabilecekleri faaliyetler ile eğlence, müsamere ve konser gibi faaliyetlerden sağlanacak gelirler;

c-Bağışlar;

d-Mameleklerinin gelirlerinden ibarettir.⁵⁸⁴

Mesleki teşekküllerin aidatlar ile ilgili hükümleri ise 23. maddede yer alır. Buna göre “Kurulan mesleki teşekküller, üyelerince ödenecek aidat miktarlarını Cemiyetler Kanunundaki kayıtlara bağlı kalmaksızın tespit edebilirler.⁵⁸⁵ Bu durum aidatın 120 TL ile sınırlı olması durumunu ortadan kaldırmıştır.

Bu belirleyicilere göre Konfederasyonun mali kaynakları ilk tüzükte şöyle belirlenmiştir:

-Genel Kurul kararıyla tespit edilecek yıllık aidat,

-Her türlü bağışlar, faiz, temettü vesair gelirler,

-Düzenlenecek piyango, maç, balo, müsamere, çay vesairenden edinilecek hasılat,

-Mameleklerinin (mal varlığı)gelirleri.⁵⁸⁶

Mali durumla ilgili olarak 1964 yılı Haziran ayında Konfederasyonun Çalışma Bakanı Bülent Ecevit’in de katıldığı Genel Kurul toplantısında Konfederasyonun

⁵⁸³ TİSK, XIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 71.

⁵⁸⁴ Resmi Gazete, 15/07/1963.

⁵⁸⁵ A.g.e., 15/07/1963.

⁵⁸⁶ Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, s. 12.

ayakta kalması ve güçlenmesi başlıca meselelerden biridir. Bunun için oluşturulan komisyon tarafından belirlenen aidatlarla ilgili uzun müzakereler olmuştur. Bazı üye sendikalar kendileri de yeni kurulmuş olmaları sebebiyle veya diğer mali imkânsızlıklar sebebiyle aidat miktarlarının azaltılması yönünde görüş bildirirken, bazı üye sendika temsilcileri Konfederasyonun yaşaması için aidat miktarının tartışılmasını gereksiz bulmuşlardır. Konuyla ilgili dikkat çekici bir husus 1964 yılı itibariyle Konfederasyonun 1.200.000 liralık gelirinin sadece 2.000 lirası aidatlardan sağlanabilmiştir. Geriye kalan kısım bağış ve yardımlardan ibarettir.⁵⁸⁷

Aralık 1964'teki Olağanüstü Genel Kurulda da üyelik ve aidat tartışmaları devam etmiştir. Konfederasyonu yaşatmak önce bir prensip, sonra bir haysiyet ve şeref meselesi sayılmıştır. İmkânsızlıklarla başlanan, sonunda refaha ulaşılacağına inanılan bir problem içinde olduğunun bilincinde olan Konfederasyonun hedefi hali hazırda 14 olan üye sayısının, 36 iş kolunda 36 milli sendikanın işveren olarak camiada birleşmesidir.⁵⁸⁸ Ayrıca Konfederasyon yetkilileri de Genel Kurullarda en tartışmalı geçen konunun aidat meselesi olduğunu ifade etmişlerdir.⁵⁸⁹

İlk kuruluş yıllarında Konfederasyonun örgütlenmesinin çok zayıf koşullarda yapıldığını ifade eden Refik Baydur da işverenlerin maddi imkânsızlıklarının fazla olduğunu, genel kurullarda aidat tartışmalarının sürekli olduğunu, çünkü işverenlerin maddi katkıda bulunmayı külfet addettiklerini belirtmiştir.⁵⁹⁰

Aidat konusuyla ilgili 21 Aralık 1965 tarihinde yapılan Genel Kurulda Konfederasyon 1966 aidat rejimi görüşülmüş ve bir önceki yıl ödenen aidattan az olmamak kaydıyla ve en alt taban 10.000 lira olmak üzere:

⁵⁸⁷ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Alelade Genel Kurul Tutanağı**, 4/6/1964, s. 1-2, 5-10,15.

⁵⁸⁸ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Fevkalade Genel Kurulu Toplantı Tutanağı**, 25/12/1964, s.12-14; 1966 yılında basılan Konfederasyona ait yayında çeşitli tarihlerde katılan sendikalarla Konfederasyon üyelerinin sayısının 17'ye yükseldiği belirtilmiştir. Bunlar: 1- Türkiye Toprak Sanayi İşverenleri Sendikası, 2- Türkiye Tarım İşverenleri Sendikası, 3- Türkiye Kimya Sanayi İşverenleri Sendikası, 4- Türkiye Deri Sanayi İşverenleri Sendikası, 5- Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası, 6- Türkiye Banka İşverenleri Sendikası, 7- Türkiye Tole İşverenleri Sendikası, 8- Türkiye Maden İşverenleri Sendikası, 9- Türkiye İnşaat ve Tesisat Mütahhitleri Sendikası, 10- Türkiye Şeker Sanayi İşverenleri Sendikası, 11- Türkiye Lâsîği Sanayii İşverenler Sendikası. **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, TİSK Yayın No: 3, Mars Matbaası, Ankara, 1966.

⁵⁸⁹ Esin, **a.g.e.**, s. 215.

⁵⁹⁰ Refik Baydur, Sözlü Tarih, 24/08/2016

a-Konfederasyona 150.000 liraya kadar aidat ödeyen üye sendikalardan fiili tahsilatın yüzde 35'i,

b-Konfederasyona 150.000 liradan fazla aidat ödeyen sendikalardan fiili tahsilatının yüzde 30'u olarak karara bağlanmıştır.⁵⁹¹

19 Aralık 1967 tarihindeki VI. Olağan Genel Kurulda "Konfederasyon aidatının sendika üyelerinin Sosyal Sigortalar matrahı üzerinden binde 1.25 olması, tavanın 300.000, tabanın 10.000 olması"⁵⁹² kabul edilmişti.

Daha sonra 1969 yılında yayınlanan tüzüğün IV. Bölümünde Mali Hükümler yer almaktadır. Mali kaynaklar şöyle sıralanmaktadır:

a-Genel Kurul kararı ile tespit edilecek yıllık aidat;

b-Her türlü bağışlar, faiz, temettü ve sair gelirler,

c-Konferans, kongre, seminer, istişare, yayın ve sergi gibi ilmi ve mesleki faaliyetlerden elde edilecek hasılat,

d-Menkul ve gayrimenkul gelirleri.⁵⁹³

Üye sendikaların Konfederasyona ödeyecekleri yıllık aidat daha sonraki düzenlemede ayrıntılı olarak belirtilmiştir. Buna göre bu Sendikalara üye işyerlerinin bir önceki yıla ait Sosyal Sigortalar Kurumu prim matrahları toplamının binde 1.50' sidir. Bu aidat yılda 50.000 liradan az olamaz. Özel veya tavan aidat ödeyen sendikaların aidatı, birinci takvim yılında bir önceki yıl ödedikleri aidatın yüzde 30, ikinci takvim yılında ise birinci yıl aidatının yüzde 20 artırılması suretiyle tayin edilir. Ancak özel durum sebebi ortadan kalkan üye sendikanın Konfederasyona Sosyal Sigortalar Kurumu prim matrahı üzerinden binde 1.50 oranında aidat ödemesi esastır.⁵⁹⁴

20 Mayıs 1975 tarihinde Konfederasyon Olağanüstü bir Genel Kurul toplantısı yapmıştır. "Konfederasyona taşınmaz mal alınması, satılması yahut ipotek vesair

⁵⁹¹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu IV. Alelade Genel Kurul Başkanlık Divanı Karar Tutanağı, 21 Aralık 1965, İstanbul, s.1.

⁵⁹² Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, VI. Olağan Genel Kurul Toplantısı Başkanlık Divanı Tutanağı, 19 Aralık 1967, İstanbul, s. 2.

⁵⁹³ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, s. 25.

⁵⁹⁴ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 29, Ogun Kardeşler Matbaası, Ankara, s. 22.

aynı hakların tesisi ve bu amaçla gerekli gelirlerin toplanması ve sarfiyatın yapılması hususunda Yönetim Kuruluna yetki verilmesine” oybirliği ile karar verilmiştir.⁵⁹⁵ Bu durum teşkilatın güçlenmeye başladığının işareti olarak değerlendirilebilir.

1976 Ana Tüzüğündeki Mali Hükümlere bakıldığında aidatların arttığı ve sendikalara üye iş yerlerinin bir önceki yıla ait Sosyal Sigortalar Kurumu prim matrahının göz önünde bulundurulmadığı görülür. İlgili hüküm tüzükte şu hali almıştır. “Üyelik aidatı yılda 75.000 den az olamaz. Üye sendikaların Konfederasyona ödeyecekleri yıllık aidat 1975 takvim yılında ödedikleri aidatın 1976 takvim yılında yüzde 50; 1977 takvim yılında ise 1976 takvim yılı aidatının yüzde 40 artırılması suretiyle tespit olunur.” Ayrıca bu aidat Genel Kurulun salt çoğunlukla alacağı kararla her zaman değiştirilebilecektir.⁵⁹⁶

Görülmektedir ki; 1980 öncesi yıllarda, özellikle ilk oluşum ve gelişim dönemlerinde, Konfederasyon, aidat konusunda hayli meşgul olmak durumunda kalmıştır.

12 Eylül 1980 sonrası MGK tarafından çıkarılan 2821 sayılı yeni yasa örgüt modeli olarak ilk kademedede sadece işkolu sendikalarını, üst kademedede ise sadece konfederasyonları kabul etmiştir. Böylece ilk kademedeki işyeri sendikaları ile üst kademedeki federasyonlar yasal dayanaklarını kaybedip ortadan kaybolacaklardır. İşçi ve işveren sendikaları için iş kolu esasını getiren kanuna göre işçi ve işveren sendikaları 28 iş kolunda kurulacak olup, Türkiye çapında faaliyette bulunmayı amaç edinmiş olmalıdır. Bir iş kolunda birden fazla sendika kurulabilir. Meslek veya iş yeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz. Kamu işveren sendikalarının, aynı işkolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve aynı işkolunda faaliyette bulunması şartı aranmaz.⁵⁹⁷

⁵⁹⁵ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı Karar Tutanağı**, 20 Mayıs 1975, Ankara, s. 2; Ankara Valiliği Emniyet Müdürlüğü'nün 26/4/1978 Tarih 06-72 Sayılı Yazısı.

⁵⁹⁶ **TİSK Anütüzük**, TİSK Yayın No:33, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1976, s. 22.

⁵⁹⁷ 274 Sayılı yasada sendikaların iş yerinde veya işkolunda kurulabileceği kabul edilmiş, sendikal üst kuruluşlar ise 1970'ten sonra federasyon ve konfederasyonlar olarak öngörülmüştü. **Resmi Gazete**, 7/5/1983; **Aynı Tarihi**, Nisan-Mayıs-Haziran, 6 Mayıs 1983, s.104; Metin Kutal, “*Türk Endüstri İlişkileri Düzeninin Yeni Yasal Çerçevesi Oluşurken*”, **İktisat ve Maliye**, C. 30, S. 1, 1983, s. 41.

2821 Sayılı Kanuna eklenen Geçici 1. maddeye göre 1 Ocak 1984 tarihine kadar bu kanuna uygun olarak yeni tüzüklerini düzenlememiş ve ilk olağan genel kurullarını yapmamış, zorunlu organlarını oluşturmamış teşekküller kendiliğinden feshedilmiş sayılacaktır.⁵⁹⁸

Bu sebepten 8 Eylül 1983 günü Konfederasyon Ana Tüzüğü'nün yürürlüğe giren yeni Sendikalar Kanunu hükümlerine uydurulması için kanunen yapılması gereken değişiklikler için Olağanüstü Genel Kurul toplanmıştır.⁵⁹⁹

Olağanüstü Genel Kurulda açış konuşmasını yapan Konfederasyon Başkanı Halit Narin şöyle demiştir:

“ ...milletimizin büyük ilgi ve teveccühü ile kabul edilmiş bulunan 1982 Anayasası, çalışma hayatımıza yeni bir bakış açısı getirmiş ve bu açığa uygun düzenlemeleri kanuna bırakmıştır. 1982 Anayasası, çalışma hayatında kavga yerine barışı tercih etmiş, işçi ve işverenler arasındaki anlaşmazlıkların memleket ekonomisine uygun biçimde çözümlenmesi görüşünü ön planda tutmuştur.

Anayasada yer alan sosyal hak ve ödevler ve diğer çalışma konuları, ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmişlik seviyesi göz önünde bulundurularak düzenlenmiştir. Anayasalarda önemli olan sosyal haklarla ekonomik gelişmişlik seviyesi arasındaki dengedir. 1982 Anayasasının bu denge anlayışı içinde kaleme alındığından şüphemiz yoktur... ”⁶⁰⁰

Olağanüstü Genel Kurulda teşkilatlanma konusuna da değinilmiştir. 1983 Eylül ayı itibariyle Konfederasyona 14 üye işveren sendikası vardır. Hâlbuki daraltılmış hâli ile 28 işkolu mevcuttur. Bu durumda Konfederasyona üye olmamış 14 işkolu vardır ki bu da Konfederasyonun mevcut işkollarından yarısını teşkilatlandırabildiğini göstermektedir.⁶⁰¹

⁵⁹⁸ Resmi Gazete, 7/5/1983.

⁵⁹⁹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı, 8/9/1983, s. 1-2.

⁶⁰⁰ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı, 8/9/1983, s. 2-3; Halit Narin 26 Ağustos 1930 İstanbul doğumlu olup Manchester Bolton College of Technology mezunudur. 1974 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı seçilmiştir. **Günümüz Türkiyesinde Kim Kimdir Who's Who In Turkey**, s. 510.

⁶⁰¹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı, 8/9/1983, s. 22.

1983 yılındaki Olağanüstü Genel Kurul sonrası hazırlanan tüzüğün 1. maddesinde ilk defa Konfederasyonun “kısaltılmış adı TİSK’tir ” ibaresi yer almıştır. Daha önceki tüzükte yer alan “Yönetim Kurulu kararıyla Türkiye’nin muhtelif yerlerinde bölge temsilcilikleri ihdas edebilir” hükmü kaldırılmıştır.⁶⁰²

Konfederasyon tüzüğünün İkinci Bölümünde üyelikle ilgili bölümlerin tekrar düzenlendiği ve oldukça ayrıntılı ve garantici bir hâle getirildiği görülür.⁶⁰³

1970’li yıllara kadar oluşum ve gelişimini tamamlayan, 70’li yıllarda küçük iniş çıkışlar yaşayan ve 1980’de 13’e kadar düşen Konfederasyonun 1980 yılından sonra üye sayısında tekrar artış başlamıştır. 1989 yılı itibarıyla TİSK’e 17 iş kolu sendikası üye bulunmaktadır. Bu sendikalara bağlı 1572 iş yerinde 994.887 kişi çalışmaktadır. Daha sonraki yıllarda sayılar değişmekle beraber özellikle 2000’li yıllarda üye sayısı artmış 2010 yılında 23’e kadar ulaşmıştır. 2011 yılında da TİSK ekonominin değişik sektörlerinde faaliyet gösteren 9.600 işyeri ve 1.200.000 çalışanı olan 23 üye işveren sendikasına sahiptir.⁶⁰⁴

1980 sonrası dönemde ise mali durumla ilgili sorunlar önceki döneme göre nispeten daha az dikkati çekmektedir.

2821 sayılı kanunun uygulandığı dönemde ise sendika ve konfederasyonların gelirleri:

1-Üyelerinden alacakları üyelik aidatı ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda belirtilen dayanışma aidatı,

2-Bu kanuna göre yapabilecekleri faaliyetler ile eğlence, konser gibi faaliyetlerden sağlanacak gelirler,

3-Bağışlar,

⁶⁰² **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anütüzüğü**, TİSK Yayın No: 73, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1983, s. 3

⁶⁰³ **A.g.e.**, s. 6-9.

⁶⁰⁴ **48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations**, TİSK Yayın No:314, Ankara, 2011, s. 9; Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, s. 105; **TİSK XVI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 1986, s. 52; **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XVII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, Ankara, 2-3 Aralık 1989, 72-76; **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XXIV. Genel Kurul Çalışma Raporu**, 11-12 Aralık 2010, TİSK Yayın No: 307, s. 392-394.

4-Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardan ibarettir.⁶⁰⁵

Konfederasyon tüzüğünde Mali Hükümler aynen Sendikalar Kanunundaki haliyle V. Bölümde düzenlenmiştir. Buna göre Konfederasyonun gelir kalemleri şöyle belirlenmiştir:

a-Üyelerinden alacağı üyelik aidatı,

b-Mevzuat hükümleri çerçevesinde yapacağı konferans, kongre, seminer, istişare, yayın ve sergi gibi her türlü faaliyetler ile eğlence, konser gibi faaliyetlerden sağlanacak gelirler,

c-Bağışlar,

d-Mal varlığı gelirleri (gecikme zammı dâhil), mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlar.⁶⁰⁶

2821 Sayılı Kanunun üyelik aidatı ile ilgili şöyle bir sınırlaması vardır:

Öncelikle faaliyeti durdurulmayan sendika ve konfederasyonlara üyelerince ödenecek aidatın miktarı tüzüklerinde belirtilecektir.

İşçi sendikasına işçinin ödeyeceği aylık üyelik aidat tutarı, 1 günlük çıplak ücretini geçemez. İşveren sendikasına işverenin ödeyeceği aylık üyelik aidatı tutarı, iş yerinde işçilere ödediği 1 günlük çıplak ücretlerin tutarını geçemez.⁶⁰⁷

Yeni Sendikalar Kanununa göre hazırlanan yeni tüzükte Konfederasyon üyelik aidatı, Genel Kurulun, mevcudun salt çoğunluğu ile alacağı kararla tespit olunur.

Üye sendikaların Konfederasyona ödeyecekleri yıllık aidat Konfederasyon Genel Kurulunca tespit edilen taban aidattan az ve sendikaların bir önceki takvim yılı gerçekleşen aidat gelirlerinin 1/5'ten fazla olamaz. Bu esaslar çerçevesinde Genel Kurul tarafından tespit edilen üyelik aidatı kararları Ana Tüzük değişikliğine gerek kalmaksızın işbu maddeye işlenir. Aidatın ödenme şekli ve zamanı ile zamanında ödenmeyen aidata uygulanacak gecikme zammı Genel Kurula sunulan Bütçe

⁶⁰⁵ Resmi Gazete, 7/5/1983.

⁶⁰⁶ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anütüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 26-27.

⁶⁰⁷ Resmi Gazete, 7/5/1983.

talimatında gösterilir. Konfederasyonca tahsil edilen üyelik aidatının ne kadarının Merkezi Dayanışma Fonuna aktarılacağı Genel Kurulda kararlaştırılır. Fonun kuruluş ve işleyişine ilişkin esaslar Konfederasyon Genel Kurulunca onaylanacak bir yönetmelikle düzenlenir.⁶⁰⁸

Bu madde ile ilgili küçük bir değişiklik 1986 yılındaki Genel Kurul ile olmuştur. Buna göre “Üye sendikaların Konfederasyona ödeyecekleri yıllık aidat, Konfederasyon Genel Kurulunca tespit edilen taban aidattan az olamaz.”⁶⁰⁹

Daha sonraki genel kurullarda da aidatla ilgili meseleler gündeme gelmiştir. Bu genel kurullarda aidatın tespiti, kamu kesimi işveren sendikalarınca ödenecek aidat, taban üyelik aidatı, tavan üyelik aidatı, aidattan Merkezi Dayanışma Fonuna aktarılacak miktarın tespiti, yönetim kurulu üyeliği için ödenmesi gereken asgari aidat miktarının tespiti gibi konular ele alınmıştır.⁶¹⁰

2012 yılında çıkarılan yeni kanun da önceki gibi sendikaların iş kollarına göre kurulacakları, kamu işveren sendikalarının aynı iş kolundaki kamu işverenleri tarafından kurulması ve faaliyette bulunması şartının aranmayacağını hükme bağlamıştır. Kanun 20 iş kolu tespit etmiştir. Üst kuruluş olarak sadece konfederasyon belirlenmiştir.⁶¹¹ Böylece yeni kanunun teşkilatlanmayı güçlendirici tedbirlere başvurduğu görülür.

Yeni dönemde yasalara göre revize edilen tüzükte güçlü işveren teşkilatlanması için Konfederasyon tarafından her zamanki yola başvurulduğu görülür. Yani aynı iş kolunda birden fazla işveren sendikası üyeliği yeni Ana Tüzüğe aynen yansımıştır. Sadece c fıkrasında olan değişiklikle “Konfederasyon Yönetim Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile üyeliğe kabul gerçekleşecektir.”⁶¹²

2013 itibariyle Konfederasyon kamu ve özel sektör işverenlerinin birlikte dâhil olduğu 21 üyeye sahiptir. Bu sendikalar şunlardır:

⁶⁰⁸ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anütüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 27.

⁶⁰⁹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anütüzük, TİSK Yayın No: 216, Ankara, 2002, s. 29.

⁶¹⁰ TİSK XVII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 2-3 Aralık 1989, s. 2; TİSK XXII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 25-26 Aralık 2004, TİSK Yayın No. 250, Ankara, 2004; TİSK XXIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 11-12 Aralık 2010.

⁶¹¹ Resmi Gazete, 7/11/2012.

⁶¹² Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anütüzük, TİSK Yayın No: 335, Ankara, 2014, s. 9.

- Türkiye Ağaç Sanayi İşverenleri Sendikası
- Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
- Türkiye Armatörleri İşverenleri Sendikası
- Türkiye Cam, Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası
- Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
- Türkiye Deri Sanayii İşverenleri Sendikası
- Türkiye Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası
- İlaç Endüstrisi İşverenleri Sendikası
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası
- Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
- Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik Sanayii İşverenleri Sendikası
- Mahalli İdareler Kamu İşveren Sendikası
- Mahalli İdareler İşverenleri Sendikası
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
- Türkiye Sağlık Endüstrisi İşverenleri Sendikası
- Türkiye Selüloz, Kâğıt ve Kâğıt Mamulleri Sanayii İşverenleri Sendikası
- Türkiye Şeker Sanayii İşverenleri Sendikası
- Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası
- Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası
- Turizm Endüstrisi İşverenleri Sendikası
- Tüm Özel Eğitim Kurumları İşverenleri Sendikası.⁶¹³

⁶¹³ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XXV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, 14-15 Aralık 2013, s. 404-406; 2016 yılında Konfederasyonun 20 üyesi vardır. tisk.gov.tr, Erişim Tarihi: 16/11/2016.

2012 yılındaki mevzuat değişikliği ile girilen yeni dönemde kanun sendika ve konfederasyonların gelirlerini diğer kanunlarla hemen hemen aynı düzenlemiştir. Buna göre kuruluşların gelirleri:

a-Üyelik ve dayanışma aidatları,

b-Tüzüklerine göre yapabilecekleri faaliyetlerden sağlanacak gelirler,

c-Bağışlar,

ç-Mal varlığı gelirleri, mal varlığı değerlerinin devir, temlik ve satışlarından doğan kazançlardır.⁶¹⁴

Buna bağlı olarak Konfederasyon tüzüğünde de gelirler daha önceki tüzüklerde belirlendiği gibidir.⁶¹⁵

TİSK'in kuruluşundan itibaren güçlü işveren sendikalarının sayısının artması ve TİSK çatısı altında birleşmeleri için çalıştığı biliniyor. Bugünkü üye sayısı göz önüne alındığında 50 yıllık teşkilatlanma çabalarının istenen sonucu verip vermediği sorusu akla gelebilir. Bu soruya TİSK yetkilileri şöyle cevap veriyor: "Teşkilatlanma çalışmaları büyük ölçüde meyvesini vermiştir. Bugün Türkiye ekonomisinin lokomotifini olan ve ekonominin gidişatını belirleyen işletmeler TİSK'in çatısı altındadır. İşletme profili genellikle orta ve büyük boy, sanayide faaliyet gösteren, ihracat yapan, çoğunlukla toplu iş sözleşmesi uygulayan, köklü ve kurumsallaşmış işletmedir. Endüstri ilişkileri TİSK'te temel olduğundan, sendikalaşma durumu haliyle kapsamı sınırlayan bir faktördür. Bununla birlikte kendisini "işletmelerin sesi" olarak niteleyen Konfederasyon çatısı altında yer alsın almasın Türkiye'deki tüm işletmelerin ve işverenlerin görüşlerini dikkate almakta ve savunmaktadır. TOBB, TÜSİAD, MÜSİAD, TİM gibi iş dünyasını temsil eden diğer çatı örgütleri ile sürekli işbirliği ve iletişim halinde çalışılmaktadır."⁶¹⁶

TİSK'in 50 yıl gibi uzun bir süre endüstri ilişkileri alanında işveren sınıfının çıkarlarını temsil açısından gelişiminin devam ettiği söylenmektedir. Gelişim sürekli

⁶¹⁴ Resmi Gazete, 7/11/2012.

⁶¹⁵ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anafüzük, TİSK Yayın No: 335, s. 28.

⁶¹⁶Yapılan sözlü tarih görüşmesinde Genel Sekreter Yardımcısı Ferhat İter Konfederasyonun üye sayısını 22 olarak belirtmiştir. Ferhat İter, Sözlü Tarih, 06/06/2016.

bir zorunluluk olarak devam etmektedir. Bağımsız işveren sendikalarından üyelik müracaatları olmuştur.⁶¹⁷

3.2.2. Organlar

Sendika ve konfederasyonlar; zorunlu organlar olan genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kurulu dışında başka organlar da oluşturabilirler. İşçi ve işveren sendikalarının veya konfederasyonlarının organları ve bu organların yetkileri büyük ölçüde tüzükte yer alacak hükümlerle belirlenir.⁶¹⁸

Konfederasyon organları ilk kurulduğunda şöyledir:

- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu
- Yürütme Komitesi
- Denetim Kurulu
- Disiplin Kurulu⁶¹⁹

1969 yılında yayınlanan Ana Tüzüğe göre Konfederasyona Danışma Kurulu adıyla bir organ eklenmiştir.⁶²⁰ 1974 yılında yayınlanan Ana Tüzükte Konfederasyon organlarında yine bir değişiklik olmuş, Konfederasyon bünyesinden Danışma Kurulu çıkarılarak Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu adıyla yeni bir organ eklenmiştir.⁶²¹

274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu karşılaştırıldığında teşkilatın organları konusunda 2821 Sayılı Kanunun sendika ve konfederasyonları daha fazla yönlendirdiği görülür.

⁶¹⁷ Ferhat İlter, Sözlü Tarih, 06/06/2016.

⁶¹⁸ Tunçomağ, a.g.e., s. 304.

⁶¹⁹ **Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, s. 3.

⁶²⁰ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, TİSK Yayın No: 9, s. 8.

⁶²¹ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, TİSK Yayın No: 29, s. 8.

1983 yılındaki Sendikalar Kanunu sendika ve konfederasyon organları ile ilgili ortak hükümlere de ayrıca yer vermiştir. Kanununun 9. maddesine göre sendikaların, sendikaların şubelerinin ve konfederasyonların zorunlu organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Sendika ve konfederasyonlar ihtiyaca göre başka organlar da kurabilirler. Ancak bu organlara zorunlu organların görev, yetki ve sorumlulukları devredilemez. Genel kurul dışındaki zorunlu organlara seçilen asıl üye sayısı kadar yedek üye seçilir.⁶²²

Bununla ilgili olarak 1983 yılında hazırlanan tüzükte Konfederasyon Organları zorunlu organlar ve diğer kurullar olmak üzere sınıflandırılmıştır:

A-Zorunlu Organlar

- a-Genel Kurul
- b-Yönetim Kurulu
- c-Denetleme Kurulu
- d-Disiplin Kurulu

B-Diğer Kurullar

- a-Yürütme Komitesi
- b-Konfederasyon ve Üye Sendikalar Yönetim Kurulları Müşterek Heyeti
- c-Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu⁶²³

2012 yılındaki 6356 Sayılı kanunla 9. maddede organlara dair ortak hükümler belirtilmiştir. Buna göre kuruluşun ve şubelerinin organları; genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur.⁶²⁴

6356 Sayılı Kanunun Geçici 1. maddesine göre kuruluşlar bu kanun gereği yapmak zorunda oldukları tüzük değişikliklerini bu kanunun yayımı tarihinden itibaren 1 yıl içinde yönetim kurulu kararı ile gerçekleştirir. Tüzük değişiklikleri yapılacak ilk genel kurulun onayına sunulur.⁶²⁵

⁶²² Resmi Gazete, 7/5/1983.

⁶²³ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anafüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 9.

⁶²⁴ Resmi Gazete, 7/11/2012.

⁶²⁵ A.g.e.,

Kanun gereği yapılan değişiklikler 14-15 Aralık 2013 tarihinde toplanan TİSK XXV. Olağan Genel Kurulunda kabul edilmiştir.

Konfederasyon Organları bugünkü haliyle zorunlu organlar ve diğer kurullar olmak üzere ikiye ayrılmıştır.

A-Zorunlu Organlar

a-Genel Kurul

b-Yönetim Kurulu

c-Denetleme Kurulu

d-Disiplin Kurulu

B- Diğer Kurullar

a-Yürütme Komitesi

b-Danışma Konseyi

c-Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu⁶²⁶

3.2.2.1. Zorunlu Organlar

Genel Kurul:

Konfederasyon Genel Kurulu ilk kurulduğunda aşağıdaki temsilcilerden oluşur:

a-Üye işveren teşekküllerinin üyeleri arasından seçecekleri beşer temsilci ile yönetim, denetim ve disiplin kurullarını temsilen en çok 10 delege.

b-Konfederasyon yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyeleri (haklarındaki ibra oylamasına katılmamak şartıyla).

Konfederasyon genel kurulu yönetim kurulunun daveti üzerine olağan olarak 2 yılda bir Mayıs ayında toplanır.

⁶²⁶ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *Anatüzük*, TİSK Yayın No:335, s. 11.

Genel Kurul görüşmelerini idare etmek ve gerekli zabıtları tutmak üzere üyeleri arasından açık oyla ve çoğunlukla 1 başkan, 2 başkan vekili, 2 asil, 2 yedek olmak üzere 4 divan kâtibi seçilir. Başkan ile başkan vekilleri aynı sendikadan olamaz.⁶²⁷

Daha sonra yapılan değişiklikle Konfederasyonun Genel Kurulu aşağıdaki temsilcilerden oluşur:

a-Üye işveren teşekküllerinin kendi yönetim, denetim ve disiplin kurullarında görev almış beş temsilci,

b-Üye işveren teşekküllerinin üyeleri arasından seçecekleri on temsilci,

c-Haklarındaki ibra oylamasına katılmamak şartıyla, Konfederasyon yönetim, denetim ve disiplin kurulu üyeleri.⁶²⁸

1969 düzenlemesinde olağan genel kurul toplantısı yılda 1 defa en geç Nisan ayında yapılır. Daha sonraki düzenlemeye göre ise olağan genel kurul toplantısı Yönetim Kurulunun çağrısı üzerine olağan olarak 2 yılda bir kere en geç Nisan ayında yapılır.⁶²⁹

Genel Kurulun görev ve yetkileri şöyledir:

a-Yönetim ve Denetim Kurulunun çalışma ve hesap raporlarını müzakere edip karara bağlamak,

b-Yönetim ve Denetim Kurulunu ibra etmek,

c-Konfederasyon bütçesini müzakere ve kabul etmek,

d-Yönetim Kurulu tarafından, Genel Kurula arz olunan hususları müzakere edip karara bağlamak,

e-Yönetim Kurulu, Denetim Kurulu, Disiplin Kurulu asli ve yedek üyelerini seçmek,

f-Konfederasyon Ana Tüzüğünde gerekli tadilatı yapmak,

⁶²⁷ Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, s. 3- 4.

⁶²⁸ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, s. 8.

⁶²⁹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, s. 9; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 29, s. 9.

g-Konfederasyonun fesih ve tasfiyesi ile, mamelekinin tahsis cihetleri hakkında karar vermek,

h-Konfederasyonun gayelerine ulaşabilmesi için Yönetim Kuruluna direktifler vermek,

ı-Ana Tüzüğün diğer maddelerinde bildirilen yetkileri kullanmak,

i-İdarecilere ve temsilcilere ücret verileceği takdirde verilecek ücretlerle her türlü ödenek ve yollukları tespit etmek.⁶³⁰

Daha sonra Genel Kurulun daha önceki görev ve yetkilerine yenileri eklenmiştir. Bunlar:

-Grev ve Lokavt Fonu kurmak, fonun kullanılma şartlarını yönetmelikle tespit etmek (Tüzüğün g fıkrası),

-Konfederasyona lüzumlu taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması veyahut ipotek edilmesi hususunda Yönetim Kuruluna yetki vermek,

-Konfederasyonun uluslararası faaliyette bulunması, yurt dışındaki teşekküllere üye olarak katılması veya ayrılması hakkında karar vermek.⁶³¹

2821 Sayılı Kanun sendika ve konfederasyonların genel kurulları ile ilgili değişiklikler getirmiştir. Kanunun genel kurulların oluşması ile ilgili 10. maddesine göre; “İşçi ve işveren konfederasyonu genel kurulu, üye sendikalarca seçilen en çok 500 delegeden oluşur. Üye sendikaların genel kurulda kaç delegeyle temsil edileceği konfederasyon tüzüğünde belirlenir. Kanuna göre sendika veya konfederasyonun ilk genel kurulu, tüzel kişilik kazanmasından başlayarak 6 ay içinde yapılır. Olağan genel kurul 3 yılda bir yapılır.”⁶³²

Dolayısıyla kanunun yayımı tarihinden sonra hazırlanan yeni Anütüzüğe göre Konfederasyon Genel Kurulu delegelerden oluşur. Her üye sendika Genel Kurulda 12 delege ile temsil edilir. Delegeler üye sendikaların yönetim kurulları tarafından aşağıdaki şekilde seçilir:

⁶³⁰ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anütüzüğü, TİSK Yayın No:9, s. 11-12.

⁶³¹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 29, s. 11-12.

⁶³² Resmi Gazete, 7/5/1983.

a-Her üye sendikanın kendi yönetim ve denetleme kurulu üyeleri arasından seçilecek 4 delege,

b-Her üye sendikanın kendi üyeleri arasından seçilecek 8 delege.

Konfederasyon yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri de haklarındaki ibra oylamasına katılmamak şartıyla genel kurula delege olarak katılırlar.⁶³³

16-17 Aralık 1995 tarihli XIX. Genel Kurul, 22 Şubat 1997 tarihli Olağanüstü Genel Kurul ve 5-6 Aralık 1998 tarihli XX. Genel Kurulda alınan kararlar sonrası Genel Kurulun oluşması ile ilgili birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre Genel Kurulun oluşumu şöyledir:

Her üye sendika Genel Kurulda en az 3 delege ile temsil edilir.

Ayrıca üye sendikalara; Genel Kurulun yapıldığı yıl Konfederasyona ödedikleri aidatın, Konfederasyonun aynı yıla ait toplam aidat gelirine oranı esas alınarak, her tam yüzde bir oranı için birer delegelik daha verilir.

Konfederasyon yönetim ve denetleme kurulu üyeleri de haklarındaki ibra oylamasına katılmamak şartıyla Genel Kurula delege olarak katılırlar.

Ancak hiçbir üye sendikanın delege sayısı, genel kurul toplam delege sayısının yüzde 30'unu, herhangi iki üye sendikanın delege sayıları toplamı da genel kurul toplam delege sayısının yüzde 49'unu geçemez.

Delegeler üye sendikaların yönetim kurulları tarafından seçilir.⁶³⁴

Konfederasyonun olağan genel kurul toplantısı ise yönetim kurulunun çağrısı üzerine 3 yılda bir ve Aralık ayında yapılır.⁶³⁵

1980 sonrası hazırlanan bu kanuna göre genel kurulların toplanması ve yürütülmesini gözetmek üzere valinin görevlendireceği hükümet komiserinin genel kurulun başlayacağı gün ve saatte genel kurulun yapılacağı mahalde bulundurulması zorunludur. Bu zorunluluk Ana Tüzükte de aynen yerini almıştır.⁶³⁶

⁶³³ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anütüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 10.

⁶³⁴ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anütüzük, TİSK Yayın No: 216, s. 2, 9, 10.

⁶³⁵ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anütüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 10.

⁶³⁶ Resmi Gazete, 7/5/1983; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anütüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 11.

Yeni dönemde genel kurulun görev ve yetkilerinde de farklılaşma olmuştur. Genel kurul Konfederasyonun en üst organı olup, başlıca görev ve yetkileri şunlardır:

a-Zorunlu organların asıl ve yedek üyelerini seçmek,

b-Ana Tüzük değişikliklerini karara bağlamak,

c-Yönetim ve denetleme kurulu raporlarını görüşmek,

d-Yönetim ve denetleme kurullarını ibra etmek,

e-Konfederasyon bütçesini görüşüp aynen veya değiştirerek kabul etmek,

f-Gündemde yer alan diğer konuları görüşüp karara bağlamak,

g-Konfederasyona lüzumlu taşınmaz malların satın alınması veya mevcut taşınmaz malların satılması veyahut ipotek tesis edilmesi hususlarında yönetim kuruluna yetki vermek,

h-Konfederasyonun uluslararası işveren kuruluşlarına üye olması veya üyelikten çekilmesi hakkında karar vermek,

i-Konfederasyonun feshine ve bu halde mal varlığının tasfiyesine karar vermek ve tasfiye komisyonunu seçmek,

j-Grev ve lokavt fonu kurmak, fonun kullanılma şartlarını bir yönetmelikle tespit etmek,

k-Konfederasyonun amacına ulaşabilmesi için yönetim kuruluna direktifler vermek,

l-Konfederasyon Yönetim Kurulu Başkan ve üyelerine verilecek ücretler ile her türlü ödenek, yolluk ve tazminatları tespit etmek,

m-Konfederasyon adına veya Konfederasyon hizmetleri için geçici olarak görevlendirileceklere verilecek ücret, gündelik ve yollukların tavanını tespit etmek,

n-Üye sendikaların Konfederasyona ödeyecekleri aidat miktarını tespit etmek,

o-Mevzuatta veya Ana Tüzükte genel kurulca yapılması belirtilen diğer işlemleri yerine getirmek ve başka bir organa bırakılmamış konuları karara bağlamak.⁶³⁷

22 Şubat 1997 tarihli Olağanüstü Genel Kurulunda genel kurulun görev ve yetkileri ile ilgili a fıkrasında yer alan küçük bir değişiklik olmuştur. Buna göre Genel Kurul zorunlu organların asıl ve yedek üyelerini seçerken Yönetim Kurulu Başkanı ve 2 başkan vekilini de seçecektir.⁶³⁸

1997 Olağanüstü Genel Kurulu sonrası yapılan düzenleme ile Genel Kurula Yönetim Kurulu Başkanı ve 2 Başkan Vekilini de seçme görevi verildiği için Genel Kurul zorunlu organlara göre üye seçimleri yanında Yönetim Kurulu Başkanı ve 2 başkan vekilini de seçecektir. Bu seçimler üye sendikalar tarafından Konfederasyon Yönetim Kurulu üyeliği için gösterilen adaylar arasından gizli oy açık sayım esasına göre yapılır. Başkan ile Başkan Vekilleri aynı sendikadan olmayacağı gibi 2 başkan vekili de aynı sendikadan olamaz.⁶³⁹

6356 Sayılı kanuna göre kuruluşların genel kurulu, tüzüğüne göre üye veya delegelerden oluşur. Kuruluş ve şubelerin yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri, bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılır. Olağan Genel Kurul en geç 4 yılda bir toplanır.⁶⁴⁰

Tüzüğün bu yeni hâline göre her üye sendika genel kurulda en az 3 delege ile temsil edilir. Ayrıca üye sendikalara genel kurulun yapıldığı yıl Konfederasyona ödedikleri aidatın, Konfederasyonun aynı yıla ait toplam aidat gelirine oranı esas alınarak, her tam yüzde bir oranı için birer delegelik daha verilir. Konfederasyon yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeleri de haklarındaki ibra oylamasına katılmamak şartıyla genel kurula delege olarak katılırlar. Ancak hiçbir üye sendikanın delege sayısı, genel kurul toplam delege sayısının yüzde 30'unu, herhangi iki üye sendikanın delege sayıları toplamı da genel kurul toplam delege sayısının

⁶³⁷ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatazüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 13-14.

⁶³⁸ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatazük, TİSK Yayın No: 216, s. 2, 13.

⁶³⁹ A.g.e., s. 15.

⁶⁴⁰ Resmi Gazete, 7/11/2012.

yüzde 49'unu geçemez. Olağan Genel Kurul toplantısı 3 yılda bir ve Aralık ayında yapılır.⁶⁴¹

6356 Sayılı kanun genel kurulların görev ve yetkilerinin sınırlarını belirlemiştir. Konfederasyonun en üst organı olan Genel Kurulun görev ve yetkilerinde bu çerçevede kısmi bazı değişiklikler olmuştur. Bunlardan birincisi, zorunlu organların asıl ve yedek üyelerini seçmek görevinin Yönetim Kurulu Başkanı ve 2 Başkan Vekilinde olduğunun belirtilmesidir. Diğer, yapılacak ilk genel kurula sunulması ve geçmişe etkili olmaması kaydıyla ilgili makamlar veya mahkemelerce kanuna aykırı görülerek düzeltilmesi istenen konular hakkında yönetim kuruluna karar vermektir. Genel Kurul önceden Yönetim ve Denetim Kurulu raporlarını görüşürken, yeni tüzüğe göre yeminli mali müşavir raporlarını da görüşecektir. Önceki tüzükte belirtilen genel kurulun mali konulardaki görev ve yetkileri daha sade ve açık hâle gelmiştir. Buna göre Konfederasyon Yönetim Kurulu, Denetleme Kurulu ve Disiplin Kurulu Başkan ve üyelerine verilecek ücretler ile her türlü ödenek, yolluk, tazminatlar ve sosyal hakları tespit eder.⁶⁴²

Yönetim Kurulu:

Konfederasyon kuruluşunda Yönetim Kurulu Genel Kurul tarafından gizli oyla ve 2 yıllık süre için seçilmektedir. Yönetim Kurulu olağan genel kurul toplantısında sayısı kararlaştırılmak ve her üye teşekkül için en az 1 temsilci seçilmek üzere, en az 11 ve en çok 31 asil ve aynı sayıda yedek üyeden oluşur. Asil üyeler kendi aralarında gizli oyla 1 Başkan ve en çok 3 olmak üzere lüzumu kadar başkan vekili seçerler.

Yönetim Kurulu en az 3 ayda bir defa Başkanın daveti üzerine toplanır.

Kuruluşta Konfederasyon Yönetim Kurulu üyelerinin görev ve yetkileri 1964 yılı Mayıs ayında yapılacak olağan genel kurul toplantısına kadar devam eder.⁶⁴³

Nitekim Yönetim Kurulu Başkanı Şahap Kocatopçu görevini devam ettirirken, yönetim kurulu üyeleri de aynı kalmıştır.⁶⁴⁴

⁶⁴¹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatüzük, TİSK Yayın No:335, s.11-12.

⁶⁴² Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatüzük, TİSK Yayın No:335, s.14-15.

⁶⁴³ Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, s. 5, 6, 13.

⁶⁴⁴ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 3, s. 240.

1969 yılında yayınlanan Ana Tüzükte Yönetim Kurulunun oluşması konusunda önemli değişiklik yapıldığı görülmektedir. Bunun için Ana Tüzüğün 20. maddesi şöyle düzenlenmiştir:

Yönetim Kurulu aşağıda gösterilen şekil ve adette genel kurul tarafından gizli oy açık tasnifle 2 yıllık süre için seçilir.

a-Her üye teşekkül, en az 1 temsilci ile temsil edilir. Ancak, Konfederasyona bir evvelki yıl ödedikleri aidat miktarı:

75.000 dâhil- 150.000 TL arasında ise 2

150.000 dâhil- 300.000 TL arasında ise 3

300.000 dâhil ve daha yukarı ise 4 temsilci ile temsil edilir.

b-Ayrıca yukarıdaki fıkra da tespit edilen kontenjanla bağlı olmaksızın 10 temsilci daha serbest aday göstermek suretiyle asıl üye olarak seçilir.

c-Kontenjan için asıl üye sayısı kadar yedek üye seçimi, ayrı oyla verilmek suretiyle yapılır. Serbest seçimde ise asıl ve yedek üyeler aldıkları oy sayısına göre tayin edilir.

d-Asıl üyeler kendi aralarından 1 yıllık süre için, gizli oyla 1 başkan ve en çok 3 başkan vekili seçerler. Yönetim Kurulunu Başkan ve mazereti halinde başkan vekillerinden biri temsil eder.⁶⁴⁵ Daha sonra bir değişiklik yapılmış ve başkan ve başkanvekilleri için süre 2 yıla çıkarılmıştır.⁶⁴⁶

1976 yılında yayınlanan tüzükte yönetim kurulunun kuruluşu ile ilgili madde de değişmiştir.

Buna göre yönetim kurulunun kuruluşu ile ilgili maddede her üye kuruluşun en az 1 temsilci ile temsil edilmesi hükmü aynen devam ederken, Konfederasyona ödeyecekleri aidat miktarına bağlı olarak temsilci sayıları şöyle belirlenmiştir:

150.000 dâhil- 300.000 TL arasında ise 2

300.000 dâhil- 600.000 TL arasında ise 3

⁶⁴⁵ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, s. 13-14.

⁶⁴⁶ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 29, s. 14.

600.000.dâhil- 1.200.000 TL arasında ise 4

1.200.000 dâhil ve daha yukarı ise 5 temsilci ile temsil edilecektir.

Bu fıkra gereğince yönetim kuruluna seçilecek temsilcilerden en az birinin üye sendikanın başkanı veya başkan vekillerinden biri olmasına çalışılır.

Tespit edilen kontenjan dışında ayrıca 10 temsilci daha serbest aday göstermek suretiyle seçilecektir. Ancak bu fıkra hükmüne göre aynı teşekkülden 1'den fazla üye seçilemez.⁶⁴⁷

Yönetim Kurulunun toplantıları 1969 yılındaki tüzüğe göre en az üç ayda bir defa Başkanın daveti üzerine yapılır. Toplantı nisabı üye sayısının üçte biridir. Yönetim kurulu 1974 yılındaki düzenleme ile en az 2 ayda bir defa ve üye sayısının üçte biri sağlandığı takdirde toplanacaktır. Kararlar mevcudun salt çoğunluğu ile verilir.⁶⁴⁸

1976 düzenlemesiyle yönetim kurulunun tekrar en az 3 ayda bir defa toplanması uygulamasına geçilmiştir. Toplantı nisabı yine üye sayısının üçte biridir. Kararlar mevcudun salt çoğunluğu ile verilir. Konfederasyon Yönetim Kurulu lüzum görülen yönetmelikleri yapacak, bunun yanında gerekli gördüğü hallerde, teklif ve tavsiyelerini almak üzere komisyonlar kurmak suretiyle çalışacaktır.⁶⁴⁹

Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri gittikçe genişletilmiştir. 1980 öncesi tüzüklerindeki en gelişmiş haliyle yönetim kurulunun görev ve yetkileri şöyledir:

a-Yürütme Komitesini seçmek ve değiştirmek Genel Sekreteri ve Genel Sekreterin teklifi ile Genel Sekreter yardımcılarını tayin ve azil,

b-Gündem maddelerini görüşüp karara bağlamak,

c-Genel Sekreterlikçe hazırlanacak çalışma programını görüşüp karara bağlamak,

d-Genel Kurula sunulacak çalışma ve hesap raporlarını görüşüp karara bağlamak,

⁶⁴⁷ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 33, s. 14.

⁶⁴⁸ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, s. 15; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 29, s. 15.

⁶⁴⁹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No:33, s. 15, 16.

e-İşverenlerin aynı veya benzeri iş kollarında mesleki teşekküller kurarak konfederasyon içinde toplanmalarını sağlayacak tedbir, teşebbüs ve faaliyetleri düzenlemek,

f-Üye işveren teşekküllerinin çalışmalarını ahenkleştirmek, Konfederasyon tüzüğüne, yönetmeliklere ve yetkili organların kararlarına riayetlerini sağlamak,

g-Genel Kurulca kabul edilen bütçe dâhilinde personel kadrolarını tespit ile taban ve tavan ücretlerini tayin etmek,

h-Genel Kurulca onaylanan bütçeye göre gelir ve giderleri kontrol etmek, gerekirse, bütçe fasılları arasında nakiller yapmak, hazırlanacak yeni bütçeyi tetkik ederek Genel Kurula sunmak,

i-Olağanüstü Genel Kurul toplantılarına karar vermek,

j-Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt konularında gerekli tedbir ve kararları almak, üyelerin bu konuda uymaları gereken esasları tespit etmek, ilgili üye işveren teşekkülüne veya teşekkül üyesine Grev ve Lokavt Fonundan tahsisler yapmak ve bu fonla ilgili olarak üye işveren teşekküllerinin taleplerini Genel Sekreterin teklif ve mütalaasını da göz önünde tutarak karara bağlamak,

k- Konfederasyon namına dava açmak, açılmış davalara iltihak, davayı kabul, davadan feragat veya ibra etmek veya sulh olmak,

l-Kanunun verdiği imkanlar ve yetki çerçevesi içinde gayrimenkul edinme ve tasarrufu ile sair aynı haklar hususunda karar almak,

m-Lüzum gördüğü bölgelerde temsilcilikleri kurmak,

n-Lüzum görülen yönetmelikleri yapmak,

o-Konfederasyonun temsilinin söz konusu olduğu ve Konfederasyonu temsile yetkili kişilerin görev yapmakta fiili imkânsızlığı hallerinde, bilimum kurullar ile yurt içi ve yurt dışı temaslar için temsilciler seçmek,

ö-Üye teşekküllerinin Konfederasyona ödemekle yükümlü oldukları aidat matrahının ve aidatla ilgili sair bilgilerin doğruluğunu kontrol etmek,

p-Konfederasyon demirbaşlarının kayıt terkinini onaylamak,

r-Mevzuat hükümleri ve bu Ana Tüzükte verilen sair yetkileri kullanmak ve görevleri yerine getirmektir.⁶⁵⁰

2821 Sayılı Kanun sendika ve sendika şubelerinin yönetim kurullarının en az 3 en çok 9 üyeden, konfederasyonların yönetim kurullarının ise en az 5 en çok 29 üyeden oluşacağını söylemiştir.⁶⁵¹

Dolayısıyla Konfederasyon yönetim kurulu da artık genel kurul tarafından seçilen 29 üyeden oluşur. Yönetim kuruluna asıl üye kadar yedek üye seçilir.

a-Genel Kurulca tespit edilecek Yönetim Kurulu üyeliği için gerekli asgari aidatı ödeyen her üye işveren sendikası, Yönetim Kurulunda en az 1 üye ile temsil edilir.

b-Kalan üyeliklerin üçü, serbest aday gösterilmek suretiyle yapılacak seçimle belirlenir.

c-(a) ve (b) fıkralarına göre bulunan üye sayısından kalan üyelikler, üye sendikaların bir önceki yıl Konfederasyona ödedikleri aidatın Konfederasyonun aynı yıla ait toplam aidat gelirleri içindeki oranı esas alınarak tespit ve tefrik edilir. Bu oranlama sonucu bulunan tam sayılarla üye adedi 29'a tamamlanamadığı takdirde tamamlanana kadar en yüksek kesir rakamından küçüğe doğru ilgili sendikalara birer adaylık verilir. Bu tespite göre ilgili üye sendikaların adayları arasından seçim yapılır.

d-Asıl üyeler kendi aralarından 3 yıllık süre için gizli oyla 1 başkan ve 2 başkanvekili seçerler. Yönetim Kurulunda her üyenin 1 oy hakkı vardır. Toplantıya gelmeyen üye temsilci gönderemez ve başka bir üyeyi tevkil etmek suretiyle oyunu kullanamaz. Mazeretsiz olarak üst üste iki Yönetim Kurulu toplantısına katılmayan üyenin bu sıfatı düşer ve yerine yedeği davet olunur.

e- Yönetim Kuruluna seçilen üyelerin ad ve soyadları, meslek ve sanatları, ikametgâhları Konfederasyon merkezinin bulunduğu ilin Valiliği ile Bölge Çalışma

⁶⁵⁰ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No. 29, s. 15-17.

⁶⁵¹ Resmi Gazete, 7/5/1983.

Müdürlüğüne 15 gün içinde gönderilir ve Ankara, İstanbul ve İzmir’de yayımlanan ve ülke çapında dağıtılan günlük birer gazetede ilan edilir.

f-Genel kuruldan sonra Konfederasyona üye olan sendikalar gelecek genel kurula kadar Yönetim Kurulunda 1 müşahit üye bulundurabilirler. Müşahit üyenin oy hakkı yoktur.⁶⁵²

Burada d fıkrasında yer alan asıl üyelerin kendi aralarından gizli oyla 1 başkan ve 2 başkan vekili seçmesi ile ilgili durum 22 Şubat 1997’de yapılan TİSK Olağanüstü Genel Kurulunda görüşülmüştür. Alınan karara göre başkan ve başkan vekilleri bundan sonra artık genel kurul tarafından ve kapalı oyla seçilecektir. Bu teklif MESS ve Tekstil İşverenleri Sendikasının ortak teklifidir.⁶⁵³

12-13 Aralık 1992’de XVIII. Genel Kurul, 22 Şubat 1997 tarihli Olağanüstü Genel Kurul, 5-6 Aralık 1998 tarihindeki XX. Genel Kurullardan sonra Yönetim Kurulunun oluşumu ile ilgili değişiklikler olmuş ve aşağıdaki hâli almıştır:

Yönetim kurulu, genel kurul tarafından seçilen 29 üyeden oluşur. Yönetim kuruluna asıl üye kadar yedek üye seçilir.

a-Genel Kurulca tespit edilecek yönetim kurulu üyeliği için gerekli asgari aidatı ödeyen her üye işveren sendikası yönetim kurulunda en az 1 üye ile temsil edilir.

b-(a) fıkrasına göre bulunan üye sayısından sonra kalan üyelikler, üye sendikaların genel kurulun yapıldığı yıl Konfederasyona ödedikleri aidatın Konfederasyonun aynı yıla ait toplam aidat gelirleri içindeki oranı esas alınarak belirlenir ve üye işveren sendikalarına ayrılır. Bu oranlama sonucu bulunan tam sayılarla üye adedi 29’a tamamlanamadığı takdirde tamamlanana kadar en yüksek kesir rakamından küçüğe doğru ilgili sendikalara birer adaylık verilir. Bu belirlemeye göre ilgili sendikaların adayları arasından seçim yapılır. Ancak yönetim kurulunda,

⁶⁵² Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anayasası, TİSK Yayın No: 73, s. 15-16.

⁶⁵³ Refik Baydur bu konuda “genel kurullara siyaset ve kulis çalışmalarını sokacaksınız. “ uyarılarının dikkate alınmadığını ve tüzük tadilinin bu yönde gerçekleştiğini ifade etmiştir. Refik Baydur, **Zirvede 15 Yıl**, Sinemis Yayınları, Ankara, 2006, s. 203-204.

asgari aidatı ödeyen üye işveren sendikaları 1'den fazla, diğer üye işveren sendikaları da 6'dan fazla üye ile temsil edilemezler.⁶⁵⁴

Ayrıca e fıkrasına göre genel kuruldan sonra Konfederasyona üye olan işveren sendikaları ile genel kurulda seçilen asıl ve yedek yönetim kurulu üyeleri herhangi bir nedenle görevlerinden ayrıldığı için temsilcisz kalan işveren sendikaları, gelecek genel kurula kadar yönetim kurulunda 1'er gözlemci bulundurabilirler.⁶⁵⁵

1983 tüzüğüne göre daha önceki tüzüklerde olmayan bir düzenleme görülür. Buna göre Yönetim Kurulu üyelerinde aranacak şartlar şöyledir:

a-Türk vatandaşı olmak,

b- Medeni hakları kullanmaya ehil bulunmak,

c-Kamu hizmetlerinden mahrum edilmemiş olmak.

d- Yüz kızartıcı bir suçtan dolayı mahkum olmamış bulunmak.⁶⁵⁶

1992 yılındaki XVIII. Genel Kurul sonrası bu maddeye bir fıkra daha eklenmiştir. Buna göre:

e- İşveren veya birinci derece imza yetkisini haiz işveren vekili yahut şirket yönetim kurulu üyesi veyahut üye işveren sendikasının başkanı ya da başkan vekili olmak gibi bir şart daha getirilmiştir. Bu şart kamu kesimi işveren sendikalarını temsilen görev alan üyelere aranmayacaktır.⁶⁵⁷

Yönetim kurulu en geç 3 ayda bir defa başkanın çağrısı üzerine toplanır. Yönetim kurulu üyelerinin 1/3'ünün talebi üzerine başkan, yönetim kurulunu toplantıya çağırma mecburdur. Yönetim kurulunun toplantı yeter sayısı üye tam sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise mevcut üyelerin salt çoğunluğudur.⁶⁵⁸

1992 yılındaki XVIII. Genel Kurul ve 1995 yılındaki XIX. Genel Kurullar sonrası tüzüğün yönetim kurulunun toplantı zamanı ve yeter sayısı ile ilgili değişiklik olmuştur. Buna göre;

⁶⁵⁴ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *Anatüzük*, TİSK Yayın No: 216, s. 2, 16.

⁶⁵⁵ *A.g.e.*, s. 17.

⁶⁵⁶ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu *Anatüzüğü*, TİSK Yayın No: 73, s. 16.

⁶⁵⁷ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *Anatüzük*, TİSK Yayın No: 216, s. 2, 17.

⁶⁵⁸ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu *Anatüzüğü*, TİSK Yayın No: 73, s. 17.

Yönetim Kurulu, Şubat ve Ağustos ayları dışında kural olarak ayda bir defa Başkanın çağrısı üzerine toplanır. Toplantı yeter sayısı üye tam sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise mevcut üyelerin salt çoğunluğudur.⁶⁵⁹

Yönetim Kurulunun görev ve yetkilerinden bir kısmı aynı kalmış olmakla beraber yeni düzenlemeler de yapılmıştır. Buna göre Yönetim Kurulunun görev ve yetkileri şöyledir:

1-Konfederasyonu temsil etmek,

2-Konfederasyonu kanunların ve Ana Tüzüğün verdiği yetki çerçevesinde yönetmek,

3-Genel Kurulca tasdik edilen bütçeye göre gelir ve giderleri kontrol etmek, gerekirse bütçe fasılları arasında nakiller yapmak, hazırlanacak yeni bütçeyi tetkik ederek Genel Kurula sunmak,

4-Konfederasyona yapılan üyelik müracaatlarını karara bağlamak,

5-Konfederasyon personelinin tayin, terfi, nakil, tecziye ve işine son verme işlerini karara bağlamak,

6-Gündemindeki maddeleri görüşüp karara bağlamak,

7-Genel Sekreterlikçe hazırlanacak çalışma programını görüşüp karara bağlamak,

8-Genel Kurula sunulacak çalışma ve hesap raporlarını görüşüp karara bağlamak, Genel Kurulu toplantıya çağırarak,

9-Aynı iş kolunda faaliyet gösteren işverenlerin varsa o iş kolunda kurulu Konfederasyon üyesi sendikada toplanmalarını, yoksa sendika kurarak Konfederasyon içinde toplanmalarını sağlayacak tedbir, teşebbüs ve faaliyetleri düzenlemek,

10-Üye işveren sendikalarının çalışmalarını ahenkleştirmek, Konfederasyon Ana Tüzüğüne, yönetmeliklere ve yetkili organların kararlarına riayetlerini sağlamak,

⁶⁵⁹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anafüzük, TİSK Yayın No: 216, s. 2, 18.

11-Genel Kurulca kabul edilen bütçe dâhilinde personel kadrolarını tespit ile personelin ücret, yolluk ve tazminatlarını tayin etmek,

12-Olağanüstü Genel Kurul toplantılarına karar vermek,

13-Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt konularında gerekli tedbir ve kararlar almak, üyelerin bu konuda uymaları gereken esas ve prensipleri tespit etmek,

14-Üye işveren sendikalarına Grev ve Lokavt Fonu Yönetmeliği çerçevesinde tahsisler yapmak ve bu Yönetmelik hükümlerini uygulamak,

15-Konfederasyon namına dava açmak, açılmış davalara iltihak, davayı kabul, davadan feragat veya ibra etmek veya sulh olmak, bu konularda vekâlet vermek,

16-Kanunların ve Genel Kurulun verdiği imkânlar ve yetki çerçevesi içinde gayrimenkul alımı, satımı ve sair her çeşit ayni haklar hususunda karar almak,

17- Amacına ulaşmak için gerekli her türlü araç, gereç ve menkul alımına karar vermek,

18-Lüzum gördüğü bölgelerde Genel Sekreterliğe bağlı olarak temsilcilikler ihdas etmek,

19-Lüzumlu görülen yönetmelikleri yapmak,

20- Gerekli gördüğü hallerde, teklif ve tavsiyelerini almak üzere komisyonlar ve kurullar kurmak suretiyle çalışmak, bunların üyelerini seçmek ve çalışma sürelerini belirlemek,

21-Gerekli gördüğü hal ve konularda üyelerinden biri veya birkaçına yahut Yürütme Komitesine Sendikalar Kanununun 16. maddesi 1. Bendi uyarınca temsilen yetki vermek veya ilgilileri görevlendirmek,

22-Konfederasyonun temsilinin söz konusu olduğu bilimum kurullar ile yurt içi ve yurt dışı temaslar için temsilciler veya üyeler seçmek,

23-Mevzuat hükümleri uyarınca üyelerini denetlemek ve denetim raporlarını incelemek,

24-Konfederasyon demirbaşlarının kayıt veya terkini onaylamak,

25-Amacı ile ilgili periyodik olan veya olmayan yayım faaliyetlerine karar vermek, şeklini belirlemek, yayımını durdurmak veya gerekli basım tesislerini kurmak veya kapatmak,

26-Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm ve işsizlik gibi hallerde üyelerine ve personeline yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde 5'inden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,

27-Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde 10'undan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek,

28-Nakit mevcudunun yüzde 20'sinden fazla olmamak kaydıyla sınaî ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapmak,

29-Mevzuat hükümleri, Ana Tüzük ve Genel Kurulca verilen sair hükümleri kullanmak ve görevleri yapmak, bu Ana Tüzükte Genel Kurula bırakılmamış hususlarda Konfederasyonun yönetilmesi ile ilgili her türlü kararı almaktır.⁶⁶⁰

1989 yılındaki XVII. Genel Kurul, 1995 yılındaki XIX. Genel Kurul sonrası Yönetim Kurulunun görev ve yetkilerindeki değişikliklere göre ise;

17.fıkraya göre “Amacına ulaşmak için gerekli her türlü araç, gereç ve menkul alımına karar verirken; Konfederasyon nakit gelirinin yüzde 5'ini aşmamak kaydıyla sosyal amaçlı harcama yapabilir.

20. fıkraya göre “Gerekli gördüğü hallerde, teklif ve tavsiyelerini almak üzere Konfederasyon bünyesinde olan veya olmayan işverenlerden oluşacak Müteşebbisler Konseyini kuracak, çalışma hayatı ile ilgili konularda komisyonlar oluşturacak, bunların üyelerini seçecek ve toplantı zamanlarını belirleyecektir.

Ayrıca nakit mevcudunun yüzde 40'ından fazla olmamak kaydıyla sınaî ve iktisadi teşebbüslere yatırım yapacaktır.⁶⁶¹

⁶⁶⁰ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anafüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 17-20.

⁶⁶¹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anafüzük, TİSK Yayın No: 216, s. 2, 20, 21.

2012 yılında yayınlanan 6356 sayılı kanuna göre Konfederasyon Yönetim Kurullarının üye sayıları 5'ten az 22'den fazla olamaz.⁶⁶²

Konfederasyon da Ana Tüzükte Yönetim Kurulu için 22 üye belirlemiştir. Yönetim Kuruluna asıl üye kadar yedek üye seçilir. Üye sendikalar tarafından bildirilen adaylar arasından aşağıdaki esaslara göre Genel Kurulda seçim yapılır.

a-Yönetim Kurulu üyelikleri üye sendikaların genel kurulun yapıldığı yıl Konfederasyona ödedikleri aidatın Konfederasyonun aynı yıla ait toplam aidat gelirleri içindeki oranı esas alınarak belirlenir.

b-Oranlama sonucu bulunan tam sayılar esas alınarak üye sendikaların genel kurulun yapıldığı yıl Konfederasyona ödedikleri toplam aidatın yüzde 30 ve üzerinde üyelik aidatı ödeyen sendikalar yönetim kurulunda en fazla 4 üye, yüzde 15 ila yüzde 29 oranında üyelik aidatı ödeyen sendikalar yönetim kurulunda en fazla 1 üye ile temsil edilirler. Bu temsil esasına göre ilgili sendikalar adaylarını bildirirler.

c-"b" bendine göre belirlenecek adaylardan sonra kalan yönetim kurulu üyelikleri için ise oranlamada tam sayıdan sonra gelen 4 haneli kesir değerleri esas alınarak, üye sendikaların genel kurulun yapıldığı yıl Konfederasyona ödedikleri toplam aidatın, tam sayılar esasıyla yüzde 1'inden az üyelik aidatı ödeyen sendikalar en fazla 1 aday bildirirler. Bu adaylar arasından genel kurulda yapılacak seçimlerde en çok oyu alanlar seçilir.⁶⁶³

Yeni dönemdeki düzenlemeye göre yönetim kurulu Şubat ve Ağustos ayları dışında kural olarak ayda bir defa Başkanın çağrısı üzerine toplanır. Yönetim Kurulu üyelerinin 1/3'ünün talebi üzerine Başkan Yönetim Kurulunu toplantıya çağırmaya mecburdur. Yönetim Kurulu toplantı yeter sayısı üye tam sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise mevcut üyelerin salt çoğunluğudur. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.⁶⁶⁴

Yine yeni düzenlemeye göre yönetim kurulunun görev ve yetkilerinde küçük oranda değişiklik olmuştur. Bunlardan önemli olanlarından biri gerekli gördüğü hallerde teklif ve tavsiyelerini almak üzere Konfederasyon bünyesinde olan veya

⁶⁶² Resmi Gazete, 7/11/2012.

⁶⁶³ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anafüzük, TİSK Yayın No: 335, s. 17.

⁶⁶⁴ A.g.e., s. 19.

olmayan işverenlerden oluşacak Müteşebbisler Konseyi kurmak, çalışma hayatı ile ilgili konularda komisyonlar oluşturmak, bunların üyelerini seçmek ve toplantı zamanlarını belirlemektir.⁶⁶⁵

Konfederasyonun en önemli organlarından olan Yönetim Kurulunun başkanları Konfederasyon için ayrı bir önem arz etmektedir. Konfederasyonun görev ifa etmiş başkanları Şahap Kocatoğlu, Kemal Haraççı, Ertuğrul Soysal, Halil Kaya, Halit Narin, Refik Baydur, Tuğrul Kudatgobilik ve Yağız Eyüpoğlu'dur. Bunlar arasından Şahap Kocatoğlu, Halit Narin, Refik Baydur, Tuğrul Kudatgobilik, Yağız Eyüpoğlu TİSK Onursal Başkanlarıdır. Bugünkü Başkan Kudret Önen'dir.⁶⁶⁶

Denetim Kurulu:

Denetim Kurulu Genel Kurul tarafından ve kendi üyeleri arasından gizli oyla ve 2 sene süreyle seçilen 5 asil ve 3 yedek üyeden oluşur. Asil üyeler aralarında 1 başkan, 1 sekreter ve 1 de raportör seçer.⁶⁶⁷

Konfederasyonun ilk denetim kurulu asil üyeleri Bedi Taranto, Sabri Ülker, Vasıf Ülkü, Agop Keşiş ve Seyfettin Dikerdem; yedek üyeler Macit Sirel, Tarık Binat, Refik Baydur'dur.⁶⁶⁸

1969 yılındaki tüzükte ise Denetim Kurulu ile ilgili şu hükümler yer alır:

Konfederasyon denetim kuruluna genel kurulun olağan toplantılarında üyeleri arasından gizli oyla ve 2 yıl süreyle 3 asil ve 3 yedek üye seçilir.⁶⁶⁹

Denetim Kurulunun görev ve yetkileri şöyle sıralanmıştır:

a-Yönetim kurulu, yürütme komitesi ve genel sekreterlik servis bürolarının muamelat (işlem), hesabat vs. yazışmalarını; sarfiyatın bütçeye uygun olarak, gelir ve giderlerin usulüne göre ve muteber belgelere dayanılarak yapılıp yapılmadığını

⁶⁶⁵ A.g.e., s. 21.

⁶⁶⁶ TİSK'İN 50'nci Yılına Armağan, Görüşler Anılar TİSK Yayın No: 329, Ankara, 2012, s. 115-121; tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 6/12/2016.

⁶⁶⁷ Tüzükte metnin başlığı Disiplin Kurulu olarak ifade edilmiş. Ancak Denetim Kurulu kastediliyor **Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, s. 9.

⁶⁶⁸ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 3, s. 240; Refik Baydur da Konfederasyona ilk giriş yılını 1962 olarak vermiştir. Refik Baydur, Sözlü Tarih, 24/08/2016.

⁶⁶⁹ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, TİSK Yayın No: 9, s. 21.

tetkik, tespit ve kasayı kontrol eder, muamele ve para işlerine ait yolsuzluklara rastlayınca durumu acele olarak Yönetim Kurulu Başkanına bildirir.

Yolsuzluğu görülenlerin yönetim kurullarınca geçici olarak işten el çektilmesini ve soruşturmanın derinleştirilmesini isteyebilir.

b-Yönetim kurulunun, bu Ana Tüzükte yazılı yetkilerine dayanarak üye işveren teşekkülleri nezdinde yaptırılmayı gerekli göreceği inceleme ve soruşturmayı yapar ve sonucunu bir raporla yönetim kuruluna bildirir.⁶⁷⁰

1983 yılında yayınlanan 2821 Sayılı Kanuna göre denetleme kurulu genel kurulca seçilecek 3 denetçiden oluşur. Ancak şubelerde denetleme kurulu yerine 1 denetçi ile yetinilebilir.⁶⁷¹

Bu sebeple Konfederasyon denetleme kurulu genel kurul tarafından seçilen 3 denetçiden oluşur. Kurul ilk toplantısında aralarından birini başkan seçer.

Denetleme kuruluna 3 yedek üye seçilir. Asıl üyelere birinin herhangi bir sebeple ayrılması halinde yerine en çok oy alan yedek üye getirilir. Oyların eşitliği halinde denetçilerin mensubu olduğu sendikalardan Konfederasyona daha önce üye olanın adayı tercih edilir.⁶⁷²

Denetleme Kurulu aşağıdaki görevleri yapar ve yetkileri kullanır:

a-Yönetim kurulu faaliyetlerinin genel kurul kararlarına uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetler,

b-Yönetim kurulu ve genel sekreterliğin servis ve bürolarının işlem, hesap ve yazışmalarını, sarfiyatın bütçeye uygun olarak yapılıp yapılmadığını, gelir ve giderlerin usulüne göre muteber belgelerle kararlara dayanıp dayanmadığını tetkik ve tespit eder. Yazışma ve para işlerine ait yolsuzlukların tespiti halinde durumu acele olarak yönetim kurulu başkanına bildirir,

c-Konfederasyon Ana Tüzüğüne uygun olarak diğer idari ve mali denetlemede bulunur ve sonucunu bir raporla yönetim kuruluna sunar,

⁶⁷⁰ A.g.e., s. 22.

⁶⁷¹ Resmi Gazete, 7/5/1983.

⁶⁷² Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anataüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 20.

d-Genel kurulun olağanüstü toplantıya çağrılmasını ister,

e-Genel kurula sunulacak denetleme raporunu hazırlar.⁶⁷³

Denetim kurulu en az 2 üye ile toplanır. Kararlar oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın katıldığı taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Kurul olağan olarak 6 ayda bir Konfederasyon Merkezinde toplanarak denetleme yapar, gerektiği hallerde bu süreyi beklemeden de denetleme yapmaya yetkilidir.⁶⁷⁴

1992 yılındaki XVIII. Genel Kurul sonrası denetleme kurulu kendi üyelerinden birini naip tayin etmek suretiyle de her ay bu Ana Tüzüğün 24. maddesi ile denetleme kuruluna verilen görevler çerçevesinde denetleme yaptıracaktır.⁶⁷⁵

2821 Sayılı Kanun Konfederasyonun sendikayı denetimini öngörmüştür.⁶⁷⁶

Bunun için 1983 Ana Tüzüğüne “Konfederasyonun Üye Sendikaları Denetimi” başlıklı bir madde eklenmiştir. Buna göre: “Denetleme Kurulu Konfederasyona üye sendikaların gelir ve giderlerini, giderlerinin sarf yerlerini ve her türlü faaliyetlerini Konfederasyon adına denetlemekle yetkilidir. Denetleme kurulu ayrıca yönetim kurulunun bu Ana Tüzükte belirtilen yetkilerine dayanarak üye işveren sendikalarında yaptırmayı gerekli göreceği tahkikat ve tetkikatı da yapar.⁶⁷⁷

1995 yılındaki XIX. Genel Kurul sonrası bu madde çıkarılmıştır.⁶⁷⁸

2014 yılındaki tüzük değişikliğe göre denetleme kurulu ile ilgili önemli bir değişiklik olmamıştır.⁶⁷⁹

Disiplin Kurulu:

Disiplin kurulu genel kurul tarafından 2 sene süreyle gizli oyla seçilen 5 asil ve 2 yedek üyeden oluşur. Asil üyeler ilk toplantılarında aralarında 1 başkan, 1 sekreter, 1 raportör üye seçerler.⁶⁸⁰

⁶⁷³ A.g.e., s. 20-21.

⁶⁷⁴ A.g.e., s. 21.

⁶⁷⁵ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatüzük, TİSK Yayın No: 216, s. 22.

⁶⁷⁶ Resmi Gazete, 7/5/1983.

⁶⁷⁷ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 22.

⁶⁷⁸ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatüzük, TİSK Yayın No: 216, s. 23.

⁶⁷⁹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatüzük, TİSK Yayın No: 335, s. 21-23.

⁶⁸⁰ Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, s. 10.

1969 yılında yayınlan tüzüğe göre disiplin kurulu genel kurul tarafından 2 yıl süreyle ve gizli oyla seçilen 5 asil ve 3 yedek üyeden oluşur. Asli üyeler ilk toplantılarında aralarından 1 başkan seçerler.⁶⁸¹

Disiplin Kurulunun görevleri sadeleştirilerek şöyle belirlenmiştir:

a-Üye işveren teşekküllerinin Konfederasyon gayelerine uygun hareket edip etmediklerini soruşturur; ihlal edenler hakkında tevbih veya ihtar cezası verir. 8. maddede yazılı çıkarma için yönetim kuruluna teklifte bulunur.

b-Üye işveren teşekkülleri arasındaki ihtilafları hal için uzlaştırıcılık veya hakemlik yapar.

c-Disiplin yönetmeliğini hazırlar ve yönetim kuruluna sunar.⁶⁸²

1983 yılındaki Sendikalar Kanunu değişikliğinden sonra disiplin kurulu en az 3 en çok 5 üyeden oluşur.⁶⁸³

Dolayısıyla yeni Ana Tüzüğe göre disiplin kurulu genel kurul tarafından seçilen beş üyeden oluşur. Disiplin Kuruluna beş de yedek üye seçilir. Asıl üyelerden birinin herhangi bir sebeple ayrılması halinde yerine en çok oy alan yedek üye getirilir. Oyların eşitliği halinde yedek üyelerin mensubu olduğu sendikalardan Konfederasyona daha önce üye olanın adayı tercih edilir. Disiplin Kurulunun ilk toplantısında üyelerden biri başkanlığa seçilir.⁶⁸⁴

Disiplin kurulu, genel kurul, yönetim kurulu veya denetleme kurulunun tetkikini istediği hususları görüşmek üzere çağrıdan itibaren en geç 1 hafta içinde toplanır. Kurul, tetkikini yaptığı hususlarda ilgili işveren sendikasının veya ilgililerin yazılı savunmalarını istemeye mecburdur. Genel kurul üyelerinin 1/10'ünün gerekçeli ve yazılı talebi üzerine disiplin kurulu toplanarak konuyu incelemeye mecburdur. Toplantı nisabı üye tam sayısının salt çoğunluğudur. Kararlar mevcut üye sayısının salt çoğunluğu ile alınır. Görüşmeler gizlidir.⁶⁸⁵

Disiplin Kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:

⁶⁸¹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, s. 23.

⁶⁸² A.g.e., s. 23-24.

⁶⁸³ Resmi Gazete, 7/5/1983.

⁶⁸⁴ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anütüzüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 22.

⁶⁸⁵ A.g.e., s. 23.

a-Konfederasyon Ana Tüzüğüne amaç ve ilkelerine aykırı hareket ettiği ileri sürülen üyeler hakkında soruşturma yapmak ve ihlal edenler hakkında uyarma ve kınama cezası vermek, sonucunu genel kurula ve diğer ilgililere bildirmek,

b-Üyelikten çıkarma cezası gerektiren haller için yönetim kuruluna teklifte bulunmak,

c-Disiplin yönetmeliğinin hazırlanmasında ve değiştirilmesinde yönetim kuruluna görüş bildirmek.⁶⁸⁶

2014 tüzüğünde Disiplin Kurulunun oluşması, toplantı usulü ve karar yeter sayısı ile görev ve yetkilerinde değişiklik olmamıştır.⁶⁸⁷

3.3.2.2. Serbest Organlar

Yürütme Komitesi:

Konfederasyonun ilk kuruluşunda tüzükte “Yürütme Komitesi” yönetim kurulunca gizli oyla seçilecek başkan vekillerinden biri ile kendi aralarında 3 asil, 2 yedek üye ve genel sekreterden oluşur” denmektedir. Yürütme Komitesi en geç 15 günde bir genel sekreterin çağrısı üzerine üyelerinin basit çoğunluğu ile toplanır ve gündemdeki konuları görüşüp karara bağlar. Yürütme komitesi yönetim kurulu adına ve onu temsilen görev ve yetki kullanır.⁶⁸⁸

Haziran 1964’teki Genel Kurulda Ana Tüzükte değişiklik yapılarak Yürütme Komitesinin oluşumu ile ilgili tadil teklifleri ele alınmıştır. Buna göre yürütme komitesi, yönetim kurulunun kendi üyeleri arasından 6 aylık süre için seçeceği başkan vekillerinden biri ve 3 asil 2 yedek üye ile genel sekreterden oluşur.⁶⁸⁹

Daha sonra yürütme komitesinin kuruluşu ve görevlerinde değişiklikler yapılarak şöyle düzenlenmiştir.

⁶⁸⁶ A.g.e., s. 23.

⁶⁸⁷ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No:335, s. 23-24.

⁶⁸⁸ Türk- İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, s. 7.

⁶⁸⁹ İşveren, C. 2, S. 4, 1964, s. 12.

Yürütme komitesi 1 yıllık bir süre için ve gizli oyla seçilecek başkanvekillerinden birinin başkanlığında, aynı süre ve şekilde yönetim kurulu üyeleri arasından seçilecek 4 asil ve 3 yedek üyeden teşekkül eder. Genel sekreter veya mazereti halinde yardımcılarında biri komitenin doğal üyesidir. Yürütme komitesine aynı işveren kuruluşundan ikiden fazla üye seçilemez. Yürütme komitesi en az 20 günde bir defa başkanın veya genel sekreterin çağrısı üzerine üyelerin salt çoğunluğu ile toplanır gündemdeki maddeleri görüşüp karara bağlar.⁶⁹⁰

Yürütme komitesi, yönetim kurulunun görev ve yetkileri arasına giren, ancak mutad (olağan) yönetim kurulu toplantısını beklemeyecek kadar acil ve önemli konularda karar almakla görevli olup, yönetim kurulu başkanı, 2 başkan vekili ve yönetim kurulunun kendi üyeleri arasından 2 yıllık süre için seçeceği 2 üyeden oluşur. Yürütme komitesine aynı teşekkülden 2'den fazla üye katılamaz. Yürütme komitesi başkan veya genel sekreterin çağrısı üzerine üyelerin salt çoğunluğu ile toplanır, gündemindeki maddeleri görüşüp karara bağlar.⁶⁹¹

Böylece Yürütme Komitesine bir önceki tüzükte daha fazla önem verildiği, tüzüğe ayrıntılı hükümler eklendiği görülürken 1970 tüzüğünde Yürütme Komitesinin daha sade bir biçim aldığı görülmektedir.

Daha sonra yapılan bir değişiklik ile yürütme komitesi için daha farklı bir durum yaratılmıştır. Önceden yürütme komitesi yönetim kurulunun görev ve yetkileri arasına giren, ancak mutad yönetim kurulu toplantısını bekleyemeyecek kadar acil ve önemli olan konularda karar almakla görevlidir. 1976 düzenlemesiyle bu şart kaldırılmış olup, görevi gereği yapacağı işler sıralanmıştır. Buna göre yürütme komitesi 22. maddenin a, b, c, d, h, i, l, m, n ve r fıkralarında yazılı olanlar dışında Yönetim Kurulunun yapacağı tüm görevleri yerine getirecektir. Ayrıca Yönetim Kurulunun devredeceği diğer görevleri de yerine getirecektir.⁶⁹²

Yürütme komitesinin toplantı zamanı ve nisabı konusundaki değişikliğe gelince önce 20 günde bir toplanırken sonradan zaman konusunda bir ibare yer

⁶⁹⁰ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, s. 17.

⁶⁹¹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 29, s. 17.

⁶⁹² Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 33, s. 17.

almazken, daha sonraki düzenlemede en az ayda 1 defa üyelerinin salt çoğunluğu ile toplanır denerek toplantı için asgari bir zaman belirlenmiştir.⁶⁹³

1983'ten sonra yürütme komitesi, yönetim kurulu başkanı, 2 başkan vekili ve yönetim kurulunun kendi üyeleri arasından görevlendireceği 4 üyeden oluşur. Yürütme komitesinin başkanı yönetim kurulu başkanıdır. Yürütme komitesine aynı sendikadan 2'den fazla üye katılamaz.⁶⁹⁴

1995 ve 1997 yılındaki Genel Kurullar sonrası bu maddede şöyle bir değişiklik olmuştur. "Yürütme komitesi yönetim kurulu başkanı ve 2 başkan vekili ile yönetim kurulunca, kendi üyeleri arasından seçilecek 4 üye olmak üzere toplam 7 üyeden oluşur."⁶⁹⁵

Yürütme komitesi yönetim kurulunun Sendikalar Kanununun 16. maddesi 1. bendi gereğince yetki verdiği hal ve konularda temsilen görev yapar. Yönetim kurulunun, Ana Tüzüğü'nün bazı fıkralarında belirtilen görevleri için yürütme komitesine yetki ve görev veremeyeceğini belirterek sınırlandırma getirilmiştir.⁶⁹⁶

Yürütme komitesi başkan veya genel sekreterin çağrısı üzerine en geç ayda 1 defa üyelerin salt çoğunluğu ile toplanır. Gündemindeki maddeleri görüşüp karara bağlar.⁶⁹⁷

Tüzüğü'nün bu maddesinde 1995 yılındaki Genel kurul sonrası düzenleme yapıldığı görülür.

Yürütme komitesi; başkan, bulunmadığı hallerde başkan vekilleri veya genel sekreterin çağrısı üzerine en az ayda 1 defa toplanır ve gündemindeki maddeleri görüşüp karara bağlar. Yürütme komitesinin toplantı yeter sayısı üye tam sayısının salt çoğunluğu, karar yeter sayısı ise mevcut üyelerin salt çoğunluğudur.⁶⁹⁸

⁶⁹³ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, TİSK Yayın No: 29, s. 17; **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, TİSK Yayın No: 33, s. 17.

⁶⁹⁴ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatüzüğü**, TİSK Yayın No: 73, s. 24.

⁶⁹⁵ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatüzük**, TİSK Yayın No: 216, s. 2, 25.

⁶⁹⁶ 22. Maddesinin 1, 2, 3, 6, 7, 8, 12, 13, 16, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28 ve 29 fıkraları kastediliyor. **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatüzüğü**, TİSK Yayın No: 73, s. 24.

⁶⁹⁷ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatüzüğü**, TİSK Yayın No: 73, s. 24.

⁶⁹⁸ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatüzük**, TİSK Yayın No: 216, s. 2, 25.

Konfederasyonun kuruluşundan itibaren var olan bu organ yeni dönemde de varlığını ve görevlerini sürdürmektedir.⁶⁹⁹

Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu:

Konfederasyonun 1974 yılında yayınlanan tüzüğünde Genel Sekreterler Koordinasyon Kurulu adında bir organ eklenmiştir. Genel sekreterler koordinasyon kurulu, üye işveren teşekküllerinin çalışmalarını ahenkleştirmek, Konfederasyon ile üye teşekküller arasındaki işbirliğini gerçekleştirmek amacı ile Konfederasyon genel sekreterinin başkanlığı altında, üye teşekküllerin genel sekreterlerinden meydana gelir. Kurul, Başkanın çağrısı üzerine en geç ayda 1 defa toplanır. Teknik ve idari konularda istişâri nitelikte kararlar alır.⁷⁰⁰ 1983 yılındaki düzenlemeye göre Kurul, Başkanın çağrısı üzerine toplanır ve teknik ve idari konularda istişâri nitelikte kararlar alır.⁷⁰¹

Bugün de Konfederasyon bünyesinde genel sekreterler koordinasyon kurulu mevcuttur.⁷⁰²

Konfederasyon ve Üye Sendikalar Yönetim Kurulları Müşterek Heyeti:

Konfederasyon için yeni bir organ olan bu heyet, Konfederasyon yönetim kurulu üyeleri ile üye sendikalar yönetim kurulu üyelerinden oluşur. Konfederasyon yönetim kurulu eski başkanları da heyet toplantılarına davet edilir.

Müşterek heyetin başkanı Konfederasyon yönetim kurulu başkanıdır.

Müşterek heyet yılda en az 1 defa ve başkanının çağrısı üzerine toplanır.⁷⁰³

Konfederasyon ve üye sendikalar yönetim kurulları müşterek heyeti, bir danışma organı olup kararları istişâri niteliktedir. Müşterek heyet, Konfederasyon

⁶⁹⁹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *Anatüzük*, TİSK Yayın No: 335, s. 24-25.

⁷⁰⁰ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu *Ana Tüzüğü*, TİSK Yayın No: 29, s. 18.

⁷⁰¹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu *Anatüzüğü*, TİSK Yayın No: 73, s. 25.

⁷⁰² Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu *Anatüzük*, TİSK Yayın No: 335, s. 26.

⁷⁰³ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu *Anatüzüğü*, TİSK Yayın No: 73, s. 25.

yönetim kurulunca istenen konuları veya çalışma hayatını ilgilendiren sair hususları müzakere eder ve yönetim kuruluna görüş bildirir, tekliflerde bulunur.⁷⁰⁴

Üst seviyedeki bu danışma organının Konfederasyonun ve işverenlerin uygulayacakları ortak politikaların oluşturulmasında değerli ve yol gösterici görüşleri ile önemli rol oynadığı ve geleceğe ışık tuttuğu belirtilmiştir.⁷⁰⁵

Ancak yine de 16-17 Aralık 1995 tarihli XIX. Genel Kurul kararı ile Konfederasyon organlarından “Konfederasyon ve Üye Sendikalar Yönetim Kurulları Müşterek Heyeti” yerine (tekrar) “Danışma Konseyi” adıyla bir organ oluşturulmuştur.⁷⁰⁶

Danışma Kurulu:

İlk kuruluş yıllarında Haziran 1964'teki Genel Kurul'da danışma kurulunun eklenmesi, danışma kurulunun fonksiyonu, kuruluşu, toplantı zamanı, görev süresi belirlenmiştir. Danışma Kurulu konfederasyon faaliyetlerini görüşmek, Konfederasyonun faaliyet ve teşebbüsleri hakkında yönetim kuruluna istişâri mütalaa vermek ve tavsiyelerde bulunmak üzere oluşur.⁷⁰⁷

Bu durumda 1969 yılında yayınlanan tüzükte danışma kurulunu görmek mümkündür. Buna göre danışma kurulunun oluşumuna yukarıdaki üyelere ek olarak Konfederasyon ve üye işveren teşekküllerinin genel sekreterleri ile temsilcilik müdürleri de dâhil edilmiştir. Kurul yönetim kurulunun çağrısı üzerine toplanır.⁷⁰⁸

Hâlbuki daha sonra yapılan düzenleme ile bu organ kaldırılarak Konfederasyonun başka bir ad altında danışma birimi tasarladığı görülür.

Yeni düzenlemeye göre danışma konseyi, yönetim kurulunca Türk sanayiine, hizmet sektörüne ve endüstri ilişkilerine emeği geçen sanayici ve işadamları arasından, bölgesel temsil dikkate alınarak belirlenecek 60 üyeden oluşur.

⁷⁰⁴ Aynı yer.

⁷⁰⁵ **Batı Avrupa'da ve Türkiye'de Endüstriyel İlişkiler**, TİSK Müşterek Heyet Toplantısı, TİSK Yayın No: 100, İstanbul, 1989, s. 3.

⁷⁰⁶ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatüzük**, TİSK Yayın No: 216, s. 2, 9.

⁷⁰⁷ **İşveren**, C. 2, S. 4, 1964, s. 12.

⁷⁰⁸ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, TİSK Yayın No: 9, s. 20-21.

TİSK yönetim kurulu eski başkanları, yönetim kurulu üyesi olmayan üye sendika başkanları, danışma konseyinin doğal üyesidirler.

Konsey yönetim kurulunun uygun göreceği zamanlarda toplantıya davet edilir.⁷⁰⁹

Danışma konseyinin görevleri ve kararlarının niteliği şöyledir:

1-İşverenler arasındaki işbirliğini güçlendirmek ve sürekli kılmak amacıyla gerekli politikaların oluşturulmasına katkıda bulunmak,

2-Konfederasyon çalışmalarının amacına uygunluğu sonucuna ulaşmadaki etkinliği bakımından gerekli tavsiyelerde bulunmak,

3-Konfederasyon faaliyetlerinin başarıya ulaşması ve gerek üye işveren sendikalarının, gerek işverenlerin genel yararlarının korunması hususunda telkinde bulunmak, yol göstermek,

4-Konfederasyonun çalışma programlarını gerçekleştirebilmesi, amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilmesi için yönetim kuruluna tavsiyelerde bulunmak,

5-Çalışma hayatına ilişkin temel konularda Konfederasyonun ekonomik ve sosyal açıdan görüş ve önerilerinin oluşmasına yardımcı olmaktır.

Danışma konseyinin kararları istişâri niteliktedir.⁷¹⁰

Danışma konseyi toplantıları 1999 yılındaki konsey toplantısında olduğu gibi Türk İş Dünyasını temsilen toplanan sanayici ve işadamlarının ekonominin ve çalışma hayatının mevcut durumunu değerlendirerek siyasi partilerin görüş ve programları çerçevesinde işveren camiasının izlemesi gereken strateji ve politikalar hakkında görüş alışverişinde bulunmak ve ilgili kuruluşlar arasında işbirliği sağlamak amacı taşımıştır.⁷¹¹ Katılımcı sayısının 100'e çıktığı bu toplantılarda çalışma hayatı, toplu iş sözleşmeleri ile ekonomik istikrar programlarının ilişkileri ve AB standartlarında ILO normlarına uygun kanunlar gibi konular tartışılmıştır.⁷¹²

⁷⁰⁹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatüzük, TİSK Yayın No: 216, s. 26.

⁷¹⁰ A.g.e., s. 26-27.

⁷¹¹ İşveren, C. 37, S. 8, 1999, s. 1.

⁷¹² İşveren, C. 38, S. 8, 2000, s. 2.

Yeni kanunla girilen dönemde danışma konseyinin oluşumu, görevleri ve kararlarının niteliği konusunda değişiklik olmadan devam etmektedir.⁷¹³

Genel Sekreter:

Genel sekreter Konfederasyonun bütün faaliyetlerini tüzük hükümleri, yönetim kurulu ve yürütme komitesi talimatı çerçevesinde yürütür. Konfederasyonun bütün dış ilişkilerinde ve kazaî, idarî mercilerde, yönetim kurulundan ayrıca yetki almaksızın, Konfederasyonu bizzat veya vekili vasıtasıyla temsil eder.⁷¹⁴ Daha sonra genel sekreter gerektiğinde yönetim kurulundan veya yürütme komitesinden alacağı yetki ile Konfederasyonu temsil etmeye başlamıştır.⁷¹⁵

1970 yılından sonra genel sekreter, Konfederasyon faaliyetlerini Ana Tüzük, yönetmelikler ve organlarca alınan kararlar çerçevesinde yürütmeye devam eder. Bu faaliyetlerinden dolayı yönetim kuruluna karşı sorumludur. Genel sekreter yönetim kurulu ve yürütme komitesi toplantılarına katılır; ancak oy kullanamaz ve şahsı ile ilgili görüşmelere katılamaz.⁷¹⁶

Konfederasyonun amaçlarını gerçekleştirmek, faaliyet ve teşebbüslerini yürütmek için genel sekreterin teklifi ve yönetim kurulunun kararı ile gereği kadar servis ve bürolar kurulur. Bu servis ve bürolar genel sekreterliğe bağlıdır. Genel sekreter faaliyet raporlarını belirli aralarla yönetim kuruluna verir.⁷¹⁷

Bunlara ek olarak 1983 yılından sonra Genel Sekreterin ve Genel Sekreterin teklifi üzerine Genel sekreter yardımcılarının tayini ve işine son verilmesi yönetim kurulunca yapılmaya başlanmıştır. Konfederasyonun amaçlarını gerçekleştirmek ve faaliyetlerini yürütmek için yönetim kurulu kararı ile gerekli teşkilat genel sekreterliğe bağlı olarak kurulur. Genel sekreterlik teşkilatının yönetim ve denetimine ilişkin usuller yönetim kurulunun kabul edeceği yönetmeliklerle düzenlenir.⁷¹⁸

⁷¹³ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatazük, TİSK Yayın No: 335, s. 25-26.

⁷¹⁴ Türk- İşverenler, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı Arşivi, y.y., t.y., s. 11

⁷¹⁵ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, s. 24.

⁷¹⁶ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatazük, TİSK Yayın No: 29, s. 21.

⁷¹⁷ Aynı yer.

⁷¹⁸ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatazüğü, TİSK Yayın No: 73, s. 26.

Genel Sekreter ve yardımcuları ile ilgili 1995 yılındaki XIX. Genel Kurula göre tüzüğe bir hüküm eklenmesi ihtiyacı hissedilmiş görünmektedir. “Genel Sekreter ve yardımcuları bütün mesaisini Konfederasyona hasreder. Yönetim kurulu tarafından verilecek görevler saklıdır.”⁷¹⁹

Bu organ bugün de aynı şekilde görevine devam etmektedir.⁷²⁰

Kuruluştan itibaren Konfederasyon için önemli katkılar sağlamış olan genel sekreterlerin isimleri şöyledir: Haldun Kıp, Muzaffer Suar, Orhan Öge, Rafet İbrahimoglu, Ahmet Yoluç, Kubilay Atasayar ve bugünkü Genel Sekreter Bülent Pirlir’dir.⁷²¹

Konfederasyonun organları ile ilgili buraya kadar sözünü ettiğimiz düzenlemelerin sebebi çalışma hayatı ile ilgili mevzuat değişiklikleri olduğu gibi, çoğu zaman değişen ve gelişen endüstri ilişkileri alanında bir baskı grubu olarak fonksiyonunu yerine getirebilmek amaçlı olduğu değerlendirilmektedir.

3.3. Temsil ve Katılma

Kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsiliçi gönderme sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetlerindedir.⁷²²

İlk kurulduğu yıllarda işveren kesiminin TİSK yerine TOBB tarafından temsil edildiği ya da birlikte temsil ettiği durumlar olmuştur. Günümüzde TİSK işvereni temsile yetkili tek üst örgüttür. TİSK’in temsil ve katılma ile ilgili işlevlerini genel olarak ulusal ve uluslararası düzeyde ele almak mümkündür. Değişen koşullarda bu temsillerde değişiklikler söz konusu olmakla beraber, geçmişten günümüze yer aldığı başlıca temsiller genel olarak aşağıdaki gibi sıralanabilir.

⁷¹⁹ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *Anatüzük*, TİSK Yayın No: 216, s. 2, 28.

⁷²⁰ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, *Anatüzük*, TİSK Yayın No: 335, s.27.

⁷²¹ TİSK’in 50’nci Yılına Armağan, s. 123-129; tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 6/12/2016.

⁷²² Sendika ve Konfederasyonların diğer sosyal faaliyetleri:

-Adli Yardımda Bulunma

-Eğitim, Araştırma ve Sosyal Tesisler Kurma

-Yardımlaşma Sandıkları Kurulmasına Yardımcı Olma

-Kooperatif Kurulmasına Yardımcı Olma

-Sınai ve İktisadi Teşebbüslere Yatırımlar Yapma

-Afetzedelere Yardımda Bulunma ve Çeşitli Tesisler Kurma. Sümer, *a.g.e.*, s. 214-215.

3.3.1. Ulusal Düzeyde Temsil ve Katılma

Milli Prodüktivite Merkezi (MPM):

Prodüktivite Merkezi (MPM) Kamu Kurumu niteliğinde tüzel kişiliği haiz bütün işlemlerinde özel hukuk işlemlerine tabi, Yüksek Denetleme Kurulunca denetlenen ve merkezi Ankara'da olmak üzere 580 Sayılı Kanunla kurulmuştur. Kanunda yer alan geçici maddeye göre hali hazırda faaliyette bulunan Bakanlıklararası Prodüktivite Komitesinin hak ve vecibeleri bu kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren Milli Prodüktivite Merkezine geçmiştir.⁷²³

MPM'nin amacı ülke ekonomisinde verimliliği artırıcı önlemleri araştırmak ve geliştirmek, bu konudaki çalışmalarını desteklemek, işçi, işveren ve hükümet kesimlerine eğitim desteği vermek, verimliliği artırıcı yöntem ve tekniklerdeki gelişmeleri izlemek, ilgili kuruluşlarda danışma ve uygulama çalışmaları yapmak ve konuyla ilgili bilgileri yaymaktır.⁷²⁴

MPM Genel Kurulu; Bakanlık, üniversite, odalar, en fazla temsil gücü taşıyan üye sayısı bakımından en üst işçi ve işveren örgütleri üyeleriyle doğal üyelere oluşur. Bu kurumun yılda bir toplanan Genel Kurulu çoğulcu bir yapıya sahip olup kuruluş kanunundaki ekli listeye göre, üniversite, bakanlıklar, odalar, işçi ve işveren temsilcileriyle doğal üyelere oluşmaktadır. TİSK bu genel kurula, iş kolları yönetmeliğine uygun olarak temsilci seçmek durumundadır. MPM'nin yürütme organı olan Yönetim Kurulu, genel kurul içinden 1 yıl için seçilen ve hükümetin, işçi ve işveren örgütlerinin içinde en az 1'er üye ile temsil edilecekleri 6 kişiden oluşur. Böylece TİSK, MPM Yönetim Kurulunda da temsil edilmektedir. Ayrıca genel kurul ya da zorunlu durumlarda yönetim kurulu kararları ile kurulan danışma kurullarına işveren kesiminin temsilcisi girebilmektedir.⁷²⁵

⁷²³ Resmi Gazete, 8/4/1965; MPM Kronolojisi 1965-2010, Ankara, 2011, s. 34, 41; T.C Devlet Teşkilatı Rehberi, TODAİE, Yayın No: 217, 1986, Ankara, s. 589.

⁷²⁴ T.C Devlet Teşkilatı Rehberi, s. 589. MPM Kronolojisi 1965-2010, s. 7.

⁷²⁵ Esin, a.g.e., s. 219; Tokol, Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları, s. 131.

Böylece TİSK, MPM Genel Kurulu ve Yönetim Kurulunda temsil edilmiş olmaktadır.

Çalışma Meclisi:

Bu Meclisin Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanunun 17. maddesine göre kurulduğunu söylemiştik. Çalışma Meclisi toplantısı ilan edildiğinde işveren temsilcileri TİSK tarafından seçilmektedir.⁷²⁶ Danışma organı niteliğinde olan Çalışma Meclisi üçlü yapısı nedeniyle büyük önem taşımakta ve kamuoyunu etkileyebilecek kararlar almaktadır. Özellikle çalışma hayatını ilgilendiren ekonomik ve sosyal tedbirlerin alınması gereken durumlarda hükümetler tarafından Çalışma Meclisi toplantılarına büyük önem verilmekte, sosyal gerilimlerin arttığı dönemlerde işçi ve işverenler arasında bu yolla diyalog kurulmaya çalışılmaktadır.⁷²⁷

Asgari Ücret Tespit Komisyonu:

931, 1475 ve 4857 Sayılı İş Kanunlarına göre bünyesinde en çok işvereni barındıran işveren kuruluşu olması sebebiyle TİSK Asgari Ücret Tespit Komisyonuna değişik iş kollarından beş temsilci gönderir.⁷²⁸ Komisyonun görevi iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için 2 yılda bir ücretlerin asgari sınırlarını belirlemektir.⁷²⁹

Asgari Ücret Tespit Komisyonu 15 üyeden oluşmaktadır. Üyelerden 5'i Devlet, 5'i işveren, 5'i de işçileri temsil etmektedir. 4857 Sayılı Kanuna göre Asgari Ücret Tespit Komisyonu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı Temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin Başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile

⁷²⁶ Resmi Gazete, 28/1/1946; Esin, a.g.e., s. 220.

⁷²⁷ Metin Kutal, "Beşinci Çalışma Meclisine Doğru", **İktisat ve Maliye**, C. 26, S.10, 1988, s. 4-5; Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, s. 132.

⁷²⁸ Resmi Gazete, 12/08/1967; Resmi Gazete 01/09/1971; Resmi Gazete, 10/06/2003.

⁷²⁹ Resmi Gazete, 10/06/2003.

bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik iş kolları için seçecekleri 5, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik iş kolları için seçeceği 5 temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır.⁷³⁰

Sosyal Sigortalar Kurumu:

1945 yılında 4792 Sayılı Kanunla “İşçi Sigortaları Kurumu” adıyla kurulmuş olan kurumun adı 1964 yılında çıkarılan 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile “Sosyal Sigortalar Kurumu” olarak değiştirilmiştir.⁷³¹

9/7/1945 tarih ve 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanununa göre bu kurum iş hayatında türlü hallere karşı ilgili Sigorta Kanunu hükümlerini uygulamak üzere kurulmuştur. Kurumun Genel Kuruluna en az 15’şer kişi olmak üzere işçi ve işveren kesimi temsilcisi seçilir. Kuruluş kanununda işveren temsilcilerini seçme görevi Ticaret ve Sanayi Odalarına verilmiş olmakla beraber bu görevi TİSK yerine getirmiştir. Yönetim Kuruluna seçilecek işveren temsilcisi de Genel Kurula gelmiş olan işveren temsilcileri tarafından ve kendi aralarından seçilmiştir. TİSK bu Kurula Genel Kurula katılmış olan temsilcileri arasından 2 üye seçmiştir.⁷³²

4792 Sayılı Kanunun 2. maddesinde Sosyal Sigortalar Kurumunun Organları “Genel Müdürlük Kuruluşu”, “Yönetim Kurulu (Müdürler Kurulu)” ve “Genel Kurul” olmak üzere üç tanedir. Bunlardan Yönetim Kurulu 4792 Sayılı Yasasının 10. maddesinde 26/03/1982 tarih ve 2645 sayılı yasayla yapılan değişikliğe göre; 1 başkan ve 4 üyeden oluşmaktadır. Bu üyelerden biri işverenleri temsil eder. Bu üye genel kurulda kendi temsilcileri tarafından seçilir.⁷³³

SSK Kurumu Genel Kurulu; hükümet, işçi ve işveren üniversite öğretim üyeleri ile kurumdan aylık veya gelir almakta olan temsilcilerden oluşur. İşveren

⁷³⁰ **Resmi Gazete**, 10/06/2003; Kamil Turan, **Ferdi İş Hukuku**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993, s. 85-86.

⁷³¹ Kamil Turan, **İş Hukukunun Genel Esasları**, Kamu İş Yayınları, Ankara, 1990, s. 226.

⁷³² **Resmi Gazete**, 16/7/1945; Esin, a.g.e., s. 218-219.

⁷³³ **Resmi Gazete**, 16/7/1945; **Resmi Gazete**, 30/03/1982; Ali Güzel- Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım Yayım, 1999, s. 141.

temsilcileri en az 50 kişi olup, TİSK tarafından seçilir. Genel Kurul bir danışma organıdır. Bağlayıcı karar alma ve denetleme yetkisi yoktur.⁷³⁴

Bugünkü haliyle TİSK Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu ile Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulunda temsil edilmektedir.⁷³⁵

Sosyal Sigortalar Kurumu Yüksek Sağlık Kurulu:

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 129. maddesi uyarınca Sosyal Sigorta Kurumu'na ilişkin tıbbi uyuşmazlıklarda en yetkili organdır. Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, tıp fakültesinin seçtiği üyeler yanında bir de en yüksek kademedeki işçi kuruluşu tarafından seçilecek dâhiliye uzmanı ile en yüksek kademedeki işveren kuruluşu tarafından seçilecek hariciye uzmanından oluşur.⁷³⁶ Yani en üst kademedeki işveren kuruluşu olması sebebiyle hariciye uzmanı TİSK tarafından seçilmiştir.

Günümüzde Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunda işveren kesimini temsil etmektedir.⁷³⁷

İş ve İşçi Bulma Kurumu:

İş ve İşçi Bulma Kurumu 4837 sayılı ve 21/1/1946 tarihli kanunla iş ve işçi bulma faaliyetlerini ve bunlarla ilgili diğer ödevleri yerine getirmek üzere oluşturulmuştur. Kurumun danışma kuruluna Çalışma Bakanlığı tarafından uygun görülecek münavebe (nöbetleşme) usulü ile Ticaret ve Sanayi Odalarından işveren temsilcileri seçilir. Danışma Kurulu Kurumun faaliyet konusu ile ilgili meseleleri inceleyerek bu konuda Bakanlığa tekliflerde bulunmak ve Bakanlıkça verilecek konular hakkında görüşünü bildirmekle görevlidir. TİSK, kuruluşundan sonra bu kuruluşa temsilcileriyle katılmıştır.⁷³⁸

Prim İtiraz Komisyonları:

⁷³⁴ Güzel- Okur, a.g.e., s. 143-144. Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, s. 129.

⁷³⁵ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İşletmelerin Sesi 48. Yıl**, TİSK Yayın No:313, y.y., 2011, s. 31.

⁷³⁶ **Sosyal Sigortalar Kanunu**, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, y.y, t.y., s. 44.

⁷³⁷ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İşletmelerin Sesi 48. Yıl**, TİSK Yayın No:313, y.y., 2011, s. 31.

⁷³⁸ **Resmi Gazete**, 25/01/1946; Esin, a.g.e., s. 219-220.

506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gereğince kurulan ve bir tüzük ile de görev, kuruluş ve çalışma biçimi saptanan Prim İtiraz Komisyonlarının 6 üyesinden 2'si TİSK tarafından seçilmiştir. 506 Sayılı kanunun geçici 15. maddesi gereğince hazırlanan tüzüğün 53-63. maddelerine göre Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne bağlı olarak kurulan bu komisyonlarda başkan dâhil 2 üye Kurum tarafından, diğer 4 üye de yarı yarıya en üst işçi ve işveren örgütleri tarafından 3 yıl için seçilmiştir. Sigorta primleri hesabına esas tutulacak günlük kazançlar toplamının ölçümlenmesiyle ilgili itirazları inceleyip karara bağlamak üzere kurulan bu komisyonlar biri Ankara'da, biri İzmir'de, ikisi de İstanbul'da olmak üzere çalışmışlardır.⁷³⁹

Yüksek Uzlaştırma Kurulu:

275 Sayılı Kanuna göre Yüksek Uzlaştırma Kurulu, başbakanın veya onun görevlendireceği bir bakanın başkanlığında, Yargıtay'ın iş davalarına bakan dairesinin başkanı, Danıştay Genel Kurulunca seçilecek dava dairesi başkanlarından biri, en çok üyesi olan işçi ve işveren konfederasyonlarının seçecekleri birer tarafsız aracından kurulur. Bu nitelikte bir işveren konfederasyonu yoksa işverenler adına tarafsız aracı, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulunca seçilir.⁷⁴⁰

Kanunun yayınlandığı tarihte TİSK'in kuruluşu gerçekleşmiş olmasına rağmen en çok işçi konfederasyonu tarafından seçilecek tarafsız aracı ile ilgili bir tereddüt yokken, en çok işveren temsilcisi olan bir işveren konfederasyonu hâli hazırda kurulmuş iken olmama ihtimaline karşı alternatif belirtilmiştir.

Kanunun yürürlükten kalkması ile Kurulun da görevi kalmamıştır.

Yüksek Hakem Kurulu:

275 Sayılı Kanunda Yüksek Hakem Kuruluna işverenler adına seçilecek 2 hakemden söz edilmiştir. Yüksek Hakem Kuruluna işverenler adına seçilecek hakemlerden biri varsa en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca,

⁷³⁹ Esin, **a.g.e.**, s. 218.

⁷⁴⁰ **Resmi Gazete**, 15/7/1963.

yoksa Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulunca; diğeri de Bakanlar Kurulunca seçilir.⁷⁴¹

Yüksek Hakem Kurulu 1982 Anayasasının 54. maddesine göre ise 2822 sayılı kanunla kurulmuş, işçi ve işveren temsilcileri ile devlet temsilcilerinden oluşan üçlü yapıda karma bir yüksek kuruldur. Kuruluş amacı grev ve lokavtın yasaca yasaklanmış olduğu işler ve iş yerlerindeki toplu çıkar uyuşmazlıkları ile Bakanlar Kurulunca ertelenen grev ve lokavta ilişkin toplu çıkar uyuşmazlıklarını barışçı yollarla çözmektir.⁷⁴²

Yüksek Hakem Kurulunun görev alanı 2822 Sayılı Sendikalar Kanunu ile oldukça genişletilmiştir. Kurul; sadece toplu iş sözleşmeleri yapmakla kalmaz, aynı zamanda yürürlük süresi sona ermiş olan toplu iş sözleşmelerini, ilgililerin başvurusu üzerine gerekli gördüğü değişiklikleri de yaparak yeniden yürürlüğe koyabilmektedir.⁷⁴³

Bu Kurulun 12 Eylülde getirilen grev yasağı sonrası oluşan özel şartların ürünü olduğu, arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim unsurlarını bünyesinde taşımadığı eleştirisi yapılmaktadır.⁷⁴⁴

2822 sayılı yasanın 53. maddesine göre işverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, 1'i kamu işverenlerinden olmak üzere 2 işveren temsilcisi seçilecektir.⁷⁴⁵ Dolayısıyla Yüksek Hakem Kuruluna seçilecek üyeler TİSK tarafından seçilmiştir.

Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu:

1986 yılında kabul edilen 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Yasası'nın 4. maddesine göre çıraklık, kalfalık, ustalık eğitimi ile ilgili okullarda ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitimin; planlaması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında tavsiye kararı almak ve görüş bildirmek üzere bir "Çıraklık ve Mesleki

⁷⁴¹ A.g.e., 15/7/1963.

⁷⁴² T.C. Devlet Teşkilatı Rehberi, s. 200.

⁷⁴³ Tunçomağ, *İş Hukukunun Esasları*, s. 472.

⁷⁴⁴ Emin Kul, "Yüksek Hakem Kurulu", *Sosyal Siyaset Konferansları*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma ve Endüstri İlişkileri Araştırma Merkezi Sosyal Siyaset Konferansları 34. Kitap 1985'ten Ayrı Basım, s. 91-92.

⁷⁴⁵ Resmi Gazete, 7/5/1983.

Eğitim Kurulu” kurulur. Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kurulu Bakanlık mesleki ve teknik eğitimle görevli müsteşar yardımcısının başkanlığında kurulur. En çok işvereni temsil eden İşveren Sendikaları Konfederasyonu temsilcisi de Kurulda yer almıştır.⁷⁴⁶

Devlet Planlama Teşkilatı zel İhtisas Komisyonları:

Beş Yıllık Kalkınma Planlarının hazırlanması sırasında oluşturulan özel ihtisas komisyonlarına Konfederasyon ve ye sendikalar katılmış, çalışmalarda işveren görüşleri belirtilmiş, bu görüşlerin raporlara geçirilmesine çalışılmıştır. Özel İhtisas Komisyonları faaliyetlerine katılan işveren temsilcileri gerek ana komisyonlarda gerekse oluşturulan alt komisyonlarda aktif görevler aldıkları gibi, bizzat bazı raporları da hazırlamışlardır.⁷⁴⁷

Ekonomik ve Sosyal Konsey:

Aslında Konfederasyonun 1982 Anayasası’nın hazırlık çalışmaları sırasında teklif ettiği, daha sonra da üzerinde önemle durduğu işçi, işveren, devlet ve tüketiciler kesimlerinden oluşacak bir Ekonomik ve Sosyal Konsey ya da Kurul konusunda diğer kuruluşlardan da destek aldığı bir nerisi vardır. Bu kuruluşun amacı, hükümet-işçi-işveren kuruluşları arasında karşılıklı anlayış ve hoşgörüye dayanan bilinçli ve sürekli işbirliğinin sağlanması, çalışma hayatının barış içinde yürütülmesi, işçi ve işverenlerin sosyal hak ve menfaatlerinin ülke yararı gözetilerek korunması ve geliştirilmesi olmalıdır. Bu kurumun çalışma alanı toplu iş sözleşmeleri ve ücret politikası ile çalışma hayatını ilgilendiren diğer konuların l şekilde düzenlenmesini sağlamak olacaktır.⁷⁴⁸ Ekonomik ve Sosyal Konsey ancak 2001 yılında kurulabilmiştir. Konsey ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek için oluşturulmuştur. TİSK bu Konseyde 3

⁷⁴⁶ Resmi Gazete, 19/06/1986.

⁷⁴⁷ TİSK, IX. Olağan Genel Kurul alışma Raporu Nisan 1972, Ogun Kardeşler Matbaası, Ankara, 1972, s. 92.

⁷⁴⁸ Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, TİSK Yayınları, No: 115, 1992, s. 85-86.

üye ile temsil edilmektedir. Ayrıca Konseyin başkan yardımcılarında birini de Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile beraber belirler.⁷⁴⁹

Konsey'in oluşumundan ele aldığı konulara kadar birçok konuda taraflar arasında görüş ayrılıkları olmuştur. Örneğin hükümet ve işverenler için büyüme, ihracat artışı, özelleştirilmenin sürdürülmesi gibi konularda Konsey'in bir işlev görmesi ve yardımcı olması istenirken, işçi kesimi için SSK'dan özelleştirmeye kadar uzanan çalışma hayatıyla ilgili birçok sorun önem taşımaktadır.⁷⁵⁰

TİSK yetkilisi Ekonomik ve Sosyal Konsey'in oluşturulduğu 2001 yılından bu yana arzu edilen performansı gösteremediğini ve taşıdığı potansiyelin açığa çıkarılmadığını söyler. Bu sosyal diyalog platformunda sivil toplum payının artırılması ve yapılacak periyodik toplantılarla çeşitli toplum kesimlerinin görüşlerine daha sık müracaat edilmesi daha faydalı olacaktır.⁷⁵¹

Bu Konseyde işçi ve işveren kesimleri arasındaki ihtilafli konular sınırlıdır ve sosyal diyalogla çözüme gidilebilir. Yakın geçmişte çalışma hayatının temel kanunlarının yüzde 100'e yakın uzlaşma sağlanarak yasalaşmış olması bunun kanıtıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Üçlü Danışma Kurulu çalışmaları da büyük bir olgunluk ve karşılıklı anlayış içinde yürütülmektedir ve cüzi sayıdaki ihtilafli konular giderek uzlaşma zeminine girmektedir.⁷⁵²

Konfederasyon yukarıda sözünü ettiklerimiz dışında günümüzde (2011 yılı itibariyle) 40 birimde daha temsil ve katılma fonksiyonunu yürütmektedir.⁷⁵³

⁷⁴⁹ Resmi Gazete, 21/04/2001.

⁷⁵⁰ Koray, **Sosyal Politika**, s. 257.

⁷⁵¹ Ferhat İltar, Sözlü Tarih, 06/06/2016.

⁷⁵² Ferhat İltar, Sözlü Tarih, 06/06/2016.

⁷⁵³ TBMM'nin ilgili Komisyonları, Türkiye İş Kurumu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, Kamu İhale Kurulu, Tüketici Konseyi, Üçlü Danışma Kurulu, Özürlüler Yüksek Kurulu, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Mesleki Eğitim Kurulu, İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı İzleme ve Değerlendirme Kurulu, Sanayi Stratejisi İzleme ve Yönlendirme Komitesi, Meslek Danışma Komisyonu, Devlet Planlama Teşkilatı Özel İhtisas Komisyonları, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu, Ulusal Şuralar (Sanayi, Milli Eğitim, Çevre, Özürlüler vs.), MEKSA Genel Kurul ve Yönetim Kurulu, İnsan Hakları Danışma Kurulu, İaşe Bedeli Tespit Kurulu, İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul, Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullandırmaya Yetkili Komisyon, Resmi Arabulucu Seçici Kurulu, Asgari İşçilik Tespit Komisyonu, Vergi Konseyi, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, Tozla Mücadele Komisyonu, İklim Değişikliği Teknik Çalışma

3.3.2. Uluslararası Düzeyde Temsil ve Katılma

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO):

Uluslararası Çalışma Örgütü 1919 yılında Milletler Cemiyeti'nin özel hükümetler arası organı olarak faaliyete başlamıştır. 1946 yılında ILO ile BM arasında bağıntı yaratan antlaşmanın yürürlüğe girmesiyle örgüt BM içindeki ilk uzmanlık kuruluşudur. ILO'nun amacı “çalışma koşullarını uygun normlara bağlamak ve bu suretle evrensel ve sürekli çalışma barışının sağlanmasına yardımcı olmaktır.” Örgütün en önemli özelliği, işveren ve işçi delegelerinin hükümet delegeleri ile birlikte çalışmalara katılmalarıdır. ILO'nun başlıca 4 organı vardır: Bu organlardan Uluslararası Çalışma Konferansı her yıl yapılır. Her üye devlet Konferansa 4 temsilci gönderir. Bunun 2 üyesi ülke temsilcisi, diğer 2'si ise işçi ve işveren temsilcilerinden oluşur. Konferansta her ülke 2 hükümet, 1 işveren ve 1 işçi temsilcisi ile kurulan teknik komisyon sayısının iki katı kadar teknik danışmandan oluşan bir heyetle temsil edilmektedir.⁷⁵⁴

Türkiye 1946'dan bu yana bu Konferansta tam delegasyonla temsil edilmiştir. Ne var ki, işveren kesiminden katılacak temsilciyi Ticaret ve Sanayi Odaları ve Borsaları Birliği seçmektedir. Bu durum TİSK kurulduktan sonra da sürmüştür. 1965

Komisyonu, Türk Patent Enstitüsü Danışma Kurulu, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV) Genel Kurulu, İktisadi Kalkınma Vakfı Genel Kurul ve Yönetim Kurulu, Türkiye Sanayi Sevk ve İdare Enstitüsü Danışma Kurulu, ÇASGEM Sınav Komisyonu, İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu, TOBB Bünyesindeki İş Konseyleri, Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK), Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Danışma Kurulu, Yatırım ve Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu (YOİKK) Teknik Komiteleri, Kent Konseyleri, Yunus Emre Vakfı Kanunu ile Oluşturulan Danışma Kurulu, Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu, ÇSGB Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu. **48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations**, TİSK Yayın No: 314, Ankara, 2011, s. 29.

⁷⁵⁴ Rıdvan Karluk, **Uluslararası Ekonomik, Mali ve Siyasal Kuruluşlar**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1998, s. 122; **İşveren C. 26, S. 10**, 1988, s. 4-5; **48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations**, s. 26.

yılından itibaren ise katılacak işveren temsilcisini Konfederasyon seçmeye başlamıştır.⁷⁵⁵

47. Uluslararası Çalışma Konferansı'na işveren delegesi olarak Muhittin Alan ile birlikte TİSK Genel Sekreteri Haldun Kip'in de müşavir olarak katılması Çalışma Bakanlığı tarafından uygun görülmüştür. Konferansa Haldun Kip'in katılması gelecek yıllarda asli üyelik vasfını kazanacak olan Konfederasyonu temsilen gerekli bilgi ve tecrübeyi kazanmak olarak açıklanmaktadır.⁷⁵⁶

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün önemli fonksiyonlarından biri teknik konularda kurulan sanayi komisyonlarının toplantıdır. TİSK 1968 yılından başlayarak, iki üç yılda bir toplanan ve Konferans gibi üçlü bir yapıya ve istişari niteliğe sahip sanayi komisyonlarının çalışmalarına ve belirli dönemlerde düzenlenen uzmanlar üçlü teknik toplantılarına katılmaktadır. Bu toplantılara üye sendikalar ve konfederasyonlardan temsilciler katılmaktadır. Ayrıca ILO'nun çeşitli zamanlarda düzenlediği eksper toplantıları, Konfederasyon tarafından izlenmekte, bu toplantılara katılacak adaylar belirlenmektedir.⁷⁵⁷

Ayrıca TİSK, yine Uluslararası Çalışma Örgütü'ne bağlı Uluslararası Çalışma Konferansı, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Sanayi Komisyonları, Uluslararası Sosyal Etüdler Enstitüsü, Uluslararası Çalışma Sağlığı ve Güvenliği Haberleşme Merkezi, Mesleki Eğitim Enformasyon ve Araştırma Merkezi ile ilişkileri olmuştur.⁷⁵⁸

Diğer yandan Konfederasyon her yıl daimi nitelikte oluşturulan ILO Sözleşmelerinin Uygulanmasını İzleme Komitesi'ne (Aplikasyon Komitesi) 1988 yılından itibaren asıl üye olarak katılmaktadır.⁷⁵⁹

Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE):

⁷⁵⁵ Esin, a.g.e., s. 220-221.

⁷⁵⁶ İşveren, C. 1, S. 8, 1963, s. 24.

⁷⁵⁷ Esin, a.g.e., s. 221; TİSK IX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 1972, s. 80. Tokol, Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları, s. 133; 48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations, s. 26.

⁷⁵⁸ TİSK VI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu Özeti, İstanbul, 1967, s. 12-13.

⁷⁵⁹ 48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations, s. 26.

Uluslararası İşverenler Teşkilatı 1920 yılında kurulmuştur. Özel teşebbüsü geliştirmeye gayret eden IOE, işverenlerin sosyal konulardaki menfaatlerini savunan ve onları uluslararası düzeyde temsil eden tek kuruluştur.⁷⁶⁰

Konfederasyon kuruluşundan hemen sonra Uluslararası İşverenler Teşkilatı'na üyelik için başvurmuş ve bu istemi 3 Haziran 1963 tarihinde kabul edilmiştir.⁷⁶¹ Ancak 1967 yılına kadar Türkiye Sanayi ve Ticaret Odaları ve Borsaları Birliği ile birlikte üyeliğini sürdürmüş, bu tarihten sonra Birlik üyelikten ayrılmıştır.⁷⁶²

Öte yandan adı geçen Teşkilat, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen çeşitli toplantı ve çalışmaları resmi kanallardan daha önce üyelerine duyurmakta ve hazırlık yapmalarını sağlamak ve gereğinde bu toplantılara işveren kanadını temsil etmek üzere aday teklif etmektedir. Genellikle bu adayları da üyesi bulunan ulusal işveren örgütlerinden sormaktadır. Böylece adı geçen teşkilat tarafından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çeşitli zamanlarda toplanan eksper toplantılarına ulusal örgüte sorarak aday göstermesi sonucu TİSK bir takım adaylar tespit etmiş, adayların eksper komitelerine seçilmesi için IOE ile temas kurmuştur.⁷⁶³

IOE ile TİSK arasındaki ilişkiler bilgi alışverişi sağlamak yönünden olduğu kadar, uluslararası toplantılarda TİSK'in temsili açısından da büyük önem taşımaktadır. Örgüt Uluslararası Çalışma Konferansı, ILO Sanayi Komisyonları ve eksper toplantılarını gündem ve gerekli belgeleri ile birlikte Konfederasyona duyurmaktadır.⁷⁶⁴

IOE İcra Komitesi, üyelerinin bulunduğu kıtalar itibariyle toplanma esasını benimsemiştir. Türkiye IOE nezdinde Avrupalı üyeler arasında yer almaktadır.⁷⁶⁵

Dünya çapında 143 ülkede 150 üyesi bulunan IOE Başkanı Tan Sri Dato' Azman TİSK'in yurtdışı ve yurt dışında güvenilir bir ortak olduğunu, TİSK yönetimi ve personelinin IOC'ye yaptığı katkıların dünya işverenlerince takdirle karşılandığını

⁷⁶⁰ Aynı yer.

⁷⁶¹ Birsal Tanay, "Milletlerarası İşverenler Teşkilatı", *İşveren* C. 6, S. 5, 1968, s. 31-32; **TİSK III. Alelâde Genel Kurul Toplantısı**, İstanbul, 28 Mayıs 1964- 4 Haziran 1964, s.19.

⁷⁶² Tokol, *Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları*, s. 133.

⁷⁶³ Esin, *a.g.e.*, s. 221; **TİSK IX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, 1972, s. 80.

⁷⁶⁴ **TİSK X. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu** Nisan 1974, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1974, s. 137; Tokol, *Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları*, s. 133.

⁷⁶⁵ **48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations**, s. 26.

belirtmiştir. Özellikle 2002’de Antalya’da gerçekleşen Avrupa toplantısı ve 2011 yılında İstanbul’da gerçekleşen Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinde dünya işverenlerini temsilen yapılan konuşma sebebiyle memnuniyetini dile getirmiştir.⁷⁶⁶

Uluslararası Kalkınma Teşkilatı (AID):

AID, ABD’deki özgür kuruluşları yaşatmanın ancak bütün dünyayı kapsayan bir hürriyet havası içinde mümkün olabileceği düşüncesindedir. Bu düşünceyle az gelişmiş ülkelerin kendi kaynaklarını geliştirmek, hayat standartlarını iyileştirmek ve sorumluluklarını kavramış idareler kurmaları sağlamak istenmiştir. Bunun için, ekonomik kalkınma için bu ülkelerin kendi kaynaklarını harekete geçirme çabalarına, sağlam plan ve programlara dayanan, sosyal ve ekonomik alanlarda ABD’nin yardımında bulunmasını sağlamak amacıyla bu teşkilat kurulmuştur. Konfederasyon kuruluşundan itibaren bu kuruluşla ilişki içinde olmuştur.⁷⁶⁷

Bugün resmi olarak bir temsil edilme veya katılma söz konusu değildir.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD):

1961 yılında tüm Batılı sanayileşmiş ülkeleri bir çatı altında toplayan tek uluslararası kuruluş olmuştur. Türkiye de bu teşkilata 1961 yılında katılmıştır. Amacı; “üye ülkelerde ekonomik gelişme ve istihdamı sağlamak, bu sırada mali istikrarı korumak, üye olan ve olmayan ülkelerde ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmak, dünya ticaretinin uluslararası taahhütler çerçevesinde gelişmesine yardımcı olmaktır.”⁷⁶⁸ Türkiye imzası tarihinde bu anlaşmaya taraf olmuştur ve Avrupa İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı ile anlaşma çerçevesinde ekonomik ve sosyal ilişkilerini devam ettirmektedir.⁷⁶⁹

Adı geçen örgüt ile Konfederasyonun ilişkileri Türk Milli Karma Heyeti aracılığı ve Dış İşleri Bakanlığı kanalıyla sürdürülmektedir. Bu örgütün değişik komitelerinden “İşgücü ve Sosyal İşler Komitesi” her yıl ülkeler arasında bilgi ve görgüyü artırma amacıyla geziler düzenlemekte ve bu gezilere katılacak ulusal gruplar 4 işveren ve 4 işçi temsilcisinden oluşmakta ve “Milli Karma Komisyon”

⁷⁶⁶ TİSK’İN 50’nci Yılına Armağan, s. 28-29.

⁷⁶⁷ Esin, a.g.e., s. 222.

⁷⁶⁸ Karluk, a.g.e., s. 29-31.

⁷⁶⁹ Turan, İş Hukukunun Genel Esasları, s. 234.

adını almaktadır. TİSK, bu gezilere seçtiği temsilcileri aracılığıyla 1964 yılından bu yana katılmaktadır. Öte yandan TİSK, bu teşkilatın eğitim faaliyetlerinden seminer ve konferanslara da yine 1964 yılından itibaren mali imkânlar elverdiği ölçüde temsilcileri aracılığıyla katılmaktadır.⁷⁷⁰

OECD Nezdinde Ticaret ve Sanayi İstişâri Komitesi (BIAC)

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı'nın bir uzmanlık kuruluşu olan BIAC 1962 yılında kurulmuştur. BIAC'ın amacı iş âlemini OECD nezdinde temsil etmek, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal menfaatleri ile ilgili sorunlarına çözüm getirmektir. Konfederasyon bu kuruluşu 1989 yılında üye olmuştur. Böylece Türkiye'nin Avrupa Birliği ülkeleri ve diğer sanayileşmiş ülkelere tanıtımı ve işbirliği sağlanmaktadır. Üye olunan tarihten itibaren Konfederasyon temsilcileri BIAC'ın Genel Kurul, İnsangücü ve Sosyal İşler Komitesi, Çok Uluslu İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk Ağı, Diğer Teknik Komiteler toplantılarına katılmışlardır.⁷⁷¹

Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSİNESSEUROPA)

1958 yılında Brüksel'de Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği adıyla kurulan Konfederasyonun amacı, üye Avrupa ülkeleri işveren kuruluşları tarafından temsil edilen girişimlerin ortak menfaatlerini koruyacak ekonomik ve sosyal politikalar geliştirmek, Avrupa Birliği nezdinde üye işveren kuruluşları arasındaki dayanışmayı kurmak ve işbirliği içinde çalışabilmelerine yardımcı olmaktır.⁷⁷²

Türkiye'nin AT'a tam üyelik için başvurusundan sonra Birliğe üye olmak önem kazanmış ve AT'a dâhil ülkelerin sanayi ve işveren örgütlerinin entegrasyonu açısından gerekli görülmüştür. Bunun üzerine İçişleri Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan başvurular üzerine Avrupa Birliği üyesi ülkeler ve diğer Avrupa ülkelerinin işveren konfederasyonlarının üye olduğu uluslararası bu işveren örgütüne Konfederasyonun katılımı 1/1/1988 tarihinde gerçekleşmiştir.⁷⁷³

⁷⁷⁰ Esin, a.g.e., s. 222;

⁷⁷¹ 48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations, s. 27.

⁷⁷² A.g.e., s. 26.

⁷⁷³ Tokol, Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları, s. 134.

AET'nin temellerinin atıldığı Roma Antlaşması'nın 50.yıl dönümünde UNICE (Union Of Industrial and Employers' Confederations of Europa), iş dünyası adına gerçekleştirdiği etkinlikler ile bunları öncelikle Avrupa bağlamında yürüttüğünü ve Avrupa'nın gelişimine verdiği açık desteği vurgulamak için adını Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPA) olarak değiştirmiştir.⁷⁷⁴

TİSK'e göre UNICE' ye üyelik AT'a üyelik yolunda önemli katkıda bulunacak, Türk Sanayini topluluk rekabetine hazırlayacaktır. UNICE toplantıları TİSK'in Avrupa düzeyinde işverenlerin ekonomik, sosyal ve siyasal görüş ve tutumlarını yakından izlemelerine neden olmaktadır. Öte yandan UNICE ile TİSK arasındaki ilişkiler Avrupa düzeyinde yapılan çalışmalarda, TİSK'in temsili açısından önemli olmaktadır. Örneğin 29/11/1988 tarihinde yapılan UNICE Başkanlar Konseyinde "Avrupa İşverenleri Ortak Deklarasyonu" na son şekil verilmiştir. 13 Aralık 1988 tarihinde Fransız İşverenleri Ulusal Konseyi'nin Paris'te toplanan genişletilmiş Genel Kurulu'na Avrupa ülkeleri üst düzey işveren sendikalarının başkanları katılmış ve ilk "Avrupa İşverenleri Zirvesi" yapılmıştır. UNICE' ye göre üye işveren kuruluşları başkanlarının imzaladığı Avrupa İşverenleri Ortak Deklarasyonu ile "Bizim İşletmemiz: Avrupa" ideali için aktif şekilde faaliyet gösterme taahhüt edilmiş ve bunun sağlanması için de AT'a dâhil kuruluşlardan, hükümetlerden ve tüm Avrupalılardan destek istenmiştir.⁷⁷⁵

Konfederasyon temsilcileri eski adı UNICE, yeni adı BUSINESSEUROPA olan teşkilatın Başkanlar Konseyi, Yürütme Komitesi, Sosyal İşler, Daimi Delegeler, Şirket İlişkileri, Sanayi İşleri ve Dış İlişkiler Komiteleri toplantılarına katılmaktadır. Konfederasyona üye olunmasıyla TİSK Türkiye'yi Avrupa Komisyonu, dolayısıyla AB (Avrupa Birliği) nezdinde temsil etme görevini üstlenmiş olmaktadır.⁷⁷⁶

35 ülkeden 41 üye federasyonla 20 milyondan fazla küçük, orta ve büyük ölçekli şirketi temsil eden işveren kesiminin AB düzeyindeki çatı örgütü BUSINESSEUROPA Başkanı Jürgen R. Thumann TİSK'in TÜSİAD'la birlikte görüşlerinin hazırlanmasının yanı sıra, hem Türk hem de Avrupa şirketlerinin ihtiyaçlarını karşılayan yapıcı çözümlerin geliştirilmesinde önemli bir rol oynadığını

⁷⁷⁴ 48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations, s. 26.

⁷⁷⁵ Tokol, Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları, s. 134.

⁷⁷⁶ 48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations, s. 26.

söylemiştir. Ayrıca Thumann TİSK'ten her zaman güçlü destek gördüğünü sözlerine eklemiştir.⁷⁷⁷

Karadeniz ve Hazar Denizi Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonları Uluslararası Birliği (UBCCE)

Karadeniz ve Hazar Denizi Bölgesi ülkelerindeki iş dünyasının sesi olma misyonuyla bölgedeki mevcut ekonomik potansiyelin değerlendirilmesi için işbirliği ve diyalog platformu yaratmayı amaçlayan UBCCE, 27 Kasım 2006 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirilen Kurucu Genel Kurul ile oluşturulmuştur. Konfederasyon UBCCE'nin kurucu üyeleri arasında yer almaktadır.⁷⁷⁸

UBCCE Başkanı Dr. Athanase Lavidas TİSK'in Türkiye'nin rekabet gücünü artırmak ve Türk işletmelerinin bölgedeki potansiyelini geliştirmek amacıyla çok yönlü girişimler gösteren aktif, kurumsal bir yapının layık olduğu saygınlığı kazandığı görüşündedir. Lavidas'a göre UBCCE 2006 yılındaki kuruluşundan beri hedeflerini güçlü ve sürekli biçimde destekleyen TİSK'in en aktif ve yaratıcı üyelerden biri olduğunun bilincinde olduğunu belirtmiştir. Tüm üyeler TİSK'in Birliğin aktif ve sonuç odaklı biçimde devam etmesine yönelik gayretlerini takdirle karşılamıştır.⁷⁷⁹

Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi (KİK) ile Akdeniz Özel Sektör Konfederasyonları Birliği (BUSINESSMED) de TİSK'in günümüzde temsil edildiği uluslararası kuruluşlardandır.⁷⁸⁰

TİSK 30. yılında uluslararası düzeyde 4 temsile sahipken günümüzde 7 temsile sahiptir.⁷⁸¹ TİSK etkinlik ve saygınlığının, Batı Avrupalı ulusal işveren teşkilatları ile aynı düzeyde olduğunu söylemektedir. Öyle ki, Türkiye'nin 2015'teki G20 dönem Başkanlığı sürecinde TİSK, üyesi bulunduğu Uluslararası İşverenler Teşkilatı (IOE) adına, tüm dünya işverenlerini temsilen G20/B20'de görüş oluşturmuş ve savunmuştur. Aynı zamanda OECD-BIAC, Karadeniz ve Hazar İşverenler Birliği

⁷⁷⁷ TİSK'İN 50'nci Yılına Armağan, s. 26-27.

⁷⁷⁸ TİSK XXV. Genel Kurul Çalışma Raporu, 14-15 Aralık 2013, Ankara, 2013, s. 366-367.

⁷⁷⁹ TİSK'İN 50'nci Yılına Armağan, s. 30-31.

⁷⁸⁰ 48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations, s. 26-27.

⁷⁸¹ İşveren, C. 31, S. 3, 1992, s. 5; 48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations, s. 26-27.

(BCB), Akdeniz İşverenler Birliği (BusinessMed), Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, AB- Türkiye- Karma İstişare Komitesi ve Küresel GAN (İşbaşında Eğitim Ağı) nezdinde faaliyet göstermektedir. Ayrıca TİSK, dünyadaki ilk ulusal GAN ağını Türkiye’de kurarak dünyaya model ihraç etmiştir.⁷⁸²

Bundan başka Konfederasyon 1992 yılında 4 Vakfın kurucusu ve üyesidir. Bunlar; TİSK Mikrocerrahi ve Rekonstrüksiyon Vakfı, İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV), İktisadi Araştırma Vakfı (İAV), Türkiye Sakatları Koruma Vakfı⁷⁸³ 2011 yılına gelindiğinde üye ve kurucu olunan bu vakıflara 2 tane daha eklenerek 6’ya çıkmıştır. Bunlar; Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı (TESEV), Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı (MEKSA)’dır.⁷⁸⁴

⁷⁸² Ferhat İlder, Sözlü Tarih, 06/06/2016.

⁷⁸³ İşveren, C. 31, S. 3, 1992, s. 5.

⁷⁸⁴ 48 th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations, s. 31.

4.BÖLÜM: TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONUNUN FAALİYETLERİ

1961 Anayasası Türkiye’de ilk defa çoğu temel ekonomik ve sosyal hakları garantileyen bir süreci başlatmıştır. Anayasanın ardından 1963 yılında Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu kabul edilmiştir. Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hakkı toplu ilişkileri en azından bir dereceye kadar kurumsallaştırmıştır.⁷⁸⁵ Ayrıca Anayasanın ilk düzenlenmesinde sendika hakkı tüm çalışanlara tanındığından 1965 yılında 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikalar Kanunu da çıkarılmıştır. Ancak daha sonra 1971 yılında Anayasa’da değişiklik yapılarak “çalışanlar” sözcüğü yerine “işçiler” sözcüğü getirilmiş ve işçi niteliği taşımayan kamu personeli için sendika hakkı kaldırılmıştır.⁷⁸⁶

Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Devlet Personeli Sendikalar Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu gibi kanunlar 1960-1970 döneminde sosyal politika açısından önemlidir. Bu yasaların her biri yeni atılımları simgelemiş, Türkiye’nin sosyal politika yaşamının demokratikleşmesinde ve sosyal adalet ilkesinin oluşmasında, gerçek yaşama yansımada önemli rol oynamışlardır.⁷⁸⁷

Bunlardan 1963 yılında kabul edilen 274 Sayılı Sendikalar Kanununun “işverenlerin işçileri istismarına veya işçilerin ve teşekküllerinin işverenleri haksız ve yersiz baskılar altına almalarına ve sonuç olarak toplum menfaatlerinin aksamasına yol açacak davranış ve hareketlere müsaade edilmeyerek karşılıklı sağlandığı” söylenmektedir.⁷⁸⁸ Ancak 1961 Anayasasında oldukça geniş olarak tanınmış bulunan sendikal hak ve özgürlüklerin 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları ile önemli ölçüde kısıtlandığı düşüncesi de

⁷⁸⁵Meryem Koray, **The Industrial Relations System in Turkey: Developments, Problems and Expectations**, Friedrich Ebert Vakfı Yayınları, İstanbul, 1992, s. 8.

⁷⁸⁶ Koray, **Sosyal Politika**, s. 124-125. Koray, **The Industrial Relations System in Turkey: Developments, Problems and Expectations**, s. 8.

⁷⁸⁷ Cahit Talas, **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1992, s. 155.

⁷⁸⁸ 274 Sayılı Sendikalar Kanununun kabulü ile ilgili görüşmelerde CHP Grubu adına söz alan Burhan Arat tarafından söylenmiştir. **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, C. 16, B. 69, 10/4/1963, s. 182.

vardır. Özellikle grev hakkına getirilen kısıtlamalar ve Anayasa’da yer almayan lokavt yetkisinin işverenlere tanınması, önemli hak kayıpları olarak görülmektedir.⁷⁸⁹

274 Sayılı Sendikalar Kanununa göre kurulan mesleki teşekküller tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka bu kanunda belirlenen faaliyetlerde bulunabilecektir. 274 Sayılı Kanun mesleki teşekküllere ticaret yasağı ve siyaset yasağı getirirken, işçi- işveren ilişkilerinde de bazı yasaklar getirmiştir.⁷⁹⁰

Elbette bir sendika üst kuruluşu olarak TİSK de faaliyetlerini kanunlar çerçevesinde gerçekleştirmek zorundadır.

Sendikalar Kanunu henüz yayınlanmadan önce Konfederasyon tüzüğe göre aşağıdaki faaliyet ve teşebbüsleri gerçekleştirmektedir:

a-İşverenleri, kuvvetli bir merkezi teşekkül etrafında toplayacak ve aralarında ahenkli işbirliği sağlayacak şekilde teşkilatlandırmak,

⁷⁸⁹ Koç, a.g.e., s. 48.

⁷⁹⁰ Mesleki teşekküllerin gerçekleştirebileceği faaliyetler;

a-Toplulukla iş uyuşmazlığı çıkarmak,

b-Toplu iş sözleşmesi ve umumi mukavele akdetmek,

c-İş anlaşmazlıklarında ilgili makam ve mercilere, uzlaştırma ve hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve sair yargı mercilerine, kanun hükümlerine göre başvurmak veya mütalaa bildirmek ve onlardan talepte bulunmak,

d-Çalıştırmayı doğuran hukuki münasebetle ilgili hususlarda sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılmasıyla ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli müzaheretle bulunmak,

e-Mevzuattan, örf ve adetten, toplu iş sözleşmesinden veya mesleğin müşterek menfaatlerinden doğan hususlarda veyahut –yazılı müracaatları üzerine- 2. maddenin 1.Bendinde zikredilen akitlerden doğan haklarıyla sigorta haklarında üyelerini ve mirasçılarını temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak,

f-Kanun ve milletlerarası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,

g-Evlenme, doğum, hastalık, sakatlık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik, grev, eğitim vesair sosyal ve kültürel maksatlar için tesis veya dernek şeklinde yahut mesleki teşekkülün bir kolu halinde yardımlaşma sandıkları kurmak; üyeleri yararına sigorta mukaveleleri akdetmek;

h-Grev ve lokavta karar vermek ve idare etmek,

i-İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine ve reel verimliliğin çoğalmasına hizmet edecek veya genel kültürlerini genişletecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basımevi ve benzeri kültürel tesisler kurmak; işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkanlar sağlamak,

j-Üyeleri için kooperatifler kurulmasına çalışmak veya bu gibi teşebbüslere yardım etmek veyahut bizzat kooperatifler kurmak,

k-Mesleklerinin icrası için gerekli her türlü ham veya yarı mamul madde, eşya, alet, edevat ve makineleri üyelerine kiralamak, ödünç vermek veya hibe etmek,

l) Üyelerinin refah ve mesleki menfaatlerini herhangi bir şekilde ilgilendirebilecek her konu hakkında inceleme ve araştırmalar yapmak ve gaye ve fikirlerinin gerçekleştirilmesi için her türlü kanuni yollardan faaliyet sarf etmek. **Resmi Gazete**, 15/07/1963.

b-İşverenler ve çalışanlar arasında iyi münasebetlerin kurulmasını teşvik ve devamını temin etmek,

c-İşverenler veya işveren teşekkülleri ile işçi teşekkülleri arasında yapılacak toplu görüşmeler ve toplu sözleşmelerde işverenlere veya işveren teşekküllerine destek olmak,

ç-Çalışma şartlarını, memleket ekonomisine ve ortak menfaatlara uygun şekilde düzenleyici tedbirler almak,

d-İş uyuşmazlıklarından doğan grev ve lokavt hallerinde zarar gören işverenlere ödenek sağlamak maksadıyla fonlar tesis etmek,

e-İşçi teşekküllerinin üst kademeleri ile yapılacak temel toplu iş sözleşmelerinde taraf olmak; işveren teşekkülleri üyeleri ile üye teşekküllerin karşı tarafla işyeri ve işkolu seviyesinde yapacakları toplu görüşme ve iş sözleşmelerinde riayete mecbur olacakları genel prensipleri tespit etmek suretiyle çeşitli iş kollarında uygulanacak normlarda birlik sağlamak,

f-Üye sendikaların ve sendika üyelerinin ihtiyacı bulunan her türlü bilgi ve hizmetleri üyelerine sunmak üzere gerekli servisler kurup, düzenlemek,

g-Amacı ile ilgili sair her türlü muamele, teşebbüs ve görevleri ifa etmek ve mevzuata göre tanınan biçimle görevleri yerine getirmek hususunda hak ve yetkilerini kullanmaktır.⁷⁹¹

1963 yılında Sendikalar Kanununun yayınlanmasından sonra 1964 yılında Sendikalar Arası Müşterek Komisyonun kurulmasıyla Konfederasyonun ve üye işveren sendikalarının işlevlerinin ayrılması ihtiyacı hissedilmiştir. Buna göre Konfederasyonun görevleri şunlardır:

-İş hayatına ve işverenlere ait genel konjonktürün, parlamentoda, siyasal partilerde, hükümette, basında ve üniversitelerde gözlenmesi ve izlenmesi,

-Bilimsel ve yargı ile ilgili içtihatları derlemek ve tahlilini yapmak,

-İşlerin mevzuata uygunluğunu sağlamak amacıyla üye kuruluşlara telkin ve tavsiyelerde bulunmak,

⁷⁹¹ Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anafüzük, s. 1.

-TÜRK-İŞ ile temas ve işbirliği, temel sözleşme yapmak ve bunun uygulanmasını izlemek,

-Konfederasyona bağlı iş kollarında yapılacak toplu iş sözleşmelerinde, aynı konularda mümkün olduğu kadar tekdüze hükümlerin yer almasını tavsiye etmek ve sağlamak,

-Konfederasyona bağlı iş kollarında imzalanacak toplu iş sözleşmelerinin karşılaştırılması ve değerlendirilmesi,

-Uzlaştırma faaliyetleri,

-Özel tahkim,

-Bilimsel uzlaştırma faaliyetlerinde bulunmak, konferanslar düzenlemek, etütler hazırlamak,

-Örgütlenmemiş iş kollarında işveren sendikaları kurmak,

-Sendikalar arasında koordinasyon sağlamak ve bu amaçla periyodik toplantılar düzenlemek,

-Zayıf üye kuruluşlara yardım ve destek sağlamak,

-Üye sendikaların merkezleri dışındaki üye işverenlerine karşı olan yükümlülüklerini temsilciler aracılığıyla yerine getirmek,

-Sendikaların derleyecekleri istatistik bilgileri değerlendirmek,

-Yerli ve yabancı istatistik kurumları ve diğer kuruluşların istatistikle ilgili servis şahıslarıyla temas ve işbirliği sağlamak,

-Yerli ve yabancı istatistik yayınlarını izlemek ve her an el altında bulundurmak,

-Milletlerarası Çalışma Teşkilatı ve Milletlerarası İşverenler Teşkilatı ile temas ve işbirliği sağlamak,

-Yabancı ulusal konfederasyonlarla ilişki kurmak,

-Elde edilecek dış bilgileri ilgili sendikalara bildirmek,

-İşverenlerin ve vekillerinin her kademedede eğitimi.⁷⁹²

1965 yılı sonunda toplanan IV. Genel Kurulda ise "...evvelce Konfederasyon sinesinde temerküz etmiş ve mahiyet itibariyle daha ziyade sendikalara ait olan bazı görevler, Konfederasyonun teknik elemanları yardımıyla tedrici surette sendikalar uhdesine tevdi edilmiştir... Böylece Konfederasyonumuz kanunda derpiş edilen ve kuruluşundan maksut olan fonksiyonlarını ihraz ile sendikalardan fonksiyonel mahiyette değişmiştir... Konfederasyonumuz amacına ulaşabilmek gayesi ile fonksiyonlarını gözlem ve izleme faaliyetleri seviyesinde tutmakla iktifa etmeyip etkileyici (hatta mücadelecı) bir anlayış ve davranış çerçevesi içinde yeniden gözden geçirmeyi kendine bir vazife edinmiştir" denmektedir.⁷⁹³

Konfederasyonun 1969 yılında yayınlanan Tüzüğünün 3. maddesinde Konfederasyonun amacı öncekine göre çok daha ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiştir. Buna göre Konfederasyonun amacı şudur: "İşverenlerin ve Konfederasyona üye işveren teşekküllerinin ortak hak ve menfaatlerini korumak; çalışma barışının sağlanması ve devam ettirilmesi için, memleket yararına demokratik esaslar dâhilinde faaliyet göstermek; özellikle çalışma hayatı ile ilgili konularda, hükümet, işçi ve işverenlerin yapacağı toplantı ve çalışmalarda, yurt içindeki ilgili daire ve makamlarla, yurt dışındaki her türlü ilişkilerde işverenleri temsil etmektir."⁷⁹⁴

Dolayısıyla Konfederasyon bu amaçlara ulaşmak için özellikle aşağıdaki faaliyet ve teşebbüslerde bulunacaktır:

⁷⁹² İşveren, C. 1. S. 9, 1964, s. 10-11.

Bir süre Konfederasyonun görevleri aşağıdaki gibi ifade edilmiştir.

-Parlamento, Hükümet, siyasi partiler, Çalışma Bakanlığı, temsil fonksiyonu yaptığı kuruluşlar, işçi kuruluşları ve kamuoyu ile ilişkiler kurmak ve sürdürmek,

-Bütün işverenlerin iş kolları esasına göre sendikalaşmaları suretiyle Konfederasyon bünyesinde toplanmaları sonucu olarak teşkilatlanmayı tamamlamak,

-Konfederasyon camiasının birlikte ve bir örnek hareket etmelerindeki sayısız yararlar göz önünde bulundurularak, bir taraftan Konfederasyon ile üye sendikaların, diğer taraftan üye işveren sendikalarının kendi aralarındaki koordinasyonu olumlu yönde geliştirmek ve yoğunlaştırmak,

-İşveren topluluğunun mütesanıt olmasını ve bütün işveren kuruluşlarının devamlı dayanışma ve iş birliği halinde bulunmalarını sağlama yolunda çaba harcamak,

-Çalışma hayatını etkileyen ekonomik ve sosyal mevzuatın düzenlenmesine müdahil olmak ve çalışma barışının sağlanmasına yardımcı olmak,

-İşverenlerin ekonomik, sosyal ve kültürel yararları için araştırma, eğitim, yayın ve benzeri çalışmaları yapmak. İşveren, C. 11, S. 3, 1972, s. 4.

⁷⁹³ Esin, a.g.e., s. 186-187.

⁷⁹⁴ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, s. 3-4.

a-İşverenleri kuvvetli bir merkezi teşekkül etrafında toplayacak ve aralarında ahenkli işbirliği sağlayacak şekilde teşkilatlandırmak, (Önceki tüzükte işçiler yerine çalışanlar ifadesi kullanılmıştı.)

b-İşverenler ve işçiler arasında iyi münasebetlerin kurulmasını teşvik ve devamını sağlamak,

c-İşveren teşekkülleri ile işçi teşekkülleri arasında yapılacak toplu görüşmeler ve toplu iş sözleşmelerinde işveren teşekküllerine destek olmak, (Daha önceki tüzükte işverenler veya işveren teşekkülleri arasında yapılan toplu görüşme ve sözleşmeler bundan sonra sadece işveren teşekkülleri ile işçi teşekkülleri arasında yapılacaktır.)

d-Çalışma şartlarını, memleket ekonomisine ve ortak menfaatlere uygun şekilde düzenleyici tedbirler almak,

e-İş uyuşmazlıklarından doğan grev ve lokavt hallerinde zarar gören işverenlere yardım sağlamak maksadıyla fonlar tesis etmek,

f-En üst işçi teşekkülleriyle yapılacak temel sözleşmelere taraf olmak, üye işveren teşekküllerine mensup işverenlerle üye teşekküllerin işçi teşekkülleriyle her kademedede yapacakları toplu görüşme ve toplu iş sözleşmelerinde riayete mecbur olacakları genel prensipleri tespit etmek suretiyle çeşitli iş kollarında uygulanacak normlarda birlik sağlamak,

g-Üye teşekküllerin işçi-işveren münasebetleriyle ilgili olarak ihtiyacı bulunan her türlü bilgi ve hizmetleri üyelerine sunmak üzere düzenlemek, (Önceki tüzükte bu durum üye sendikaların ve sendika üyelerinin ihtiyacı bulunan her türlü bilgi ve hizmetleri sunmak üzere şeklinde düzenlenmiştir. Yani işçi-işveren münasebetleriyle ilgili ihtiyaçlara vurgu yapılmıştır.)

h- Amaç ve görevinin gerektirdiği her nevi mülke sahip olmak ve tasarrufta bulunmak,

j-Amacı ile ilgili olarak her türlü teşebbüs, işlem ve görevleri ifa etmek ve mevzuata göre tanınan bütün hususları yerine getirmek için hak ve yetkilerini kullanmak.⁷⁹⁵

TİSK, amacına ulaşmak için bu faaliyetlerini XI. Olağan Genel Kurulunda ifade edilen temel inanç ve prensipler ile sürdürmüştür. Bu inanç ve prensipler şunlardır:

-Türk Devletinin vazgeçilmez yönetim şekli hürriyetçi parlamenter demokratik rejimdir.

-Hürriyetçi parlamenter demokratik rejimi korumak ve yaşatmak Devletin, bütün milli kuruluşların ve vatandaşların asli görevidir.

-Rejimin korunması ve yaşatılmasının yolu Anayasa ve yasalara titizlikle riayet edilmesidir. Hukuk Devletinde kaba kuvvete dayanılarak anarşik ortam yaratılmasına müsaade edilemez.

-Milli kalkınmamızı en kısa zamanda gerçekleştirmek için gerekli olan iktisadi istikrar siyasi istikrardan ayrı düşünülemez.

-Karma ekonomi ülkemizin temel ekonomik sistemidir. Bu sistem piyasa ekonomisi kuralları çerçevesinde kamu ve özel sektörden oluşan Türk Hür Teşebbüsü tarafından uygulanır. Kamu kesiminin karma ekonomideki rolü temel yatırımların gerçekleştirilmesidir.

-Ekonomik kalkınma için benimsenmiş olan model sanayileşmedir. Devlet Türk sanayileşme hareketini, mevcut işletmeleri ve yeni yatırımları kararlılık ve devamlılık anlayışı içinde ve hükümet garantisi altında destekler.

-Türk Hür Teşebbüsü işçi haklarına saygılıdır ve sosyal alanda erişilen aşama ile iftihar eder. Sosyal huzur ve ekonomik kalkınma ancak çalışma barışı ile sağlanabilir. Çalışma barışının kurulması ise, kanunsuz olay yaratılmamasına, işveren-işçi dengesinin tesisine ve bu denge karşısında devletin tarafsız kalmasına bağlıdır.

⁷⁹⁵ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, s. 4-5.

-Batı dünyası ile bütünleşmek, ihracatı geliştirmek, daha yoğun bir sermaye, teknoloji ve sanayi işbirliğini sağlamak Türkiye'nin Ortak Pazar'da şuurlu bir politika ile tam ye olmasına bağlıdır.⁷⁹⁶



⁷⁹⁶ TİSK XI. Olağan Genel Kurul alışma Raporu, s. 23-24.

4.1. İki Askeri Müdahale Arası TİSK (1963-1980)

4.1.1. Çalışma Hayatı Yasalarında TİSK (1963-1980)

TİSK'in bir işveren örgütü olarak amacına ulaşmak için temel işlevlerinden birisi yasama, yürütme ve yargı organlarını etkilemektir. Dolayısıyla TİSK bu amaçla parlamento, hükümet, siyasi partiler, basın ve TRT ile sürekli ilişki içinde bulunmaktadır. Özellikle çalışma hayatı ile ilgili tasarıların incelenmesi ve görüşülmesi sırasında meclis komisyonlarında işveren görüşlerini yazılı veya sözlü olarak açıklamak TİSK'in temel işlevini oluşturmaktadır. TİSK Meclis Komisyonlarında yeterince etkili olabilmek için ihtisas komisyonları seçimleri yapılmadan evvel parlamentoda grubu bulunan siyasi partilerin grup başkanları ve grup yönetim kurulları üyeleriyle toplantılar düzenlemektedir. Ayrıca TİSK işverenlerin sorunlarını hükümet başkanlarına, ilgili bakanlara iletmek amacıyla hükümet başkanlarına çeşitli ziyaretler yapmakta, muhtıralar vermekte, ilgili bakanlıkla tek tek veya toplu görüşmeler yapmakta ve ortak toplantılar düzenlemektedir.⁷⁹⁷

Bu konuda işveren sınıfı ilk olarak; İstanbul İşveren Sendikaları Birliği henüz Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyon hâline gelmeden önce, 1962 başında yapılan Üçüncü Çalışma Meclisinde, Sendikalar Kanun tasarısı hakkında, işçi ve işveren sendikaları yanında bir de müstahdem sendikaları kurulmasını önermiştir.⁷⁹⁸ Hazırlıkları yapılan Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hakkında ise işveren kesimi hassas davranmış ve bu konudaki görüşlerini belirten bir muhtıra kaleme almıştır.⁷⁹⁹

Konfederasyon tarafından 1965 yılından itibaren 274 ve 275 Sayılı kanunların aksaklıkları ve boşlukları dile getirilerek tespit ve çözüm çalışmaları başlamıştır.

⁷⁹⁷ Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, s. 135-136; **TİSK IX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, s. 71-74.

⁷⁹⁸ Ayrıca sendika hak ve hürriyetleri konusunda 87 Sayılı uluslararası sözleşmenin de esas alınmasına dair teklifi ittifakla kabul etmişlerdir. **Çalışma Meclisi**, 22-29 Ocak 1962, Ankara, s. 57.

⁷⁹⁹ **Toplu İş Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Hakkında Muhtıra**, Ankara, TOBB, Ankara, 1962.

Hatta en üst kuruluş olan TÜRK-İŞ ve Konfederasyon arasında ortak sayılacak aksaklıklar ön planda tutularak ortak çözüm yolları düşünülmeye başlanmıştır.⁸⁰⁰

Henüz 1965 yılındayken TİSK Güney Bölge Temsilcisi Sakıp Sabancı kısa bir mazisi olan toplu sözleşme uygulamasında birçok aksaklıklar olduğunu, son Çalışma Meclisinde incelenen bu konuda Hükümetin acele harekete geçerek kanunu daha iyi işler hâle getirmesi gerektiği kanaatindedir.⁸⁰¹

TİSK'in 1966 yılındaki V. Olağan Genel Kurulunda 274 ve 275 Sayılı yasalar gündeme gelmiştir. TİSK Başkanı Şahap Kocatoğlu bu kanunların yürütülmesinden Çalışma Bakanlığının sorumlu değilmiş gibi olan tutumundan duyduğu üzüntüyü dile getirmiş, kanunların süratle değiştirilmesinin Çalışma Bakanlığının öncelikli görevleri arasında olduğunu ifade etmiştir. Düzenin bir an evvel huzura kavuşması, sosyal barışın emniyet altına alınması, bu kanunların hiç olmazsa önemli bazı maddelerinin en kısa zamanda değiştirilmesini zorunlu kılmaktadır.⁸⁰²

Öyle anlaşılıyor ki, hükümetler de bu günlerde işçi konfederasyonu yanında henüz yeni bir işveren örgütlenmesi olan TİSK'in de görüşlerine sadece bu iki kanun değil, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu gibi konularda da başvurmaya başlamıştır. Bunlardan hazırlıkları daha önce tamamlanmış olan Sosyal Sigortalar Teşkilat Kanununun Meclise sevk edilemeyeş sebeplerinden birisi işçi konfederasyonu ile işveren konfederasyonunun bu kanun tasarısı üzerine yeni görüşlere sahip olmaları olarak gösterilmektedir.⁸⁰³

1967 yılına gelindiğinde 275 Sayılı Kanunun geçirdiği çeşitli aşamalardan sonra tasarımı en iyi hazırlayabilecek olan kuruluşların işçi ve işveren kuruluşları olduğu anlaşılmıştır. Çalışma Bakanı tarafından da uygun karşılanan bu görüşün

⁸⁰⁰ Kubilay Atasayar, "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Endüstri İlişkileri Sistemiyle İlgili Yeni Önerileri", **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 27, 1976, s. 72.

⁸⁰¹ İsmet Sipahi, **Gelenek ve Gelecek**, C. 1, s. 120. Sakıp Sabancı: 1933 yılında Kayseri'nin Akçakaya köyünde doğmuş, iş hayatına 1948 yılında Akbank'ta stajyer memur olarak başlamıştır. 1964 yılında Adana Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı, 1986 yılında TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı olmuştur. Kurduğu holding, vakıf ve üniversitelerde görev almıştır. Ulusal ve uluslararası girişimlerde ilkleri gerçekleştirerek, ödül ve nişanlara layık görülen Sabancı 2004 yılında ölmüştür. sakipsabancı.com.tr, Erişim Tarihi: 17/11/2016.

⁸⁰² **İşveren**, C. 5, S. 3, 1966, s. 4.

⁸⁰³ **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, C. 43, B. 146, 22/6/1965, s. 17; **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, C. 4, B. 54, 23/2/1966, s. 414; **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, C.12, B. 51, s. 4; **Cumhuriyet Senatosu Tutanak Dergisi**, C. 32, B. 41, 4/2/1966, s. 412.

uygulanmasına geçilmiş ve bu suretle işçi ve işveren konfederasyonlarının belirli bir konuda ortak hazırlık yapması ve Bakanlığa bir teklifle gelmesi yoluna gidilmiştir.⁸⁰⁴

Bu konudaki toplantıların ilki 1967 Ekiminde başlatılmış ve bu toplantılar bir yıla yakın bir süre içinde sonuçlandırılmıştır. Bu toplantılarda önce ilkeler hakkında görüşmeler yapılmış ve bazı önemli ilkelere anlaşmaya varılmıştır. Bu ilkeler ışığında madde metinlerinin düzenlenmesine çalışılmış, anlaşma olmayan konularda da tarafların kendi görüş ve düşüncesini bildirmelerinde mutabık kalınmıştır. 275 Sayılı kanunla ilgili işçi ve işveren üst kuruluşlarınca hazırlanan değişiklik tasarısı 1969 Millet Meclisi seçimleri nedeniyle önemini yitirmiştir.⁸⁰⁵

1970 yılında 274 ve 275 Sayılı Kanunlarla ilgili daha önce işçi ve işveren konfederasyonları tarafından üzerinde çalışılmış olmakla beraber, bizzat kendilerinin isteği üzerine tekrar gündeme gelmiştir.⁸⁰⁶ Bunun üzerine Çalışma Bakanlığı 274 ve 275 Sayılı Kanunların değiştirilmesi amacıyla hazırladığı tasarını TBMM'ye sunmuştur. Bu iki kanunun değiştirilmesi için Konfederasyondan görüşünü bildirmesini istemiştir. Konfederasyonun hazırladığı bildiriye tasarıların yeterli ve ülke gerçeklerine uygun bulunmadığı, bazı boşlukları doldurmakla beraber önemli aksaklıkları giderebilecek hükümler getirmediği bildirilmiştir. Tasarılar bu haliyle sendika enflasyonunu önleyemez. Aynı hükümlerin görüşüldüğü iki ayrı toplu iş sözleşmesi yapılması sorunu halledilmiş değildir. Hak grevlerinin suiistimali ise yapılan değişikliklerle önlenememiştir. Konfederasyona tasarılar hakkında görüş bildirmesi için iki gün süre tanınırken, Çalışma Bakanının tasarılarla ilgili TÜRK-İŞ'in onayını aldığını ifade etmesi üzerine TİSK, duyduğu rahatsızlığı dile getirmiştir.⁸⁰⁷

1970 yılında TİSK ve TOBB 274 ve 275 Sayılı kanunların boşluklarının doldurulması ve aksaklıklarının giderilmesi için hazırlanan tadil tasarısı ve tekliflerini ortaklaşa incelemiş ve ortak bir görüş hazırlanmıştır. Bu çalışma sonucu genel olarak şu görüşlere yer verilmiştir:

⁸⁰⁴ TİSK VI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, İstanbul, 1967, s. 51.

⁸⁰⁵ Esin, a.g.e, s. 192, 193, 196.

⁸⁰⁶ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 2, B. 21, 5/1/1970, s.16-17.

⁸⁰⁷ "274 ve 275 Sayılı Kanunların Değişiklik Tasarıları Meclis'e Sunuldu", İşveren, C. 8, S. 5, 1970, s. 6-7.

-Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte yürürlüğe giren Sendikalar Kanununun da mevcut aksaklıklarının giderilmesi için, birlikte değiştirilmesi isabetli bir karardır. Ancak, sendikalara üye olma veya olmama özgürlüğü ile yakından ilgili olan Sendikalar Kanunu, sendikaları yeteri kadar kontrol imkân ve şartlarına sahip değildir.

-Tasarıda önemli görülen bir husus da, işçi ve memur ayırımına getirilmek istenen hüviyettir. Uygulamanın bir süre farklılık ve çalkantı gösterdiği, fakat sonunda kesin bir formüle Yargıtay tarafından bağlanan bu ayırım, tam anlamıyla problemi ortadan kaldırmaya bile istikrarı sağlamıştır. İstihdam edilenlerin statüsü bir bütün olarak ele alınmadıkça ve personel rejimi ile birlikte mütalaa edilmedikçe, kısmi kanun değişiklikleri sorunu daha da içinden çıkılmaz hâle sokacaktır. Bu nedenle çalışanların bir bütün olarak ve Personel Kanunu ile birlikte mütalası zorunludur.

-Sendikalara üyelik ve istifa müesseselerinin de değiştirildiği bu tasarıda gerek üyeliğin gerek istifanın daha sağlam esaslara bağlanması, sendikalar arası rekabeti azaltacağı gibi kötü niyetli davranışları da önleyecektir.

-Ayrıca bir teklifle yapılan ve “Birlikleri” metinden çıkaracak değişikliğe prensip itibarıyla katılmaktadır. Ancak Anayasanın 46. maddesi muvacehesinde sorunun gayet titizlikle incelenmesi gerektiği yolunda kanaat taşınmaktadır.

-Sendika enflasyonunu önlemek için, sendikaların ve üst teşekküllerin kuruluş şartlarını tayin eden yeni hüküm, işveren teşekküllerinin kurulmasını güçleştireceğinden, ya eskisi gibi bırakılmalı ya da işveren kuruluşları bu kayıtlara tabi tutulmamalıdır. Aksi halde bir denge rejimi olan sendikacılıkta kanatlardan birinin teşkilatlanması ve temsili imkânsız hâle gelecektir.

-İşçi ücretleri üzerinde sendikaların serbestçe tasarrufuna imkân sağlayan aidatla ilgili madde, işçiler ile sendikaların arasını açacak mahiyettedir. Ayrıca işverenleri de, büyük muhasebe hesaplarına ve güçlülere maruz bırakacaktır. Bu nedenle aidat kesintisi maddesinde genişleme yapılmamalıdır.⁸⁰⁸

1970 yılında Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yapılması düşünülen değişikliklere karşı 15-16 Haziran 1970 günlerinde işçi sınıfı tarafından gösterilen tepki yasanın geçmesini engellemiştir.⁸⁰⁹

Bu olaylardan sonra basın açıklaması yapan TİSK Başkanı Halil Kaya “...işverenler olarak bu Kanunun muhtelif hükümleri ile mutabık değiliz. Bizler kanunlara karşı bu tutumumuzu, tasarılar Meclis’e verildiği andan itibaren belirtmiş ve itirazlarımızı bildirmiştik. Nitekim Karma Komisyon’daki çalışmalarımıza ilave olarak, Parlamento üyelerine birer muhtıra ile Kanunun bize göre sakat taraflarını bildirdik...” demiştir.⁸¹⁰

Daha sonra 274 Sayılı yasanın 20. maddesini değiştiren tasarı 12 Ağustos 1970’te 1317 sayı ile yürürlüğe girmiştir. Ancak CHP ve TİP’in Anayasa Mahkemesine bu kanun aleyhine başvurması sonucu mahkeme değişiklik kanununun en önemli hükümlerinden yüzde 3 koşulunu ve bu arada başka birtakım hükümlerini de iptal etmiştir.⁸¹¹

1970 yılının Ekim ayına gelindiğinde 275 Sayılı Kanunu değiştirme çabaları devam etmektedir. 8 Ekim 1970 günü Konfederasyon Başkanı Halil Kaya tarafından kanun dışı olaylar, tespiti gereken ücret politikası, teşkilatlanma konuları yanında 275 Sayılı Kanunun Tadil Tasarısı ile ilgili işveren görüşleri hükümet yetkililerine aktarılmıştır.⁸¹² Bu toplantıdan sonra Konfederasyon Başkanı Halil Kaya tarafından 1 Kasım’da yeni toplantı yılı çalışmalarına başlayan parlamentoda grubu olan partilerin yöneticileriyle toplantılar düzenlemişlerdir. Konfederasyon Başkanı Halil Kaya halen Millet Meclisi gündeminde olan 275 Sayılı Kanunu tadil tasarısının 274 Sayılı Kanunun akıbetine uğramaması için titizlikle ele alınması gerektiğini düşünmektedir. İşveren ve işçi görüşünü uzlaştırıcı, Türkiye’de çalışma barışını sağlayıcı tadillerin dikkate alınması için, grup yöneticilerinin parlamenterleri uyarıcı çaba sarf etmesini zorunlu görmektedir. Bu kanun yeni bir ideolojik ihtilal provasına sebep

⁸⁰⁸ **274 ve 275 Sayılı Kanunların Tadil Tasarıları Hakkında Görüş ve Tekliflerimiz**, TİSK-TOBB, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Matbaası, Ankara, 1970, s. 9-10.

⁸⁰⁹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayımları, İstanbul, 1998, s. 107; Savran, “a.g.m.” s. 408; Akkaya, “Türkiye’de Sendikacılık ve Siyaset”, s. 268.

⁸¹⁰ Sipahi, **Gelenek ve Gelecek**, C.1, s. 106.

⁸¹¹ Esin, **a.g.e.**, s. 198.

⁸¹² “Konfederasyonca Düzenlenen Bakanlar- İşverenler Toplantısı,” **İşveren**, C. 9, S. 1, 1970, s. 3-10.

olmamalıdır. Konfederasyon Başkanı 7 Kasım 1970'te düzenlenen basın toplantısında aynı görüşleri tekrar etmiştir.⁸¹³

Konfederasyonun ilk kuruluş ve gelişim yıllarında işverenleri en fazla meşgul eden kanunlardan biri de İş Kanunu'dur.

1965 yılı sonlarında ve 1966 yılı başlarında İş Kanunu tasarısı Mecliste görüşülürken TİSK Meclis çalışmaları sırasında yeterince etkili olamamıştır. Tasarının Cumhuriyet Senatosunda görüşülmesi sırasında ise TİSK'in seçtiği 6 kişilik bir işveren heyeti komisyon görüşmelerine katılarak işverenlerin görüşünü savunmuştur. İşveren temsilcilerinin etkisiyle Senato'da tasarının bazı maddeleri işveren kesimi için daha yapıcı ve olumlu nitelik kazanarak Senato'dan Meclis'e gönderilen metinde yer almıştır. Ancak tasarı süresi içinde görüşülmediği gerekçesi ile Meclis'ten çıktığı şekilde yasalaşmak üzere iken Cumhurbaşkanı'nun vetosu ile yeniden TBMM'ye gelmiştir.⁸¹⁴

İş Kanununun veto edilmesi üzerine tasarının en iyi şekilde tadilini sağlamak imkânı ortaya çıkmıştır. TİSK, Odalar Birliği ve Esnaf Konfederasyonu ile beraber Orta Anadolu'da bir açıklama gezisi düzenlemiştir. Ankara Sanayi Odası ile ortak çalışmalar yapılmış, bu arada Ankara milletvekillerine kanunun işverenler yönünden önemli olan maddeleri hakkında izahat verilmiştir. 28 Nisan 1967 tarihinde Türkiye Odalar Birliği'nde senatör ve milletvekillerinin katıldığı bir brifing düzenlenerek kanunun önemli maddeleri, çeşitli yönleri ile tartışılmış ve izah edilmiştir.⁸¹⁵ Ayrıca Odalar Birliği yöneticileri ve diğer görevlilerle aynı tarihte senatör ve milletvekillerinin katıldığı bir brifing düzenlenmiş, bu toplantıda kanunun işverenlerce önemli olan noktaları çeşitli açılardan anlatılarak ne gibi sonuçlar yaratacağı anlatılmıştır.⁸¹⁶

Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK), Türkiye Odalar Birliği ve Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu 1966 yılında çıkardıkları İş Kanunu

⁸¹³“Konfederasyon-Partiler Meclis Grup Yöneticileri Toplantısı”, **İşveren**, C. 9, S. 2, 1970, s. 3-4; “Konfederasyon Başkanının Basın Toplantısı”, **İşveren**, C. 9, S. 2, 1970, s. 5-8.

⁸¹⁴ Esin, **a.g.e.**, s. 189; **VI. Olağan Genel Kurul**, Aralık 1967, s. 43-48.

⁸¹⁵ **TİSK VI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu Özeti**, Aralık 1967, İstanbul, s. 15-16.

⁸¹⁶ Esin, **a.g.e.**, s. 190; **TİSK VI. Olağan Genel Kurulu**, Aralık 1967, s. 45.

Tasarısı ve Bazı Maddeleri Hakkında Kısa Muhtıraya ek olarak 1967 yılında da “İş Kanunu Tasarısı Hakkında” isimleriyle iki ortak yayın çıkarmışlardır.⁸¹⁷

Yeni İş Kanunu'nun TBMM'de görüşülmeye başlanması sebebiyle Konfederasyondan bir heyet, hem müzakereleri takip etmek hem de milletvekilleriyle bizzat temas etmek üzere meclise gitmişler ve bu arada önceden hazırlanmış olan önermeleri milletvekillerine dağıtmışlardır. Konfederasyondan bir heyet, gerek 4 Mayıs 1967'de başlayan senato geçici komisyon görüşmelerini gerekse Türkiye Odalar Birliği'nin düzenlediği konuya ilişkin toplantıları izlemiştir.⁸¹⁸

İşverenlerin hükümetin getirdiği 931 Sayılı İş Kanunu ile ilgili bazı maddelerinden memnun olmadıkları, bunun için geçici komisyonda hazır bulunarak bu maddelerin değiştirilmesi için inatlı bir ısrar gösterdikleri söylenmektedir.⁸¹⁹

Kanunun Mecliste görüşülmesi sırasında 931 Sayılı Kanuna en çok itiraz eden siyasi parti Grubu TİP'tir.

TİP'e göre; bir işveren gözü ile bakılırsa Senatonun kabul etmiş olduğu metin işçilerin lehinedir. Fakat bir işçi gözü ile bakılırsa Senatonun kabul etmiş olduğu metin işçinin aleyhinedir. TİP; Mecliste çoğunluğa sahip olan AP iktidarının ne işçiden yana ne patrondan yana olduğunu söyledikleri görüşe katılmadıklarını, partilerinin Anayasa ekonomik olarak zayıfları korumayı emrettiğinden yola çıkarak, işçi sınıfının da zayıf olmasından dolayı her yerde işçi sınıfını ve emekçi halkı savunduklarını belirtmiştir. AP iktidarı 31 yıl önceki 3008 Sayılı İş Kanununu yeni bir kanunmuş gibi Türk emekçisinin üzerine sürmek istemiştir. Emek ve sermaye arasındaki ekonomik mücadelede emek unsuru üzerindeki işveren hâkimiyetini 3008 Sayılı İş Kanunu ile sağlamış olan Devlet, aynı hâkimiyeti bir kere daha pekiştirmek yolundadır.⁸²⁰

TİP; İşverenler Konfederasyonu, Ticaret ve Sanayi Odaları ve işveren çevrelerinin Meclise durmadan mektup, bildiri ve bülten göndermelerinin işin

⁸¹⁷ Yıldırım Koç, “Hür Teşebbüs Konseyi”, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, C. 17, S. 152, 1993, s. 31.

⁸¹⁸ TİSK VI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu Özeti, Aralık 1967, İstanbul, s. 7.

⁸¹⁹ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 16, B. 86, 14/04/1967, s. 145.

⁸²⁰ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 16, B. 85, 13/04/1967, s. 129-130.

durdurulması ile ilgili 75. maddesi ile ilgili olduğunu söylemiştir. Bu madde ile ilgili işçiler için tehlike arz etse dahi tamamen işverenlerin isteklerine uygun olarak fabrikanın kapatılmasını öngören öneriler verilmesi eleştirilmiştir.⁸²¹ Asgari Ücret Tespit Komisyonunun oluşumu ve ücretlerin asgari hadlerinin en geç iki sene bir belirleneceği konusundaki maddesi ile ilgili görüşmelerde devletin en büyük işveren olmasından yola çıkılarak asgari ücret tespit komisyonunun oluşumunda adaleti sağlamak yönünde de tartışmalar olmuştur. Buradaki temsil açısından dengeyi sağlayabilmek amacıyla işveren teşekküllerinin değişik iş kollarından seçecekleri üye sayısının artırılması için çeşitli sayılar önerilmiştir. Ayrıca ücretlerin asgari hadlerinin en geç iki yılda bir belirlenmesine TİP Grubundan milletvekilleri Türkiye’de hızla yükselen fiyatlara bu düzenleme ile yetişilemeyeceği eleştirileri getirmiştir.⁸²²

3008 Sayılı Türkiye’nin ilk İş Kanunundan sonra, TİSK ve diğer işverenlerin katkı yaptıkları anlaşılan, 1961 Anayasası sonrası döneme denk gelen ikinci bir İş Kanunu daha hazırlanarak yürürlüğe girmiştir. 931 Sayılı yeni İş Kanunu 28/7/1967 tarihinde kabul edilerek resmi gazete yayınlanmıştır.⁸²³ Ancak 12 Ağustos 1967 tarihinde uygulama alanına giren 931 Sayılı İş Kanunu Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi yeni İş Kanununun hazırlanması için yasama ve yürütme organlarına 6 aylık süre tanımıştır. Ancak Bakanlıkça bu süre içinde bir çalışma yapılmadığı için İş Kanunu’nun yürürlükte olmadığı bir dönem ortaya çıkmıştır. Konfederasyon üyelerinin hemen hemen tamamında işçi-işveren ilişkileri toplu iş sözleşmeleri ile yürütülmektedir ve İş Kanununun iptali bu ilişkilere etki yapmayacak, mevcut sistem aynen devam edecektir. Dolayısıyla bu dönem içinde Konfederasyon, üyelerinden yasa yürürlükteymiş gibi hareket etmelerini istemiş, böylece yasal sorunları önlemeye çalışmıştır. Konfederasyonun yeni düzenlemelerle ilgili görüşü ise; istikrar isteyen çalışma hayatının teşrii (yasamalı) gecikme ile zedelenmesini önlemek için iptal ile yürürlük tarihi arasında kalacak süreyi de kapsayacak şekilde iptal edilen 931 Sayılı

⁸²¹ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 15, B. 79, 03/04/1967, s. 465, 471.

⁸²² Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 16, B. 83, 10/04/1967, s. 19-30.

⁸²³ Resmi Gazete, 12/8/1967.

Kanunun yürürlüğe konulmasında zorunluluk olduğu yönündedir. Bununla birlikte bazı değişiklikler 1475 Sayılı yeni yasada yer almıştır.⁸²⁴

Yine İş Kanunu ile ilgili görüşme ve tartışmaların sürdüğü 1960'lı yılların sonlarına doğru Çalışma Bakanlığı İş Kanunu'nun 1. maddesine bir ilave yaparak TBMM'ne sunmuş ve Meclis Sosyal İşler Komisyonu tarafları davet ederek konuyu tartışmaya açmıştır. İşveren Konfederasyonu Heyetine Refik Baydur'un başkanlık etmesine karar verilmiş, Odalar Birliği delegeşi Özdemir Yarar da işveren heyetinde yer almıştır. İşçi temsilcileri yapılacak değişikliklerle çalışanların mevki ve sorumluluklarının ayrılmadan aynı kanuna tabi olmaları gerektiğini, artık dünyada böyle bir ayırımın kalmadığını söylerken, Odalar Birliği temsilcisi böyle bir uygulamanın memlekete sosyalizmi getireceğini, işletmelerin zarar göreceğini iddia etmektedir. İşçi ve işveren taraflarının bir noktada buluşabilmelerinin mümkün olmadığı bir anda Komisyon Başkanı Refik Baydur'a söz vermiştir. Baydur Konfederasyonun Kanunun 1. maddesindeki düzenlemeye katıldıklarını ve herhangi bir sakınca görmediklerini ifade etmiş, böylece Odalar Birliği temsilcisinin görüşü dikkate alınmadan tartışma bitmiştir. Fakat Baydur Odalar Birliği temsilcisi Özdemir Yarar tarafından komünistlikle suçlanmıştır.⁸²⁵

12/08/1967 tarihinde yürürlüğe giren 931 Sayılı İş Kanunu Anayasa Mahkemesi tarafından ve sadece usul yönünden iptal edilerek 3 yıl 3 ay kadar bir süre yürürlükte kaldıktan sonra 12/11/1970 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. 06/06/1970 tarihinde sadece kanun yapma tekniği bakımından diğer bazı kanunlarla uygunluğunu sağlayan ufak değişiklikler yapılarak, fakat kesinlikle öze ilişkin hiçbir önemli değişiklik yapılmadan 931 Sayılı Kanun esas alınarak hazırlanan yeni bir İş Kanunu tasarısı Hükümet tarafından Meclise sunulmuştur. Geçici Komisyon da bu tasarıyı aynen kabul ederek 31 Temmuz 1970 tarihinde Millet Meclisi Başkanlığına sunmuştur. Ancak bu Kanun üzerinde görüşme imkânı bulunamamıştır. Bu kez aynı tasarı toplantı yılının değişmesi nedeni ile ve yeniden kurulan Geçici Komisyonunda görüşülmüş, aynen kabul edilmiş ve 25 Şubat 1971 tarihinde yeniden Millet Meclisi

⁸²⁴ TİSK IX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 47-48; "931 Sayılı İş Kanununu İptal Eden Anayasa Mahkemesi Kararı Yürürlüğe Girdi", İşveren, C. 9, S. 2, 1970, s. 10; Tokol, Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları, s. 125.

⁸²⁵ Refik Baydur, Anılar ve Öneriler, Sinemis Yayınları, Ankara, 2008, s. 79-80.

Başkanlığına getirilmiştir. Ne var ki aynı komisyon kısa bir süre sonra verdiği bir ek rapor ile 116 maddelik tasarinın 65 maddesinde değişiklik isteyen 150 önergeyi inceleyerek 25 madde üzerinde değişiklik yapmış ve bu kere bu tasarıyı Meclise sunmuştur. 39 ay uygulanabilen bu kanunun aksayan yönleri görülmemiş ve tespit edilmemiştir. Bu nedenle Çalışma Bakanlığı yeni tasarıyı hazırlayıp Meclise sunarken, 931 Sayılı İş Kanununun esas hükümlerinden büyük bir sapma göstermeden, aynı tasarıyı sadece bazı yasama tekniği yönünden ufak değişikliklerle Meclise sunmuştur.⁸²⁶

931 Sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulması üzerine yerine geçecek İş Kanunu tasarısı Geçici Komisyonunda müzakere edilirken, bu komisyona Çalışma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Personel Dairesi yetkilileri katılarak, görüşlerini ifade etmişlerdir. Bunun yanında Türkiye İşçi Sendikaları, Türk İşverenleri Sendikaları Konfederasyonları yetkilileri de görüşlerini bildirmişlerdir.⁸²⁷ Şekil yönünden iptalin hukuki sorunlarını önleyebilme gayreti içinde olan Konfederasyonun görüşü, iptal edilen kanunun tekrar aynen kanunlaşması yönünde olmuştur.⁸²⁸

Kanun tasarısının işçileri veya işverenleri koruduğu tartışmalarına zaman zaman şahit olunurken, kanun tasarısının en fazla tartışma konusu yapılan maddelerinden birinin 14. maddesinde yer alan Kıdem Tazminatı ile ilgili maddesi olduğu görülür.⁸²⁹

25 Ağustos 1971'de kabul edilen 1475 Sayılı İş Kanunu 1/9/1971 tarihinde resmi gazetede yayınlanmıştır.⁸³⁰

Kısa süreli Teknokrat Hükümetler zamanında da TİSK yasalarda değişiklik çalışmalarına devam etmiştir.

İlk olarak Kasım 1972'de hükümet üyeleriyle TİSK yönetici ve üyeleri arasında bir toplantı düzenlenmiştir. Toplantıda işveren kesimi 275 Sayılı Kanununun

⁸²⁶ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 13, B. 93, 30/04/1971, s. 47.

⁸²⁷ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 12, B. 84, 09/04/1971, s. 477.

⁸²⁸ Esin, a.g.e., s. 201; TİSK IX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 47-48.

⁸²⁹ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 13, B. 109, 07/06/1971, s. 109-110; Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 13, B. 105, 31/05/1971, s. 668.

⁸³⁰ Resmi Gazete, 01/09/1971.

değiştirilmesi konusunda eski isteklerini tekrarlamış ve bu arada yeni bir teklif getirmiştir: “Toplu iş sözleşmelerinin asgari kanuni süresini artırmak ve anlaşma sağlanabildiği takdirde azami bir süre koymamak için gerekli kanun değişikliğine gitmek.” Bunun ötesinde Konfederasyon Sendikalar Kanununun da Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile birlikte değiştirilmesini bu toplantıda savunmuştur. Buna göre sendikaların denetimi daha etkin biçimde yapılmalı, işçi sendikalarının sendikacı eğitimi yerine işçi eğitimine daha geniş yer vermeleri sağlanmalıdır. Öte yandan iş yerindeki sendika temsilcilerinin sayısı birden çok olmalı ve bunların mevcut işe dönüş teminatı ciddi bir biçimde azaltılmalıdır. Bir de, gene Konfederasyona göre sendika üyelik aidatlarının check-of sistemine göre kesilmesi konusu kanun yerine sözleşmelere bırakılmalıdır.⁸³¹

Konu V. Çalışma Meclisine de getirilmiştir. 1972 yılında toplanan V. Çalışma Meclisinde de TİSK tarafından toplu sözleşme düzeni ve sendikalar hukuku ile ilgili düzenleme yapılması istenmiştir. Konfederasyon mevcut toplu sözleşme düzeninin yatırımcının cesaretini kırdığını, özellikle aynı toplu sözleşme süresi içinde, ücret ve sosyal yardım artışlarını da kapsayacak şekilde, ayrı ayrı iş yeri ve iş kolu toplu sözleşmeleri yapılabilmesine yol açan hükümlerin savunulmasına imkân olmadığını iddia etmektedir. Türk toplu sözleşme düzeninde, işyeri ve işkolu sözleşmeleri arasında muhteva ayırımını sağlayacak yeni bir sistemin süratle kurulmasına ihtiyaç vardır. Toplu sözleşme düzeninde yapılacak reformla birlikte Türk Sendikalar Hukukunda da aynı yöndeki değişikliklerin gerçekleştirilmesi gerekir. Bunun yanında sendika enflasyonunu önleyici hükümler getirilmedikçe girişimcinin muhtaç olduğu çalışma barışı kurulamayacaktır.⁸³²

1974 yılı başında kıdem tazminatının 15 günden 30 güne çıkarılması konusu gündeme gelmiştir. Seçim sonrası hükümet programında da yer alan konu, daha önce hükümet ortaklarınca imzalanan protokolde de yer almıştır. TİSK, kıdem tazminatının 15 günlük yerine 30 günlük ücret üzerinden hesaplanmasının yaratacağı sakıncaları gerekçeleriyle açıklamış, teşebbüs azmini büyük ölçüde zedeleyecek

⁸³¹ Esin, **a.g.e.**, s. 208, 209.

⁸³² 5. **Çalışma Meclisi**, Çalışma Dergisi İstihdam Özel Sayısı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972, s. 119,123.

böyle bir değişikliğin tek yönü ile değil, her yönü ile yeniden ele alarak gözden geçirilmesini istemiştir.⁸³³

TİSK 1974 yılında kıdem tazminatı ile ilgili bir muhtıra yayınlamıştır. Hükümet programında yer alan İş Kanunu'nun 14. maddesi gereği işçilere ödenen kıdem tazminatının artırılacağı görüşü, konunun ekonomik ve sosyal yönden ele alınarak incelenmesini zorunlu hâle getirmiştir. Konfederasyon, kıdem tazminatı müessesesinin ekonomik ve sosyal yönden incelenmesi kadar, neyin karşılığı olduğunun ve ne için verildiğinin öncelikle belirlenmesi gerektiğine inanmaktadır. Konfederasyon bu müessesenin ıslahına inanmaktadır. Islahatın ne yönde ve ne şekilde yapılacağına ise bu müessesenin öncelikle amacının belirlenmesine bağlı olduğu görüşündedir.⁸³⁴

TİSK'e göre kıdem tazminatı mevcut hâliyle dâhi önemli mahzurlar çıkarmaktadır. Artırılması hâlinde daha da büyük mahzurlar ortaya çıkaracaktır. Hele de değişiklik tasarısında başka hususların da yer almış bulunması sanayi ve sanayi ilişkileri açısından ümitli bir gelişme içinde olunmadığını göstermektedir. Bu durumun ortaya çıkaracağı tereddüt ve çekimserlik kalkınmaya olumsuz etki yapacaktır. İstihdamı daraltacak sonuç doğuracak her değişiklik zararlıdır. Bu haliyle haksız ve hatta işletmeler bakımından tehlikeli olan, büyük külfetler yüklemesi yüzünden yıkıcı yönleri bulunan kıdem tazminatının aksaklıklarını gidermek gerekmektedir. Bu tazminatın amacı belirlenmediği gibi değişikliğin hesabı da yapılmamıştır. Bu nedenlerle kıdem tazminatının bugünkü şeklini değiştirmek ve aksaklıklarını giderecek bir bünyeye kavuşturmak zorunluluk hâline gelmiştir. Konunun yeniden incelenmesinde hatta işçi-işveren ve Hükümetin birlikte yapacağı çalışmalarla yeni bir şekle kavuşturulmasında yarar görülmektedir.⁸³⁵

Konu Muhtıradan bir yıl sonra tekrar Meclis gündemine gelmiştir. Burada mevcut teklifin 1974 yılında Meclis gündemine geldiği, fakat görüşülme olanağı bulamadığı, tasarı Meclis gündemine 1975 yılında tekrar geldiğinde Cephe Hükümetince geri alınıp Plan Komisyonuna gönderildiği belirtilmiştir. Sebabi

⁸³³ TİSK X. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 70-72.

⁸³⁴ Kıdem Tazminatı Hakkında Muhtıra, TİSK Yayın No: 30, Ogun Kardeşler Matbaası, Ankara, 1974, s. 3.

⁸³⁵ Kıdem Tazminatı Hakkında Muhtıra, 1974, s. 23-24.

araştırıldığında TİSK'in bir talimatının olduğunun anlaşıldığı söylenmektedir. İşveren Konfederasyonu yayınladığı muhtıralar ve mektuplarla bir kısım sebepler ileri sürmekte, sonuç olarak da tasarının Plan Bütçe Komisyonunda yeniden görüşülmesinin yararlı olacağını düşünmektedir. Çünkü iddiaya göre TİSK Cephe Hükümetinden şunları istemektedir:

-Kıdem tazminatı için bir fon kurulmalıdır.

-Ödenecek kıdem tazminatı bir tavanla sınırlandırılmalıdır.

-İşverenin çıkardığı işçinin yerine 6 ay şartına bağlı olmaksızın ve çağrıda bulunmaksızın değişik işçi alınabilmelidir.

-Kıdem tazminatı ödemesi için işçinin en az 3 yıl çalışma şartı konulmalıdır.⁸³⁶

TİSK'in getirdiği öneri ve eleştirilere rağmen, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 1927 Sayılı yasayla değiştirilerek kıdem tazminatı tutarı artırılmıştır. Ayrıca yasa kıdem tazminatı ile ilgili olarak tazminatın bir fondan karşılanması fikrini benimsemiş ve bu konu için ayrı bir yasa çıkarılması öngörülmüştür. Fon kurulması işveren sendikaları tarafından olumlu karşılanmış ancak işverenlerin isteklerine rağmen bu konuda yasal bir düzenleme bir süre gerçekleştirilememiştir.⁸³⁷

Koalisyon Hükümetlerinin görev yaptığı 1976 yılında Konfederasyonun 274 ve 275 Sayılı Kanunları değiştirmeye yönelik çabalarının devam ettiği görülür.

274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile ilgili Konfederasyonun görüşleri bu kez şöyle sıralanmıştır:

-İşçi memur ayrımı kamu sektöründeki istihdamın önemli bir bölümüdür. Çözümü için sorunun bütünü ile ele alınması şarttır. Çalışanlar; işçiler, memurlar ve bunların dışında kalan çalışma şartları özel kanunla düzenlenen müstahdemler (yardımcı hizmetler sınıfı) olarak sınıflandırılmalıdır.

-Toplu sözleşme sistemiyle ilgili tek sözleşme ilkesine paralel olarak ve bu ilkenin bir ön şartı durumunda olarak "aynı anda tek sendikaya üyelik" kuralı getirilmelidir.

⁸³⁶ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 13, B. 94, 26/6/1975, s. 252-253.

⁸³⁷ Tokol, Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları, s. 126;

-İşkolları ayrımı kanunun eki olmalıdır.

-Check-of sisteminin mevzuattan çıkarılması zamanı gelmiştir.

-Sendikaların mali ve idari yönden sınırlı bir dış denetime de ihtiyaçları vardır.⁸³⁸

Konfederasyonun 275 Sayılı Kanunla ilgili görüşleri ise şöyledir:

-Tek sözleşme prensibi benimsenerek bir iş yerinin tek toplu iş sözleşmesine muhatap olması gerekir.

-Referandum yolundan önce sistemde yapılması gereken ve mümkün olan değişikliklere gitmek zorunluluktur.

-Uzlaştırma müessesinin bir kurum aracılığıyla yürütülmesi uygundur.⁸³⁹

1970'lerin sonuna gelindiğinde 274 ve 275 Sayılı Kanunların ve İş Kanunu ile ilgili kanunların tekrar ele alınması gündemi devam etmektedir. TİSK XII. Olağan Genel Kurulu açış konuşmasında Yönetim Kurulu Başkanı Halit Narin sosyal konularla ilgili görüşlerini sıralarken bu konulara değinmiştir:

-İşletmelerin geleceğini gerçekten tehdit eden ve taşınamayacak ölçüye ulaşmış olan kıdem tazminatı ile bu tazminatın bir fonda toplanması yolundaki tasarının bir an önce ele alınmasını dilemekteyiz.

-274 ve 275 Sayılı kanunlar geçmiş uygulamadaki önemli aksaklıklar yönünden bir an önce ele alınarak iyileştirilmelidir. Bu cümleden olarak sendika enflasyonunu önleyecek, sorumlu bir sendikacılık anlayışını getirecek, sorumsuz davranışlara karşı demokratik yollarla sendikaları denetleyecek ve grevleri ideolojik amacından kurtaracak değişikliklerin yapılması ön planda gelen zaruri ihtiyaçlardır.⁸⁴⁰

⁸³⁸ Kubilay Atasayar, "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Endüstri İlişkileri Sistemiyle İlgili Yeni Önerileri", **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 27, 1976, s. 73-79.

⁸³⁹ Atasayar, "a.g.m.", s. 79-85.

⁸⁴⁰ **TİSK Haber Bülteni**, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Halit Narin'in XII. Olağan Genel Kurulunda Yaptığı Konuşma, 8/4/1978.

Öte yandan 1978-1979 yıllarında 1475 Sayılı İş Kanunu ile ilgili olarak Çalışma Bakanlığı tarafından bazı değişiklik tasarıları hazırlanarak ilgili kuruluşlara ve TİSK'e gönderilmiştir.⁸⁴¹

TİSK temel esasları 1936 yılında kabul edilen ve o tarihten itibaren uygulamada istikrar kazanan İş Kanunu'nun bu değişikliğinde farklı bir zihniyetin benimsendiğini ve önemli müesseselerin kökünden değiştirilmesinin amaçlandığını iddia etmiştir. Konfederasyon kanun tasarısının en önemli yönünü teşkil eden işverenin tazminatlı işçi çıkarabilme imkânını ortadan kaldırmayı hedef alan yeni düzenlemeyi Türk ekonomisi ve çalışma hayatı bakımından fevkalade sakıncalı bulmaktadır ve bu değişikliğe hâkim olan düşünceyi gelişmekte olan Türk sanayi açısından tehlikeli görmektedir.⁸⁴²

Tasarı TİSK'e göre;

-İşverenin ihbarlı ve tazminatlı işçi çıkarabilme imkânını ortadan kaldırmaktadır.

-İşverenin suçlu işçiyi işten çıkarabilme hakkı daraltılmaktadır.

-Toplu işçi çıkarma bölge çalışma müdürlüğünün iznine bağlanmaktadır.

-İşyerinin kapatılması izne bağlanmaktadır.

-Kıdem tazminatı için fon kuruluyor gerekçesi arkasında, işverenlere altından kalkamayacakları yeni yükler getirilmektedir.

-Mücbir sebeple çalışmayan işyerlerinin işçilere devamlı ücret ödemesi istenmektedir.

-Sakat ve eski hükümlü çalıştırma konusu daha da problemlî hâle getirilmektedir.

-İşveren olmak ağır bir suç işlemiş gibi hapis cezaları öngörülmektedir.

-İş Kanununun kapsamı hatalı bir şekilde genişletilmektedir.⁸⁴³

⁸⁴¹ Tokol, *Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları*, s. 126.

⁸⁴² *İş Kanunu Tadil Tasarısının Getirdikleri ve Görüşlerimiz*, TİSK Yayın No: 48, 1979, s. 4.

⁸⁴³ *A.g.e.*, s. 4-14.

Sonuç olarak TİSK, İş Kanununda yapılacak değişikliklerin tek taraflı ve işçi yanlısı olunması alışkanlığından vazgeçilmesi gerektiğini söylemektedir.⁸⁴⁴

1980 yılına gelindiğinde kıdem tazminatı konusu devam etmektedir.

TİSK, 1980 yılında yaptığı Olağan Genel Kurulunda kıdem tazminatı müessesesinin bir an önce ciddiyetle ele alınarak hem yasal tavan, hem yasal fon bakımından dikkatli bir düzenlemeye tabi tutulması zorunluluğunu belirtmiştir.⁸⁴⁵

İşçilere her hizmet yılı için ödenecek kıdem tazminatına 1927 Sayılı kanunla getirilen tavan hükmü Anayasa Mahkemesi tarafından biçim yönünden iptal edilmiştir. TİSK, yüksek mahkemenin iptal kararının yürürlüğe gireceği tarihe kadar yeni bir tavan hükmü kanunlaşmaz ise çalışma hayatı açısından oldukça sakıncalı bir durumun ortaya çıkacağı görüşündedir. TİSK iptal hükmünün yürürlüğe girmesi ile işletmelerin daha güç duruma düşeceği, eşitlik ilkesi ve vergilendirme açısından böyle bir tavana gerek olduğu, Anayasa Mahkemesinin iptal nedeninin esasa karşı olmasından değil, biçim yönünden olduğu, diğer İş Kanunlarındaki tavan hükümlerinin de İş Kanunu'na getirilecek tavan hükmüne paralel kılındığını belirtmiştir.⁸⁴⁶

23 Ekim 1980 tarih ve 2320 Sayılı resmi gazetede yayınlanan kanun işçilere her hizmet yılı için ödenecek kıdem tazminatı için 1927 Sayılı kanunda olup da Anayasa Mahkemesi tarafından biçim yönünden iptal edilen tavan esaslı formülünü aynen benimsemiş ve belirlenen esaslar dışında ve saptanan miktarı aşarak kıdem tazminatı verilmesini kabul edenlere hapis cezası öngörmüştür. Kıdem tazminatı ile ilgili bu düzenleme 12 Eylül 1980 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun diğer önemli bir hükmü de bu limit içinde ödenen kıdem tazminatlarının gelir vergisine tabi olmamasıdır. TİSK'e göre 2320 Sayılı kanun Türk sanayini ipotek altına alan kıdem tazminatının tavan hükmünün iptali ile ortaya çıkan sorunlara çözüm getirmektedir. Ancak bu müesseseyi tavan sınırına kadar pazarlık

⁸⁴⁴ A.g.e., s. 15.

⁸⁴⁵ TİSK XIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1980, s. 21.

⁸⁴⁶ A.g.e., s. 20-23.

konusu yapmaktan kurtaramamıştır. Bu sebeple kıdem tazminatlarının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.⁸⁴⁷

12 Eylülle başlayan yeni sürece kadar uygulanan, ülke ekonomisi ve çalışma barışı açısından çok şeyler beklenen 274 ve 275 Sayılı yasaların uygulanma döneminin ülke ekonomisi ve çalışma barışı açısından çok şeyler beklendiği halde, dünyanın hiçbir ülkesinde eşine rastlanmayacak şekilde Türk toplumu ve özellikle çalışan kitlenin aleyhine gerçekleştiği söylenmektedir. Yasa ve literatürde toplu sözleşme sürecine “çalışma barışı ve huzur dönemi” denmişse de sözü edilen sistem 12 Eylül öncesi uygulanan şekli ile ülke ekonomisi ve toplumsal yapıdaki tahribatın başta gelen nedenlerinden birisi olmuştur.⁸⁴⁸

Bunun gibi 1980 öncesi çalışma hayatı yasaları ile ilgili farklı kesimlerden farklı eleştiriler yapılmıştır. Bu eleştirilerde bir tutarlılık bulmak mümkün değildir. Yasalar çalışan aleyhine ise TİSK’in kanunların değiştirilmesi konusunda çaba harcaması anlamsız görünmektedir. Kaldı ki TÜRK-İŞ in de yasaların değiştirilmesi yönünde çabaları görülmüştür. O halde daha objektif bir bakış açısıyla çalışma hayatı yasaları uygulamaları Türkiye için yeni olduğundan işçi ve işveren çevrelerinin çıkarları açısından olumsuz sonuçlar yaratabilmiş, bu sebeple değiştirilmesi yoluna gidilmiştir.

4.1.2. Toplu Sözleşme Düzeninde TİSK (1963-1980)

Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti, belli kişiler ve kişi birliklerine yasa tarafından tanınmış bir hukuki niteliklidir. Bu sayede bu kişiler ve kişi birlikleri bir toplu iş sözleşmesi meydana getirebilirler. Daha kısa bir deyimle bu ehliyet bir toplu iş sözleşmesinin yanı olabileme ehliyetini gösterir.⁸⁴⁹

⁸⁴⁷ TİSK XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Nisan 1982, TİSK Yayın No: 62, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, s. 17-18; Sözü edilen 2320 Sayılı Kanunun Kabul tarihi 27/10/1980’dir. **Resmi Gazete**, 23/10/1980.

⁸⁴⁸ Nihat Yüksel, “Yeni Toplu Pazarlık Döneminde İşçi-İşveren İlişkileri,” **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 35-36, 1986, s. 107.

⁸⁴⁹ Tunçomağ, **a.g.e.**, 1988, s. 383.

1961 Anayasasında yer alan 47. madde ile toplu sözleşme ve grev hakkı düzenlenmiştir. ⁸⁵⁰15/7/1963 tarihinde kabul edilen 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa göre toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, içeriği ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere, işçi teşekkülleri ile işveren teşekkülleri veya işverenler arasında yapılan bir sözleşmedir. ⁸⁵¹

Bu kanunun kabul edilmesiyle başlayan 1963-1980 döneminde Türkiye’de toplu pazarlığın hem iş kolu düzeyinde hem de iş yeri düzeyinde yürütüleceği 275 Sayılı yasa ile belirlenmiştir. Ancak, iş kolu düzeyinde toplu iş sözleşmesi yasada iyi düzenlenmediği için uygulamada başarılı olamamış ve iş kolu ve iş yeri yetkisi ile yapılan iş yeri sözleşmelerine dönüşmüştür. ⁸⁵²

Uygulamadaki bu başarısızlığın sebebi; Türkiye’de işveren sendikalarının sayısının az olması nedeniyle işveren sendikalarının yapısının işkolu düzeyinde toplu pazarlığa elverişli olmamasıdır. Ayrıca işverenler toplu pazarlıkta yetkiyi elden bırakmak istememişler ve karar verme hakkını ellerinde bulundurmak istemişlerdir. Bu dönemin başlarında işveren sendikaları toplu pazarlıkta bir iki istisna hariç daha çok istişâri bir görev yapmışlardır. Fakat 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren toplu pazarlıktaki fonksiyonları değiştirmeye başlamıştır. ⁸⁵³

Türkiye’de henüz toplu sözleşme düzenini kuran 275 Sayılı bu Kanun çıkmadan önce yeni çalışma hayatı düzenine hazırlık şeklinde yorumlanabilecek Konfederasyon tüzüğünde bu kanun işaret edilerek şöyle denmiştir: “ grev, lokavt ve toplu sözleşme ile ilgili hükümler 334 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında yer almış bulunan toplu sözleşme, grev ve lokavt hakları kanun yoluyla tanındıktan sonra yürürlüğe girecektir. ⁸⁵⁴

Batı ülkeleri, hatta devletin ekonomik hayata müdahalesine daha elverişli olanları bile, iş mücadelesi araçlarından olan grev ve lokavt konusunda sosyal

⁸⁵⁰ Madde 47- İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev hakkına sahiptirler.

Grev hakkının kullanılması ve istisnaları ve işverenlerin hakları kanunla düzenlenir. **Resmi Gazete**, 27/5/1961; **Karşılaştırmalı Türkiye Cumhuriyeti Anayasaları (1982, 1961, 1924)**, s. 34.

⁸⁵¹ **Resmi Gazete**, 24/7/1963.

⁸⁵² Algun Çifter, **Toplu Pazarlığın Yapısı ve Sorunları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 1987, s. 153.

⁸⁵³ **A.g.t.**, s. 118.

⁸⁵⁴ **Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü**, s. 13.

rakipleri yani işçi ve işveren sendikalarını karşı karşıya bırakırlar ve grev hakkının kullanılmasında hiçbir hükümet müdahalesi tanımazlar. Hatta bu ülkeler, yasa dışı grev ile yasal grev arasındaki ayırımı bile genellikle mahkeme kararına bırakmışlardır.⁸⁵⁵

İsveç gibi lokavtı anayasalarında düzenlemiş ülkeler vardır. Norveç ve Danimarka'da lokavt hakkı yasa ile düzenlenmiştir. Buna karşılık Fransa, İngiltere, İtalya, Belçika, Hollanda, Lüksemburg, Danimarka, Portekiz, Avusturya, İsviçre ve Almanya'da lokavtı düzenleyen bir yasa yoktur. Almanya, İngiltere, Avusturya ve İskandinav ülkeleri lokavtı hukuken toplu iş mücadelesi aracı olarak kabul etmişlerdir. Fransa ve İtalya ise lokavtı hukuka aykırı bir toplu iş mücadelesi aracı olarak kabul etmişlerdir.⁸⁵⁶

Türkiye için de grev ve lokavt toplu iş ilişkilerinin vazgeçilmez toplu iş mücadelesi araçlarıdır. Bu araçların yasalar çerçevesinde kullanılması, barışçı çözüm yolları ile birlikte düşünülmesi Türk yasa koyucu tarafından esas kabul edilmiştir.⁸⁵⁷

1961 Anayasası ile lokavta açık biçimde yollama yapılmaması lokavtın Anayasaya aykırı olduğu iddialarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Anayasa Mahkemesi bu iddiaları reddederek, lokavtın Anayasada korunması gereken bir hak olarak zikredilmemesinin onun yasal düzeyde bir hak olmasına engel olmadığına karar vermiştir.⁸⁵⁸

Toplu sözleşme düzenine yönelik yasaların henüz çıkmadığı, dolayısıyla grev ve lokavtın yasalarla düzenlenmediği bir zamanda, 1963 yılının en önemli işçi olayı Kavel Kablo Fabrikası'nda Ocak ayında yaşanan direniştir. Ücret anlaşmazlığı ve sendika temsilcilerinin işten atılması nedeniyle başlayan oturma grevi polis müdahalesine rağmen 4 Mart'a kadar sürdürülmüştür.⁸⁵⁹

⁸⁵⁵ Tunçomağ, **a.g.e.**, s. 490.

⁸⁵⁶ **A.g.e.**, s. 571.

⁸⁵⁷ Metin Kutal, "2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Kavramları", **İktisat ve Maliye**, C. 31, S. 3, 1984, s. 132.

⁸⁵⁸ Kutal, "2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Kavramları", s. 137; Lokavtın Anayasaya aykırı olduğu iddiaları Anayasa mahkemesinin 19-20 Ekim 1967 tarih, Esas 1963/377, Karar 1967/3 Sayılı kararı ile geçersiz sayılmıştır. Bu karar 2 Mayıs 1969 tarih ve 13188 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır. Ergun İnce, **Toplu İş Hukuku, Açıklamalı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasaları**, Kurtiş Matbaası, İstanbul Üniversitesi Kitabevi, İstanbul, 1983, s. 46.

⁸⁵⁹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 106.

Kavel Fabrikasında çıkartılan uyuşmazlığı gidermek ve işveren ile işçileri uzlaştırmak amacı ile 30 Ocak 1963-12 Şubat 1963 tarihleri arasında çeşitli toplantılar yapılmıştır. TİSK Genel Sekreteri Haldun Kip Kavel Olayı ile ilgili şu ilginç değerlendirmeyi yapmıştır: “...28 Ocak 1963 günü başlayıp 3 Mart 1963 tarihine kadar süren Kavel İhtilafı; betlerini yıkıp etrafa taşma tehlikesi gösteren ve ancak son anda insanüstü gayretlerle yatağına sokulabilen bir nehir gibi, şuursuz ve kontrolsüz bir hareket halinde memleket sathına yayılma istidadiyla, çalışma hayatında kader birliği yapmış insanlara 35 buhranlı gün yaşattıktan sonra, sakat zihniyetlerin taşkın gurur ve nahveti önüne dikilen sağduyunun zaferi ile sona erdi.”⁸⁶⁰

Bu şekilde başlayan 1963 yılı işçi eylemleri açısından bir önceki yıla göre daha durgun bir yıl olmuştur. 1963 Temmuzunda 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun kabul edilmesi işçi hareketlerinde yeni bir dönem başlatmıştır. Dönemin ilk grevi Bursa Belediyesi Otobüs İşletmesi grevidir.⁸⁶¹

Yeni kanunların yayınlanmasından sonra Türkiye’de ilk olarak 1964 yılında tekstil iş kolunda Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası tarafından grup toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Türkiye Deri Sanayi İşverenleri Sendikası ile Cam Sanayi İşverenleri Sendikası da toplu pazarlığın ilk yıllarından itibaren grup toplu iş sözleşmeleri yapan işveren sendikalarıdır. 1964 yılında metal-iş kolunda Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) da bir girişim yapmış, ancak başarılı olamamıştır.⁸⁶²

İlk toplu sözleşmeler ancak iş yerlerinde belli bir disiplini, asgari hakları, bir dereceye kadar işçiye yeterli ücreti sağlayabilecek bir nitelik taşımaktadır.⁸⁶³

1964 yılı işçi eylemlerinde hem nicelik olarak hem de yaygınlık olarak bir sıçramanın yaşandığı yıl olmuştur. Toplu pazarlık görüşmelerinin anlaşmazlıkla sonuçlanması nedeniyle özel kesimde ve kamuda grevler birçok kente yayılmış, 1964

⁸⁶⁰ İşveren, C. 1, S. 6, 1963, s. 6, 8.

⁸⁶¹ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 106.

⁸⁶² Çifter, a.g.t., s. 121-122.

⁸⁶³ Ağralı, a.g.e., s. 185.

yılında Bakanlar Kurulu; 5 kez 30 günlük, 2 kez de 60 günlük grev erteleme kararları almıştır.⁸⁶⁴

25 Ocak 1965 tarihinde Ankara’da toplanan IV. Çalışma Meclisi 3 gün sürmüş, gündemi 274 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun uygulamada görülen aksaklıkları olarak tespit edilmiştir. Çalışma Bakanı Bülent Ecevit, “...toplular sözleşme düzeninin tabiatında olan çekişme ve mücadeleler, işçilerle işverenlerin arasını açmak yerine, onların birbirlerini daha iyi tanıyıp anlamalarına vesile olmuştur... Toplu sözleşme düzeninin bu güne kadar geçen 17 aylık ilk uygulanış döneminde işçilerimiz de işverenlerimiz de çetin bir sınavdan küçümsenemeyecek bir başarıyla geçmişlerdir. Elbette arada istisnalar vardır. Ama bu istisnalar böyle bir genellemeyi çürütecek ölçüde olmaktan uzaktır...” diyerek memnuniyetini dile getirmiştir.⁸⁶⁵

Fakat 274 ve 275 Sayılı yasaların özellikle 1963-1965 yılı uygulamaları sırasında bazı boşlukları, eksiklikleri hatta kısıtlayıcı yönleri olduğu anlaşılmıştır. TÜRK-İŞ bu bakımdan toplu sözleşme düzeninin hedefine ulaşmasında engel gördüğü faktörleri tespit etmiştir. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 20. maddesi üzerinde hükümet ve işveren temsilcileri birleşerek maddenin özü olan işkollarında grev yasaklarını genişletmeyi istediği iddia edilen tekliflerinin müzakeresini talep etmişlerdir. Bunun üzerine TÜRK-İŞ’in direktifine uyan işçi delegasyonu hükümet ve işveren temsilcilerini protesto ederek müzakere salonunu terk etmişlerdir.⁸⁶⁶

Adalet Partisi Hükümetlerinin iktidara geçtiği 1965 yılında hem eylem sayısında, hem de grev sayısında düşüş yaşanmıştır. Bakanlar Kurulu 1965 yılında da grev ertelemelerine başvurmuş, 4 kez 30 günlük, 2 kez de 60 günlük erteleme kararı almıştır. 1966 yılında işçi eylemlerinde yeniden bir canlanma yaşanmıştır. İşçiler; grev dışı eylemlere tekrar yönelerek direnişlere başvurmuşlar, polisle çatışmaya başlamışlardır. Bakanlar Kurulu 1966 yılında 5 kez 30 günlük, 3 kez 60 günlük olmak üzere 8 grev erteleme kararı vermiştir. 1966 yılının sonraki yıllarda işçi hareketi veya sendika hareketini derinden etkileyecek olayı, Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikası

⁸⁶⁴ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 106.

⁸⁶⁵ İşveren, C. 3, S. 4, 1965, s. 7, 8, 17.

⁸⁶⁶ Ağralı, a.g.e., s. 186-187.

grevidir. 3 Ocak 1966'da başlayan bu grev TÜRK-İŞ'ten kopmalarla DİSK'in kurulmasına giden yolu açmıştır. İşçi eylemlerinde artışın devam ettiği 1967 yılında TÜRK-İŞ'in "partilerüstü" ve toplu sözleşme ile sınırlı sendikacılığına karşı "sınıf ve kitle sendikacılığı" felsefesini benimseyen yeni bir konfederasyon olan DİSK kurulmuştur. 1967 yılında DİSK'in kurulmasıyla sendikal rekabet şiddetlenmiştir. Kamu kesiminde örgütlü olan TÜRK-İŞ mücadelecisi bir sendikacılık çizgisine sahip olan DİSK karşısında ilk kez çok sayıda iş yerinde greve gitme ihtiyacı duymuştur. Dolayısıyla 1967 yılı, işçi eylemlerinde sendikal rekabetin belirleyici olduğu yeni bir dönemin başlangıcıdır. 1968'de işçi eylemleri içinde grevlerin sayısı azalırken, grev dışı eylemlere yeniden başvurulmaya başlanmıştır. 1968 yılında grev ve direnişlerin yanı sıra; işgaller, polis ve jandarma ile çatışmalar da yaşanmıştır. İşçi eylemlerinde radikalleşme ve işçilerin sınıfsal ve siyasal bilinç kazanma süreçleri başlamıştır. 1969 yılı grev dışı eylemlerde artışların yaşandığı yıldır. 1969 yılında özel kesim işverenleri, işçi hareketi karşısında daha katı bir tutum içine girmiştir. 1968 yılında artış gösteren direniş ve işyeri işgali gibi eylemler 1969 yılında da sürmüştür. Bakanlar Kurulu 1969 yılında 5 grev ertelemesi kararı almıştır. 1970 yılında da özel kesim grevlerinde önemli bir değişiklik olmazken, kamu kesimi grevlerinde ve grev dışı eylemlerde artış eğilimi sürmüştür. Kamu kesimindeki grev sayısı 1960-1980 döneminin en yüksek düzeyine ulaşmış ve 50 grev gerçekleşmiştir. İşçi eylemleri içinde grev dışı eylemlerin artış eğilimi 1970 yılında da sürmüştür. 1970 yılında işyeri işgali ve direniş gibi eylemlere daha çok başvurulmuştur. 1970 yılında toplu sözleşmenin bağitlanmaması, toplu sözleşme haklarının verilmemesi, sarı sendikalar, sendikal rekabet, yetki tartışmaları, işten çıkarmalar, çalışma koşulları gibi birçok nedenle eyleme gidildiği belirtilmiştir.⁸⁶⁷

Kısmen İkinci Kalkınma Planı dönemini içeren Adalet Partisi Hükümetleri döneminde bu grevlerin genellikle pazarlık aşamasında doğdukları ve sözleşme yürürlükte iken ortaya çıkan grevlerin az olduğu anlaşılmaktadır. Sadece 1971 yılında 10. 916 işçiyi kapsayan toplam grevlerin 476.000 iş günü kaybına yol açtığı, buna karşı lokavtların grevlere göre oldukça sınırlı bir uygulama alanı bulduğu görülmektedir. Gerçekten 1968-1971 yıllarını kapsayan bir dönemde 78 iş yeri 4. 226

⁸⁶⁷ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 106-107.

işçiyi kapsayan lokavtların toplam 200.000 dolayında iş günü kaybına yol açtığı tespit edilmiştir.⁸⁶⁸

Bu süreçte özel kesim işverenlerinin bir bölümünün toplu görüşmelerde, uzlaşmak istemedikleri sendikaları greve iterek, uzun grevler içinde işyerlerinde görmeyi arzulamadıkları sendikaları zayıflatmayı alışkanlık hâline getirdikleri düşünülmektedir. Dokuma ve metal-iş kollarındaki uzun grevlerin sorumlularının TİSK ve/veya MESS olduğu iddia edilmektedir.⁸⁶⁹

TİSK bu grevlerde işverenler adına hareket ederek çeşitli şekillerde tepkisini göstermiş, savunmasını yapmıştır. Örneğin yoğun grevlerin yaşandığı bu yıllarda 1966 yılı Şubat ayı başında İzmir’de Tekstil iş kolunda devam etmekte olan grev nedeniyle arabuluculuk yapmak üzere giden Ali Naili Erdem her iki taraf temsilcileri ve ilgilileri ile yaptığı görüşmeler sonunda 60 günden fazladır grev halinde bulunan fabrika işçilerinin arasına girip, grev gözcüsü gömleğini giymiştir. TİSK tarafından onaylanmayan bu girişim nedeniyle Bakana bir telgraf çekilerek rahatsızlık duyulduğu bildirilmiştir.⁸⁷⁰

Şahap Kocatopçu, 1967 yılında gerçekleşen bir seminerde Konfederasyonun toplu sözleşme rejiminde tek ve nihai hedefinin üyelerinin iş yerlerinde çalışma barışını sağlamak, bu barışı korumak ve sürekliliğini sağlamak olduğunu söylemiştir. Ona göre işçi kuruluşlarının toplu sözleşme talepleri ölçülü olmaktan çok uzaktır. Ücretlere ve alışılmış sosyal yardımlara ilişkin aşırı zam taleplerinin yanı sıra işverenin vazgeçilmez inhisarı sevk ve idare yetkilerini vahim şekilde kısıtlayıcı taleplerle, akla hayâle sığmaz yeni sosyal yardım talepleriyle karşılaştıklarını

⁸⁶⁸ Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), y.y., t.y., s. 670.

⁸⁶⁹ Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, C. 7, İletişim Yayınları, İstanbul, 1992, s. 1875.

⁸⁷⁰ Telgraf metni şöyledir: “1 Şubat 1966 Salı günü saat 19:00’daki Türkiye Radyoları Haber Bülteninden İzmir’de Tekstil İşkolundaki grevin muvaffakiyetini temenni ettiğiniz ve grev gözcülüğünü yaptığınızı teessürle öğrenmiş bulunuyoruz.

Gerek mevkinizin gerektirdiği tarafsızlığa, gerekse 275 Sayılı Kanunun grev gözcüleri ile ilgili amir hükümlerine açık aykırılık olan bu davranışınız karşısında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu olarak büyük üzüntü duyduğumuzu saygılarımızla arz ederiz.” İşveren, C. 4, S. 5, 1966, s. 16.

söylemiştir. Bu durumda işveren sendikalarının pazarlık fonksiyonu işlemeye başlamaktadır.⁸⁷¹

TİSK 1968 yılında işyerlerinde gerçekleşen kanun dışı olaylar karşısında bir rapor hazırlatarak işverenlere sunmuştur. Raporun önsözünde belirtildiğine göre son zamanlarda dünyada öğrenci boykotlarıyla başlayan bazı fiili davranışlar, çalışma hayatına da sirayet etmiş ve çalışma hayatı bu türden fiili davranışlar nedeniyle sıkıntılı bir dönem içine girmiştir. İş yavaşlatma, durdurma, işyerini kuşatma, işgal ve işyerine işçi sokmama gibi şekillerde görülen fiili davranışların devam etme eğiliminde olması üzerine, Konfederasyon konuyu bilimsel açıdan inceleyerek gerekli tedbirleri almakta zaruret duymuştur. Raporda işgal, oturma grevi, verimin düşürülmesi, kuşatma gibi eylem türleri hakkında örneklerle açıklamalar yapılmıştır. Bu eylemlerin nedenleri ve alınacak tedbirler hakkında bilgiler verilmiştir. Raporda açıklamasına çalışılan nedenlerin dikkate alınarak, belirtilen tedbirlerin uygulanması halinde olayların büyük ölçüde önleneyeceği veya meydana gelenlerin de mümkün olan en az zararla giderileceği düşünülmektedir.⁸⁷²

Çalışma hayatında görülen bu işgal, kuşatma, oturma grevi, verimin düşürülmesi gibi hareketler işveren kesiminin ve onların temsilcisi TİSK'in tepkisiyle karşılaşmıştır. Kanun dışı olaylar olarak nitelenen bu olayların işverenlere göre bazı nedenleri olması gerekir.⁸⁷³ TİSK'e göre kanun dışı cereyan eden olayların ortak nedenleri; işçiler arasındaki ideolojik bölünme, toplu sözleşme grev ve lokavt kanunundaki boşluklar, bazı işverenlerin toplu sözleşme rejimin gereklerine henüz intibak edememiş olmaları, kanun dışı olaylarda işverenlerin hukuki ve cezai yollara başvurmadan çekinmeleri, işverenlerin aynı çatı altında toplanamamış olmasıdır.⁸⁷⁴

Toplu pazarlık sistemi, sendikalı işçi sayısındaki artışlara bağlı olarak giderek artan işyeri ve ücretliyi kapsamına almaktadır. 1966-1967 dönemine göre 1970-1971'de toplu sözleşmelerle kapsanan işçi ve işyeri sayısında yüzde 50'yi aşan artışlar gözlenmiştir. Yapılan toplu sözleşmelerin genellikle belirli bir iş yerini veya

⁸⁷¹ Şahap Kocatopçu, "İşveren Sendikaları", Türkiye'de Sermaye-Emek Münasebetleri Semineri, **İstanbul Sanayi Odası Dergisi**, S. 21, 1967, s. 9.

⁸⁷² **İşyerlerinde Vuku Bulan Kanun Dışı Olaylar Hakkında Rapor**, TİSK Yayın No: 8, 1968, s. 5-20.

⁸⁷³ Esin, **a.g.e.**, s. 196.

⁸⁷⁴ TİSK, **VIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, s. 13-14.

işletmeyi kapsadığı uygulamalardan anlaşılmiştir. İş kolu düzeyinde yapılan toplu sözleşmeler ise gıda, cam, tekstil, petrol, madeni eşya, milli savunma ve genel hizmetler gibi iş kollarında yoğunlaşmıştır. Toplu pazarlık özellikle çalışma koşullarından sadece ücretler ve sosyal yardımlar üzerinde sürdürülmekte ve eşit düzeyde sağlanan zamlar mevcut ücret sistemini değiştirmeyerek bir üst dereceye yükseltmektedir.⁸⁷⁵

1971’de 12 Mart Askeri Müdahalesi ardından ilan edilen sıkıyönetim nedeniyle grevlerde, özellikle grev dışı eylemlerde bir önceki yıla göre önemli düşüşler yaşanmıştır. Grevlerin yanı sıra işten çıkarmalar, sendikal baskılar, sendikal rekabet ve yetki sorunu nedeniyle işyerlerinde direnişlere başvurulmuştur. 1969 ve 1970 yılında işçi hareketinde görülen polisle çatışma, işyeri işgali gibi radikal eylemler fazla olmamıştır. 24 Nisan 1971’de ilan edilen sıkıyönetim nedeniyle grev ve grev dışı diğer işçi eylemleri Mayıs’tan itibaren 1973 yılı sonuna kadar askıya alınmıştır. 1971 yılında 8 kez 30 günlük, 6 kez 60 günlük grev ertelemeleri ile en çok grev erteleme yaşanan bir yıl olmuştur. 12 Mart Askeri Müdahalesi ve onu izleyen sıkıyönetim, tüm işçi hareketi ve eylemlerini olumsuz yönde etkilemiştir. 1972 yılında gerçekleştirilen eylemlerin yaklaşık yüzde 90’ı grevdir. 1972 yılında grevlerin yanı sıra çok az sayıda işgal, iş bırakma ve çalışma eylemi gerçekleşmiştir. 1973 yılında grev sayısında artış olurken bir önceki yıla göre grev dışı eylemlerde de artış olmuş, direnişler birbirini izlemiştir. Direnişlerin yanı sıra tercih edilen bir diğer eylem biçimi açlık grevleridir. İşyeri işgallerinin de gündeme geldiği 1973 yılında grevler sırasında gerginlikler ve çatışmalar yaşanmıştır.⁸⁷⁶

Bu arada 1963’ten itibaren uygulanmakta olan toplu sözleşme düzenindeki ve özellikle işçi sendikalarının taleplerindeki ölçsüz gelişmeler, işverenlerin de bazı prensiplere dayalı, bir örnek hareket etmeleri gereğini ortaya çıkarmıştır. Konfederasyon ve üye sendikaların toplu iş sözleşmelerinde uymaları gereken prensiplerin tespitine çalışılmış ve umulandan iyi sonuç alınmıştır. Prensipier Konfederasyon prensipleri ve üye sendikaların tespit edecekleri prensipier olarak iki

⁸⁷⁵ Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), s. 668, 670.

⁸⁷⁶ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 107-108.

grupta toplanmıştır.⁸⁷⁷ 1970'lerin başında işveren kesiminin işçilerin bu hareketlerine karşı belirlediği ilkelerin en önemlilerinden biri toplu sözleşmelerin ayrı ayrı işyeri düzeyinde değil, işkolu düzeyinde grup olarak bağitlanması ilkesidir.⁸⁷⁸

1973 Seçimlerinden sonra seçim hükümetlerinin iş başına gelmeye başladığı ilk yıl olan 1974 yılında grev sayısında artış devam etmiş, grev dışı eylemlerde büyük artışlar olmuş ve eylemler birçok kente yayılmıştır. Grevlerden sonra en çok başvurulmuş eylem biçimi direniştir. Bazı direnişler, polisle çatışma, gözaltı ve tutuklamalarla sona ermiştir. 1974 yılında işçi hareketi gözle görülür biçimde radikalleşmiştir. 1975 yılında hem grevler, hem de grev dışı eylemler artış eğilimini sürdürür. 1975 yılında grev dışı eylem sayısı ilk kez grev sayısını aşmıştır. Sendikal rekabet, sendikal faaliyetler üzerindeki baskı, işten çıkarmalar, toplu sözleşmeye uymama gibi nedenlerle işçiler çok sayıda grev dışı eyleme başvurmuştur. 1976 yılında hem grev hem de grev dışı eylemler artış eğilimini sürdürmüştür. Grev dışı eylemler grevlerden fazladır. İşçiler grev ve direniş dışında toplumda duyarlılık oluşturmak için yürüyüş, iş bırakma, boykot gibi diğer eylemleri de artan bir sıklıkla kullanmışlardır. Bu eylemlerin yanı sıra, nadir de olsa, işyeri işgaline ve açlık grevlerine bir eylem biçimi olarak başvurulmuştur. Toplu sözleşme uyuşmazlıkları ve işten çıkarmalar eylemlerin temel nedenleri olma özelliğini sürdürmüştür.⁸⁷⁹

İşçilerin bu yoğun eylemleri sürerken işverenlerin de lokavta başvurdukları, hükümetin de bu grev ve lokavt kararlarını erteleme kararı aldığı anlaşılmaktadır. Örneğin 1976 yılında TİSK Genel Sekreterliği tarafından Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına Türkiye Cam Sanayi İşverenleri Sendikasına üye bazı cam sanayi iş yerlerinde, Hür Cam İş sendikasıncam grev ve işveren sendikasıncam lokavt kararı alınmasının memleket ekonomisi, sağlığı ve milli güvenlik bakımından sakıncalı görüldüğü hakkında bir yazı yazılmıştır. Yazıda cam sanayi iş yerlerinde uygulanacak grev veya lokavt sonucu, ilaç sanayiinde kullanılan şişe ve ampul ihtiyacının karşılanamaması gibi toplum sağlığını kötü yönde etkileyen bir durumla karşı karşıya kalınacağı belirtilmektedir. Ayrıca TİSK'e göre pencere camı

⁸⁷⁷ TİSK X. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1974, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1974, s. 138-139.

⁸⁷⁸ Özgür Öztürk, "Türkiye'de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding" **Praksis** 19, 2009-1, s. 347.

⁸⁷⁹ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 108.

üretimini durması da toplum sağlığını olumsuz yönde etkileyecektir. Bu yazıyı göz önünde bulundurduğu anlaşılan Başbakanlık alınan grev ve lokavt kararlarını 30 gün süreyle geciktirmiştir.⁸⁸⁰

Bu dönemde bunun gibi işçi sendikaları tarafından alınan grev veya işveren tarafından alınan lokavt kararlarının 30 gün süreyle geciktirilmesi veya buna ek olarak uygulanmasının 60 gün daha geciktirilmesine rastlanır. 275 Sayılı kanunun 21. maddesine göre yapılan bu geciktirmelerde gerekçe memleket sağlığı veya milli güvenlik olabilmektedir.⁸⁸¹

1977 yılında grev sayısında artış eğilimi sürerken grev dışı eylemlerde bir düşüş yaşanmıştır. 1977 Türkiye tarihinin en çok iş günü kaybının yaşandığı yıl olmuştur. Grev sürelerindeki uzama eğilimi 1977 yılında doruğa çıkmıştır. Grev dışı eylemlerde önceki yıllarda olduğu gibi ağırlık direniş hareketlerinde olup yaklaşık 100 civarında direniş gerçekleştirilmiştir. İş bırakma, yürüyüş, yemek boykotu başvuru diğer eylem biçimlerinden bazılarıdır.⁸⁸²

İşte böyle olaylara karşı Türkiye’de işveren sendikaları üyelerinin iş uyuşmazlıkları nedeni ile uğrayabilecekleri zararları karşılayabilmek, üyeleri arasında dayanışma sağlayabilmek amacıyla genel kurullarında kabul ettikleri grev ve lokavt fonu yönetmelikleri ile “grev ve lokavt fonları” oluşturmuşlardır.⁸⁸³

TİSK tarafından ayrıca 23 Mart 1977 tarihinde Olağanüstü Genel Kurul toplanarak “Merkezi Dayanışma Fonu” kurulmasına karar verilmiştir. Sözü edilen Fonun kurulmasında gerekçe şudur: “Sendikal alanda giderek büyüyen olumsuz gelişmeler, özetle uzlaşmaz sendikacılık anlayışıyla toplu sözleşmelerde yapılan aşırı talepler veya aşırı rekabet ve ideolojik çekişmeler yüzünden uzayan grevler karşısında, işverenlerin dayanma güçlerini artırmak ve işverenlerin birlikte hareket

⁸⁸⁰ BC 030 18 01 02 356 153 16, 030 18 01 02 356 153 16.

⁸⁸¹ Bu kararlara varırken Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı’nın yazıları dikkate alınabilmektedir. BC 030 18 01 02 175 7 11, BC 030 18 01 02 368 65 12, BC 030 18 01 02 368 66 4, BC 030 18 01 02 369 80 2, BC 030 18 01 02 369 87 19, BC 030 18 01 02 371 109 6, BC 030 18 01 02 371 114 1, BC 030 18 01 02 375 169 16.

⁸⁸² Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 108-109.

⁸⁸³ Tokol, Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları, s. 117.

etmelerine yardımcı olmaktadır.” Genel Kurula götürülen teklif uygun görülerek Fonun işlerliğini sağlamak üzere bir yönetmelik düzenlenmiştir.⁸⁸⁴

TİSK bünyesinde kurulan “Merkezi Dayanışma Fonu” işçi sendikalarının toplu sözleşme taleplerini dengelemek, kanuni grevlerde ve lokavtlarda işverenlerin dayanma gücünü artırmak ve işverenlerin birlikte hareket etmelerine yardımcı olmak amacı taşımaktadır.⁸⁸⁵ Üye sendikaların kendi grev ve lokavt fonları yanında ikinci bir teminat olan Merkezi Dayanışma Fonu dönem içinde gelişmesini devam ettirmiş, ancak 1986 yılı itibariyle işler hâle gelebilmiş ve üye sendikaların talebi halinde onları mali açıdan destekleyecek boyutlara ulaşmıştır.⁸⁸⁶

Fon, özel sektör işverenleri için zorunlu, kamu işveren sendikaları için gönüllü üyelik esasına dayanır. Fonun işverenlerin grev veya lokavt nedeniyle uğradıkları zararı hafifletmek fonksiyonu yanında, yönetmelikte Konfederasyon Yönetim Kurulunca kabul edilen prensiplere aykırı hareket eden üyelere yardım yapılmayacağı esası getirildiğinden, işverenlerin belirli prensiplere dayalı ve bir örnek hareket etmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.⁸⁸⁷

12 Eylül öncesi sürece gidişin hızlandığı 1978 yılında grevlerde önceki yılların artış hızına göre düşüş olurken, grev dışı eylemlere daha çok başvurulmuştur. Grev dışı eylemlerde direniş yine en çok tercih edilen eylem biçimi olmuş, yaklaşık 120 direniş gerçekleşmiştir. Direnişin yanı sıra yemek boykotu, işi yavaşlatma gibi eylemler de yapılmış, bazı işyeri işgalleri de gerçekleşmiştir. İşçiler; miting, yürüyüş, protesto gibi siyasal amaçlı eylemlerde bulunmuşlardır. 1979 yılında grev dışı eylemlerde direnişler yine ilk sırada yer almış, kısa süreli iş bırakma eylemlerinde de bir artış olmuştur. Türkiye’de 1979’un işçi eylemleri genel olarak; kitlelerin yoğun bir siyasallaşma yaşadıkları, toplumun “anarşik olaylar” adı verilen sağ ve sol kesim militanları tarafından gerçekleştirilen çoğunlukla kanlı eylemler yaşadığı; ekonomik

⁸⁸⁴ TİSK, XII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1978, s. 18-19.

⁸⁸⁵ TİSK, XII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1978, s. 19; TİSK Merkezi Dayanışma Fonu Yönetmeliği Tasarısı, s. 3.

⁸⁸⁶ TİSK XVI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1986, s. 46.

⁸⁸⁷ TİSK XII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1978, s. 19.

krizin tırmandığı bir dönemde bu siyasal-toplumsal ortamın ürünü olmuştur. 1980 yılı ise grev sayısında artışın devam ettiği ve doruğa çıktığı yıl olmuştur.⁸⁸⁸

Bu dönemde ülkede grevlerin artışında ekonomik nedenler önemli rol oynamıştır. Fiyatların artışı ücretlilerin satın alma gücünü azaltınca sendikalar üyelerinin satın alma gücünü koruma çabası içine girmiş, işverenin karşısına yüksek ücret zammı istekleri ile çıkmıştır. Bu durum grev eğilimini kuvvetlendirmiş, lokavtta kaybolan iş günü sayısı da artış göstermiştir. Toplu pazarlık taleplerinin rasyonelleştirilmesi veya işkolu ve grup sözleşmelerine geçilmesi de grev ve lokavtın artmasında etkili olmuştur. TÜRK-İŞ üyesi sendikalar ile bağımsız sendikalar grup sözleşmesine karşı çıkmış, ancak işverenlerin direnmesi karşısında grup sözleşmelerini kabul etmek zorunda kalmıştır.⁸⁸⁹

Devam eden grevlerle ilgili olarak 20 Temmuz 1978 tarihinde Ecevit Hükümeti ile TÜRK-İŞ arasında o dönemde devam eden grev ve lokavtların yol açtığı huzursuzlukları denetim altına almak, enflasyonun yol açtığı gelir dengesizliklerini önleyerek adil bir gelir dağılımını sağlamak düşüncesi ile bir Toplumsal Anlaşma yapılmıştır. Anlaşma kamu sektöründe toplu pazarlıkta izlenecek ortak politikaların özelliklerini belirlemiştir. Bu sektörde endüstriyel demokrasiyi geliştirmeyi ilke olarak benimsemiş ve bu alanda işlerliği olabilecek bir modelin bulunmasını kabul etmiştir. Ayrıca toplu pazarlıkta yetkili sendikaların belirlenmesi için işçilerin oylarına başvurulması, grev hakkının Anayasa çerçevesinde demokratik gelişim geleneklerine daha uygun biçimde yeniden düzenlenmesi öngörülmüştür.⁸⁹⁰

Ancak görünen odur ki, 1963-1980 döneminde gerçekleşen toplu sözleşme düzeninde grev ve lokavt sayılarına bakıldığında bu girişimin olumlu bir sonuç vermediği ve dönemin sonuna doğru grev ve lokavtların şiddetlendiği görülmektedir.

⁸⁸⁸ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2. s. 109.

⁸⁸⁹ Tokol, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, s.133.

⁸⁹⁰ A.g.e., s. 133-134.

1963-1980 Yılları Arasında Grev ve Lokavtlar⁸⁹¹

Yıllar	Toplu İş Sözleşmesi Sayısı	Grev Sayısı	Lokavt Sayısı
1963	96	8	-
1964	1.078	83	2
1965	872	46	52
1966	1.152	42	-
1967	2.339	101	-
1968	1.332	54	71
1969	1.429	77	1
1970	1.516	72	4
1971	1.443	78	3
1972	1.603	48	10
1973	1.921	55	10
1974	1.724	110	17
1975	1.893	116	7
1976	2.408	58	30
1977	2.173	59	13
1978	2.225	87	33
1979	2.914	126	15
1980	1.813	220	21

⁸⁹¹ Kaynak: **Çalışma Hayatı İstatistikleri 2008**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No: 34, Ankara, 2009, s. 41, 69, 76.

Tablodan da anlaşılacağı üzere 1960'lı yıllarda grev sayısının zirve yaptığı 1967 yılında hiç lokavt yapılmamışken, grev sayısının nerdeyse yarıya düştüğü 1968 yılında grevden fazla lokavt kararı verilmiştir. 1970'li yıllarda ise grev sayısının üç haneli rakamlara ulaşmasına rağmen lokavt uygulaması greve göre çok sınırlı kalmıştır.

Grevlere karşı lokavtların daha sınırlı kalmasında kamuoyunun ve basının büyük etkisi olmuştur. Ayrıca işverenin lokavt ilan ederek iş mücadelesinin sebebi ve sonuçlarına taraf olmak istemediği, yasanın verdiği imkânlarla sendikayı greve zorlamayı tercih ettiği söylenmektedir.⁸⁹²

Belirtilmesi gereken bir diğer husus; 1970'lerin ikinci yarısı şiddetli sınıf mücadelelerinin yaşandığı, sermaye içi çelişkilerin yoğunlaştığı ve büyük sermayeler arasındaki çatışmaların görünmeye başladığı bir dönemdir. Bu dönemdeki toplu sözleşmelere yaklaşım konusunda TİSK ile TUSİAD'ın farklı tutum takındıkları, TİSK'in daha mücadeleci tutumuna karşılık, TUSİAD'ın bazen uzlaşmacı olabildiği görülmüştür.⁸⁹³

4.1.3. Hükümetler ve İşçilerle İlişkilerde TİSK (1963-1980)

Devlet gibi sendikalarda da bir siyaset süreci gözlenebilir. Sendikalar, birer yasama meclisini andıran genel kongreleriyle, yürütme işlevini yerine getiren yönetici ve bürokratlarıyla, yargı organına benzeyen disiplin kurullarıyla siyaset sürecinin somut olarak gözlemlendiği kuruluşlardır. Bundan dolayı kimi yazarlar sendikaları özel hükümetlere benzetmektedirler. Özellikle sayıları milyonları aşan işçi kütlelerinin yaşadığı sanayileşmiş ülkelerde sendikaların davranışlarının toplumsal yaşamın tümünü, o arada siyasal iktidarları etkilemeyeceği düşünülemez. Sendikaların siyasal iktidarlara yönelik davranışlarını belirleyen iki ana etken vardır: 1- Sendikaların faaliyette buldukları ülkede yürürlükte olan siyasal sistem. 2-

⁸⁹² Tokol, **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, 131-132.

⁸⁹³ Öztürk, "a.g.m," s. 348.

Sendikaların benimsedikleri, kendilerine tüm siyasal karar ve eylemlerinde kılavuz kabul ettikleri ideoloji.⁸⁹⁴

Öte yandan genelde Batı literatüründe politika yapma sürecinde iş adamları örgütlerinin rolü ile ilgili iki yaklaşım vardır: Birincisi çıkar gruplarının siyasal karar almaya katılmadıkları ve dışarıdan baskı grubu olarak hareket ettikleri liberal-çoğulcu yaklaşım, örneğin Birleşik Devletler. İkincisi makroekonomik kararlar alınmadan önce hükümet ile iş adamları ve emeğin işbirliği yaptığı neo-korporatist yaklaşım, İskandinav ülkeleri gibi. Ancak İngiltere, Fransa ve Japonya'da olduğu gibi bu iki yaklaşım arasında sıralanan ülkeler de vardır. Türkiye'de hükümet-işadamları ilişkileri bu yaklaşımların hiç birine uygun değildir. Korporatist ülkelerin aksine Türkiye'de hükümet-işadamları ilişkileri kurumsallaşmamıştır. Bağımsız bir şekilde çoğunlukla kamu malı kavramını geliştirmeye yatkın siyasal seçkinler politika yapma süreçlerinde işadamlarını eşit bir partner olarak görmemişlerdir. Bu kısmen siyasal olarak etkili bir sivil toplumdaki çok Osmanlı'dan Türkiye'ye kalan güçlü bir devlet geleneğinin etkisiyledir.⁸⁹⁵

Endüstri ilişkileri sistemi işçiyi, işvereni ve sosyal barışın sağlanmasını sağlamak açısından Devleti ilgilendirdiğinden bu ilişkilerin tarafları da işçi, işveren, Devlet veya varsa işçi-işveren sendikaları olmaktadır.⁸⁹⁶

İşçi- işveren ve devlet arasındaki ilişkilerin esası ise genel olarak ekonomik, özel olarak ücret temellidir. Devlet bu durumda ya büyük işveren gibi davranacak, ya sosyal devlet olarak işçiyi koruyacak ya da işçi-işveren arasında denge unsuru olmaya çalışacaktır. Devletin bu davranışlarının yönünü benimsediği ekonomi politikaları, kısmen de ideolojisi belirler. Dolayısıyla işçi-işveren-devlet arasındaki ilişkilerin önemli dinamiklerinden biri ekonomi politikalarındaki tercihlerdir. Türkiye'de iki askeri müdahale arası dönemdeki (1960-1980) ekonomik değişimler bu açıdan önemlidir.

⁸⁹⁴ Bkz. Mumcuoğlu, a.g.e., s. 4-7.

⁸⁹⁵ Şebnem Gülfidan, **Big Business and The State in Turkey: The Case Of TÜSİAD**, Boğaziçi University Press, İstanbul, 1993, s.104.

⁸⁹⁶ Ali Haydar Şeşenoğlu, "Endüstri İlişkilerinde Son Gelişmeler ve Sorunları", **Sosyal Siyaset Konferansları, S. 39**, 1993, s. 2.

Türkiye’de 1950’li yıllarda uygulanan ekonomik politikaların başarısızlıkla sonuçlanması ve dönemin sonunda yaşanan iktisadi ve siyasal kriz sonucunda planlı kalkınma fikri gündeme gelmiştir. Böylece 1961 yılından sonra Türk ekonomisinde planlı kalkınma dönemi başlamış, özellikle İkinci Beş Yıllık Plan döneminde özel sektörün gelişmesi için geniş kapsamlı özendirici tedbirler alınarak, devlet bütçesinden girişimcilere fon ayrılması gibi uygulamalara başvurulmuştur. Ülkenin ekonomik kalkınmasında özel sektörün yanı sıra, devletin ekonomik alanda daha etkin bir rol oynaması gerektiği düşüncesi de hâkimdir. 1960’lı ve 1970’li yıllarda dünyada gelişmekte olan pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de temel ekonomik kalkınma stratejisi ithal ikameci politikalara göre yürütülmüştür.⁸⁹⁷

Öte yandan Korkut Boratav’ın “içe dönük, dışa bağımlı genişleme” olarak nitelediği 1962-1976 döneminde hükümetler “popülist” denebilecek bölüşüm politikaları izlemiştir. Popülist politikalar sayesinde Türkiye, oldukça ileri bir sosyal güvenlik sistemi kurabilmiş; işçi sınıfı, ücret dışında önemli güvencelere ve parasal olmayan gelir türlerine kavuşabilmiştir. Yani istihdam karşılığında toplumun ve işverenin üstlendiği yükümlülükler ile işçinin eline geçen çıplak ücret arasında önemli sayılabilecek bir pay oluşabilmiştir. Bu gelişmelerle dönem sonuna gelindiğinde Türkiye, benzer gelişme düzeyine sahip az gelişmiş ülkeler arasında nispi olarak yüksek ücretli ülkeler arasında yer almıştır. Boratav “1976’yı izleyen üç yılı emekçi ve egemen sınıflar arasındaki bölüşüm çekişmesinin siyasi ve sosyal dengeleri temelinden sarsacak derecede gerginleştiği bir alt dönem” olarak nitelemektedir. Siyasi istikrarsızlığın hâkim olduğu bir ortamda, ne iktidar partileri ne muhalefet partileri, IMF önerileri arasında yer alan gelirler politikasını uygulamak taraftarı değildir. Türkiye’de enflasyonunun aşırı yükseldiği yıllarda gerçek ücretlerin düşmesi beklenirken, işçi sınıfının enflasyonun hızlandığı 1970’li yılların ikinci yarısında bu gerilemeye karşı ciddi bir mücadele verdiği anlaşılmaktadır. Nitekim bu yüzden sanayi kesimi içindeki ücret-kâr ilişkisi 1970’li yılların ikinci yarısında sanayi sermayesi aleyhinde seyretmiştir. Sınaî hammadde ve enerji arzında meydana gelen tıkanmalar nedeniyle sanayinin kapasite kullanım oranı düşmüş; çeşitli kurumsal, politik ve ekonomik nedenlerle istihdam aynı oranda

⁸⁹⁷ Şerife Türcan Özşuca, “Türkiye Ekonomisi (1923-2011)”, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, TÜRK-İŞ- SBF Ortak Yayını, Ankara, 2013, s. 120; Soral, a.g.e., s. 31.

düşürülemedi; dolayısıyla emek verimliliği yükseltilememiştir. Bu ortamda işçi sendikaları toplu görüşmelerde, geçmiş yıllarda elde ettikleri gerçek ücret artış oranlarını düşürmeyi reddetmişler ve genellikle başarılı olmuşlardır.⁸⁹⁸

Planlı Kalkınma fikrinin uygulanmaya başladığı ve ithal ikameci kalkınma politikalarının benimsendiği ilk yıllarda IX. İnönü Hükümeti görevdedir. 1963 yılında 274 ve 275 Sayılı yasalar çıktığında 1963 yılı sonuna kadar görevde kalan bu Hükümetin Koalisyon Protokolünde ve Hükümet Programında yer alan “işçi ve işveren münasebetlerini Anayasaya uygun olarak düzenleyen kanunlar çıkarılacak” sözü yerine getirilmiş bulunmaktadır. CHP, Cumhuriyetçi Köylü Millet Partisi (CKMP), Yeni Türkiye Partisi (YTP) ve Bağımsızlardan kurulu Hükümetin programında işverenin ve işçinin karşılıklı güven içinde çalışmalarını sağlamak hedefi vardır. Bu suretle sosyal adalete ve sosyal güvenliğe ulaşılabilecektir.⁸⁹⁹

Sendikalar Kanununun çıkmasından hemen sonra TÜRK-İŞ İcra Heyeti, Başbakan İnönü’ye bir telgraf çekerek kanunun çıkmasından duyduğu memnuniyeti dile getirmiş ve grevlerin ülke kalkınmasını sekteye uğratacağını söyleyerek endişeye kapılanlara bütün Türk işçileri adına teminat vererek, Türk sendikacılık hareketinin bu yeni elde edilen kazanımları suiistimal etmeyeceğini belirtmiştir. İnönü cevaben heyete gönderdiği yazıda Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununa işçiler ve işverenler tarafından gösterilen itimadın toplumun huzur ve kalkınması için esas olacağı kanaatinin sosyal tedbirler almak için hükümeti teşvik ettiğini ve cesaretlendirdiğini belirtmiştir.⁹⁰⁰

İşçi kesimi kanunların çıkmasından memnundur ama grev hakkı işçilerin siyasi haklarını değil, ekonomik haklarını garanti altına almaktadır. Kemal Karpat bazı işverenlerin bu durumdan heyecanlandığını ve potansiyel bir ortak olarak işçileri düşünmeye başladıklarını söylemektedir. Çünkü dengeli bir yapı ve işbirliği usullerini tartışmak için işçiler ve işverenler arasında serbestçe örgütlenmiş kurumlar gerekir. Bu durumu bir bakıma işveren sınıfına dâhil edilen Şahap Kocatoğlu da

⁸⁹⁸ Boratav, *Türkiye İktisat Tarihi (1908-2007)*, s. 117-126, 142-143.

⁸⁹⁹ İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz, *TBMM Hükümetler, Programlar ve Genel Kurul Görüşmeleri (20 Kasım 1961-27 Ekim 1965)*, C. 3, TBMM Yayınları, Ankara, 2013, s. 1480, 1483, 1494.

⁹⁰⁰ **BCA 030 0 001 000 000 87 545 6.**

Ekonomik ve Sosyal Etütler Konferansının düzenlediği bir seminerde ifade etmiştir.⁹⁰¹

Bu gelişmeden sonra Türkiye’de Kasım 1963’te yerel seçim sonuçlarının öğrenilmesinden hemen sonra ikinci koalisyon hükümeti çökmüştür. İnönü ile işbirliği yapmakla suçlanan YTP ve CKMP gerilerken Adalet Partisi (AP) iyi sonuç almıştır.⁹⁰² Ardından kurulan X. İnönü Hükümeti de 1965 başlarına kadar görevde kalmıştır. Bu hükümet iktisadi kalkınma ile ilgili faaliyetler içinde konunun sosyal yönünü de ele almak niyetindedir. Meclis tarafından kabul edilen kanunlarla iş hayatı, işçi- işveren ilişkileri belirli bir seviyeye ulaşmıştır. Toplu sözleşme, grev ve lokavt hakkı ile kurulan yeni çalışma düzeninin verimli ve barışçı bir yolda işlemlerini kolaylaştırıcı tedbirler almaya devam edilecektir. Sosyal ve ekonomik sorunların çözülmesinde, çalışma hayatına karşılıklı anlayış ve barışın hâkim olmasında, işçi ve işveren kuruluşlarıyla sıkı işbirliğinin olumlu sonuçlarını gören Hükümet, bu işbirliğini geliştirecektir. Hazırlanmış ve hazırlanmakta olan kanunlarla hükümet, planın öngördüğü sosyal güvenlik hedeflerine süratle ulaşılmasını sağlamaya çalışacaktır.⁹⁰³

Görülüyor ki diğer İnönü Hükümetlerinde olduğu gibi bu hükümet döneminde de çalışma hayatı ile ilgili politikalar özel bir yer tutmuştur. Bunda Çalışma Bakanı Bülent Ecevit’in de etkisinin olduğu düşünülebilir.

Ayrıca bu dönemde Bakanlar Kurulunun 1/2/1964 tarihli kararı ile bir “İşçi- İşveren İlişkilerini İzleme Kurulu’nun kurulması kararlaştırılmıştır. Bu kurul 274 Sayılı kanunla girilen yeni çalışma düzeninde, toplu sözleşme, grev ve lokavt hareketlerini ve genel olarak işçi- işveren ilişkilerini sürekli gözleyip izlemek ve bu düzen içinde milli güvenliği korumak üzere alınabilecek tedbirleri tespit edip, Bakanlar Kuruluna sunacaktır. Kurul, Çalışma Bakanının Başkanlığında; Milli Savunma, İçişleri, Maliye, Bayındırlık, Ticaret, Gümrük ve Tekel, Tarım, Ulaştırma,

⁹⁰¹ Karpat, *Social Change And Politics in Turkey*, s. 275; **Cumhuriyet**, 17 Ağustos 1963.

⁹⁰² Ahmad, **a.g.e.**, s. 238.

⁹⁰³ Neziroğlu- Yılmaz, **TBMM Hükümetler, Programlar ve Genel Kurul Görüşmeleri (20 Kasım 1961-27 Ekim 1965)**, C. 3, s. 1741.

Sanayi, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlarıyla Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterinden oluşur.⁹⁰⁴

Bu arada endüstri ilişkilerinin taraflarından biri olan ve ağırlıklı olarak kamu kesiminde örgütlenmiş olan TÜRK-İŞ'in temsil ettiği üyelerinin çıkarlarını çatışmaya girerek almaktan çok, hükümetler ile iyi ilişkiler kurup uzlaşarak elde etme yöntemini benimsediğini söylemek gerekir. Hükümetlerin de sıcak baktığı bu ilişki her iki taraf arasındaki korporatist ilişkileri pekiştirmiştir. Bu iyi ilişkiler politikası beraberinde “partiler üstü politika”yı da getirir. 1964 yılında yapılan V. Genel Kurulda tüzüğe “TÜRK-İŞ, İcra ve Yönetim Kurulu ile TÜRK-İŞ'e bağlı teşekküllerin yetkili birer temsilcilerinin iştiraki ile meydana gelecek kurulun ortak kararı olmadıkça, siyasi partilere ve onlara bağlı teşekküllere karşı mutlak bağımsızlığını korumayı ve partilerüstü bir politika gütmeyi amaç bilir” şeklinde bir hüküm eklenmiştir. Üyeleri açısından homojen bir yapıya sahip olmayan TÜRK-İŞ bu politika ile hızla gelişen işçi hareketinde siyasal nedenli parçalanmalardan kurtulmak istemiştir.⁹⁰⁵

X. İnönü Hükümetinden sonra kısa süreli Ürgüplü Hükümeti 1965 Ekimine kadar göreve devam etmiştir. Hükümet Programının görüşülmesi sırasında CHP Grubu adına konuşan İsmet İnönü, işverenlerle işçiler arasında iyi niyetli ve tamamlayıcı işbirliğinin bu yeni girilen çalışma düzeninde faydalı olacağını belirtmiştir. Kendilerinin müşterek toplantılardan fayda sağladıklarını, bir de müşterek kurul düşündüklerini söyleyerek, sosyal düzenin kurulması devrinde bu tedbirlerin faydalı olacağını hükümet tarafından düşünülmesini istemiştir.⁹⁰⁶

Ürgüplü Hükümetinden sonra 1965 Ekiminden 1971 Martına kadar art arda üç tane Demirel Hükümetinin kurulduğunu görüyoruz. Bunlardan I. Demirel Hükümetinin Programında da çalışma hayatıyla ilgili birtakım vaatlere rastlıyoruz. Hükümet artan milli refahtan işçi kütlesinin hak ettiği payı alabilmesinde hür sendikacılığın oynadığı rolü kabul etmektedir. Hükümet işçileri işverenlerle toplu sözleşmelerde kuvvetli pazarlık gücüne sahip kılacak olan işçi teşekküllerini ve hür

⁹⁰⁴ BC 030 18 01 02 175 7 11.

⁹⁰⁵ Akkaya, “a.g.m.”, s. 266-267.

⁹⁰⁶ Neziroğlu- Yılmaz, **TBMM Hükümetler, Programlar ve Genel Kurul Görüşmeleri (20 Kasım 1961-27 Ekim 1965)**, C. 3, s. 1980-1981.

sendikaları haklı isteklerinde ve faaliyetlerinde daima destekleyecektir. Kanun ve kamu düzeni sınırları içinde çalışan sendikaların faaliyetlerine müdahale edilmesine göz yummayacak, aynı zamanda sendikaların siyasi maksatlar için kullanılmasına, kamu düzenini bozmak amacı ile istismar edilmesine asla müsaade etmeyecektir. İşçi ve işveren arasında çıkan anlaşmazlıkların barış yolu ile çözümlenmesine gayret sarf edecek, Hükümetin çalışanla çalıştıran arasında tarafsızlığını korumasına, iyi niyetli bir aracı gibi davranmasına bilhassa itina edilecektir.⁹⁰⁷

Demirel Hükümetleri dönemine rastlayan İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1968-1972) işçi-işveren ilişkileri düzeninde çalışma hayatında ortaya çıkan sorunların çözülmesine çalışanların katılmasının sağlanmasının bu yöndeki teşkilatlanmanın kapsamına ve gücüne bağlı olduğu söylenmektedir. Bu yöndeki güçlenme ve teşkilatlanmanın kapsamının gelişmesi desteklenecektir. İşçi-işveren ilişkilerinin karşılıklı anlayış ve işbirliği içinde gelişmesi teşvik edilecektir. İkinci Kalkınma Planının uygulanacak politikaları arasında çalışma hayatının düzenlenmesinde ve işçi-işveren ilişkilerinde Devlete düşen sorumlulukları taşımak için Çalışma Bakanlığı güçlendirilecektir. Planın gerçekleşmesi için uygulanacak politikalar arasında işçi-memur ayırımından, işyeri ve iş kolunda yapılan toplu sözleşmelerde yetkilerin kullanılmasından, çağrı işlemleri ve benzer güçlüklerden Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanununun uygulanmasında görülen aksaklıkların giderilmesi de vardır.⁹⁰⁸ Demirel Hükümetlerinin ve dönemin kalkınma planlarının hedefleri de İnönü Hükümetleri ile benzerlik göstermektedir.

Bu dönemde işçi sınıfı açısından belirtilmesi gerekenlerden konulardan biri 1965 yılında Türkiye tarihinde ilk kez bir sosyalist partinin Türkiye İşçi Partisi (TİP) 15 temsilcisinin parlamentoya girmesidir. Bu andan itibaren TİP birkaç yıl boyunca Türkiye politikasının temel belirleyici güçlerinden biri olacaktır. Bir diğer toplumsal gelişme başta metal sektöründe olmak üzere bir dizi işletmede patlak veren bir grev dalgası sonucunda, 1967 yılında TÜRK-İŞ'ten kopan bazı sendikaların DİSK'i kurmalarıdır. Ciddi bir sınıf militanlığının ürünü olduğu söylenen DİSK yeni grevlerin ve mücadelelerin önünü açmaktadır. Bu gelişmeler işçi sınıfına yükselen

⁹⁰⁷ İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz, **TBMM Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (27 Ekim 1965-26 Mart 1971)**, C. 4, TBMM Yayınları, Ankara, 2013, s. 2193.

⁹⁰⁸ **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972)**, s. 135, 142, 143.

ücretler ve iş güvencesinin bir biçimi olarak yüklü kıdem tazminatları gibi kazanımlar getirmiştir.⁹⁰⁹

Bu yeni dönemde çok genel bir düzeyde işadamları arasında yeni gelişmeler karşısında iki farklı tavır alma biçimine rastlandığı söylenmektedir. Büyük çoğunluk özellikle küçük ve orta ölçekli işletme sahipleri, işçi hareketine ve hareketi destekleyen entelektüellere karşı açık bir mücadeleye girişmek taraftarıdır. Büyük iş adamları arasındaki çok daha küçük bir grup ise daha geniş bir vizyona sahiptir. Bu ikinci grup sendikal faaliyetleri ve sol akımları ortadan kaldırmaya çalışmadan kendi sosyal konumlarını güçlendirme yolları arayabileceklerini düşünmektedirler. İşte TİSK'in 1960'lı yıllarda sözünü ettiğimiz tavırlardan ilkinin temsilcisi olduğu, hızla artan gücü ve öneminin militan sendikacılığın işadamlarında uyandırdığı endişeleri başarıyla körüklemesine bağlı olduğu değerlendirilmiştir.⁹¹⁰

DİSK'in yukarıda sözünü edilen işçi sınıfı içinde etkisinin ve gücünün artması iddiaya göre sermayeyi ve korporatist sendikacılığı tedirgin etmiş, etkisiz kalınması için çabalara girişilmesine yol açmıştır. Bu yöndeki ilk ve en önemli girişim 1970 yılında Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yapılması düşünülen değişikliklere yöneliktir. İşçi sınıfının buna tepkisi sadece DİSK'in değil, TÜRK-İŞ'in üyelerinin de katıldığı 15-16 Haziran 1970 günlerinde büyük bir kitleyle sokağa çıkarak yeni yasayı protesto etmek olmuştur. Özellikle İstanbul'da etkili olan yürüyüşler sırasında asker ve polis arasında çatışmalar çıkmış, sıkıyönetim ilan edilmiş, çok sayıda işçi ve sendikacı gözaltına alınmıştır. Olaylardan sonra işverenlerin kara listeler hazırladığı, binlerce işçinin işten çıkarıldığı söylenmektedir. 15-16 Haziran Olaylarının hâkim sınıfların işçi mücadelesinin bu gelişimine sıkıyönetimle cevap vermesine yol açtığı, sıkıyönetimin de 12 Mart 1971 Müdahalesinin önsözü olduğu değerlendirilmiştir.⁹¹¹ 15-16 Haziran Olayları değişik çevrelerde değişik tepkilere neden olmuştur. Örneğin iktidar ve TÜRK-İŞ çevrelerine göre bu bir "Kızıl İhtilal Provasıdır."⁹¹²

⁹⁰⁹ Savran, "a.g.m.", s. 408.

⁹¹⁰ Buğra, a.g.e., s. 334.

⁹¹¹ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2, s. 107; Savran, "a.g.m.", s. 408; Akkaya, "a.g.m.", s. 268.

⁹¹² Mumcuoğlu, a.g.e., s. 165.

12 Mart 1971'e nasıl geldiği TİSK tarafından şöyle açıklamaktadır: "12 Mart 1971 öncesi memleketimizin içine itildiği anarşik ortam, mal ve can güvenliğinin bile tehlikeye düştüğü bir seviyeye ulaşmıştır. Demokrasi ve hürriyet gerekçeleri ile bizatihi demokrasi ve hürriyetin ortadan kaldırılması tehlikesi ile karşı karşıya kalındığı bu dönemde memleketimiz fevkalade güç ve aynı ölçüde kritik günler yaşamıştır. 1961 Anayasasının üzerinde gelişen fikri spekülasyonlar ve neticede meydana gelen anarşik ortam Silahlı Kuvvetlerin 12 Mart Muhtırasını vermesine müncer olmuştur."⁹¹³

12 Mart 1971'e geldiğinde başta Genelkurmay Başkanı olmak üzere bütün kuvvet kumandanlarının katılımıyla hazırlanan bir muhtıra öğle haberleri sırasında radyodan öncelikli olarak okunmuştur. Silahlı Kuvvetler anarşi ve yetersiz toplumsal ve ekonomik koşullardan hem hükümeti, hem de Meclisleri sorumlu tutmaktadır. Üç temel konuyu içeren bu muhtıra anarşi ve kargaşaya son verme ve reformları uygulamaya sokma çağrısında bulunmaktadır. Güçlü bir Hükümetin demokrasi kurallarına göre Meclis içinden kurulması öngörülmüştür. Demirel istifa etmek zorunda kalmıştır.⁹¹⁴

TÜRK-İŞ gibi DİSK'in de Askeri Müdahaleyi desteklediği belirtilmiştir. Askeri kanunların ilan edilmesinden sonra DİSK liderleri gözaltına alınmış ve sendika faaliyetleri durdurulmuştur. Ancak işçi sendikaları Askeri Müdahaleden dolayı mağdur edilmemişlerdir. Yasal değişiklikler çok fazla değildir. Kısa bir süre için grev ertelemeleri satın alma gücünde küçük bir oranda azalmaya sebep olmuştur. Fakat kamuda çalışanlar sendikası Eylül 1971'de Anayasada yapılan değişikliği takiben sınırlandırılmıştır.⁹¹⁵

12 Mart özünde işçi sınıfının ve geniş kitlelerin mücadelesinin yükselişine karşı hâkim sınıfların rejimin sınırlarını daraltma, 1961 Anayasası'nın sınıf mücadelesi sonucunda amaçlanmış olanın tersine bir sonuç vermesinden

⁹¹³ TİSK IX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1972, s. 47-48.

⁹¹⁴ Ahmad, a.g.e., s. 353-354; Kongar, a.g.e., s. 170; Çavdar, a.g.e., s. 193.

⁹¹⁵ Yıldırım Koç, *Workers and Trade Unions in Turkey*, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 1999, s. 51-52.

kaynaklanan ironiyi giderme yönünde başarısız kalmış bir girişim olarak görülmektedir.⁹¹⁶

12 Mart sonrası kısa sürede iki Hükümet kuran Erim'in I. Hükümetinde çalışma hayatının düzenlenmesi söz konusu değilken II. Erim Hükümeti programında çalışma hayatının düzenine yer vermiştir. Hükümet, işçilerle işverenlerin karşılıklı hak ve menfaatlerini dengeli bir şekilde korumak, daha başlangıcında çözümlenmesi mümkün menfaat çatışmalarının Türk ekonomisine olumsuz etkilerini önlemek için Sendikalar Kanunu ile Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunlarını işçi ve işveren teşekküllerinin de görüşlerini tespit ederek, bu iki kanun arasındaki çelişmeleri gidereceğini vaat etmiştir.⁹¹⁷

12 Mart Muhtırasının ardından kurulan I. Erim Hükümetinden işveren kesimi Konfederasyon Başkanı vasıtasıyla Mart ayı sonunda bir basın toplantısında, huzurun sağlanmasını ve ekonomik hayatın düzene kavuşturulması için gerekli çalışmaların yapılmasını istemiştir. Ayrıca Konfederasyon Başkanı hükümetin anarşik olayları önleyebileceği kanısında olduğunu söylemiş ve hükümetten işveren camiasının isteklerini sıralamıştır:⁹¹⁸ Nisan ayı sonunda toplanacak olan TİSK Genel Kurulundan önce kamuoyuna yapılan bir açıklama, genel sosyo-ekonomik düzen ve geçen 1971 yılı için bir değerlendirme sunmaktadır. Gerçekten Konfederasyona göre 1971 yılı yatırımlar bakımından kaybedilmiş bir yıldır. Bunun yanında ise içinde bulunulan dönem her bakımdan istikrarsız bir dönemdir.⁹¹⁹

Bu açıklama bize TİSK'in artık spesifik çalışma ya da sosyal politika sorunları yanında ve ötesinde daha genel ve işveren-girişimci kesiminin daha kapsamlı sorunları üzerinde düşünceler ileri sürmek ve tedbirler getirmek gibi bir yolu seçtiğinin gittikçe belirginleşmesini göstermektedir.⁹²⁰

Erim Hükümetleri döneminde Anayasa değişikliği konusunda işveren görüşüyle hükümet görüşü bir uyum göstermiş ve bu değişiklik işveren kesiminin de desteğini kazanmıştır. 20 Eylül 1971 tarih ve 1488 Sayılı Anayasanın bazı

⁹¹⁶ Savran, "a.g.m.", s. 408.

⁹¹⁷ İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz, Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (26 Mart 1971-17 Kasım 1974) C. 5, TBMM Yayınları, Ankara, 2013, s. 3477.

⁹¹⁸ Esin, a.g.e., s. 202.

⁹¹⁹ Cumhuriyet 17 Nisan 1971.

⁹²⁰ Esin, a.g.e., s. 205.

maddelerini değiştiren kanuna varan süreç içinde Temmuz başında yayınladığı bildiri ve Konfederasyon içinde yapılan çalışmalar sonucu beliren görüş ve dilekleri ilgili yerlere intikal ettirerek TİSK etkili olmaya çalışmıştır.⁹²¹

Genel konularda fikir beyan etmeye başlayan TİSK, Melen Hükümetinin hemen öncesinde 12 Mayıs 1972’de bir bildiri yayınlayarak tahripkâr ve tecavüzkâr bütün olayları şiddet ve nefretle kınadığını bildirmiş ve hükümetin bir an önce kurulmasını istemiştir.⁹²²

Erim Hükümetlerinden sonra kurulan Melen Hükümeti programı üzerine yapılan görüşmeler sonrası söz alan Melen, Hükümet olarak; işçilerin bütün sosyal haklardan faydalanması gereğine inandıklarını, işçilerle işverenler arasındaki meselelerin barışçı yollarla halledilmesi imkânları üzerinde duracaklarını, böylece memleketin huzur ve sükûnu bakımından mesafe kat etmiş olacaklarını söylemiştir.⁹²³

Melen Hükümetinin kurulması dolayısıyla bir demeç veren İşveren Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Halil Kaya ise, yeni hükümetten neler beklendiğini açıklamış ve sanayi yatırımlarının geciktirilmeden arttırılmasını istemiştir. Kaya demecinde “Melen Hükümetinin Türkiye’nin huzur ve istikrara en çok muhtaç olduğu bir dönemde iş başına geldiğini ve yapısı itibariyle güven verici olduğunu vurgulamıştır. Yeni Hükümet komünizmle mücadelede başarıya ulaştığı takdirde memlekete en büyük hizmeti yapmış olacaktır.”⁹²⁴ TİSK Başkanı Halil Kaya hükümet programına Millet Meclisi’nden güvenoyu verilmesinin de ayrı bir anlam taşıdığını belirtmiş, “Bu hükümet normal bir düzene girmemiz için başarılı olmak zorundadır. Bu başarının elde edilmesi güvenoyu veren ve çekimsiz kalan partiler dâhil her müessese ve vatandaşın hükümetin getireceği müspet teklifleri içten desteklemesiyle mümkündür.” demiştir.⁹²⁵

Çalışma Bakanlığı ile yapılan temaslar sonucunda TİSK’in bu hükümetle bir toplantı düzenlemesi sağlanmıştir. 5 Kasım 1972 tarihinde Ankara’da yapılan

⁹²¹ Esin, **a.g.e.**, s. 203.

⁹²² **Cumhuriyet**, 13 Mayıs 1972.

⁹²³ Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (26 Mart 1971-17 Kasım 1974)** C. 5, s. 3780.

⁹²⁴ **Cumhuriyet**, 27 Mayıs 1972.

⁹²⁵ **Cumhuriyet**, 7 Haziran 1972.

toplantıya Başbakan Melen ile birlikte 15 Bakan ve Bakanlık yöneticileri katılmıştır. Konfederasyon; istihdam-yatırım-ücret ilişkileri, toplu sözleşme sisteminin aksaklıkları, sosyal güvenlik gibi konularda görüşlerini hükümete sunmuştur.⁹²⁶

Artık sesini daha fazla duyurmaya başlayan işveren çevresinden TİSK Başkanı Halil Kaya ve Türkiye Ticaret Odaları Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Yönetim Kurulları TÜRK-İŞ Genel Sekreteri ve kontenjan senatörü Halil Tunç'un Türkiye'nin çeşitli sorunlarına değinen basın toplantısındaki konuşmasını da eleştirmişlerdir.⁹²⁷ Bunun da ötesine geçerek TİSK'in sosyalist sendikacılığa karşı olduğu ve 1970'lerde bir dizi önemli siyasi talebi olan DİSK'i ortadan kaldırmak için büyük çaba harcadığı iddiası vardır. TİSK liderleri, sosyalist sendikacılığa karşı devam eden toleransın devletin otoritesini yıpratmak şeklinde işçiler arasında ideolojik ayrılıklar ve yasa dışı iş bırakmalar ile kitle gösterilerine yol açtığını iddia etmektedir.⁹²⁸

TÜSİAD'ın kuruluşundan hemen sonra, TİSK'in işçi hareketlerine karşı bu tutumu uzlaşmaz bulunmuş, TİSK'in militanca olarak nitelenen tavrı TÜSAD'ın önde gelen üyeleri tarafından sınıf çatışmalarını güçlendirici, sosyal barışın korunmasını ve ülkenin demokratik gelişmesini engelleyici nitelikte görülmüştür.⁹²⁹

TİSK'in samimi ilişkiler geliştirmeye çalıştığı Melen Hükümetinden sonra Talu Hükümeti görev almıştır. Hükümet işçi-işveren ilişkilerinin işçi aleyhine gelişmesine izin vermeyeceği gibi, o güne kadar işçilere sağlanan hakların da geri alınmasına müsaade etmeyecektir.⁹³⁰ Ama hükümetin ömrü kısa olmuştur.

Sonunda iki yılda dört hükümet kurmak zorunda kalan askeri rejim geri çekilince kitle hareketi yeniden başlamış ve CHP'yi yeni sözde sosyal demokrat kimliğiyle iktidara getirmiştir.⁹³¹

⁹²⁶ TİSK X. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1974, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1974, s. 132-133.

⁹²⁷ Cumhuriyet, 6 Ağustos 1972.

⁹²⁸ Robert Bianchi, "Interest Groups and Political Development in Turkey", Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 1984, s. 265.

⁹²⁹ Buğra, a.g.e., s. 337-338;

⁹³⁰ Neziroğlu- Yılmaz, Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (26 Mart 1971-17 Kasım 1974) C. 5, s. 3810-3811.

⁹³¹ Savran, "a.g.m.", s. 408.

Aslında 1980 öncesi Askeri Müdahaleden önceki son altı yılın koalisyon hükümetlerinin tümünün programı çalışma hayatına genel bir bakış açısı sunmaktadır. Çalışma hayatı sorunlarının başında işçi-işveren ilişkilerinin geldiği, hükümetlerin hep bu sorunları barışçı bir yolla çözümlene niyetinde olduğu görülür.

Dönemin ilk koalisyonu Ecevit tarafından 1974 yılının ilk ayında kurulur. CHP- MSP Koalisyonu ile kurulan hükümetin programında çalışma hayatı konularına değinilmesine rağmen işçi ve işveren ilişkilerinden söz edilmemiştir.⁹³² Kısa süren bu koalisyondan sonra Irmak tarafından Kasım 1974'te bir hükümet kurulur. Hükümet programında sosyal barış ve refahın büyük ölçüde işçi ve işveren ilişkilerinin ahenkli bir biçimde düzenlenmesine bağlı olduğundan söz edilmektedir. Hükümet işçi ve işverenlerin karşılıklı saygı ve güven duygusu içerisinde en verimli şekilde çalışmasının, ekonomi ve sosyal gelişme açısından önem taşıdığı kanaatindedir. Bu ilişkilerin amaca uygun şekilde yürütülmesi için çaba harcanacaktır. Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunlarının uygulanmasında karşılaşılan aksaklıkların giderilmesine çalışılacaktır. Irmak Hükümetinden sonra bu kez Demirel, dördüncü defa Hükümeti Adalet Partisi (AP)-Milli Selamet Partisi (MSP) - Milliyetçi Hareket Partisi (MHP)-Cumhuriyetçi Güven Partisi (CGP) Koalisyonu ile kurmuştur. Koalisyon Protokolünde ve Hükümet Programında huzurlu bir çalışma ortamı içinde kalkınma ve sosyal adaletin gerçekleştirilmesi için işçi ve işverenlerin birbirlerine karşı değil, yan yana olmaları, aralarında ülke kalkınmasına yönelik karşılıklı sevgi, saygı ve kardeşlik esaslarına dayalı bir işbirliği kurulması için her türlü çalışma yapılacağı vaat edilir. İşçilerle ilgili diğer sorunlara değinen Hükümet kıdem tazminatı tasarısını en kısa zamanda çıkaracaktır. IV. Demirel Hükümeti Programı görüşülürken Hükümet programında işçi ve işveren ilişkilerine yönelik ifadeler uzun tartışmalara sebep olmuşken, işverenler sendikası üst kademesi, partilerinden ayrılıp hükümet kuruluşuna destek olan parlamenterlere tebrik telgrafları yağdırdıkları için eleştirilmiştir. Bir ay ömrü olan II. Ecevit Hükümeti 1977 yılında kurulmuştur. Hükümet programında eski hükümetin toplumsal çelişkileri ve bunalımı artırıcı tutumu nedeniyle, ülkede çalışma barışının bozulduğu, işçi-işveren ilişkilerinin alabildiğine gerginleştiği bir

⁹³² Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (26 Mart 1971-17 Kasım 1974)** C. 5, s. 4035, 4204, 4249, 4250.

ortamda, döviz ve enerji dar boğazlarıyla birçok sanayici de yeni yatırımlar yapma isteksizliği belirmiştir. Vurguncular, karaborsacılar dışında bütün iş çevreleri tedirgindir. Bazı kamu kuruluşlarına eski hükümet ortağı partilerin bazılarının yerleştiği silahlı militanlar dışında bütün işçiler tedirgindir. Hükümet ülkeye getireceği barış ortamıyla işçi-işveren ilişkilerini sağlıklı bir düzeye kavuşturacaktır. Bu hükümetten sonra AP-MSP-MHP Koalisyon Hükümeti Demirel Başbakanlığında kurulur. Hükümetin Koalisyon Protokolünde ve Hükümet Programında çalışanların haklarının korunup geliştirilmesine, işçi ve işverenlerin ilişkilerinde karşılıklı hak ve menfaatlerin çatışarak değil, milli menfaatler hak ve adalet ölçüleri içinde barışçı yoldan halline ve bilhassa çalışma barışının korunmasına önem verileceği söylenmiştir.⁹³³

Çalışma hayatı yasalarını ve özellikle işçi-işveren ilişkilerini düzenleme niyetleriyle iş başına gelen bu koalisyon hükümetlerinin görev yaptığı yıllarda, 1970'lerin ikinci yarısına gelindiğinde içe yönelik sermaye birikimi belirgin biçimde tıkanmış ve bunalım hem ekonomik hem siyasal düzeylerde kendini göstermiştir. Bu ortamda gerek işçi sendikaları gerekse sermaye örgütleri giderek radikalleşmiştir. DİSK, 1975'ten itibaren o denemde yasaklı olan Türkiye Komünist Partisi ile birkaç yıl boyunca belirgin bir yakınlaşma içine girmiş, 1976 yılında "DGM Direnişi" olarak bilinen eylemle Milliyetçi Cephe Hükümetini hedef alarak, 1977-78 grevlerinde "DGM'yi ezdik, sıra MESS'de sloganını" yaygın olarak kullanmışlardır.⁹³⁴ Sadık Şide, MESS'e karşı olan bu tutumu doğrulamış, "MESS'i de ortadan kaldıracamız..." şeklindeki sloganların işçileri meydanlara sürükleyen hadiseler olduğunu, geçmişte işverene karşı "sonuna kadar direnin, her çalışılmayan gün için 6 milyon lira dendiğini..." bu durumun grevleri ve lokavtları sürükleyen sebepler olduğunu ifade etmiştir.⁹³⁵ TİSK Yönetim Kurulu Başkan Vekili Refik Baydur Madeni Eşya Sanayindeki grevin ideolojik amaçlarla başlatıldığını iddia

⁹³³ İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (17 Kasım 1974 – 12 Kasım 1979)** C. 6, TBMM Basımevi, Ankara, 2013, s. 4386, 4594, 4603, 4622, 4668, 4718, 4723, 4806, 4811, 4817, 4837, 4856, 4857, 4865, 4877, 4883, 4937, 4946, 5087, 5090, 5098, 5119.

⁹³⁴ Öztürk, "a.g.m." s. 348.

⁹³⁵ 1980 Sonrası MGK Hükümetinde Sosyal Güvenlik Bakanı olarak görev yapan Sadık Şide, bu durumu 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun işçi ve işveren sendikalarının üyelik aidatı ile ilgili görüşmelerinde söylemiştir. **MGK Tutanak Dergisi**, C. 9, B. 145, 3/5/1983, s. 87-88.

ederken, Konfederasyon Başkanı Halit Narin, Ankara’da düzenlediği basın toplantısında “genel grev; milli iradeye isyan. Türk işçisine ihanettir.” demiştir.⁹³⁶

Bu süreçte gerçekleşen grevlerle ilgili uluslararası bir karşılaştırma yapıldığında sendikaların güçlü olduğu ülkelerde bir işçinin ortalama olarak grevde bulunduğu gün sayısı Türkiye’ye oranla çok düşüktür. Bunun temel nedenleri, özellikle küçük işletmelerde pazarlık süresinin ve uyuşmazlık döneminin uzun sürmesidir.⁹³⁷

XII. Olağan Genel Kurulu açış konuşmasında TİSK Başkanı Halit Narin de, bu olaylara değinmiştir. 1977 yılında Türkiye’de grev nedeniyle kaybolan iş günü sayısı 24 OECD ülkesi içinde en ön sırada yer almaktadır. Yalnız madeni eşya iş kolunda yapılan grevler nedeniyle kaybolan iş günü sayısı 2.700.000’dir. Narin’e göre bu rakam Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülke için ancak bir “sosyal felaket” olarak nitelenebilir. Son yıllarda uygulanan bu grevler işçiye yarar sağlamaktan çok toplumu ideolojik olarak etkilemeyi amaçlamaktadır.⁹³⁸

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Halit Narin, XII. Olağan Genel Kurulda yaptığı konuşmada asayiş problemine de değinmiştir. Narin, “...Geçen yıllarda kanunsuz grevler olarak karşılaştığımız olaylar, bu dönemde anarşinin bir unsuru olarak görülen toplu direnişlere ve yasa dışı genel grev denemelerine dönüşmüştür... Anarşik davranışların, yasa dışı grev ve direnişlerin yanında, normal şartlar altında cereyan etmesi gereken grevlerin de ölçüsüz şekilde uzadığı hatta kasıtlı olarak ve ideolojik nedenlerle sürdürüldüğü görülmüştür. Bir yılı aşan grevlerin yaşanması bu grevlerin bir menfaatin sağlanmasıyla ilgili olmadığını açıkça ortaya koymaya yeterlidir. Bir yıl evvel Devlet Güvenlik Mahkemeleri (DGM) yasa tasarısı bahane edilerek başlatılan yaygın kanunsuz direniş, bu yıl da anarşiyi desteklemekten başka bir anlam taşımayacak biçimde tekrarlanmıştır...” demektedir. Narin, milli birlik ve beraberliği tehdit eden bu olaylar karşısında iktidar ve muhalefet partileri arasında başlatılan dayanışmayı memnuniyetle karşıladıklarını da belirtmiştir.⁹³⁹

⁹³⁶ byegm.gov.tr., Erişim Tarihi: 16/12/2016.

⁹³⁷ **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)**, DPT Yayın No: 1664, Ankara, 1979, s. 136.

⁹³⁸ **TİSK Haber Bülteni**, TİSK Başkanı Halit Narin’in XII. Olağan Genel Kurulu Açış Konuşması, 8/4/1978.

⁹³⁹ **A.g.e.**

TOBB Yönetim Kurulu Başkanı Sezai Dıblan da TİSK Genel Kurul Toplantısında yaptığı konuşmada gelinen durumu şöyle özetler:

“...Önce Devletin ve rejimin, tahrikler ve tahripler sonucu tehlike geçirmekte olduğuna işaret etmek istiyorum. Parlamenter demokratik sistemimizi hedef alan açık veya üstü kapalı saldırılar tehdit sınırını çoktan aşmıştır...

İtiraf etmek gerekir ki, siyasi kadrolar arasındaki temele inen anlaşmazlıklar ve uzlaşmazlıklar yüzünden milli düzeyde iş ve güç birliği kurulamamış ve bu durumdan cesaretlenerek eylemciler daha sonuç alıcı girişimlere yönelmişlerdir.

Silahlı sokak hareketleri daha fazla etkinlik kazandığı takdirde sonradan milli düzeyde iş ve güç birliğine rıza gösterilse dahi geç kalınmış olacağından endişe etmekteyim. Tarihi sorumluluklarımızın gereklerini yerine getirmenin zamanı gelmiştir kanaatindeyim.”⁹⁴⁰

Böylece tarafların birbirine karşı olumsuz tavır aldığı, ideolojik çatışmaların egemen olduğu bu yıllarda işçi sendikaları ile sol kesimin sermaye çevrelerine karşı çok sert bir muhalefet yürütmeleri nedeniyle işadamları ve sanayicilerin birincil kaygıları kamuoyunda fazla görünür olmamak, özel yaşamlarını basının gözünden uzak tutmak ve dikkatleri üstlerine çekmemektir. İşadamlarını kamuoyunda görünmemeye teşvik eden bir diğer neden 70’li yıllarda terör örgütlerinin fidye elde etmek amacıyla varlıklı işadamlarından haraç almaları veya onları kaçırap rehin almalarıdır.⁹⁴¹

Olaylar o kadar ilerlemiştir ki 27 Mart 1977 tarihinde TİSK Başkanı Halit Narin, TÜSİAD Başkanı Feyyaz Berker’in meskenlerine ve Sanayi Odaları Birliği Başkanı Sakıp Sabancı’nın işyerine patlayıcı maddeler atılmış ve önemli ölçüde tahribat meydana gelmiştir. Bunun üzerine TİSK Genel Sekreteri Rafet İbrahimoglu İçişleri Bakanlığına hitaben bir yazı ile bu tür olayların tekrarını önlemek için

⁹⁴⁰ Sezai Dıblan’ın TİSK Genel Kurul Toplantısındaki Konuşması, Türk Standartları Enstitüsü, Ankara, 1978, s. 3-4.

⁹⁴¹ Rıfat Bali, **Tarz-ı Hayattan Life Style’a: Yeni Seçkinler, Yeni Mekânlar, Yeni Yaşamlar**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013, s. 18-19.

Konfederasyon adresleri ile yetkililerin meskenleri hakkındaki gerekli bilgileri paylaşarak sıkı güvenlik tedbiri alınması için talepte bulunma ihtiyacı duymuştur.⁹⁴²

İşçi-işveren çatışmalarının yoğunlaştığı bu ortamda Koalisyon Hükümetleri döneminde çalışma hayatının işveren açısından en kayda değer girişimlerinden biri “Hür Teşebbüs Konseyi” girişimidir. 1974 yılında işçi sınıfı ve sendikacılık hareketinde büyük bir canlanma yaşanmıştır. Grevler, yemek boykotları, fabrika işgalleri ve özellikle de İskenderun Demir Çelik Fabrikası’nın inşaatı sırasındaki işçi eylemleri işverenleri ve diğer mülk sahibi sınıf ve tabakaları büyük ölçüde ürkütmüştür. 1974, greve çıkan işçi ve grevde geçen işgünü sayıları açısından, 1963 sonrasındaki dönemde rekor düzeye ulaşmıştır.⁹⁴³

TİSK Genel Kurul Raporuna göre; “ülkede hür siyasi rejimi ve hür teşebbüsü hedef alan anarşik olaylar ve yasa dışı eylemlerin yoğunlaşması, Anayasada açıkça yer alan mülkiyet hakkına, serbest çalışma hürriyetine ve işveren-işçi ilişkilerinde en önemli denge unsuru olarak kanunlaştırılmış bulunan lokavt hakkına ve diğer hak ve hürriyetlere saldırıların artması, yasa dışı genel grev denemelerine girişilmesi” üzerine böyle bir girişimde bulunma ihtiyacı hissedilmiştir.⁹⁴⁴

Böylece TİSK’in girişimleriyle 3 Nisan 1975 tarihinde bir ön toplantı düzenlenmiştir. 28 Nisan 1975 tarihinde ise TİSK; Türkiye Ticaret ve Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türk Sanayici ve İşadamları Derneği temsilcilerinin katılımıyla Türk Hür Teşebbüs Kuruluşları Toplantısı düzenlenmiştir. TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Halit Narin’in açılış konuşmasını yaptığı 28 Nisan 1975 tarihindeki toplantıdan sonra 1975 ve 1976 yıllarında yaygınlaşan işçi eylemleri ve özellikle üç önemli olay, sözü edilen örgütler arasındaki ilişkilerin daha da kurumsallaştırılmasına neden olmuştur. Bu özel olaylardan birincisi 16 Haziran 1975 tarihinde TÜRK-İŞ tarafından önceden duyurularak İzmir’de gerçekleştirilen yöresel genel grevdir. İkincisi, 1 Mayıs’ın 1976 yılında kitlesel bir katılımı Taksim

⁹⁴² TİSK Tarafından İşçileri Bakanlığına Gönderilen Yazı, 28/3/1977; 1977 yılında kaçırılan Alman İşverenler Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Hans Martin Schleyer’in hayatı üzerindeki pazarlıklar ise devam etmektedir. byegm. gov.tr., Erişim Tarihi: 16/12/2016.

⁹⁴³ Yıldırım Koç, “Hür Teşebbüs Konseyi”, *Mülkiyeliler Birliği Dergisi*, C. 17, S. 152, 1993, s. 30.

⁹⁴⁴ TİSK XII. Olağan Genel Çalışma Raporu, Ankara, Nisan 1978, s. 15.

Meydanında kutlanmasıdır. Üçüncüsü ise 16-20 Eylül 1976 günleri DİSK tarafından Devlet Güvenlik Mahkemelerine karşı uygulanan genel direniştir. 27 Kasım 1976 tarihinde Konfederasyonun da dâhil olduğu beş ulusal teşekkül tarafından “Türk Hür Teşebbüs Konseyi” kurulmuştur. Çok geniş çaplı bir danışma ve dayanışma organı olan Türk Hür Teşebbüs Konseyini meydana getiren kuruluşlar şunlardır: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği. İlk toplantısını 20 Ocak 1977 tarihinde Ankara’da yapan Türk Hür Teşebbüs Konseyi TİSK’in etkinliğinin artmasında etkili olmuştur. İlk yıl için Konsey Başkanlığına Konfederasyon Başkanı Halit Narin seçilmiştir. Ancak Konseyin 12 Eylül 1980 tarihine kadar sermaye yanlısı ve işçi ya da sınıf sendikacılığı karşıtı açıklamalar yapmanın ötesinde bir girişimde bulunmadığı söylenmektedir.⁹⁴⁵ Farklı bir bakış açısıyla Hür Teşebbüs Konseyi çok önemli bir girişim olarak görülmektedir. Sermayenin sınıf bilincinin en açık göstergesi olarak değerlendirilen bu girişimle çok kaba çizgilerle de olsa Türkiye’deki yeni oluşumda her sosyal sınıf ve tabakanın yerini aldığı söylenmektedir.⁹⁴⁶ Hür Teşebbüs Konseyi girişiminin Sakıp Sabancı tarafından

⁹⁴⁵ **TİSK XII. Olağan Genel Çalışma Raporu**, Ankara, Nisan 1978, s. 15; Koç, “*Hür Teşebbüs Konseyi*”, s. 30-32; 28 Nisan 1975 tarihinde TİSK tarafından düzenlenen toplantıda varılan sonuçlar şu temel prensipler çerçevesinde özetlenmiştir: 1- Türk Devleti’nin vazgeçilmez yönetim tarzı olan Hürriyetçi Parlamenter Demokratik rejim, hangi şart altında olursa olsun, Hür Teşebbüs tarafından da savunulacak ve korunacaktır. 2- Demokrasinin sağlıklı kalabilmesi için bütün demokratik müesseselerin kendilerine düşen görevleri yerine getirmeleri şarttır. Demokratik bir müessese olan Hür Teşebbüs de bu fonksiyonu eksiksiz ifa edecektir. 3- Anayasal ve yasal hakların çerçevesinde kalmak zaruridir. Bu hakların korunması müesseselerden önce Devletin asil görevidir. 4- Hukuk devletinde kaba kuvvete dayanarak ve bunu tehdit vasıtası kılarak, kanunsuz olaylar ve anarşik ortam yaratılmasına izin verilemez. 5- Türk Hür Teşebbüsünün Anayasadaki tartışılmaz yerinin siyasi kuruluşlarca açıkça belirtilmesi gerekir.

6- Milli kalkınmamızı en kısa zamanda gerçekleştirmek için gerekli olan iktisadi istikrar siyasi istikrardan ayrı düşünülemez.

7- Karma ekonomi ülkemizin temel ekonomik sistemidir. Bu sistem içinde Hür Teşebbüsün fonksiyonundan vazgeçilemez. Kamu kesiminin karma ekonomideki rolü yeni iş alanları yaratmaya matuf temel yatırımlara yöneltmelidir. 8- Ekonomik kalkınma için benimsenen model sanayileşmedir. Bu modelin uygulayıcısı olarak Türk Hür Teşebbüsü mevcut işletmelerin ve yeni yatırımların kararlılık ve devamlılık içinde desteklenmesini beklemektedir. 9- Sosyal huzur çalışma barışının sağlanması ile mümkündür. Çalışma barışının kurulması ise, işveren işçi dengesinin tesisine ve bu denge karşısında Devletin tarafsız kalmasına bağlıdır. 10- Kamu hizmetlerinin ve sosyal hakların dengelenmesi ve ülke sathına eşit bir şekilde götürülmesi esas olmalıdır. Devlet, hiçbir zümre tefriki yapmaksızın, adil, eşit ve tarafsız hizmet esasını benimsemelidir. 11- Batı dünyası ile bütünleşmek Türkiye’nin Ortak Pazar’da tam üye olarak yerini almasına bağlıdır. **Türk Hür Teşebbüs Kuruluşları Toplantısı, TİSK Yayın No: 32, Orsel Matbaası, Ankara, 1975, s. 84.**

⁹⁴⁶ Mumcuoğlu, a.g.e., s. 258.

başlatıldığını ve TİSK'in kurumsallaştırdığını söyleyen eski TİSK Başkanı Refik Baydur'a göre ise Konsey ölü doğmuş bir teşkilattir. Çünkü hedefleri yoktur, ilkeleri belli değildir.⁹⁴⁷

Devam eden grevlerin ardından 20 Temmuz 1978'de ise bir toplumsal uzlaşma girişimi gerçekleşir. Hükümet ile TÜRK-İŞ arasında imzalanan "Toplumsal Anlaşma" kendi alanında Türkiye'de ilk denemedir. Bu yıllarda toplu sözleşme taraflarının düzeni koruma ve sürdürmelerine ilişkin sorumlulukları konusunda zamanın Hükümet Başkanı birtakım eleştirilerde bulunmuştur. Bu tartışmalar sırasında tarafların karşılıklı işbirliği konusunda birtakım ilerlemeler kaydedilerek zamanın Başbakanı ile TÜRK-İŞ Genel Başkanı arasında 20 Temmuz 1978 günlü "Toplumsal Anlaşma" denilen bir anlaşmaya varılmıştır. Hukuki bir bağlayıcılığı ve zorlayıcılığı olmayan bu toplumsal anlaşma, toplu sözleşme düzeni açısından, ülkenin genel sorunlarına çözüm arayan ve bu çözüme yardımcı olan bir centilmenlik anlaşması niteliğindedir. Yani toplumsal anlaşma sadece kamu kesimi işyerlerini içeren toplu iş sözleşmeleriyle ilgili bir anlaşmadır. Anlaşma Hükümet ve TÜRK-İŞ tarafından yeterince benimsenmediği için ve daha önemlisi işveren kesimi anlaşma dışında bırakıldığı için öngörülen ilkelerin uygulamaya aktarılması sağlanamamıştır.⁹⁴⁸

Gerçekten Toplumsal Uzlaşma da sonuç vermemiş olacak ki 12 Eylül Askeri Müdahalesi öncesi son üç yılda yani 1977-1980 yıllarında grevler nedeniyle kaybedilen iş günlerinin nispi ağırlığı 1973-1976 yıllarıyla karşılaştırılırsa iki buçuk kat artmıştır. Bu durum sermaye birikim stratejisinin önünde bir engel olarak görülmektedir. Dolayısıyla büyük sermaye çevreleri bu duruma bir son verilmesi, sendikaların disiplin altına alınması, sermayeye gerekli güven ortamının yaratılması için taleplerini 1979 yılından itibaren dile getirmeye başlamışlardır.⁹⁴⁹

İşveren temsilcisi TİSK, 1979 yılında işyerlerinde artan yasa dışı hareketlerin çalışma hayatını, iş barışını ve ülke ekonomisini zedeleyici boyutlara ulaşması

⁹⁴⁷ Refik Baydur, Sözlü Tarih, 24/08/2016

⁹⁴⁸ **Fevzi Demir Tarafından Sunulan Tebliğ, Toplumsal Uzlaşma Semineri**, TİSK- Dokuz Eylül Üniversitesi, 14 Mart 1990, İzmir, s. 30; **Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**, TİSK Yayın No: 115, 1992, s. 79-81.

⁹⁴⁹ Boratav, **Türkiye İktisat Tarihi**, s. 146; Savran, "a.g.m." s. 409.

üzerine bir broşür yayınlamıştır. İşçilerin ve işçi sendikalarının hiçbir hukuki dayanağı olmayan taleplerini, baskı yoluyla işverenlere kabul ettirmek amacıyla giriştikleri yasa dışı davranışlar karşısında işverenlerin de türlü yasal haklarını kullanacakları ve işyerinde verimli çalışmayı ve barışı sağlayacak tedbirleri almaları doğaldır. Bunun için çıkarılan broşürde olaylar, önlemler, ilgili yasa maddeleri, ilgili ceza hükümleri, ilgili yargı kararları ve örnekleri yer almaktadır.⁹⁵⁰

Eski TİSK Başkanı Halit Narin dönemin grevlerini şöyle değerlendirmiştir: *“...Bülent Ecevit’in Çalışma Bakanlığı sırasında sosyalist düşünce bunu gerektirir diye, kendisinin de ne getireceğini bilmediği bir yasayı Meclis’ten geçirmesi, özellikle işçi çevrelerinde aşırı heveslere aşırı taleplere sebep oldu ve bundan en çok işçiler zarar gördü... Özellikle ülkede siyasi kamplaşmanın arttığı günlerde işçi sendikacılığı bir politik ve ideolojik güç gösterisine dönüştürüldü...1980’den önce altı ay, sekiz ay süren, zorbalıkla, maddi manevi tahribatla geçen büyük grevler yapıldı. Olayların temelinde ciddi ve çözücü bir mantık olmayınca hükümetler de aciz kaldı...”*⁹⁵¹

Böyle bir ortamda 1978 yılı başında iş başına geçen III. Ecevit Hükümeti 1979 yılı sonuna kadar görevde kalmıştır.⁹⁵² Bu günlerde siyasi ortam giderek kötüleşmiş, ekonomik kriz büyümüştür. CHP Hükümetinin son aylarında fiili bir savaş ortamı gözlenmiş yılsonuna doğru Ecevit ara seçimlerdeki yenilgi üzerine istifa ederek hükümeti Demirel’e devretmiştir.⁹⁵³

Böylece 12 Eylül’den önceki son hükümet Demirel’in VI. Hükümeti’dir. Demirel’in bu hükümetinin programı Cumhuriyet Senatosunda görüşülürken Hükümetin kurulduğu günlerde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun yayınladığı seri bildirimlerle Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planının değişmesini istediğinden, hükümet programının bu istekler doğrultusunda bu konuyu ele aldığından söz edilmiştir. VI. Demirel Hükümeti programı yine Cumhuriyet Senatosunda görüşülürken işveren örgütlerinin bazı ifadelerinin eleştirisine rastlanır.

⁹⁵⁰ **Yasa Dışı Davranışlarda İşverenlerce İzlenecek Yol**, TİSK Yayın No: 46, 1979, s. 3-5.

⁹⁵¹ Halit Narin, **Türkiye’sine Sevdalı Adam**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, Ankara, 2009, s. 44, 45, 47.

⁹⁵² İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (17 Kasım 1974 – 12 Kasım 1979)** C. 6, TBMM Basımevi, Ankara, 2013, s. 5391.

⁹⁵³ Boratav, **Türkiye İktisat Tarihi**, s. 146.

Mehmet Yazar'ın Kısmi Cumhuriyet Senatosu seçimleri ile milletvekili ara seçimi sonuçlarını Odalar Birliği Hükümeti varmışçasına değerlendirmesi bu eleştirilerden biridir. Adalet Partisine verilen oyların Yazar tarafından hür teşebbüse verilen oylar gibi kabul edildiği söylenir. TİSK'in ise Demirel'e tüm demokratik hak ve özgürlüklerin kaldırılmasını telkin eden konuşmalar yaptığı, o yasaların da programda yer alması eleştirilmiştir.⁹⁵⁴

Demirel, Başbakanlık Müsteşarlığına getirdiği Turgut Özal'a devam eden ekonomik kriz için yeni bir istikrar programı hazırlama görevini vermiştir. MESS ve Sabancı Holding'in yöneticisi olarak yerli sermayenin ve Dünya Bankası bağlantılarıyla uluslararası sermayenin güvenini kazanmış olan Turgut Özal, bu tarihten sonra 1980'li yıllar boyunca ekonomi politikalarının belirlenmesinde başrolü oynamıştır. Özal, 1979 yılının son günlerinde Başbakan Demirel'e 24 Ocak Kararları olarak anılacak istikrar programının esaslarını ve gerekçelerini içeren hizmete özel bir rapor sunmuştur. 24 Ocak programı ana çizgisiyle 1988 yılının sonuna kadar ekonomi politikalarını belirlemiş, zamanla yeni unsurlar da eklenerek kapsamı genişletilmiştir. 24 Ocak tedbirlerinin diğer ülkelerde uygulanan tedbirlerden farkı; iç talebin kısılmasında daraltıcı para ve maliye politikalarından çok, emek aleyhinde gelir politikalarının esas alınmış olmasıdır. Bu modelin Korkut Boratav tarafından sermayenin karşı saldırısı olarak nitelendirilmesinin dayanaklarından biri de budur. Bu modelin bölüşüm ilişkileri açısından belirleyici özelliği; genel olarak burjuvazi ile emekçi sınıflar arasındaki temel çelişkiyi sistemli olarak emek aleyhinde denetlemeye ve düzenlemeye kalkışmasıdır. Boratav'ın sermayenin karşı saldırısı olarak nitelediği 1980-1988 döneminde işgücü piyasası etrafındaki kurumsal çerçevenin sendikal örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakları üzerindeki sınırlamalarla sermaye lehine değişmesi de bu dönemin en belirleyici özelliğidir. Boratav'a göre burjuvazi, işgücü piyasası üzerine yönelttiği karşı saldırıyı kazanmış ve 1970'li yılların ikinci yarısında kaybettiği alanları fazlasıyla kazanmıştır.⁹⁵⁵

⁹⁵⁴ İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (12 Kasım 1979-9 Kasım 1989)** C.7, TBMM Yayınları, Ankara, 2013, s. 5795, 5867.

⁹⁵⁵ Boratav, **Türkiye İktisat Tarihi**, s. 145-165; 1980 yapısal reform programıyla dışa dönük, piyasa odaklı yaklaşımın hâkim olduğu açık bir ekonomik sisteme yönelen kalkınma stratejisinin gereği olarak, 1980'li yıllarda Türkiye'de bir seri ekonomik, yasal ve kurumsal reform başlatılmıştır. Bu kapsamda özetle dış ticaret rejimi serbestleştirilmiş, ithalat yasakları ve miktar kısıtlamalarından arındırılarak

Aslında 1970 sonrasında belirginleşmeye başlayan ve 1980’lerde daha yalın biçimde gözlemlenebilen küreselleşme süreci kapitalizmin 19. yüzyıl boyunca içinde bulunduğu genel küreselleşme dalgasının bir devamı niteliğindedir.⁹⁵⁶ 1980’lerde belirginleşmeye başlayan küreselleşmenin ekonomi politikalarındaki yansıması olarak görülebilecek, dünya ekonomisini 1980’lerden itibaren yoğun şekilde etkileyen neoliberal politikaları şu şekilde belirtebiliriz: Özelleştirmelere hız verilmesi, vergilerde büyük oranda indirim yapılması, işsizliği artırma durumuna yol açsa bile enflasyonu denetim altında tutmak için parasalcı önlemlerin uygulanması ve kamu harcamalarının kısılarak devletin küçültülmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır.⁹⁵⁷

Türkiye’de 1980 yılı ekonomiyi serbestleştirme ve dışa açılma politikalarıyla birlikte küresel sermayenin genişlemesini sağlayacak politikaların devreye sokulduğu dönem olarak değerlendirilmektedir. 24 Ocak Kararları neoliberal politikaların ekonominin merkezine oturtulmasının kararı olmaktadır. Bu kararlar reel devalüasyonların yaşandığı, liberasyona giden ithalat rejimi uygulamalarının devreye sokulduğu, emek gücünün gelirinin baskılandığı bir dizi liberalleşme dönemini vurgulamaktadır.⁹⁵⁸ Emek gelirleri üzerine olan baskılamanın 20. yüzyılın son çeyreğine ait yeni küreselleşme dalgasının en ayırt edici özelliği olduğu değerlendirilmiştir.⁹⁵⁹

Türkiye’de 1963 yılından başlayarak 1980 yılına kadar olan süreçte devlet-işçi- işveren üçlüsünün ilişkilerinde genel olarak hükümetlerin işçinin ekonomik ve sosyal zayıflığından kaynaklandığını düşündüğümüz sebeple işçi tarafında politikalar

serbestleştirilmiş; reel devalüasyonlar ve mali desteklerle ihracat desteklenmiş; kur politikalarında esnekliğe geçilmiştir. Faiz oranları serbestleştirilerek reel pozitif düzeylere yükseltilmesi sağlanmış, 1982 yılı sonunda ticari bankaların döviz pozisyonu bulundurmalarına izin verilmiştir. Sermaye Piyasası kurulmuş (1981), İstanbul Menkul Kıymetler Borsası açılmış (1986), Merkez Bankası bünyesinde İnterbank Para Piyasası (1986) ve Döviz ve Efektif Piyasaları (1988) kurulmuştur. Merkez Bankası açık piyasa işletmelerine (1987) başlamıştır. Dolaysız yabancı sermaye yatırımlarını çekebilmek için izin verme işlemleri basitleştirilmiş, serbest bölgelerin kurulmasına imkân veren kanun çıkarılmıştır (1985). Komşu ülkelerle sınır ticareti serbestleştirilmiş, çağdaş vergileme ilkelerine uygun katma değer vergisi uygulamasına başlanmıştır (1985). Özşuca, **a.g.e.**, s. 126.

⁹⁵⁶Eriñç Yeldan, “*Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler*,” **Praksis 7, 2002**, s. 21, 22, 25.

⁹⁵⁷Aynur Uçkaç, “*Türkiye’de Neoliberal Ekonomi Politikaları ve Sosyo- Ekonomik Yansımaları*”, **Maliye Dergisi**, S. 158, 2010, s. 423.

⁹⁵⁸“*A.g.m.*” s. 426.

⁹⁵⁹Yeldan, “*a.g.m.*” s. 25.

geliştirdiği söylenebilir. Bunda işçi aleyhine uygulanacak politikaların kamuoyunda bırakacağı etkinin hesaba katılması da bu politikaların belirlenmesinde bir etken olabilir. Ancak yine de işveren kesiminin hükümet tarafından ekonomik ve sosyal politikaları oluşturulmasında belirleyicilerden biri olmak için kendisine bir yol bulduğu söylenebilir. Dolayısıyla işçi lehine çevrilmiş politikaları işveren lehine evirebilmekte, bu anlamda işçi sınıfıyla uzlaşmazlık yaşayabilmektedir.



4.2. 12 Eylül Askeri Müdahalesi Sonrası TİSK (1980-2012)

4.2.1. Çalışma Hayatı Yasalarında TİSK (1980-2012)

12 Eylül'ün hemen öncesinde ve sonrasında TİSK'in sendikalar kanunu, toplu sözleşme kanunu, kıdem tazminatı fonu, sendika enflasyonunun önlenmesi gibi konularda görüşlerini kamuoyuyla paylaştığı görülür.⁹⁶⁰ Hatta Konfederasyon Genel Sekreteri tarafından “ülkede denetlenemeyen tek kuruluşun sendikalar olduğu, sendikaların devlet tarafından denetlenmesi gerektiği savunulmuştur.”⁹⁶¹

12 Eylülün ardından 1982 Anayasası henüz kabul edilmeden önce Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu tarafından hazırlanan Anayasa tasarısı kamuoyuna açıklandığında tasarı ile TİSK'in XIV. Genel Kuruluna sunulan raporda yer alan görüşler arasında büyük benzerlik olduğu görülmektedir.⁹⁶²

Yeni Anayasa tasarısı işveren çevrelerinin yıllardan beri ileri sürdükleri isteklerin kabul gördüğü bir belge olarak nitelenmektedir.

TİSK'in XIV. Genel Kuruluna sunulan raporda;

-Ücretin çalışma karşılığı olması,

-Sendikalara siyasi faaliyet yasağı getirilmesi,

-Check-off sisteminin kaldırılması,

-Aynı anda birden fazla sendikaya üye olmanın yasaklanması,

-Sendikaların idari ve mali açıdan yılda bir defa denetlenmesi,

-Hak grevinin kaldırılması,

-Grev ve lokavtın belirli bir süre içinde uygulanmasının zorunlu hâle getirilmesi,

⁹⁶⁰ **Milliyet**, 11 Eylül 1980; **Günaydın**, 3 Ocak 1981.

⁹⁶¹ byegm.gov.tr., Erişim Tarihi: 16/12/2016.

⁹⁶²Metin Kutal, “Yeni Anayasa Tasarısı Hakkında Bazı Düşünceler”(I), **İktisat ve Maliye**, C. 29, S. 5, 1982, s. 207.

-Asgari ücretin belirlenmesinin yeni esaslara bağlanması konusunda önerilere yer vermektedir.⁹⁶³

Kamuoyuna açıklanan Yeni Anayasa tasarısının getirdiği çalışma ile ilgili yeni hükümlerin hepsinin doğru değerlendirmelere dayandığı ve genel yarar ilkesine uygun olduğu belirtilmiş ve yeni ilkeler veya hükümler şöyle sıralanmıştır:

-Devlete işçi-işveren ilişkilerinde menfaat dengesini ve çalışma barışını koruma görevinin verilmesi,

-Tatillerin ve yıllık izin hakkının ücretli olacağının belirtilmemiş olması,

-İşçilerin ve işverenlerin birden fazla sendikaya üye olma yasağı,

-Sendikaların siyasi faaliyette bulunma yasağı, siyasi amaç güdemeyecekleri, siyasi partiler ve vakıflarla destekleme ve ortak hareket yapamayacakları,

-Sendikaların idari ve mali denetimlerinin kanunla düzenleneceği kuralı,

-Sendika üyelerinin aidatını sendikaya doğrudan ödemeleri kuralı,

-Sendikal faaliyetin iş yerinde çalışmamayı haklı gösteremeyeceği ilkesi,

-Sendikaların gelirlerini amaçları dışında kullanamayacakları ve fonların milli bankalarda saklanacağı kuralı,

-Toplu iş sözleşmelerine kanun hükümlerine aykırı, bunları değiştiren veya kaldıran hükümlerin konulamayacağı kuralı,

-Aynı iş yerinde aynı dönem içinde birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılamayacağı ve uygulanamayacağı kuralı,

-Lokavt hakkına Anayasada yer verilmesi,

-Grev veya lokavt hakkının toplu iş sözleşmesi yapılırken kullanılabilceği hususu,

-Grev ve lokavt haklarının toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılması yasağı ve grev esnasındaki zararlardan sendikanın sorumlu olacağı kuralı,

⁹⁶³ TİSK XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1982, s. 26-30; Kutal, "Yeni Anayasa Tasarısı Hakkında Bazı Düşünceler (I)", s. 207.

-Siyasal amaçlı grev ve lokavtın, dayanışma grev ve lokavtının, genel grev ve lokavtın işgal ve direnişlerin yasak olduğu kuralı,

-Greve katılmayanların işyerinde çalışmalarının engellenemeyeceği hükmü,

-En çok 10 işçi çalıştıran küçük iş yerlerinde grev ve lokavt yasağı,

-Yüksek Hakem Kurulunun Anayasa kuruluşu olması.⁹⁶⁴

Tasarı ile TİSK görüşleri arasındaki bu benzerlikler işçi sendikalarının sert tepkilerine neden olmuş, ayrıca bilim insanları da tasarıda yer alan birçok hükmü ağır biçimde eleştirmişlerdir.⁹⁶⁵ Bu bilim insanlarından Metin Kutal'ın eleştirileri şu başlıklarda toplanmıştır:

-Tasarı ayrıntılı hükümleri ile 1961 Anayasasına bir tepki görünümündedir.

-Çoğulcu demokrasi-özgür endüstri ilişkileri arasındaki ilişki tasarıda ihlal edilmiştir.

-Sosyal hakları sınırlamakla ekonomik düzenin sağlanacağı düşünülmüştür.

-Sosyal sorunun çözümünde işveren çevrelerinin görüşleri esas alınmıştır.⁹⁶⁶

İşçi sendikaları ile doktrinden gelen eleştirileri dikkate alan MGK, Danışma Meclisi tarafından kabul edilen metinde işçiler lehine önemli değişiklikler yapmıştır. MGK Anayasa tasarısına son şeklini verirken birçok maddeyi dışarda bırakmış çok sayıda maddeyi değiştirmiştir. Tasarının sadece maddelerini değil, sistematüğını de değiştiren Konsey tarafından son şekli verilen tasarının bilimsel esaslara uygun olduğu değerlendirilmiştir. Konsey bireysel çalışma hukuku alanında; çalışma koşulları ve dinlenme hakkı, ücrette adalet sağlanması konularında, toplu çalışma hukuku alanında; sendika kurma hakkı, sendikal faaliyet, toplu iş sözleşmesi hakkı, grev ve lokavt hakkı konularında değişiklik yapmıştır.⁹⁶⁷ MGK tarafından yapılan köklü değişikliklere rağmen, Anayasada yer alan hükümlerden büyük bir bölümünün TİSK'in görüşleri doğrultusunda olduğu görülmektedir. Nitekim;

⁹⁶⁴ "Yeni Bir İşçi-İşveren İlişkileri Düzenine Doğru", **İşveren** C. 20, S. 11, 1982, s. 7-12, 24-26.

⁹⁶⁵ Kutal, "Yeni Anayasa Tasarısı Hakkında Bazı Düşünceler (I)", s. 204;

⁹⁶⁶ "A.g.m.", s. 205-207.

⁹⁶⁷ Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, s. 120; Metin Kutal, "Anayasa Tasarısında Sosyal Hukuk Alanında, MGK'ce Yapılan Yeni Düzenlemeler" **İktisat ve Maliye**, C. 29, S. 8, Kasım 1982, s. 338-346.

- İşçi ve işverenlerin aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamamaları,
- Sendikaların idari ve mali açıdan denetlenmesi,
- Aynı iş yerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesinin yapılamaması,
- Hak grevlerinin kaldırılması,
- Grev ve lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı şekilde toplum zararına ve milli serveti tahrip edici şekilde kullanılamaması,
- Siyasi amaçlı grev ve lokavtın, dayanışma grev ve lokavtının, genel grev ve lokavtın işgal ve boykotların Anayasa’da düzenlenmesi gibi durumlar TİSK görüşlerinin Anayasa’nın şekillendirilmesindeki önemini vurgular.⁹⁶⁸

Bu şekilde hazırlanarak 1982 yılında kabul edilen yeni Anayasada çalışma barışının sağlanması ile ilgili gerekli tedbirleri alacak olan Devlet, Sendika Kurma Hakkını da 51. maddede ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir.⁹⁶⁹ 51. maddenin Anayasa Komisyonu Gerekçesine göre “işçilerin ve işverenin sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakları karşılıklı olarak tanınmıştır.”⁹⁷⁰

1982 Anayasasının Sendikal Faaliyet başlıklı 52. maddesinin ilk şekli şöyledir:

Sendikalar, 13. maddede sayılan genel sınırlamalara aykırı hareket edemeyecekleri gibi; siyasi amaç güdemezler, siyasi faaliyette bulunamazlar, siyasi partilerden destek göremezler ve onlara destek olmazlar; derneklerle kamu kurumu

⁹⁶⁸ Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, s. 120.

⁹⁶⁹ Madde 51- (3/10/2001-4709/20 md.)

Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir. Sendika ve üst kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.

1982 Anayasasında Maddenin ilk şekli şöyledir:

İşçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler. Kili-Gözübüyük, **a.g.e.**, s. 311; **Karşılaştırmalı Türkiye Cumhuriyeti Anayasaları (1982, 1961, 1924)**, s. 31- 32.

⁹⁷⁰ Olcay Mis, Erbaşar Özsoy, **Sendikalar Kanunu**, Ankara, 1983, s. 5.

niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemezler.⁹⁷¹

Bu maddenin Anayasa Komisyonu gerekçesine göre “sendikal faaliyet, Anayasada mesleki menfaatleri korumak ve geliştirmek üzere düzenlenmiş ve serbestliği korumuştur. Anayasa, sendika üyelerinin siyasi bir hareket içinde birleşip toplum içinde kopukluğa sebep olmaları yolunu kapatmayı amaçlamaktadır.”⁹⁷²

1982 Anayasası işçi ve işveren için sendika hakkı ile birlikte toplu sözleşme düzenini tanımıştır. Böylece 1982 Anayasasının kabulünden sonra 1963 yılından itibaren yürürlükte olan 274 ve 275 Sayılı yasalar üzerinde çalışmalar başlamıştır. Bu yasaların hükümlerinin büyük bir kısmı 12 Eylül 1980 günü yayımlanan bildirimlerle askıya alınmıştır. Dolayısıyla 274 ve 275 Sayılı yasaların Askeri Müdahale ile ömürlerini doldurdukları sonucuna varılabilir. Nitekim bu yasaların yerini alacak yeni yasaların hazırlanması çalışmalarına 1981 yılında başlanmış, İstanbul ve Ankara’da yapılan seminerlerde aksayan hususlar tespit edilmiş, aynı yılın yaz aylarında bilim insanlarından oluşan bir kurul ilk tasarıları hazırlamış ve MGK Genel Sekreterliğine sunmuştur. Konsey tarafından bir sonuca bağlanması beklenen bu tasarılar Anayasanın hazırlık çalışmaları araya girdiğinden sonuçlandırılmamıştır. Çalışma hayatını düzenleyen kanunları hazırlama görevi Danışma Meclisi’ne verilmemiş Konsey’e bağlı “Sosyal Güvenlik İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu” tasarıları hazırlamış ve ilgili taraflara görüş almak üzere göndermiştir. Bu görüşler dikkate alınarak MGK tarafından son şekli verilmiştir.⁹⁷³

Anayasanın çalışma hayatıyla ilgili hükümlerinin 274 ve 275 Sayılı Kanunlara intibak ettirilmesi için Çalışma Bakanlığı tarafından istenen görüşler TİSK tarafından ilgili Bakanlığa sunulmuştur. 274 ve 275 Sayılı kanunlarda yapılacak değişiklikler bakımından Anayasa tarafından benimsenen yeni düzenlemelerin büyük önem taşıdığı belirtilen Konfederasyon görüşlerinde özellikle hükümet-işveren-işçi

⁹⁷¹ Mülga: 23/7/1995- 4121/3 md. Kili-Gözübüyük, **a.g.e.**, s. 311; Aydoğdu, **a.g.e.**, s. 342; **Karşılaştırmalı Türkiye Cumhuriyeti Anayasaları (1982, 1961, 1924)**, s. 33.

⁹⁷² Mis- Özsoy, **Sendikalar Kanunu**, s. 8.

⁹⁷³ Olcay Mis, Erbaşar Özsoy; **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**, Ankara, 1983, s. 3; Mis-Ersoy, **Sendikalar Kanunu**, s. 9; Koray, **Sosyal Politika**, s. 125; Koray, **The Industrial Relations System in Turkey: Developments, Problems and Expectations**, s. 9; Kutal, “*Türk Endüstri İlişkileri Düzeninin Yeni Yasal Çerçevesi Oluşurken (I)*”, s. 38; Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, s. 123.

kesimleri arasında üçlü bir işbirliğinin kurulması ile milli bir ücret politikasının kanun hükmü gereğince sağlanmasına ağırlık tanınması istenmiştir. TİSK görüşünde ayrıca, gerek Sendikalar Kanununa gerek Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununa Anayasanın getirdiği hükümler ışığında hangi ilkelere göre hüküm sevk edileceği hususunda geniş ve gerekçeli bir metin sunulmuştur.⁹⁷⁴

Kanunların hazırlanması sürecinde TİSK Başkanı Halit Narin'in 2821 ve 2822 Sayılı yasalar henüz taslak halindeyken tartışmaya açıldığında, işçileri kastederek; "20 yıldır biz ağladık onlar güldü, şimdi gülme sırası bizde" ifadesi kanunların işveren lehine hazırlandığı yorumlarına neden olmuştur.⁹⁷⁵

MGK tarafından son şekli verilen Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Mayıs 1983'te resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.⁹⁷⁶

1982 Anayasası paralelinde çıkarılan 2821 Sayılı Sendikalar Kanununa sendikaları siyasetten uzak tutma ideali yansımıştır. Kanun, Mecliste görüşülürken taslakta pek çok yerde gündeme gelen "milli güvenliğe aykırılık" ifadesi tereddütlere sebep olmuş, tartışmalar yaşanmıştır. Örneğin 74. maddede yer alan milli güvenliğe aykırı amaçla grev ve lokavt yapılamayacağı belirtilirken zaten milli güvenliğe aykırılık gerekçesiyle grev ve lokavtın durdurulduğu, buna rağmen bir de ceza verilmesi eleştirilmiştir. Daha önce milli güvenliğe aykırılıkla ilgili uzun tartışmalardan sonra Danıştay'a gidildiği belirtilerek burada sorunun "milli güvenliğe aykırı" ifadesinden kastın ne olduğu Konsey'de sorgulanmış, geniş anlamda devletin varlığı, devlet itibarının zedelenmesi, devlet otoritesinin yıkılması anlamında olduğu ifade edilmiştir.⁹⁷⁷ Bu eleştirilere rağmen 2821 ve 2822 Sayılı yasalarda sendika ve konfederasyonların işlevleri ile ilgili maddelerde "milli güvenliğe aykırılık" ifadelerine sıkça rastlanmaktadır.

Yine bu kanunla ilgili olarak yeni Sendikalar Kanunu tasarısının sendikaların faaliyetinin toplu pazarlık konusunda yoğunlaşmasını teşvik ettiği, başta siyasi faaliyetler olmak üzere sendikaların iktisadi ve sosyal faaliyetlerinin ikinci plana

⁹⁷⁴ Kamuoyunda TİSK-25.Yıl, s. 27.

⁹⁷⁵ Öztürk, "a.g.m" s. 352.

⁹⁷⁶ Resmi Gazete, 07/05/1983.

⁹⁷⁷ MGK Tutanak Dergisi, C. 9, B. 146, 5/5/1983, s. 192-195.

itildikleri değerlendirmesi yapılmıştır. Üyelerden toplanan paraların amaç dışı alanlara kayması önlenmek istenmiş ve özellikle Anayasada açık ifadesini bulan temel ilkelere aykırı faaliyetler kesinlikle yasaklanmıştır.⁹⁷⁸ Sonuçta çıkan 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 3. Kısmı sendika ve konfederasyonların faaliyetlerine ayrılmıştır. Sendikalar ve konfederasyonların yapabilecekleri çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri ile sosyal faaliyetleri sıralanmıştır. Kanun sendikalar ve konfederasyonlara uyacakları temel yasakları, işçi ve işveren ilişkilerindeki yasakları ve diğer yasak faaliyetleri de tek tek söylemiştir.⁹⁷⁹

2821 ve 2822 Sayılı yasalar genel olarak değerlendirildiğinde TİSK'in 1980 öncesi ve sonrası istekleri ile uyduğu görülür. Nitekim TİSK yasaları;

- Check-off sistemini kaldırmaması,
- İşverenlerin ödedikleri aidatların vergi bakımından masraf kabul edilmemesi,
- Kamu ile özel kesimin birlikte örgütlenmelerine imkân tanımaması,

⁹⁷⁸ Metin Kutsal, “Sendikalar Yasa Tasarısında İşçi-İşveren Kuruluşlarının Faaliyeti-Gelir ve Giderlerin Denetimi”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 33, 1984, s. 204.

⁹⁷⁹ Sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri:

- 1-Toplu iş sözleşmesi akdetmek,
- 2-Toplu iş uyuşmazlıklarında, ilgili makama, arabulucuya, hakem kurullarına, iş mahkemelerine ve diğer yargı organlarına başvurmak,
- 3-Çalışma hayatından, mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden, örf ve adetten doğan hususlarda işçileri ve işverenleri temsilen veya yazılı başvuruları üzerine, nakliye, neşir veya adi şirket mukaveleleri ile hizmet akdinden doğan hakları ve sigorta haklarında üyelerini ve mirasçıları temsilen davaya ve bu münasebetle açtığı davadan ötürü husumete ehil olmak,
- 4-Grev veya lokavta karar vermek ve idare etmek.

Sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetleri:

Sendika ve konfederasyonlar tüzel kişi olarak genel hükümlere göre sahip oldukları yetkilerden başka, aşağıda belirtilen faaliyetlerde de bulunabilirler:

- 1-Çalıştırmayı doğuran hukuki ilişkilerde sosyal sigortalar, emeklilik ve benzeri hakların kullanılması ile ilgili olarak üyelerine ve mirasçılarına adli yardımda bulunmak,
- 2-Kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci göndermek,
- 3-İşçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf ve yatırımın gelişmesine, reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurs ve konferanslar tertiplemek; sağlık ve spor tesisleri, kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak, işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak,
- 4-Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydı ile evlenme, doğum, hastalık, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik gibi hallerde yardım ve eğitim amacıyla sandıklar kurulmasına yardımcı olmak ve nakit mevcudunun yüzde beşinden fazla olmamak kaydıyla bu sandıklara kredi vermek,
- 5-Herhangi bir bağışta bulunmamak kaydıyla üyeleri için kooperatifler kurulmasına yardım etmek ve nakit mevcudunun yüzde onundan fazla olmamak kaydıyla bu kooperatiflere kredi vermek,
- 6-Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak,
- 7-Nakit mevcudunun yüzde yirmisinden fazla olmamak kaydı ile sınaî ve iktisadi teşebbüslere yatırımlar yapmak. **Resmi Gazete**, 7/5/1983.

-Toplu sözleşme ile ilgili ücret politikası kriterleri getirmemesi,

-Grevlerin süresini sınırlandırmaması,

-Greve katılan işçilere üye oldukları sendikalar tarafından ücret ödenmemesi gibi konularda eleştirmekle beraber biçim ve içerik yönünden olumlu bakmaktadır.

980

İşçi sendikaları ise yasaları şiddetle eleştirmiştir. Bu eleştiriler devam etmiş, yasaların değiştirilmesi amacıyla yoğun çabalar harcanmıştır.⁹⁸¹

Yeni iş yasalarının ilk yıllarında bazı maddelerinin herkes tarafından istenildiği gibi yorumlanarak uygulandığı bir ortamda Çalışma Bakanlığı, yargı, sendikalar, işverenler, bilim insanları hem birbirleriyle hem de kendi aralarında çelişmektedir. Yasaların çelişkili, yoruma elverişli, boşluk olan hükümlerinde, çelişkili uygulamaların da hep işçi aleyhine sonuçlar verdiği söylenmektedir.⁹⁸²

Yeni çalışma hayatı yasalarına eskisinden daha fazla katkı sağladığı anlaşılan TİSK'in yeni Ana Tüzüğünde de amacı ifade edilirken 12 Eylül ortamının ruhunu bulmak mümkündür. 2. madde Konfederasyonun amacını şöyle ifade eder: “ İşverenlerin ve Konfederasyona üye işveren sendikalarının çalışma ilişkilerinden doğan ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini mevzuat çerçevesinde korumak ve geliştirmek; aralarında karşılıklı yardımlaşmalarını sağlamak; çalışma barışının sağlanması, devam ettirilmesi için başta Atatürk İlkeleri olmak üzere Devletin ülkesi ve milleti ile bölünmez bütünlüğünün, milli egemenliğin, Cumhuriyetin, milli güvenliğin, kamu düzeninin ve kamu yararının korunması temel ilkelerine sadık kalarak demokratik esaslar dâhilinde faaliyet göstermek ve çalışma ilişkilerinde işverenleri yurt içinde ve yurt dışında temsil etmektir.”⁹⁸³ Yeni tüzükte Konfederasyon kendisine çalışma konuları belirlemiştir. Çalışma alanlarının özellikle

⁹⁸⁰ Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, s. 123; **XV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, s. 14-16; Aslan, **a.g.t.**, s. 119.

⁹⁸¹ Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, s. 123.

⁹⁸² **Cumhuriyet**, 26 Kasım 1984.

⁹⁸³ **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anıtüzüğü**, TİSK Yayın No: 73, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1983, s. 3.

mevzuata vurgu yapılarak genişletildiği ve üyelerin sosyal ihtiyaçlarına hizmetin de yer aldığı dikkati çeker.⁹⁸⁴

TİSK 1982 yılındaki XIV. Olağan Genel Kurulu'na sunulan Çalışma Raporunda bir diğer önemli çalışma hayatı yasası olan 1475 Sayılı İş Kanununda ise değiştirilmesini gerekli gördüğü müesseseleri şöyle sıralamıştır:

-Ücret Batılı anlayışa kavuşturulmalıdır. Yani ücret çalışma karşılığı olmalı, çalışılmayan günler için ücret ödenmemelidir. Toplu iş sözleşmelerinde yer alan sosyal yardımlar sınırlandırılmalı ve ücretin belli bir yüzdesini aşmamalıdır.

-Asgari ücretin tespiti yeni esaslara bağlanmalıdır.

⁹⁸⁴ 1983 yılındaki mevzuat değişikliğinden sonra TİSK amacını gerçekleştirmek için kendisine çalışma alanları belirlemiştir:

a-İşverenleri kuvvetli bir teşekkül etrafında toplayacak ve aralarında ahenkli işbirliğini sağlayacak işveren sendikalarında teşkilatlandırmak,

b-İşverenler ve işçiler arasında iyi ilişkilerin kurulmasını teşvik ve devamını sağlamak,

c-İşveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında yapılacak toplu görüşmeler ve toplu iş sözleşmelerinde işveren sendikalarına yardımcı ve destek olmak,

d-Çalışma şartlarını ve çalışma mevzuatını, ülke ekonomisine ve ortak menfaatlere uygun şekilde düzenleyici tedbirler almak,

e-İşçi sendikalarının toplu sözleşme taleplerini dengelemek, kanuni grevlerde ve lokavtlarda işverenlerin dayanma güçlerini artırmak ve işverenlerin birlikte hareket etmelerine yardımcı olmak amacıyla fon kurmak,

f-En üst işçi konfederasyonları ile yapılacak temel sözleşmelere taraf olmak, üye işveren sendikalarına mensup işverenlerle üye sendikaların işçi sendikaları ile yapacakları toplu görüşme ve toplu iş sözleşmelerinde riayete mecbur olacakları genel prensipleri tespit etmek suretiyle çeşitli iş kollarında uygulanacak normlarda birlik sağlamak,

g-Üye sendikaların işveren-işçi ilişkileri ile ilgili olarak ihtiyacı bulunan her türlü bilgi ve hizmetleri üyelerine sunmak üzere düzenlemek,

h-Çalışma mevzuatı ile sosyal ve ekonomik konularda araştırmalar yapmak veya yaptırmak, eğitim kursları veya seminerler düzenlemek,

ı-Çalışma hayatından, mevzuattan veya örf ve adetten doğan hususlarda dava açmak ve bu münasebetle açılan davadan ötürü husumete ehil olmak,

i-Mevzuat hükümleri dairesinde amacı ile ilgili milli ve milletlerarası kuruluşlara üye olmak veya bunların toplantılarına katılmak, kanun ve uluslararası antlaşma hükümlerine göre toplanan kurullara temsilci seçmek ve göndermek,

j-Çalışma ilişkilerinden doğan konularda ve mevzuatın kendisine verdiği görevler çerçevesinde, ilgili daire, makam ve kurullarda işverenleri temsil etmek, gerekli delege veya temsilcileri seçmek,

k-Üye işveren sendikaları arasında çıkan uyuşmazlıkları uzlaştırıcı yollarla çözmeye çalışmak,

l-Mevzuat hükümleri dairesinde amacıyla ilgili olarak gazete, dergi, kitap gibi periyodik olan veya olmayan yayım faaliyetleri yapmak ve bu işler için gerekli basım tesisleri ile kütüphane kurmak,

m-Üyelerinin yararlanmaları için eğitim, sağlık ve spor tesisleri ile kütüphane kurmak,

n-Amacının gerektirdiği menkul ve gayrimenkulleri mevzuat hükümleri dairesinde satın almak, satmak, kiralamak veya kiraya vermek, menkullerini rehin, gayrimenkullerini ipotek etmek, başkalarına ait menkul ve gayrimenkuller üzerinde rehin ve ipotek kabul ve tesis etmek, gereğinde fekketmek, her türlü hukuki tasarrufta bulunmak,

o-Amacı ile ilgili olarak her türlü teşebbüs, işlem ve görevleri ifa etmek ve mevzuata göre tanınan bütün hususları yerine getirmek için hak ve yetkilerini kullanmak. **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatüzüğü**, TİSK Yayın No: 73, s. 4-5.

-Kıdem tazminatı pazarlık konusu olmaktan çıkarılmalı, her hizmet yılı için otuz günlük ücret tutarında olmalı, buna aykırı sözleşme hükümleri geçersiz olmalı ve yeni yeni sözleşmelerle artırılamamalıdır. Kıdem tazminatının hesabında yalnız çıplak ücretler esas alınmalı, kıdem tazminatının ödenmesinde tavan hükmü muhafaza edilmeli ve her hizmet yılı için öngörülen tavan en yüksek devlet memuruna ödenen emekli ikramiyesinin bir yıla isabet eden miktarını geçemeyecek şekilde yeniden tespit edilmelidir. Kıdem tazminatı sadece emeklilik, maluliyet, ölüm ve toptan ödeme durumlarında ödenmelidir. Kıdem tazminatları kanunla kurulacak bir fondan karşılanmalıdır.

-İşçi memur ayırımı çözümlenmelidir.

-Sakat ve eski hükümlü çalıştırma ayrı bir mevzuatla düzenlenmelidir.

-Kapıcılar ve hizmet kesiminde çalışanlar ile çalıştıranlar için özel bir mevzuat olmalıdır.

-Yasa dışı olay, verim düşürme ve direniş gibi durumların İş Kanununda yaptırım olmalıdır.⁹⁸⁵

Buradan TİSK'in İş Kanunundan memnun olmadığı, özellikle kıdem tazminatı ile ilgili uygulamaların değiştirilmesinden yana olduğu anlaşılmaktadır.

Buna rağmen çalışma hayatının diğer iki yasasına ilişkin eleştirilere katılmayan TİSK; yasalarda hiçbir değişiklik yapılmamasını istememiş, Çalışma Bakanlığına bildirdiği görüşlerinde ortaya çıkan sorunların yasaların yapısından değil, uygulama aksaklıklarından olduğunu belirtmiştir. TİSK, özel ve kamu sektöründeki işveren sendikalarının TİSK çatısı altında toplanmasını önermiştir. Ayrıca İş Yasasında bir değişiklik yapılarak eski hükümlüler ve sakatlar için özel iş yerleri açılmasını istemiştir. TİSK yasaların bir yıllık uygulanması sonucu ortaya çıkan sorunların yasaların yapısından değil, uygulama aksaklıklarından doğduğu, bu aksaklıkların da Bakanlık, mahkemeler ve bilim çevrelerinin görüşleriyle zamanla düzeltilebileceğini ifade etmiştir. TİSK görüşünde bu yasaların değiştirilmesinin “eskiye duyulan

⁹⁸⁵ TİSK XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Nisan 1982, TİSK Yayın No: 62, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, s. 26-27.

özlem” olduğunu yinelemiştir.⁹⁸⁶Bu dönemde Konfederasyon, ILO’nun Türkiye’deki iş yasalarının düzeltilmesi yolundaki girişimlerine de aynı tepkiyi göstermiştir.⁹⁸⁷

Bu arada 12 Eylül sonrası kurulan Anavatan Partisi Hükümetleri döneminde uygulanacak olan V. Kalkınma Planı (1985-1989) döneminde toplu pazarlık düzeninin, yeni mevzuatta yer alan gecikmelere yol açılmaksızın işletilmesine özen gösterileceği belirtilmiştir. Bu planın politikaları arasında Kıdem Tazminatı Fonunun kuruluşuna ilişkin çalışmalar, kazanılmış haklar ve ülke gerçekleri göz önünde bulundurularak sonuçlandırılması da yer almıştır.⁹⁸⁸

16/7/1984 tarihinde toplanan 7. Çalışma Meclisinde de Kıdem Tazminatı Fonu konu edilmiştir. TİSK Başkanı Halit Narin burada kıdem tazminatının geçmişini eleştirel bir şekilde özetleyerek şöyle söylemiştir: “...kıdem tazminatı müessesesi üzerinde kanun yoluyla yapılan her değişiklik başka amaca dayanmış işsizlik ödeneğinden ölüm yardımına, yıpranma tazminatından evlenme yardımına kadar değişen niteliklere kavuşturulmuştur. Diğer bir deyişle kıdem tazminatı bugün sadece işçinin emekliliği halinde değil, suçlu olmamak kaydıyla işten çıkarılışında, işçinin bildirimsiz olarak işten çıkışında askerlik hizmetine gidişinde ve kadın işçilerin evlenişinde ödenmektedir. Bu haliyle hukuki mahiyeti belirlenemeyen, ne için verildiği neyin karşılığı olduğu belli olmayan bir tazminat görünümünde olduğu ortadadır.”⁹⁸⁹

⁹⁸⁶ Cumhuriyet, 2 Mart 1985.

⁹⁸⁷ Buğra, a.g.e., s. 334.

⁹⁸⁸ Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989), DPT Yayın No: 1974, y.y., t.y., s. 133, 134.

⁹⁸⁹ Halit Narin Türkiye’de kıdem tazminatının değişim sürecini şöyle aktarmıştır: “...Kıdem tazminatı Türkiye’de henüz sosyal sigortaların kurulmadığı bir dönemde kanun yoluyla getirilmiş bir müessesedir. Bu müessese ilk defa 1936 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu ile hukukta yer almış, bu tarihten bir yıl sonra da yürürlüğe girmiştir. Buna göre işçiye kıdem tazminatı verilebilmesi için işçinin beş yıldan fazla çalışmış olması ve iş sözleşmesinin feshedilmiş olması gerekir. Hükmün getirildiği zaman ve niteliği göz önüne alınırsa amacının işçinin işsiz geçen süresi için verilecek bir tazminat olduğu anlaşılır. Kıdem tazminatı 1950’lere gelindiğinde nitelik değiştirmiş ve ihtiyarlık sigortası karşılığı olarak düşünülmüştür. Ancak yapılan bu düzenleme ile ölüm halinde verileceği hükme bağlanarak bu müesseseye ölüm yardımı niteliği de eklenmiştir. 1967 yılında yürürlüğe giren 931 Sayılı İş Kanunu ile 3008 Sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmış, ancak kıdem tazminatı müessesesini muhafaza etmiştir. Kanun gerekçesinde kıdem tazminatına ilişkin hükmün işsizlik sigortası uygulanmadığı için aynen bırakıldığı ifade edilmiştir. 931 Sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesince usul yönünden iptali üzerine 1971 yılında yayınlanan 1475 Sayılı yeni İş Kanununun kıdem tazminatı ile ilgili maddesinde yine bir değişiklik yaparak tazminatın niteliğini ihtiyarlık sigortasından yararlananlar bakımından tam bir tamamlayıcı emeklilik ödeneği hâline dönüştürmüştür. Kıdem tazminatı ile ilgili maddelerde 1975 yılında kabul edilen 927 Sayılı kanunla çok önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu kanunla kıdem tazminatı ödenmesi halleri arttırılmış, sigortalanabilmesi

Nitekim Türk İş Hukuku sistemi içinde yarım yüzyıldan fazla bir süreden beri gelişen kıdem tazminatı müessesesinin kökeninde Avrupa İş Hukuku sistemlerinden esinlendiği halde, müessesenin bugünkü yapısı içinde ve hukuki nitelikleri ile diğer ülkelerdeki sistemlerden farklı bir özellik kazandığı belirtilmiştir. Türkiye'deki kıdem tazminatı müessesesi kapsamının genişliği, birden çok amaca yönelmiş olması, işgücü maliyetini önemli ölçüde etkilemesi gibi yönlerden Türk İş Hukuku içinde kendine özgü bir sistem yaratmıştır.⁹⁹⁰

1475 Sayılı İş Kanununda 1981 yılından sonra 1982, 1983, 1985, 1988 yıllarında çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Tüm bu yasaların düzenlenmesinde TİSK'in önerilerde bulunduğu, yasaların işveren çıkarları doğrultusunda şekillendirilmesi amacıyla çalışmalar yaptığı görülmektedir. Ayrıca sosyal sigorta yasası ile ilgili olarak Konfederasyon yasal düzenlemeler sırasında öneriler hazırlamış, görüşlerini ilgililere iletmeye çalışmıştır.⁹⁹¹

Kıdem tazminatı konusunda düzenlemeler yapılması dışında çalışma hayatı yasalarının değiştirilmesi taraftarı olmayan Konfederasyon 1982 Anayasası ve Çalışma Mevzuatı ile ilgili düşüncelerini XVI. Olağan Genel Kurulda şöyle ifade etmiştir. “ 1982 Anayasası Türk milletinin 1980 öncesi yıllarca süren terör, anarşi ve ülkeyi parçalama gayretlerini bir daha görmek ve yaşamak istemediği için kabul ettiği temel bir belgedir...1982 Anayasasının dayandığı temellerden biri 1980 öncesi tecrübeler ise, diğeri de Türkiye'nin hürriyet ve barış içinde kalkınmasını sağlama anlayışıdır... Bu anlayışa uygun düzenlemeleri ihtiva eden 1982 Anayasasının çalışma mevzuatımıza temel teşkil eden hükümleri yeni yasal düzenlemelerin de kaynağını teşkil etmiştir. Özellikle kolektif iş hukuku ilişkilerini tanzim eden

yasaklanmıştır. 15 günlük ücret tutarındaki tazminat 30 günlük ücret tutarına çıkarılmış, bu tazminata ilk defa bir tavan getirilmiş ve kıdem tazminatlarının bir fondan karşılanması fikri kanuni ifadeye kavuşturulmuştur. Kıdem tazminatı müessesesinde yapılan bu köklü değişiklik çalışma hayatının bir ihtiyacı olarak değil, politik bir vasıta sonucu ortaya çıkmıştır. Bütün haklı uyarılara rağmen çıkarılan bu kanun bugün kıdem tazminatı ile ilgili olarak genç Türk sanayisinin karşılaştığı büyük sorunların kaynağını oluşturmaktadır. 1927 Sayılı kanunun tek olumlu yönü olan kıdem tazminatlarına en yüksek devlet memuru maaşıyla eşitlik anlayışı içinde getirilen taban hükmü de Anayasa Mahkemesi tarafından biçim yönünden iptal edilince toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerin sınırsız bir şekilde uygulanması zorunda kalmıştır. Bu sınırsız uygulama 12 Eylül 1980'den sonra sona ermiş ve aynı taban hükmü geri getirilmiştir. Ne var ki, asgari ücretteki önemli artışlar nedeniyle kurulan eşitlik kısa sürede işçiler lehine bozulduğundan bugünkü tavan hükmü kabul edilmiştir...” **7. Çalışma Meclisi, Kıdem Tazminatı Fonu-Konuşmalar, 16/7/1984, s. 16-17.**

⁹⁹⁰ Turan, **Ferdi İş Hukuku**, s. 82.

⁹⁹¹ Tokol, **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, s. 128.

Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Anayasamızda yer alan şu temel prensipler çerçevesinde düzenlenmiştir. Birinci prensip, sendikal rekabeti ve sendika enflasyonunu önlemek için sayıları az, fakat güçlü sendikalar yaratmaktır. İkinci prensip, sendika kaynaklarının kötüye kullanılmasını önlemek olmuştur. Üçüncü prensip, toplu iş sözleşmesinin hızla bitirilmesini sağlamayı öngörmüştür. Dördüncü prensip ise iş hayatında çalışma barışını sağlayıcı ve bu barışı uzun süreli kılıcı bazı temel prensipleri hükme bağlamak olmuştur. Bu prensiplerin incelenmesinden de görüleceği gibi çalışma mevzuatımızın temel hedefi çalışma barışını uzun süreli kılmaktır... Konfederasyon olarak görüşümüz kanunlardan doğan bazı aksaklıklar var ise ve bu aksaklıklar idari veya kazai kararlarla giderilemiyor ise kanun değişikliklerine gidilebileceğidir. Ancak bu anlayışa ulaşabilmek için gerekli uygulama döneminin geçilmesi, aksaklıkların kesin olarak tespiti kanun değiştirmekten başka çözümünün olmadığını anlaşılması şarttır...⁹⁹²

Çalışma mevzuatına yöneltilen eleştiriler arasında 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun bazı hükümlerinin Uluslararası Çalışma Teşkilatının ilke ve sözleşmelerine aykırı düştüğü görüşleri vardır. Konfederasyon bu konuda gerçek bir tahlil yapılabilmesi için konuyu uzmanlara inceletmiştir. Sonuç olarak Konfederasyon iddiaların gerçekçi, bilimsel ve objektif olmadığı kanaatindedir. Türk mevzuatındaki düzenleme Türkiye gerçeğinin ifadesidir. Her ülke mevzuatının da milli ihtiyaçları göz önünde bulundurduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle uluslararası normlara aykırılık iddialarının ciddi temellerden yoksun bulunduğu düşünülmektedir.⁹⁹³

1988 yılında endüstri ilişkileri sisteminin yasal düzenine, diğer bir deyişle sendikalar ve toplu pazarlık yasalarındaki hükümlere işçi sendikalarından, bilim çevrelerinden, AT, ILO, ICFTU ve ETUC gibi uluslararası kuruluşlardan hatta resmi çevrelerden çok ciddi eleştiriler yöneltilmeye başlamıştır. Bu yasal düzenlemelerin

⁹⁹² TİSK XVI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 20-21 Aralık 1986, s. 6-7.

⁹⁹³ A.g.e., s. 8-9.

beş yılı geçen uygulamasında önemli boşlukların olduğu, tereddütler yarattığı, farklı yorumlara neden olduğu da tespit edilmiştir.⁹⁹⁴

TİSK ise ülkede görülen barış ve karşılıklı anlayış havasına yürürlükte bulunan mevzuat sayesinde ulaşıldığı görüşüne inanmaktadır. Bu düzenlemelere karşı giderek yoğunlaştırılan değişiklik taleplerini gerçek bir ihtiyacın değil, sistemli ve programlı bir karşı politikanın ürünleri olarak değerlendirmektedir. Çalışma hayatının mevzuat değişikliğine değil, barışçı bir anlayışa ihtiyacı vardır. Toplu grevler dönemi yeniden başlatılmamalı, işçi ve işveren konfederasyonları sorunlara görüşmeler yoluyla çözüm getirmenin görevleri olduğunu unutmamalıdır.⁹⁹⁵

Yeni çalışma mevzuatının ilk kullanılmaya başlandığı yıllarda Özal liderliğinde neoliberal politikaların uygulandığı Anavatan Partisi Hükümetlerinden sonra 1991 sonunda koalisyon hükümetleri iş başına gelmeye başlamıştır. Bu dönem Altıncı Kalkınma Planı dönemini içine alır. Altıncı Kalkınma Planına göre çalışma hayatı mevzuatının AT'ye uyum şartları da dikkate alınarak ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün normlarına uygun olarak geliştirilmesi yönündeki çalışmalar sürdürülecektir. Toplu iş sözleşmelerinin sağlıklı yürütülebilmesi için Ücretliler Kesimi Tüketici Fiyatları Endeksi hesaplanacaktır.⁹⁹⁶

1990-1994 yıllarını içine alan Altıncı Kalkınma Planının uygulandığı hükümetler zamanında işçi-işveren ilişkilerini etkileyen en önemli olay sosyal içerikli bir programla yeni bir siyasal iktidarın işbaşına gelmesidir. Gerek koalisyon protokolünde gerek hükümet programında çoğulcu demokrasinin önündeki engellerin kaldırılacağı, sosyal içerikli birçok yeni yasanın çıkarılacağı ifade edilmiştir. Nitekim 1992 yılı içinde önemli bazı yasa tasarılarının hazırlıkları yapılmış, uluslararası sözleşmelerin onaylanmasında da önemli bir gelişme kaydedilmiştir.⁹⁹⁷ Onaylanan uluslararası sözleşmeler arasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kabul ettiği

⁹⁹⁴ *Milliyet*, 7 Ocak 1988.

⁹⁹⁵ *Kamuoyunda TİSK- TİSK 25. Yıl*, TİSK Yayın No: 89, 1987, s. 122, 127.

⁹⁹⁶ *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)*, DPT Yayın No: 2174, y.y., t.y., s. 304.

⁹⁹⁷ Metin Kutsal, "*Endüstri İlişkileri Açısından 1992 Yılı'nın Başlıca Özellikleri ve Gelişmeleri*", *Sosyal Siyaset Konferansları*, S. 40, 1995, s. 11.

Sendika Özgürlüğüne ve Sendikal Örgütlenme Hakkının Korunmasına Dair 87 Sayılı sözleşmenin ayrı bir önemi vardır.⁹⁹⁸

1996-2000 yıllarında uygulanan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı döneminde yine çalışma hayatı mevzuatının Avrupa Birliği'ne uyum ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı normları doğrultusunda yenilemek, işgücü piyasasında esnekliği artırmak ve yeni çalışma biçimlerini düzenlemek esastır. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planında esnek zamanlı, kısmi zamanlı ve diğer standart dışı çalışma türlerinin düzenlenebilmesi için 1475 Sayılı İş Kanunu ve ilgili diğer mevzuatta düzenleme yapılacaktır. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı işsiz kalanlara gelir güvencesi temin edecek ve böyle bir güvence olmadan işsiz kalma tehlikesinden kaynaklanan sorunları gidererek işgücü piyasasının daha etkin bir işleyişe kavuşmasını sağlayacak olan ve TBMM gündeminde bulunan İşsizlik Sigortası Kanunu çıkarılacaktır. Yedinci Kalkınma Planı döneminde İş Güvencesini iş akdinin geçersiz feshini sona erdirecek şekilde yeniden düzenleyen ve toplu işten çıkarma konusundaki belirsizliği gideren İş Güvencesi Kanunu çıkarılacaktır.⁹⁹⁹

Yedinci Kalkınma Planı dönemi sonunda çalışma hayatı mevzuatının, AB'ye uyum şartlarını da dikkate alarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uygun hâle getirilmesi amacıyla, onaylanmış ILO sözleşmelerinin mevzuata yansıtılması çalışmaları sürdürülmüş ve 1999 yılı sonu itibariyle onaylanmış ILO Sözleşmesi sayısı 39'a ulaşmıştır. Anayasa ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanununda yapılan değişiklikler, onaylanmış sözleşmelerin iç mevzuata yansıtılması çalışmalarının en önemlileridir.¹⁰⁰⁰

Çalışma hayatı mevzuatının ILO ve AB norm ve standartları başta olmak üzere uluslararası norm ve kurallara uygulunun sağlanması 2001-2005 yıllarını kapsayan Sekizinci Plan döneminde hâlâ politikalar arasındadır. Sekizinci Kalkınma Planı döneminde yeni çalışma biçimlerine yönelik yasal düzenlemeler yapılacaktır. Çalışma mevzuatı ve 2821 ve 2822 Sayılı kanunlar başta olmak üzere sendikal haklar mevzuatı çağdaş gelişmelerin ışığı altında yenilenecek, kamu çalışanlarının sendikal

⁹⁹⁸ Kutal, "a.g.m." s. 12-13.

⁹⁹⁹ Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), y.y., t.y., s. 54-56.

¹⁰⁰⁰ Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), Ankara, 2000, s. 104.

haklarına ilişkin yasal düzenlemeler tamamlanacaktır. Sosyal diyalog ve çoklu danışma mekanizmaları ile ilgili mevzuat yeniden düzenlenecektir. Sosyal tarafların yer alacağı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurulacaktır.¹⁰⁰¹

Yedinci Plan döneminde Ekonomik ve Sosyal Konsey'in yasal çerçeveye kavuşturulacağı söylenmiştir.¹⁰⁰² Ancak dönem sonuna geldiği halde Ekonomik ve Sosyal Konsey, kesimler arasında sosyal diyalogun gelişmesinde önemli bir rol oynamış olsa da, Konsey'in teşkilat kanunu çıkarılamamıştır. Ekonomik ve Sosyal Konseyin teşkilat ve görevlerine ilişkin kanun da ancak Sekizinci Plan döneminde çıkartılacaktır.¹⁰⁰³

Böylece hükümet programları yanında kalkınma planlarında da çalışma hayatına yönelik mevzuat düzenlemeleri ile ilgili niyetlerin sıkça ifade edildiği görülmüştür.

Bir süre çalışma hayatı kanunlarının değiştirilmesini istemeyen TİSK de, 2000 yılına geldiğinde artık çalışma hayatı kanunlarının değiştirilmesinden yanadır. 2000 yılında toplanan TİSK Danışma Konseyi yayınladığı Sonuç Bildirisinde İş Kanunu ile ilgili görüşlerini belirtmiştir. TİSK'e göre en önemli sosyal sorun niteliğindeki yaygın işsizliği azaltmak, reel sektörün yatırımları, üretimi ve ihracatı artırabilmesine olanak sağlamak ve bu suretle kalkınmayı hızlandırmak için Türkiye'de İş Kanunundan başlamak üzere, çalışma mevzuatının katılıktan ve çifte yükümlülüklerden kurtarılması şarttır. İş Kanununun çağdaşlık kriterleri ise şöyledir:

İş Kanunu;

-Uluslararası normlarla uyumlu olmalı,

-İşsizlik Sigortasının yürürlüğe girmesi nedeniyle, bu sigorta dalının üstlendiği fonksiyonları da içeren kıdem ve ihbar tazminatlarını yeniden düzenlemeli,

-Özellikle iş süresinde, ücrette ve istihdamda, işletmelerin ekonomik değişimlere hızla adapte olabilmelerini sağlayacak esnek uygulamalara imkân tanınmalı,

¹⁰⁰¹ A.g.e., s. 106-107.

¹⁰⁰² Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), s. 56.

¹⁰⁰³ Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), s. 104,106.

- Atipik çalışma modellerini düzenlemeli,
- Uygulanabilirlik kapsamını genişletmeli,
- Değişen ihtiyaçlara cevap verebilmeli,
- Artık uygulama alanı kalmamış hükümlerden arındırılmalıdır.¹⁰⁰⁴

7 Haziran 2001 günü Ankara Ticaret Odasında “Çağdaş Bir İş Kanununa Doğru” isimli bir seminer düzenleyen TİSK, bu seminerde İş Güvencesi Yasasının tek başına çıkmasının sakıncalarını anlatmıştır. Semineri açış konuşmasında Başkan Refik Baydur konuyla ilgili olarak; “...ÇSGB'nın son bir yılı aşkın süredir üzerinde çalıştığı ve artık hükümete sevk ettiği iş güvencesi yasa tasarısının tüm bu çağdaşlaşma, ekonomiyi güçlendirme, işsizliği azaltma ve rekabet gücünü artırma hedef ve çabalarının önüne konulmak istenen bir takoz olarak görüyor ve karşı çıkıyoruz. Çünkü ülkemizde işsizlik parası uygulaması başlıyor. İş Güvencesiyle ilgili tasarı Bakanlar Kuruluna sevk ediliyor. Peki, kıdem ve ihbar tazminatı niye yerinde durup işletmeleri ipotek altında tutuyor. İşte bu davranış oy avcılığı ve siyasi oportünizmdir. TİSK olarak görüşlerimizi son bir yıldır çok değişik forumlarda ve şekillerde ifade ettik. Türk işverenleri olarak iş güvencesine karşı değiliz. Fakat bu güvencenin mevcut işsizliği veya kayıt dışı ekonomiyi daha da artırmaması için kıdem tazminatı ve esneklik konularıyla birlikte ele alınmasını ve bu üç ihtiyaç arasında rasyonel ve optimal çözümler bulunmasını talep etmekteyiz...” demiştir.¹⁰⁰⁵

TİSK 21 Haziran 2001 tarihinde Bakanlara da bir uyarı mektubu göndermiştir. Bu mektupta; “ÇSGB tarafından son şekli verilerek Başbakanlığa sunulan iş güvencesi kanun tasarısının TİSK'e göre yanlışları vardır. Bunlardan biri İş Kanununu bütün olarak ele alarak eksiklerini tamamlamak, fazlalıklardan kurtulmak yerine iki üç maddesinde değişiklik öngörmesidir. TİSK iş güvencesine karşı değildir. Ancak iş güvencesinin olmadığı bir ortamda iş güvencesinden söz etmek yanlış olacaktır.” denmektedir.¹⁰⁰⁶

TİSK Başkanı Refik Baydur daha sonra 4857 Sayılı Kanunun Mecliste görüşülmesi sırasında İşveren Konfederasyonunun genel kurulunda bu tasarının

¹⁰⁰⁴ İşveren, C. 38, S. 8, 2000, s. 2.

¹⁰⁰⁵ Refik Baydur, *İş Güvencesi Tartışmaları*, Doğan Kitap, İstanbul, 2004, s. 220-221.

¹⁰⁰⁶ A.g.e., s. 224.

gündeme gelmesine neden olan 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasasının yasallaştırılması istendiğinde, bir buçuk yıldan bu yana Başbakanlıkta tuttuğunu övünerek söylemek konusunda eleştirilmiştir.¹⁰⁰⁷

Dünyadaki çağdaş gelişmelere uygun olarak çalışma hayatında gerekli düzenlemelerin yapılması için başlatılan gayretler 1990'lı yıllardan itibaren başlamaktadır. Ancak bunun en somut şekli 2001 yılında Çalışma Bakanlığının bünyesinde, TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ ile TİSK'in temsilcilerinin 26 Haziran 2001 tarihinde bir araya gelmeleri ile ortaya çıkmıştır. TİSK, hazırlanan protokolde İş Kanununun 2821 ve 2822'den ayrı bir dilime alınmasını uygun bulmaktadır. Çünkü TİSK, esnek çalışma ile kıdem tazminatını şekillendirecek ve ILO'nun 158 Sayılı Sözleşmesine uygun bir biçimde tasarıda yer alacak bir hazırlığın gündeme gelmesini istemektedir. Böylece TİSK'in de protokolü imzalamasıyla işçi ve işveren konfederasyonları başta 1475 Sayılı İş Kanunu olmak üzere 2821 ve 2822 Sayılı Yasaların bir bilim kurulu tarafından hazırlanması ve bu hazırlanan taslağın da yasalaşması için iradelerini birleştirmişlerdir. İmzalanan protokole göre; taraflarca önerilen ve üniversitelerin çalışma hayatıyla ilgili öğretim üyelerinden oluşturulan bilim kurulunun öncelikle 1475 Sayılı İş Kanunundan başlamak ve 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununu ele almak üzere, bu yasalarda gerekli değişiklik ve düzenlemeleri yapmaları kabul edilmiştir. Bilim Kurulu ÇSGB'yi temsilen 3 kişi, TÜRK-İŞ, DİSK ve HAK-İŞ'i temsilen 1'er kişi, TİSK'i temsilen 3 kişi olmak üzere 9 öğretim üyesinden oluşacak, sekretaryasını ÇSGB yürütecektir. Böylece sosyal diyalog içinde üretilecek çözümün sosyal faydası daha büyük olacaktır. Kurulun oy birliği ile alacağı kararlar herhangi bir çekince ileri sürülmeden taraflarca kabul edilmiş sayılacak, oy çokluğu ile alınan kararlar da kabul edilmiş sayılacak, fakat bu konularda tarafların deklarasyon hakları saklı kalacaktır. Protokole göre ÇSGB en geç Eylül 2001 sonuna kadar bitirilmesi düşünülen bu çalışmalar sonucu elde edilecek tasarı metinlerini 2001 yılı sonuna kadar yasalaştırmak üzere gerekli girişimleri yapacaktır. Böylece 2001 yılında

¹⁰⁰⁷ **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, C.7, B. 45, 13/03/2003, s. 175; Sözü edilen 4773 Sayılı Kanun; İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanundur. 09/08/2002 tarihinde kabul edilen kanun 15/03/2003 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer. **Resmi Gazete**, 15/08/2002.

dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile TİSK ve İşçi Konfederasyonları Başkanlarının imzaladığı “Üçlü Protokol” çerçevesinde değişiklik çalışmaları başlatılmıştır.¹⁰⁰⁸

4857 Sayılı Kanun tasarısının çalışmaları ile ilgili işçi-işveren-hükümet tarafları arasında ihtilaflar söz konusu olmuştur. Bunlardan kıdem tazminatı konusu ile ilgili Bilim Komisyonu Başkanının ifadesi şöyledir: “Kıdem tazminatı konusunda komisyonumuzun ilk tercihi olan, bu tazminatın bir fondan karşılanması önerisi üzerinde sosyal tarafların bazılarının olumlu yaklaşımına karşın, aralarında mutabakat sağlanamamıştır. Bu durum karşısında, Bakanlığımızın bu hususta nihai tercihi yapması ve buna göre taslağı Bakanlar Kuruluna sevk etmesi gereği ortaya çıkmıştır.” Yani Komisyon takdir hakkını tamamen Bakanlığa bırakmıştır.¹⁰⁰⁹

İhtilaflar konusunda bir işveren hukukçusu tarafından yazılan mektuba göre; görüşülmekte olan İş Kanunu Tasarısı ile ilgili olarak gerek Sayın Başesgioğlu gerek AKP grup yöneticileri, sürekli “biz bu tasarı üzerinde tarafların anlaşmalarını istedik. Tarafların anlaşamadıkları sadece iki hüküm vardı; ancak sendika başkanları kamuoyu önünde bu mutabakatı inkâr ediyorlar” şeklinde beyanda bulunuyorlar. Bu beyanları kısmen doğrudur. Şöyle ki; işçi konfederasyonları Sayın Bakanın nezaretindeki son toplantıda toplam 11 maddeyi içlerine sindiremediklerini, ancak bunların içinde en önemli iki maddenin taşeronluğu düzenleyen 2. madde ile ödünç iş ilişkisini düzenleyen 7. madde olduğunu, bu maddeleri mevcut halleriyle asla kabul edemeyeceklerini bildirmişlerdir. Bunun üzerine Sayın Bakanın “ya bu hükümlerde de bizim dediğimizi kabul edersiniz veya biz, siyasi irade olarak, tasarımı kendi bildiğimiz gibi yasalaştırırız” dediği belirtilmiştir.¹⁰¹⁰

Tasarı komisyona intikal ettiğinde 126 maddeden oluşan bu tasarı üzerinde sosyal tarafların 11 madde üzerinde mutabakat sağlayamadıkları görülür. 10 Mart 2003 günü komisyonda yapılan çalışmada bütün sosyal taraflar davet edilerek hem

¹⁰⁰⁸ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C.7, B. 45, 13/03/2003, s. 159; TİSK XXV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 14-15 Aralık 2013, Ankara, 2013, s. 209; Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C.7, B. 45, 13/03/2003, s. 149, 165; Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 7, B. 46, 14/03/2003, s. 319; Baydur, İş Güvencesi Tartışmaları, s. 225-227.

¹⁰⁰⁹ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 15, B. 83, 22/05/2003, s. 33.

¹⁰¹⁰ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 14, B. 79, 14/05/2003, s. 448.

işveren kuruluşlarının; TİSK'in ve TOBB'un temsilcileri dinlenmiş hem de işçi sendikalarının TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'in temsilcileri dinlenmiştir.¹⁰¹¹

4857 Sayılı İş Kanununa HAK-İŞ, TÜRK-İŞ ve DİSK tarafından karşı çıkıldığı, bu konuda çeşitli açıklamaları olduğu ve komisyondan geçen bu tasarı üzerinde mutabakatları olmadığı, bu yasaları işverenlerin, Odalar Birliğinin, TÜSİAD'ın, istediği söylenmiştir. CHP tarafından iktidar, bir oda başkanından talimat almakla, talimatı harfiyen yerine getirmekle suçlanmıştır. TÜSİAD'ın Türkiye'deki sayısı bu yasanın kapsadığı emeğin karşıtı olan işveren sayısı kadardır. TİSK'in işverenlerin ancak yüzde 2'sinin örgütü olduğu, ama TİSK'in yöneticilerinin de Başkanının da AKP yöneticileri tarafından baş tacı edildiği söylenmiştir. Nitekim 4857 Sayılı Yasa Tasarısı ile ilgili görüşmeler sürerken TİSK Başkanının bir heyetle Mecliste iktidar ve muhalefet partisi milletvekillerini ziyaret ettikleri, temsilcileri aracılığı ile görüşlerini paylaştıkları da belirtilmiştir.¹⁰¹²

4857 Sayılı Kanun Tasarısı Mecliste görüşülürken iktidar, ana muhalefet partisi milletvekilleri tarafından genellikle işveren yanlısı olmakla suçlanmıştır. CHP Grubuna göre tasarı işverenlere sınırsız haklar tanıırken, işçilerin tüm kazanılmış haklarını ortadan kaldırmaktadır. AKP Grubu sendikalarca üzerinde anlaşmaya varılan hükümleri bile, işveren örgütlerinin isteklerine göre değiştirip, bu taslağı, dayatma biçiminde yasalaştırmaya çalışmaktadır. Tasarıyla 1475 Sayılı İş Kanunu neredeyse tümüyle değiştirilmektedir. Böylelikle İş Güvencesi Yasa Tasarısını 1,5 yıl Başbakanlıkta beklettiklerini söyleyerek övünen işverenler, amaçlarına ulaşmış olacaklardır.¹⁰¹³

CHP'ye göre İş Güvencesi Yasası olarak daha önceki siyasi iktidar döneminde Meclisten geçirilen ve 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe gireceği belirlenen, AKP Hükümetince çıkarılan yasayla 30 Haziran 2003'e ertelenen, Cumhurbaşkanınca geri gönderilen yasa karşılığında, işverenlerin istekleri doğrultusunda 1475 Sayılı İş Yasası tamamen değiştirilmiş, çalışma barışı, hak ve hukuk yok sayılmıştır. Kısacası

¹⁰¹¹ **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, C. 7, B. 45, 13/03/2003, s. 149.

¹⁰¹² **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, C. 13, B. 75, 06/05/2003, s. 467, 488; **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, C. 13, B. 76, 07/05/2003, s. 550, 597, 588, 593, 626; **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, C. 7, B. 45, 13/03/2003, s. 140.

¹⁰¹³ **Millet Meclisi Tutanak Dergisi**, C. 14, B. 79, 14/05/2003, s. 374.

tüm insiyatif Bilim Kuruluna devredilerek, çalışma yaşamıyla ilgili tüm yasalar tetiklenmiş ve delik deşik edilmiştir. İşverenlerin, İş Güvencesi Yasasına karşı çıkıyormuşçasına itiraz şovları yapmaları, bir bardak suda fırtına koparmaya çalışmalarının asıl sebebi, iş güvencesi adına bir şeyler veriliyormuş gibi gösterip, aslında İş Kanununda değişiklik yapılmasını sağlayarak, çalışma yaşamında kölelik düzenini kurmak, başta kıdem tazminatı olmak üzere, kazanılmış hakları gasp etmektir.¹⁰¹⁴ Bu tasarı 57. Hükümet döneminde çıkarılan ve 15 Mart 2003'te yürürlüğe girecek olan İş Güvencesi Yasasına bir alternatif olarak, işveren kesiminin baskısıyla hazırlanmıştır. Amaç, İş Güvencesi Yasası yürürlüğe girmeden önce bu tasarıyı yasalaştırmaktır. Bu yasa İş Güvencesi Yasasının panzehri olarak hazırlanmıştır.¹⁰¹⁵ CHP, İş Güvencesi Yasası 15 Martta 2003'te yürürlüğe girmeden, böyle bir İş Kanunu çıkarılarak iş güvencesinin sulandırılmak, bazı bakımlardan geçersiz olmasını sağlamak ya da başka bakımlardan dengelenmek istendiğini düşünmektedir. Yani işveren kesimi “biz iş güvencesi meselesinde bir gol yedik, şimdi, nasıl üç gol atarız” hesabındadır ve ne yazık ki, bu konuda AKP sıralarından önemli destek almaktadır.¹⁰¹⁶

Böylece AKP Hükümetlerinin görev yaptığı ve kısmen Sekizinci Plan Dönemini içine alan bu iktidarlar zamanında çalışma hayatını esnek bir yapıya kavuşturmayı amaçlayan ve mevcut düzenlemeleri günün koşullarına uygun hâle getiren yeni İş Kanunu çıkarılmıştır. Kanunda ayrıca işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde işçilerin mağduriyetini giderecek garanti fonunun kurulması, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliğinin etkin uygulanması ve özel istihdam bürolarının kurulması gibi hükümler yer almaktadır. Kanunla istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu kurulmuştur.¹⁰¹⁷

TİSK'in de uzun zamandan beri değiştirilmesini istediği 22/5/2003 tarihinde çıkarılan 4857 Sayılı İş Kanununun Genel gerekçesinde şöyle denmektedir: “ Çalışma

¹⁰¹⁴ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 13, B. 77, 08/05/2003, s. 89.

¹⁰¹⁵ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 7, B. 46, 14/03/2003, s. 249, 253, 271; Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 13, B. 76, 07/05/2003, s. 622.

¹⁰¹⁶ Millet Meclisi Tutanak Dergisi, C. 7, B. 45, 13/03/2003, s. 143.

¹⁰¹⁷ Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), y.y., t.y., s. 18.

hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyetinin iş hukuku alanındaki yetmiş yıla yaklaşan birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu mevcut İş Kanununda bazı değişiklikler yapılması yerine yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kılmıştır.¹⁰¹⁸

Ancak kanunun çıkmasından bir yıl sonra 2004 yılında toplanan 9. Çalışma Meclisi'nin gündemi arasında yine kıdem tazminatı yer alır. Refik Baydur, Bedirhan Çelik ve Bülent Pirlar tarafından temsil edilen TİSK burada işveren görüşlerini savunmuştur. İşverene göre “Hiçbir işveren, ister büyük, ister küçük yüzde 6, yüzde 7, yüzde 8 Kıdem Tazminatı Fonuna dayanamaz... Kaçak çalışma bir kere daha desteklenir.” İşveren, daha önce yapılan yasalarda kıdem tazminatı nasıl 15 günden 30 güne çıkarılmışsa ve mevcut durumda işsizlik sigortası ve diğer düzenlemeler yapıldıysa tekrar 15 güne dönülmesini istemektedir.¹⁰¹⁹

2000'lere girildiğinde İş Kanunu ile başlayan bu ilk mevzuat değişikliğinden sonra Anayasada ve diğer çalışma hayatı kanunlarında da değişiklikler yapılması söz konusu olmuştur.

TİSK'in söylemiyle işçi sendika ve konfederasyonları tarafından dönem içinde yapılan şikâyetler sonucunda Uluslararası Çalışma Teşkilatının denetleme organı niteliğinde olan Aplikasyon Komitesi çalışma hayatı kanunlarının bazı maddelerinin ve uygulamaların Türkiye'nin imzalamış olduğu 87 Sayılı ve 98 Sayılı ILO Sözleşmelerine aykırı olduğu gerekçesiyle eleştiriler getirmiştir. Türkiye'nin AB'ne üyelik sürecinde her yıl yayınlanan AB İlerleme Raporlarında 2821 ve 2822 Sayılı Kanunlarla ilgili bazı hususların müktesebata uygun hâle getirilmesi gerektiği belirtilmiştir.¹⁰²⁰

ILO'nun 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile ilgili değiştirilmesini istediği konuların başlıcaları şunlardır; grevin yasak olduğu işlerin ve yasak grev türlerinin azaltılması, toplu

¹⁰¹⁸ 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 2010, s. 77; 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, TİSK Yayın No: 312, 2011, s. 73.

¹⁰¹⁹ 9. Çalışma Meclisi, ÇŞGB Yayın No: 120, Ankara, 2005, s. 79, 88.

¹⁰²⁰ TİSK XXV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 14-15 Aralık 2013, Ankara, s. 209.

uyuşmazlıkları taraf iradeleri dışına taşımak anlamına gelen Bakanlar Kurulu'nun yetkileri ve zorunlu tahkim, kısıtlanmış grev gözcülüğü, kanun dışı grev halinde hapis cezası gibi ağır yaptırımların varlığı. ILO yıllar geçtikçe bu beklentilerini daha kuvvetli bir şekilde vurgulamıştır.¹⁰²¹ Söz konusu kanunlarda normal demokratik düzene geçildikten sonra çok büyük değişiklikler yapılmış olmasına rağmen, bu kanunlarla ilgili şikâyet ve eleştiriler iç kamuoyunda ve ILO Aplikasyon komitesinde sürüp gitmiştir.¹⁰²²

2010 Anayasa değişikliği ile öncelikle sendikal hakları sınırlayan anayasal hükümler anayasa metninden çıkarılmıştır. Bu anlamda yapılan ilk değişiklik, sendikal hakları düzenleyen Anayasanın 51. maddesinin üçüncü paragrafının Anayasadan çıkarılması olmuştur. Bu değişiklik ile aynı anda aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olma yasağı kaldırılmıştır. 2010 Anayasa değişikliği ile grev hakkına dair önemli değişiklikler yapılmıştır. Anayasanın 54. maddesinin konuyu düzenleyen iki paragrafı anayasa metninden çıkarılmıştır. Mülga edilen 54. maddenin 3. paragrafında “grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan iş yerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumludur. Anayasa değişikliği ile mülga hâline getirilen bir başka düzenleme ise 54. maddenin 7. paragrafının ilga edilmesidir. Buna göre “siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verimi düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.¹⁰²³

2010 Anayasa değişikliği ile “memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahip olmuştur. 12/9/2010 tarih ve 5982 Sayılı Kanunun 6. maddesi ile Anayasanın 53. maddesine eklenen bu düzenleme ile memur ve diğer kamu görevlilerine toplu iş sözleşmesi hakkı değil, toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Arıcı'nın ifadesiyle bu alaturkalığın farkına varılsın istenmiştir ki, madde 53'ün üst başlığı da Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı olarak değiştirilmiştir. Bu hak memur ve diğer kamu görevlilerine grevsiz bir hak olarak tanınmıştır. Toplu sözleşme hakkının memur ve kamu görevlilerini de kapsayacak şekilde

¹⁰²¹ Çağlar Çopuroğlu, “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Grev ve Lokavta İlişkin Düzenlemeleri”, **TİSK Akademi**, C. 8, S. 16, Ankara, 2013-2, s. 29.

¹⁰²² Kadir Arıcı, “Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde 2010 Anayasa Değişikliği ve Sonrası Gelişmeler”, **TİSK Akademi**, C. 9, S.18, Ankara, 2014-2, s. 13.

¹⁰²³ Arıcı, “a.g.m.”, s. 8-10.

genişletilmesi yeni dönemde endüstri ilişkileri sistemini işçi-işveren ilişkileri sistemi olmaktan çıkarmış; çalışanlar ve alıştıranlar arasındaki bir ilişkiler düzeni hâline getirmiştir.¹⁰²⁴

TİSK değişiklik çalışmaları sonucu oluşan 10 Mart 2010 tarihli Sendikalar Kanunu Taslağının ülkede endüstri ilişkileri ve çalışma hayatını derinden sarsacak ve kaosa sürükleyecek düzenlemeler içerdiği kanaatindedir. Taslakla getirilecek hükümler çalışma barışını ortadan kaldıracı niteliktedir ve bu durum endüstri ilişkilerinin geleceği açısından kabul edilmemelidir.¹⁰²⁵

2010 Anayasa değişikliğinden sonra Türkiye’de ve dünyada değişen koşullar Adalet ve Kalkınma Partisi Hükümetleri döneminde Anayasa değişikliğini gündemde tutmuştur. TİSK Anayasa değişiklikleri konusunda da temsil ettiği sınıfın çıkarları yönünde görüşlerini açıklamıştır.

TİSK bu amaçla 2011 yılında bir Ekonomik Anayasa Raporu hazırlamış ve kamuoyuyla paylaşmıştır. Çalışmanın amacı yürütülmekte olan Anayasa çalışmalarına ekonomik boyut kazandırmak, bu yöndeki değerlendirmeleri zenginleştirmek ve konuya ilişkin görüş ve yaklaşımlarını orta koymaktır. Raporda alışma ve sözleşme özgürlüğü, ekonomik ve sosyal konsey gibi çalışma hayatını ilgilendiren konularla ilgili açıklama ve öneriler yer almıştır.¹⁰²⁶

TİSK ertesini yıl ‘‘Yeni Anayasa’da alışma Yaşamına İlişkin Madde nerileri’’ni içeren bir başka Anayasa Raporu hazırlatmıştır. TİSK’in gerekçeleriyle birlikte sunduğu madde nerileri arasında çalışma, sözleşme ve girişim özgürlüğü, sendika kurma hakkı, toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı, grev hakkı ve lokavt, sosyal güvenlik hakkı gibi konular yer alır.¹⁰²⁷

2012 yılı Türkiye’de çalışma hayatı kanunlarında yapılan değişiklikler açısından hareketli geçmiştir.

İlk olarak 2012’de endüstri ilişkileri sistemi bakımından kayda değer kanuni bir düzenleme; kamu görevlilerine 2010 Anayasa değişikliği ile sağlanan toplu

¹⁰²⁴ ‘‘A.g.m.’’, s. 11, 23.

¹⁰²⁵ TİSK XXIV. Genel Kurul, alışma Raporu, 11-12 Aralık 2010, Ankara, s. 190.

¹⁰²⁶ TİSK Ekonomik Anayasa Raporu, Ekim 2011, s. 1, 3.

¹⁰²⁷ TİSK Anayasa Raporu II, 2012, s. 2-7.

sözleşme hakkının uygulanması, uygulama esaslarını düzenleyen ve 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununda yapılan değişikliklerdir.¹⁰²⁸

Endüstri ilişkileri sistemi bakımından yapılan bir diğer değişiklik; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Bu kanun endüstri ilişkileri sistemi ile doğrudan ilgili olmamakla beraber endüstri ilişkileri sisteminde iş barışının sağlanması bakımından önemli bir düzenlemedir.¹⁰²⁹

Geçmişte olduğu gibi 2012 yılında da kıdem tazminatı konusu çalışma hayatının en önemli konularından biri olmaya devam etmektedir. TÜRK-İŞ Başkanı Mustafa Kumlu “*Hükümete ve sermayeye seslenmek istiyorum: Kıdem tazminatlarımız, istediğiniz gibi süreceğiniz tarlalarınız değildir. İşçinin kıdem tazminatına el uzatan, karşısında TÜRK-İŞ’i görecektir*” uyarıları yaparken, Bakan Çelik kıdem tazminatı fonu kurulmasına yönelik tartışmaları değerlendirerek “Üçlü Danışma Kurulu’nda konuyu ele aldıklarını, Toplu İş İlişkileri Yasası Meclisten geçtikten sonra kıdem tazminatı fonu ile ilgili konuyu ele alacaklarını” belirtmiştir. 25 Temmuz 2012 tarihinde kıdem tazminatı ile ilgili taraflarla uzlaşma sağlandıktan sonra konuyu ele alacaklarını, düzenlemenin gündemlerinde olmadığını belirten ÇSGB Faruk Çelik, kıdem tazminatının Fon’a devredilmesinin hükümet programında yer aldığını, ancak bu yönde adım atmadan önce sosyal taraflarla uzlaşma sağlanacağını söylemiştir.¹⁰³⁰

TÜRK-İŞ’in yeni Toplu İş İlişkileri Yasasına da itirazları vardır. 17 Ekim 2012 tarihinde TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu, TBMM’de grubu olan siyasi partilerin grup başkanvekillerine, Toplu İş İlişkileri Yasa Tasarısı’nın bazı maddeleri ile ilgili itirazlarını içeren bir mektup göndererek, siyasi partilerin çalışma hayatında yaşanacak bir kaosa hazırlıklı olmalarını istemiştir.¹⁰³¹

¹⁰²⁸ 4688 Sayılı Kanununda yapılan değişiklik 2010 Anayasa değişikliğinde öngörülen kanuni düzenleme olarak yapılmış olan değişikliktir. 4/4/2012 tarih ve 6289 Sayılı Kanun ile yapılmıştır. Arıcı, “*a.g.m.*”, s. 7, 13; **Resmi Gazete**, 11/4/2012.

¹⁰²⁹ Arıcı, “*a.g.m.*”, s. 13; **Resmi Gazete**, 30/06/2012.

¹⁰³⁰ **Ayn Tarihi**, Temmuz-Ağustos- Eylül, 11 Temmuz 2012; 24 Temmuz 2012; 25 Temmuz 2012, s. 30-31, 56, 61.

¹⁰³¹ **Ayn Tarihi**, Ekim-Kasım-Aralık, 17 Ekim 2012, s. 51.

Anayasa değişikliğinden sonra, sendikal haklara ilişkin temel mevzuatta değişiklik yapılarak 18 Ekim 2012 tarihinde Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasa Tasarısı TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilmiş, yıllardır tenkit edilen iki kanun birleştirilerek tek bir kanun hâline getirilmiş, 7 Kasım 2012 tarihinde 6356 Sayılı resmi gazetede yayınlanmıştır. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu adı altında yapılan yeni kanunlaştırma ile işçi ve işveren temelinde endüstri ilişkileri sistemi tasarıda, yapılan son dakika değişikliği ile tek bir kanun ile düzenlenmiş olmaktadır. Kanun koyucular tarafından bu düzenleme ile sendikal hakların ILO normlarına uygun hâle getirildiği ve bu alandaki bütün tartışmaları ve tenkitleri sona erdirecek bir düzenleme yapıldığı ileri sürülmektedir.¹⁰³²

Aslında TİSK 274 ve 275 Sayılı Kanunların aksaklıkları ile ilgili temel çözümün her iki kanunun bir bütün olduğu ve birleştirilmesi esasında toplandığını çok daha önce paylaşmış, ancak 2012 yılına gelinceye değin bu kanunların birleştirilmesi mümkün olmamıştır.¹⁰³³

Toplu iş kanunlarını birleştirerek tek kanun altında toplayan 6356 Sayılı Yasa ile sendikalara toplu sözleşme yetkisi veren 2000 üye şartı kalkmış, toplu taşıma hastane ve mezarlıkta çalışana grev yasağı gelmiştir. Sendikaya üye yaşı 16'dan 15'e düşmüş, iş kolu tespit davalarında işçi atılmasının yolu kapanmıştır. İş kolu sayısının 28'den 20'ye düşürülmesi de yeni yasada yer alan düzenlemelerden biridir.¹⁰³⁴

6356 Sayılı Kanunun grev ve lokavta ilişkin hükümlerinde kayda değer ilk husus, grevin bağımsız bir hak olarak değil, yine toplu iş sözleşmesine bağlı olarak düzenlenmiş olmasıdır. Kanuna göre grev, toplu iş sözleşmesinin yapılması aşamasında uyuşmazlık çıkması halinde mümkündür; toplu iş sözleşmesinin uygulanması aşamasında grev hakkı yoktur. Dolayısıyla uyarı grevi, dayanışma grevi, siyasi grev gibi toplu iş sözleşmesi dışındaki hallerde her ne kadar Anayasal düzeydeki engel kaldırılmış olsa da, grev hakkı kanunda düzenlenmemiştir. Lokavtın da eski düzenlemelerdeki özü korunmuş, yeni kanunda saldırı amaçlı lokavt

¹⁰³² Arıcı, "a.g.m.", s. 13; **Ayn Tarihi**, Ekim-Kasım-Aralık, 18 Ekim 2012, s. 53; **Resmi Gazete**, 7/11/2012.

¹⁰³³ Kubilay Atasayar, "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Endüstri İlişkileri Sistemiyle İlgili Yeni Önerileri," s. 72.

¹⁰³⁴ **Ayn Tarihi**, Ekim-Kasım-Aralık, 20 Ekim 2012; s. 58.

yapılamayacağı, lokavtın ancak savunma amaçlı söz konusu olabileceği belirtilmiştir.¹⁰³⁵

Grev ve lokavtın yasak olduğu işler azalmış, grev ve lokavt kararlarının alınması için gereken yasal süreler artırılmış, taraflara daha uzun süre değerlendirme yapma imkânı doğmuştur. Grev ve lokavt sırasında grev gözcülerine ilişkin kısıtlamalar nispeten azaltılmış, yapılan örgütlü eylemin propagandasına, demokratik sınırlara uygun olarak kullanılmak şartıyla izin verilmiştir. Bu süreçte işverene verilecek zarardan doğacak sorumluluk, kusur sorumluluğu ilkelerine dayanarak düzenlenmiştir. İşçilere grev ve lokavt süresince bağımsız olarak çalışabilmenin önü açılmış olup, sadece başka işverenin yanında çalışmaları yasaklanmıştır. Bilim kurulunun kanunlarla ilgili tasarı aşamasında yaptığı çalışmalara, yasalaşma aşamasında müdahale edilerek eski yasal düzenlemelere göre hafifçe modernleştirilmiş bir kanun ortaya çıktığı yorumu yapılmıştır.¹⁰³⁶

Türkiye’de çalışma hayatını düzenleyen ve sözünü ettiğimiz bu kanunlar dışında Deniz İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, son yıllarda İşsizlik Sigortası Kanunu, Türkiye İş Kurumu Kanunu yanında Vergi Mevzuatı, Kamu İhale Mevzuatı, Çevre Mevzuatı gibi çalışma hayatını ilgilendiren yasal düzenlemeler konusunda TİSK’in çalışmalar yaptığı genel kurul raporlarından anlaşılmaktadır.

Çalışma hayatına yönelik yasalar konusunda genel olarak TİSK’in kuruluşundan itibaren dikkatli olduğu, kendi aleyhine olacağını düşündüğü kanun tasarıları ya da uygulamaları karşısında direndiği ve engellemeye çalıştığı belirtilmiştir. Bu tutumuyla TİSK’in gelişmiş ekonomilerdeki örneklerine benzer bir davranış biçimi geliştirdiği değerlendirilmiştir. Yine benzer biçimde gelişmelere karşı önceleri muhafazakâr bir yaklaşımda olmuş, fakat daha sonraları değişimi benimsemiştir.¹⁰³⁷

¹⁰³⁵ Çopuroğlu, “a.g.m.”, s. 46.

¹⁰³⁶ “A.g.m.”, s. 46- 47.

¹⁰³⁷ Meço, a.g.t., s. 76.

4.2.2. Toplu Sözleşme Düzeninde TİSK (1980-2012)

12 Eylül 1980 tarihinden sonra MGK'nın 7 numaralı bildirisi ile kamu düzeni ve genel asayiş gereği DİSK ile MİSK ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, bunların yöneticilerinin Türk Silahlı Kuvvetlerinin güvencesi altına alındığı bildirilmiştir. Toplu pazarlıklar kaldırılmış, grevler yasaklanmıştır. Bir süre sonra 27/12/1980 tarihinde 2364 Sayılı "Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkında Kanun" kabul edilmiştir. Bu kanuna göre yürürlük süresi sona eren iş kolu ve iş yeri toplu iş sözleşmeleri ile ilgili olarak; talep edildiği takdirde bunlarla ilgili gerekli değişiklikler de yapılarak, yeniden yürürlüğe konulması yetkisi yeniden oluşturulan Yüksek Hakem Kuruluna verilmiştir. 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun bu kanuna aykırı hükümlerinin uygulanmayacağı kararlaştırılmıştır. 12 Eylül'den önce toplu sözleşmelerle sonuçlanan toplu pazarlık anlaşmaları yürürlükte kalırken, Yüksek Hakem Kurulu devam eden toplu pazarlık görüşmelerini gözden geçirmiş ve bazı düzenlemelerden sonra son şeklini vermiştir. Ücret artışları güncel YHK'nın iznine bağlanmıştır.¹⁰³⁸ Kısaca 1980-1983 yılları 12 Eylül yönetiminin getirdiği zorunlu tahkim, grev ve lokavt yasakları nedeniyle, tüm grevlerin yasaklandığı, sendikal faaliyetlerin askıya alındığı bir dönemdir ve 1984 yılına kadar böyle devam etmiştir.¹⁰³⁹

Askeri Müdahaleden önce sonuçlanan toplu iş sözleşmeleri 1981'in yüksek enflasyon oranı beklentilerinde temellenen ücret artışlarını garantilemişti. Askeri Müdahalenin ardından enflasyon oranı düştüğünde bu anlaşmalara dâhil olan işçiler gerçek ücret artışlarından memnundurlar. Diğer yandan Askeri Müdahale olduğunda binlerce işçi ile olan görüşmeler devam etmektedir. Bunlar yüzde 70'lik sembolik ücret artışlarına hemen olumlu cevap vermişlerdir. MGK işçi çıkarmayı da

¹⁰³⁸ Çifter, a.g.t., s. 125; Yıldırım Koç, **Unionization and Collective Bargaining Agreements in Turkey**, 1990-1991, Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul, 1992, s. 21; byegm.gov.tr., Erişim Tarihi: 16/12/2016.

¹⁰³⁹ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 270.

yasaklamış bazı işverenler hukuki davalarla yüz yüze gelmişler, bu yasaklar ihlal edildiği için tutukluluk halleri olabilmıştır.¹⁰⁴⁰

Askeri rejimin bu uygulamaları devam ederken hazırlanan 1982 Anayasasında Toplu İş Sözleşmesi hakkı 53. maddede düzenlenmiştir. Buna göre işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler.¹⁰⁴¹ Madde 53 ile ilgili olarak Anayasa Komisyonu Gerekçesinde “toplular iş sözleşmesi hakkı işçilere ve işverenlere tanınırken, getirilen yeniliğin, aynı iş yerinde ve aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılması ve uygulanmasının yasaklanması” olduğu belirtilmektedir.¹⁰⁴²

1982 Anayasasında Grev ve Lokavt Hakkı ise 54. maddede düzenlenmiştir. Buna göre; “Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması halinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir.”¹⁰⁴³

54. maddedeki grev ve lokavt hakları ile ilgili olarak Anayasa Komisyonu Gerekçesi’nde şu ifadeler yer alır: “Lokavtın Anayasal bir hak olarak tanınması bir denge fikrinin sonucudur. Lokavtın yasaklanması yolunda beliren düşüncelerin uygulanması halinde işverenlerin elinden tek mücadele ve mukabele oranının alınması sonucu doğardı. Varlığı tartışılan lokavt hakkının anayasal güvenceye kavuşturulması bu nedenle gerekmiştir...Grev ve lokavt hakları sadece toplu sözleşme yapılırken uyuşmazlık çıkması halinde tanınmış; başka deyişle hak grevi yolu tıkanmıştır. Mahkemelere saygı ve çalışma barışı ilkeleri hak grevinin yasaklanmasına amil olmuştur. Bir toplu iş sözleşmesi döneminde mutlak iş barışı esası kabul edilmiştir.”¹⁰⁴⁴

Yeni Anayasa hazırlanırken işveren çevrelerinin lokavtı bir hak olarak Anayasaya koydurma çabası içine girdikleri görülür. Nitekim Milli Güvenlik

¹⁰⁴⁰ Koç, **Workers and Trade Unions in Turkey**, s. 57-58.

¹⁰⁴¹ Kili-Gözübüyük, **a.g.e.**, s. 311; Aydoğdu, **a.g.e.**, s. 344-345; **Karşılaştırmalı Türkiye Cumhuriyeti Anayasaları (1982, 1961, 1924)**, s. 34.

¹⁰⁴² Mis- Özsoy, **Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu**, s. 5.

¹⁰⁴³ Kili- Gözübüyük, **a.g.e.**, s. 312; **Karşılaştırmalı Türkiye Cumhuriyeti Anayasaları (1982, 1961, 1924)**, s. 34-35.

¹⁰⁴⁴ Mis- Özsoy, **Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu**, s. 6-7.

Konseyi Anayasa Tasarısına son biçimini verirken 54. maddenin başlığını “grev hakkı ve lokavt” biçimine getirmiştir. Anayasa Komisyonu tarafından hazırlanan ve Danışma Meclisi tarafından kabul edilen metinde “grev ve lokavt başlığı” yer almıştır. Bununla ilgili olarak Anayasanın gerekçesinde: “Bu düzenlemede grev hakkına değinilmiş ve buna karşılık olarak da, işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnalarının kanun ile düzenleneceği belirtilmiştir. Aynı şekilde grev hakkının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları da kanunla düzenlenecektir. Lokavt ancak greve karşı uygulanabilecektir” denilmiştir.¹⁰⁴⁵

Böylece 1982 Anayasasında “Grev ve Lokavt” başlığı kullanılarak lokavt sözcüğüne Anayasada yer verilmiştir. Ancak lokavt Anayasal bir hak olarak kabul edilmemiştir. 2822 Sayılı yasanın 26. maddesi ise lokavtın ancak greve karşı kullanılabilceğini öngörmüştür. 275 Sayılı yasada olduğu gibi grev kararı alınmasa bile lokavt uygulanamayacaktır. Lokavt ancak grev kararının alınması durumunda yapıldığı takdirde yasallık kazanacaktır.¹⁰⁴⁶

2821 Sayılı Kanunun 32. maddesi sendikaların çalışma hayatına ilişkin faaliyetlerini düzenlerken 33. maddesi sendika ve konfederasyonların sosyal faaliyetlerini düzenlemiştir.¹⁰⁴⁷ Buna göre 2821 Sayılı Kanunun 32. maddesi çalışma hayatına ilişkin faaliyetleri sadece sendikalar açısından kabul etmiştir. Bu durumda Konfederasyonlar toplu iş sözleşmesi yapma ve toplu iş uyuşmazlıklarında kanuni çözüm yollarına başvurma hakkına sahip değildir.¹⁰⁴⁸

1983 yılında genel seçimlerin yapılması ile TBMM göreve başlamış ve yeniden serbest toplu pazarlık dönemine girilmiştir. Bu dönemde toplu pazarlık düzenini kuran mevzuatta ve uygulamada önemli gelişmeler olmuştur. 1983’ten sonra 2822 Sayılı yasa ile işkolu sözleşmesi kabul edilmemiş; iş yeri, iş yerleri ve işletme toplu

¹⁰⁴⁵ Kutal, “2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Kavramları”, s. 137.

¹⁰⁴⁶ İnce, **a.g.e.**, s. 46; 2822 Sayılı Kanunun Grev ve Lokavt kısmında grev ve lokavtın her türü ile ilgili tanım ve açıklamalara yer verildiği görülür. Bu kısımda grev ve lokavt yasakları ve ertelemeler ile ilgili düzenlemeler hayli ayrıntılıdır. Yasağın bulunduğu işler ile yasağın bulunduğu yerler, geçici yasaklar, yasaklarda Yüksek Hakem Kuruluna başvurma, grev ve lokavt uyuşmazlıklarında başvurulacak kurul ve teşkilatlar, hatta Yüksek Hakem Kuruluna katılacak üyelerde aranacak nitelikler, grev ve lokavtın ertelenmesi, kanuni grev ve lokavta katılmayacaklara bile kanunda yer verilmiştir. **Resmi Gazete**, 7/5/1983.

¹⁰⁴⁷ **Resmi Gazete**, 7/5/1983.

¹⁰⁴⁸ Sümer, **a.g.e.**, s. 213-214.

iş sözleşmelerine yer verilmiştir. Özel kesimde iş yeri sözleşmeleri yapılırken, kamu kesiminde işletme sözleşmeleri uygulanmıştır.¹⁰⁴⁹

2822 Sayılı Kanun toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yollarla çözümü için Yüksek Hakem Kuruluna Başvurma uygulaması getirmiştir. 52. maddeye göre grev ve lokavtın yasak olduğu işler ve yerlerdeki uyuşmazlıklarda taraflardan her biri 32. madde uyarınca Yüksek Hakem Kuruluna başvurabileceği gibi grev ve lokavtın ertelendiği hallerde erteleme süresinin sonunda Çalışma Bakanı da Yüksek Hakem Kuruluna başvurur. Yüksek Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu iş sözleşmesi hükmündedir.¹⁰⁵⁰

1983 yılında tekrar serbest toplu pazarlık uygulamalarının başlaması ile birlikte, 1984 yılında kurumsal sınırlamalar devam eden askeri yönetim tarafından devam ettirilse de, işçi hareketlerindeki suskunluk önce grev dışı eylemlerle, sonra da grevlerle bozulmuştur. Bu grevler grev yapmayı oldukça zorlaştıran yeni yasal düzenlemelere rağmen greve gidilebileceğini göstermesi bakımından anlamlıdır. 1985 yılında grev sayısında artışlar yaşanmış olup, 1985 yılı grev dışı eylemlerin pek tercih edilmediği bir yıldır. Grevlerin büyük çoğunluğu ve grev dışı eylemlerin hemen hepsi İstanbul'da gerçekleşmiştir. Grev dışı işçi eylemleri daha çok pasif protesto hareketleridir. 1986 yılında kamu kesiminde greve gidilmezken, özel kesimde grev sayısı 21'dir. Grevlerin nerdeyse tamamı İstanbul-Kocaeli sanayi bölgesinde meydana gelirken, grev dışı eylemlerde de artış yaşanmıştır. TÜRK-İŞ'in Şubat ayındaki "Ekmek, Barış, Özgürlük" mitingi ile Haziran ayındaki "Hükümeti Protesto" mitingi hem TÜRK-İŞ, hem de işçiler açısından 1980 sonrasında seslerini daha etkili duyurdukları ilk eylemler olmuştur. Grevler 1986 yılında yavaş yavaş İstanbul dışına yayılmaya başlamıştır. Eylem türü olarak da daha çok yemek boykotu, toplu vizite, sakal bırakma gibi eylem biçimleri tercih edilmiştir. Büyük ölçekli grevler ve diğer örgütlenme faaliyetleri 1986'nın sonunda emek ilişkilerinde yeni bir dönemin başlangıcıdır. 1987 yılında iki yıllık bir aradan sonra kamu kesiminde yeniden grevlere başvurulmuştur. Hem işkolları hem de coğrafi açıdan grev ve grev dışı eylemlerde yayılma başlamıştır. Grev dışı eylemlerden olan miting,

¹⁰⁴⁹ 1980-1983 geçiş döneminde yeni toplu pazarlıklar yapılmadığından toplu pazarlığın yapısında herhangi bir değişiklik olmamıştır. Çifter, **a.g.t.**, s. 130, 153.

¹⁰⁵⁰ **Resmi Gazete**, 7/5/1983.

yemek boykotu ve protestolara, 1987 yılında yürüyüşler, iş bırakma eylemi, direnişler, ölüm oruçları da eklenmiştir. Protesto eylemlerinin bir türü olan vizite eylemi, yalınayak yürümek, yolu trafiğe kesmek, basın açıklamaları, bıyık ve saç kesmek gibi eylemler yapılmıştır. 1986 yılında başlayıp 1987 yılında devam eden Netaş Grevi ile işçi hareketinde bir dönüm noktası yaşanmıştır. Netaş Grevi ile işçi hareketi yerel ve bölgesel düzeyi aşarak, ülkenin gündemine yerleşmiştir. Bu grevle tüm kısıtlayıcı özelliklerine rağmen yeni yasalar ile de etkili bir grev yapılabileceği gösterilmiştir. 1988 yılında kamu kesimi grevlerinde artış olurken özel kesim grevlerinde önemli bir düşüş gözlenmiştir. İşçi hareketi grevler kadar grev dışı eylemlere de başvurmaya devam etmiştir. Yemek boykotları ve direnişler en çok tercih edilen eylem türleridir. 1989 yılında grev sayısında önemli artışlar meydana gelmemesine rağmen, özellikle kamu kesiminde çok sayıda işçinin greve katılması ile işgünü kaybı açısından artış yaşanmıştır. Grevler kadar etkili olan ve toplumda yankılar uyandıran grev dışı eylemler de yaşanmıştır. Birçok grevde grev dışı eylemlere de yoğun olarak başvurulmuştur. Özellikle SEKA ve demir-çelik işyerlerindeki grevler için diğer iş kollarından ve işçilerden önemli destek gelmiş, dayanışma kampanyaları açılmıştır. Eylemler büyük bir dalga gibi kendiliğinden büyümüş, toplumdan da destek görmüştür. Bahar Eylemleri olarak nitelendirilen bu süreçte sokağa çıkan yaklaşık bir milyon işçi 12 Eylül'ün getirdiği engelleri aşarak kendine uygun bir ortam yaratmıştır. Bunlar işçilerin ücretlerindeki asimetrik gelişmeye bir tepkinin sonucu olarak militanlaşp sendikaları aşarak, bazen sendikalara rağmen ve sendikaları zorlayarak gerçekleştirilen eylemlerdir. Bahar Eylemleri Türkiye'de özellikle kamu sektörü tarihinde bir mihenk taşı olmuştur. İşçi kesiminde sendika hareketine olan güven ve inanç artmıştır. 1990 yılı hem grev sayısında, hem de greve katılan işçi sayısı bakımından patlamanın yaşandığı bir yıl olmuştur. Sermaye kesimi; hem Bahar Eylemlerinin toplumda yarattığı işçilere yönelik olumlu tepki hem de 1989 seçimlerinin sonucu nedeniyle, oldukça düşük düzeyde seyreden ücretlerin artırılması amacını taşıyan bu grevlere çok fazla direnmeyerek, kısa sürede anlaşma yolunu seçmiştir. 1990 grevlerinin sonucunda özellikle lastik, çimento, madencilik sektörlerinde tatmin edici sözleşmeler imzalanmıştır. 1990 yılında da grevler, grev dışı eylemlerle desteklenmeye devam etmiştir. Örneğin Mayıs 1990'da İstanbul, Adana ve Ankara'da yaklaşık 46.000

belediye işçisi toplu viziteye çıkmıştır. Toplu sözleşme görüşmeleri uyuşmazlıkla sonuçlanan işçiler işvereni protesto etmek için başlattıkları eylemi toplu vizite ile sürdürmüşlerdir.¹⁰⁵¹

Toplu sözleşme görüşmeleri nedeniyle gergin olunan 1990 yılı başında daha önce TÜSİAD ve MESS gibi işveren örgütlerinde çalışmış olan ve tarafsız olmadığı gerekçesiyle eleştirilen Cumhurbaşkanı Özal, yeni yıl mesajında işçi-işveren-hükümet taraflarına toplumsal uzlaşma çağrısı yapmıştır. Cumhurbaşkanı Özal'ın önerdiği toplumsal uzlaşma konusunda TİSK, TÜRK-İŞ ve bazı sendikalar görüşlerini açıklamışlardır. TİSK ve TOBB gibi işveren örgütleri bu çağrıya olumlu yanıt verirken, TÜRK-İŞ Başkanı Şevket Yılmaz önce sıcak bir yaklaşımla enflasyon artışını karşılayacak bir ücret önerisine evet derken, daha sonra yoruma elverişli bir tutum içine girmiştir.¹⁰⁵²

Yeniden Koalisyon hükümetlerinin görev yapmaya başladığı 1991 yılı 3 Ocak Genel Uyarı Eylemi ile başlamış ve Zonguldak'taki maden grevi ile sürmüştür. 1991 yılında da hem kamu kesiminde hem özel kesimde grev eğilimi devam etmiştir. 1991 yılı grevleri yoğun olarak grev dışı eylemler ile desteklenmiştir. Toplu pazarlık dönemlerinde işçiler pasif eylemlere devam etmişlerdir. Toplu pazarlık görüşmelerindeki tıkanıklığı aşmak için TÜRK-İŞ merkezi bir kararla 3 Ocak'ta yurt çapında "üretimden gelen gücü kullanmak" için işe gitmeme kararı almıştır. Bir günlük bu eylemden hemen sonra 4-8 Ocak 1991 tarihleri arasında Zonguldak Grevinin Ankara'ya doğru düzenlenen bir yürüyüş ile desteklenmesi ise 1991 yılının ve dönemin bir diğer önemli işçi olayıdır. 1992 yılında kamu kesiminde grev eğilimi artarak devam etmiş, özel kesimde grev eğiliminde büyük düşüşler olmuş, 1987 öncesi duruma dönmüştür. Önceki yıllarda olduğu gibi grevler grev dışı eylemlerle desteklenmiştir. 1993 yılı grevler ve grev dışı eylemler bakımından işçilerin dinlenmeye çekildiği bir yıl olmuştur. 1993 yılında olduğu gibi 1994 yılında da işçi hareketinde grevler açısından eylemsizlik hâkimdir. Grev sayısı azalarak 36'ya düşmüştür. 1993 yılının grev dışı eylemlerdeki hareketsizliği 1994 yılının ikinci

¹⁰⁵¹ Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C. 2. s. 110-111; Savran, "a.g.m.", s. 410; Koç, **Unionization and Collective Bargaining Agreements in Turkey, 1990-1991**, s. 21; Koç, **Workers and Trade Unions in Turkey**, s. 65; **Cumhuriyet**, 26 Mayıs 1990.

¹⁰⁵² Güneş, 3 Ocak 1990; **Cumhuriyet** 4 Ocak 1990; **Ayın Tarihi**, Ocak-Şubat-Mart, 2 Ocak 1990, s. 7.

yarısında yerini bir canlanmaya bırakmıştır. Bu eylemlilikte 5 Nisan Kararlarının etkisi olmuştur. 24 Nisan'da Ankara'da TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve meslek örgütlerinin katıldığı bir miting yapılmıştır. 1 Mayıs'ı ise bu üç işçi konfederasyonu birlikte kutlamışlardır. 1994 yılının grev dışı en önemli işçi eylemi 20 Temmuz'da yapılan genel iş bırakma eylemidir.¹⁰⁵³

İşçi kesiminde grevler böyle devam ederken 2000 yılında toplanan TİSK Danışma Konseyi Sonuç Bildirisi grev ve lokavtlara sebep olan toplu sözleşmelere bakış açısına dair bir fikir vermektedir. Buna göre özel kesim toplu iş sözleşmeleri, ekonominin rekabet gücünü ve istihdamı gözeten yapıda barış içinde yenilenmelidir. Türk ekonomisinin rekabet gücü son yıllarda önemli ölçüde azalmıştır. 2000 yılında özel sektörde yenilenecek toplu iş sözleşmeleriyle saptanacak ücret artışları, ekonominin geleceği açısından belirleyici niteliktedir. Toplu iş sözleşmelerinin reel sektörün uluslararası rekabet gücünü gözetecek, işletmelerin üretime sağlıklı koşullarda devamına zemin hazırlayacak, iş barışının korunmasını sağlayacak, yüksek ücret artışının işletmeleri yoğun işten çıkarmalara mecbur etmesinin önüne geçecek ölçüde ve tarzda akdedilmesi gerekir. Bunun için aşağıda belirtilen hususlar büyük önem taşımaktadır:

-Ücret artışlarının hedef enflasyon ve verimlilik artışlarını aşmaması yönünde toplumsal uzlaşma sağlanmalıdır.

-Ücret dışı işgücü maliyetleri azaltılmalıdır.

-Kamu tarafından üretilen mal ve hizmet fiyatları kontrol altında tutulmalıdır.

-Devlette harcama reformu ve verimlilik programı uygulanmalıdır.

-İşçi sendika ve konfederasyonları istihdam alanındaki sorumluluklarını kabul etmelidir.

¹⁰⁵³ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2. s. 111-112; Türkiye'de sendikalı işçilerin tüm aksiliklerine ve yetersizliklere rağmen grevlere veya grev tehditlerine, 1989-1990-1991'de gerçekleşen diğer endüstriyel eylemlere şükran borçlu olduğu düşünülmektedir. Şöyle ki 1991 toplu pazarlık sözleşmelerini takiben birçok işçi otomobil alabilmiş, çoğu iş yerinde ek park yeri problem olmaya başlamış, ev kooperatiflerine üye olunabilmiş, çeşitli ev eşyaları ve mobilyalar alınabilmiştir. Diğer yandan 1991 toplu sözleşmelerinden sonra çeşitli kamu kurumlarında aynı iş yerinde çalışan memurlar ve işçiler arasında ücret farklarından kaynaklanan sorunlar su yüzüne çıkmaya başlamıştır. Koç, **Unionization and Collective Bargaining Agreements in Turkey**, 1990-1991, s. 24.

-Çalışma mevzuatı esnekleştirilmelidir.¹⁰⁵⁴

Bu dönemde yani 1983 yılında 2821 ve 2822 Sayılı kanunların yayınlanması ile başlayıp 2012 yılında 6356 Sayılı Kanunun kabulüne kadar olan süreçte yapılan grev ve lokavt uygulamalarına bakılarak dönemin toplu sözleşme düzeni hakkında fikir sahibi olunabilir.



¹⁰⁵⁴ İşveren, C. 38, S. 8, 2000, s. 2.

1984-2012 Yılları Arasında Grev ve Lokavtlar¹⁰⁵⁵

Yıllar	Toplu İş Sözleşmesi Sayısı	Grev Sayısı	Lokavt Sayısı
1981	647	-	-
1982	3.221	-	-
1983	991	-	-
1984	1.185	4	-
1985	2.721	21	3
1986	2.667	21	-
1987	2.343	307	221
1988	2.454	156	112
1989	2.725	171	7
1990	1.954	458	41
1991	5.030	398	25
1992	1.783	98	11
1993	3.809	49	9
1994	1.513	36	4
1995	2.357	120	5
1996	1.871	38	3

¹⁰⁵⁵ 1981, 1982, 1983 yıllarına ait toplu iş sözleşmeleri 2364 Sayılı Süresi Sona Eren Toplu İş Sözleşmelerinin Sosyal Zorunluluk Hallerinde Yeniden Yürürlüğe Konulması Hakkındaki Kanun gereğince Yüksek Hakem Kurulunca yenilenerek yürürlüğe konulmuştur. 12 Eylül 1980'de getirilen yasaklar nedeniyle 1981, 1982, 1983 yıllarında grev ve lokavt olmamıştır. **Çalışma Hayatı İstatistikleri 2008**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No: 34, Ankara, 2009, s. 40, 41, 42, 69, 70, 71, 77, 78; **Çalışma Hayatı İstatistikleri 2013**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Genel Yayın No: 17, Ankara, 2014, s. 88, 99.

1997	2.056	37	4
1998	1.867	44	2
1999	2.286	34	4
2000	1.646	52	2
2001	4.454	35	-
2002	1.773	27	-
2003	1.607	23	2
2004	1.482	30	1
2005	3.977	34	1
2006	1.704	26	1
2007	1.975	15	-
2008	1.704	15	1
2009	1.995	13	-
2010	1.662	11	-
2011	2.133	9	-
2012	1.502	8	-

Tabloya bakıldığında askeri rejim uygulamaları nedeniyle 1980-1983 yılları arasında hiç grev ve lokavt olmamıştır. 1984 sonrası 1987 yılından itibaren grev sayısında ciddi bir artış söz konusu iken, işverenin yalnızca 1987 ve 1988 yıllarında lokavta başvurduğu, diğer yıllarda grev sayısındaki artışa rağmen pek fazla lokavtı tercih etmediği görülür. Ancak yine de 1963-1980 dönemine göre işveren tarafından daha çok lokavta başvurulmuştur.

1987 ve 1988 yıllarındaki yüksek lokavt sayısına rağmen, 1990, 1991 yıllarında işçi tarafından fazlaca greve başvurulsa da, işverenlerin lokavta pek fazla başvurmadıkları görülür. 1995 yılındaki 120 greve karşılık işveren sadece 5 lokavt

yapmıştır. 2000’li yılların başından itibaren ise grev sayısı da oldukça azalmış, başvuru lokavt sayısı 2’yi geçmemiştir.

TİSK Genel Sekreter Yardımcısı Ferhat İlder 1983 yılında yeniden toplu sözleşme düzenine geçilmesinden itibaren 2012 yılındaki yeni toplu sözleşme düzenine kadar olan süreçteki grev ve lokavt sayılarını değerlendirmesi istendiğinde şu açıklamayı yapmıştır. “1980’lerde Türkiye’nin kapalı ekonomi koşullarından dışa açık ekonomi koşullarına geçmesi, 1989’da Doğu Bloku ülkelerinin küresel sisteme katılması ve özellikle Türkiye-AB Gümrük Birliği endüstri ilişkilerinin doğasını değiştirmiştir. Açık ekonomilerde ülkedeki işçilerle işverenler arasında; buna karşılık ülkedeki ithalatçılar ile dış ülkelerdeki işletmeler arasında çıkar birliği vardır. TİSK yönetiminin 1990’lardan itibaren işçi- işveren ilişkilerinde diyalog ve işbirliğine daha fazla önem vermesi de bu süreci Türkiye için çok hızlandırmıştır. Bu yıllarda Türkiye’de grev ve lokavtların azalmasında TİSK ve TİSK Başkanlarının başat rol oynadığı düşünülmektedir.”¹⁰⁵⁶

Genel ekonomik sorunların, işveren çıkarları açısından çözümlenmesi gerektiği görüşünde olan TİSK, çalışma hayatına ilişkin kararlara gerek formel gerekse informel olarak görüş bildirerek katılmaktadır. Kurulduğu yıllarda ekonomik ve politik hayatın karmaşalı dönemlerinde ve 1971 Askeri Muhtırası dönemlerinde, çalışma hayatının diğer kesimi olan işçi sendikalarını suçlayıcı ve onları zayıflatıcı çözümlerden yana olduğu söylenmektedir. Daha sonraki yıllarda ise gerek TOBB’un varlığı, gerekse TÜSİAD’ın kurulması ile genel politik konulardan, endüstriyel ilişkiler alanına ilişkin alanlarda etkide bulunmaya başlamış ve kendisini bununla sınırlamıştır. Fakat bunu güç kaybı olarak değerlendirmemek gerekir. Aksine bu şekilde bir alana yoğunlaşma, TİSK’i Türkiye’de çalışma ilişkileri alanında en önemli ve tek işveren temsilcisi konumuna getirmiştir.¹⁰⁵⁷

¹⁰⁵⁶ Ferhat İlder, Sözlü Tarih, 06/06/2016.

¹⁰⁵⁷ Meço, **a.g.t.**, s. 75-76.

4.2.3. Hükümetler ve İşçilerle İlişkilerde TİSK (1980-2012)

1960 sonlarından başlayarak 1970'lerin sonu itibariyle giderek artan ekonomik ve sosyal sorunlar ile siyasi iktidarların bu sorunlar karşısında çözümsüz kalması Türkiye'nin edinilmiş kazanımlarını yok edecek, uzun yıllar her anlamda etkisi altında bırakacak bir dönemecin eşiğine getirmiştir.

Eylül 1980'e gelindiğinde ülkenin içinde bulunduğu durumu gerekçe gösteren Silahlı Kuvvetlerin askeri müdahaleye karar vermesi üzerine 11 Eylül gecesi sabaha karşı tüm Türkiye'de harekât başlamıştır. Sabahın erken saatlerinde radyo ve televizyondan Orgeneral Kenan Evren'in 1 numaralı bildirisi yayınlanmış, 12 Eylül'de yüksek komuta planlanan operasyonu gerçekleştirmiş ve Türk halkını rahatlatan siyasa açmaza son vermiştir. Kenan Evren'in de aralarında bulunduğu beş general Türk milleti adına hareket ettiklerini söyleyerek askeri müdahaleyi gerçekleştirmiş, bu beş generalin Milli Güvenlik Konseyi (MGK) diye adlandırılan yönetimi başlamıştır.¹⁰⁵⁸

TÜRK-İŞ Askeri Müdahaleyi desteklemiş ve mümkün olan en kısa sürede parlamenter demokrasiye dönmek arzusunda olduklarını belirtmiştir. DİSK Askeri Müdahale hakkında bilgi vermiş, fakat halka açıklama yapmamış, kitleleri karşı koyma ve direnç için harekete geçirmeyi veya hareketi organize etmeyi de denememiştir.¹⁰⁵⁹

12 Eylül 1980 Askeri Müdahalesinden sonra, 14 Eylül'de MGK'nin 7 No'lu bildirisi ile DİSK, MİSK ve bu örgütlere bağlı kuruluşların faaliyetleri durdurulmuştur.¹⁰⁶⁰

12 Eylül 1980 Müdahalesi sonrası kapatılan tek işveren sendikası ise MESS'dir. MESS beş günün ardından Sıkıyönetim Komutanlığına kapanan tek işveren sendikası olduğunun anlatılması ile tekrar açılmıştır. Fakat söylendiğine göre diğer bütün sendikal faaliyetler gibi kısıtlı sendikal faaliyetler yürütülmüştür.¹⁰⁶¹

¹⁰⁵⁸ Ahmad, **a.g.e.**, s. 460; Kongar, **a.g.e.**, s. 190; Çavdar, **a.g.e.**, s. 263,

¹⁰⁵⁹ Koç, **Workers and Trade Unions in Turkey**, s. 58.

¹⁰⁶⁰ **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi**, C. 2, s. 270.

¹⁰⁶¹ İsmet Sipahi, **Gelenek ve Gelecek**, C. 2, MESS Yayın No: 316, BZD Yayıncılık, İstanbul, 2000, s. 150.

Kasım 1980’de TİSK’in başvurusu üzerine Ankara Sıkıyönetim Komutanlığı; faaliyetlerine devam eden dernekler, meslek kuruluşları federasyon ve konfederasyonların 1630 Sayılı yasanın kuruluş amaçları ve tüzükleri doğrultusunda yapacakları yıllık olağan toplantıları için bir kısıtlama getirmediğini belirterek, Konfederasyonun yıllık olağan toplantılarını yapmasında sakınca görmemiştir.¹⁰⁶²

Sınırlı sendikal faaliyetlerin yürütüldüğü 12 Eylül sonrasının ilk hükümeti Bülent Ulusu tarafından kurulmuştur. Zeyyat Baykara ve eski MESS yöneticilerinden Turgut Özal Devlet Bakanı ve Başbakan Yardımcısıdır. Ulusu Hükümetinin ilk Sanayi ve Teknoloji Bakanı bir kez daha eski TİSK Başkanı olan Şahap Kocatopçu’dur. Hükümetlerle iyi ilişkiler kurmak yanlısı olan TÜRK-İŞ, 1980 Eylülündeki Askeri Müdahaleye karşı çıkmamış, askeri yönetim ile genel olarak iyi ilişkiler kurmuş, oluşturulan yeni hükümete Genel Sekreteri Sadık Şide’yi Bakan olarak vermiştir.¹⁰⁶³

Hükümetin çalışma ve sosyal güvenlik konularına bakışı tüm vatandaşların huzur ve mutluluk içinde insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış düzeyine erişmesini sağlamaktır. Bu amaca ulaşmak için her şeyden önce üretim artışını sağlayacak tedbirlerin alınması şarttır. Üretimi engelleyen, sosyal barışı bozan durumların ortadan kaldırılması için ülkenin ve çalışanların yararına bir dizi tedbirin alınması zorunludur. Çalışkan ve vatanperver Türk işçisinin mevcut ekonomik imkânlar çerçevesinde her türlü hakları korunacaktır. Sendikalar demokratik ilkelere uygun olarak faaliyetlerine devam edeceklerdir. Ancak temiz Türk işçisini sömüren, onları kendi ideolojik görüşleri istikametinde yönlendirmek ve sendikal hakları kötüye kullanmak isteyenlere fırsat verilmeyecektir. Çalışma barışını bir an önce ve devamlı kurabilmek amacıyla Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, Sendikalar Kanunu ve İş Kanunu süratle gözden geçirilerek gerekli değişiklikler yapılacaktır. İşçi işveren mesleki teşekküllerinin faaliyetleri kuruluş amaçlarına uygun olarak

¹⁰⁶² Ankara Sıkıyönetim Komutanlığının 15/11/1980 Tarih ve 7130-4631-80/14703 Sayılı Yazısı.

¹⁰⁶³ Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (12 Kasım 1979-9 Kasım 1989)** C. 7, s. 5944-5945; Akkaya, “a.g.m”, s. 267.

geliştirilecek, bu suretle ülke çapında üretim ve verimliliğin artması da sağlanacaktır.¹⁰⁶⁴

Ücretlere yüzde 70 zamlarla tüm grevlere son verilmesi ve işçilerin işbaşı yapmalarının ardından Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Başkanı Halit Narin, “Grevlerin kaldırılmasıyla Türk ekonomisinin kalkınmasında ileriye dönük büyük bir gelişme sağlanacağı kanısında olduğunu söylemiştir. Grevdeki 55.000 den fazla işçinin yeniden çalışmaya başlaması ekonomik kalkınmaya büyük bir huzur sağlayacaktır. Narin, üretimi ve ihracatı artırıp geliri adil dağıtmak suretiyle herkes gibi yeni yönetime yardımcı olacaklarını kaydetmiştir.¹⁰⁶⁵ Narin’in askeri yönetime bu desteğinin sebebi daha sonra Meclis Darbeleri İnceleme Komisyonunda kendisine sorulmuştur.¹⁰⁶⁶

TİSK gibi TOBB’un da yeni yönetime desteği tamdır. TOBB Başkanı Mehmet Yazar, Devlet Başkanı, Genelkurmay ve MGK Başkanı Orgeneral Kenan Evren’e bir telgraf göndererek başarı dilemiştir. Ayrıca TOBB’un Türk Silahlı Kuvvetlerinin başarılı olması için her türlü destek ve çabayı göstereceği bildirilmiştir. Yazar, telgrafında ayrıca Devlet Başkanı Evren’in TRT Radyo ve Televizyonundan yaptığı ilk konuşmada yer alan tüm görüşlerine katıldıklarını belirtmiştir.¹⁰⁶⁷

Askeri Müdahaleden sonra 23 Ekim 1981 tarihinde oluşturulan Danışma Meclisi’ne işveren kesimini temsilen TİSK Genel Sekreteri Rafet İbrahimoglu’nun seçilmesi TİSK tarafından kuruluşların temsil edilmesi bakımından dengeli ve hassas davranıldığına işaret olarak değerlendirilmiştir.¹⁰⁶⁸

1980 sonrası yeni yasal düzenlemelerde büyük ölçüde aşınma olmayacağı, temel hak ve özgürlüklerin ortadan kaldırılmayacağı umudu taşıyan TÜRK-İŞ’in askeri yönetime açık desteği 1982 Anayasası taslağı ortaya çıkıp TİSK’in çalışma hayatının düzenlenmesine ilişkin görüşlerini Anayasa maddeleri olarak karşılarında

¹⁰⁶⁴ Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri, (12 Kasım 1979-9 Kasım 1989)** C. 7, s. 5958-5959. **Milli Güvenlik Konseyi Tutanak Dergisi**, C. 1, B. 4, 27/09/ 1980, s. 82-93.

¹⁰⁶⁵ **Cumhuriyet**, 15 Eylül 1980; **Cumhuriyet**, 16 Eylül 1980.

¹⁰⁶⁶ TBMM Tutanak Hizmetleri Başkanlığı, Darbe Komisyonu, 17/10/2012, s. 1

¹⁰⁶⁷ **Cumhuriyet**, 15 Eylül 1980.

¹⁰⁶⁸ **TİSK, XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu**, s. 10; **TBMM Albümü 1920-2010**, C. 4. 1960-1983, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü Yayınları, Yayın No: 1, Ankara, 2010, s. 1797.

görüp, kendi durumlarının da tehlikede olduğunu düşünmelerine kadar sürmüştür. TÜRK-İŞ yönetimi Anayasa taslağını eleştirirken, Anayasa tasarısı üzerindeki endişelerinin giderilmesi yolunda tek umudun Anayasaya son şeklini verecek olan Milli Güvenlik Konseyi (MGK) olduğunu düşünerek umudunu MGK'ya bağlamıştır. Danışma Meclisi'nin hazırladığı Anayasa tasarısını demeçlerle eleştiren TÜRK-İŞ Devlet Başkanına başvurarak taleplerini dile getirmiştir. MGK Anayasa taslağında sendikaları ilgilendiren bazı hükümlerde değişiklik yapmış, özellikle “üye aidatını sendikaya doğrudan öder” hükmünü kaldırıp, yerine “check-of sistemini (sendika üyelik aidatlarının kaynaktan kesilmesi) koyarak sendikalara önemli bir teşvik sunmuştur. Bu teşvik karşılığında 1982 Anayasası'na açıkça hayır kampanyası başlatmayan, çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeleri eleştirmekle kalan TÜRK-İŞ, 4 Kasım 1982 açıklaması ile çekingen bir şekilde evet yönünde tavır almıştır. Böylece MGK'nın sınırlı da olsa Anayasa tasarısında yaptığı değişiklikler karşılığında, özellikle işverenlerin ve akademik çevrelerin karşı çıkmasına rağmen “check-off” hakkının tanınması nedeniyle, TÜRK-İŞ de Anayasa oylamasında, net olmayan bir şekilde kabul oyu yönünde tavır almıştır.¹⁰⁶⁹

1982 Anayasasının hükümleri ile çalışma hayatına ilişkin olarak çıkarılan yasal düzenlemelerde askeri rejimin TOBB ve TİSK lobilerinin görüşlerini izlediği, TÜRK-İŞ Yönetiminin ise sendikal aidatların check-of sistemiyle kesilmesi gibi bazı küçük ödünler karşılığında sermaye ve askeri yönetimin bu ortak saldırısına teslim olduğu söylenmektedir.¹⁰⁷⁰

Bütün işveren örgütlerinin, burjuvazinin bütün aydınlarının, sözcülerinin, ideologlarının, hatta rejimin ilk döneminde iktidardan edilmiş burjuva partilerinin dâhi, askeri rejimi, hem içerde aldığı tedbirler bakımından, hem de Avrupa'dan yavaş yavaş yükselen eleştiriler karşısında desteklediği iddia edilmektedir. Vehbi Koç'un askeri yönetimi DİSK'e ve öteki yıkıcı unsurlara karşı kışkırtmayı hedefleyen bir mektubundan söz edilmektedir. Anayasa ve çalışma yasaları geçtikten sonra, TİSK'in o günkü Başkanı Halit Narin'in “bugüne kadar hep işçiler güldü;

¹⁰⁶⁹ Akkaya, “a.g.m.”, s. 267.

¹⁰⁷⁰ Boratav, **Türkiye İktisat Tarihi**, 150.

şimdi sıra bizde” şeklinde sarf ettiği sözler ise 12 Eylül’ün sınıfsal karakterini gösterdiği şeklinde yorumlanmıştır.¹⁰⁷¹

12 Eylül’den sonrası askeri rejim hükümetlerinden sonra göreve gelen ilk sivil hükümet olan I. Özal Hükümeti işçi ve işverenin aynı gaye için çalışması, karşılıklı hak ve görevlerin adil esaslara bağlanması, mücadele ve kavga yerine meseleleri görüşerek anlaşma yolunun tercih edilmesi taraftarıdır. Bu hedef istikametinde gayret gösterildiği takdirde vatanperver ve sağduyulu işçi ve işverenlerin iş barışının sağlanması ve idamesinde ve dolayısıyla sosyal ve iktisadi gelişmede en doğru yolu seçmiş olacaklarına inanılmaktadır. Sendika kurma, toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarını hür demokratik nizamda çalışma hayatını düzenleyen temel unsurlar olarak görmektedir. 1987 yılı sonunda kurulan II. Özal Hükümeti Programında da aynı anlayışa rastlamak mümkündür. II. Özal Hükümeti programı görüşülürken çalışma yaşamını düzenleyen yasaların çalışanlardan yana değil, işverenlerden yana olduğu tenkiti yapılmıştır. O güne kadar olan uygulamalarda Özal’ın da çalışma yaşamında işverenin yanında olduğu, işçinin yanında olmadığı söylenmiştir.¹⁰⁷²

ANAP’ın ilk iktidara geldiği 1983 yılında bir işveren temsilcisi olan TOBB Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Yazar “ekonominin önde gelen iki sorununu kaynak yetersizliği ve işsizlik olarak tespit etmiştir. Böyle bir ortamda işi olanın ölçüsüz ücret talepleriyle ekonomiyi zorlaması veya çok kıt olan Devlet kaynaklarını şu veya bu işletmenin, bilmem hangi mazereti bahane edilerek israf edilmesinin hoş görülemeyeceğini” söylemektedir.¹⁰⁷³ Dönemin bu anlayışının oluşmasında Turgut Özal’ın da işveren geçmişi etkili olabilir. Nitekim kendisi bu yıllarda Demirel döneminde yaptığı müsteşarlık ve MESS Başkanlığı nedeniyle eleştirilmiştir. Özal kendini “Başbakan olarak işçilerin de işverenlerin de toplantılarına katılabileceği, fakat Parti Başkanı olarak bunu yapmayacağını belirterek” savunmuştur.¹⁰⁷⁴

12 Eylül sonrası geçilen serbest piyasa ekonomisi uygulaması sonucunda işadamları, yöneticiler ve teknokrat sınıfının gelirinin artması, varlık düzeyinin yükselmesi

¹⁰⁷¹ Savran, “a.g.m,” s. 409-410.

¹⁰⁷² Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (12 Kasım 1979-9 Kasım 1989)** C. 7, s. 6001, 6002, 6133, 6189.

¹⁰⁷³ **TOBB Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Yazar’ın TİSK XV. Genel Kurulunda Yaptığı Konuşmanın Özeti**, 17 Aralık 1983, s. 4.

¹⁰⁷⁴ **Hürriyet**, 28 Şubat 1986.

söz konusudur. Toplumsal muhalefetin başını çeken sol kesimin ve sendikaların nerdeyse mevcut olmadığı bir ortamda iş dünyasının kayda değer bir kısmı 70’li yıllardaki tedirginliklerini bırakıp kamuoyunda çok daha görünür olmaya başlamışlardır. Bu tavır değişikliğinin ikinci adımı 1980 sonrasında değişen koşullardan cesaret alan işadamlarının imaj yenilemesine gitmeye karar vermeleri olarak görülmektedir. Bu değişimin gerçekleşmesinde en önemli destek medyadan gelmiştir. Uyumlu ve mükemmel bir şekilde işleyen medya-işadamları ilişkisi sayesinde işadamları akla gelebilecek her konuda fikirlerine danışılan insanlar konumuna yükselmiş ve toplumsal referans hâline gelmiştir.¹⁰⁷⁵

ANAP’ın iktidara gelip Turgut Özal’ın başbakan olmasıyla başlayan ve Özal’ın Cumhurbaşkanı olarak vefat etmesine kadar geçen dönemde işadamlarının kendilerini topluma mal etmek için Amerikalı işadamlarını örnek alıp, onların takip ettiği yolda devam etmeye karar verdikleri yorumu yapılmıştır. 70’li yıllardaki komprador işadamı figürü 80’li yıllarda başta Sakıp Sabancı’nın halkla ilişkiler faaliyetleri olmak üzere basının destek verdiği bir kampanya sonucunda değişime uğramıştır. İşadamı veya sanayici denildiğinde ilk akla gelen “emekçiyi, işçiyi sömüren patron” figürü zihinlerden silinip yerine “istihdam sağlayan”, “katma değer yaratan”, “refahın yayılmasını sağlayan işveren” figürü getirilmiştir. Görünür olmaktan başlayan adımların doksanlı yıllarda toplum içinde saygınlık kazanmaya yönelik adımlara dönüştüğü söylenmiştir.¹⁰⁷⁶

Örneğin siyasi konulara da derinlemesine dâhil olan işveren kesiminden TİSK Başkan Vekili Ali Nizamoğlu; SHP Genel Sekreteri Deniz Baykal’ın 1980 öncesinden çok farklı olduğunu belirterek; Baykal söylediklerini gerçekleştirebilirse, Türkiye Gonzales modeli oluşturabilirse, Baykal liderliğinde bir SHP iktidarı ile Özal’ın Cumhurbaşkanlığının beraber yürüyebileceğini belirtmiştir. Nizamoğlu’na göre Özal’a tarafsız bir Cumhurbaşkanı denemez, ancak bir başkanlık sistemi de söz konusu değildir.¹⁰⁷⁷ TÜSİAD’ın erken seçim çağrısı yaptığı 1990 yılında da İstanbul Sanayi Odası, Ege Bölgesi Sanayi Odası, İzmir Ticaret Odası, TOBB gibi işveren örgütlerinden destek gelmiştir. Ancak TİSK Başkanı Refik Baydur “diyalogun şartını

¹⁰⁷⁵ Bali, **a.g.e.**, s. 19-20.

¹⁰⁷⁶ **A.g.e.**, s. 35, 61, 62.

¹⁰⁷⁷ **Cumhuriyet**, 14 Mayıs 1990.

erken seçime bağlamanın yanlış olduğunu” söyleyerek çağrıya farklı bir tavır almıştır.¹⁰⁷⁸

Bunun yanında Türkiye’de 1980’lerin sonunda işveren örgütleri zorlu bir pazarlık yaklaşımı takip etmektedirler. Bu muhtemelen TİSK ve iştirakçi için istenen sonuçların oluşmasını sağlayan 1983 yasal koşulları sayesinde. İşverenler 1980 sonrası dönemde eskisine oranla daha iyi örgütlenmişlerdir. Dolayısıyla işveren örgütleri tarafından daha sıkı çalışma yönetimi yaklaşımına Türk endüstri ilişkilerinde sendikaların tepkisi grevlerde daha fazla artış şeklinde olmuştur. Eğer grevler yasa dışıysa işçiler toplu gösteriler, toplu olarak işe gelmeme, işi yavaşlatma ve hastalık izni alma gibi yeni protesto yöntemleri kullanmışlardır. İşverenlerin bu eylemlere tepkisi ise genellikle işten çıkarma ve asgari ücretlerde yeni değişiklikler yapmak olmuştur.¹⁰⁷⁹

Grevlerin tekrar yaşanmaya başladığı 1987 yılında TİSK yetkilileri greve destek veren siyasilere tepkilerini eskiden olduğu gibi göstermişlerdir. 1987 Ocak ayında TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Halit Narin, NETAŞ Grevi nedeniyle grev gömleği giyen SHP Genel Başkanı Erdal İnönü’ye bir telgraf çekerek grev gömleği giymenin suç sayılan bir eylem olduğunu söylemiştir.¹⁰⁸⁰ 1987 Ekim ayında bu kez TİSK Genel Sekreteri Kubilay Atasayar, Adnan Kahveci’ye bir telgraf çekerek grev gözcüsü gömleği giymenin suç sayılan bir eylem olduğunu söylemiştir.¹⁰⁸¹

¹⁰⁷⁸ **Cumhuriyet**, 14 Mart 1990.

¹⁰⁷⁹ Ali Rıza Büyükuşlu- Richard Hyman, “*Some Recent Developments in European Industrial Relations and Employers’ Organizations Including The Case Of Turkey*”, **İktisat Dergisi**, S. 329-330, 1992, s. 22.

¹⁰⁸⁰ Erdal İnönü’ye gönderilen telgraf metni şöyledir:

Bugünkü gazetelerde NETAŞ grevine katılan işçileri ziyaret ederek grev gözcüsü gömleğini giymiş olduğunuzu fevkalade yadırgayarak ve üzümlük görmüş bulunmaktayız.

1980 öncesinde görülen, devrin Çalışma Bakanlarınca zaman zaman girişilen bu gibi davranışların anlaşmayı mı yoksa anlaşmamayı mı teşvik ettiği her zaman tartışılmıştır. Çalışma barışı, direkt olarak ülke ekonomisine etki yaptığı için, kanun koyucu anlaşmazlığa bir de politik unsur katmamak görüşüyle bu gibi davranışları eskiden olduğu gibi, yeni yasalarda da yasaklamıştır.

Bu yasak hükümlerinin gözden kaçmış olduğu anlaşıldığı için de tarafımızdan yadırganmıştır.

İşverenler olarak siyasi partilerin siyasi ve ekonomik görüşlerine ne olursa olsun sosyal konularda tarafsız ve denge anlayışı içinde hareket etmelerinin tabii bir üslup olarak benimsenmesi gerektiği görüşündeyiz.

Bu düşüncelerin ışığında olayı, takdir ve değerlendirmenize sunarız. **Kamuoyunda TİSK- 25. Yıl**, TİSK Yayın No: 89, 1987, s.114.

¹⁰⁸¹ Adnan Kahveci’ye gönderilen telgraf metni şöyledir:

“Bugünkü gazetelerde Migros’ta bir süredir devam eden grev nedeniyle işyerini ziyaret ettiğiniz ve grev gözcüsü gömleğini giydiğiniz üzümlük görülmüştür. Böyle bir davranış Toplu İş Sözleşmesi,

1987 yılı işçi ve işveren çevrelerinin karşılıklı olarak işbirliğine dayalı girişimlerine de sahne olur. TÜRK-İŞ Yönetim Kurulu'nun TİSK'i ziyaretinin ardından TİSK Yürütme Komitesi de TÜRK-İŞ'i ziyaret etmiştir. Halit Narin tarafından TÜRK-İŞ eylem yerine görüşmeye davet edilmiştir.¹⁰⁸²

1989 yılında TİSK bir kez daha Yasa Dışı Davranışlarda İzlenecek Yol başlıklı bir broşür yayınlama ihtiyacı duymuştur. İşçiler ve işçi sendikaları özellikle toplu iş sözleşmesi tekliflerinde, işyerlerinin imkânları ve ekonomik gerçekleri dikkate alınmaksızın zam tekliflerinde bulunmaktadır. Bu sebeple tıkanan toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde, isteklerini kabul ettirebilmek amacıyla, baskı unsuru olarak giriştikleri yasa dışı davranışlar karşısında, işverenlerin de türlü yasal haklarını kullanacakları ve iş yerinde çalışmayı ve barışı sağlayacak tedbirleri almaları doğaldır. Çalışma barışını giderek bozan ve endişe verici boyutlara ulaşan bu yasa dışı eylemlere karşı işyerlerince alınacak başlıca önlemlerin ve hangi makam ve mevkilere başvurulacağına bilinmesi, bu tedbirlerin zamanında ve etkili bir şekilde alınmasını sağlamak açısından yardımcı olacaktır.¹⁰⁸³

1989 yılında TİSK'te bir başkan değişikliği de yaşanmıştır. TİSK Başkanlığına Refik Baydur'un seçilmesi "TİSK'te Narin devri kapandı" şeklinde yorumlanmıştır. Uzun süre işveren kesiminin kamuoyu önündeki sözcüsü ve simgesi olan Narin'in emekçi kesime dönük görüntüsü olumlu değildir. Narin'in 12 Eylül ile bütünleşen kişiliğinin, Türkiye'nin değişen kamuoyu karşısında olumsuz bir görüntü yarattığı düşünülmektedir. TİSK Başkanı'nın görüntüsü önemlidir ve yeni Başkan Refik Baydur emekçi kesimine daha çağdaş bir yaklaşımı benimsemektedir. Halit Narin yanında, TÜRK-İŞ Başkanı Şevket Yılmaz'ın da 12 Eylül'le bütünleşen bir simgesi olduğu kanaati vardır. Çünkü Sayın Yılmaz 12 Eylül askeri yönetiminde işçi hakları budanırken askeri hükümete Sadık Şide'yi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak veren genel başkandır. 12 Eylül'de işçi haklarını ve sendikal özgürlükleri

Grev ve Lokavt Yasası'nın 48. maddesine aykırı olduğu gibi, ayrıca 79. madde gereğince de suç teşkil eder.

Kanunun ceza hükmü bir tarafa bırakılsa bile bu çeşit davranışların geçmişte de uyuşmazlıkları çözmeye taraflara yardımcı olmadığı aksine uzattığı görülmüştür. Tarafımızdan yadırganan bu davranışınızı tarafsızlık ve denge anlayışına öncelik vererek değiştireceğinizi ümit eder, olayı takdirlerinize sunarım." **A.g.e.**, s. 166.

¹⁰⁸² **A.g.e.**, s. 121, 124, 125.

¹⁰⁸³ **Yasa Dışı Davranışlarda İzlenecek Yol**, TİSK Yayın No: 94, 1989, s. 5.

kısıtlayan askeri hükümetle işbirliğinde görülmüştür.¹⁰⁸⁴ Burada Halit Narin'in işçi karşıtı olarak algılanan imajının oluşmasında Refik Baydur'un söylediğine göre işçi kanadının da etkisi vardır.¹⁰⁸⁵

1989 yılında halk tabanından gelen iki tepki 1980-1989 yılları arasında gerçekleşen emek aleyhindeki politikalara son vermiştir. Birincisi 1989 yılının işçi eylemleri, diğeri aynı yılın Mart ayında ANAP'ın yerel seçimlerde ağır bir yenilgiye uğramasıdır. Kamu sektörü işçilerinin başı çektiği (ve Bahar Eylemleri adını alan) protesto hareketleri; uzun süren kış uykusundan uyanarak bunlara katılan sendikalar; kamuoyunda sempati ile karşılanan demir- çelik, SEKA ve Zonguldak grevleri; iki referandum yenilgisi ile bir yerel seçim hezimetinin üst üste binmesi, ANAP'ı popülizme gönulsüzce de olsa dönmeye zorlamıştır. Türkiye toplumunun tüm emekçi sınıfları on yıllık bir olumsuz konjonktürü 1989 yılında kendi lehlerine çevirebilmiştir.¹⁰⁸⁶ 1980'li yılların sonundan itibaren görülen bu yeniden canlanan sınıf mücadelesi hiç olmazsa 1995'e kadar burjuvazinin neoliberal önlemleri uygulamaya koymasının önünde ciddi bir engel olarak yükselmiştir.¹⁰⁸⁷ Ancak 1990 yılında hâlâ yaklaşık bir yıllık zorlu bir mücadeleden sonra sendikalaşabildiklerini, yasal hakları olmasına karşın toplu sözleşmeden yararlanamadıklarını söyleyen işçilere işverenin verdiği cevap "sendikalaştınız da ne oldu, gelsin Sağlık-İş sizi kurtarsın bakalım" şeklinde olabilmektedir.¹⁰⁸⁸

Böylece 1989 yılından itibaren Türkiye'de 1980 sonrasının hükümet-işçi-işveren ilişkilerinde ilk dönüşüm yaşanmaya başlamıştır.

TİSK'te de işçi kesimine karşı bir tavır değişikliği görülür. Emeğe karşı takındığı tavrıdan ötürü dışlandığı söylenen TİSK, 1980'lerin sonunda o kadar farklı bir yerdedir ki yöneticileri "federasyonun kapılarını işçi temsilcilerine açmak" tan, hatta ücret kesintilerine karşı işçi sendikaları konfederasyonu ile ortak bir strateji geliştirmekten söz etmekte, bazı sosyal demokrat liderlere duydukları yakınlığı dile getirmektedirler. Konfederasyonun işçi sorunları karşısındaki bu yumuşak tavrı,

¹⁰⁸⁴ **Cumhuriyet**, 14 Aralık 1989.

¹⁰⁸⁵ Refik Baydur, Sözlü Tarih, 24/08/2016.

¹⁰⁸⁶ Boratav, **Türkiye İktisat Tarihi**, s. 177.

¹⁰⁸⁷ Savran, "a.g.m.", s. 410.

¹⁰⁸⁸ **Cumhuriyet**, 28 Mayıs 1990.

girişimci derneklerinde ücret düzeyi ve gelir bölüşümü konusunda o günlerde geçerli olan genel eğilimleri yansıtmaktadır.¹⁰⁸⁹ Örneğin 1990 yılında işverenler ekonomi yönetimi, işçi-işveren ilişkileri, yaygınlaşma eğilimine giren grevler ve vergi politikası gündeminde bir araya gelmişlerdir. Burada eski TİSK Başkanı Halit Narin, işçi-işveren ilişkileri konusundaki görüşlerini ifade ederken “Türkiye’nin bu ortamında siyasi kavganın ekonomik ve sosyal kavgaya dönüşmemesi için işverenlere mutlaka fedakârlık düşeceği açıktır” şeklinde ifade ederken, yeni Başkan Refik Baydur ücretlilerin üzerindeki vergi yükünün ağırlığına dikkat çekerek “senin devlet olarak ücretliyle sanayiciden başka askerin yok mudur?” diyerek hükümeti eleştirmiştir.¹⁰⁹⁰

İşveren kesiminin işçi kesimine karşı bu yumuşak tavrı paralelinde 1990 yılında Toplumsal Uzlaşma konusu tekrar gündeme gelmiştir. Gerçekleştirilen Toplumsal Uzlaşma Seminerinde 1978 yılında başarısız bir toplumsal anlaşma girişiminden sonra yapılacak yeni bir denemenin başarılı olabilmesi için Hükümet ve TÜRK-İŞ ile birlikte özel kesimdeki işveren sendikalarının çok önemli bir kesimini temsil eden TİSK’in de bu işbirliğinin içinde bulunması gerektiği söylenmiştir. Bir başka deyişle İngiltere’de olduğu gibi sadece hükümet ile işçi sendikaları arasında imzalanan bir toplumsal anlaşmadan çok; Avusturya modelindeki gibi hükümet-işçi-işveren kesimini temsil eden güçlü kuruluşların katıldığı bir “Fiyat ve Ücret Sorunları Komisyonu’nun” kurulması böyle bir anlaşmanın sürekliliğini sağlayıcı bir örgütlenmeye gidilmesi; sadece ücretlerin değil, aynı zamanda fiyatların ve genel nitelikteki birçok konunun toplumsal anlaşma içinde düzenlenmesi gerektiği söylenmiştir.¹⁰⁹¹

İşveren kesimi işçi kesimine karşı göreceli yumuşak tavrının yanında 1989’u izleyen yıllarda ücret/maaşlarda meydana gelen ilerlemeleri telafi edecek bazı mekanizmaları da işletebilmiştir. Özel sektörde işten çıkarma ve sendikasızlaştırma yaygınlaşmış, iş yasalarının uygulanamayacağı istihdam biçimleri genişlemiştir. Sendikal harekette gözlenen canlanma iki yıl içinde işsizlik tehdidinin etkisi ile duraklamıştır. Sendikasızlaşmaya son darbeleri finansal krizlerin ardından

¹⁰⁸⁹ Buğra, **a.g.e.**, s. 346-347.

¹⁰⁹⁰ **Cumhuriyet**, 30 Mart 1990.

¹⁰⁹¹ **Toplumsal Uzlaşma Semineri, Fevzi Demir Tarafından Sunulan Tebliğ**, s. 30.

gerçekleşen ekonomik bunalımlar ve yaygın özelleştirme uygulamaları vurmuştur.¹⁰⁹²

Türkiye'nin yeniden koalisyonlarla yönetildiği dönemin başlarında 1989 yılı sonlarında kurularak 1991 ortalarına kadar görevde kalan Akbulut Hükümeti Programında çalışma hayatında işçi- işveren ve devlet üçlüsünün uyum içerisinde ve birbirini tamamlayacak biçimde yürütülmesine önem atfedilmektedir. Hükümet çalışma hayatını düzenlemek, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları korumak, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gelişmiş ülkelerin seviyesini hedeflemiş bulunmaktadır. Toplu pazarlık sisteminin bütün şartları ile yerleşmesi için gayret sarf edilecektir. Yine Akbulut Hükümeti programında Özal Hükümetleri gibi işçi ve işverenin aynı gaye için çalışması, karşılıklı hak ve görevlerin adil esaslara bağlanması, mücadele ve kavga yerine, meseleleri görüşerek anlaşma yolunun tercih edilmesi hedef olmalı anlayışı vardır. Böylece işçi ve işverenler, iş barışının idamesinde ve dolayısıyla sosyal ve iktisadi gelişmede daha faydalı olacaklardır. 1991 yılında Akbulut'un bıraktığı yerden kısa süreli Mesut Yılmaz Hükümeti kurulur. Yılmaz Hükümeti işçi ve işverenin karşılıklı saygı ve menfaatlere dayalı bir diyalog içinde olması için her türlü çabayı sarf edecektir. İşverenin çalışma güvencesini en üst noktaya çıkarırken, işçinin de çalıştığı tesisin aslında milletin malı olduğu düşüncesi içinde bulunması çalışma barışının tesisinde önemlidir. Toplu sözleşme görüşmelerinde ekonomik imkânların göz önüne alınması, ücretlerin enflasyondan erimemesi, refah artışından pay alması esastır. Toplu sözleşmelerde çıplak ücret, giydirilmiş ücret, yan ödemeler gibi konularda kavram kargaşasının ortadan kalkması için işçi-işveren kuruluşları ile diyalog içinde bulunulacaktır. Hükümet işçi- işveren- devlet üçlüsünün uyum içerisinde ve birbirini tamamlayacak biçimde yürütülmesine özel önem atfetmektedir.¹⁰⁹³

¹⁰⁹²Öyle ki 2000 yılına gelindiğinde resmi (ve abartılı olduğu ileri sürülen) istatistiklere göre sendikalaşma oranı on yıl öncesinin yarısına, yani yüzde 21'e düşmüştür. Bu, toplu sözleşme ve grevli dönemin en düşük oranıdır. Emekçi sınıfların 1989-1993 yılları içindeki kazanımları, kurumsal güvencelerden yoksun kalmış, zaman içinde aşınmış ve 2001 krizinin belirleyici katkılarıyla, dönemin sonlarında sınıfsal dengeler büyük ölçüde yirmi yıl öncesine dönmüştür. Boratav, **Türkiye İktisat Tarihi**, s. 178.

¹⁰⁹³ İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (9 Kasım 1989-30 Ekim 1995)** C. 8, TBMM Yayınları, Ankara, 2013, s. 6315, 6316, 6319, 6427-6428.

ILO normlarına ilk defa işaret edildiği VII. Demirel Hükümetinin Koalisyon Protokolü ve Hükümet Programına göre sendikal hakların ülkede ILO standartlarına uygun çerçevede kurumsallaşması sağlanacaktır. İşçi- işveren ilişkilerinin Türkiye’de sosyal güvenceleri geliştirici ve sosyal barışı güçlendirici yönde olması sağlanacaktır. İşçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının korunmasına özel bir önem verilecektir.¹⁰⁹⁴

Koalisyon hükümetleri dönemine denk gelen kalkınma planlarından Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında (1990-1994) ekonomide yüksek verimin gerçekleştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların gelirden adil pay almaları, iş barışına yönelik olarak devlet, işçi ve işveren kesiminin devamlı diyalogunun sağlanması temel ilke olarak belirlenmiştir.¹⁰⁹⁵

Hükümet programları ve kalkınma planlarındaki bu öngörülere rağmen 1990-1991 yıllarında Türkiye Tarihinin en büyük grevleri yaşanmıştır.¹⁰⁹⁶

1990-1991 Zonguldak grev yürüyüşü, başarıya ulaşmasa bile, işçi hareketinin politikaya bulaşmasına yol açmış (Çankaya’nın şişmanı, işçilerin düşmanı), kendinden sonraki bir dizi eylemi de (Paşabahçe, Erdemir vb.) tetiklemiştir. Kamu çalışanlarının 90’lı yıllar boyunca verdiği mücadele, ciddi sınırlarına rağmen, proletaryanın bu dönemdeki mücadeleciler örgütlerinden olan KESK’i ortaya çıkarmıştır.¹⁰⁹⁷

İşçi hareketlerindeki bu yükseliş; 1991 seçimlerinin sonuçlarını etkilemiş, 1995’te Çiller Hükümeti’ni sarsarak Çiller’in bir azınlık hükümeti kurmasını imkânsız hâle getirmiştir. Burjuvazinin neoliberal programı rahatça uygulamaya koymasını önlediği değerlendirmesi yapılan bu yükseliş 90’lı yılların ikinci yarısında, özellikle Susurluk aracılığıyla bazı sendikal meslek örgütleri ve sol partinin bir araya gelmesiyle 70’li yıllardaki mücadele cephesini andıran bir yapılanmanın ön koşulunu yaratarak daha sonra Emek Platformunun kurulmasına ortam hazırlamışsa da, 90’lı yılların ikinci yarısı mücadeleler açısından pasif

¹⁰⁹⁴ Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (9 Kasım 1989-30 Ekim 1995)** C. 8, s. 6427, 6428, 6584.

¹⁰⁹⁵ **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)**, DPT Yayın No: 2174, y.y., t.y., s. 303.

¹⁰⁹⁶ Koç, “*Hür Teşebbüs Konseyi*,” s. 32.

¹⁰⁹⁷ Savran, “*a.g.m.*”, 410-411.

kalmıştır. Tabi 24 Temmuz 1999 eylemi gibi istisnalar dışında. İşçi sınıfında ve öteki emekçi ve çalışan kitlelerde ortaya çıkan canlanmaların kendine ne sendikal ne de politik alanlarda örgütsel bir çıkış bulamadığı için sönük kaldığı düşünülmektedir.¹⁰⁹⁸

Hükümet programları ve kalkınma planlarındaki öngörülere rağmen 1990-1991 yıllarında yaşanan grevler işveren kesimini tekrar önlem almak konusunda harekete geçirmiştir. Hükümet programlarında olduğu gibi işveren kesiminde de işçi-işveren-devlet birlikteliğinde bir uzlaşma düşünülmektedir.

TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı TİSK'in 30. Kuruluş yıl dönümü dolayısıyla İşveren dergisine verdiği bir röportajda TİSK'in işverenler ve işçiler arasında olumlu sosyal ilişkiler kurma ve devam ettirme yönünde çabalarını sürdürdüğünü ve çalışma şartlarının serbest piyasa ekonomisi düzeni çerçevesinde ülke yararına düzenlenmesi için gerekli uyarıları yaptığını belirtmiştir. Eczacıbaşı daha sonra devam etmiştir: “*TÜSİAD ve TİSK çalışma yaşamının temelinin “diyalog ve karşılıklı anlayış” olduğu ve bu nedenle işçi, işveren ve hükümet üçlüsü arasında bir uzlaşmaya ihtiyaç olduğu yolundaki görüşü paylaşmaktadır. Bu amaca yönelik olarak, kuruluşlarımız, ülkemizde ekonomik ve sosyal sorunları tartışacak, karşılıklı diyalog içinde çözüm arayışlarında bulunacak bir sosyal uzlaşma kurumuna ihtiyaç olduğuna inanmaktadır.*”¹⁰⁹⁹

Çalışma hayatı alanında 1992 yılının en önemli konularından biri, iş güvencesi yasa tasarısıdır. İşverenler bu tasarıya büyük tepki göstermişlerdir. 16 Mayıs 1992 günü ise, “Hür Teşebbüs Konseyi” adına bir açıklama yapılarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı eleştirilmiş ve tasarıya karşı çıkmıştır. Açıklamada; “Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB) Hür Teşebbüs Konseyi çerçevesinde 16 Mayıs 1992 tarihinde bir araya gelerek; Hür Teşebbüs Konseyi olarak, iş güvencesi yasa taslağının dayandığı tüm varsayımların ve gerekçelerin yanlış, yanıltıcı ve gerçek dışı

¹⁰⁹⁸ “A.g.m.”, s. 411.

¹⁰⁹⁹ **İşveren**, C. 31, S. 3, 1992, s. 12-13.

olduğunun da Türk kamuoyu tarafından bilinmesinde büyük yarar görüyoruz” beyanatında bulunmuşlardır.¹¹⁰⁰

1993 yılında göreve gelen DYP-SHP Koalisyonu ile I. Çiller Hükümeti programında da uluslararası anlaşmalar ve ILO ilke ve standartlarının çalışma hayatında gelişmiş ülkelerde olduğu gibi uygulanacağı belirtilmiştir. Yasal ve idari düzenlemeler buna göre yapılacaktır. İşçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının korunması temel ilke olarak ifade edilmiştir. Sosyo-ekonomik istikrar ve uzlaşmanın sağlanması için, Batı ülkelerindeki örnekler doğrultusunda bir ekonomik ve sosyal konsey oluşturulacaktır. Bunun toplumsal uzlaşma içinde gerekli bir örgüt olduğu düşünülmektedir.¹¹⁰¹

1994 yılında ülkenin içinde bulunduğu ağır ekonomik krizin gözden geçirilmesi, her gün artan işsizliğin ve işten çıkarmaların üzerine eğililmesi, çareler aranması ve çözüm yollarının saptanması için bir araya gelen, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve TİSK Konfederasyonları Başkan ve yöneticileri ortak bir açıklama yapmışlardır. İşçi ve işveren konfederasyonları o güne kadar çeşitli vesilelerle gerçekleştirilen çalışma ve işbirliğinin sürekli kılınmasında yarar görmekte-dir. Konfederasyonlar hükümetin çalışma hayatını ilgilendiren her konuda kesimlerle sürekli danışma ve işbirliği içinde olmasının yararlı olacağını düşünmektedir.¹¹⁰²

TİSK Genel Sekreteri Kubilay Atasayar da 20 Temmuz 1994’te gerçekleşen toplu işçi eylemine değinmiştir. Her ne kadar eylemin çok geniş kapsamlı ve Türkiye çapında bir gün süre ile işin durdurulması suretiyle yapılacağı ilgililer tarafından açıklanmış olsa da, uygulamanın aynı çapta ve yaygınlıkta yapılmadığını belirtmiştir. Atasayar’a göre; “bu hareketin hedefi siyasi iktidarı çalışma sorunlarının çözümü için işbirliğine davet etmektir”.¹¹⁰³

¹¹⁰⁰ Koç, “Hür Teşebbüs Konseyi”, s. 30.

¹¹⁰¹ Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (9 Kasım 1989-30 Ekim 1995)** C. 8, s. 6746.

¹¹⁰² İşveren, C. 32, S. 10, 1994, s. 5.

¹¹⁰³ A.g.e., s. 12.

25 günlük II. Çiller Hükümetinden sonra III. Çiller Hükümeti DYP-CHP Koalisyonu ile kurulmuş ancak onun da ömrü uzun olmamıştır.¹¹⁰⁴ ANAP- DYP Koalisyonu ile kurulan II. Yılmaz Hükümeti de kısa sürelidir. Hükümet Programında devlet- işçi-işveren üçlüsünün devamlı diyalog ve uzlaşma arayışı içinde olması gerektiğine yer verilmiştir. Hükümet olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey'e işlerlik ve devamlılık kazandırılacaktır.¹¹⁰⁵

Böylece tüm kesimler tarafından ifade edilen 1990'lı yıllarda Türkiye'de Batı Avrupa ülkelerinde olduğu gibi hükümetle sosyal tarafları bir araya getiren üst düzeyde bir platformun oluşturulması yönünde eğilimlerin önem kazandığını görüyoruz. 1995 yılında Ekonomik ve Sosyal Konsey adını taşıyan bir Konsey oluşturulmuştur. Hükümet temsilcilerinin, işçi ve işveren konfederasyonlarının temsilcileri, TOBB, Ziraat Odaları Birliği, Bankalar Birliği temsilcileri de Ekonomik ve Sosyal Konsey'de yer almıştır.¹¹⁰⁶

TİSK'e göre Ekonomik ve Sosyal Konsey'in oluşturulduğu 2001 yılından itibaren Türkiye'de arzu edilen performansı gösterdiği ve taşıdığı potansiyeli açığa çıkarılabildiği söylenemez. Bu sosyal diyalog platformunda sivil toplum payının artırılması, yapılacak periyodik toplantılarla çeşitli toplum kesimlerinin görüşlerine daha sık müracaat edilmesi faydalı olacaktır. Ekonomik ve Sosyal Konsey'de işçi ve işveren kesimleri arasındaki ihtilafli konular sınırlıdır ve sosyal diyalogla çözüme gidilebilir. Yakın geçmişte çalışma hayatının temel kanunlarının yüzde yüze yakın uzlaşma sağlanarak yasalaşmış olması bunun kanıtı olarak görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Üçlü Danışma Kurulu çalışmaları da büyük bir olgunluk ve karşılıklı anlayış içinde yürütülmektedir ve cüzi sayıdaki ihtilafli konular giderek uzlaşma zeminine girmektedir.¹¹⁰⁷

¹¹⁰⁴ Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (9 Kasım 1989-30 Ekim 1995)** C. 8, s. 6919; İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (30 Ekim 1995- 11 Ocak 1999)** C. 9, TBMM Yayınları, Ankara, 2013, s. 7063.

¹¹⁰⁵ Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (30 Ekim 1995- 11 Ocak 1999)** C. 9, s. 7208,7240.

¹¹⁰⁶ Koray, **Sosyal Politika**, s. 257.

¹¹⁰⁷ Ferhat İter, Sözlü Tarih, 06/06/2016

1996-2000 yıllarını kapsayan Yedinci Kalkınma Planı döneminde Devlet; işçi ve işveren kesimlerinin sürekli diyalogunu sağlayarak çalışma barışının korunması ve çalışma hayatının geliştirilmesini temel ilke almıştır.¹¹⁰⁸

1996 yılında Refah Partisi-Doğru Yol Partisi Koalisyonu ile kurulan bir yıllık Erbakan Hükümeti 1997 ortalarına kadar görevde kalmıştır.¹¹⁰⁹

Bu hükümet döneminde ilk olarak 4 Şubat 1997 tarihinde TÜRK-İŞ Genel Sekreteri Şemsi Denizer, DİSK Genel Sekreteri Kemal Daysal ve HAK-İŞ Genel Sekreteri Recai Başkan Ankara’da gerçekleştirdikleri toplantıdan sonra yaptıkları ortak açıklamada, ülke sorunlarının çözümü için birlik çağrısında bulunmuşlardır.¹¹¹⁰

Erbakan Hükümetinin görevde olduğu 22 Şubat 1997 tarihinde yani 28 Şubattan sadece birkaç gün önce TİSK yetkilileri yapılan TİSK Olağanüstü Genel Kurul toplantısında siyasi ortamla ilgili endişelerini dile getirmiştir. TİSK Başkanı Refik Baydur; “Amacımız; Atatürk ilkelerine bağlı ve laik parlamenter Türkiye Cumhuriyeti’nde daha ileri, daha verimli bir konfederasyon olmaktır.” diyerek Atatürk ilkelerine ve laikliğe vurgu yapmıştır.¹¹¹¹

28 Şubat 1997 tarihine gelindiğinde MGK Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel başkanlığında Çankaya Köşkünde toplanmıştır. MGK Genel Sekreterliğinden yapılan açıklamada MGK’da “Bölücü terörle mücadelede şimdiye kadar alınan tedbirler ve elde edilen sonuçları, Kıbrıs Sorunu ve Yunanistan ile ilişkilerle ilgili durum, Anayasa ile Atatürk milliyetçiliğine bağlı demokratik, laik, sosyal hukuk devleti olarak belirlenen Türkiye Cumhuriyeti Devleti’ne karşı çağ dışı bir kisve altında zemin oluşturmaya yönelik rejim aleyhtarı faaliyetlerin değerlendirildiği” bildirilmiştir.¹¹¹²

6 Mart 1997’de Ankara’da bir basın toplantısı yaparak “MGK Kararları milletin ortak düşüncesini yansıtıyor. Bu kararları destekliyoruz. Türkiye’de rejim

¹¹⁰⁸ Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), y.y., t.y., s. 54.

¹¹⁰⁹ Neziroğlu- Yılmaz, Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (30 Ekim 1995- 11 Ocak 1999) C. 9, s. 7398.

¹¹¹⁰ byegm.gov.tr., Erişim Tarihi: 16/12/2016.

¹¹¹¹ MESS İşveren Gazetesi, S. 687, Yıl: 34, 1997.

¹¹¹² byegm. gov.tr., Erişim Tarihi: 16/12/2016.

sorunu yoktur...” diyen TİSK Başkanı Refik Baydur bu sözleriyle hedefinin ne iktidar ne de belirli bir siyasi parti olmadığını ifade etmiştir.¹¹¹³

Bir süre sonra Genelkurmay Karargâhında bir araya gelen komutanların Refah-Yol Hükümetinin düşürülmesi için “silahsız kuvvetler” olarak adlandırılan demokratik güçlere “bu işi bitirin” mesajı verilmesi yönünde birleştikleri söylenmektedir. Demokratik kitle örgütlerinden olan TOBB, TİSK, TÜRK-İŞ ve DİSK Başkanlarının da Refah-Yol Hükümetinin durumunu, Türkiye’de “şeriatçi” olarak nitelenen eylemleri değerlendirecekleri işçi-işveren zirvesinin hazırlıklarını tamamladığı, Refah-Yol Hükümeti’nin istifaya davet edileceği belirtilmiştir.¹¹¹⁴

“Silahsız Kuvvetler” olarak tabir edilen bu işçi ve işveren örgütlerinin o günlerde sivil toplum örgütleri olarak MGK kararlarını desteklediklerinden, ortak muhtıra verdiklerinden, darbe gerekiyorsa destekleyeceklerinden, 5’li Çete tarafından milletvekillerine mektup yazıldığından söz edilmektedir.¹¹¹⁵

Daha önce 14 Mart 1997 günü de endişe ve önerileri ile ilgili kamuoyuna açıklama yaparak kendilerini bu ülkenin üretkenleri ve vergi verenleri olarak tanımlayan TÜRK-İŞ, TESK, DİSK, TOBB, TİSK 21 Mayıs 1997’de tekrar bir araya gelerek ortak bir açıklama yapmışlardır. Türkiye Cumhuriyeti’nin üniter devlet yapısının bütünlüğüne, bağımsızlığına, Atatürk İlke ve İnkılaplarına, demokratik, laik, sosyal hukuk devleti anlayışına ve 74 yıllık Cumhuriyet döneminin ülke halkına sağladığı kazanımlara, ödünsüz ve her ne pahasına olursa olsun sahip çıktıklarını, kişisel, grupsal ve politik çıkarılardan tamamen uzak bir kararlılıkla ifade ettiklerini söylemişlerdir.¹¹¹⁶

6 Haziran 1997 tarihinde yine bir araya gelen aynı işçi ve işveren temsilcileri amaçlarının;

Ülkenin devleti ve milletiyle bölünmez bütünlüğünü korumak,

İnsan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti’ne, ay yıldız al bayrağımıza,

¹¹¹³ Baydur, *Zirvede 15 Yıl*, s. 206.

¹¹¹⁴ *Cumhuriyet*, 14 Mayıs 1997.

¹¹¹⁵ *Yeni Şafak*, 26 Nisan 2012.

¹¹¹⁶ *MESS İşveren Gazetesi*, S. 690, Yıl: 34, 1997; Baydur, *Zirvede 15 Yıl*, s. 210.

egemenlik kayıtsız şartsız milletindir anlayışına ve 74 yıllık Cumhuriyetimizin kazanımlarına sahip çıkmak,

Din ve vicdan özgürlüğünü sonuna kadar savunurken, Devletimizin sosyal, ekonomik, siyasi veya hukuki temel düzenini kısmen de olsa din kurallarına dayandırma veya kutsal dinimizi ve din duygularını kişisel veya siyasi yahut nüfuz sağlamak amacıyla kullanma çabalarına engel olmak,

Ülkenin günümüzde en büyük düşmanı olan irtica ve bölücülüğe karşı Türkiye Cumhuriyeti'nin bütünlüğünü ve bağımsızlığını her ne pahasına olursa olsun savunmak olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu kuruluşlar Türkiye'ye sahip çıkmak amacıyla, tüm diyalog kanallarını zorladıktan sonra, gerektiğinde meşru ve demokratik eylemler gerçekleştirecektir.

1117

Toplumun çok büyük bir kesimini temsil eden TÜRK-İŞ, TESK, DİSK ile TOBB ve TİSK'in Türkiye Cumhuriyetinin karşı karşıya bulunduğu büyük tehlikeler karşısında tüm farklılıklarını bir kenara bırakarak, tam bir birlik ve bütünlük içinde Türkiye'ye ve Cumhuriyetin kazanımlarına sahip çıkmak için bir araya geldikleri belirtilmiştir.¹¹¹⁸

Daha sonra da çeşitli zamanlarda bir araya gelen 5'li sivil toplum örgütü 7 Aralık 1999 tarihinde TİSK'te TİSK, TOBB, TÜRK-İŞ, TESK, HAK-İŞ, TZOB ve DİSK'in Başkanlarının bir araya gelmesiyle "7'li Sivil İnsiyatif" oluşumunu kurumlaştırma kararı almışlardır.¹¹¹⁹

Bu beş sivil toplum örgütünün bir araya gelmesi ile ilgili gelişmeler sonraki hükümetin programına da yansımış ve şöyle denmiştir: "1997 yılında çok geniş tabanlı beş sivil toplum örgütü daha önceki yıllarda tasavvur edilemeyecek bir dayanışma içerisine girmişlerdir. İki rakip işçi konfederasyonu, İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Esnaf ve Sanatkârlar Odası Konfederasyonu ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin genel başkanları bir araya gelmişlerdir. Hem laik demokratik rejime çok etkin biçimde sahip çıkmışlar hem de ekonomik ve sosyal konuları

¹¹¹⁷ İşveren, C. 35, S. 9, 1997, s. 2.

¹¹¹⁸ Aynı yer.

¹¹¹⁹ Refik Baydur, **Bizim Çete**, Cem Ofset, İstanbul, 2000, s. 156, 199.

birlikte ele alma, birlikte irdeleme ve yönlendirme yolunda adımlar atmaya başlamışlardır. Bu durum Türkiye’de demokrasinin geleceği bakımından son derece önemli bir gelişme olarak değerlendirilmiştir.¹¹²⁰

Eski TİSK Başkanı Refik Baydur Türkiye’de siyasi İslam tutkusunun hızlı bir şekilde yayılmaya, devleti yönetenlerce desteklenmeye başladığı yıllarda işbaşında bulunan 54. Hükümetin bu gelişmeye olan ilgisizliğinin hatta desteğinin aynı istikamette düşünen sivil toplum örgütlerini bir araya getirdiğini düşünmektedir. Baydur, bu bir araya gelişin tesadüf olmadığını, kimseye ve hiçbir siyasi kuruluşa karşı olmadığını, hiçbir kuruluştan ya da kişiden talimat almadığını da söylemiştir.¹¹²¹

Yıldırım Koç’un ifadesine göre; bu konuda işçilerin veya sendikaların laik Cumhuriyeti ve onun kazanımlarını yok etmeyi deneyen tutucu harekete karşı, teröristlere karşı ayakta duran bir grup oluşmuştur. TÜRK-İŞ, DİSK ve TESK Cumhuriyetin ve hükümetin laik ve demokratik sosyal hukuk devleti niteliklerini güvence altına almak için işbirliği yapmaya başlamıştır. Bu üç sivil toplum örgütünün TOBB ve TİSK ile bir araya gelmesi ile başlayan girişim, Haziran 1997’de Refahiyol Hükümetinin istifasıyla sonuçlanmıştır.¹¹²²

28 Şubat döneminde TİSK Başkanı olan Refik Baydur konuyla ilgili AKP Hükümetlerinin Darbeleri inceleme komisyonunda verdiği ifadede bu kuruluşlarla Askeri Müdahale sürecinde bir araya gelmediklerini, ilk defa 1989 yılında Başkan olduktan sonra henüz 1990 ve 1991 yıllarındayken bu sendikaların ve kuruluşların bir araya gelmesi için çaba gösterdiğini söylemiştir. Çünkü kendisinin hedefi İskandinav ülkeleri gibi işçi-işverenin birleşerek ülkenin yönetiminde söz sahibi olmalarıdır.¹¹²³ Kendisi ile yapılan sözlü tarih görüşmesinde de 1989 yılında ilk defa Başkan olduğunda ilk işinin işçi ile işvereni bir masa etrafında toplamak olduğunu, bir araya gelen işçi ve işveren topluluklarının birbirini hazmetmeye başladıklarını söylemiştir. Üstelik bu yaklaşımı takdir eden Avrupa Birliği Parlamentosu’nun

¹¹²⁰ İrfan Neziroğlu, Tuncer Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri, (11 Ocak 1999-...)** C. 10, TBMM Yayınları, Ankara, 2013, s. 7837.

¹¹²¹ Baydur, **Bizim Çete**, s. 17-19.

¹¹²² Koç, **Workers and Trade Unions in Turkey**, s. 77.

¹¹²³ TBMM Tutanak Hizmetleri Başkanlığı, Darbe Komisyonu, 8/10/2012, s. 2.

kendilerini davet ettiğini belirtmiştir.¹¹²⁴ Nitekim 16-18 Eylül 1997 tarihinde TİSK, TÜRK-İŞ, TOBB, DİSK, TESK, TÜSİAD Başkanlarının katıldığı Türkiye-AB Karma Parlamento Komisyonu toplantısında söz alan Baydur, “Biz 5 sivil kuruluşu 1992’den bu yana sevgi ve inançla ama sabırlı gelişmemize dünyada örneği az bulunan bir beraberliğe imza atarak, bir hükümetin yanlışlıklarını ortaya koyduk ve kamuoyunu arkamıza aldık” demiştir.¹¹²⁵

Erbakan Hükümetinden sonra Hükümet ortaklarının ANAP-DSP-DTP olduğu III. Yılmaz Hükümeti çalışma barışının sağlanması, ekonomik ve sosyal yaşamın sağlıklı ve dengeli sürdürülebilmesi, işçi ve işveren ilişkilerinde tutarlı ve katılımcı bir diyalogun oluşturulmasını temel görevi saymaktadır. Başbakan Yardımcısı ve Devlet Bakanı Bülent Ecevit bu Hükümet döneminde Ekonomik ve Sosyal Konsey’i gönül almak için kurulan bir kuruluş değil, birlikte ulusal uzlaşmaya dayalı politikalar üretmek için bir araya gelen bir kuruluş olarak değerlendireceklerini ifade etmiştir.¹¹²⁶

Konfederasyon üyelerinin bu hükümetler zamanında da hükümet üyeleri ve diğer bürokratlarla yakın temas halinde olduğu anlaşılmaktadır. Bürokratların oldukça ciddi geçen ve hiziplerin yaşandığı TİSK Başkanlık seçimleri için aday belirlemede dâhi fikir beyan ettikleri olmuştur. Örneğin ANAP milletvekili Nejat Arseven’in Çalışma Bakanı olduğu, Ecevit’in Başbakan olduğu bir dönemde Çalışma Bakanı Arseven; TİSK Başkanı Refik Baydur’u ve TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu’nu arayarak; “Bakın Sayın Başkanlar, ben yeni iş kanununu bastırdım ve hazır. Hemen Sayın Başbakan’a çıkın, izin verirse ben iki yasayı beraber Meclise ve Komisyona sevk etmeye hazırım. Zaten bunlar aynı kanun içindeki birbirini tamamlayan parçalar.” diyebilmiştir.¹¹²⁷

¹¹²⁴ Refik Baydur, Sözlü Tarih, 24/08/2016.

¹¹²⁵ Baydur, **Zirvede 15 Yıl**, s. 214-216.

¹¹²⁶ Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (30 Ekim 1995- 11 Ocak 1999)** C. 9, s. 7571, 7593, 7689.

¹¹²⁷ Baydur, **Anılar ve Öneriler**, s. 58-59, 104-119.

Koalisyon hükümetlerinin sonlarına doğru gelirken Ecevit 1999 yılında IV. Hükümetini kurduktan az bir zaman sonra tekrar V. Hükümetini DSP-MHP-ANAP Koalisyon ortaklığı kurmuş ve 2002 sonuna kadar devam etmiştir.¹¹²⁸

Boratav'a göre bu dönemde yaşanan krizler, "sermayenin rövanş aldığı dönemeçler" dir. 1994'te olduğu gibi 2001'de bölüşüm göstergelerinin hızla emekçi sınıflar aleyhine dönmesi tesadüf olarak görülmez. Türkiye'de bölüşüm ilişkilerindeki emek lehine olan durum, finansal/ekonomik krizler ve IMF müdahaleleri ile tersine çevrilmek istenmiştir. Ekonomi politikalarının IMF denetimi altına girdiği 1999 sonrasında, bölüşüm ilişkilerinin sistematik olarak emeğin aleyhine, sermayenin lehine dönüşmesinin bilinçli olarak yapıldığı belirtilmektedir. Bu durumda Türkiye 21. yüzyıla kapsamlı bir IMF ve Dünya Bankası programıyla girmiştir. Yeni gündemin iki boyutu vardır. Bunlardan biri; emek sermaye ilişkileri diğeri; sermaye içi sorunlarla ilgilidir. Birincisi emek sermaye arası bölüşüm sürecini tamamen piyasa mekanizmasına teslim etmeyi, farklı bir deyişle iş gücü piyasasını ve tarımı etkileyen ekonomi politikası araçlarını tamamen yok ederek, popülizmin ekonomik tabanını ortadan kaldırmayı amaçlamıştır. Türkiye'deki tüm burjuvazi bu eğilimi desteklemiştir.¹¹²⁹

2000'li yılların başı modern Türkiye'nin bütün tarihi boyunca tanık olmamış olduğu ölçüde büyük bir ekonomik krizle açılmıştır. Depresyon düzeyinde bir üretim daralması ve büyüyen bir işsizlik, yoksulların saflarının her geçen gün sıklaşması, iç ve dış borcun gayri safi yurt içi hasılayı geçmesi, kısa vadeli borcun Merkez Bankası rezervlerini aşması gibi olgular altında ezilen bir ülke görülmektedir. Bu ekonomik kriz hem dünya çapında kapitalizmin işleyiş yasalarının, hem de son 20 yıldır Dünyada ve Türkiye'de uygulanan neoliberalizm ve küreselleşme politikalarının bir ürünü olarak değerlendirilmektedir. Krize çözüm ise hâkim konumdaki anlayışlara göre neoliberalizmin derinleştirilmesidir. Kasım 2000 ve Şubat 2001'de yaşanan iki mali çöküntünün ardından hâkim sınıflar "teknokratlar hükümeti temelinde bir ara rejim" kurulması ile soruna çözüm bulmayı ummuşlardır. Temmuz 2001'de üçüncü kez bir mali çöküşün eşiğine gelinmiştir. Bir kez daha teknokratlar hükümeti formülü

¹¹²⁸ Neziroğlu-Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri, (11 Ocak 1999-...)** C. 10, s. 7767, 7875, 7879.

¹¹²⁹ Boratav, **Türkiye İktisat Tarihi**, s. 174-175, 199.

gündeme gelmiştir. 2001 mali çöküntüsünden sonra ara rejim çağruları sıklaştınca bahar aylarında MGK bir açıklama yaparak sorunların demokratik çerçeve içinde çözülmesi gerektiğini vurgulamıştır.¹¹³⁰

Türkiye’de 2002 yılından itibaren uzunca bir süre Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP) hükümetleri iktidarı ellerinde bulundurmıştır.

Abdullah Gül’ün 2002’de kurduğu hükümetten sonra Türkiye 2003 yılından itibaren 2012 yılına kadar art arda Recep Tayyip Erdoğan tarafından kurulan hükümetlerle yönetilir. Erdoğan’ın kurduğu ilk hükümetin programında işgücü piyasalarının yapısı ve özelliklerinin son yıllarda önemli değişikliklere uğradığı belirtilmiştir. İstihdamın ve işsizliğin endüstriyel ve mesleki dağılımı, istihdam statüsü, geçmiş dönemlere göre farklı bir trende girmektedir. Bu nedenle işçi ve işveren kuruluşlarının rol ve fonksiyonlarının etkinliğini artırıcı ortam oluşturulacağı söylenmiştir.¹¹³¹

Fakat Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı dönemine denk gelen 2001-2005 yıllarına gelindiğinde sendika üyesi işçi sayısında yüzde 13 dolayında bir artış olmasına karşın, toplu sözleşme sistemi kapsamındaki işyeri ve işçi sayılarında düşme eğilimi gözlenmektedir. Yeni çalışma biçimlerinin düzenlemeye kavuşturulmasına, endüstriyel ilişkiler tabanının genişlemesi anlamında da ihtiyaç bulunmaktadır.¹¹³² Endüstriyel ilişkilerde taraflar arasında sosyal diyaloga dayalı düzen büyük ölçüde sağlanmış olup, grev ve lokavt uygulamaları nedeniyle kaybedilen iş günü sayıları düşük düzeydedir. Zorunlu tahkim uygulaması çok sınırlı düzeyde kalmıştır. Teşmil uygulamasından, haksız rekabeti önleyici ve toplu sözleşme sistemini yaygınlaştırıcı şekilde daha fazla yararlanmak gerekmektedir.¹¹³³

TİSK’in hükümetlerle ilişkisi söz konusu olduğunda; gönüllü bir sivil toplum kuruluşu ve çıkar örgütü olduğundan kurulduğu 1962 yılından itibaren her zaman siyasi partilere eşit mesafede konumlanma ilkesini uygulamıştır. Konfederasyon AKP Hükümetleri ile olan ilişkisinde de TİSK’in faaliyet amaçlarını esas almış;

¹¹³⁰ Savran, “a.g.m.”, s. 404, 412.

¹¹³¹ Neziroğlu- Yılmaz, **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (11 Ocak 1999-...)** C. 10, s.7993, 8091, 8110, 8201,8335.

¹¹³² **Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)**, s. 104-105.

¹¹³³ Aynı yer.

yasal ve idari düzenlemeler ile hükümet uygulamalarının Türkiye'nin ve işletmelerinin uzun vadeli gelişimini sağlayacak; ekonominin uluslararası rekabet gücünü artıracak, işçi-işveren ilişkilerindeki sosyal diyalog ve işbirliğini geliştirecek yönde oluşumu için çalışmıştır. TİSK'in hükümetlerle ilişkileri politik değil, çalışma hayatı alanındaki uzmanlığı dolayısıyla teknik düzeyde olup, işveren kesimi adına görüş oluşturup bildirmek ve kamu politikaları için tavsiyelerde bulunmak tarzındadır.¹¹³⁴

Ancak genel olarak TİSK'in, 12 Eylül sonrası askeri rejimin sosyal politikayı doğrudan ve dolaylı olarak düzenlediği dönemde "ulusal sosyal politika üzerinde belirleyici olduğu" düşüncesi vardır. Bu dönemde zorunlu tahkim uygulanmış, oluşturulan Yüksek Hakem Kurulu sosyal politikaya yön veren temel kurum olmuştur. Yüksek Hakem Kurulunda "üçlü yapının" oluşturulmasına rağmen, kararların büyük çoğunluğunun işveren-devlet ikilisinin oyları ile alındığı tespiti yapılmıştır. Ücretlere yapılan zamlara ve alınan kararlara bakılarak TİSK'in istekleri ile paralel olduğu düşünülmektedir.¹¹³⁵

2012 yılına kadar olgunlaşmış bir kurum hâline gelen TİSK'in de genel anlamda çalışma hayatında üye işveren sendikalarını temsil ederek, geniş bir alanda baskı grubu olarak faaliyet gösterdiği ifade edilmektedir. Çeşitli yöntemlerle karar alma süreçlerinde yer almaya çalışan TİSK'in, karar alma süreci içinde örgütsel uzmanlaşmaya yönelik personel istihdam ederek ve gerekli donanımı sağlayarak güçlü bir yapılanma içerisine girdiği belirtilmiştir.¹¹³⁶

Türkiye'deki işveren kesiminin çalışma hayatındaki çıkarlarını koruyan tek üst örgüt olarak TİSK; faaliyetlerini gittikçe artan bir yoğunlukta sürdürmüştür. TİSK çalışma hayatındaki faaliyetlerini yerine getirirken diğer özel kesim örgütleriyle de iletişim halinde olmuştur. Bu ilişkiler bir baskı grubu olarak Konfederasyonun gücünün artmasında önemli bir faktördür.¹¹³⁷

¹¹³⁴ Ferhat İltar, Sözlü Tarih, 06/06/2016.

¹¹³⁵ Aslan, **a.g.t.**, s. 119.

¹¹³⁶ Cem Dağlar, **Türkiye'de Baskı Grubu Olarak İşveren Örgütleri**, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2005, s. 86-87.

¹¹³⁷ Avni Meço, **Türkiye'de İşveren Örgütleri**, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1994, s. 76.

Bu anlamda TİSK'in daha genel politikalar üreten TOBB'un gerisinde kaldığı düşüncesi vardır. Çünkü TİSK, bir gönüllü kuruluştur ve endüstri ilişkileri alanında faaliyet gösterir. Yine TİSK'e üye işverenler doğal olarak TOBB'un üyesidir. Yani genel konularda da TOBB vasıtasıyla aynı iş adamları fikir belirtmekte, etkide bulunmaktadır. Ayrıca politik hayatta daha etkin olarak değerlendirilebilecek TÜSİAD'ın varlığı da TİSK'in bizzat geri planda kalmasına yol açmıştır. Sonuçta özellikle TOBB gibi kamu tüzel kişiliğine sahip, değişik kamu kuruluşlarıyla ilişkileri olan ve kendisiyle aynı kesimin çıkarlarını savunan güçlü bir örgütle iletişimini devam ettirmektedir. Ayrıca, birçok yasal düzenleme ve yönetimi etkilemede Konfederasyon Odalar Birliği'nin desteğine gereksinim duymaktadır.¹¹³⁸

TOBB'a karşı TİSK'in durumunda bir değerlendirme yaparken TOBB'un kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları arasında yer aldığını ve özel yasayla kurulmuş tüzel kişiliği olan kamu kurumu niteliğinde mesleki bir üst kuruluş statüsünde olduğunu belirtmek gerekir.¹¹³⁹

TİSK'in gerçekleştirdiği başlıca faaliyetler düşünülürse endüstri ilişkileri alanında oluşum ve gelişim evresini tamamladıktan sonra, temsil ettiği sınıfın çıkarları açısından üstüne düşeni yaptığı söylenebilir. Gelişmeler her zaman TİSK'in talepleri doğrultusunda sonuçlanmasa da görüşlerini dikkate alılabilmiş, gittikçe daha istenilen sonuçlar elde edebilmiştir.

Bunun yanında 12 Eylül Askeri Müdahalesinden 2012 yılına kadar olan süreçte genel olarak işçi-işveren çevrelerinin daha işbirlikçi bir tutumda oldukları dikkati çeker. Bunda her iki taraf için de geçmiş dönemde yaşanan tecrübelerin katkısının olduğu düşünülmektedir. 1989 yılında başlayarak 1990 yıllarında ara ara devam eden bazı çıkışlara rağmen çatışma ortamı uzun sürmemiştir. Toplu sözleşme düzenine ilk girildiği yıllarda işçi lehine, 1982 Anayasası sonrası işveren lehine olan çalışma ortamına, nihayet olması gerektiği gibi devleti de katarak endüstri ilişkilerinde üçlü yapıda karar kılınmıştır.

¹¹³⁸ Meço, **a.g.t.**, s. 76.

¹¹³⁹ Kuruluş Tarihi: 8/3/1950, Kuruluş Kanunu: 8/3/1950, Kanun No: 5590. Son değişiklik Kanunu: 17/4/1986, Değ. Kanun No: 3277. **T.C Devlet Teşkilatı Rehberi**, s. 800.

SONUÇ

İşveren sendikaları işçi sendikaları gibi bir baskı grubu olup, genel olarak işçi sendikalarının güçlenmelerine karşı ortaya çıkmış endüstri ilişkileri sisteminin bir tarafını oluşturan örgütlerdir.

Türkiye’de işveren sendikalarının oluşması, özellikle sanayinin gelişmesine bağlı olarak bir sermaye sahibi sınıfın oluşması ile doğrudan ilişkilidir. Bunun için Cumhuriyetin ilanından sonra Osmanlı’dan alınan mirasın üzerine çeşitli teşviklerle devlet eliyle bir sermaye sınıfı oluşturulmaya çalışılmış, ancak ortaya çıkan sınıfın yapısı ve gücü özellikle Batılı ülkelerle kıyaslandığında zayıf kalmıştır. Sermaye sınıfının bu zayıf yapısı nedeni ile ülkede işveren sınıfının ortaya çıkması da gecikmiş, ilk işveren sendikasının kurulabilmesi için 1949 yılını beklemek gerekmiştir.

1961 Anayasası Türkiye’deki sosyal ve ekonomik düzeni o zamana kadar görülmeyen şekilde etkileyecek hükümleri içermiştir. İşçi ve işverenlere sendika kurma hakkı devam ederken, toplu sözleşme düzenine geçilmiş ve işçiler bu düzende grev yapma hakkına sahip olmuşlardır. Anayasaya göre hazırlanacak yeni yasaların hazırlıkları da yapılmaktadır. Bu yasalar örgütlenmede işverenlerden daha ileri durumda olan işçilerin daha da güçlenmelerine yol açacaktır. Toplu sözleşme düzeni ise çalışma hayatında sözü sendikalara bırakacak, işçiler Anayasada kendilerine tanınan grev hakkını kullanacaklardır. İşverenlerin yeni ekonomik ve sosyal ortama uyum sağlayabilmeleri için hızlı bir şekilde teşkilatlanmaları artık bir zorunluluk hâline gelmiştir. Bu sebeple 1961 Anayasasından hemen sonra 6 işveren sendikası güçlülükle bir araya gelerek İstanbul İşveren Sendikaları Birliğini kurmuşlardır. Bundan yaklaşık bir yıl sonra yeni çalışma hayatı yasalarının çalışmaları henüz devam ederken Birlik, tüzük değiştirerek 1962 yılında Konfederasyon hâline gelmiştir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adıyla kurulan bu örgüt, Türkiye’nin ekonomik ve sosyal alt yapısı gereği özellikle gerçekleştirdiği faaliyetler ve işçi-işveren-devlet ilişkileri bakımından kendine özgü bir yapı geliştirmek durumunda kalmıştır.

Konfederasyon, kuruluşundan itibaren Türkiye’de işveren kesimini yasal olarak temsile yetkili tek üst kuruluş olmasına rağmen, başlangıçta bu durum pek kabul edilmemiş, genellikle TOBB’a bir alternatif olarak görülmüştür. Fakat TİSK, kuruluşundan itibaren işveren örgütlerinden özellikle TOBB ile işbirliği yapmış, zaman zaman ayrıştığı konular olsa da, TÜSİAD ve diğer işveren örgütleri ile de iletişim halinde olmuştur.

TİSK’in özellikle ilk kuruluş yıllarında işveren teşkilatlanması konusunda ciddi çaba sarf ettiği görülmüştür. Ancak işverenlerin teşkilatlanma konusunda zayıf kalmasındaki en büyük etkenlerden biri olan maddi yetersizlikler yanında, ekonomik ve sosyal çıkarların sendikalarda örgütlenerek savunulması konusunda bir süre devam eden bilgi ve tecrübe eksikliğinin etkili olduğu düşünülmektedir. İşverenler sendikalara ödenecek aidatı gereksiz bulmakta, çıkarlarının sendikal faaliyetler aracılığıyla gerçekleştirilmesi konusuna temkinli yaklaşmaktadırlar. İşverenler sadece yeni toplu sözleşme düzeninin getirdiği bir zorunluluk olarak sendikalara girme eğilimindedirler. Fakat bir süre sonra TİSK’in belli bir bilgi ve tecrübe düzeyine erişmiş bulunan işçi sendika ve konfederasyonları ile karşılaştırıldığında yeni sendikal düzene uyum sağlayarak işçi örgütleri karşısında işveren kesimini başarıyla temsil ettiği, hatta ilerleyen yıllarda temsil ve çıkarları korumak konusunda öne bile geçtiği söylenebilir.

Türkiye’de işverenlerin sendikalaşma oranı oldukça düşük düzeydedir. İşverenlerin sendikalaşma oranının düşük düzeyde olmasının yanı sıra iş kolu düzeyinde kurulu bulunan işveren sendikalarının büyük bir bölümü de TİSK’e üye değildir. Bununla birlikte TİSK’in sayısal ağırlığı ile sendikal ve siyasi ağırlığı arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. TİSK’in, günümüzde sayısal gücünün üstündeki etkinliği Anayasa ve yasaların şekillendirilmesinde belirgin bir biçimde görülmektedir.

Bir anlamda zorunluluktan kaynaklanarak kurulan TİSK, amacına ulaşmak için ilk günden itibaren bir baskı grubu olarak özellikle yasal gelişmeler karşısında işveren sınıfının çıkarlarını korumak adına oldukça özenli davranmış, bu konuda özellikle hükümetler nezdinde yapılacak girişimler konusunda gayretli olmuştur. Yasal düzenlemelerle ilgili diğer işveren örgütleriyle işbirliği yaptığı, basın

açıklamaları ile kamuoyunu etkilemeye çalıştığı, birleşerek gücünü artırmaya özen gösterdiği, temsil ve katılma ile ilgili faaliyetlerine önem verdiği görülür.

TİSK'in 1961 Anayasası ile çalışma hayatını düzenlemek üzere çıkarılan yasaların yapım ve değişiklik süreçlerinde görüşlerini açıklama imkânı bularak, hükümetler nezdinde çeşitli girişimlerde bulunmuş olsa da tam olarak istediğini elde ettiği söylenemez. Çünkü bu dönemde TİSK, bir oluşum ve gelişim devresi yaşamıştır. Henüz çok taze olan Konfederasyonun maddi güç eksikliği yanında, bilgi ve tecrübe eksikliğine rağmen, son derece gayretli davrandığı ve üye sendika sayısı veya niteliği ile bağlantılı olmayan bir etkinlik gösterdiği söylenebilir.

1961 Anayasası ile başlayan çalışma hayatı düzeni 12 Eylül 1980'de Askeri Müdahale ile son bulmuş, yeni bir çalışma hayatı düzenine doğru yol alınmaya başlanmıştır. TİSK 1980 yılına tecrübe ve güç kazanarak gelmiş ve artık temsil ettiği sınıfın çıkarlarını savunmak için daha etkili yöntemler izlemeye başlamıştır. Anayasanın hazırlanması çalışmalarından başlayarak Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hazırlık çalışmalarındaki etkinliğini belirgin şekilde hissettirmiştir. 1982 Anayasası ile 2821 ile 2822 Sayılı Kanunların daha çok işverenler lehine bir ortam yarattığı ve bunda TİSK'in payı inkâr edilemez. Askeri yönetim ve daha sonra kurulan Anavatan Partisi Hükümetleri de TİSK'in faaliyetlerini gerçekleştirebilmesine uygun ortam yaratmıştır. Bu dönemde çalışma hayatı konuları dışında, hükümetlerle daha iç içe ilişkiler yaşanmaya, iç ve dış politikaya dönük konularda da fikir beyan edilmeye başlanmıştır.

TİSK, teşkilatlanma sürecindeki gelişmelere paralel olarak işçi sendikacılığı ve TÜRK-İŞ karşısında genel çizgileriyle 1969'a gelinceye kadar ılımlı sayılabilecek bir tutum izlemiştir. TİSK'in işçi-işveren ilişkileri alanındaki görüşleri ve faaliyetleri de 1969'dan sonra işçi sendikacılığını zayıflatma amacına yönelik olmuştur denebilir. Bunun nedenleri arasında TİSK'in örgüt olarak güçlenmesi yanında, bu yıllarda işçilerin gerçek ortalama ücretlerde en yüksek artış yüzdesine erişmiş olmaları, tırmanan işçi hareketlerinin işveren açısından kabul edilemez oluşu sayılabilir.

TİSK'in 1980 öncesinde işçi sınıfına karşı olumsuz tavrında TİSK'in sırf bir işveren temsilcisi olarak savunma amaçlı yaklaşımı yanında, işçi sınıfının bu dönemdeki sınıf bilinci yüksek ve ideolojik boyutu da olan tavırlarının etkili olduğu

düşünülmektedir. İşçi sınıfının bu dönemdeki tutumu genellikle sol ideolojiler tarafından desteklenmiş ve işçi sınıfı sol ideolojiyi temsil eden bir sınıf görüntüsü vermiştir. Sermayenin liberal ekonomilerde büyüyebildiği düşüncesi paralelinde işveren sınıfı ise, daha çok liberal ekonomilerin ya da karma ekonomilerin ya da sağ ideolojilerin temsilcisi olarak algılanmıştır. Dünyada da soğuk savaşın hâkim olduğu bu dönemde işçi ve işveren sınıfları sağ ve sol olarak bölünebilen iki sınıfı temsil eder hâle gelmiştir. Dolayısıyla çalışma hayatındaki pürüzler sadece ekonomik ve sosyal haklar çerçevesinde kalmamış, siyasal alana taşınmış ve şiddet yükselmiştir. Toplu sözleşme görüşmelerinin olumsuzlukla sonuçlanması, uzayan grevler, işçi sınıfının elde ettiği grev hakkı, TÜRK-İŞ ve özellikle DİSK'in sol kesimin savunuculuğunu yapar görünen tavrı, TİSK'in savunmacı tutumuyla birleşince grevler, lokavtlar ve kaybolan iş günü sayıları nedeniyle ekonomide yaşanan olumsuz diğer gelişmeler gerçekleşmiştir. Burada TİSK yetkililerinin imajlarının da olayların gelişim yönünü etkilediği düşünülebilir. Örneğin Halit Narin, işveren sınıfının temsilciliğini yaparken işçi sınıfını tamamen karşısına almış izlenimi verirken, daha sonra TİSK Başkanı olacak Refik Baydur için aynı şeyi söyleyemeyiz. Kendisi işveren sınıfının temsilciliğini yaparken işçi sınıfına karşı da bir sempati besliyor izlenimi vermiştir.

12 Eylül 1980 sonrası dönemde ise işçi-işveren ilişkileri neoliberal politikaların etkisi altında kalmıştır. Neoliberal politikaların ana dinamiği olan işçi ücretlerini baskılama işçi sınıfını rahatsız etmiş ve işverenler için sorunsuz geçen birkaç yıldan sonra 1980'lerin sonunda tekrar grev ve lokavtlar başlamıştır. 90'ların başına kadar işçi işveren ilişkileri işveren kontrolünde veya lehinde gelişmiş, soğuk savaşın sona ermesi ve küreselleşme ile birlikte yeni bir sürece girilmiştir. Bu dönemde TİSK, anlaşmazlıkların tüm toplum kesimlerinin temsil edildiği bir toplumsal anlaşma zemininde sürdürülmesi için çok çaba harcamış, işçi-işveren-devlet diyaloguyla çalışma hayatının işlerliğini sağlamak yanlısı olmuştur. 2000'li yıllarda TİSK faaliyetlerini AB normları ve ILO standartları kriterlerine uygun yasa yapım süreçlerinde işveren çıkarlarını korumak odaklı gerçekleştirmeye çalışmaktadır.

TİSK işçi sınıfıyla zaman zaman olumsuz ilişkiler yaşamışsa da, kurulduğu ilk yıllardan itibaren hükümetlerle iyi ilişkiler geliştirmek yoluna giderek amacına ulaşmayı tercih etmiştir. Çünkü örgüt için en önemli faaliyetlerden biri çalışma

hayatı yasalarının işveren çıkarlarına ters düşmeyecek şekilde oluşturulmasıdır. Ancak hükümetlerle de genel olarak olumlu seyreden ilişkiler gerçekleştirilmiş olmasına rağmen, birtakım pürüzler de yaşanabilmiştir.

Kamuoyunda ise bir dönem görünür olmayı tercih ederek; ekonomik, toplumsal, siyasal olaylar karşısında fikir beyan etse de, genel olarak TÛSİAD ve TOBB'un aksine kamuoyunda sık görünme taraftarı olmamıştır.

TİSK, toplu sözleşmelerin düzenlenmesinde ilke kararları alan, yasaların hazırlanması ve değiştirilmesinde etkin rol oynayan, işvereni yurt içinde ve yurt dışında birçok konuda temsil eden, işverenlerin ortak hak ve menfaatlerini etkin biçimde koruyan bir kuruluş konumundadır. Temsil edildiği ve katıldığı ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluş sayısı gittikçe artmış, dolayısıyla işveren görüşlerini her platformda savunma ve kendi lehinde bir kamuoyu oluşturma şansı da artmıştır.

TİSK'in bugün çalışma hayatında etkin bir kuruluş olarak varlığını sürdürebilmesinin en önemli nedeni; temel prensiplerini çağdaş normlara ve ulusal/uluslararası alanda değişen sosyo-ekonomik koşullarla hızla uyumlaştırması, değişen ve gelişen koşullara göre katılma ve temsil ilişkilerini en etkili şekilde kullanarak, temsil ettiği sınıfın çıkarlarını mümkün olan en etkili şekilde savunmada gösterdiği çabadan kaynaklanmaktadır.

KAYNAKÇA

ARŞİVLER

Başbakanlık Cumhuriyet Arşivi

İçişleri Bakanlığı Arşivi

TBMM Arşivi

RESMİ YAYINLAR

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), DPT Yayın No: 2174, y.y.,t.y.

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989), DPT Yayın No: 1974, y.y., t.y.

Çalışma Hayatı İstatistikleri 2008, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No: 34, Ankara, 2009.

Çalışma Hayatı İstatistikleri 2013, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Genel Yayın No: 17, Ankara, 2014.

Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), DPT Yayınları, y.y., t.y.

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983), DPT Yayın No: 1664, Ankara, 1979.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972), DPT Yayınları, y.y., t.y.

Kalkınma Planı Birinci Beş Yıl (1963-1967), y.y., 1963.

Neziroğlu İrfan, Yılmaz Tuncer (Haz.); **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (22 Nisan 1950-20 Kasım 1961)**, C. 2, TBMM Basımevi, Ankara, 2013.

Neziroğlu İrfan, Yılmaz Tuncer (Haz.); **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (20 Kasım 1961-27 Ekim 1965)**, C. 3, TBMM Basımevi, Ankara, 2013.

Neziroğlu İrfan, Yılmaz Tuncer (Haz.); **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (27 Ekim 1965-26 Mart 1971)**, C. 4, TBMM Yayınları, Ankara, 2013.

Neziroğlu İrfan, Yılmaz Tuncer (Haz.); **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (26 Mart 1971-17 Kasım 1974)**, C. 5, TBMM Yayınları, Ankara, 2013.

Neziroğlu İrfan, Yılmaz Tuncer (Haz.); **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (17 Kasım 1974-12 Kasım 1979)**, C. 6, TBMM Basımevi, Ankara, 2013.

Neziroğlu İrfan, Yılmaz Tuncer (Haz.); **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (12 Kasım 1979-9 Kasım 1989)**, C. 7, TBMM Yayınları, Ankara, 2013.

Neziroğlu İrfan, Yılmaz Tuncer (Haz.); **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (9 Kasım 1989-30 Ekim 1995)**, C. 8, TBMM Yayınları, Ankara, 2013.

Neziroğlu İrfan, Yılmaz Tuncer (Haz.); **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri (30 Ekim 1995- 11 Ocak 1999)**, C. 9, TBMM Yayınları, Ankara, 2013.

Neziroğlu İrfan, Yılmaz Tuncer (Haz.); **Hükümetler, Programları ve Genel Kurul Görüşmeleri, (11 Ocak 1999-...)** C. 10, TBMM Yayınları, Ankara, 2013.

TBMM Albümü 1920-2010 (1960-1983), C. 4, TBMM Basın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü Yayınları, No: 1, Ankara, 2010.

T.C Devlet Teşkilatı Rehberi, TODAİE Yayın No: 217, Ankara, 1986.

Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), Ankara, 2000.

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), DPT Yayınları, y.y.,t.y.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), DPT Yayınları, y.y., t.y.

3. Çalışma Meclisi, 22-29 Ocak 1962, Ankara.

5. Çalışma Meclisi, Çalışma Dergisi İstihdam Özel Sayısı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1972.

7. Çalışma Meclisi, Kıdem Tazminatı Fonu-Konuşmalar, 16/7/1984.

9. Çalışma Meclisi, ÇŞGB Yayın No: 120, Ankara, 2005.



KİTAPLAR

Ağralı, Sedat; **Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı**, Son Telgraf Matbaası, İstanbul, 1967.

Ahmad, Feroz; **Demokrasi Sürecinde Türkiye (1945-1980)**, Hil Yayın, İstanbul, 2010.

Akçaylı Nurhan; **Sendika Teorisi**, Uludağ Üniversitesi Basımevi, y.y., 1983.

Aktay, Nizamettin; **Sendika Hakkı**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1993.

Amerikan İşçi Hareketinin Bir Tarihçesi, (Haz. Amerikan Haberler Servisi), İstanbul İşçi Sendikaları Birliği Yayınları, İstanbul, 1952.

Aydoğanoglu, Erkan; **İşçi Sınıfı Tarihi (Kısa Bir Özet)**, Tarem Yayınları, İstanbul, 2010.

_____ ; **Sınıf Mücadelesinde Sendikalar**, Evrensel Basım Yayın, İstanbul, 2007.

Aydoğdu, Emine (Der. ve Yay. Haz.); **Teşkilat-ı Esasiye'den Günümüze Anayasalar**, Palme Yayıncılık, Ankara, 2005.

Avrupa'da Sendikalar, **Avrupa Topluluğu**, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1978.

Bali, Rıfat; **Tarz-ı Hayattan Life Style'a: Yeni Seçkinler, Yeni Mekânlar, Yeni Yaşamlar**, İstanbul, İletişim Yayınları, 1994.

Batı Avrupa'da ve Türkiye'de Endüstriyel İlişkiler, TİSK Müşterek Heyet Toplantısı, TİSK Yayın No: 100, İstanbul, 1989.

Baydur, Refik; **Bizim Çete**, Cem Ofset, 2000.

_____ ; **İş Güvencesi Tartışmaları**, Doğan Kitap, İstanbul, 2004.

_____ ; **Zirvede 15 Yıl**, Sinemis Yayınları, Ankara, 2006.

_____ ; **Anılar Öneriler**, Sinemis Yayınları, Ankara, 2008.

_____; **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, Sinemis Yayınları, Ankara, 2008.

Bianchi, Robert; **“Interest Groups and Political Development in Turkey”**, Princeton, New Jersey, Princeton University Press, 1984.

Boratav, Korkut; **Türkiye İktisat Tarihi (1908-2007)**, İmge Kitabevi, Ankara, 2009.

_____; **Türkiye’de Devletçilik**, İmge Kitabevi, Ankara, 2006.

Buğra, Ayşe; **Devlet ve İşadamları**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2005.

Buran, Hasan; **Seçim Sistemleri**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2005.

Clegg, H. A.; **The System Of Industrial Relations in Great Britain**, Basil Blackwell, Oxford, 1970.

Confederation Of Employers’ Association Of Turkey, TİSK Yayın No: 4, Mars Matbaası, Ankara, 1966.

Çavdar, Tevfik; **Türkiye’nin Demokrasi Tarihi 1950’den Günümüze**, İmge Kitabevi, Ankara, 2008.

Çelik Mete, Akkaya Yüksel; **Türkiye’de Endüstri İlişkileri**, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 1999.

Çelik Recep (Ed.), Sırma Ekrem, Özekici Turgay, Kısacık Übeydullah,; **Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Cemiyetler**, T.C İçişleri Bakanlığı Yayın No:744, Ankara, 2013.

Demircioğlu, Murat; **Dünyada İşçi Sendikaları, Özgün** Matbaacılık, İstanbul, 1987.

Dereli, Toker; **The Development Of Turkish Trade Unionism**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1348, Sermet Matbaası, İstanbul, 1968.

Deutscher, Isaac; **Soviet Trade Unions**, Oxford University Press, London, 1950.

Dunlop, John T.; **Industrial Relations Systems**, Henry Holt And Company, New York, 1958.

Dünden Sonraki Gün, MESS 50. Yıl, İstanbul, 2010.

Dünya’da ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, TİSK Yayın No: 115, y.y., 1992.

Ehrmann, Henry W.; **Organized Business in France**, Princeton University Press, New Jersey, 1957.

Ekin, Nusret; **Endüstri İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayın No: 376, İstanbul, 1976.

Ersinadım, Hamza; **Globalleşme Sürecinde Türkiye’de Sendikaların Sosyal Faaliyetleri**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2001.

Esener, Turhan; **İş Hukuku**, A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayını, No: 432, Ankara, 1978.

Esin, Pars; **Türkiye’de İşveren Sendikacılığı**, A.Ü. SBF Yayınları No: 373, Sevinç Matbaası, Ankara, 1974.

Filtzer, Donald; **Soviet Workers and de-Stalinization**, Cambridge University Press, Cambridge, 1992.

Göze, Ayferi; **Siyasal Düşünceler ve Yönetimler**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1995.

Gülfidan, Şebnem; **Big Business and The State in Turkey: The Case Of TÜSİAD**, Boğaziçi University Press, İstanbul, 1993.

Gülmez, Mesut; **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, TODAİE Yayınları No: 236, DİE Matbaası, Ankara, 1991.

Günümüz Türkiye’sinde Kim Kimdir? Who’s Who in Turkey, Oğlak Baskı, İstanbul, 2000.

Gürbüz, Yaşar; **Karşılaştırmalı Siyasal Sistemler**, Beta Yayınları, İstanbul, 1987.

Güzel Ali, Okur Ali Rıza; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım Yayım, 1999.

Işık, Rüçhan; **Sendika Hakkı, Tanınması ve Sınırları**, A.Ü. Hukuk Fakültesi Yayınları, No: 170, Sevinç Matbaası, Ankara, 1962.

Işıklı, Alpaslan; **Gerçek Örgütlenme: Sendikacılık**, İmge Kitabevi, Ankara, 2003.

_____ ; **Sendikacılık ve Siyaset**, İmge Kitabevi, Ankara, 1990.

İlmen, Süreyya; **Teşebbüslerim ve Reisliklerim**, Hatıralarım 2. Kitap, Hilmi Kitabevi, İstanbul, 1949.

İnan, Afet; **İzmir İktisat Kongresi**, TTK Yayınları, Ankara, 1989.

İnce, Ergun; **Toplu İş Hukuku, Açıklamalı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasaları**, Kurtiş Matbaası, İstanbul Üniversitesi Kitabevi, İstanbul, 1983.

İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Ana Nizamnamesi, İstanbul Halk Basımevi, İstanbul, 1961.

İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Yönetim Kurulu Karar Defteri, 16 Ekim 1961.

İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Yönetim Kurulu Karar Defteri, 18 Ekim 1961.

İstanbul İşveren Sendikaları Birliği Yönetim Kurulu Karar Defteri, 3 Kasım 1961.

İşçi ve İşveren Mesleki Teşekkülleri Kanunu Projesi, Sendika Hürriyeti, CHP Yayın Bürosu, Yayın No: 10, Ankara, 1959.

İş Kanunu Tadil Tasarısının Getirdikleri ve Görüşlerimiz, TİSK Yayın No: 48, 1979.

İşyerlerinde Vuku Bulan Kanun Dışı Olaylar Hakkında Rapor, TİSK Yayın No: 8, 1968.

Jackson, Michael P.; **Industrial Relations**, CroomHelm, London, 1977.

_____ ; (Çev. Eriç Bilgiöglü), **Sendikalar**, Öteki Yayınevi, Ankara, 1996.

Kalkandelen, Hayrettin; **Sendikalar ve Kamu Hizmetlerinde Sendikacılık**, Şenyuva Matbaası, Ankara, 1968.

Kamuoyunda TİSK, TİSK 25. Yıl, TİSK Yayın No: 89, 1987.

Kapani, Münci; **Politika Bilimine Giriş**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1996.

Karavelioğlu, Kamil; **Bir Devrim İki Darbe**, Gürer Yayınları, İstanbul, 2007.

Karluk, Rıdvan; **Uluslararası Ekonomik, Mali ve Siyasal Kuruluşlar**, Turhan Kitabevi, Ankara, 1998.

Karpat, Kemal; **Türk Demokrasi Tarihi- Sosyal, Kültürel, Ekonomik Temeller**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2015.

Karşılaştırmalı Türkiye Cumhuriyeti Anayasaları (1982, 1961, 1924), TÜHİS Yayınları, Yayın No: 64, Ankara, 2010.

Keyder, Çağlar; **Türkiye’de Devlet ve Sınıflar**, İletişim Yayınları, İstanbul, 2011.

Kıdem Tazminatı Hakkında Muhtıra, TİSK Yayın No: 30, Ongun Kardeşler Matbaası, Ankara, 1974.

Kili, Suna; Gözübüyük Şeref; **Sened-i İttifaktan Günümüze Türk Anayasa Metinleri**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, 2006.

Koç, Yıldırım; **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, Kaynak Yayınları, İstanbul, 2003.

_____ ; **Unionization and Collective Bargaining Agreements in Turkey**, 1990-1991, Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul, 1992.

_____ ; **Workers and Trade Unions in Turkey**, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 1999.

Kongar, Emre; **21. Yüzyılda Türkiye**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999.

Koraltürk, Murat; **Ahmet Hamdi Başar’ın Hatıraları “Yine Hayal Aleminde Uçuyorum”**, C. 2, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları 189, İstanbul, 2007.

Koray, Meryem; **Endüstri İlişkileri**, BASİSEN Yayınları, İzmir, 1992.

_____ ; **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 2000.

_____ ; **The Industrial Relations System in Turkey: Developments, Problems and Expectations**, Friedrich Ebert Vakfı Yayınları, İstanbul, 1992.

Koray, Meryem, Topçuoğlu Alper; **Sosyal Politika**, İzmir, 1987.

Köymen, Oya; **Sermaye Birikirken**, Yordam Kitap, İstanbul, 2007.

Labor Problems In Turkey, Report Of a Mission Of The International Labour Office (March- May 1949), International Labour Office, Geneva 1950.

Macdonald, D. F.; **The State and The Trade Unions**, Macmillan&Company Limited, London, 1960.

Mahiroğulları, Adnan; **Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2016.

Makal, Ahmet; **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İmge Kitabevi, Ankara, 1999.

_____; **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, İmge Kitabevi, Ankara, 2002.

Mis Olcay, Özsoy Erbaşar; **Sendikalar Kanunu**, Ankara, 1983.

_____; **Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu**, Ankara, 1983.

MPM Kronolojisi 1965-2010, Ankara, 2011.

Mumcuoğlu, Maksut; **Başlıca Üç Sendikacılık Modelinde ve Türkiye’de Sendikacılık –Siyasal İktidar İlişkileri**, Doruk Kitap ve Yayınevi, Ankara, 1979.

Moore, Wilbert E.; **Industrial Relations and The Social Order**, MacMillan Company, United States Of America, New York, 1956.

Narin, Halit; **Türkiye’sine Sevdalı Adam**, Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, Ankara, 2009.

Ökçün, Gündüz; **Ta’til-i Eşğâl Kanunu 1909, Belgeler-Yorumlar**, A.Ü. Üniversitesi SBF Yayınları, No: 503, Ankara, 1982.

_____; **Türkiye İktisat Kongresi 1923- İzmir (Haberler-Belgeler-Yorumlar)** Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları, Yayın No: 59, Ankara, 1997.

Önsal, Naci; **Endüstri İlişkileri Notları**, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 2010.

Öztürk, Kazım; **Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**, C. 2, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ajans Türk Matbaası, Ankara, 1966.

Payaslıoğlu, Arif; **Türkiye’de Özel Sanayi Alanındaki Müteşebbisler ve Teşebbüsler**, SBF Maliye Enstitüsü, Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi No: 4, Şubat 1961.

Perlman, Mark; **Labor Union Theories in America**, Row, Peterson and Company, New York, 1958.

Peterson, Florence; **American Labor Unions**, Harper&Brothers Publishers, United States Of America, 1945.

Richardson, J. Henry; **An Introduction To The Study Of Industrial Relations**, Great Britain, 2003.

Salamon, Michael; **Industrial Relations: Theory and Practice**, Prentice Hall, New York, 1992.

Saymen, Ferit Hakkı (Çev.); **Kollektif Müzakereler**, TİSK Yayın No: 1, İstanbul, 1962.

Sencer, Oya; **Türkiye’de İşçi Sınıfı**, Habora Kitabevi Yayınları, İstanbul, 1969.

Sezai Dıblan’ın TİSK Genel Kurul Toplantısındaki Konuşması, Türk Standartları Enstitüsü, Ankara, 1978.

Sipahi, İsmet; **Gelenek ve Gelecek, MESS’in 40 Yılı**, C. 1, MESS Yayın No: 315, BZD Yayıncılık, İstanbul, 1999.

_____; **Gelenek ve Gelecek, MESS’in 40 Yılı**, C. 2, MESS Yayın No: 316, BZD Yayıncılık, İstanbul, 2000.

Smith, Adam; (Edited by Edwin Cannan), **The Wealth Of Nations**, C. 1, Londra, University Paperbacks, 1961.

Soral, Erdoğan; **Özel Kesimde Türk Müteşebbisleri**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No: 72, Ankara, t.y.

Sosyal Sigortalar Kanunu, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, y.y, t.y.

Soyer, Dündar; **Cumhuriyetle Adım Adım Olaylar Anılar**, Buke Yayınları, İstanbul, 2000.

Sultan, Paul; **Labor Economics**, Henry Holt and Company, New York, 1957.

Sümer, Haluk Hadi; **İş Hukuku**, Mimoza Yayıncılık, Konya, 2008.

Şahlanan, Fevzi; **Sendikalar Hukuku**, İstanbul, Banksis Yayınları, İstanbul, 1995.

Talas, Cahit; **İçtimai İktisat**, Ajans Türk Matbaası, A.Ü. SBF Yayınları, Sayı: 118-100, Ankara, 1961.

_____; **Sosyal Ekonomi**, S. Yayınları 14, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979.

_____; **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1992.

Taşçı Deniz, Koç Umut; **Örgüt Kuramı**, Anadolu Üniversitesi Yayın No: 2949, Ankara, 2013.

Taşcıoğlu, Muharrem (Der. ve Çev.); **Özellikle Gelişmekte Olan Ülkelerde Sendika Hürriyeti ve İşçi İşveren İlişkileri**, TİSA Matbaacılık, Ankara, 1977.

Tezel, Yahya Sezai; **Cumhuriyet Döneminin İktisadi Tarihi (1923-1950)**, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul, 1994.

TİSK Merkezi Dayanışma Fonu Yönetmeliği Tasarısı, y.y., t.y.

TİSK VI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, İstanbul, 1967.

TİSK VI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu Özeti, İstanbul, 1967.

TİSK VIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ongun Kardeşler Matbaası, 1970.

TİSK Reorganizasyon Raporu, TİSK Yayın No: 12, Baha Matbaası, İstanbul, 1970.

TİSK IX. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu Nisan 1972, Ongun Kardeşler Matbaası, Ankara, 1972

TİSK X. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1974, Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1974.

TİSK XI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1976, Ongun Kardeşler Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1976.

TİSK XII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Nisan 1978, TİSK Yayın No: 41, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1978.

TİSK XIII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK Yayın No: 54, Ankara, 1980.

TİSK XIV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Nisan 1982, TİSK
Yayın No: 62, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1982.

TİSK XVI. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 1986.

TİSK XVII. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, 2-3 Aralık 1989.

TİSK XXII. Genel Kurul Çalışma Raporu, 25-26 Aralık 2004, TİSK Yayın No:
250, Ankara, 2004.

TİSK XXIII. Genel Kurul Çalışma Raporu, 15-16 Aralık 2007, TİSK Yayın No:
286, Ankara, 2007.

TİSK XXV. Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 14-15 Aralık 2013, Ankara,
2013.

TİSK Ekonomik Anayasa Raporu, y.y., Ekim 2011.

TİSK Anayasa Raporu II, y.y., Şubat 2012.

TİSK Haber Bülteni, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Halit Narin'in XII.
Olağan Genel Kurulunda Yaptığı Konuşma, 8/4/1978.

TİSK'İN 50'nci Yılına Armağan, "Görüşler, Anılar", TİSK Yayın No: 329, y.y.,
2012.

TOBB Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Yazar'ın TİSK XV. Genel Kurulunda
Yaptığı Konuşmanın Özeti, 17 Aralık 1983.

Tokgöz, Erdinç; **Türkiye'nin İktisadi Gelişme Tarihi (1914-2009)**, İmaj Yayınevi,
Ankara, 2009.

Tokol, Aysen; **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Dora Yayıncılık, Bursa,
2008.

_____; **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,
2005.

_____; **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Uludağ
Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayın No: 82, y.y.,1993.

Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu Tasarısı Hakkında Muhtıra, Türkiye
Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, Ankara, 1962.

Toplumsal Uzlaşma Semineri, Fevzi Demir Tarafından Sunulan Tebliğ, TİSK-Dokuz Eylül Üniversitesi, 14 Mart 1990, İzmir.

Tunçomağ, Kenan; **İş Hukukunun Esasları**, Beta Basım Yayım, İstanbul, 1988.

Turan, Kamil; **Milletlerarası Sendikal Hareketler**, Ankara İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayını Kalite Matbaası, Ankara, 1979.

_____ ; **İş Hukukunun Genel Esasları**, Kamu İş Yayınları, Ankara, 1990.

_____ ; **Ferdi İş Hukuku**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 1993.

Türk Hür Teşebbüs Kuruluşları Toplantısı, TİSK Yayın No: 32, Orsel Matbaası, Ankara, 1975.

TÜRK-İŞ Sendikacılar Albümü, TÜRK-İŞ Yayınları, Ankara, 2014.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, TİSK Yayın No:3, Mars Matbaası, Ankara, 1966.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İşletmelerin Sesi 48. Yıl, TİSK Yayın No: 313, y.y., 2011.

Türk-İşverenler Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, İçişleri Bakanlığı Dernekler Dairesi Başkanlığı Arşivi, y.y., t.y.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Fevkalade Genel Kurul Tutanağı, 22/01/1964.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Alelade Genel Kurul Tutanağı, 4/6/1964.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Fevkalade Genel Kurulu Toplantı Tutanağı, 25/12/1964.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu III. Alelade Genel Kurul Toplantısı, İstanbul, 28 Mayıs 1964- 4 Haziran 1964.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu IV. Alelade Genel Kurul Toplantısı, 17 Aralık 1965.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzük Tadil Tasarısı.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu IV. Alelade Genel Kurul Başkanlık Divanı Karar Tutanağı, 21 Aralık 1965, İstanbul.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu IV. Alelade Genel Kurul Toplantısı, 17 Aralık- 21 Aralık 1965, İstanbul, 1965.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, VI. Olağan Genel Kurul Toplantısı Başkanlık Divanı Tutanağı, 19 Aralık 1967.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı Karar Tutanağı, 20 Mayıs 1975, Ankara.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Olağanüstü Genel Kurul Toplantısı, 8/9/1983.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 9, Ogun Kardeşler Matbaası, Ankara, 1969.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 29, Ogun Kardeşler Matbaası, Ankara, 1974.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü, TİSK Yayın No: 33, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1976.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatüzüğü, TİSK Yayın No: 73, Ajans Türk Matbaacılık Sanayi, Ankara, 1983.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Anatüzük, TİSK Yayın No: 216, Ankara, 2002.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Anatüzük, TİSK Yayın No: 335, Ankara, 2014.

Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği, Ankara, 1963.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu XXIV. Genel Kurul Çalışma Raporu, TİSK Yayın No: 307, 11-12 Aralık 2010.

Truman, David B.; **The Governmental Process**, Alfred A. Knopf, New York, 1955.

Ünsal, Engin; **Sendika Yazıları**, Boyut Kitapları, İstanbul, 1997.

Yasa Dışı Davranışlarda İşverenlerce İzlenecek Yol, TİSK Yayın No: 46, y.y., 1979.

Yasa Dışı Davranışlarda İzlenecek Yol, TİSK Yayın No: 94, y.y., 1989.

Webb, Sidney-Beatrice; **The History Of Trade Unionism**, Sentry Press- Reprints of Economic Classics, Augustus M. Kelley-Publisher, New York, 1965.

_____ ; **Industrial Democracy**, Sentry Press, New York, 1965.

Welton, Harry; **The Trade Unions The Employers and The State**, Pall Mall Press, London, 1960.

25 Yıl, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları 434, Ankara, 1990.

274 ve 275 Sayılı Kanunların Tadil Tasarıları Hakkında Görüş ve Tekliflerimiz, TİSK-TOBB, Türkiye Ticaret Odaları, Sanayi Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği Matbaası, Ankara, 1970.

48th Anniversary, Turkish Confederation of Employer Associations, TİSK Yayın No:314, Ankara, 2011.

4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, TÜRK-İŞ yayınları, Ankara, 2010.

4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, TİSK Yayınları, Yayın No: 312, 2011.

MAKALELER

Akbay, Muvaffak; *“Demokrasi ve Müfrit Sendikalizm Cereyanları”*, **A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 3, S. 2, 1946.

Akkaya, Yüksel; *“Türkiye’de Sendikacılık ve Siyaset”*, **Toplum ve Hekim**, C. 17, S. 4, 2002.

Aydın, Ufuk; *“2000’li Yıllarda İşveren Sendikacılığında Değişim”*, **Kamu-İş**, C. 6, S. 1, 2000.

Atasayar, Kubilay; *“Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun Endüstri İlişkileri Sistemiyle İlgili Yeni Önerileri”*, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 27, 1976.

Bağış, Ali İhsan; “*Millî İktisat Arayışları Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Türk-Müslüman Burjuvazisi Oluşturma Çabaları*”, **Yeni Türkiye**, C. 32, 701, Osmanlı Özel Sayısı, 2000.

Barış Dünyası, **Aylık Siyasi Fikir Mecmuası**, Aralık 1964.

Binat, Tarık; “*Sendikalarımıza Düşen Sorumluluk*”, **İşveren**, C. 2, S. 4, 1964.

“*Bizde İşveren Sendikacılığı*”, **İş ve Düşünce**, C. 28, S. 238, 1962.

Bonnett, Clarence E. (der. Edwin R. A. Seligman ve Alvin Johnson); “*Employers Associations*”, **Encyclopedia of Social Sciences**, C. 5, The Macmillan Company, New York, 1931.

Büyüküslü Ali Rıza - Richard Hyman; “*Some Recent Developments in European Industrial Relations and Employers’ Organizations Including The Case Of Turkey*”, **İktisat Dergisi**, S. 329-330, 1992.

Çopuroğlu, Çağlar; “*6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Grev ve Lokavta İlişkin Düzenlemeleri*”, **TİSK Akademi**, C. 8, S. 16, Ankara, 2013-2.

Erten, Ali; “*Sendikaların Mahiyeti*”, **A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 28, S. 1, 1971.

Gökçe Füsün, Vançelik Candan; “*Türkiye’de İşveren Sendikacılığı*”, **TÜHİS** C.11, S. 3, 1987.

Gülmez, Mesut; “*Tanzimattan Sonra İşçi Örgütlenmesi ve Çalışma Koşulları (1839-1919)*”, **Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi**, C. 3, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985.

Güzel, Şehmus; “*Tanzimattan Cumhuriyet’e İşçi Hareketi ve Grevler*”, **Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi**, C. 3, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985.

Hatemi, Hüseyin; “*Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemlerinde Derneklerin Gelişimi*”, **Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi**, C. 1, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985.

Işık, Rüçhan; “İngiliz İşçi Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 17, 1966.

İbrahimoğlu, Rafet; “İşveren Sendikalarının Doğuşu ve Gelişimi”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 25. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1974.

Karakartal, Bener; “1961 Türk Anayasa Referandumu”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 33, 1984.

Karakışla, Yavuz Selim; “The Emergence Of The Ottoman Industrial Working Class (1839-1923)” Donald Quataert, Erik J. Zürcher (Ed.), **Workers And The Working Class in The Ottoman Empire And The Turkish Republic (1839-1950)**, Tauris Academic Studies, 1995.

Karpat, Kemal; “Social Change And Politics in Turkey”, **Social, Economic and Political Studies Of The Middle East**, Leiden, E. J. Brill, İstanbul, 1973.

Kermen, Osman; “Türkiye’de İşveren Sendikalarının Gelişmemesi Sebepleri ve Bu Konuda Alınması Gereken Tedbirler”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 13, 1962.

Kocatopçu, Şahap; “İşveren Sendikaları”, Türkiye’de Sermaye-Emek Münasebetleri Semineri, **İstanbul Sanayi Odası Dergisi**, S. 21, 1967.

Koç, Yıldırım; “Hür Teşebbüs Konseyi”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, C. 17, S. 152, 1993.

Koçak, Cemil; “Siyasal Tarih (1923-1950)”, **Türkiye Tarihi 4- Çağdaş Türkiye (1908-1980)**, Cem Yayınevi, İstanbul, 1989.

Koraltürk, Murat; “İmparatorluktan Cumhuriyet’e Türkiye’de Sanayi Sermayesinin Örgütlenmesi”, **75 Yılda Çarkları Döndürenler**, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 1999.

Kul, Emin; “Yüksek Hakem Kurulu”, Sosyal Siyaset Konferansları, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma ve Endüstri İlişkileri Araştırma Merkezi Sosyal Siyaset Konferansları** 34. Kitap 1985’ten Ayrı Basım.

Kutal, Metin; “Sendikaların Kuruluşu, İşleyişi ve Sona Ermesi”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 45, S. 1-4, 1987.

Kutal, Metin; “*Türk Endüstri İlişkileri Düzeninin Yeni Yasal Çerçevesi Oluşurken*”, **İktisat ve Maliye**, C. 30, S.1, 1983.

Kutal, Metin; “*Yeni Anayasa Tasarısı Hakkında Bazı Düşünceler (I)*”, **İktisat ve Maliye** C. 29, S. 5, 1982.

Kutal, Metin; “*Sendikalar Yasa Tasarısında İşçi-İşveren Kuruluşlarının Faaliyeti-Gelir ve Giderlerin Denetimi*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 33, 1984.

Kutal, Metin; “*Beşinci Çalışma Meclisine Doğru*”, **İktisat ve Maliye**, C. 26, S.10, 1988.

Kutal, Metin; “*Anayasa Tasarısında Sosyal Hukuk Alanında, MGK’ce Yapılan Yeni Düzenlemeler*” **İktisat ve Maliye**, C. 29, S. 8, 1982.

Kutal, Metin; “*Endüstri İlişkileri Açısından 1992 Yılıının Başlıca Özellikleri ve Gelişmeleri*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 40, 1995.

Kutal, Metin; “*Türk Endüstri İlişkileri Düzeninin Yeni Yasal Çerçevesi Oluşurken (I)*”, **İktisat ve Maliye**, C. 30, S. 1, 1983.

Kutal, Metin; “*2822 Sayılı Yasada Grev ve Lokavt Kavramları*”, **İktisat ve Maliye**, C. 31, S. 3, Haziran 1984.

Lefrance, Georges; “*Dünyada Sendikacılık*”, **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, Varlık Yayınları, İstanbul, 1966.

Lök, İlhan; “*Türkiye’de İşveren Teşekkülleri*”, **Sosyal Siyaset Konferansları** 17. Kitap, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, 1966.

Oechslin, Jean Jacques; “*Employers Organizations*”, **Comparative Labour Law and Industrial Relations**, (Ed. R. Blanpain-F. Millard), Springer Science+Business Media Dordrecht, Kluwer Denventer, Netherlands, 1982.

Oechslin, Jean Jacques; (Çev: Cumhuriyet Turanlı), “*Fransa’da İşveren Teşkilatlanması*”, **İşveren**, C. 11, S. 3, 1972.

Öncü, Ayşe; “*Cumhuriyet Döneminde Odalar*” **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, C. 6. İletişim Yayınları, İstanbul, 1992.

Özdemir, Hikmet; **Siyasal Tarih (1960-1980), Türkiye Tarihi 4-Çağdaş Türkiye (1908-1980)**, Cem Yayınevi, İstanbul, 1989.

Özşuca, Türcan Şerife ; “*Türkiye Ekonomisi (1923-2011)*”, **Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2**, TÜRK-İŞ- SBF Ortak Yayımları, Ankara, 2013.

Öztürk, Özgür; “*Türkiye’de Sendikal Mücadele, Sermaye Birikimi, MESS ve Koç Holding*” **Praksis** 19, 2009-1.

Roberts, B.C; “*İngiltere’de İşçi İşveren Münasebetleri*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 14, 1963.

Savran, Sungur; “*20. Yüzyıl Türkiye’sinde Sınıf Mücadeleleri ve Devlet*”, **Toplum ve Hekim**, C.16, S. 6, 2001.

Saymen, Ferit Hakkı; “*Türk İşçi Sendikalarının Karakteri*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 1, 1948.

“*Sendikal Alanda İşverenlerin Teşkilatlanması*”, **İşveren**, C. 9, S. 2, 1970.

Sengir, Turgut; “*İngiltere ve ABD’de Sendikalizm ve Bunların Mukayesesi*”, **A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.7, S. 3, 1950.

Seyitdanlıoğlu, Mehmet; “*Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayii (1839-1876)*”, **A.Ü. Tarih Araştırmaları Dergisi**, C. 28, S. 46, Ankara, 2009.

Seyitdanlıoğlu, Mehmet; “*The Rise and Development Of The Liberal Thought in Turkey*”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cumhuriyetimizin 75. Yılı Özel Sayısı.

Sülker, Kemal; “*Türkiye’de Sendikacılık*”, **Dünyada ve Bizde Sendikacılık**, Varlık Yayınları, İstanbul, 1966.

Şeşenoğlu, Ali Haydar; “*Endüstri İlişkilerinde Son Gelişmeler ve Sorunları*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 39, 1993.

Mehmet Seyitdanlıoğlu, “*Tanzimat Dönemi Osmanlı Sanayii (1839-1876)*”, **A.Ü. Tarih Araştırmaları Dergisi**, C. 28, S. 46, Ankara, 2009, s. 55.

Mehmet Seyitdanlıoğlu, “*The Rise and Development Of The Liberal Thought in Turkey*”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi** Cumhuriyetimizin 75. Yılı Özel Sayısı, s. 151.

Tanay, Birsel; “*Milletlerarası İşverenler Teşkilatı*”, **İşveren**, C. 6, S. 5, 1968.

Tokol, Aysen; “*İşveren Sendikaları*”, **75 Yılda Çarkları Döndürenler**, Tarih Vakfı Yayınları Bilanço’98 Yayın Dizisi, İstanbul, 1999.

Tokol, Aysen; “*Avrupa Birliği Ülkelerinde İşveren Sendikalarının Yapıları ve İşlevleri*”, **Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, C. 15, S. 2, 1994.

Tokol, Aysen; “*Sendikaların Üye Sayısında Azalma Nedenleri ve Sendikaların İzledikleri Yeni Politikalar*”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 4, S. 1, 2002.

Toksöz, Fikret; “*Dernekler*”, **Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi**, C. 2, İletişim Yayınları, İstanbul, 1992.

Toprak, Zafer; “*1909 Cemiyetler Kanunu*”, **Tanzimattan Cumhuriyet’e Türkiye Ansiklopedisi**, C. 1, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985.

Tuna, Orhan; “*Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri*”, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, C. 24, S. 3-4, 1965.

Tuna, Orhan; “*Bugünkü Sovyet Sendikalizminin Nazari ve Tatbiki Esasları*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 4, 1951.

Tuna, Orhan; “*İşveren Dernek ve Sendikaları*”, **İşveren**, C. 5, S. 11, 1967.

Uçkaç, Aynur; “*Türkiye’de Neoliberal Ekonomi Politikaları ve Sosyo-Ekonomik Yansımaları*”, **Maliye Dergisi**, S. 158, 2010.

Yalçıntaş, Nevzad; “*Sovyet Rusya’da Sendikalar İle Devlet Arasındaki Münasebetlerin Gelişme Seyri*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 16, 1965.

Yeldan, Erinç; “*Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler*”, **Praksis** 7, 2002.

Yüksel, Nihat; “*Yeni Toplu Pazarlık Döneminde İşçi-İşveren İlişkileri*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 35-36, 1986.

Windmuller, John P.; (Çev. Sabahaddin Zaim), “*Amerikan Sendikalarının Siyasi Faaliyetleri*”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, S. 9-10-11, 1960.

SÜRELİ YAYINLAR

Dergiler

A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi

Barış Dünyası

İktisat

İktisat ve Maliye

İktisat Fakültesi Mecmuası

İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları

İş ve Düşünce

İşveren

Kamu- İş

Maliye

Mülkiyeliler Birliği Dergisi

Praksis

Sosyal Siyaset Konferansları

TİSK Akademi

Toplum ve Hekim

TÜHİS

Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi

Gazeteler

Resmi Gazete

Akşam

Cumhuriyet

Günaydın

Hürriyet

MESS İşveren

Milliyet

Tercüman

Ulus

Yeni Şafak

TEZLER

Aslan, Onur Ender; **1980 Sonrası Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Ulusal Politikayı Belirleyiciliği**, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1996.

Çifter, Algun; **Toplu Pazarlığın Yapısı ve Sorunları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 1987.

Dağlar, Cem; **Türkiye’de Baskı Grubu Olarak İşveren Örgütleri**, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2005.

Meço, Avni; **Türkiye’de İşveren Örgütleri**, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1994.

Şahin, Kamil; **Baskı Grupları ve Bir Baskı Grubu Olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2004.

Öztürk, Engin; **Baskı Grupları ve Bir Baskı Grubu Olarak Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1996.

Tokol, Aysen; **Ulusal ve Uluslararası Düzeyde İşveren Sendikaları**, Uludağ Üniversitesi, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Bursa, 1989.

Uslu, Mustafa; **Dünyada ve Türkiye’de İşveren Sendikacılığı**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1995.

Yeşilbağ, Melih; **“Kuruluştan Bugüne MESS ve TİSK’in Dönüşümü: Bir Gülme Hikâyesi”**, Boğaziçi Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.

ANSİKLOPEDİLER VE SÖZLÜKLER

Cumhuriyet Ansiklopedisi 2 (1941-1960), YKY Yayınları, İstanbul, 2005.

Cumhuriyet Ansiklopedisi 3 (1961-1980), YKY Yayınları, İstanbul, 2005.

Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, C. 2, İletişim Yayınları, İstanbul, 1992.

Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, C. 6, İletişim Yayınları, İstanbul, 1992.

Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, C. 7, İletişim Yayınları, İstanbul, 1992.

İktisat Terimleri Sözlüğü, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2011.

Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi, C. 1, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985.

Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi, C. 3, İletişim Yayınları, İstanbul, 1985.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi C. 1, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yurt Yayınları Ortak Yayını, İstanbul, 1996.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi C. 2, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yurt Yayınları Ortak Yayını, İstanbul, 1998.

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi C. 3, Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı Yurt Yayınları Ortak Yayını, İstanbul, 1998.

İNTERNET KAYNAKLARI

www.britannica.com, Erişim Tarihi: 19/10/2015.

www.tdk.gov.tr, Erişim Tarihi: 02/04/2016.

www.tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 16/11/2016; 06/12/2016.

www.byegm.gov.tr, Erişim Tarihi: 16/12/2016.

sakipsabanci.com.tr, Erişim Tarihi: 17/11/2016.

SÖZLÜ TARİH

Ferhat İlter, 06/06/2016.

Refik Baydur, 24/08/2016.

Şahap Kocatopçu, Sözlü Tarih, FL CD 2010 DK 212/ DN 415.

EKLER

- Ek-1 TİSK Kronoloji
- Ek -2 TİSK Başkanları
- Ek -3 Konfederasyon Merkezinin Ankara'ya Nakli ile İlgili Ankara Valiliğine Gönderilen Yazı
- Ek - 4 Şahap Kocatoğlu Milletlerarası Çalışma Konfederasyonu
- Ek -5 Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının Grev ve Lokavt Ertelemesi Kararı
- Ek - 6 TİSK tarafından İçişleri Bakanına Gönderilen Yazı
- Ek - 7 TİSK XIII. Olağan Genel Kurul Toplantısı
TİSK XIV. Olağan Genel Kurul Toplantısı
- Ek - 8 Halit Narin TİSK Yönetim Kurulu Başkanı
- Ek - 9 Cumhuriyet, 30 Mart 1990
- Ek - 10 İşçi – İşveren Zirvesi
- Ek - 11 Ekonomik ve Sosyal Konsey
- Ek - 12 TİSK Olağanüstü Genel Kurulu
- Ek - 13 TÜRK-İŞ, TESK, DİSK, TOBB ve TİSK Ortak Açıklaması
- Ek - 14 Refik Baydur, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı
- Ek – 15 MESS'in ILO Yorumu

TİSK KRONOLOJİ

15 Ekim 1961: İstanbul İşveren Sendikaları Birliği'nin Kuruluşu

11 Aralık 1961:I. Genel Kurul

20 Aralık 1962: II. Alelade Genel Kurul/Türkiye İşveren Sendikaları Birliği'nin Kuruluşu

22 Ocak 1964: I. Fevkalade Genel Kurul

28 Mayıs- 4 Haziran 1964: III. Alelade Genel Kurul

25 Aralık 1964: Fevkalade Genel Kurul

5 Ağustos 1965: Olağanüstü Genel Kurul

11 Ağustos 1965: Konfederasyon Merkezinin Ankara'ya Nakli

17 Aralık -21 Aralık 1965: IV. Alelade Genel Kurul

19 Aralık -22 Aralık 1966: V. Olağan Genel Kurul

Aralık 1967: VI. Olağan Genel Kurul

26 Aralık 1968: VII. Olağan Genel Kurul

25 Nisan 1970: VIII. Genel Kurul

Nisan 1972: IX. Olağan Genel Kurul

Nisan 1974: X. Olağan Genel Kurul

20 Mayıs 1975: Olağanüstü Genel Kurul

Nisan 1976: XI. Olağan Genel Kurul

23 Mart 1977: Olağanüstü Genel Kurul

Nisan 1978: XII. Olağan Genel Kurul

2 Mayıs 1979: Olağanüstü Genel Kurul

Nisan 1980: XIII. Olağan Genel Kurul

Nisan 1982: XIV. Olağan Genel Kurul

8 Eylül 1983: Olağanüstü Genel Kurul

17-18 Aralık 1983: XV. Olağan Genel Kurul

20-21 Aralık 1986: XVI. Olağan Genel Kurul

20 Aralık 1987: Olağanüstü Genel Kurul

2-3 Aralık 1989: XVII. Olağan Genel Kurul

12-13 Aralık 1992: XVIII. Olağan Genel Kurul

16-17 Aralık 1995: XIX. Olağan Genel Kurul

22 Şubat 1997: Olağanüstü Genel Kurul

5-6 Aralık 1998: XX. Olağan Genel Kurul

22 Aralık 2001: XXI. Olağan Genel Kurul

25-26 Aralık 2004: XXII. Olağan Genel Kurul

15-16 Aralık 2007: XXXIII. Olağan Genel Kurul

11-12 Aralık 2010: XXIV. Genel Kurul

14-15 Aralık 2013: XXV. Genel Kurul

3 Aralık 2016: XXVI. Genel Kurul

Ek -2

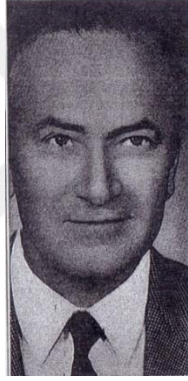
TİSK BAŞKANLARI



ŞAHAP KOCATOPÇU



KEMAL HARAÇCI



ERTUĞRUL SOYSAL



HALİL KAYA



HALİT NARİN



REFİK BAYDUR

İşveren C. 31, S. 3 Aralık 1992

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU

CONFEDERATION of EMPLOYERS' ASSOCIATIONS of TURKEY

TEPEBAŞI MEŞRUTİYET CADDESİ 99, TARHAN HAN, DAİRE 5 TEL: 49 58 24 - İSTANBUL

İSTANBUL, 11. Ağustos. 1965

Ankara Valiliğine

TEPEBAŞI MEŞRUTİYET CADDESİ 99,
TARHAN HAN, DAİRE 5

Eki:

ANKARA

İŞARETİNİZ
(Your Ref.)

YAZINIZIN TARİHİ
(Your letters' date)

İŞARETİMİZ
(Our Ref.)
KR/4294

ÖZÜ
(Subject)

5. Ağustos. 1965 tarihinde toplanan Fevkalâde Genel Kurulumuzca Konfederasyonumuz Merkezinin Ankara'ya nakli kararlaştırılmış ve Ana Tüzüğümüzün 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde taml edilmiştir.

Bilgilerinize saygularımızla arz ederiz.

59110

NB/fg.

Emir
14/8/65
Ali
[Signature]

Genel Sekreter

Muzaffer SUAR

Sube
Tarih 16/8/1965
Müşürüğü
Emniyet Müdürlüğü

Madde 2- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunun Merkezi Ankara'dır.

Adres : Zafer Meydanı Mühendisler Birliği Sokak No.2/15
Mengü Apt.

ANKARA

Bu adres Yönetim Kurulu kararı ile her zaman değiştirilebilir. Yönetim Kurulu kararı ile Türkiye'nin muhtelif yerlerinde Bölge Temsilcilikleri ihdas edilir.

Konfederasyon Merkezinin Ankara'ya Nakli İle İlgili Ankara Valiliğine
Gönderilen Yazı

Ek – 4



Milletlerarası Çalışma Konfederasyonu

İşveren, C. 3, S. 10, Temmuz 1965

T. C.
SAĞLIK ve SOSYAL YARDIM
BAKANLIĞI
İşleri Genel Müdürlüğü

DEVLET ARŞİVLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
CUMHURİYET ARŞİVİ

Şubesi: _____
Konu: _____ 7547

ANKARA
16 Temmuz 1976

Başbakanlık

İlgi: 14.7.1976 gün ve Kanunlar ve Kararlar Dairesi Başkanlığı 193/137/09431 sayılı yazıları.

Türkiye Cam Sanayii İşverenleri Sendikasına üye bazı cam sanayii iş yerlerinde, Hür Cam İş Sendikası'na grev ve işveren sendikası'na da lokavt kararı alınmasına memleket ekonomisi, sağlığı ve milli güvenliğimiz bakımından sakıncalı görüldüğü hakkında Türkiye İşveren Sendikaları Federasyonu Genel Sekreterliğinin 6.7.1976 gün ve 2973 sayılı yazısı incelendi.

Cam Sanayii iş yerlerinde uygulanacak grev veya lokavt sonucu, ilaç sanayiinde kullanılan şişe ve ampul ihtiyacının karşılanamaması gibi toplum sağlığını kötü yönde etkileyen bir durumla karşı karşıya kalınacaktır.

Ayrıca, pencere camı üretiminin durması da toplum sağlığını olumsuz yönde etkileyecektir.

Yukarıda belirtilen nedenlerle cam sanayii iş yerlerinde grev ve lokavtin ertelenmesi Bakanlığımızca uygun görülmektedir.

Saygılarımla arz ederim.

Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığına
Dr. C. Yılmaz
Bakan

T. C.
BAŞKANLIK
EVRENKAYI
CUMHURİYET ARŞİVİ

91
153
38
02
10
18
020

Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının Grev ve Lokavt Erteleme Kararı



TİSK XIII. Olağan Genel Kurul Toplantısı

İşveren, C. 18, S. 7, Nisan 1980



TİSK XIV. Olağan Genel Kurul Toplantısı

İşveren, C. 22, S. 3, Aralık 1983

Ek -8



Halit Narin TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

İşveren, C. 26, S. 11, Ağustos 1988



İşçi – İşveren Zirvesi

MESS İşveren Yılı: 31, S. 656 Temmuz 1994



Ekonomik ve Sosyal Konsey

MESS İşveren, Ekim 1995

TİSK Olağanüstü Genel Kurulu Toplandı

Baydur: "Amacımız; Atatürk İlkeleri'ne bağlı ve laik parlamenter Türkiye Cumhuriyeti'nde, daha ileri, daha verimli bir konfederasyon olmaktır."



Refik BAYDUR
TİSK Başkanı

Toplantıyı bir konuşmayla açan TİSK Başkanı Refik BAYDUR, kendi kendini yenileyemeyen, kendini çağa uyduramayan her organik bünyenin iflas emeye mahkûm olduğunu belirterek, TİSK'in geleceğe bakarak, bu değişimin kendi bünyesinde alacağı hızı hesap ederek hazırlık yaptığını ifade etti.

TİSK-Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Olağanüstü Genel Kurul toplantısı 22 Şubat 1997 tarihinde Ankara Ticaret Odası

Salonu'nda yapıldı. dan silmeyeceğiz ve elimizde tutarak devam edeceğiz. Bunların bir tanesi; Atatürk İlkeleri. Bu değerli laik parlamenter Türkiye Cumhuriyeti. Bu temel şaru, bütün fonksiyonlarıyla Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu bütün üyelerinin desteğiyle devamlı ayakta tutacaktır.

Bu memleketin varlığı, Atatürk'ü ve laik Türkiye'yi unutmamakla kaimdir. Ve biz Anayasamızın bu temel maddesini değiştirmeden yolumuza devam edeceğiz.

Elbette sıkıntılarımız olacak. İşçi kanadıyla sıkıntılarımız olacak, kendi aramızda ilişkilerimizde sıkıntılarımız olacak, hükümetlerle sıkıntılarımız olacak, ama sabırla bir ince ve uzun yolu uzlaşmaya götürerek bu sıkıntıları aşma olanağını bulacağız.



Olağanüstü Genel Kurul'un Başkanlık Divanı'nda: Erhan POLAT, Nejat ÇANKAYA, Dr. Metin ERİŞ, Mehmet ESKİYAPAN ve Mesut ULUSOY görev aldı.

Refik BAYDUR konuşmasına şöyle devam etti: "Belki hatalarımız olacak, belki çağ, bizim geldiğimiz yerin daha önüne geçecek, biz yeni merhaleler, yeni merdivenler, yeni cepheler aşmak zorunda kalacağız, ama önümüzdeki engel, önümüzdeki yükselik, önümüzdeki yorucu merhale ne olursa olsun onu aşacağız. Bunları aşarken, iki büyük faktörü hiçbir zaman kafamız-

Burada sağlanan mutabakat, daha ileri bir Konfederasyon, daha verimli bir hizmet müessesesi ve mutlaka sendikalarımızı sıkıntıya sokmadan gelişmesini arzu ettiğimiz daha güçlü bir sendikacılığı hedeflemektir."

TİSK Olağanüstü Genel Kurulu'na katılan delegeler, TİSK Anatuzüğünde yeralan 8'i anamaddede 1'i geçici madde olmak üzere 9 tadeliklifini oybirliği ile kabul ettiler.



TİSK Olağanüstü Genel Kurulu'na katılan MESS Delegeleri toplu halde görülüyor.

MESS Fahri Üyesi Vehbi KOÇ' u Rahmetle Anıyoruz

Vehbi KOÇ Nasıl Vehbi KOÇ Oldu?

Tuğrul KUDATGOBLİG / Koç Holding A.Ş. Endüstri ve Halkla İlişkiler Başkan Yardımcısı



Güzel bir natıra Vehbi KOÇ ve Tuğrul KUDATGOBLİG

Koç Topluluğu'nun kurucusu ve Şeref Başkanı Vehbi KOÇ, Türkiye'nin dününe ve bugününe damgasını vurmuş ve bir "Sarıyay Onderi" dir.

Genç Türk Cumhuriyeti'nin kurucusu ve ilk Cumhurbaşkanı Atatürk, 1923 yılında yeni Türkiye'nin temellerini atarken, ülkenin "Öncü İnsanlara" ihtiyacı olduğunu biliyor ve bunu 1. İzmir İktisat Kongresi'nde şu sözlerle dile getiriyordu. "Askeri zaferler ne kadar büyük olursa olsun, ekonomik başarılar ile taçlanmadıkça tamamlanmış sayılmazlar." Vehbi Koç da bu kongreyi izleyenler arasındaydı.

Türk sanayinin ve Türk özel sektörünün öncülerinden-Vehbi KOÇ, 26 yaşında iken, babasının bakikal dükkanını devralıp, 1926 yılında Ahmet Vehbi KOÇ firmasını kurduğu zaman, işte bu ilklere imza atmaya hazırlanıyordu.

İki yıl sonra, 1928'de Ankara'da Ford ve Standart Oil (şimdiki Mobil) firmasının temsilcisi olup; aynı yıl Ankara Ticaret Odası Başkanlığına seçilmesi Vehbi KOÇ'un içindeki büyük atılım ifade eden en manidar ve önemli gelişmedir.

O zamanın Ankara'sında mütevazi bir aileden yetişip, lisan bilmeyen, ortaokuldan sonra tahsil bırakmış bir kişinin işe başladığı iki yıl gibi kısa bir sürede bu gelişmeleri gösterebilmesi, inanılması pek kolay olmayan "Müstesna" bir başarıdır. Ford ve Mobil Oil'i nasıl bulmuş, nasıl anlaşmış, onları nasıl ikna etmiş ve nasıl onların teklimat etikleri ticari ortağı olabildiği.

O zamanın Ankara'sında ve genç yaşında, nasıl bütün ticaret erbabını geride bırakarak, 23 yıl sürecek Ankara Ticaret Odası Başkanlığına seçilebilmiş, bütün bu insanları iki yıllık ticari birikimi ile nasıl ediletebilmiş.

Kanımca, Vehbi KOÇ' u tam değerlendirebilmek için, bu ilk yıllardaki gelişmelerini çok iyi tesbit etmek lazımdır. Yine mesleğin ilk yıllarında Ankara'dan İstanbul'a seyahat etmek dahi mesele iken, Amerika'ya büyük çabalar ile gidip, Ford ve GE ile anlaşmalar imzalaması hakikaten inanılması çok zor gelişmelerdir.

1938 yılında ticaret hayatında yine ilklere bir olan Anonim Şirketini kurması, yöneticilerini şirkete ortak etmesi ve devlet dışında ilk sanayi kuruluşu olan GE Ampul Fabrikası ile sanayie atılması yine inanılması çok güç "İlkler" den biridir.

Bu fabrikayı, 1954'de Türkiye'nin ilk radyatörlerini ve daha sonra otomotiv endüstrisi için dökme parçalar üretecek olan Türk Demir Dökümü kurması ve 1955 yılında Türkiye'nin ilk ev aletleri fabrikası olarak Arçelik'in takip etmesi ve bunu ilk kibrit fabrikasının izlemesi tabii ki, rastantı değildir.

1957'de Türkiye'deki ilk Türk kamyonu üretecek Otosan'ın kurulması, 1962'de

Aygaz ve Gazal'ın kendi konusuna ilk olması ve yine ilk oto lastiğini üreten Uniroyal'ın devreye girmesi, bu ilklere ne denli önemli olduğunu bir kez daha ortaya koymuştur.

1963 yılında ise Türkiye'de Holding'in ne olduğunun dahi bilinmediği bir devrede, KOÇ Holding'i kurma ilericiliğini gösteren Vehbi KOÇ, bunun yanında yine, sosyal konularla ilkedeki ilklere bir olan Türk Eğitim Vakfı'nı (TEV) kurarak yalnız kendi işlerinde değil, fakat toplumsal konularda da duyarlı olduğunu göstermiş ve aynı şekilde kendi adına kurduğu Vakfı ile de eğitim, kültür ve sağlık konularında da faaliyetlerinin ilk örneklerini vermiştir.

Özete Vehbi KOÇ,

◆ Yılmaz bir müteşebbis,
◆ Yeniliklere açık bir öncü,
◆ İlk defa batı ile bütünleşen ve yabancı sermayenin Türkiye'ye gelmesine öncülük eden bir lider,
◆ İlk Holdingleşmeyi gerçekleştiren patron,

◆ İlk modern sevk ve idareyi uygulayan ve uygulatan öğretmen,

◆ İlk defa işletmelerinde müesseseleşmeyi gerçekleştiren kurucu,

◆ Halkla beraber ve mütevazi hayat tarzı ile örnek insan olarak tarifi edilmelidir.

Uzun çalışma saatlerinde kendisine eşlik etmiş, pekçok iş seyahatini beraber yapmış ve nihayet 1987 yılında ICC tarafından "Dünyada yılın işadamı" ödülünü kazandığı Hindistan seyahatinde de madalyasını almaya beraber gitmiş biri olarak, belki Vehbi KOÇ'tan sonra pek kolayına tanık olmayacağımız bu ödül töreninde Vehbi KOÇ'un gizli keşfetliğini hissettirmişim.

Yeni Delhi'de açığa ortaya çıktığı gibi, patronum Vehbi KOÇ' u en çok edileyen temel, onun hakiki bir Türk olması ve bir Türk işadami olarak bütün dünya iş adamlarını geride bırakmış olmanın mutluluğu idi. Ancak mutluluğu kişisel değildi.

"Ben bu ödülü, bana verilmiş bir ödül olarak değil, fakat bana bu imkanları sağlayan ülkemize verilmiş bir ödül olarak kabul ediyorum." diyerek ülkesini öne çıkarıyordu.

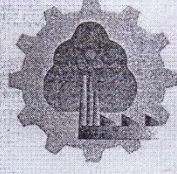
Vehbi KOÇ, 95 yıllık yaşamını devlete, ülkesine ve demokratik Türkiye'ye adayan, Türk ile ve Türk insanı ile bütünleşmiş ve "Benim Anayasam şudur; devletim ve ülkem varsa ben de varım, demokrasi varsa hepimiz varız." diyen bir insandı.

Vehbi KOÇ'un Son Mesajı:

"Atatürk'ün Türk milletine göstermiş olduğu hedef, ben ile bütünleşmiştir. Gümruk Birliği bunun mahiuh bir mertalesidir. Gümruk Birliği ile Türkiye tam üyelige daha yaklaşılmaktadır. Ancak Gümruk Birliği, sanayimizde bazı sıkıntılara da beraberinde getirecektir. Bunların aşılabilmesi için çok çalışmak, halkımızı iyi bilmek ve savunmak lazımdır. Kararlılık gösterilir ve Gümruk Birliği başarı olursa, ülkemize tam üyelik yolu açılacaktır. Bunca yıllık tecrübelerimden edindiğim kanaate göre, istikrarlı bir kalkınma için bir çok tedbir öncelik verilmelidir. Özelleştirme hızlandırılarak, kamu açıkları kapatılmalıdır. Sosyal güvenlik kurumları gagesine hizmetten her geçen gün uzaklaşmakta, devlete ve ekonomiye büyük yük getirmektedir. Bu kurumlar süratle yeni bir düzene kavuşturulmalıdır. Elele verdikimiz takdirde aşamayacağımız engel yoktur."

DÜNYA

TİSK Olağanüstü Genel Kurulu, 22 Şubat 1997.



M E S S

İŞVEREN

YIL: 34 / SAYI: 6



TÜRK-İŞ, TESK, DISK, TOBB VE TİSK ORTAK AÇIKLAMASI

Türkiye, bugün, Cumhuriyet tarihinin en büyük sorunlarıyla karşı karşıya bulunmaktadır. Ülkemiz bir iç kargaşaya doğru sürüklenmekte, halkımız her geçen gün bir karamsarlık ve mutsuzluk ortamına doğru itilmektedir. Sosyal ve ekonomik sorunlar günden güne daha da ağırlaşmakta, ülke gitgide bir siyasi istikrarsızlık ortamına sokulmaktadır.

ATATÜRK'ün çizdiği çağdaş, laik Cumhuriyet tehdit altındadır. Türkiye Cumhuriyeti'nin temel nitelikleri yıpratılmakta, irticai hareketler desteklenmekte, ülkemiz bir karanlığın içine çekilmektedir. İrtica günümüz Türkiye'sinde demokrasi için büyük bir tehlike haline gelmiştir.

Devletimiz ve rejim büyük tehdit altındadır.

Demokratikleşme durdurulmuştur. Demokrasinin temel kurumları yıpratılmaktadır. Basın özgürlüğü ise silahlı ve ekonomik saldırılarla karşı karşıyadır. Ekonomik alanda meydana gelen gerileme ve güvensizlik ortamı yatırımları durdurmuş, var olan yatırımlar bir bir kapanma noktasına gelmiştir. Kimi siyasiler tarafından iş aleminde bazı işletmelerden yana olmak, bazılarını açıkça karşısına almak gibi yanlış bir tutuma gidilmekte, gerçek yatırımcının kötülenmesi gibi sun'î bir ayırım kamuoyuna empoze edilmektedir.

İş çevreleri güvensizlik nedeniyle yatırımlarını durdurmuştur. Türkiye bir rantiyeye cenneti haline getirilmiştir. İşçi ücretleri enflasyona yenik düşmüştür. Esnaf kepenk kapatmakta, kazancının ne olduğunu bilemeden peşin vergi ödemeye devam etmektedir. İşsizlik çığ gibi büyümektedir.

Sosyal devlet anlayışı yok edilmek istenmektedir. Sosyal devlet anlayışında meydana getirilen bu aşırma, halkımızın Devletimize olan güvenini sarsmakta, ülkemizde her türlü sosyal ve siyasal huzursuzluğun ortamını hazırlamaktadır.

Hukuk devleti anlayışı gerektiği gibi uygulanmamaktadır. Çağdaş hukuk devleti anlayışının yerine çağdışı bir

yağ
ülki
işat
Açı
Ara
sor
ina

ve i
her
seni
lem
mel
lem
bek
par
son
hük
ları
üze
lan
ve
ene
kar
Me
me
me
kes
bu

luş
Top
gün
ket
ha
tirdi
deg
ayd
rütü
oldu
duğ
riye
niz
teğ
sint
der
tür



Refik Baydur, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

İşveren, C. 35, S. 9, Haziran 1997



Dünya, 23 Haziran 1994

ÖZGEÇMİŞ

Kadirli/Osmaniye doğumlu olup ilk ve orta öğrenimini Kadirli’de tamamlamıştır. Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünü bitirdikten sonra 1995 yılında öğretmen olarak göreve başlamıştır. 2001 yılında Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Uluslararası İlişkiler Bölümünü bitirmiş, 2012 yılında Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsünde “12 Eylül ve Ekonomi Politikaları” adlı tez çalışmasıyla yüksek lisansını, 2017 yılında Ankara Üniversitesi Türk İnkılâp Tarihi Enstitüsünde “Sanayi Burjuvazisinin Üst Örgütü: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu” adlı tez çalışmasıyla doktorasını tamamlamıştır. Halen Milli Eğitim Bakanlığında görevine devam etmektedir.