



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

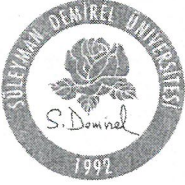
İŞÇİ SINIFININ OLUŞUMUNDA SENDİKALAŞMA SÜRECİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Çiğdem BAL
1330225068**

**Danışman
Prof. Dr. Kenan ÖREN**

ISPARTA-2016



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Tez Savunma Sınav Tutanağı 2

Öğrencinin Adı Soyadı	Ciğdem BAL	
Anabilim Dalı	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	
Tez Başlığı	İşçi Sınıfının Oluşumunda Sendikalaşma Süreci	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)		
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz 21/.../... tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ³ kararlaştırılmıştır.		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Prof. Dr. Kerem ÖREN	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Mustafa Çetink	
Jüri Üyesi	Doç. Dr. Mehmet Mertte Baydar	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.



SÜLEYMAN DEMİRELÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “ İşçi Sınıfının Oluşumunda Sendikalaşma Süreci” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Çiğdem BAL

16.02.2016

ÖZET

İŞÇİ SINIFININ OLUŞUMUNDA SENDİKALAŞMA SÜRECİ

ÇİĞDEM BAL

Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim
Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 200 Sayfa, Şubat, 2016

Danışman: Prof. Dr. Kenan ÖREN

Tez çalışmam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde ilk olarak 1876 öncesi dönemdeki işçilere kısaca değinilmekte, daha sonra 1876 sonrası dönemdeki işçilerden ayrıntılı olarak bahsedilmiştir. Sendikal hareket Sanayi Devrimi'yle beraber Avrupa'da başlamış ve daha sonra tüm dünyaya yayılmıştır. Sanayileşmeyle birlikte sosyo-ekonomik ve siyasal yaşam yeni bir hal almıştır. Sanayileşmeyle birlikte beden gücüne dayalı üretim biçiminin yerini makine ve fabrikaya dayalı üretim almıştır. Bu üretim biçimi modern üretim şekillerini ve yeni sınıfları ortaya çıkarmıştır. Bu sınıflardan biri olan işçi sınıfı var olan düzendeki sorunları gidermek, hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için örgütlenme hareketleri başlatmıştır.

İkinci bölümde, işçi sınıfının Osmanlı İmparatorluğu'nda günümüze gelene kadar geçirdiği değişimler incelenmiştir. Osmanlı'da modern anlamda ilk işçilere ordu ve saray ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan fabrikalarda rastlanmaktadır. Cumhuriyet döneminde ise işçi sınıfı Osmanlı'dan kalan bir mirastır. Bölümde Osmanlı'dan Cumhuriyet'e bölümlendirme yapılarak siyasal ve ekonomik dönüşümler temel alınmıştır.

Üçüncü bölümde, Cumhuriyet'in ilanıyla birlikte sosyal politika alanından önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Osmanlı döneminden itibaren işçi örgütlenmeleriyle ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Tek partili dönemden çoğulcu sisteme, düzeni oturtmak için meydana getirilen darbeler, endüstri ilişkilerinin yapısını etkilemiştir. Bu gelişmeler hiç kuşkusuz sendikaları da etkilemiş, sendikaların aleyhinde bir durum oluşturmuştur. Küreselleşmenin de etkisiyle sendikalar açısından ciddi sıkıntılar yaşanmıştır. Bu konuda yaşadıkları en büyük sıkıntı, büyük oranda üye kaybetmeleri ve sendikalaşmanın azalmasıdır.

Anahtar Kelimeler: İşçi, sendikalaşma, işçi hareketleri, işçi örgütleri, sendikal haklar, grev, toplu sözleşme



ABSTRACT

FORMATION OF THE WORKING CLASS IN THE PROCESS OF UNIONIZATION

ÇİĞDEM BAL

**Süleyman Demirel University, Department of Labor Economics and Industrial
Relations**

Master Thesis, 200 Pages, February, 2016

Supervising: Prof. Dr. Kenan Ören

My thesis consist of three chapters. First chapter, briefly tackles on the workers of pre-1876, then it mentions the workers of post-1876 in detail. The Trade Union Movement began in Europe with the industrial revolution and then spread through out the World socia-economic and political life has taken a new turn with industrialization. Body based production mode has been replaced by machine and factory based production with the industrialization. This production style have revealed modern production relations and new classes. In order to resolve the problems of the working class, which has one of these classes, the organization has initicted action to protect theright and benefit and improve.

Second chapter, the changes that come until today been examined by the working class in Ottoman Empire. Established to meet to needs of the army and the palaceareto be found in Ottoman Empire in the modern sense first workers in the factories. The working class is allegacy of the Republic sections are based.

In the third chapter, significant improvements in the social policy are with proclamation of there public is saved various arrangements have been made about the organization of workers from the Ottoman era. From the single-party erat o pluralist impact formed to fit the layout and has affected the structure of industrial relations. These developments have undoubtedly influenced the unions, has created a case against theunion. Globalization also has experienced serious difficulties in terms of the influence unions. The biggest problem faced in this mostly union members and the decrease is losing.

Keywords: worker, unionization, labourmovement, worker's organizations, trade union right, strike, collective agreement.



İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	xiv
TABLolar	xvii
ÖNSÖZ.....	xviii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HATLARIYLA İŞÇİ SINIFININ OLUŞUM SÜRECİ

1.1.Endüstriyel İlişkinin Temeli: Sanayi Devrimi.....	4
1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi	4
1.1.2. Ortaçağ Feodal Yapı ve Lonca Düzeni	4
1.1.3. Feodalitenin Çöküşü	6
1.1.4. Ekonomik Düzendeki Değişim	8
1.2. Sanayi Devrimi	8
1.3. Fransız Devrimi.....	10
1.3.1. Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi.....	11
1.3.2. Fransız Devrimi ve İşçi Hareketi	13
1.4. Sanayi Devriminin Sonuçları	14
1.4.1. Sanayi Devrimi Sonrası İngiltere.....	16
1.4.2. İşçi Sınıfının Doğuşu.....	17

1.5. Sendikaların Doğuşu	19
1.5.1. Sendika Kavramı	19
1.5.2. Dünya’da Sendikaların Doğuşu ve Gelişimi	20
1.5.3. 1820’den 1860’lı Yıllara Dünya’da Sendikacılık	21
1.5.4. 1860’tan Birinci Dünya Savaşı’na, Dünya’da Sendikacılık.....	22
1.5.5. Birinci Dünya Savaşı Sonrasında 1980’li Yılların Sonuna, Dünya’da Sendikacılık.....	23
1.6. Uluslararası Düzeyde İşçi Sınıfının Sendikal Hakları	25
1.6.1 Birleşmiş Milletler Örgütü’nde Sendikal Haklar.....	25
1.6.1.1. Sendikal Haklara İlişkin BM Sözleşmeleri	25
1.6.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	26
1.6.1.1.2 Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	26
1.6.1.1.3. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi	28
1.6.1.2. Birleşmiş Milletler Sözleşmelerindeki Sendikal Hakların Yorumu.....	29
1.6.1.2.1. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi.....	29
1.6.1.2.2. İnsan Hakları Komitesi Kararları	30
1.6.2 Uluslararası Çalışma Örgütü’nde Sendikal Haklar	31
1.6.2.1. Philadelphia Bildirgesi	32
1.6.2.2. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi.....	33
1.6.2.3. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme.....	35
1.6.2.4. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme	36
1.6.3. Avrupa Konseyi’nde Sendikal Haklar.....	40
1.6.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi: 11. Protokol	41
1.6.3.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Teminata Alınan İş Hakları.....	41

İKİNCİ BÖLÜM

TARİHSEL GELİŞİMİ AÇISINDAN TÜRKİYE’DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

2.1. (1923 Öncesi Dönem) Cumhuriyet Öncesi Dönemde Sendikal Örgütlenme	44
2.1.1. Genel Olarak	44
2.1.2. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi ve İşçiler	45
2.1.3. Osmanlı Çalışma Hayatı	46
2.1.4. Osmanlıda İşçi Sınıfının Ortaya Çıkışı	48
2.1.5. Osmanlıda İlk Örgütlenme Girişimleri	49
2.1.6. Çalışma Hayatına İlişkin Yasal Düzenlemeler	53
2.1.6.1. Mecelle Kanunu	54
2.1.6.2. Tatil-i Eşgal Kanunu	54
2.1.6.3. Cemiyetler Kanunu	55
2.2. Cumhuriyet Dönemi	55
2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem İşçi Hareketleri	55
2.2.2 1919- 1923 Dönemi	64
2.2.2.1. Meydan Okuyan Hareketler ve Politik Örgütlenmeler	64
2.2.3. Cumhuriyet Dönemi	67
2.2.4. İzmir İktisat Kongresi	68
2.2.5. 1923- 1946 Tek Parti Dönemi	69
2.2.5.1. Devletçi Politikalarla Sanayileşme Çabaları	72
2.2.5.2. 3008 Sayılı İş Kanunu	74
2.2.5.3. 1938 Tarihli Cemiyetler Kanunu	75
2.2.5.4. Milli Koruma Yasası	75
2.2.6. 1946- 1960 Arası Çok Partili Dönemde Sendikalar	76
2.2.6.1. 1946 Sendikacılığı	76

2.2.6.2. 5018 Sayılı Sendikalar Kanunu	77
2.2.6.3. Tek Partili Hayattan Çok Partili Hayata Geçişin Sendikal Hayata Yansıması ...	78
2.2.6.4. Türk-İş'in Kurulması	81
2.2.7. 1960- 1970 Dönemi	81
2.2.7.1. 27 Mayıs Askeri Harekatı.....	81
2.2.7.2. Çalışma Hayatındaki Yasal Düzenlemeler	82
2.2.7.3. 274 ve 275 Sayılı Kanunlar.....	83
2.2.7.4. Türkiye İşçi Partisi'nin Kurulması.....	83
2.2.7.5. Sendika ve İşçi Hareketindeki Gelişmeler.....	83
2.2.7.6. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)' in Kurulması	84
2.2.7.6.1. DİSK' in Kurulduğu Ortam ve Paşabahçe Grevi	85
2.2.7.6.2. 15-16 Haziran Olayları.....	87
2.2.8. 1970- 1980 Dönemi İşçi Hareketi.....	88
2.2.8.1. 1971 Muhtırası.....	89
2.2.8.2. 1488 Sayılı Yasa.....	90
2.2.8.4. DİSK-CHP ilişkisi.....	90
2.2.8.5. 1 Mayıs 1976-1977 ve Taksim Meydanı Olayı.....	92
2.2.8.6. Sendika ve İşçi Hareketindeki Gelişmeler.....	93
2.2.9. 1980 Sonrası Sendikalaşma Düzeyi	95
2.2.9.1. 1980 İhtilali ve DİSK'in Faaliyetlerinin Durdurulması	96
2.2.9.2. 1982 Anayasası.....	99
2.2.9.3. İş Hukuku'na Göre Çalışan İşçilerin Sendikal Hakları.....	100
2.2.9.3.1. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu.....	100
2.2.9.3.2. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu	101
2.2.9.3.3. 24 Ocak Kararları	102

2.2.9.3.4. 5 Nisan Kararları	103
2.2.9.3.5. 1995 Anayasa Değişikliği	105
2.2.9.3.6. 4866 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu	105
2.2.9.3.7. 2001 Anayasa Değişikliğinde Sendikal Haklar.....	106
2.2.9.3.8. 2004 Anayasa Değişikliği (Anayasa 90. Madde).....	107
2.2.9.3.9. 2010 Anayasa Değişikliği	108
2.2.9.3.10. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası	109
2.2.9.4. Yeni Sendikal Arayış	110
2.3. Türkiye’de Memur Sendikalarının Durumu	113
2.3.1. 4688 Sayılı Kanuna Göre Memur Sendikalarının Örgütlenmesi	113
2.4. Avrupa Birliği’nde Sendikal Haklar	118
2.4.1. Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları ve Belgelerinde Sendikal Haklara İlişkin Düzenlemeler	118
2.4.1.1. Roma Antlaşması ve Sendikal Haklar	118
2.4.2. Topluluk Sosyal Şartı (Çalışanların Sosyal Hakları Topluluk Şartı/ 1989) ve Sendikal Haklar.....	119
2.4.3. Maastricht Antlaşması ve Sendikal Haklar	120
2.4.4. Sosyal Politika Protokolü ve Sendikal Haklar	120
2.4.5. Kopenhag Kriterleri	120
2.4.6. Amsterdam Antlaşması.....	121
2.4.7. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı	121

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SENDİKA ÜYELİĞİ VE SENDİKALAŞMA ORANLARI

3.1. 1947- 1963 Dönemi	123
3.1.1. 1947-1963 Dönemi Sendikalaşma Oranı.....	124
3.1.2. Dönemin Sendikalaşmasını Etkileyen Unsurlar	126

3.1.2.1. Yapısal Unsurlar.....	126
3.1.2.2. Siyasal Unsurlar ve Siyaset-Devlet ilişkisi.....	127
3.1.2.3. Yasal Unsurlar	128
3.1.2.4. Sosyo-kültürel Unsurlar	129
3.2. 1963- 1983 Dönemi	130
3.2.1. 1963- 1983 Sendikalaşma Oranı	130
3.2.2. Dönemin Sendikalaşmasını Etkileyen Unsurlar	132
3.2.2.1. Siyasal Unsurlar	133
3.2.2.2. Yasal Unsurlar	135
3.3. 1983- 2005 Dönemi	135
3.3.1. 1983-2005 Dönemi Sendikalaşma Oranları.....	136
3.3.1.1. 4688 Kanun Uyarınca Sendikalaşma	138
3.4. 2005 Sonrası Dönem.....	140
3.4.1. 6356 Sayılı Yasa Gereğine Sendikalaşma Oranları.....	141
3.4.2. E-Sendika Üyeliği	142
3.5. Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar	142
3.5.1. Yapısal Faktörler	143
3.5.1.1. KayıtDışı İstihdam.....	143
3.5.1.2. İşsizlik	144
3.5.2.Yeterli İş Güvencesinin Olmayışı	145
3.5.3. Özelleştirme Uygulamaları	146
3.5.4. Ekonomik İstikrarsızlık.....	147
3.5.5. Devletin Rolü.....	147
3.5.6. Sendikasızlaştırma Politikalarından Kaynaklanan Unsurlar	147
3.5.6.1. Kapsam Dışı Personel Uygulamaları	149

3.5.6.2. Alt İşveren Uygulamaları	149
3.5.6.3. Çırak ve Stajyer İşçi Çalıştırılması	150
3.5.6.4. Esnek Çalışma.....	151
3.5.7. Sendika İçi Demokrasi Sorunu	151
3.5.8. Mevzuatlarda Yer Alan Sınırlamalar (275 ve 2822 Sayılı Yasalar)	152
3.6. Türk Sendikacılığına İlişkin Öneriler	153
3.6.1. İşçi ve Memur Ayrımının Kaldırılması.....	154
3.6.2. Sendikaların Aynı Çatı Altında Örgütlenmesi	158
SONUÇ	160
KAYNAKÇA	164
EK	189
EK- 1.....	190
ÖZGEÇMİŞ.....	200

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AFL	Amerikan İşçi Federasyonu
AK	Avrupa Konseyi
ANAP	Anavatan Partisi
ASŞ	Avrupa Sosyal Şartı
BASK	Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu
BM	Birleşmiş Milletler
Birleşik Metal-İş	Birleşik Metal İşçileri Sendikası
Birleşik Kamu-İş	Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu
CHP	Cumhuriyet Halk Partisi
CIO	Sanayi Örgütleri Kongresi
Cihan-Sen	Cihan Sendikaları Konfederasyonu
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DESK	Demokratik Sendikalar Konfederasyonu
DGM	Devlet Güvenlik Mahkemesi
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DP	Demokrat Parti
DSF (WFTU)	Dünya Sendikalar Federasyonu
Deniz Ulaş-İş	Deniz Taşımacılığı İşçileri Sendikaları Federasyonu
DYP	Doğru Yol Partisi

Eksen	Eksen Sendikalar Konfederasyonu
ESKHS	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi
Ges-İş	Gaz, Elektrik ve Su Enerji İşkolları Sendikası
Hak-İş	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Hak-Sen	Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu
Harb-İş	Türkiye Harp Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası
ILO	International Labor Organization/Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	International Money Foned/Uluslararası Para Fonu
İib	İstanbul İhracatçı Birlikleri
Kamu-Sen	Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu
KESK	Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KGSK	Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsleri
Kristal-İş	Cam, Çimento, Seramik ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası
KSHUS	Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi
MC	I. Milliyetçi Cephe
Memur-Sen	Memur Sendikaları Konfederasyonu
MESS	Türkiye Metal Sanayicileri Konfederasyonu
MHP	Milliyetçi Hareket Partisi
MİSK	Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MİT	Milli İstihbarat Teşkilatı
OLEYİS	Türkiye Otel, Lokanta ve Eğlence Yerleri İşçileri Sendikası

OSF	Osmanlı Sosyalist Fıkrası
Petrol-İş	Türkiye Petroli Kimya, Lastik İşçileri Sendikası
R.G.	Resmi Gazete
S.	Sayı
Sağlık-İş	Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası
SHP	Sosyal Demokrat Parti
ss	Sayfa Sayısı
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
s.y.	Sayfa Yok
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
t.y.	Tarih Yok
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
Tez Büro-İş	Türkiye Ticaret Kooperatif, Eğitim, Büro ve güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
TİP	Türkiye İş Kurumu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK	Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TUİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Tüm Memur-Sen	Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu
Türk-İş	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Türkiye Kamu-Sen	Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu
TSA	Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi
vd.	ve diğerleri
Yol-İş	Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası

TABLÖLAR

Tablo 1: Osmanlı’da Grevlerin Bölgelere Göre Dağılımı (1876-1908)	51
Tablo 2: İstanbul’da Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı (1876-1908).....	52
Tablo 3: 1876-1908 Grevleri.....	56
Tablo 4: 1909-1914 Grevleri.....	60
Tablo 5: 1923 Sonunda Türkiye’de İşçi Sayısı	70
Tablo 6: 1927-1938 Yılları Arası Sanayi İşletme Başına Düşen İşçi Sayısı.....	72
Tablo 7: 1974-1976 Yılları Arasında Özel ve Kamu Kesiminde Grev Sayısı, İşçi Sayısı ve Kaybolan İşgünü Sayısı.....	94
Tablo 8: 12 Eylül Sonrası DİSK Yönetici ve Üyelerine Verilen Cezalar.....	97
Tablo 9: 4688 Sayılı Kanuna Göre 2002-2015 Sendikal Oranlar	114
Tablo 10: 4688 Sayılı Kanuna Göre 2015 Yılında Memurların Hizmet Kollarında Sendikalaşma Oranı	115
Tablo 11: 4688 Sayılı Kanuna Göre 2015 Yılı Memur Konfederasyonları Üye Sayısı.....	116
Tablo 12: Sendikalı İşçi ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (1948-1963)	125
Tablo 13: SSK ve Çalışma Bakanlığı Verilerine Göre Toplam İşçi Sayısı, Sendikalı İşçi Sayısı, TİS’den Yararlanan İşçi Sayısı, Sendika Sayısı	131
Tablo 14: Yıllar İtibariyle Grev Sayısı, Greve Katılan İşçi Sayısı, Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı (1963-1980).....	133
Tablo 15: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na Göre Toplam İşçi Sayısı, Sendikalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranı (1984- 2005).....	136
Tablo 16: 4688 Sayılı Kanun uyarınca kurulu olan Kamu Emekçi Konfederasyonlarının 2005-2015 Döneminde Üyelik Durumları	139
Tablo 17: 2013-2015 Yılları Arasında Sendikalı İşçi Sayısı	148

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmamda geçmişten günümüze kadar işçi sınıfının oluşumunu ve bu oluşumların siyasal dönüşümler ışığında inceleyerek sendikaların gelişimi araştırılmaya çalışılmıştır. İşçilerin bugünlere gelene kadar hangi kanunlardan geçtiği ele alınmıştır.

Konunun daha anlaşılabilir olması için gerekli bilimsel taramalar yapılarak, istatistiksel veriler yardımıyla gerekli bilgilere erişilerek tez çalışmam oluşturulmuştur.

Yüksek lisans eğitimim içinde kendisini tanımaktan onur duyduğum, tez hazırlama sürecinde bana verdiği destek için Sayın Prof. Dr. Kenan Ören'e, fikirleriyle önemli katkılar sunan Sayın Doç. Dr. Mustafa Öztürk'e ve hiçbir zaman maddi manevi desteklerini eksik etmeyen annem Hanife Koç ve babam Selahattin Koç'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

GİRİŞ

Sendikal tarih çalışmalarının kökeni işçi tarihine dayanmaktadır. Sendikal tarih, sendikal yapının ve işçi örgütlenmeleri hakkında bilgi veren, diğer yandan sendikal yapının gelişim sürecinde toplumsal, siyasal ve sendikal koşulları hakkında bilgi edinmemizi sağlamaktadır.

Çalışmanın amacı işçi sınıfının oluşumuyla meydana gelen sendikal hareketin gelişimi ve tarihsel kökenleri incelenmeye çalışılmıştır. Sanayi Devrimi'yle İngiltere'de başlayan sanayileşme kapitalizm olgusuyla işçilerin birlik olarak direnişi işçi sınıfının doğuşunu meydana getirmiştir. Türkiye'de sendikal gelişim Osmanlı İmparatorluğu'ndan başlayarak elen alınmıştır. Anadolu'da işçi hareketinin ve mücadelesinin nasıl geliştiği, sendikal örgütlenmelerin ortaya çıkışı, sendikal anlayışı etkileyen siyasal, toplumsal ve sendikal olaylar genel hatlarıyla incelenmiştir.

Geçmişten günümüze işçiler çalışma hayatı boyunca çeşitli hukuki düzenlemelerden geçmişlerdir. Karşılıklı hakların korunması ve geliştirilmesi için yasal çerçevelerin yanında kurumsal çerçeveler de doğmuştur. İşçiler hak ve menfaatlerini korumak için çeşitli yollara başvurmuşlardır. Bu yollardan en önemlisi grevlerdir. Grevler, işçilerin çalışma koşullarında yaşanan sorunları ve haksızlıkları dile getirdiği bir tepkidir.

Türkiye'de tek partili rejimden vazgeçilip çoğulcu sisteme geçilerek demokrasinin kurulmasıyla beraber sendikal haklarda da ilerleme yaşanmıştır. 1961 Anayasası ile tüm çalışanlara sendika kurma hakkı tanınmış, toplu sözleşme ve grev hakkı anayasal sistemde yer almıştır. Bu hakların sağlanması için işçilerin ve memurların sendikalaşması birbirinden ayrı tutulmuştur. İşçiler 274 ve 275 sayılı Kanunlarla sendikal haklardan yararlanırken, memurlar ise idare hukukuna göre çıkarılan 624 sayılı Kanunla sendikal örgütlenmelerini sürdürmüşlerdir. Ancak, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve siyasal durumlar bu hakların kullanılmasını sekteye uğratmıştır. Yasal düzenlemelerde meydana gelen değişiklikler sendikal hakları da tekrardan düzenlemeye sokmuştur. 1971 Anayasa değişikliği ve 1982 Anayasası ile işçilerin sendikal haklarının önüne engeller konulmuştur. Bu dönem işçiler için çıkarılan 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar önceki yasalara göre daralmayı gözler önüne sermiştir.

Memurlarsa ancak 1995 Anayasa değişikliği sonucunda sendikal haklarına kavuşmuşlarsa da, 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu ile getirilen kısıtlamalarla sendikal haktan mahrum bırakılmışlardır. Son olarak 2004 ve 2010 Anayasa değişiklikleri ele alınarak sendikal haklardaki değişimler incelenmiştir.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmada TUIK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bilimsel makaleler ve sendikacılık ve işçiler üzerine kitaplardan yararlanılmıştır.

Tezin birinci bölümünde, genel hatlarıyla işçi sınıfının oluşum çekirdeği olan Sanayi Devrimi ele alınmıştır. Sanayi devrimi öncesi işçiler ele alınarak, Sanayi Devrimi sonrası çalışma ilişkileri değerlendirilmiştir. Ekonominin ana kollarından biri olan sanayi, fabrikasyon üretimi meydana getirerek kapitalizm olgusunu oluşturmuştur. Fransız Devrimi ve modern güçlü devletlerin de ortaya çıkmasıyla siyasal düzen değişmiştir. Sanayi devrimi ile de ekonomik düzen değişmiştir. Ücretli emek ortaya çıkarak işçi sınıfı ile birlikte işveren de oluşmuştur. Fabrikasyon üretimle birlikte doğadaki hammadde işlenmiş, yatırım faaliyetleri artmış ve bu gelişmeler beraberinde küreselleşmeyi ortaya çıkarmıştır. Buna bağlı olarak ilk bölümde dünyadaki önemli siyasal, sosyal ve ekonomik dönüşümler etkisinde nasıl bir gelişim sergilediği anlatılmaya çalışılmıştır. Uluslararası belgelerle sendikal haklara değinilerek içeriklerine bakılmıştır.

İkinci bölümde; Osmanlı İmparatorluğu'ndan başlayarak Türkiye'de sendikaların doğuşu, sendikal haklar için yapılan mücadeleler, geçmişten bugüne kanunlarda geçen tüm sendikal hak ve yasaklar, işçi ve memurlar üzerinden karşılaştırmalı olarak tarihin o günkü koşulları ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise, Türk endüstri ilişkilerinden biri olan sendikacılığın gelişim dönemleri bölümlere ayrılarak sendikalaşma oranları ile incelenmiştir. Siyasal hareketlerin ve yasal düzenlemelerin etkisi sonucu sendikalaşmadaki değişimler istatistiki verilerle anlatılmaya çalışılmıştır. 1980 sonrası meydana gelen değişimler sonucu sendikaların güç kaybının altında yatan unsurlar ele alınmıştır. Geçmişten bugüne sendikaların geçirdiği evreler, yasalarda yapılan düzenlemelerle kimlerin

sendika kurup kuramayacağı, memur-işçi ayırımının ortadan kaldırılmasının gerektiği ve böylece sendikalaşmanın zemininin daha sağlam olacağı kanısı açıklanmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL HATLARIYLA İŞÇİ SINIFININ OLUŞUM SÜRECİ

1.1.Endüstriyel İlişkinin Temeli: Sanayi Devrimi

1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi

İnsanlık tarihi eskiçağdan beri çeşitli üretim mekanizmaları geliştirmiştir. İlkçağ ilkel toplumlarının uygar topluma dönüşmeleri ve devletin ortaya çıkmasını sağlayan gelişmelerden biri de toplumların üretimi öğrenmeleridir. (Şenel, 1995: 37) Tarıma dayalı ilk topluluklar, günümüzden yaklaşık 9.000 yıl önce ortaya çıkmıştır. Bu dönemin karakteristik iktisadi ve kültürel birimi köydür. Tarımın ortaya çıkışıyla insanlık tarihi büyük bir devrim yaşamıştır. Taştan çapalarla başlayan tarım, karasabanın icadıyla büyük bir sıçrama yaratmıştır. Her yeni düzen önceki düzenin çöküşü ile sonuçlanmıştır.

Teknoloji, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Sanayi devrimi ve daha öncesinde, teknolojik gelişmenin merkezinde bilimsel bilgiden çok pratik bilgi yer almaktadır. Teknolojik gelişme, yeni bir icadın var olan nesnelerden türediği sürekli bir ilerlemedir. Teknoloji, ortaya çıktığı kültür ve toplumun ürünü olduğu kadar, tüm insanlığın da ortak ürünüdür. Keşif, seyahat, ticaret, savaşlar ve göç gibi olgular sonucunda bir kültürden diğerine aktarılır, böylece yaygınlaşır, çeşitlenir ve daha da gelişir. (Basalla, 2000: 103)

1.1.2. Ortaçağ Feodal Yapı ve Lonca Düzeni

Ortaçağın 5. yüzyıldan 9. yüzyıla kadar uzanan ilk döneminde, kendine ait bir toplum tipi ve değerler ölçeği olan bir üretim tarzına bağlı, yeni bir tarihsel sistem ortaya çıkmıştır. Bu da feodal sistemdir. Feodal düzende devlet birliği yoktur. Ülkeler beyliklere ayrılmıştır. Halk feodal beylerin himayesi altında yaşamıştır. (Tanilli, 2007: 53, 54)Ortaçağ siyasal düşüncüsü tek bir otoritenin altında bir sürü otorite birimlerinden

oluşan bir özellik taşır. Papa tek egemenlik merkezi kabul edilmiştir. (Çetin, 2002a: 80-82)

Feodalizm, toprak malikliği üzerine dayalı bir yönetim biçimi, bir toplum yapısı, bir ekonomik rejim olarak tanımlanmıştır. Ayrıca feodal toplum, yalnızca ekonomik ilişkiler bütünü içinde anlaşılabilir nitelikte olduğundan bu üç özelliği de göz önünde bulundurulmalıdır. Bir toplumsal yapı olarak, bir yandan toprak sahibi kral, aristokrasi ve kilise; diğer yandan da köylü kitlesi olarak bölen sınıf sistemi tarafından güçlü bir şekilde damgalanmıştır. (Heaton, 1985: 71)

İlkçağ köleci toplum düzeninden ortaçağ kilisesinin etkinlik kazandığı üretimin ahşap mekanizmalarla gerçekleştirildiği, küçük tezgah ve imalathanelerde yürütüldüğü lonca üretim düzenine geçiş çalışma ilişkilerinde önemli değişimlere yol açmıştır. Üretim düzeninin bu istikamette değişmesi ortaçağ ticaret merkezleri ve şehir ekonomisinin gelişmesine katkı sağlamıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda esnaf kuruluşları yaygınlaşmaya başlamıştır. Bunlar lonca düzenini hazırlayan faktörlerdir. (Yazıcı, 1995: 28, 29)

Loncalar dinsel niteliği ağır basan, kısmen geleneklere kısmen devletin belirlediği kurallara göre düzenlenmiş kuruluşlardır. (Işıklı, 1975: 16) Loncalar, 11. yüzyıl boyunca kasabaların gelişimine bağlı olarak Avrupa’da etkili olmuşlardır. Kentlerde üretimin kaliteli olmasını sağlamak için en iyi yöntem, zanaatkarları mesleklerine göre ayırmak ve onları denetlemektir. (Pirenne: 201) Zanaatkarların bu şekilde sınıflandırılması ve denetlenmesi öncelikle onların çıkarlarını korumak için geliştirilmiştir. Burada tüketiciyi hile ve sahteciliğe karşı korumak için endüstriyel uygulamayı düzenlemek satışları kontrol etmek yeterlidir.

Ekonomik çerçeve açısından bakıldığında loncalar, kentlerdeki ticari değişimi ve endüstriyel üretimi belirleyen önemli birer organizasyondurlar. (Stabel: 192) Büyük bir organizasyon olmalarının yanı sıra şunu da belirtmeliyiz ki; erken dönemlerde Avrupa’da bulunan loncalar, şehirlerde ve kasabalarda var olmuşlar ve de üyelerini daha çok erkek üyelerden seçmişlerdir. Kadınlar, bu konuda tercih edilmemiş ve dul olanlar da loncalara kabul edilme konusunda epey kısıtlanmışlardır. (Crowston, 2006: 1)

Bütün loncalarda üyeler, ustalar kalfalar ve çıraklar olmak üzere birinin astı ve üstü olan çeşitli sınıflara ayrılmışlardır. Ustalar, kalfalara kullandıkları hammadde ve

aletlerin mülkiyetini ellerinde bulunduran küçük atölyelerin sahipleri idiler. Satışlardan elde edilen karla birlikte imal edilen nesneler de onlara aitti. Çıraklar bunların gözetiminde işe alıştırılırlardı. Hiç kimse ustalaşmadan zanaata kabul edilmezdi. Kalfalar ise henüz ustalaşmamış ücretli çalışanlar idiler. Aslında ustaların sayısı, yerel pazarların talebine bağlı olarak sınırlıydı. Kurallarca sıkı bir şekilde sınırlandırılan personel, bir ya da iki çırakla bir kalfadan oluşmaktaydı. Eğer bir usta evlilik ya da miras yoluyla daha fazla bir servete kavuşursa loncanın zararına işini büyütemezdi. Çünkü imalat sistemi, rekabete hiç yer bırakmıyordu. (Pirenne: 207- 208)

Lonca düzeni zamanla bozulmuştur. Tekel ve ayrıcalık yaratarak güçlenmeye çalışmaları loncalara karşı çeşitli tepkilerin doğmasına sebep olmuştur. Ayrıca 18. yüzyılda İngiltere’de başlayıp Batı Avrupa ülkelerine yayılan sanayi devriminin getirdiği yeni ekonomik oluşum lonca düzeninin yıkılmasını hızlandırmıştır. (Talas, 1997: 49)

1.1.3. Feodalitenin Çöküşü

12. yüzyıldan itibaren Avrupa’da her alanda birçok dönüşüm yaşanmıştır. İktisadi faaliyetin alanının kentlere yayılması ve ticaretin güçlenmesi serveti toprağa değil, üretim ve ticarete dayanan yeni bir sınıfı “burjuva sınıfı” nı doğurmuştur. Siyasal düzeyde krallıklara bölünmüş Avrupa’da modern devletin unsurlarından biri olan “ülke”nin önem kazandığı bir düzen ortaya çıkmaya başlamış ve dönüşümde önemli rolü olan burjuva sınıfının iktidardan pay arayışı yeni oluşumları beraberinde getirmiştir. 12. yüzyıldan itibaren ticaret ve kent yaşamının gelişmesiyle başlayan değişim yeni sosyal ve siyasal yapıları gerektirmiştir. Feodal toplum yapısının sebep olduğu tabakalaşma yerini içinde burjuvazinin önem kazandığı bir toplumsal çatışmaya bırakmıştır. (Çetin, 2002a: 82,83) Feodal mülkiyet anlayışının çözülmeye başlaması 13. yüzyıldan başlayarak Batı Avrupa’da siyasal birliğe ve merkezileşmeye doğru bir eğilimi ve bu yönde gelişmeleri doğurmuştur. Bu gelişmeler en belirgin olarak özellikle İngiltere ve Fransa’da yaşanmıştır. (Tanilli, 2007: 68)

Kıta Avrupası’nda yaşanan parlak dönemlerin başında Reform, Rönesans ve Coğrafi Keşifler gelmektedir. Ortaçağ bu parlak dönemler arasında karanlık çağ olarak en kötü dönemlerinden birini yaşamıştır. Skolastik felsefenin hakim olduğu dönemin

dini taassubu ve baskıcı yöntemleri toplumsal bir dönüşümü zorlaştırmaktaydı. Bu zorluğu yaşayan her toplumda olduğu gibi değişim ve dönüşüm ancak dış etkenlerin devreye girmesiyle sağlanabilirdi. Haçlı seferleri sonucunda başlayan uluslararası ticaret ve etkileşim bu yapının çözülmesinin ilk adımını teşkil etmiştir. Bu seferler sonucunda ülkeler arası dolaşan ve ticaret yapan bir tüccar sınıfının ilk nüveleri oluşurken, kilisenin ortaçağdaki hakimiyeti sarsılmaya başlamıştır. Kilise bu güven bunalımı sonucunda iktidarı kaybederek reform olayları sonucunda Avrupa’da birçok mezhep ortaya çıkmıştır. Protestanlık ve Calvinizm mezhebi Hristiyanlık inancı ile ticaret arasındaki uyumlu noktaları vurgulamaktaydılar. (Yıldız, 2008: 6)

Ortaçağ’da Avrupa’da hakim yönetsel ve sosyal yapı feodalite iken, hakim iktisadi yapı tarımsal üretim idi. Ortaçağ’da Avrupa’da köylünün ürettiği iktisadi artığı ilk ele geçirenler mahalli senyörler ve feodal beyler olduklarından, devlete karşı bir ara güç oluşturmasını sağladılar. Yeniçağ gelişmelerinin etkisi ile derebeyleri köylüye daha çok vergi yüklediler. Sabit gelirli köylü bunun altında daha çok ezildi. Bu vergi ve kira artırımını karşısında köyden kente doğru bir göç oluşmaya başladı. (Berkes, 1969: 125) Derebeyi de toprakları satmak zorunda kalmıştır. Avrupa’daki ticari ve parasal gelişmeler böylece feodalitenin zayıflamasına yol açtı. Avrupa’da burjuva sınıfının gelişimi, Ortaçağ’da feodalitenin ve kilise hakimiyetinin çökmesi ile başlamıştır. Feodallerin zayıflaması ile bu boşluğu burjuvazi kapattı. Burjuvazi ülke içi ve ülke dışı ticaret hacmi ve ticaret hadlerinin genişlemesi ile güçlendi. Bu iktisadi değişimin getirdiği katma değeri eline geçiren bu sınıf, zamanla bürokrasiyle birlikte iktidarı ortaklaşa kullanmaya başlamıştır. O dönemde İngiltere’de imzalanan ve kral ile feodal beylerin oluşturduğu toplumsal dengenin bir sonucu olan 1215 tarihli MagnaCarta (Büyük Ferman) (Kışlalı, 2003: 251) ile ilk defa feodal beylerle istişare etmeden vergi almamayı kabul ediyordu. Bu gelişme burjuva sınıfı için hayati bir yaşam alanı olarak niteleyebileceğimiz demokrasinin de gelişmesini sağlamıştır. Demokrasinin ilk ortaya çıktığı İngiltere, ilk burjuva devrimine de sahne olan ülke olmuştur. (Berkes, 1969: 133) 1295’ten itibaren İngiliz parlamentosuna burjuva katılımıyla (Akbulut, 2003: 49- 83) İngiliz hukukuna ilk defa temsil fikri girmiş oluyor ve İngiliz toplumunun bütün unsurları bu meclislerde temsil edilmiş bulunuyordu. (Güneş, 1956: 32-33)

1.1.4. Ekonomik Düzende Değişim

Tarih boyunca ülkeler kapsam ve boyutlarıyla çeşitli globalleşme sürecinden geçmiştir. Batıdaki globalleşme sürecinin doğudan farklı olarak ortaya çıkması Rönesans ve daha sonra Aydınlanma dönemlerine rastlamaktadır. Batı, sanayi dönemine değin geçerli olan tarım toplumu özelliğinden sıyrılarak ticaret toplumu özelliğine kavuşmuştur. (Maillet, 1983: 33- 39)

Feodal ekonomik düzenin üretici güçleri geliştirme yeteneğinden yoksun yapısı, üretimin artırılmayışı, zamanla bir kısır döngüye dönüşmüştür. Haçlı seferleri de bir yağma seferleri olarak başlayıp zamanla yerini düzenli ticarete bırakmış, denizaşırı ticareti başlatmıştır. Haçlı seferleri kıtalararası ticareti başlatırken, Kuzey Avrupa’da da sanayi devriminin tohumlarının atılmasına sebep olmuştur. Ekonomik gücü kazanan burjuva sınıfı daha sonra siyasal gücü de ele geçirmeye başlamıştır. (Şenel, 1995: 277, 280)

Feodal beylerin güçlü kalelerini yıkan da ekonomik üstünlüğünden dolayı savaş teknolojilerine ve kalabalık ordulara sahip burjuva sınıfı olmuştur. (Şenel, 1993: 279, 280) Bu gelişmeler ortaçağ feodal tarımsal üretim düzeninden kapitalist üretim biçimine geçişi sağlayan, aristokrasinin ekonomik ve siyasal gücünü kaybetmesine ve burjuvazinin egemen sınıf olarak ortaya çıkmasına yol açan dinamiklerdir.

Ticaret ve sanayinin gelişmesi feodal sistemi ortadan kaldırmış ve bölgeler arası ekonomik ilişkileri ortaya çıkararak karşılıklı ekonomik gereksinimleri artırmıştır. Yeni ekonomik düzen beraberinde siyasal bütünleşmeyi zorunlu kılmıştır. Bunu gerçekleştirecek olan sınıf da burjuva sınıfıdır. (Şenel, 1995: 283)

1.2. Sanayi Devrimi

Çalışma hayatının tarihsel gelişimi, Sanayi Devrimi Dönemi ve sonrasında anlam kazanmıştır. (Ören ve Yüksel, 2012: 44) Sanayi Devrimi, insan ve hayvan gücüne dayalı üretim tarzından, makine gücünün hakim olduğu üretim tarzına geçiştir. Bu tarz üretim 18. yüzyılda İngiltere’de, özellikle dokuma sektöründe ortaya çıkmış, daha sonra diğer alanlara yayılmıştır. Makineye dayalı üretime geçişle birlikte üretimin şekli ve miktarı da artmıştır. (Yediyıldız, 1994: 78)

Sanayi devrimi insanlık tarihinin ikinci önemli noktası olarak kabul edilmiştir. Devrim ile birlikte Batı insanının hayat tarzı köklü biçimde değişirken, dünya tarihinde ilk kez nüfus artışı ve hayat standartlarındaki artış birlikte gerçekleşmiştir. Bu nedenle Sanayi Devrimi, nüfus artışının ekonomik büyümeyi sınırlamadığı tek başarılı örneği temsil etmektedir. Bu özelliği ile onu bir ekonomik büyüme örneği olarak görmek mümkündür. (Güran, 1988: 93) Bundan başka Sanayi Devrimi'nin en açık özelliği üretim çapında görülen büyük artış idi. Daha fazla mekanik güç, daha fazla hammadde, daha fazla üretilmiş mal, daha fazla artık, daha fazla ulaştırma, sanayi ve ticaret süreçlerini izleyecek daha fazla yazman, malları satın alacak daha fazla tüketici, satacak daha çok satıcı ve büyük sermayesi olan, daha çok insan çalıştıran daha büyük firmalar, hızla ortaya çıktı. Daha eski daha basit yapım biçimlerinin yerini, daha ucuz ve aynı zamanda daha kaliteli mallarıyla fabrika üretimi aldı. (McNEIL, 1994: 465)

18. yüzyılda buhar makinesinin icat edilmesiyle başlayan bu devrim (Aydınlı, 2004: 2) çağdaş sanayi tekniğine getirdiği yeniliklerin yanında büyük derin toplumsal değişmelere yol açmıştır. Ticaret kapitalizmi sanayi kapitalizmine dönüşmüş, manifaktür üretim yerini büyük fabrikalara bırakmış, toplumsal ve ekonomik ilişkilerde devrim yaşanmıştır. İşçi ve işveren sıfatları doğmuştur. Sanayi Devrimi'nin perde arkasında ucuza ve kötü şartlarda çalışan işçi sınıfı vardır. (Çetin, 2002a: 88) İnsan emeği ve emek gücüne ilişkin ortaya çıkarmış olduğu önemli değişim vardır. (Talas, 1997: 59, 60)

Sanayileşme, makineleşmeyi kapsayan birinci Sanayi Devrimi ile başlamış ve ardından otomasyona geçişi ifade eden İkinci Sanayi Devrimi, bilişim ve iletişim teknolojisine geçişle tanımlanan üçüncü endüstri sanayi devrimi ile devam etmekte olan bir süreçtir. Yoğun bir şekilde işbölümü ve sermaye birikimini kaçınılmaz kılan endüstrileşme süreci, sadece üretim ilişkilerini değil aynı zamanda büyük bir toplumsal dönüşümü de beraberinde getirmiştir. (Ören ve Yüksel, 2012: 45-46, Kocabaş, 2004: 6-9)

Sanayi Devrimi, bir seri teknolojik yeniliğin üretiminde kullanılmasının sosyal, politik ve kültürel alanlara yansımaları kapsayan bir süreç olarak gerçekleşmiştir. James Watt'ın 1756'da buhar makinesini bulması ve bulunan bir enerji kaynağı olarak kullanılması teknolojik açıdan, Adam Smith'in 1776'daki "Milletlerin Serveti" adlı

eseri ekonomi bilimi açısından, 1789'daki Fransız Devrimi ise, politik gelişmeler açısından önemli dönüm noktaları olmuştur. (Kutlu, 2000:7)

1.3. Fransız Devrimi

Fransız Devrimi, tarihin kaydettiği en büyük toplumsal devinimlerden biridir. Fransız İhtilali zamanındaki diğer olaylara göre daha kökten ve daha derin sonuçları meydana getiren bir harekettir. 1800'den önce köleliğin zıddı olarak anılan “özgürlük” kavramı devrimden sonra yeni bir siyasi içerik kazanarak en çok zikredilen kavramlardan biri haline geldi. (Hobsbawm, 2012: 64, 65) Bu kavramla ihtilalin ortaya çıkardığı özgürlük, eşitlik, milliyetçilik gibi kavramlar tüm dünyayı etkiledi. (www.anadolu.edu.tr)

Fransız İhtilali'nin, alttan ve tabandan yani bizzat “toplum” dan gelerek yukarı yani “devlet” i hedef aldığı kabul edilmektedir. İhtilalin gerçek bir devrim olduğundan bahsedilmesine karşın (Hocaoğlu, 1998: 2) devrimin bir burjuva devrimi olduğu da ortak bir kanıdır. (Demir, 1989: 55)

1789 öncesi siyasi mücadele Büyük Burjuvazi'nin önderliğinde üçüncü sınıf ile toprak sahibi soylular arasında cereyan etti. Bu mücadele Taşra Soyluları'nın giderek fakirleşmesi ve yaşam şartlarını aynı şekilde devam ettirmek için köylülerin üzerindeki vergi yükünü arttırmak istemesi nedeniyle daha da büyüdü. (Arslan: 11) (www.muhamrembalci.com)

Fransız Devrimi'nden hemen önceki Fransa'nın toplumsal yapısı eşitsizliğe ve ayrıcalıklara dayanmaktadır. Sosyal yapı asiller, din adamları ve halk sınıfı şeklinde üç sınıfa ayrılıyor ve halk sınıfı her türlü ayrıcalıktan yoksun, çalışan üreten ve tüm vergileri ödeyen kesimi oluşturmaktadır. (Armaoğlu, 2007: 34) 18. yüzyılda sanayi alanında meydana gelen gelişmelerden Fransa da etkilenmiş, üretim artmış, tüccar ve sanayici zenginleşmiş, bir kapitalist sınıf orta çıkmıştır. (Armaoğlu, 1995: 35)

Fransız Devrimi'nin temelinde ekonomik meseleler yatmaktadır. Ezilen halkın direnci ve mücadelesi zaferle sonuçlanmıştır. Kurucu meclis tarafından ayrıcalıkları sona erdirecek durumlar kaldırılmış, temel hak ve hürriyetler düzenlenmiştir. Daha sonra bir Anayasa hazırlanmıştır (Armaoğlu, 2007: 34- 40)

1.3.1. Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi

Fransız Devrimi'nin temelini oluşturan, 1789'da demokrasi ve özgürlük sebep gösterilerek yayımlanan temel metinlerden birisini Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi oluşturmaktadır. 1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi, 1791'de kabul edilen Fransız Anayasası'na önsöz olarak eklenmiştir. (www.tr.wikipedia.org)

Bildiri; insanların özgür olduğu ve eşit yaşamaları gerektiğini, insanların zulme karşı direnme hakkı olduğunu, her türlü egemenliğin esasının millete dayalı olduğunu ve mutlak egemenliğin bir kişi ya da grubun elinde bulunamayacağını, devleti idare edenlerin esas olarak millete karşı sorumlu olduğunu, hiç kimsenin dini ve sosyal inançları yüzünden kınanamayacağını ortaya koymuştur. (www.tr.wikipedia.org)

Ulusal Meclis'in tasarladığı gibi Fransız halkının temsilcileri, tek sebebinin resmi kötü durum ve yönetim bozukluğunun olduğu insan hakları konusundaki habersizlik, dikkatsizlik veya küçümsemeyi de göz önünde tutarak; insanların doğal, devredilemez ve kutsal olan haklarını önemli bir bildirge ile açıklamaya karar vermiştir. Bunun amaçları da;

- Toplumun tüm üyelerinin bu bildirgeyi bilmesi ve hak ile görevlerini hatırlaması
- Yasama ve yürütme eylemlerinin diğer politik kurumlarla karşılaştırılabilmesi ve bu sayede kurallara uyulmasının sağlanması
- Basit ve tartışılmaz ilkelerden oluşan vatandaş haklarının, daima anayasanın ve kamu refahının korunması ile bir yol alınmasıdır.

Buna uygun olarak da ulusal meclis en büyük varlık olan insan ve yurttaş haklarının korunmasını kabul ve ilan eder.

Bildiri'nin böyle bir girişle metne başlaması iyimser olduğuna işarettir. Çünkü sorun insan haklarının küçümsenmesi veya unutulması şeklinde ele alınmıştır. Bu durumda insan hakları yeniden hatırlatılır ve böylece toplumların felakete uğramaları, yönetimlerin de bozulması önlenir. (Göze, 2009: 576)

Madde 1 İnsanlar, haklar bakımından özgür ve eşit doğar ve yaşarlar. Sosyal farklılıklar ancak ortak faydaya dayanabilir.

Madde 2 Her bir politik birleşmenin amacı; doğal ve dokunulamaz insan haklarını korumaktır. Bunlar; özgürlük hakkı, mülkiyet hakkı, güvenlik hakkı ve baskıya karşı direnme hakkıdır.

Madde 3 Egemenliğin temeli, esas olarak ulustadır. Hiçbir kuruluş, hiçbir kimse açıkça ulustan kaynaklanmayan bir iktidarı kullanamaz.

Madde 4 Özgürlük başkalarına zarar vermeden istediğini yapabilmektir. Her bir insanın doğal haklarını kullanması da toplumun diğer üyelerinin de aynı hakları kullanmasını garanti altına alacak sınırlar içindedir. Bu sınırlar da sadece yasalarla belirlenebilir.

Madde 5 Yasa sadece topluma zarar verebilecek eylemleri yasaklar. Yasaların yasaklamadığı hiçbir şey engellenemez ve kimse yasanın emretmediği bir şeyi yapmaya da zorlanamaz.

Madde 6 Yasa genel iradenin ifadesidir. Bütün yurttaşlar bizzat veya temsilcileri aracılığıyla yasaların oluşturulmasına katılma hakkına sahiptir. Koruyan veya cezalandıran olarak yasa herkes için aynı olmalıdır. Bütün yurttaşlar yasalar önünde eşit olduğu için yeteneklerine uygun olarak ve özellikler ile yetenekleri konusunda ayırım görmeden, her türlü rütbe, mevki ve göreve de eşit olarak getirilirler.

Madde 7 Yasanın belirlediği haller veya yasanın öngördüğü biçimin dışında başka bir yoldan hiç kimse suçlanamaz, yakalanamaz ve tutuklanamaz. Keyfi düzenlemeler yapılmasını isteyen, keyfi emirler veren, bunları uygulayan veya uygulanmasına izin verenler cezalandırılmalıdır. Ancak yasaya uymaya davet edilen veya yasalarca yakalanan her yurttaş yasalara itaat etmelidir. Yasalara karşı gelmek onu suçlu kılar.

Madde 8 Yasalar sadece kesin ve açık bir şekilde gerekliliği olan cezalar belirlemelidir ve hiç kimse suçun işlenmesinden önce ilan edilen ve gereği şekilde uygulanan yasalar dışındaki başka bir yasa nedeniyle cezalandırılmaz.

Madde 9 Her insan suçlu olduğuna karar verilinceye kadar masum sayıldığı için; tutuklanması kaçınılmaz olduğunda, yani suçlu olduğu karar verildiğinde göreceği sertlik yasa tarafından ağır bir şekilde cezalandırılmalıdır.

Madde 10 Hiç kimse, dışavurumu yasalarla oluşturulan düzene zarar vermediği sürece inançları nedeniyle sorumlu tutulamaz.

Madde 11 Düşüncelerin ve inançların serbestçe dışavurumu en değerli insan haklarından bir tanesidir. Her bir yurttaş yasaların belirlediği durumlarda bu özgürlüklerin kötüye kullanımından sorumlu olmak şartı ile bu ifadelerini özgürce konuşabilir, yazabilir ve yayımlayabilir.

Madde 12 İnsan ve yurttaş haklarının garanti altına alınması resmi bir gücü gerektirmektedir. Bu güç herkesin yararı için oluşturulmuştur. Bu gücü kendilerine emanet edilenlerin özel çıkarları için oluşturulmamıştır.

Madde 13 Bu kamusal gücün ve yönetim görevlerinin devamlılığını sağlamak için genel bir vergi zorunludur. Bu vergilendirme bütün yurttaşların olanaklarına göre eşit ölçüde bölünmelidir.

Madde 14 Bütün yurttaşlar bizzat veya temsilcileri aracılığıyla verginin gerekliliğini belirleme, bunu serbestçe kabul etme, bu vergilerin kullanımını gözlemleme ve verginin miktarını, matrahını, tahsil şekli ve süresini belirleme hakkına sahiptir.

Madde 15 Toplum tüm kamu görevlilerinden, görevleriyle ilgili olarak hesap sorma hakkına sahiptir.

Madde 16 Hakların güven altına alınmadığı ve güçler ayrılığının belirlenmediği bir toplumun anayasası yoktur.

Madde 17 Mülkiyet dokunulmaz ve kutsal bir hak olduğu için, yasaların belirlediği kamusal gereklilik açıkça doğmadıkça ve meşru bir tazminat ödenmedikçe kimse bu haktan yoksun bırakılamaz.

1.3.2. Fransız Devrimi ve İşçi Hareketi

19. yüzyılın ortalarına gelindiğinde Avrupa’da Sanayi Devrimi büyük ölçüde tamamlanmış, sanayicilerin gelirlerinde büyük bir artış görülmesine karşılık köylerde ve kentlerde yaşayan fakir halk zenginlikten nasibini alamamıştı. Köylerde artan nüfus işsizliğe ve toprak yetersizliğine yol açmıştır. (tr.wikipedia.org)

1848 devrimleri 19. yüzyılın en yaygın kitlesel huzursuzluklarının sonucudur. Kıta Avrupası’ndaki çoğu ülkede toplumun büyük bir çoğunluğundaki büyük hayal kırıklığının ve yaygın huzursuzluk sürecinde farklı toplumsal sınıflar ile meslek

kollarının üyeleri arasındaki geçici birliğin bir sonucudur. Bu devrimin patlamasına her ne kadar radikal burjuvazinin temsilcileri kaynaklık etse de yeni doğmakta olan Babeuf'un şahsında temsil olunan işçi hareketinin devrimci yönelimleri de etkili olduğu iddia edilmektedir. Ancak 1848 yılındaki krallığın devrilerek cumhuriyetin yeniden ilanı ile sonuçlanan devrimde işçi hareketinin katkıları açıkça gözlenebilir. 1848 devrimi ve ortaya çıkardığı Anayasa hem seçme seçilme hakkını tüm yurttaşlara genel olarak verilmiş hem de bugünkü sosyal devlet anlayışının dayandığı bazı temel ilkeleri ilk defa hükme bağlamıştır. Bu Anayasayı ortaya çıkaran devrim hareketinin gerisindeki unsurlardan biri de Louis Blanc'ın öncülük ettiği Fransız işçi hareketinin olduğu ifade edilmektedir. (Işıklı, 2003: 55, 56)

1.4. Sanayi Devriminin Sonuçları

Sanayi Devrimi'nin sonuçlarını genel olarak şu başlıklar altında toplamak mümkündür:

- Sanayi Devrimi ile kendi kendini besleyen uzun dönemli bir büyüme hem üretimde hem de nüfusta ortaya çıkmıştır. Bunun nedeni sanayileşmede meydana gelen ilerlemedir. Sanayileşmeyle birlikte tıp alanında da ilerleme kaydedilmiştir. Zira daha önce nüfusun doğal artış oranı %0,5 ve %1 gibi dar sınırlar içinde kalmaktaydı. (Deane, 1994: 17- 18) Devrim ile birlikte salgın hastalık engeli ortadan kaldırılmış ve İngiltere'nin nüfusu 1740'larda artmaya başlamıştır.
- Kesintisiz bir biçimde verimlilik artmıştır. 1801 ile 1911 arasında %1,26'lık bir artış göstermiş, milli hasıla ile 19. yüzyıl içinde 145 katlık bir artış göstermiştir. İstatistiklere göre bu artış yıllık %2-2,5 oranındadır. (Kennedy, 1991: 173) Ve bundan sonra ortaya çıkan teknoloji büyük güçlerin denizaşırı vurucu güçlerin artmasına yol açmıştır.
- Devrim kendisi için ihtiyaç olan işgücünü birincil kaynak olan ve teknoloji karşısında çözülerek ekonomik gücünü yitiren tarım kesiminden sağlamıştır. Değişen üretim tarzı sonucunda işgücü makinelerin hakimiyeti altına girmiş, bir yandan bu makinelerin tedariki güçlenmiş, diğer yandan maliyetleri artmıştır. Sonuçta emek-yoğun üretim tarzının sermaye-yoğun bir hal alması ile küçük sanayici ve ustalar ortadan

kalkarak makine emrine giren işçi olmuşlar, yeni makinelere sahip olabilen ise bu işçileri çalıştıran “kapitalist” haline dönüşmüşlerdir. Bu dönüşüm ile ortaya çıkan işçi sınıfı, günümüze kadar uzayıp gelen bir sınıf olmuştur. (Zeytinoğlu, 1992: 173)

- Teknoloji ile birlikte sanayiciler kentlere yerleşmiş veya çoğu yeni kentler kurmuşlardır. Artık kentler ticari ve sınai faaliyetlerin merkezi olmuşlardır. (Tanilli, 1991: 95)

- Sanayi Devrimi ile ticaret hacminde genişlemeler olmuştur. Bu büyüyen ticaret hacmi ilkin, halen genişlemekte olan kapitalizmin etkisini vurgulamaktaydı. Ticaretin gelişmesinde kökü eskilere uzayan coğrafi keşiflerin, 1942 yılında Amerika Kıtası’nda keşfedilmesinin, Orta Doğu’ya yeni ticaret yollarının bulunmasının da doğrudan etkileri bulunmaktadır.(<http://www.ebrugulyilmaz.com>)

- Yeniçağ’da altın ve gümüşün para olarak kullanılmasının yarattığı bazı sakıncalar ve kıymetli madenlerin azlığı dolayısıyla hızla gelişme gösteren ticari faaliyetlere cevap vermemeleri zamanla “temsili para” adı verilen “banknot” un ortaya çıkmasına neden olmuştur. (Zeytinoğlu,1992: 40)

- Sanayi Devrimi düşünsel alanda da köklü değişikliklere neden olmuştur. (<http://www.dersimiz.com>) Geçimlik ekonomi yerini piyasa için tüketime bırakmış ve kar artık teşvik edici unsur haline gelmiştir. Karın teşvik edici unsur olması, üretim stilinde meydana gelen değişimle birleşince üretimde profesyonel yöneticilik ve üretim araçlarında yeni bir sınıf: müteşebbisler ortaya çıkmıştır.

- Sermayenin egemen olduğu büyük ölçekli üretim meydana gelir gelmez, küçük ölçekli üretim olanaksız hale geldi. 1770’te halen kendi evlerinde kendilerine ait iş aletleriyle çalışan bir iplik eğiricisinin yerini 1830’da fabrika aldı. Açıkta ki yeni dönem bir refah çağının başlamasını değil, insanlığın acılarıyla dolu yeni bir devrin başlangıcını getirdi. Böylece, sadece bir toplumsal sistemi değil, aynı zamanda toplumsal bir ideali yok eden büyük sanayi devrimi, evrim fikrinin 19. Yüzyılın ilk yarısındaki egemenliğini ve yeni dönemin durumunu açıklamaktadır. (Strak, 1994: 273)

1.4.1. Sanayi Devrimi Sonrası İngiltere

Ticaret kapitalizminden sanayi kapitalizmine geçiş; 1750 ile 1850 yılları arasındaki hızlı ve köklü sanayileşme süreci sonunda gerçekleşmiştir. (Güran, 2003: 118) Sanayi kapitalizmi, ilk olarak dış ticaretin aşırı gelişip; sermaye birikimini gerçekleştirdiği, teknik icatların ve yeni buluşların sonucunda ortaya çıkan makinenin, motorun ve yeni üretim metotlarının üretim sürecine uygulandığı İngiltere’de ortaya çıkmıştır. (Hamitoğulları: 1975: 101)

Avrupa’da ticari kapitalizmden sanayi kapitalizmine geçişi hazırlayan maddi şartların 17. yüzyılın ikinci yarısından itibaren oluşmaya başladığı kabul edilir. Sanayi kapitalizmi, bu dönemden itibaren nüfus, tarım, ulaşım, bilim ve teknik alanında yaşanan gelişmelerin sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu dönemde tarım alanında yaşanan gelişmelerin sonucunda üretimin artması, hem sanayi için ucuz hammadde hem de şehir halkı için ucuz gıda maddesi sağlamıştır. Bu dönemde yaşanan nüfus patlaması, sanayi için ucuz işgücü yaratmıştır. Ulaşım altyapısının gelişmesi de; (özellikle gemicilik ve demiryolu) hem hammaddenin hem de işlenmiş ürünlerin taşınmasını kolaylaştırmıştır. Coğrafi keşifler sonucu; diğer kıtaların altın, gümüş gibi değerli madenlerin Avrupa’ya taşınması, büyük sermaye birikimine yol açmıştır. Tüm bu gelişmeler teknik icatlar ve yeni buluşlarla birleşince de sanayi kapitalizmi ortaya çıkmıştır. (Güran, 2003: 119-123)

Ticaret kapitalizminden sanayi kapitalizmine geçiş sonucu oluşın üretim artışı, bilim ve teknik alanında yeni buluşların yapılması, şehirleşmenin ve şehir yaşamının önem kazanması gibi gelişmeler toplumları modern değerlerle uyumlaştırmış; ulaşım, taşıma ve altyapı alanındaki gelişmelerde devletin tüm alanlara yayılmasını, piyasaların ve ekonominin bütünsel bir ađ ile örölmesini sağlamıştır.

Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan kapitalizm, kapitalist ilişkilerden meydana gelen bir süreç ve her şeyden önce her şeyiyle bir sömürü sistemidir. Üretimin temelinde de bu sömürü mekanizması bulunmaktadır ve bu sistem beraberinde sınıf çatışmasını getirmiştir. (Ören ve Yüksel, 2012: 46) Sanayileşmenin en önemli sonucu, yeni toplumsal sınıfları ortaya çıkarmasıdır. Sanayileşme sonucunda burjuvazi sınıfı yapı değiştirmiş ve yeni bir işçi sınıfı (proleterya) sınıfı doğmuştur. Sanayi kapitalizmine geçiş, burjuvazi sınıfını güçlendirmiştir. Sanayi Devrimi’nden sonra, en önemli

ekonomik güç olarak belirlenen burjuvazi artık; siyasal iktidardan pay istemeye başlayacaktır. Yeni zenginlik dağılımının, yeni bir iktidar dağılımın gerektirdiğini düşünecektir. (Göze, 2007: 173- 174) Her alanda yaşanan bu gelişmeler mutlak monarşinin sonunu getirecektir.

15. ve 16. Yüzyıllarda ortaya çıkan ve günümüze kadar gelen modern devletlerin gelişim süreci iki döneme ayrılarak incelenebilir. Ortaçağ'ın sonlarında kralların; kilise ve feodalitenin tasfiye edilmesi sonucu tek, mutlak ve bölünmez iktidar sahibi olarak tarih sahnesine çıkmaları modern devlet anlayışının ilk aşamasıdır. (Çetin, 2002b: 2) Bu aşama, Avrupa'da mutlak monarşinin hakim olduğu bir dönemi ifade etmektedir. Bu dönem, 1789 Fransız Devrimi'ne kadar devam etmiştir. 1789 Fransız Devrimi'nden günümüze kadar gelen süreç, modern devlet anlayışının ikinci aşamasıdır. Bu aşamada; krala ait egemenlik alınarak topluma verilmiş, böylelikle egemenliğin demokratik niteliği ortaya çıkmıştır. (Hakyemez, 2004: 14)

1.4.2. İşçi Sınıfının Doğuşu

Sanayi devrimi pek çok ülkenin ekonomik ve toplumsal yaşantısında olağanüstü önem taşıyan kapitalizmin temel çizgilerinin belirginleşmesinde hizmet etmiştir. Batıda beliren kapitalist sınai gelişme beraberinde sömürgecilik ve emperyalizm olgusunu da getirmiştir. Sanayi devrimi emek sermaye ayrımına sebep olan üretim tekniklerini doğurmuştur. Kapitalist sistemin ilkelerinden olan özel mülkiyet anlayışı ve rekabetin etkisiyle sermaye az sayıda kapitalistin elinde yoğunlaşmıştır. Diğer taraftan da emeğini ücret karşılığı satan işçiler ortaya çıkmış ve emek sermaye birbirinden ayrılmıştır. (Işıklı, 1975: 17- 19)

Sanayi devriminin temelini, buharla çalışan makinenin keşfedilmesi ve sanayide kullanılması oluşturur. Buhar makinesinin keşfedilmesiyle üretim, makineyle ve pazarda satılmak amacı ile yapılmaya başlamış, işbölümü bir zorunluluk haline gelmiştir. El işinin yerini makineli üretim almış, geniş işçi kitlelerinin fabrikalarda çalışmaya başlaması ile birlikte yönetim ve örgütlenme sorunları ön plana çıkmıştır. Sanayinin gelişmesi ile birlikte, farklı ekonomi, toplumsal ve siyasi sorunların ortaya çıkmaya başladığı görülür. (www.ylt44.com) Özellikle sanayi kapitalizminin hızlı gelişimi, fabrikaların yaygınlaşması, uzun çalışma süreleri, kadın ve çocukların

fabrikalarda çalışmaya başlaması gibi önemli sorunları da beraberinde getirmiştir. Kapitalizmin gelişim süreci içinde işçiler, yeni bir bölüşüm sisteminin sancılı oluşum sürecini bizzat yaşayarak öğrenmişlerdir.

18. Yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’de başlayan Sanayi Devrimi’yle ortaya çıkan fabrika sistemi, el sanatları ve ev sanayisinin küçük ve dağınık üretim birimlerinin tek çatı altında toplanması ve fabrikalarda merkezileşmesi sonucunu doğurmuştur. Bu durum, aynı zamanda, geniş işçi kitlelerinin binler, on binler halinde fabrikalarda çalışmaya başlaması ve sonraki dönemde tarihin akışını değiştirecek olan işçi sınıfının doğuşu anlamına gelmektedir. (Aydoğanoglu, 2007: 20- 21)

Emek sermaye ayrılığı ve emeğin özgürleşmesiyle birlikte modern anlamda işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Artık ücretli işçiyi, köle gibi çalıştırana bağlayan ya da serf gibi toprağa bağlayan zorunlu bir töre ya da yasa yoktur. Kendi kar ve isteği doğrultusunda emeğini satan işçinin yanında, rekabetin yol açtığı evrimle esnaf, küçük çiftçi ve zanaatkarların mülksüzleşmesi ve bunların da emeklerini satarak geçinenler arasına katılmaları işçi sayısında büyük bir artışa neden olmuştur. (Işıklı, 1975: 18- 22)

İşçiler bu dönemde geçimlerini sağlayacak miktarda ücret almışlardır fakat artan servet ve zenginlikten pay alamamışlardır. Aileler geçimlerini sağlayabilmek için kadın erkek çalışmaya başlamışlardır. Bunun yanında da yeni çocuk yapma eğiliminde bulunmuşlardır. Durum bu şekilde olunca eve gelir getirecek kişi sayısı artarken işsizlik de bir yandan baş göstermeye başlamıştır. Bu durum ücretlerin daha da düşmesiyle sonuçlanmıştır. Bu aşırı istismar işçilerin direnmeleri, başkaldırmaları ve teşkilatlanmaları sonucunu doğurmuştur. (Sülker: 1998: 19- 21)

Özellikle 19. Yüzyılın ilk yarısında, işçilerin büyük bir baskı altında örgütlenme hakkından yoksun olarak çalıştığı görülmektedir. Yüz binlerce işçi, siyasal iktidarın ve üretim araçlarının mülkiyetini elinde bulunduran kapitalistler tarafından acımasızca sömürülmektedir. Bu dönemde insan emeği; arz ve talebin, kar ve kazancın emrinde herhangi bir ticari mal gibi işlem görmekte, pek çok işçi fabrikalarda kölelik koşullarında çalışmaktadır. İlk yıllarında kapitalizmin oldukça hızlı gelişme göstermesi, kapitalist sınıfın her geçen gün daha fazla zenginleşmesini beraberinde getirirken, işçi sınıfının aynı oranda yoksullaşmasına neden olmuştur. (Aydoğanoglu: 2007: 24)

Zamanla işçilerin yaşadıkları sorunların kaynağı konusunda daha da bilinçlenmeye başladıkları görülür. Onlara göre, artık sömürünün kaynağında sadece makineler değil, onlara sahip olan kapitalistler ve kapitalizm vardır. İşçi sınıfının her geçen gün sayıca çoğalması, çok sayıda işçinin tek tek fabrikaların altında toplanması, daha sonraki dönemde sınıf mücadelesinin ateşleyicisi olacak olan sınıf bilincinin oluşmasının nesnel koşullarını yaratacaktır. Aynı güçlükleri, sorunları birlikte yaşayan işçiler, artık birbirlerine bağlanmaya, birleşmeye, dayanışma içinde olmaya ve sermayeye karşı bir sınıf olarak örgütlenmeye başlamıştır. (Aydoğanoglu: 2007: 25)

1.5. Sendikaların Doğuşu

Sanayi Devrimi 18.yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’de doğmuş ve oradan Batı Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Sanayi Devrimi aslında makinenin ve onunla birlikte buharın büyük fabrikalarda kullanılması ile sanayinin doğuşu olayıdır. Çağdaş sanayi tekniği 18. yüzyılın ikinci yarısından başlayarak şaşırtıcı bir hızla gelişmiş ve bu gelişme büyük ve derin toplumsal değişmelere yol açmıştır. Böylece toplumsal gelişme ve değişimler neticesinde geniş bir işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Kentlerin nüfusu hızla artmış, erkek, kadın ve çocuk işçileri zor, ağır ve yıpratıcı çalışma şartlarıyla karşı karşıya bırakmıştır. (Balcı, 1999: 10)

1.5.1. Sendika Kavramı

Sendikalar işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri mesleki örgütlerdir. Hem işçi hem işverenlerin kurabilecekleri örgütler olmalarına rağmen işçilerin işverenler karşısındaki hak ve menfaat mücadeleleri sonucunda ilk işçiler tarafından kurulmuşlardır. (Aktay vd., 2006: 267, 268)

Sendikalaşma kavramı, ülkelerin siyasi yapısı, yani yönetim biçimi ki, demokrasiyle yönetilen bir ülkede sendikalaşma etkin olarak faaliyet gösterebilir, bağımlı olarak çalışanların sayısı ve yapısı, işsizlik, enformel işgücü ve kayıt dışı istihdam oranı, işverenlerin sendikacılık konusundaki tutumu, mevcut sendikaların

çalışma yöntemleri ve endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveye doğrudan ilişkili bir kavramdır. (Ören, 2013(a): 137)

1.5.2. Dünya’da Sendikaların Doğuşu ve Gelişimi

Sanayileşme ile makinelerin artması, sürekli değişerek yenilenmesi zorunluluğu sermayeye olan ihtiyacı ve sermayenin önemini artırmıştır. Bu durum emeğin sermaye tarafından sömürülmesi sonucunu yaratmıştır. (Talas, 1997: 60) Emeğin sermaye tarafından sömürülmesi ise önce “Anarko Sendikacılığı” yani şiddet yoluyla; zorla hak alma eğilimini doğurmuştur. Bu eğilimin giderek örgütlü hak alma eylemine dönüşmüş ve zamanla meşruiyet kazanmıştır. (Ören, 2013(a): 138)

Kapitalizmin ortaya çıkışıyla birlikte toplum sermaye sahipleri ve işgücünden başka satacak hiçbir şeyi olmayan işçiler olarak iki temel sınıfa bölündü. Kapitalistler, daha da büyüebilmek ve gelişebilmek için, işçileri mümkün olduğu kadar düşük maliyetle çalıştırmak istiyorlardı. (Ekin, 1989: 15)

Burjuvazi, işçi sınıfının desteğiyle iktidara sahip olduktan sonra, işçi sınıfına sırtını dönmüş, onların taleplerine kulaklarını tıkamıştır. Fransa’da ve İngiltere’de burjuvazinin, seçme ve seçilme hakkı başta olmak üzere, bazı temel hakları sadece mülk sahibi erkekler ile sınırlı bir ayrıcalık olarak hayata geçirmesi, tamamı mülksüz olan işçi sınıfı açısından tam bir hayal kırıklığı yaratmıştır. Ancak bu gelişme, aynı zamanda işçi sınıfına tarihi bir ders vermiştir. Bu tarihsel dersin en önemli sonucu, işçilerin devletten ve sermayeden bağımsız bir sınıf olarak örgütlenmedikçe, burjuvazinin tahakkümü ve etkisinden kurtulamayacağıdır. Bu durum sonraki döneme yansıyan en somut sonucu, işçilerin burjuvaziden bağımsız olarak diğer sınıf kardeşleriyle birleşerek birlikler, sendikalar kurması olmuştur. (Aydoğanoglu, 2007: 17)

Söz konusu dönemde sermaye sahipleri, daha ucuza çalıştırdıkları kişileri çocuk ve kadınlar yönünde tercih ediyorlardı. O dönemde işçiler hastalık ve kaza sigortası, emeklilik, yıllık ve haftalık izin, işten atılma tazminatı, iş güvenliği ve iş güvencesi gibi haklara sahip değillerdi. Günde 16 saat, bazen daha fazla çalışıyorlardı. O dönemde devlet, kapitalistlerin çıkarlarını korumaktan ibaret bir güvenlik örgütü gibiydi. (Işıklı, 1972: 17)

Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarında, işsizliğin artmasına neden olan en büyük etken olarak üretim sürecinde büyük dönüşüm yaratan gelişmiş makineler görülmüştür, Sanayi Devrimi ile birlikte yaşanan üretim sürecindeki makineleşmenin ilk sonucu, nüfusun büyük bir bölümünün işsizlik ile tanışmasıdır. Makinelerin fabrikalarda kullanılması sonucu işsiz kaldıklarını gören işçiler, önceleri işsizliğin sorumlusu olarak gördükleri makinelere karşı mücadele ederek onları parçalamaya başlamışlardır. 17. yüzyıl Avrupa'sında dokuma tezgahlarına karşı ilk isyanların ortaya çıktığı bilinmektedir. Ancak makinelerin üretim sürecine girmesi sonucu ortaya çıkan ekonomik ve sosyal sorunlar, makineleri parçalama eylemlerinin gittikçe radikalleşmesini de beraberinde getirmiştir. İlk mekanik yün biçme makinesi 1758 yılında İngiliz işçileri tarafından parçalanmıştır. 18. yüzyılda makine parçalamak o kadar yaygınlaşmıştır ki, İngiliz Parlamentosu, kitlesel paniğin önüne geçebilmek için fabrikaları tahrip eden ya da makineleri parçalayan herkesi ölüm cezasıyla tehdit eden bir yasa çıkarmıştır. Yine bu dönemde işçilerin, makinelerin yasaklanması için parlamentoya başvurdukları bilinmektedir. (Aydoğanoglu, 2007: 22- 23)

19. yüzyılın başlarında makinelere duyulan öfke daha da şiddetlenmiştir. İngiltere'de başlayan ve tarihe Luddist Hareketi olarak geçen Makine Kırıcılığı Hareketi kısa sürede bütün Avrupa'ya yayılmıştır. (Aydoğanoglu, 2007: 23)

İlk başta böylesi bir içerikte kurulan bu oluşumlar zamanla, ücretlerde ve çalışma koşullarıyla ilgilenmeye başladılar. Bir müddet sonrası dayanışma dernekleri ya da yardım sandıkları, sendikal yapılara dönüştü. Bu ilk işçi örgütlenmeleri işverenlerin ve devletin baskılarıyla karşılaştıklarından gizlice kuruluyor, faaliyetlerini de gizlice yürütüyorlardı. Benzer uygulamalar sendikalarla karşı da uygulandı. Sendikalar ilk olarak İngiltere'de ortaya çıktı. Sanayi Devrimi'nin beşiği olan İngiltere, aynı zamanda sendikal hareketin geliştiği coğrafya oldu. 18. Yüzyılın ortasından sonra İngiltere'de sendikal oluşumlar görülmeye başlandı. İlk sendikalar meslek sendikaları biçiminde kurulsa da, yaygınlaşması ve bütün işçileri kapsaması uzun sürmedi. (Yücel, 1980: 96)

1.5.3. 1820'den 1860'lı Yıllara Dünya'da Sendikacılık

İngiltere'de 1824 yılında sendikalar devlet tarafından yasal olarak tanındı. Bu durum sendikal hareketi geliştirse de siyasi iktidarlar, sendikal faaliyetlere engeller

oluşturmaya devam etti. (Taş, 2012: 65) Sendikaların yerel düzeyden çıkarak ulusal düzeyde örgütlenişi de İngiltere’de oldu. 1831 yılında kurulan Emeğin Korunması İçin Ulusal Dernek bu yönde atılmış ilk örgütlenme adımlarından biriydi. 1834 yılında Robert Owen, Büyük Ulusal Sendikalar Birliği’ni kurdu. Fransa’da da işçi hareketi gelişmekteydi. 1831’de Lion, 1834’te Paris işçileri, ekonomik ve politik amaçlı sert mücadeleler yürüttüler. (Williams, 1976: 345)

1871 yılında işçiler, Paris’te ilk işçi yönetimini kurarak siyasi mücadeledeki yerlerini ortaya koyan bir pratik gerçekleştirdiler. Fakat bu işçi yönetimi egemen sınıflar tarafından büyük bir terörle bastırıldı. Sert sınıf mücadelelerinin yaşandığı Fransa’da işçi sınıfı sendikal örgütlenme hakkını ancak 1884’te elde edebildi. (Gülmez, 1991: 65)

Önemli sınıf mücadelelerine sahne olan bir diğer ülke de Almanya’ydı. Almanya’da sendikal hareketlerin ortaya çıkması 19. yüzyılın ortalarında gerçekleşti. 1864’te Uluslararası İşçi Derneği, diğer adıyla 1. Enternasyonel kuruldu. Enternasyonelin 1866 Cenevre Kongresi’nde 8 günlük işgünü çağrısı yapıldı. (Taş, 2012: 65)

1.5.4. 1860’tan Birinci Dünya Savaşı’na, Dünya’da Sendikacılık

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’nde sendikal hareketinin doğumu 1860’lı yıllarda oldu. İşçi hareketine önemli katkıları olan, Emeğin Şövalyeleri Örgütü ise 1884’te kuruldu. 1 Mayıs 1886 tarihinde Amerika’da Chicago’lu işçiler, ücret düşüklüğünü ve iş saatlerinin uzunluğunu protesto etmek amacıyla ve 8 saatlik işgünü talebiyle birçok protesto eylemleri yaptılar. (Mahiroğulları, 2011: 74) Eylemlerin devlet ve sermaye sahipleri tarafından şiddetle bastırılması sonucu birçok işçi hayatını kaybetti. (Taş, 2012: 65)

Amerika’da ilk işçi konfederasyonu AFL- Amerikan İşçi Federasyonu 1881 yılında kuruldu. İlk sendikalar, meslek sendikası olarak örgütlendi. Zamanla Federasyon içinde görüş ayrılıkları yaşandı; bölünmeler oldu. Sanayi Örgütleri Kongresi’nin yapılması bunlardan biriydi ve işkolu esasına göre örgütlenmeyi savunmaktaydı. Bu iki kapı 1955’te tekrar birleşti. Sendikalar- siyaset ilişkisi tarihsel süreç içinde değişik biçimlerde kendini dışa vurdu. Ancak bu federasyonlar siyasi kaygıdan ziyade uzun

vadeli toplumsal ve ekonomik çıkarları ön plana almakta idiler. (Mahiroğulları, 2011: 74)

Günümüzde Avrupa'daki birçok işçi partisi ve sosyal demokrat parti, sendikalar tarafından kurulmuş partilerdir. Sendikalar 20. yüzyılda oldukça etkili örgütler haline geldi. Gelişmiş kapitalist ülkelerin tekelleri "üçüncü dünya" ülkelerine sermaye yoluyla girerek bu ülkelerin ekonomilerini kontrol altına aldı. Kapitalistlerin arasında var olan rekabet daha tehlikeli boyutlara ulaştı. Aynı zamanda bu süreçte, işçi sınıfının bilinç düzeyi de oldukça gelişti. 1910 yılında dünyada 3 milyon işçi sendikal örgütlülük içinde yer alıyordu. Bilinçli ve örgütlü işçiler savaşa karşı çıkarak, barıştan yana oldular. (Taş, 2012: 66)

1.5.5. Birinci Dünya Savaşı Sonrasında 1980'li Yılların Sonuna, Dünya'da Sendikacılık

Birinci Dünya Savaşı'nın son yıllarında Rusya'da, işçi sınıfının diğer emekçilerle birleşerek iktidara gelmesi 20. yüzyıla damgasını vuran en önemli siyasi-toplumsal gelişme oldu. 1917 Ekim Devrimi'yle Rusya'da dünyanın ilk sosyalist devleti kuruldu. 1918 yılında Birinci Dünya Savaşı bitti. Savaş sonrasında kapitalizm yeni bir gelişme gösterdi. Adına Fordizm denilen bant ve yürüyen zincir sistemlerinin fabrikalarda yaygın bir şekilde kullanılmaya başlandı. 1920 yılına gelindiğinde, dünyada sendikalara üye işçi sayısı 50 milyonu geçti. (Taş, 2012: 66)

1919- 1920 yıllarında başta Almanya, Avusturya, Macaristan ve İtalya olmak üzere Avrupa İşçi hareketi ayakta idi. 1920'lerin ortalarına gelindiğinde İngiltere'de işçiler harekete geçiyordu. İngiliz işçi sınıfının 1926 yılında gerçekleştirdiği genel grev, ülkedeki tüm toplumsal değerleri sarstı. İngiltere'de patlak veren genel grev büyük bir sınıf hareketi ve işçilerin kapitalist sömürücülere karşı giriştikleri mücadelenin büyük aşamalarından biridir. Bu sadece işverenlere karşı yapılmış grev değil aynı zamanda işverenlerin borazancısı Baldwin Hükümetine karşı da yapılmış bir grevdir. Savaş sonrası İngiltere'sinde başlayan ve on gün içinde biten 1926 genel grevi İngiliz İşçi Sınıfı tarihinin altın sayfalarından biridir. Bu grevle İngiliz İşçi eylemi yeni boyutlara ulaşmış, burjuva sınıfının iç yüzünü ortaya dökmüş, sömürülen sınıfların kurtuluşuna yardım etmek amacını güden bir yöntem kazanmıştır. (www.simurg.com.tr)

1929 yılında kapitalist ülkelerde büyük bir ekonomik bunalım baş gösterdi. İşsizlerin sayısı olağanüstü büyüdü. Mal stokları yığılmıştı. Kapitalistler üretimi yavaşlattılar, yer yer durdurdular. Bu duruma karşın, geniş halk toplulukları sefalet içinde kıvranıyordu. 1939'da İkinci Dünya Savaşı başladı. 1945 yılında dünyada 64 milyon sendikalı işçi bulunuyordu. (Mahiroğulları, 2011: 77- 93)

Soğuk Savaş Dönemi içinde (1947- 1990 arasında) uluslararası sendikal örgütlenmeler ciddi sorunlar ve rekabet yaşandı. Soğuk savaş en hızlı dönemlerini 1940'ların sonu 1950'lerin ortalarında yaşadı. (Oran, 2002: 481)

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, faşizmin yenilgisiyle birlikte uluslararası sendikal hareket de birleşik ve canlı bir başlangıç yapmıştı. Ancak savaşın bitiminde adeta yeniden bütünleşen uluslararası sendikal hareket çok zaman geçmeden bu kez Soğuk Savaşın etkisiyle tekrar bölündü ve iki bloklu dünyada iki bloklu bir sendikal hareket oluştu. Eylül 1945'te Dünya Sendikalar Federasyonu, Amerikan Emek Federasyonu hariç dünyanın önde gelen tüm sendikalarını birleştirmişti. Yeni federasyonun arkasındaki itici güç İngiliz, Sovyet ve ABD sendikaları arasındaki işbirliğiydi. (Çelik, 2010: 170) (Romero, 1989: 20- 21) Amerikan Emek Federasyonu (AFL), Sovyet Sendikaları yer aldığı için Dünya Sendikalar Federasyonu'na (DSF, WFTU) katılmayı reddederken, diğer büyük ABD işçi örgütü CIO (Sanayi Örgütleri Kongresi) DSF'nin başta gelen girişimcisi oldu.

Soğuk Savaş'ın sendikal alana yansımasının bir başka sonucu da Dünya Sendikalar Federasyonu'yla Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu arasında gelişmiştir. Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu bugün 141 ülkeden 506 sendikal merkezde örgütlü 125 milyon işçiyi temsil etmektedir. Ayrıca Konfederasyonla bağlantılı çeşitli işkolu federasyonları vardır. Ülkemizde TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve KESK Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na üyedir. Dünya Emek Federasyonu ise 113 ülkede 26 milyon civarı işçiyi temsil etmektedir. Bu iki federasyon 2006 yılında birleşerek yollarına devam etme kararı almışlar ve emek mücadelesini bu şekilde devam ettirmektedirler. (Taş, 2012: 67)

1.6. Uluslararası Düzeyde İşçi Sınıfının Sendikal Hakları

1.6.1 Birleşmiş Milletler Örgütü’nde Sendikal Haklar

İkinci Dünya Savaşı yıkımının ardından, dünyada barışı ve güvenliği korumak için yeniden ve daha etkin önlemler almak ihtiyacı hissedilmiş, bu amaçla insana haklarına ve temel özgürlüklere saygı gösterilmesini sağlama görevini üstlenecek, ekonomik, sosyal ve insancıl sorunların çözümünü kolaylaştıracak uluslararası bir örgütün kurulması öngörülmüştür. (Şişman, 2007: 97) Bu amaçla 51 devlet, barışı korumak ve kalıcı kılmak için anlaşarak 24 Ekim 1945 tarihinde Birleşmiş Milletleri (BM) kurmuşlardır.

BM genel olarak insan haklarının kurumsallaşması için bir takım kurallar belirlemektedir. Bu kurallar içerisinde sendikal haklar da yer almaktadır. Bu şüphesiz toplum barışı için gerekli olan temel şartların sendikal hakları da içermesi sebebiyledir. Antlaşmanın 1. maddesinde de “ırk, cinsiyet, dil ya da din ayrımı göstermeksizin herkes için, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygıyı geliştirmek ve yüklenirkenin” gerekli olduğu belirlenmiş, 13. maddeyle de örgüte, bu haklardan yararlanılması için tavsiye kararlarında bulunma yetkisi tanınmıştır. Yine 55. ve 56. maddelerle mevcut amaçlara ulaşmak için BM ile işbirliği yaparak beraber hareket etme yükümlülüğü getirmiştir. (Gülmez, 2005: 111) Bununla beraber BM tavsiye kararları ve sözleşmelerinin uygulama denetimini, komisyonları aracılığıyla denetleyecek bir yapıyı da çalışma prensibi olarak belirlemiştir.

1.6.1.1. Sendikal Haklara İlişkin BM Sözleşmeleri

Dünyada hazırlanmış ve imzalanmış birçok uluslararası belgede sendikal haklara değinilmiş ve örgütlenme özgürlüğünün güvence altına alınma gerektiği vurgulanmıştır. BM Antlaşması, insan haklarına uluslararası bir boyut kazandırmayla beraber evrensel bir uyum durumunu da gerekli kılmıştır. Bu yönde ilk kabul edilen antlaşma “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”dir. Bu antlaşmalarla sendikal haklar uluslararası bir boyut kazanarak temel hak ve özgürlüklerden sayılmışlardır. (www.csgb.gov.tr)

1.6.1.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 20. maddesi:

1. “Her şahıs barışçı yollarla toplanma ve dernek kurma ve derneğe katılma serbestisine sahiptir.

2. Hiç kimse bir derneğe mensup olmaya zorlanamaz” denilerek sendikal hakların ayrılmaz parçası olan toplantı ve örgütlenme özgürlüğünü herkese tanımıştır.

3. Madde 23/4: “Herkesin, menfaatlerinin korunması için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.” Sözü ile de herkese çıkarlarını korumak amacıyla sendikalaşma hakkı tanımıştır. (www.unicankara.org.tr)

Böylece hukuksal niteliklere bakılmaksızın tüm çalışanlar ve kamu görevlileri çıkarlarını korumak için sendikalar kurabilirler ya da kurulmuş sendikalara katılabilirler.

Bildirge ile bu hakların kullanımındaki sınırların ne olduğunu 29. ve 30. maddelerde belirtmiş “herkesin, kişiliğinin özgürce ve tam gelişmesine olanak sağlayan tek ortam olan topluluğa karşı ödevleri vardır. Herkes, hak ve özgürlüklerini kullanırken, ancak başkalarının hak ve özgürlüklerinin gereğince tanınması ve bunlara saygı gösterilmesinin sağlanması ile demokratik bir toplumdaki ahlak, kamu düzeni ve genel refahın adil gereklerinin karşılanması amacıyla, kanunla belirlenmiş sınırlamalara bağlı olabilir. Bu hak ve özgürlükler, hiçbir koşulda Birleşmiş Milletlerin amaç ve ilkelerine aykırı olarak kullanılmaz.” denilmiştir.

1.6.1.1.2 Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilip 3 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe giren Ekonomik Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 81. maddesi şu şekilde düzenlenmiştir. Bu sözleşmeye göre taraf devletler:

- Herkesin ekonomik ve toplumsal çıkarlarını geliştirmek ve korumak gereğiyle, başkalarıyla sendikalar kurma ve yalnızca ilgili örgütçe saptanmış kurallar saklı kalmak üzere, seçtiği sendikaya üye olma hakkını sağlamayı üstlenirler. Bu hakkın kullanımı,

ancak ve yalnız yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda, ulusal güvenlik ya da kamu düzeni yararı içinde ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için zorunlu önlemler oluşturan kısıtlamalara konu olabilir.

- Sendikaların ulusal federasyon ya da konfederasyonlar oluşturma ve bunların uluslararası sendikal örgütler kurma ve onlara üye olma hakkını sağlamayı üstlenirler.
- Sendikaların, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumda, ulusal güvenlik ya da kamu düzeni yararı içinde ya da başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için zorunlu önlemler oluşturanlar dışında başka sınırlamalar olmaksızın etkinliklerini özgürce yerine getirme hakkını sağlamayı üstlenirler.
- Her ülkenin yasalarına uygun olarak kullanılan grev hakkını sağlamayı üstlenirler.

Bu madde bu hakların silahlı kuvvetler, polis ya da kamu yönetimi üyelerince kullanımını yasal kısıtlamalara bağlı tutmaya engel değildir.

Bu maddelerin hiçbir kuralı, ILO’nun 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesine taraf olan devletlerin, bu Sözleşme’de öngörülen güvencelere zarar veren yasal önlemler almasına ya da yasayı zarar verecek biçimde uygulamasına olanak vermez. (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr)

Özetle, Sözleşme, sendika hakkını fıkra gereğince herkes olarak belirlemiştir. Buna tüm çalışanlar, işverenler, kısacası ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek isteyen tüm insanları dahil etmiştir. Bir başka fıkra gereğince; ulusal ve uluslararası örgütlenme güvenceye alınmıştır. Ele alınan diğer fıkra ile de sendikaların etkinliklerini keyfi kararlarla sınırlanamayacağı yalnızca “demokratik toplum için zorunlu önlem niteliği” taşıyan durumlarda sınırlanabileceği hükmü getirilmiş sendika özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Bununla birlikte çalışanlara grev hakkı verilmiş, bu hak sadece silahlı kuvvetler, polis mensupları, devlet idaresinde görevli olanlara kanunla düzenlenmesini öngörmüştür.

1.6.1.1.3. Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'na 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen Sözleşme 23 Mart 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 154 devletin onayladığı (Şişman, 2007: 118) ülkemiz 15 Ağustos 2002 tarihinde imzalamış 21.07.2003 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Madde 21: Barışçı toplantı hakkı herkese tanınır. Bu hakkın kullanımı, ancak ve yalnız yasaya uygun olarak dayatılmış olan ve demokratik bir toplumda, ulusal güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni yararı içinde ya da genel sağlık ya da genel ahlakı yahut başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için zorunlu olan kısıtlamalara konu olabilir.

Madde 22:

- Herkesin, çıkarlarını korumak için sendikalar kurma ve onlara üye olma hakkını da kapsamak üzere başkalarıyla dernek kurma özgürlüğüne hakkı vardır.
- Bu hakkın kullanımı, ancak ve yalnız yasayla öngörülen ve demokratik bir toplumsal ulusal güvenlik, kamu güvenliği, kamu düzeni yararı içinde ya da genel sağlığı yahut genel ahlakı ya da başkalarının hak ve özgürlüklerini korumak için zorunlu olan kısıtlamalara konu olabilir. Bu madde, bu hakkın silahlı kuvvetler ve polis üyelerince kullanımını yasal kısıtlamalara bağlı tutmaya engel olmaz.
- Bu maddenin hiçbir kuralı, ILO'nun 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi'ne taraf olan devletlerin bu Sözleşme'de öngörülen güvencelere zarar veren yasal önlemler almasına ya da yasayı bu güvencelere zarar verecek biçimde uygulamasına olanak vermez. (www.e-kutuphane.egitimsen.org)

Görüldüğü üzere örgütlenme özgürlüğü ile ilgili 22. maddede “sendika” hakkı açıkça tanınmış ve “herkes” için güvenceye alınmıştır. Devlet idaresinde görevli olanlar bu maddenin kısıtlanma grubuna dahil edilmemiştir.

1.6.1.2. Birleşmiş Milletler Sözleşmelerindeki Sendikal Hakların

Yorumu

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nca kabul edilen ve ülkelerin taraf olduğu bu sözleşmeler kabul edilmesinden sonra, BM’e bağlı, Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi ve İnsan Hakları komitesince üye ülkelerin sözleşmeleri hangi derece uyguladıkları denetleniyor ve bu konuda tavsiyelerde bulunuluyor.

Uluslararası sözleşmelerde üstlenilen yükümlülüklerin gereklerinin yerine getirilip getirilmediği, ilgili sözleşmelere dayalı olarak oluşturulmuş olan denetim organlarınca denetlenmektedir. Bu denetim sırasında ister istemez, sözleşmeye aykırılık olup olmadığı belirlenirken sözleşme hükümlerinden ne anlaşılması gerektiği de ortaya çıkmakta, böylece sözleşmelerin nasıl uygulanması gerektiğini belirleyen bağlayıcı bir içtihat hukuku doğmaktadır. (<http://direnemek.org/>)

1.6.1.2.1. Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi

Komite, ESKHS (Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi) tarafı olan devletlerin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediklerini denetlemektedir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi başlangıç bölümünde, özgür insan idealini, “korkudan ve yoksulluktan kurtulma özgürlüğünü kullanabilen” insan olarak tanımlanmıştır. Sözleşme bu ideale ulaşabilmenin yolunun ise herkes için “kişisel ve siyasal haklarla birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel haklarını da kullanabildiği şartların yaratılması” ile olanaklı olacağı saptamasını yapmıştır. (<http://direnemek.org/>)

Sendikal haklar Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinin 8. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre; Sendika kurma hakkının öznesi kendi ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek isteyen herkestir. Sendika kurma hakkının yanında sendika seçme özgürlüğü de güvence altına alınmıştır. Sendika seçme özgürlüğü güvence altına alınırken “sadece sendikanın kendi kurallarına tabi olarak kendi seçtiği bir sendikaya katılma hakkı tanınır” ifadesi ile

sendika içi hukuka yollama yapılmıştır. Böylece sendikanın kendi koyduğu kurallarda kısaca sendika içi hukukta güvence kapsamında yer almıştır.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi 8. maddesinde “Kullanılma şartları her bir ülkenin yasalarıyla düzenlenmiş olan bir grev hakkı tanınır.” diyerek grev hakkına da açık bir düzenleme ile güvence kapsamında yer vermiştir. 8. madde son fıkrasında yer verdiği bir hükümle sendikal haklar konusunda ILO sözleşmelerinin gerisine düşmeyi engellemek istemiştir. 8. maddenin üçüncü fıkrasına göre “Bu maddenin hiçbir hükmü, Uluslararası Çalışma Teşkilatının Örgütlenme Özgürlüğü ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması ile ilgili 1948 tarihli Sözleşmesine taraf olan devletlere, o Sözleşmede yer alan güvencelere aykırı düşebilecek bir tarzda bir yasa çıkarma ve uygulama imkanı verecek şekilde tasarruflarda bulunma yetkisi vermez.”

1.6.1.2.2. İnsan Hakları Komitesi Kararları

Komite, KSHUS tarafı olan devletlerin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetlemektedir. Sözleşme, örgütlenme özgürlüğü ile ilgili 22. maddesini ülkeler adına incelerken şu şekilde değerlendirmelerde bulunmuştur:

- Komite, 5 Kasım 1996 tarihinde Almanya’yı “devlet adına otorite işlevlerini yerine getirmeyen ve temel hizmetlerde görevlendirilmeyen memurlara dayatılan mutlak grev yasağından kaygı duyduğunu” belirtmiş, bunun sözleşmenin ilgili maddesine aykırı olduğu kararına bağlamıştır. (Gülmez, 2008: 144)
- Komitenin 1999 yılında Şili hakkında verdiği bir kararda, 22. madde sendika kurma hakkını korumakta olup, bu hakkın içerisinde grev hakkının da olduğunu belirtmiştir. (Eminağaoğlu, 2006: 10)
- Komite, 2004 tarihli gözleminde Litvanya’yı “temel hizmet sayılamayacak hizmetlerde grev yasağı getiren ve grev kararı başlatmak için üçte iki çoğunluk kararını zorunlu gören İş Kanunu kurallarının sözleşmenin 22. maddesini ihlal ettiği için uyarmış, söz konusu maddenin güvenceye aldığı hakların korunması için Litvanya’dan kanunlarında değişiklikler yapmasını istemiştir. (Gülmez, 2005: 132)

Sonuç olarak İnsan Hakları Komitesi, Ekonomik Sosyal Kültürel Haklar Komitesi gibi uluslararası sözleşmelerden doğan sendikal hakların içeriğini bir bütün olarak görmüş ve sendikal haklar hukukunun birliğini sağlamaya özen göstermeye dikkat etmiştir. Denetim kurullarının verdiği tavsiye kararları doğrultusunda ortaya çıkan en önemli husus, “sendika hakkının” alelade bir hak olmadığı, içerisinde “toplu sözleşme” ve “grev” hakkını da barındırdığını açıkça belirtmesidir. (Gülmez, 2008: 143)

1.6.2 Uluslararası Çalışma Örgütü’nde Sendikal Haklar

19. yüzyılda gelişen teknoloji ile zorlaşan çalışma şartları karşısında, sosyal gelişmenin insanlık çapında alınmış tedbirlerle yeniden düzenlenmesini isteyen, bu çalışmaların uluslararası antlaşmaların ve güvenin himayesi altında mümkün olabileceğine karşı yapılan girişimlerin sonuçsuz kalarak unutulduğu hissini uyandırmıştır. Ancak aradan geçen zaman, her bir girişimin geleceğe dönük bir hedefin birer parçası olduklarını ispat etmiştir. İşte Uluslararası Çalışma Örgütü böyle uzun ve zahmetli bir sabrın sonucunda oluşmuştur. (Turhan, 1979: 129)

Sendikal hakların güvenceye kavuşturulmasında rol oynayan en önemli uluslararası kuruluş Uluslararası Çalışma Örgütüdür. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) 1919 yılında kurulan BM ye bağlı bir uzmanlık kuruluşu olarak görev yapmaktadır. ILO’nun amaçları Philadelphia bildirisinde açıklanmış, bildiri 1946 yılında ILO Anayasası’na eklenmiştir. ILO Anayasası özsözünde örgütün amacı belirtilirken evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet temeli üzerine kurulabileceği esasından hareketle güvence altına alınmasından bahsedilen haklar arasında “sendika özgürlüğü ilkesinin onaylanması” da yer almıştır. (www.e-kutuphane.egitimsen.org.tr; www.ilo.org)

ILO’nun 87 Sayılı Sözleşmesinin 2. maddesinde, işçi ve işverenlerin herhangi bir ayırım yapılmaksızın ve önceden izin almadan örgütlerini kurabilecekleri belirtilmiştir. Sözleşme, 3. maddesinin ikinci fıkrasında ise “Kamu makamları, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın Yasa’ya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdır.” hükmüyle, sendikaların tüzel kişilik kazanmalarının engellenmesine karşı güvence hükümleri getirmiştir. ILO açısından sendika özgürlüğü ülkesinin özel bir yeri olduğu, örgütün korunmakla yükümlü olduğu

hakların başında sendikal hak ve özgürlüklerin korunması gelmektedir. (Alpar, 1999: 231)

ILO Anayasa'sının, sendikal özgürlüğü, emeğin, çalışma koşullarının iyileştirilerek korunması, özellikle uluslararası piyasalarda emeğin rekabet aracı olarak görülmesinin engellenmesi açısından zorunlu bir ilke olarak kabul etmiş olduğu görülmektedir.

ILO 87 Sayılı Sözleşme incelendiğinde, sözleşmenin sendika hakkını bütünsellik kavramına göre ele almıştır. Gerçekten de ILO'nun sendika özgürlüğüne ilişkin 87 Sayılı Sözleşmesi, sendika kurma ve kurulan sendikalara üye olabilme konusunda, ayrımcılık gözetmeme, önceden izin almama ve istedikleri örgütleri kurma ve bunlara üye olmak üzere üç temel ilkeyi içermektedir. Bu temel ilkelerden “önceden izin almama ve istedikleri örgütleri kurma” hakkı öncelikle sendika özgürlüğünü devlet ve kamu erkini kullanma hakkına sahip olanlara karşı koruma getirmektedir. Sözleşmede yer alan “ayrımcılık gözetmeme” ilkesi ise sendika hakkına herkesin sahip olmasını, sendika hakkının sadece belirli işi yapanlara, belirli soydan gelenlere, belirli bölgelerde çalışanlara gibi herhangi bir kısıtlamaya bağlanamayacağını öngörmektedir.

1.6.2.1. Philadelphia Bildirgesi

Philadelphia'da 26. toplantısını yapan ILO Genel Konferansı, ILO'nun amaç ve hedefleri ve üyelerinin siyasetlerinin esinlenmesi gereken prensipler hakkındaki bu beyannameyi 1944 yılı Mayıs'ının 10. günü kabul etmiştir. (www.sosyal-is.org.tr)

Konferans, örgütün, başlıcaları aşağıda verilen temel prensiplerini yenide ifade eder:

- Emek bir meta değildir.
- Söz ve cemiyetleşme serbestliği devamlı bir ilerlemenin vazgeçilmez bir koşuludur.
- Her nerede olursa olsun, fakirlik, bütün insanların refahı için büyük bir tehlike oluşturur.

- İhtiyaca karşı savaş, her ülke tarafında yorulmak bilmez bir azimle ve kamunun iyiliğini sağlamak üzere, işçi ve işveren kamunun iyiliğini sağlamak üzere, işçi ve işveren temsilcilerinin hükümet temsilcileriyle eşit koşullar içinde katılmalarıyla yapacakları serbest çalışmalara ve verecekleri demokratik kararlar hakim olacak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütecektir.

1.6.2.2. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Konferansı'nın otuzuncu toplantısında, uluslararası düzenin esaslarını oluşturması gereken ilkeleri oybirliği ile kabul ettiğini,

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun, ikinci toplantısında, bu ilkeleri kendisine mal ettiğini ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nü bir veya birkaç Uluslararası Sözleşmenin kabulüne olanak sağlayacak şekilde çabalarını sürdürmeye davet ettiğini,

Göz önünde tutarak 1948 yılı Temmuz ayının 9'uncu günü sendika özgürlüğüne ve örgütlenme hakkının korunmasına ilişkin 1948 Sözleşmesi adını taşıyacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

Bölüm 1

Örgütlenme Özgürlüğü

Madde1: Hakkında bu Sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütünün her üyesi aşağıdaki hükümleri yerine getirmeyi üstlenir.

Madde 2: Çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşulu ile bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.

Madde3:

1. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler.

2. Kamu makamları bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmalıdır.

Madde 4: Çalışanların ve işverenlerin örgütleri yönetsel yoldan feshedilme veya faaliyetten menedilmeye tabi tutulamazlar.

Madde 5: Çalışanların ve işverenlerin örgütler, federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma ve her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma hakkına sahiptirler.

Madde 6: Yukarıda yazılı 2, 3, 4'üncü maddeler hükümleri çalışanların ve işverenlerin örgütlerinin federasyon ve konfederasyonları hakkında uygulanır.

Madde 7: Çalışanların ve işverenlerin örgütleriyle bunların federasyon ve konfederasyonlarının tüzel kişilik kazanmaları yukarıda yazılı 2, 3 ve 4'üncü maddeler hükümlerinin uygulanmasını sınırlayacak nitelikte koşullara bağlanamaz.

Madde 8:

1. Çalışanlar ve işverenlerle bunlara ait örgütler bu sözleşme ile kendilerine tanınmış olan hakları kullanmada, diğer kişiler ve örgütlenmiş topluluklar gibi, yasalara uymak zorundadırlar.

2. Yasalar, bu sözleşme ile öngörülen güvencelere zarar verecek şekilde uygulanamaz.

Madde 9:

1. Bu sözleşmede öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağı ulusal mevzuatla belirlenir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 19 uncu maddesinin 8 inci paragrafı ile konulan ilkelere uygun olarak; bu sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumuna silahlı kuvvetler ve polis mensuplarına bu sözleşmede öngörülen güvenceleri sağlayan yürürlükteki herhangi bir yasa, karar, adet veya antlaşmayı etkilemeyecektir.

Madde 10: Bu sözleşmede "örgüt" terimi, çalışanların veya işverenlerin çıkarlarına hizmet ve bu çıkarları savunma amacını güden çalışanların ve işverenlerin her türlü kuruluşunu ifade eder.

Bölüm 2

Örgütlenme Hakkının Korunması

Madde 11: Hakkında bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün her üyesi, çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını serbestçe kullanmalarını sağlamak amacıyla gerekli ve uygun bütün önlemleri almakla yükümlüdür. (www.tbmm.gov.tr)

1.6.2.3. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme

1 Temmuz 1949 tarihinde kabul edilen ve 18 Temmuz 1951 tarihinde yürürlüğe giren 8 Ağustos 1951 tarihinde Türkiye tarafından onaylanan 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanmasına İlişkin Sözleşme'nin ilgili maddeleri şöyledir:

Madde 1:

1. Çalışanlar istihdam konusunda sendika özgürlüğüne zarar verme amacı güden tüm ayrımcı eylemlere karşı tam bir korumadan yararlanmalıdırlar.

2. Böyle bir koruma özellikle:

a) Bir çalışanın istihdamını bir sendikaya üye olmaması ya da bir sendika üyeliğinden ayrılması koşuluna bağlı tutmayı;

b) Bir çalışanın, sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında ya da işverenin oluruyla çalışma saatleri süresince sendikal etkinliklere katılması nedeniyle işten çıkarılmasını ya da başka tüm yollarla ona zarar verilmesini amaçlayan eylemler konusunda uygulanmalıdır.

Madde 2:

1. Çalışan ve işveren örgütleri, gerek doğrudan doğruya gerekse görevlileri ya da üyeleri aracılığıyla, kuruluş, işleyiş ve yönetimlerinde, tüm birbirlerine karışma eylemlerine karşı tam bir korumadan yararlanmalıdırlar.

2. Özellikle, çalışan örgütlerini bir işverenin ya da işverenler örgütünün denetimine sokmak niyetiyle, bir işverenin ya da işverenler örgütünün egemen olduğu çalışan

örgütleri kurulmasını kışkırtma ya da mali yahut başka yollarla çalışan örgütlerini destekleme amacı güden önlemler, bu madde anlamında karışma eylemlerinden sayılır.

Madde 3: Yukarıdaki maddelerde tanımlanan örgütlenme hakkına saygı (gösterilmesini) sağlamak için, gerektiğinde, ulusal koşullara uygun organlar kurulmalıdır.

Madde 4: İstihdam (çalışma) koşullarını gönüllü toplu sözleşmeler pazarlık usulleri yoluyla düzenlemek ereğiyle, bir yandan işverenler ve işveren örgütleri ve öte yandan çalışan örgütleri arasında bu yolun en geniş biçimde geliştirilmesini ve kullanılmasını özendirmek ve gerçekleştirmek için, gerektiğinde, ulusal koşullara uygun önlemler alınmalıdır.

Madde 5:

1. Bu Sözleşme’de öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetlere ya da polise uygulanma ölçüsü ulusal mevzuatça belirlenecektir.

2. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası’nın 19. maddesinin 8. fıkrasında konulan ilkelere uygun olarak, bu Sözleşme’nin bir üyece onaylanması, bu Sözleşme’de öngörülen güvenceleri silahlı kuvvetler ve polis üyelerine sağlayan var olan bir yasa, yargı kararını, geleneği ya da anlaşmayı etkilediği biçimde düşünülemez. (www.csgb.gov.tr)

Madde 6: Bu sözleşme devlet memurlarının (devlet yönetiminde görevli devlet memurlarının) durumunu ele almaz ve hiçbir biçimde, haklarına ya da statülerine zarar verdiği biçimde yorumlanamaz. (www.ilo.org)

1.6.2.4. Kamu Hizmetinde Örgütlenme Hakkının Korunmasına ve İstihdam Koşullarının Belirlenmesi Yöntemlerine İlişkin 151 Sayılı Sözleşme

1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Hakkında Sözleşmenin, 1949 tarihli Örgütlenme ve Pazarlık Hakkına İlişkin ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında Tavsiyenin hükümlerini not ederek,

1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşmenin bazı kamu görevlisi kategorilerini kapsamadığını ve 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Hakkında

Sözleşmenin ve Tavsiye kararının işletmedeki işçi temsilcilerine uygulandığını göz önüne alarak,

Birçok ülkede kamu hizmeti faaliyetlerinin kapsamının önemli ölçüde genişlediğini ve kamu mercileriyle kamu görevlilerinin örgütleri arasında sağlam çalışma ilişkilerinin gerekliliğini not ederek,

Üye devletlerin siyasi, sosyal ve ekonomik sistemlerinin büyük ölçüde çeşitliliğini ve uygulamadaki farklılıkları göz önünde tutarak,

Uluslararası bir belgenin uygulama alanının belirlenmesinde ve bu belgeyle ilgili tanımların kabulünde, birçok ülkede kamu sektöründeki çalışmayla özel sektördeki çalışma arasında mevcut farklılıklar nedeniyle ortaya çıkan özel sorunları, 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Hakkına İlişkin Sözleşmenin ilgili hükümlerinin kamu görevlilerine uygulanması konusunda ortaya çıkan yorum güçlüklerini ve Uluslararası Çalışma Örgütünün kontrol organlarının bazı hükümetlerin bu hükümleri kamu görevlilerinin büyük bir kısmını bu sözleşmenin uygulama alanının dışında bırakacak biçimde uyguladıklarını birçok defa müşahade etmiş olduklarını göz önüne alarak,

Oturum gündeminin 5 inci maddesini oluşturan “Kamu Hizmetinde Örgütlenme Özgürlüğüne ve Kamu Kesiminde İstihdam Koşullarını Belirleme Usulüne İlişkin” çeşitli bazı önerilerin kabulüne karar verdikten sonra,

Bu önerilerin uluslararası bir sözleşme biçimini almasına karar vererek,

1978 tarihli “Kamu Kesiminde Çalışma İlişkileri Sözleşmesi” adını alan sözleşme 27 Haziran 1978 tarihinde kabul edilmiştir. (www.tbmm.gov.tr) Türkiye bu sözleşmeyi 1993 yılında onaylamıştır. (www.ilo.org)

Bölüm 1

Uygulama Alanı ve Tanımlar

Madde 1:

1. Bu sözleşme, başka uluslararası çalışma sözleşmelerinin daha elverişli hükümleri onlara uygulanabilir olmadığı ölçüde, kamu yetkililerince çalıştırılan tüm kişilere uygulanır.

2. Bu Sözleşme’de öngörülen güvencelerin, işlevlerinin normal olarak izlenecek politikaların formülasyonuna ya da yönetim görevlerine ilişkin olduğu düşünülen üst düzey görevlilerine ya da sorumluluklarının son derece gizli bir niteliği bulunan görevlilere uygulanma ölçüsü, ulusal mevzuatça belirlenecektir.

3. Bu Sözleşme’de öngörülen güvencelerin silahlı kuvvetler ve polise uygulanma ölçüsü ulusal mevzuatça belirlenecektir.

Madde 2: Bu sözleşmenin uygulanması bakımında “Kamu Görevlisi” deyiimi bu sözleşmenin 1. maddesi uyarınca Sözleşme’nin kapsamına giren herhangi bir kimse anlamına gelir.

Madde 3: Bu Sözleşme’nin uygulanması bakımından “Kamu Görevlileri Örgütü” deyiimi oluşumu ne olursa olsun amacı kamu görevlilerinin çıkarlarını savunmak ve geliştirmek olan herhangi bir örgüt anlamına gelir.

Bölüm 2

Örgütlenme Hakkının Korunması

Madde 4:

1. Kamu görevlileri, çalıştırılmaları konusunda sendikalaşma özgürlüğüne zarar getirecek her türlü ayrımcılığa karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

2. Böyle bir koruma, özellikle aşağıdaki amaçlara yönelik tasarruflara karşı uygulanacaktır:

a) Kamu görevlilerinin çalıştırılmalarını bir kamu görevlileri örgütüne katılmama veya üyelikten ayrılma koşuluna bağlamak,

b) Bir kamu görevlisini bir kamu görevlileri örgütüne üyeliği veya böyle bir örgütün normal faaliyetlerine katılması nedenleriyle işten çıkarmak veya ona zarar vermek.

Madde 5:

1. Kamu görevlileri örgütleri, kamu makamlarından tamamen bağımsız olacaklardır.

2. Kamu görevlileri örgütleri kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde kamu makamlarının her türlü müdahalesine karşı yeterli korumadan yararlanacaklardır.

3. Bir kamu makamının tahakkümü altında kamu görevlileri örgütlerinin kuruluşunu geliştirmeye veya kamu görevlileri örgütlerini bir kamu makamının kontrolü altında tutmak amacıyla mali veya diğer biçimlerde desteklenmeye yönelik önlemler bu madde bakımından müdahaleci faaliyetler olarak kabul edilecektir.

Bölüm 3

Kamu Görevlileri Örgütlerine Sağlanacak Kolaylıklar

Madde 6:

1. Kamu görevlilerinin tanına örgütlerinin temsilcilerine, çalışma saatleri içinde veya dışında görevlerini çabuk ve etkin bir biçimde yerine getirmelerine olanak verecek şekilde kolaylıklar sağlanacaktır.
2. Bu tür kolaylıkların sağlanması idarenin veya hizmetin etkin işleyişini engellemeyecektir.
3. Bu kolaylıkların niteliği ve kapsamı, bu sözleşmenin 7. Maddesinde belirtilen yöntemlere göre ve diğer uygun yöntemlerle belirleneceklerdir.

Bölüm 4

Çalışma Koşullarının Belirlenmesi Yöntemleri

Madde 7: Kamu görevlileri örgütleri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının görüşülmesine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

Bölüm 5

Uyuşmazlıkların Çözümü

Madde 8: Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.

Bölüm 6

Kişisel ve Siyasi Haklar

Madde 9: Kamu görevlileri, diğer çalışanlar gibi yalnızca görevlerinin niteliğinden ve statülerinden kaynaklanan yükümlülüklerine bağlı olarak örgütlenme özgürlüğünün normal olarak uygulanması için gerekli kişisel ve siyasi haklardan yararlanacaklardır.

1.6.3. Avrupa Konseyi'nde Sendikal Haklar

Avrupa'nın en eski hükümetler arası işbirliği örgütü olan Avrupa Konseyi (AK) 1949 yılında kurulmuştur. Konsey'in amacı Avrupa devletleri arasında bireysel özgürlüklerin, siyasi serbestliğin ve hukuk düzeninin korunmasında daha büyük bir birliktelik sağlamaktır. Bu amaç doğrultusunda ortak standartlar, düzenlemeler ve uygulamalar sağlayan sözleşmeler hazırlanmaktadır. Konseye üye devletler özgürlük, insan hakları ve bireyin refahının sağlanması için bu ilkeleri benimsemek ve gereğini yerine getirmekle yükümlüdür. (Şişman, 2007: 137)

Merkezi Strasbourg'da olan AK, başta hukuk ve insan haklarının korunması ve eğitim kültür alanında çalışmalarda bulunmaktadır. Bu alanların en önemli faaliyeti şüphesiz insan haklarının korunması ve buna bağlı temel özgürlüklerin geliştirilmesidir. Konsey Statü'nün 3. maddesinde yer alan "Avrupa Konseyi'nin her üyesi hukukun üstünlüğü prensibini ve yasal yetkisi altında bulunan her şahsın insan haklarından ve temel özgürlüklerden yararlanma prensibini kabul eder." Cümlesiyle bu temel hak ve özgürlüklere vurgu yaparken hemen devamında "bu gayenin güdülmesine samimi ve fiili bir surette katılmayı taahhüt eder" ifadesiyle taraf devletlere bu hak ve özgürlüklerin korunması, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için yükümlülük altına almaktadır. Avrupa Konseyi'ne üye olan devletler egemenlik haklarını ve politik kimliklerini terk etmeden, antlaşma hükümlerini yerine getirmek zorundadırlar. Statü'nün 8. maddesi temel hak ve özgürlüklere saygı göstermeyen ve bunları ciddi biçimde ihlal eden üye devletlerin Konsey'den çıkarılması yaptırımını düzenlemektedir. (Uluseller ve Ulusoy, 2009: 2)

1.6.3.1. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi: 11. Protokol

Avrupa Konseyi'nin amacının, üyeleri arasında daha sıkı bir birlik kurmak olduğunu ve insan hakları ile temel özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesinin bu amaca ulaşma yollarından biri olduğunu göz önüne alarak,

Dünya'da barış ve adaletin asıl temelini oluşturan ve sağlanıp korunabilmesi, her şeyden önce, bir yandan gerçekten demokratik bir siyasal rejime, diğer yandan da insan hakları konusunda ortak bir anlayış ve ortaklaşa saygı esasına bağlı olan bu temel özgürlüklere derin inançlarını bir kez daha tekrarlayarak,

Aynı inancı taşıyan ve siyasal gelenekler, idealler, özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğünü konularında ortak bir mirası paylaşan Avrupa devletlerinin hükümetleri sıfatıyla, Evrensel Bildiri'de yer alan bazı hakların ortak güvenceye bağlanmasını sağlama yolunda ilk adımları kararlaştırarak gerekli hususları anlaştırmışlardır. (www.yargitay.gov.tr)

Madde 11: Dernek Kurma ve Toplantı Özgürlüğü

1. Herkes asayiş bozmaya toplantılar yapmak, dernek kurmak, ayrıca çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak haklarına sahiptirler.
2. Bu hakların kullanılması, demokratik bir toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabilir. Bu madde, bu hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel değildir.

1.6.3.2. Avrupa Sosyal Şartı ve Teminata Alınan İş Hakları

18 Kasım 1961 tarihinde kabul edilerek 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren şart 1989'da Türkiye tarafından onaylanarak aynı yıl Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

Madde 5: Örgütlenme Hakkı

Avrupa Sosyal Şartı'nın beşinci maddesi uyarınca taraf ülkeler, işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacı ile yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamayı, ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zayıflatmasını veya zayıflatmak amacı ile kullanılmasını önlemeyi taahhüt ederler. İşçi ve işveren sendikalarının başta geldiği söz konusu örgütlerin herhangi bir izne tabi olmadan kurulabilmesi öngörülmeli ve kuruluştaki ve üye olmadaki usul işlemlerinin mümkün olduğu kadar basit düzeyde tutulması beklenmektedir. Sendikal özgürlük olarak addedilen bu özgürlük, aynı zamanda bir sendikaya veya örgüte üye olmama özgürlüğünü içine almaktadır.

İşçi ve işveren sendikaları, altyapıları ve işleyişleri açısından tamamen bağımsız olmalı faaliyetlerini etkili bir biçimde yürütebilmeli ve çalışma programı oluşturabilmelidir. Devletin söz konusu hususları bertaraf edecek müdahalesi, Şart'ın 5. maddesinin ihlalini oluşturmaktadır.

Söz konusu madde yalnızca fiilen çalışanları değil, aynı zamanda emekliler ve işsizler gibi işten doğan hak elde etmiş kişileri de kapsamaktadır. (www.yargitay.gov.tr)

Türk Mevzuatına Yansıması: Avrupa Sosyal Şartı'nın beşinci maddesinde düzenlenen örgütlenme hakkının Türk mevzuatındaki yansıması, 1982 Anayasası'nın 51. maddesinde görülmektedir. Söz konusu madde, sendika özgürlüğünün kapsamı olarak sendika ve üst kuruluşlar kurma, bunlara üye olma ve bunlara üyelikten serbestçe çıkabilmeyi belirlemiştir. Şart'ın ilgili maddesinin de içeriğine uygun olarak söz konusu madde ile işçilere ve işverenlere iş ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacı ile önceden izin almaksızın sendika kurma özgürlüğü temin edilmektedir.

Anayasa'nın ilgili maddesi, sendika özgürlüğünün sınırlarını da çizmekte, sendika kurma hakkının milli güvenlik, kamu füzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık, genel ahlak ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleri ile kanunla sınırlanabileceğini öngörmektedir. Ayrıca, sendika ve üst kuruluşların tüzük, yönetim ve işleyişlerinin Cumhuriyet'in temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olmamaktadır. Söz konusu madde ile getirilen diğer bir sınırlama ise aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla iş sendikaya üye olunamayacağıdır.

Madde 6: Toplu Pazarlık Hakkı

İlgili madde uyarınca taraf ülkeler, toplu pazarlık hakkının etkili icrası amacı ile aşağıdaki hususları ulusal mevzuatlarında düzenlemeyi taahhüt ederler:

- İşçi ve işverenler arasında müşterek görüşmelerin teşviki
- İşveren ve işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında toplu sözleşmeler yolu ile iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla ihtiyari pazarlıkların teşviki
- İş uyuşmazlıklarında arabuluculuk ve ihtiyari tahkim yollarının oluşturulmasının ve kullanılmasının teşviki
- Önceden akdedilmiş toplu sözleşmelerdeki yükümlülüklerden doğabilecek menfaat çatışmalarında işçi ve işverene toplu eylem haklarının tanınması

Türk Mevzuatına Yansıması: Toplu pazarlık hakkı, T.C. Anayasası'nın 53 ve 54'üncü maddelerinde "Toplu iş sözleşme hakkı" ve "Grev ve Lokavt" başlıkları altında ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile düzenlenmiştir.

Anayasa'nın ilgili maddelerinde, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavtın sınırları çizilmiş, toplu iş sözleşmesinin aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla yapıp uygulanamayacağı ifade edilmiştir. Anayasa'nın 54'üncü maddesi uyarınca getirilen sınırlamalar aşağıdaki gibidir:

- Grev, yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklar halinde söz konusu olabilir.
- Grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz.
- Siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.

2022 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 22. maddesinin ikinci fıkrası ve devamındaki 23. madde, Avrupa Sosyal Şartı ile uyumlu olarak toplu görüşmenin başlangıcından itibaren 30 günün geçilmesi ve hala bir uzlaşmaya varılamaması halinde taraflara arabuluculuk imkanı getirmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

TARİHSEL GELİŞİMİ AÇISINDAN TÜRKİYE’DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Türkiye’de sendikaların ve sendika benzeri örgütlerin ortaya çıkması, Cumhuriyet öncesinde yaşanan gelişmelere dayanmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu’nun başkenti olan İstanbul’da yoğunlaşan ve çoğu ordunun gereksinimlerini karşılamaya yönelik kurulan fabrikalarda görülen ilk işçi örgütlenmeleri, Avrupa’da gelişen işçi hareketlerinden çok sonra ortaya çıkmıştır. Kuşkusuz bu gecikmenin çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenlerin en önemlisi, ülkenin üzerinde kurulduğu coğrafyada yaşayan insanların nerdeyse tamamının uzun yıllar toprağa bağımlı olarak yaşıyor olmasıdır. (Aydoğanoglu, 2007: 112)

2.1. (1923 Öncesi Dönem) Cumhuriyet Öncesi Dönemde Sendikal Örgütlenme

2.1.1. Genel Olarak

Sendikalar, belli bir grubun menfaatlerini savunmak amacı ile meydana getirilmiş bir kuruluş olarak tanımlanmaktadır. Sendikaların geçmişi uzak bir döneme dayanmaktadır. Sendika kelime olarak “Syndic” kökeninden türetilmiştir. Syndic kelimesi, köken itibariyle belediye meclisinden ayrı olarak, bu şehrin menfaatlerini koruyan kimse anlamına gelmektedir. Daha sonra işçi kesiminin problemleri gelişen sanayi hayatı içinde belirgin hale gelince, işçi gruplarının menfaatlerini savunmayı amaçlayarak teşekkül ettirilen çıkar savunucusu kuruluşlara sendika denilmeye başlanmıştır. (Turan, 1979: 8)

Sendika ve sendika hakkı kendiliğinden doğmuş ve oluşmamıştır. Sanayi devrimi denilen, 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’de başlayan ve oradan yayılan bir ekonomik ve sosyal düzenin ürünüdür. İnsan emeğinin bir mal gibi görülmesinin ve çalışma koşullarına ilişkin büyük ve köklü değişmelerin ortamını hazırlamış ve çağın

ekonomik ve sosyal yaşamını derin bir biçimde etkilemiştir. Bu yeni düzen içinde iki sınıf meydana gelmiştir. Bunlar üretim mallarına sahip olan ve geliri buralardan kaynaklanan kapitalist sınıf ile geliri emek gücünden kaynaklanan işçi sınıfıdır. (Talas, 1984: 4) Bu noktada sendikalar, işçilerin ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak, geliştirmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek üzere kurulan, esasını işçi dayanışmasının oluşturduğu kuruluşlardır. (Talas, 1984: 4) Talas’a göre sendikalar, sınıfsal bir örgüttür. Kapitalist bir ekonomik düzende sendikanın bir karşı koyma, sömürüyü önleme ve emeğin toplumun olanaklarından yararlanmasını sağlamak gelir.

Görüldüğü gibi modern anlamda bir işçi sınıfını ve buna bağlı olarak sendikaları yaratan temel faktör “sanayi devrimi” olmuştur. (Talas, 1976: 167) Ancak tarihsel açıdan sendika denilen işçi örgütlerinin ortaya çıkışı sanayi devriminden çok öncelere uzanmakla birlikte, sanayi devrimine gelinceye değin, söz konusu örgütler arasındaki ilişkiler son derece zayıf bir düzeyde kalmış, toplumsal sorunlara sınıfsal açıdan bakma bilinci gelişmemiştir. Sanayi devriminin kapitalist sistemin yapısında yarattığı değişiklikler sonucunda sermaye belirli ellerde toplanırken, işgücü de yeni oluşan büyük fabrikalara ve kentlere yığılmıştır. Böylesinde köklü bir toplumsal değişim sendikaları da etkilemiş, onları eski dar kalıplarından kurtararak ortak çıkarlar doğrultusunda hareket eden sınıf bilincine sahip örgütler haline getirmiştir. Sendikalar bundan sonra her ülkenin somut koşullarının belirlediği yönde gelişmelerini sürdürmüşlerdir. (Mumcuoğlu, 1979: 2)

2.1.2. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi ve İşçiler

Osmanlı Devleti’nde hukuk alanındaki yapılan çalışmalardan en önemlisi, şüphesiz ki Meccele olarak bilinen Mecelle-i Ahkam-ı Adliye idi. Mecelle’nin 413. maddesinde işçiyi şu şekilde tanımlamıştır: “Ecir, nefsin kiraya veren kimsedir.” (Öztürk, 1973: 202) Burada kastedilen işçinin kendisini kiralaması değil, emeğin belli bir bedel karşılığı satılmasıdır. Bu tabir daha çok limanlarda ve tarım alanlarında çalışan kesim için kullanılmaktaydı. “Amele” işçileri kastetmek için kullanılan bir başka yaygın kelimedir. Amele daha çok inşaat işçileri için kullanılmaktaydı.

İşçiye verilen isimlerden bir başkası “rençber” idi. Rençber, ırgat anlamına gelen ağır işlerde çalışan işçiler için kullanılmaktaydı.

Osmanlı İmparatorluğu bir tarım ülkesiydi. Sanayi cılız, tarımsal ürünler üretmekte yoğunlaşmış geri ve küçük ölçekli işletmelerden oluşan bir yapıdaydı. Bu yapı ücretlilik ilişkisinin ortaya çıkmasına uygun değildi. Aynı zamanda süreksiz, vasıfsız ve kırla kent arasında devreden bir çalışan niteliği söz konusudur. Çalışma ilişkileri ile ilgili hukuksal düzenlemelerin de sayıca az, kapsamının dar ve otoriter nitelikte olduğunu söyleyebiliriz. (Makal, 2007: 513)

İmparatorluk içerisinde işçi hareketleri ağırlıklı olarak Balkan topraklarında gerçekleşmiştir. Daha sonrasında Balkan topraklarının imparatorluktan kopması ile işçi hareketinin cumhuriyete devri zorlaşmıştır. (Makal, 2007: 514)

2.1.3. Osmanlı Çalışma Hayatı

Osmanlı devlet ve toplu düzeninde “eşitlik” ve “adalet” kavramlarının önemi büyüktür. (Şimşek, 2003: 14) Ayrıca bu düzen, toprak ve soy asaleti sınıfının oluşumunu da engellemiştir. (Yazıcı, 1996: 50- 51)

Osmanlı sosyo-kültürel sistemin belirleyici unsurlarından bir hiç kuşkusuz “İslam”dır. İlim ve din sosyo-kültürel alanda bütünleşme sağlamıştır. Fert ve toplumun ayrılmaz özelliklere sahip olduğuna inanılmıştır. Fert-toplum bütünleşmesini esas alan yapı, farklılaşmayı, bütünleşmeyi engellemeyi ve merkezden kopmayı kabul etmez. Artan milli gelir alt ve üst tabakalar arasında adil bir şekilde bölünmesini sağlayan tedbirler, üst, orta ve alt tabakalar arasında eşit bir şekilde dağıtılmasını öngören bir düzen izlemişlerdir. İslam dini sınıflaşmaya ve sınıf mücadelelerine karşı olmuştur. (Şimşek, 2003: 14)

Osmanlı sosyal teşkilatı Selçuklu sosyal teşkilatının bir devamıdır. Bu devamlılığı özellikle Osmanlı devletinin de kuruluşunu sağlayan dört zümrede görmekteyiz. Bunlar ahiler, gaziler, abdallar ve bacılardır. Tasavvuftan kaynaklanan bu zümrelerden ahiler Anadolu’da iktisadi hayatın, gaziler askeri faaliyetlerin, abdallar kültür ve eğitim faaliyetlerinin, bacılar ise bütün bunların kadınlarla ilgili yönlerini teşkilatlandırmışlardı. (www.islamekonomisi.org)

Sosyal tabakalaşmayı belirleyen yönetenler (askeri zümre) ve yönetilenler (reaya zümresi) ayrımıdır. Askeri zümre kendilerine tımar kesiminden, hazineden veya

vakıflardan pay alan zümredir. Reaya ise üretim yapan ve vergi ödeyen geniş halk yığınlarıdır. Askeri zümreyi ilmiye, kapıkulları ve tımarlı sipahiler teşkil etmektedir.(www.islamekonomisi.org)

İktidarın bölünmemesi ilkesi devlete rakip güçlerin belirlenmesini engellemiştir. Toprakta ilke olarak devlet mülkiyeti kabul edilmiş, sanayi ve ticaret kesimlerinde de servet ve mülkiyetin belli ellerde toplanması ve zenginleşme yanı toprak aristokrasisi ile burjuvazinin oluşması engellenmek istenmiştir. (www.islamekonomisi.org)

Osmanlı çalışma hayatını kırsal mekanda çalışma hayatı ve şehirde çalışma hayatı şeklinde iki başlık altında inceleyebiliriz. Osmanlı toprak düzeni özellikle kuruluş ve yükselme devrinde şehirler fazla gelişmediği için üretim düzeninin temel belirleyicisi durumundaydı. Tımar sistemi ya da Miri Arazi Rejimi olarak adlandırılan sistem Osmanlı İmparatorluğu'nun mali, sosyal ve tarımsal politikanın temelini oluşturuyordu. Bu kendine has sistem içerisinde yine kendine has özgün bir toprak işçiliği ortaya çıkmıştır. Köylüler Batı Avrupa orta çağındaki serf namı altındaki köylü zümrelerinden farklı olarak hür insanlardır. Hür insanlar olmalarının yanı sıra hiçbir zaman şahsileşmiş tabiyetler şeklini almamışlardır ve merkezi devlet otoritesi her zaman üzerlerinde hissettirilmiştir. (Yazıcı, 1996: 58- 68)

Bu dönemde Avrupa'dakine benzer meslek kuruluşlarına Osmanlı'da da rastlanır. Bu kuruluşlar İslam esaslarına göre oluşturulmuş "zaviye" adı verilen esnaf birlikleridir. "Fütüvvetname" adı verilen kaynakta mesleğe girmek ve ilerlemek için gerekli koşullar belirtilmişti. Her meslek ve sanat dalında çıraklık- kalfalık- ustalık şeklinde ilerleyen bir hiyerarşik yapı vardır. Zaviyelerin yerini 11. ve 12. yüzyıldan itibaren loncalar almıştır. (Çelik, 2003: 6) Anadolu esnaf ve zanaatkar birlikleri Osmanlı döneminde Lonca ve Ahi Teşkilatları olarak karşımıza çıkar. Osmanlı sanayi, büyük bir kısmı loncalarda örgütlenmiş, geleneksel zanaat üretimine dayanmaktaydı. Kapitalizm öncesi üretim ilişkilerine ait bir kategori olarak zanaat üretimi, sadece kentlerde değil kırsal alanda da belirli bir yaygınlığa sahipti. Lonca örgütlenmesi de esas olarak kentlerde mevcuttu. (<http://marksist.net>)

Ahi teşkilatları Anadolu'da esnaflaşma sürecini başlatmışlardır. (Yazıcı, 1996: 69) Loncalarda, kapsadığı sanat ve zanaatla ilgili çalışma koşulları, meslek içi yardımlaşmalar, mesleğin haklarını ve çıkarlarını sağlamak, iç uyumsuzlukları çözmek,

kalfalığa yükselme gibi konular görüşülmekteydi. (Talas, 1972: 38) Ayrıca loncalar devletin kontrolü altında faaliyetlerini sürdüren kuruluşlardır.

2.1.4. Osmanlıda İşçi Sınıfının Ortaya Çıkışı

Osmanlı sınıf yapısı uyumcu ve dayanışmacı olduğu için keskin farklılaşma ve statü ayrışmalarına rastlanmamaktadır. Bu yapı temelinde Osmanlı’da batı anlamında bir proleterleşme süreci yaşanmamıştır. (Türkdoğan, 1988: 127) Sendikal hareketin oluşmasında, “sınıf bilinci” önemli bir olgudur ve sınıf bilincinin oluşmasında bir sınıfa sahiplik duygusu önemli bir unsurdur. Türk toplumunda sınıf çatışması olmamıştır. İslam dinine göre sınıf çatışması kabul edilemez bir olgudur. Fert ve toplumun ayrılmaz özelliklere sahip olduğuna inanılmaktadır. Bireyler arasında her türlü imtiyaz reddedilmektedir. Osmanlı döneminde “aristokrasi” sınıfının oluşmasını engelleyen “miri arazi rejimi” uygulaması ayrımcılığın oluşmasını engellemede etkili olmuştur.

1840’lı yıllar, İmparatorlukta ilk “sanayileşmeye” kalkışma, ilk devlet fabrikalarının açılmasına girişme yıllarıdır. Osmanlı İmparatorluğu, Batı ülkelerinin Sanayi Devrimi sonucu gittikçe gelişmeleri ve buna koşut olarak bu ülkeler karşısında askeri üstünlüğünü alabildiğine yitirmesi üzerine 1820’lerden başlayarak ve Yeniçeri muhalefetinden kurtulmuş olarak, öncelikle savaş sanayinde ilk devlet fabrikalarını açmaya koyulmuştur. Aynı yıllar savaş ve ordunun gereksinimlerini karşılayan yan sanayi yanında başka iş kollarında da fabrikalar, büyük atölye ve imalathaneler kurulmuştur. 1835’te İstanbul’da “Feshane” açılmış, bunu 1838’den sonra Bursa, Kayseri, Uşak, Afyon, Isparta ve Gördes’teki büyük halı imalathaneleri izlemiştir. 1839’dan başlayarak İstanbul tersanelerinde gemi yapımcılığına hız verilmiştir. (Güzel, 2007: 56)

Aynı dönemde 1820’lerden başlayarak tarım işçilerinin Çukurova’da ve Ege yöresinde yoğunlaştıklarını biliyoruz. 1850’lerde demiryolu yapımcılığı, yeni kuşak işçilerin demiryolu inşaatları çevresinde toplanmasına yol açmıştır. 1855’ten sonra madencilikte yeni atılımlar gerçekleştirilmiş, özellikle Ereğli havzasında çok sayıda işçi bir araya gelmiştir. Bu gelişmeler, İmparatorluk’ta sınırlı da olsa belli bir “sanayileşme”nin başladığını, işçi sınıfının ilk çekirdeklerinin oluştuğunu, işçi yoğun kent ve bölgelerin belirginleştiğini göstermektedir. (Güzel, 2007: 57)

Devletin mali iflas döneminde hiçbir devlet dairesi ücret ve maaşları ödemiordu. Bu tür mali sorunlar devletin çöküş döneminin en belirgin özelliğidir. Bu yıllarda hangi nedenle olursa olsun çalışılmayan gün ve saat için ücret ödenmezdi. Bir yandan yerli ve yabancı işçiler arasında, öte yandan Müslüman ve Müslüman olmayan işçiler arasında çok büyük ücret farklılıkları vardı. Ücret farkına yetişkin işçiler ile kadın ve çocuk işçi ücretleri arasında da rastlanıyordu. Bu sonuncular “ucuz ve uysal” işgücü olmaları nedeniyle bazı işkollarının temel direğini oluşturunuyordu. (Güzel, 2007: 60)

2.1.5. Osmanlıda İlk Örgütlenme Girişimleri

Sendikacılığın gelişmesi genel olarak sanayinin gelişmesine ve işçi sayısının artmasına bağlıdır. Sendikacılığın doğup gelişmesi için kapitalist bir toplumda iki temel koşula gereksinim duyulur. Bunlardan biri, ekonomik yapının çeşitlenmesi, özellikle sanayileşmenin yeterli bir düzeye ulaşması ve buradan bir işçi sınıfının doğması; öteki de, siyasal rejimin hem demokratik hem de özgürlükçü bir nitelik kazanmış olmasıdır. (Talas, 1984: 5)

Sendikacılığın uzun bir geçmişi yoktur. Ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar elverişli olmadıkları için Osmanlı İmparatorluğu içinde önemli sayılabilecek bir sendikacılık hareketi oluşmamıştır. 1870’lerden sonra, çalışma şartlarının kötülüğü ve ücretlerin yetersizliği ve düzenli ödenmemesinden ötürü birçok grev hareketlerine rastlanmaktadır. Ücret sorunu birçok işçi eyleminin belirleyicisi olmuştur. Ama dönemin yaşam ve çalışma koşullarını zorlaştıran sadece ücret sorunu değildi. O yıllarda oldukça yaygın olan salgın hastalıklar, kötü hava koşulları sonucu meydana gelen kıtlık ve bunun doğurduğu açlık ve sefalet de çalışanların yaşamını çekilmez kılıyordu. Bunlara alabildiğine kötü konut vb. diğer yaşam koşullarını eklersek dönemin sosyal manzarasını kısmen resimleştirmiş oluruz. Bu resim işçi hareketinin içinde doğup, büyüyüp, geliştiği çevre koşullarının da resmidir. Dönemin çalışma ve yaşam koşullarının ne denli kötü olduğunu somut örnekleriyle biliyoruz. Kötü koşullar ve alabildiğine sömürü karşısında işçilerin tek yolu en zor koşullara, baskı ve şiddete, açlık ve sefalete bile katlanmayı göze alarak greve gitmek olmuştur. (Güzel, 2007: 60)

Osmanlı Devleti'nde sendikacılık hareketinin 1871 yılında kurulan Ameleperver Cemiyeti ile başladığı kabul edilmektedir. (Sülker, 1953: 137) Ancak Ameleperver Cemiyeti'nin sendika niteliğinde bir kuruluş olmadığı, işçilere yardım amacı güden bir hayır kurumu olduğu ve sendika niteliğine sahip kuruluşların da daha sonraki yıllarda ortaya çıktığı da ileri sürülmektedir. (Talas, 1984: 252)

Sendika niteliğine sahip ilk kuruluş 1885 yılında kurulan ve 1896 yılında kapatılan Osmanlı Amele Cemiyeti'dir. Ancak, Osmanlı toplumunda ekonomik, sosyal ve siyasal ortamın elverişli olmaması nedeniyle sendikal hareket gelişmemiş ve sendikal nitelikte sayılabilecek örgütlenmeler devamlılık gösterememiştir. (Talas, 1984: 253)

“İLK GREV”

Osmanlı İmparatorluğu'ndan günümüze Türkiye'de işçi hareketi üzerine yapılan çalışmalarda, ilk grevin 1872'de 500- 600 tersane işçisince yapıldığı ileri sürülen “eylem” olduğu sanılıyor. Fakat, 1872'den önce dahi grev örgütlenmeleri mevcuttur. Şöyle ki:

27 Ocak 1872 tarihli Le Temps gazetesi ile aynı tarihli La Liberte gazetesi, Havas Ajansı'nın İstanbul kaynaklı 25 Ocak 1872 haberini veriyorlar. Bu haber aynen şöyledir: “Birkaç haftadan beri ücretlerini alamamaları nedeniyle Osmanlı Hükümetince Hasköy'de çalıştırılan İngiliz işçiler işi durdurdular.” (<http://babilkule.blogspot.com.tr>)

Bu basit gibi görünen kısa haberle birkaç şey kesinlik kazanıyor. 1872'de ilk grev 25 Ocak Perşembe günü İngiliz işçiler tarafından, İstanbul'da Hasköy Tersanesi'nde örgütlenmiştir. Bu yıllarda tersanelerde, demiryollarında, madenlerde ve başka işletmelerde yabancı işçi, mühendis ve teknisyen çalıştırılıyordu.

Erken dönemler için tespit edilebilen ilk iş bırakma eylemi 1473 yılında seramik işçileri tarafından yapılan grevdir. Bu tarihte yabancı çini ustaları karşılaştıkları güçlüklerden şikayet etmiş, paralarını alamadıkları sürece çalışmayacaklarını belirtmişlerdi. 1587 yılında ise, İstanbul'da Mehmet Paşa tarafından yaptırılan cami inşaatında çalışan duvarcı, marangoz ve taşçı ustaları 12 akçe olan günlük ücretlerinin yetmediği şikayetiyle 4'er akçe zam istemiş ve bu nedenle işi durdurmuşlardı.

Tablo 1: Osmanlı’da Grevlerin Bölgelere Göre Dağılımı (1876-1908)

Kent	Grev Sayısı	%
İstanbul	55	67
Selanik	12	14
İzmir	3	4
Manastır	2	2
Balıkesir	2	2
Üsküp	2	2
Velez	2	2
Diğer (Bitlis, Edirne, Şam, Vidin, Zonguldak)	5	7
Toplam	83	100

Kaynak: Kadir Yıldırım, Osmanlı’da İşçiler (1870- 1922) Çalışma Hayatı, Örgütler. Grevler, İstanbul 2013, Ek A’ dan yararlanılarak düzenlenmiştir.

1870’lerin başlarından itibaren artan grev eylemleri, II. Abdülhamid’in tahta çıktığı 1876 yılı sonrasında da devam etmiştir. İşçi hareketlerinin en fazla görüldüğü bölge ise, sanayileşme çabaları çerçevesinde 1830’larla birlikte çok sayıda fabrikaların kurulduğu, sanayinin daha fazla geliştiği İstanbul’dur. Nitekim II. Abdülhamid’in tahta çıktığı 1876 yılından itibaren II. Meşrutiyet’in ilan edileceği 1908 Temmuz ayına kadar geçecek 33 yıllık süreçte Osmanlı genelinde 83 grev yapıldığı tespit edilebilmiştir. (Yıldırım, 2013: 359- 367)

İstanbul’da bu dönem için gerçekleştirilen grevlerin işkollarına göre dağılımına bakıldığında, Tersane-i Amire ile İdare-i Mahsusa işçilerinin başını çektiği denizcilik

sektöründe çalışanlar, tekstil işçileri ve başta tütün işçileri olmak üzere gıda sektöründe çalışan işçilerin iş bırakma eylemleri açısından en aktif gruplar olduğu görülmektedir.

Tablo 2: İstanbul’da Grevlerin İşkollarına Göre Dağılımı (1876-1908)

İşkolu	Grev Sayısı	%
Denizcilik	25	45
Gıda	6	11
Tekstil	4	7
İnşaat	6	11
Diğer	10	18
Rıhtım, Dok ve Antrepo	2	4
Demiryolu	2	4
Toplam	55	100
Kamu Sektörü	32	58
Özel Sektör	23	42

Kaynak: Kadir Yıldırım, Osmanlı’da İşçiler (1870- 1922) Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler, İstanbul, 2013, Ek A’ dan yararlanılarak düzenlenmiştir.

İstanbul’daki grevlerin geneline bakıldığında, kamu ve özel sektörde işçilerin iş bırakmalarının en temel nedeni ücret meselesiydi, Kamuda işçiler genellikle ödenmeyen ücretleri yüzünden, özel sektörde ise ödenmeyen ücret dışında ücretlerin düşüklüğünden şikayet ederek çok sayıda iş bırakma eylemlerine başvurmuşlardı.

II. Abdülhamid dönemi İstanbul'daki grevlerin sonuçlarına bakıldığında ise, birçok grev asker ve güvenlik güçlerinin grevcileri dağıtması, bazı işçilerin tutuklanması ve işten atılmasıyla kendiliğinden sonuçlanmıştı. Ücret alacağı sebebiyle yapılan grevlerde genellikle ücretlerin bir kısmı verilerek işçiler geçici olarak rahatlatılmış ve tekrar işleri başına döndürülmüştü. Ancak genellikle aynı işçilerin kısa süre sonra tekrar grev yapmalarına dair örnekler, işçilerin sorunlarının çözülmesinden ziyade bu durumun bir oyalama niteliği kazandığını göstermekteydi. (<http://osmanliistanbulu.org>)

2.1.6. Çalışma Hayatına İlişkin Yasal Düzenlemeler

Osmanlı döneminde devletin çalışma hayatına müdahalesi Meşrutiyetler döneminde başlar. Ancak meşrutiyetten önce genel yasalar içerisinde çalışma hayatı ile ilgili bazı kurallar yer almıştır. Ayrıca madenlerde çalışma hayatını da düzenleyen tüzükler de çıkarılmıştır. (Talas, 1992: 39)

Osmanlı İmparatorluğu'nda işçiler yanında esnafın ve diğer toplumsal sınıfların iş bırakım eylemleri mevcuttur. Bu eylemlere karşı padişahın tavrı yasaklayıcıdır. Padişah ve diğer Osmanlı yöneticileri bu tür eylemleri, özellikle işçilerin düzenledikleri, bir tür “zabıta olayı” gibi değerlendirmektedirler. Bu eğilim, 10 Nisan 1845'te çıkarılan Polis Nizamnamesi'ni çıkarmıştır. Bu nizamnamede polisler verilmiş görevleri içermektedir. (Güzel, 2007: 55)

1845 tarihli Polis Nizamnamesi'nin 12. maddesiyle grev, greve teşvik, işçilerin her türlü toplantı gösteri, yürüyüş ve örgütlenmeleri yasaklanmıştır.

1863 tarihli Maden Nizamnamesinde zorla çalıştırma yasağı ve angarya yasağından bahsedilir. Nizamnamede maden ocağındaki işçilerin çalışma şartlarını ve ücretleri düzenlenmektedir. İşçi sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik bir düzenlemedir. (www.csgeb.gov.tr)

2.1.6.1. Mecelle Kanunu

Bu dönemde çıkarılan ve çalışma ilişkilerine de yer veren kanunların başında 1876 tarihli Mecelle gelir. Özellikle Batıda etkili olan Liberal ekonomik düşüncenin etkisiyle sözleşme serbestisi ve devletin işçi işveren ilişkisinden tamamen uzak olması gerektiği fikri ile oluşturulmuş bir kanundur. (Yazgan, 1982: 36) Dönemin medeni kanunu olan Mecelle içinde işçi kendisini bir ücret karşılığında kiraya veren kişidir. Mecellede iş sözleşmesinin sadece işçiliği meslek edinenlerle yapılabileceği kuralı getirilmiştir. Ayrıca Mecelle çalışma saatlerini belirlemekte ve ücretlerin mal olarak ödenmesini yasaklamaktadır. (Talas, 1992: 39- 40)

2.1.6.2. Tatil-i Eşgal Kanunu

İkinci meşrutiyetin getirdiği hürriyet havası içinde sendikacılık hareketi tekrar canlanmaya başlamış ve bu dönemde sendika adını kullanan birçok kuruluş ortaya çıkmıştır. Bu dönemde işçi teşkilatlanmalarının genellikle demiryolları, madenler, yükleme, boşaltma işleri ve şehir içi ulaşımı gibi sanayi ve hizmet dallarında ortaya çıktığı görülmektedir. Osmanlı Amele Cemiyeti kurucularının kurdukları Osmanlı Terakki Cemiyeti ile dünya işçi örgütleriyle birleşme eğilimleri taşıyan Mürettibin-i Osmaniye Cemiyeti, 1908'in siyasal özgürlük ortamı içinde kurulan cemiyetlerdir. (Talas, 1984: 253)

23 Temmuz 1908 tarihinde hürriyetin ilanı ile başlayan II. Meşrutiyet döneminin ilk aylarında ekonominin çeşitli kesimlerinde ve özellikle Anadolu ve Rumeli demiryollarında baş gösteren grevler, Osmanlı Hükümeti'nin iş uyuşmazlıklarının çözümü, grevler ve sendikalar gibi önemli toplumsal ve politika konularında belirli yasal düzenlemeler getirmesine ve yasaklar koymasına neden olmuştur. İmparatorluk yöneticileri, hükümet ve İttihat ve Terakki Cemiyeti grevlerin özellikle yabancı sermayeyi rahatsız etmesi üzerine, bu konuda bir yasal düzenleme yapma gereksinimi duymuştur. Bunun üzerine 8 Ekim 1908'de "Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Kanun-ı Muvakkat" adıyla bir kanun yürürlüğe konmuştur. Bu tüzel düzenleme daha sonra Osmanlı meclisinde aşağı yukarı aynen kabul edilerek 9 Ağustos 1909'da Tatil-i Eşgal Kanunu olarak yürürlüğe girmiştir. (Yazgan, 1982: 39)

Tatil-i Eşgal Kanunu işçi örgütlenmesine yasal bir engel getirmişse de, tümüyle önleyememiştir. 1909 tarihle Cemiyetler Kanunu bu konuda kısmi de olsa bir serbesti tanımıştır.

2.1.6.3. Cemiyetler Kanunu

Tatil-i Eşgal Kanunu'nun kapsamı dışındaki kamuya yönelik olmayan kurumlarda çalışan işçi ve hizmetlilerin örgütlenme hakkının yasal çerçevesi 1909 tarihli ve 121 sayılı Cemiyetler Kanunu ile belirlenmiştir.

1909 Cemiyetler Kanunu oldukça Liberal hükümler içermektedir. Yasaya göre, dernek kurmak için önceden izin almak gerekmiyordu. Ancak, gizli cemiyet kurmak yasaktı.

2.2. Cumhuriyet Dönemi

2.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem İşçi Hareketleri

Türkiye'de sendikaların doğuşu, cumhuriyet öncesinde yaşanan gelişmelere kadar uzanır. Osmanlı İmparatorluğu'nun başkenti olan İstanbul'da yoğunlaşan ve çoğu ordunun gereksinimlerini karşılamaya dönük fabrikalarda görülen ilk işçi örgütlenmeleri, Avrupa'da gelişen işçi hareketinden çok sonra ortaya çıkmıştır. Bu gecikmenin nedeni, ülkenin üzerinde kurulduğu coğrafyada yaşayan insanların nerdeyse tamamının toprağa bağlı olarak yaşıyor olmasıdır. (<http://acikarsiv.ankara.edu.tr>)

Cumhuriyet öncesi dönemde yaşanan grevlerin üç önemli sonucu olmuştur: bunlardan ilki, işçilerin canlanmaya yol açması, ikincisi işçileri örgütlenmeye ve sendika kurmaya yöneltmesi, üçüncüsü ise siyasi partilerin gündemine ülkede bir işçi sorunu olduğunu ve parti programlarında da bu soruna yönelik politikaların yer bulması düşüncesi ortaya çıkarmış olmasıdır. (<http://acikarsiv.ankara.edu.tr>)

1909 sonrası grevlerin önemli özelliği ise, örgütlü işçilerin önderliğinde gerçekleşmesi ve işçi hareketinin bu grevlerle beraber sosyalist hareketle tanışmaya başlamış olmasıdır. (Akkaya, 2002: 140)

Bu dönemde işçi hareketi açısından diğer önemli bir gelişme, Osmanlı topraklarında ilk kez 1 Mayıs İşçi Bayramı'nın kutlanmış olmasıdır. İlk kez 1909 yılında kutlanmaya başlanmıştır.

Tablo 3: 1876-1908 Grevleri

Grev Numarası	Yıllar	Başlangıç veya Bitiş Tarihleri	İşkolları	İşletme/Şirket/İşyeri İşçi Grubu	Kent	Grevci Sayısı
1	1876	18 Şubat	Gemi Yapımı	Hasköy tersane işçileri	İstanbul	
2	1876	28 Şubat	Demiryolu taşımacılığı	Haydarpaşa-İzmit demiryolu	İstanbul	
3	1876	20 Mart	Dokuma	İzmir Terzi İşçileri	İzmir	
4	1876	9 Nisan	Gemi yapımı	Tersana işçileri	İstanbul	1.000
5	1876	12 Nisan	Metal	Darphane işçileri	İstanbul	
6	1876	18 Nisan	Metal	Fişekhane işçileri	İstanbul	200-300
7	1876	22 Mayıs	Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	200-300
8	1876	22 Ağustos	Dokuma	Feshane işçileri	İstanbul	50
9	1878	15 Ekim	İnşaat	Duvarcılar	İstanbul	
10	1878	15 Ekim	Deri	Ayakkabıcılar	İstanbul	
11	1878	15 Ekim	Dokuma	Terzi işçileri	İstanbul	
12	1879	10 Mart	İnşaat	Yapı işçileri	İstanbul	500

13	1879	25 Mart	Deniz taşımacılığı	Şirket-i Hayriye işçileri	İstanbul	
14	1879	22 Mayıs	Deniz taşımacılığı	Şirket-i Hayriye İşçileri	İstanbul	
15	1879	10 Temmuz	Ticaret, büro	Muhasebe bürosu çalışanları	Selanik	
16	1879	17 Temmuz	Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	
17	1879	31 Aralık	Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	
18	1880	3 Şubat	Deniz taşımacılığı	İdare-i Mahsusa işçileri	İstanbul	
19	1880	27 Şubat	Demiryolu taşımacılığı	Haydarpaşa-İzmit demiryolu işçileri	İstanbul	75
20	1880	13 Haziran	Demiryolu taşımacılığı	Haydarpaşa-İzmit demiryolu çalışanları	İstanbul	
21	1880	24 Kasım	Deniz taşımacılığı	Haliç Vapur Şirketi işçileri	İstanbul	
22	1881	30 Temmuz	Silah yapımı	Zeytinburnu Fabrika-yı Hümayunu	İstanbul	30-40
23	1882	12 Ekim	Deri	Tatavla kunduracıları	İstanbul	
24	1885	9 Nisan	Ağaç	Odunkapı odun biçme işçileri	İstanbul	
25	1886	1 Şubat	Ticaret, büro	Beyoğlu Maden işçileri	İstanbul	
26	1886	23 Ağustos	Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	
27	1888	22 Nisan	Gemi	Tersane işçileri	İstanbul	

			yapımı			
28	1888	24 Mayıs	Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	
29	1891	27 Mart	Deniz taşımacılığı	İdare-i Mahsusa Fabrikası işçileri	İstanbul	
30	1891	25 Haziran	Deniz taşımacılığı	İdare-i Mahsusa Fabrikası işçileri	İstanbul	
31	1892	26-27 Mayıs	Gıda	Harman işçileri	İstanbul	
32	1893	26 Nisan	Gıdan	Cıbalı Tütün Fabrikası İşçileri	İstanbul	
33	1895	9 Ocak	Kimya	Çubuklu İspirmeçet Fabrikası işçileri	İstanbul	
34	1902		Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	
35	1902	1 Mayıs	Deniz taşımacılığı	İdare-i Mahsusa işçileri	İstanbul	
36	1903		Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	
37	1904	24 Mart	Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	
38	1904	30 Kasım	Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	
39	1904	30 Kasım	Gıda	Selanik Reji işçileri	Selanik	
40	1904		Gıda	Tütün işçileri	Kavala	8.000
41	1904		Gıda	Tütün Rejisi işçileri	Selanik	
42	1904		Deri	Kunduracı işçileri	Selanik	50

43	1904		Deri	Kunduracı işçileri	Bitolia(Manastır)	150
44	1904		Gıdan	Fırın işçileri	Bitolia(Manastır)	
45	1905		Dokuma	Dokuma işçileri	İstanbul	
46	1905		Dokuma	Dokuma işçileri	Selan,k	
47	1905		Dokuma	Dokuma işçileri	Sketcha	
48	1905		Dokuma	Dokuma işçileri	Voden	
49	1905		Deri	Tabakhane işçileri	İstanbul	
50	1906		Deri	Kunduracı işçileri	Veles	
51	1906		Deri	Kunduracı işçileri	Skopie(Üsküp)	70
52	1906		Gemi yapımı	Tersana işçileri	İstanbul	
53	1906		Dokuma	Kaftancı işçileri	Skopie(Üsküp)	40
54	1906	29 Mart	Gıda	Cıbalı Tütün Fabrikası işçileri	İstanbul	2.000
55	1906	14 Nisan	Taşıma	Karaağaç ve Bahariye'deki mavnacılar	Edirne-Gümölcine-İskeçe	
56	1906		Dokuma	Terzi işçileri	Veles	
57	1906		Ağaç	Marangoz işçileri	Selanik	
58	1906		Gıda	Tütün Rejisi işçileri	İstanbul	
59	1906	Ağustos	Basın, yayın	Mürettepler	İstanbul	
60	1906		Metal	Demir işçileri	Selanik	
61	1906		Deri	Kunduracı işçileri	Selanik	

62	1906		Çimento, toprak, cam	Allatini seramik fabrikası işçileri	Selanik	
63	1907	29 Haziran	Taşımacılı	Dersaadet Rıhtım Şirketi Hamalları	İstanbul	13
64	1907	8 Temmuz	Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	9
65	1907	19 Temmuz	Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	300-500
66	1908	Mart	Gemi yapımı	Tersane işçileri	İstanbul	

Kaynak: Güzel, “İşçi Hareketi ve Grevler”, ss. 805

1876 ile İkinci Meşrutiyet’in ilanı arasındaki grevlerin çok büyük bir kısmı İstanbul’da meydana gelmiştir. Bundan sonra diğer yerleşim birimlerinde greve sahne olan yerlerdir. Anadolu’daki tek grev ise İzmir’de meydana gelmiştir. Grevlerin işkollarına göre dağılımında ise gemi yapımı, deri ve dokuma sektörü başta gelmektedir. Sık tekrar eden grev türü, ücretlerin ödenmemesi sebebiyle tersane-i Amire’de meydana gelenlerdir.

Tablo 4: 1909-1914 Grevleri

Grev Numarası	Yıllar	Başlangıç ve Bitiş Tarihleri	İşkolları	İşletme/Şirket/İşyeri İşçi Grubu	Kent	Grevci Sayısı
1	1909	20 Mart	Ardiye ve antrepoculuk	Gümrük hamalları	İstanbul	8000
2	1909	Mart sonları	Cam sanayi	Paşabahçe şişe fabrikası işçileri	İstanbul	

3	1909	3 Nisan	Ardıye ve antrepoculuk	Rıhtım işçileri	İstanbul	
4	1909	Nisan ortaları	Gemi yaoımı	Tersane işçileri	İstanbul	
5	1909	10 Haziran (24 Saat)	Madencilik	Zonguldak-Ereğili Kömür Madeni Şirketi işçileri	Kelik/Zonguldak	
6	1909	3 Kasım	Gıda sanayi	Hasan Ağa Tütün deposı işçileri	Ksanthi	62
7	1909	Kasım	Ticaret, Büro	“Errera” mağazaları işçileri	İzmir	67
8	1910	Mart sonu Nisan başları	Demiryolu taşımacılığı	DersaadetTramvat Şirketi çalışanları	İstanbul	
9	1910	18-22 Mayıs	Demiryolu taşımacılığı	DersaadetTramvat Şirketi çalışanları	İstanbul	
10	1910	20 Mayıs	Douma	Terzihane işçileri	İstanbul	
11	1910	Mayıs	Gıda sanayii	Tütün rejisi işçileri	İstanbul	
12	1910	Mayıs	Deri	Kundura imalathaneleri işçileri	İstanbul	420
13	1910	17 Haziran 1 Ağustos	Deri	Kazlıçeşmedebbağhaneleri işçileri	İstanbul	
14	1910	21 Haziran	Deri	Kazlıçeşme imalathaneleri işçileri	Selanik	59
15	1910	8 Temmuz	Dokuma	Terzihaneler işçileri	Selanik	93
16	1910	Temmuz	Madencilik	Zonguldak-Ereğli Kömür Madeni Şirketi işçileri	Zonguldak	

17	1910	18 Ağustos	Dokuma	Bursa ve Bilecik ipek ve halı fabrikaları işçileri	Bursa ve Bilecik	
18	1910	23 Ağustos	Deri	Kundura imalathaneleri işçileri	Usküp	
19	1910		Deri	Kundura imalathaneleri işçileri	Topolov	
20	1910	Ağustos	Dokuma	“Kazas” İplik fabrikası işçileri	Dilhovo Manastır	
21	1910	30 Ağustos	Dokuma	İpek işçileri	Bursa	3000
22	1910	30 Ağustos	Dokuma	İpek işçileri	Bilecik	1000
23	1911	10 Ekim	Ardıye ve antrepoculuk	İstanbul limanı hamalları	İstanbul	Yaklaşık 2000
24	1911	11 Ekim	Madencilik Metal Basın ve yayın	Zonguldak-Ereğli Kömür Madeni Şirketi işçileri	Zonguldak	500
25	1911	Ekim sonu	Metal	Şemsiye atölyeleri işçileri	İstanbul	
26	1911	Ocak	Basın ve yayın	Samardziev Matbaası işçileri	Selanik	
27	1911	Mart sonu Nisan başı	Gıda	Drama ve Kavala Herzog Mağazaları işçileri	Drama ve Kavala	
28	1911	Mart sonu Nisan başı	Gıda	Tütün rejisi işçileri	Selanik	
29	1911	Mart sonu Nisan başı	Gıda	Cıbalı Tütün rejisi işçileri	İstanbul	2300 veya 3000

30	1911	Nisan	Metal	Augsburg fabrikası işçileri	İstanbul	
31	1911	Mayıs	Gıda	Tütün rejisi işçileri	İskece	5000
32	1911	Haziran	Demiryolu taşımacılığı	Şark Demiryolları Şirketi işçileri	İstanbul (Sirkeci) Mustafapaşa Selanik	
33	1911	22 Temmuz	Demiryolu taşımacılığı	İzmir-Kasaba ve temdidi Demiryolu Şirketi işçileri	İzmir Kasaba Afyonkarahisar	1500
34	1911	3 Eylül	Gıda	İstanbul un fabrikası işçileri	İstanbul	
35	1911	Kasım başı	Basın ve yayın	Selanik matbaa işçileri	Selanik	
36	1911	Kasım ortası	Madencilik	Zonguldak-Ereğli Kömür Madeni Şirketi işçileri	Zonguldak	120
37	1912	9 Mayıs	Gıda	Tütün rejisi işçileri	Drama	2000
38	1912	Temmuz	İnşaat	Yol inşaatında çalışan işçiler	İznik	
39	1912	Ağustos	Gıda	Tütün rejisi işçileri	İstanbul	
40	1913	6 Eylül	Ardiye ve antrepoculuk	Liman işçileri vapurlara kömür yükleyen işçileri	İzmir	
41	1913	Eylül	Demiryolu taşımacılığı	İzmir-Aydın Demiryolu Şirketi işçileri	İzmir	
42	1913	Eylül	Ardiye ve antrepoculuk	Yemiş çarşısı sandalcıları	İzmir	
43	1914	Şubat	Madencilik	Zonguldak-Ereğli Kömür Madeni Şirketi işçileri	Zonguldak	10000

Kaynak: Güzel, İşçi Hareketi ve Grevler, ss.818

1909-1914 dönemindeki grevlerin sayısı 43'tür. Kamuya dönük hizmet veren yerlerdeki işçilere getirilen grev yasağı bu dönemde grev sayılarının azalmasında önemli rol oynamıştır. Bununla birlikte kamuya dönük hizmet vermeyen işyerlerindeki işçilerin de 1908 grevleriyle kıyaslandığında daha az greve gittikleri görülmektedir.

2.2.2 1919- 1923 Dönemi

Türkiye'de sosyal haklarla ilgili ciddi düzenlemelerin ortaya çıkışı 1919'dan sonra yani cumhuriyetin kuruluşu ile başlar. Daha öncesinde savaş koşullarının yarattığı ekonomik koşullar işçiler açısından da artık dayanılmaz bir noktaya gelmiştir. 1919 yılının başından itibaren yeni bir grev dalgasının başlamış olmasında söz konusu koşulların önemli bir etkisi vardır. 1919- 1923 tarihleri arasındaki bu dört yıllık dönemde 22 grev gerçekleşmiştir. En fazla demiryolu işçileri grev yapmış olup, bu dönemde grevlerin on sekizinin İstanbul'da meydana geldiği görülmektedir. (Güzel, 1993: 102)

1920- 1923 yılları arası çalışma ilişkilerindeki gelişmeler açısından yoğun bir dönem olmuştur. Bu yoğunluğu ortaya çıkaran nedenler sosyo-ekonomik dinamiklerden ziyade 1917 Bolşevik İhtilali ile ortaya çıkan ve işçiler arasında yayılan sosyalist fikirler ve bu fikirler etkisinde yoğunlaşan işçi örgütlenmeleri, grevler ve sol partilerdir. (İleri, 2009: 142) Bu dönemde Türkiye İşçi Sosyalist Fırkası, Türkiye Sosyalist Fırkası, Osmanlı Mesai ve Müstahsil Fırkası'nın işçiler arasında etkin olduğu görülmektedir. (Tokol, 1994: 12)

2.2.2.1. Meydan Okuyan Hareketler ve Politik Örgütlenmeler

Osmanlı Devleti'nde ilk sosyalist parti, 1910 yılının Eylül ayında Hüseyin Hilmi (İştirakçi Hilmi ya da Sosyalist Hilmi olarak da tanınır) ve çevresinde kurduğu Osmanlı Sosyalist Fırkası (OSF)'dir. (Şahin, 1998: 132) İştirak, Sosyalist, İnsaniyet, Medeniyet, Osmanlı Sosyalist Fırkası'nın yayın organları içerisinde yer almaktaydı. 20. sayısında da Fırka beyanname ve programını yayınladıktan sonra, sıkıyönetimce yeniden kapatılmıştır. (Tevetoğlu, 1967: 17, 18) Tipik Osmanlı solculuğunun temsilcisi olan bu

parti sah çok pratiğe dönük, eylemci, örgütçü, teorik sorunlara fazla kafa yormayan yapısıyla, bir sosyalizm propagandası yapar. Ama bir yandan da İttihat ve Terakki'nin baskıcı yönetimine karşı yayın yolu ile bir muhalefet yapar. (Şahin, 1998: 132)

İkinci girişim İttihat ve Terakki Fırkası'dır. 24 Temmuz'u izleyen günlerde büyük bir grev dalgası Osmanlı işçilerinin kendi hakları doğrultusunda savaşımlar vermeye kararlı olduklarını göstermekteydi. (Çavdar: 1994: 37)

İttihat ve Terakki programında işçi haklarına önem verilmesi için kanunlar çıkarılacağı belirtilmişti. 1908'de grevlerin gittikçe yayılması İttihat ve Terakki Fırkası'nı bir takım tedbirler almaya sevk etmiştir. Fırka'nın bu yaklaşımı, tutum ve davranışı olumsuz ve yasakçıydı. Kısa süreli önlemler, silahlı baskınlar... gibi işçi istekleri aşırı ve gereksizdi. Fırka'nın o dönemde egemen olması 1908 – 1918 arasında yapılan üç genel seçimi İttihat ve Terakki'nin kazanması, işçiler üzerinde olumsuz etkiler yapmıştır. (Tunaya: 1998: 205-206)

Osmanlı Ahrar Fırkası, 1900'lerde Paris'te oluşan Prens Sabahattin akımın, 1908'de Osmanlı Siyasal hayatına girişi olmuştu. İlk girişimler Nurettin Feruh Bey'le, 1910 yılında ittihatçılar tarafından öldürülen gazeteci Ahmet Samim Bey'dir. (Tunaya: 1998: 175-176) İlk muhalefet partisi olarak programında grev halinde ve buna benzer durumlarda zorunlu ihtiyaç maddelerinin hükümetçe sağlanması ve gerekli ve ekonomik ve genelin yararlarını bozmamak koşuluyla işçilerin durumlarının düzeltilmesi ve iyileştirilmesine yönelik kanunlar konulması görüşünü açıklamıştır. (Sülker, 1976: 47-48)

Osmanlı Demokrat Fırkası, 6 Şubat 1909 yılında kurulmuştur. Fırka; İttihat ve Terakki'nin yarattığı hoşnutsuzluktan yararlanmak istemiştir. Fırka diğer girişimlere oranla işçiler bakımından daha olumlu kararlar almış ve sosyal adalet ilkesine vurgu yapmıştır. (Güzel, 1996: 89)

Ahali Fırkası, meşrutiyetin parlamento içinde kurulmuş muhalefet partisidir. Parti işçilere şunu vaat ediyordu: Sermayedarlarla işçilerin karşılıklı ilişkilerini düzenleyecek bir yasa çıkarılacak, işçi hakları korunacak, işçilerin örgütlenme ve grevyapma haklarını kısıtlanması engellenecek, bütün işçilerin haftada bir gün dinlenmesi sağlanacak, işgünü sekiz saate indirilecek, 14 yaşından küçük erkek, 16

yaşından küçük kızların işçilik yapması önlenecek, İşçi Bakanlığı kurulacak, işçi sendikalarına maddi ve manevi yardım yapılacaktır (Güzel, 1996: 89)

Dersaadet Tettebbuat-ı İctimaiyye Cemiyeti (İstanbul Toplumsal İncelemeler Derneği) İstanbul Rumlarının örgütü olup, çeşitli işçi örgütlenmelerinde etkin rol oynamıştır. Bu örgütün İstanbul Sendikalar Birliği ile ilişkisi mevcuttur. Bu örgütler 1914-1918 arasında sessizce yaşamlarını sürdürmüş sonra mütakere yıllarında yeniden ortaya çıkmışlardır. (Güzel, 1996: 92, 93)

Türkiye Sosyalist Fırkası programında, önce sosyalizmin amacını tanımlamaktadır. Eşitsizlik ve adaletsizliğe dayanan bugünkü toplumun ana kuruluşunda değişiklikler yaratarak, onu çekebilecek bir duruma getirmek. Bunun içinde parti iki temel istekte bulunmaktadır: Üretim ve dağıtım araçlarının devletleştirilmesi ve aynı amacı güdenlerle uluslararası işbirliğine gidilmesi. Parti kongresinden sonra, Haliç'teki Bahriye Nezaretine bağlı fabrikalarda çalışanların isteklerince sözcülük yapmış, bu istekler 1300 işçinin katıldığı bir grevle gerçekleştirilmiştir. Zaferle sonuçlanan bu grevlerin etkisiyle, fırkaya yüzlerce kişi yazılmaya başlamıştır. (Tunçay, 2000: 40-41)

Sosyal Demokrat Fırkası, 1918 sonlarında Doktor Hasan Rıza adlı eski bir ittihatçı tarafından faaliyete geçirilmiştir. Fırka'nın 1919 yılı başlarında yayımladığı program ve beyannameye göre, partinin amacı bütün işçilerin çalışma hayatlarının düzenlenmesi, sendikalar içinde örgütlenmelerini, geçinmelerini, durumlarının yükseltilmesini ve kaza, hastalık ve yaşlılık gibi hallerde yardım görmelerini sağlamaktır. (Tunçay, 2000: 42)

Amele Fırkası, çok bunalımlı ve cansız bir siyasal hayat içinde kurulmuş, çalışmamış ve örgütlenememiştir. Programı, gayet basit bir işçi haklarını koruma ilkesinde toplamıştır. (Tunaya, 1998: 52)

Türkiye Komünist Fırkası'nı Mustafa Kemal Paşa kurdurtmuştur. Partide ileri gelenler arasında radikal meclis üyeleri bulunmaktadır. Bolşevik modelinin Türkiye'de uygulanamayacağı ısrarla öne sürülmüştür. Türkiye için Rusya'daki gibi kanlı bir iç devrimin gerekmeceğini savunmuştur. Bunun dışında, parti sol fikirlerini Türkiye'de uygulamaları için bir takım pragmatik yollar aramış, İslamiyeti sosyalizmin esası olarak göstermiştir. Resmi Türkiye Komünist Fırkası'nın ömrü üç ay kadar sürmüş ve Çerkez

Ethem ayaklanması dolayısıyla girişilen solu bastırma dalgasının içinde bu parti de kendiliğinden eriyip gitmiştir. (Tunçay, 2000: 92, 93, 94)

Türkiye Halk İştirakiyum Fırkası'nın savunduğu fikirlerde, memleketin koşulları göz önüne alınarak, komünist teoriden bazı sapmalar yapılmıştır. İşçilerle yetinmeyerek harekete sınıflar arası bir nitelik vererek özellikle köylüleri sol devrimciliğe çekmek istemiştir. (Tunçay: 2000: 107)

Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası'nın ilk giriştiği iş solcu kuruluşlarla ortak bir cephe meydana getirmek olmuştur. Fakat bu girişim başarıya ulaşamamıştır. Bundan sonra, Türkiye İşçi Derneği'ni ele geçirerek işçiler arasında bir birlik yaratmak istemiş ve yaklaşan yılsonu seçimlerinde bu hareketten yararlanmak istemiştir. Fırka, eylemlerini dönemin siyasi koşulları yüzünden yayma olanağı bulamamıştır. Ancak bu dönemde işçilerin sol fikirlere yatkınlığı dönemin en önemli özelliğidir. (Tunçay, 2000: 292)

Müstakil Sosyalist Fırkası, Türkiye Sosyalist Fırkası'ndan ayrılmış tramvay işçileri tarafından ve partiye dahil işçilerin haklarını korumak ve işçiler yararına bazı siyasi ıslahat sağlamak amacıyla kurulmuştur. Fırka, Milli Mücadele'nin zaferle sonuçlandığı bir tarihte ortaya çıkmıştır. 1000'e yakın üyesi bulunan parti, önemli bir gelişme ve faaliyet gösterememiştir. (Tunaya, 1998: 378, 379)

2.2.3. Cumhuriyet Dönemi

Anadolu toprakları üzerinde 1923 yılında kurulan Türkiye Cumhuriyeti, Osmanlı İmparatorluğu'ndan bozuk bir ekonomi ve büyük bir dış borç devraldı. Yeni kurulan bu ülke, tamamen Osmanlı İmparatorluğu'ndan farklı bir yapılanması olmasına rağmen, ekonomik ve sosyal yapısı değişiklik göstermiyordu. Devir alınan bu ekonomik ve sosyal yapı I. Dünya Savaşı'ndan önce hasta adam olarak kabul edilen bir ülkenin mirasıydı. (webb.deu.edu.tr) (Deniz, 2007: 198)

2.2.4. İzmir İktisat Kongresi

İktisadi ve toplumsal siyasetlerin belirlendiği, öneri niteliğindeki çeşitli kararların alındığı, Misak-ı Milli gibi 1923 yılında bir de Misak-ı İktisadi kabul edilmiştir. (İleri, 2009: 139) Kongrede Misak-ı İktisadi esasları ve yabancı sermaye hakkında hükümete sunulan esaslar ile çiftçi, tüccar, sanayi ve işçi gruplarının iktisadi esasları saptanmıştır. (Çelik, 2003: 8) Kongrede ulusal iktisadi politikanın belirlenmesi amaçlanıyor liberal bir politikanın egemen olmasına zemin hazırlıyordu. (Ekin, t.y: 230)

Çalışma yaşamındaki düzenlemeler açısından, ülkedeki iktisadi yapının planlanması ve ekonomi politikasının belirlenmesi amacıyla 1923 yılında İzmir’de bir kongre düzenlendi.

Bu kongre, iktisadi yapı ve çalışma hayatı yönünden çok büyük önem teşkil etmekteydi. Kongreye işçiler “İşçi Grubu” olarak çağırılmıştır ve toplantıda çalışma hayatına ilişkin önemli kararlar alınmıştır. Çalışanlara amele yerine işçi denmesi, sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi, sendika kurma hakkının tanınması, çalışma sürelerinin 8 saat olarak kabulü, doğum ve hamilelik izinleri, asgari ücret, hafta tatili, resmi ve hafta tatillerinde ücret ödenmesi, hastalık izni, ücretli yıllık izin, emeklilik hakları, iş teftişi, işçi çocukların eğitimi, “İşçi Grubu” nun ileri sürülen istekleri arasındadır. (Ekin, t.y.: 230) İzmir İktisat Kongresi’nde bu isteklerin yerine getirilmesinden daha önemli olan, işçilerin bu kongrede temsil edilmeleridir. Bu yüzden İzmir İktisat Kongresi, Türk çalışanın hayatında önemli yer tutmaktadır.

Cumhuriyet döneminin genel iktisadi hedefleri İzmir İktisat Kongresi’nde belirlenmiştir. Böylece insan yaşamının maddi koşullarını sürekli olarak iyileştirmek ve refah düzeyine erişerek nüfusun daha geniş bölümlerini hizmete kavuşturmak temel hedefler arasındadır.

Kongre işçilere sendika hakkının tanınmasını oybirliği ile kabul etmiştir. Böylece sendika hakkının kısıtlandığı ve grev hakkının düzenleyen Tatil-i Eşgal Kanunu’nun yeniden düzenlenmesi kararı benimsenmiştir.

İzmir İktisat Kongresi ilk kez tüccar, çiftçi, sanayici ve işçilerin toplandığı ulusal düzeyde bir araya gelip sorunların tartışılması için zemin yaratmıştır. Kendilerini ilgilendiren konularda ve kararlarda işçiler söz sahibi olmuşlardır.

2.2.5. 1923- 1946 Tek Parti Dönemi

Cumhuriyet'in ilanından sonra 1924 tarihinde Anayasa ve 1926 tarihinde ise Medeni Kanun yürürlüğe girmiştir.

Cumhuriyet'ten sonra çalışma hayatını etkileyen ilk kanunsal düzenleme olarak 1924 Anayasası'nı söyleyebiliriz. Aslında anayasanın, çalışma hayatını direkt etkileyen hiçbir maddesi bulunmamaktadır. Buna karşın Anayasa'nın 70. maddesi şu şekilde düzenlenmiştir: "Kişi dokunulmazlığı, vicdan, düşünme, söz, yayım, yolculuk, bağıt, çalışma, mülk edinme, malını ve hakkını kullanma, toplanma, dernek kurma, ortaklık kurma hakları ve hürriyetleri Türklerin tabi haklarıdır." (Kili ve Gözübüyük, 2000: 154) Bu maddeden anlaşılacağı gibi çalışma hakkı ilk kez 1924 Anayasası'na girmiştir. Madde, çalışma hayatının kanunsal düzenlemelerin başlangıcı olması bakımından önem teşkil etmektedir.

1926 Medeni Kanunu, Cumhuriyet sonrası gerçekleşen hukuk reformunun önemli yasalarından biridir. Medeni Kanun, çalışma hayatı alanını, dernekler konusunda yapılmış olduğu düzenlemeler nedeniyle ilgilendirmektedir. Medeni Kanun dernekler konusunda, 53- 72. maddeleri arasında düzenlemeler yapmakta ve esas olarak serbest kuruluş ilkesini getirmektedir.(Makal, 1999: 336)

1923- 1929 döneminde devlet, liberal ekonomiyi canlandırmayı hedef almıştır. Bu dönemde çalışma hayatına pek önem verilmemesi sanayileşmenin gelişmemesine ve hatırı sayılır bir işçi sınıfının oluşmamasına etkendir. 1923 sonunda Türkiye'de 111.950 ile 114.400 arasında sanayi işçisi vardır. 1927'de yapılan Cumhuriyet rejiminin ilk nüfus sayımında 34.460'ı kadın, 22.684'ü 14 yaşından küçük çocuk, toplam 147.128 işçi sayılmıştır.

Tablo 5: 1923 Sonunda Türkiye’de İşçi Sayısı

Kentler ve İşçi Grupları	En az işçi sayısı	En çok işçi sayısı
İstanbul	35.500	38.000
Eskişehir	2.500	4.000
İzmit	1.000	2.000
Ankara	200	2.500
Balya-Karaaydın	10.000	12.500
Aydın	1.000	1.750
İzmir	10.000	15.500
Adana-Mersin-Tarsus	5.000	7.500
Hereke-Adapazarı	1.000	1.500
Bilecik	1.000	1.500
Bursa	3.500	5.500
Edirne	2.000	5.000
Ergani-Maden-Güleman	1.200	2.000
Samsun-Trabzon	5.000	6.500
Konya	500	1.000
Erzurum	500	750
Uşak-Kula-Gördeş	4.200	6.300

Gaziantep	900	1.100
Anadolu demiryolu işçileri	6.000	6.500
Şark demiryolu işçileri	1.250	1.500
İzmir-Kasaba-Alaşehir-Afyon demiryolu işçileri	1.250	1.600
İzmir-Manisa-Soma-Bandırma demiryolu işçileri	750	900
İzmir-Aydın-Söke-Dinar demiryolu işçileri	900	1.000
Toplam	111.950	144.400

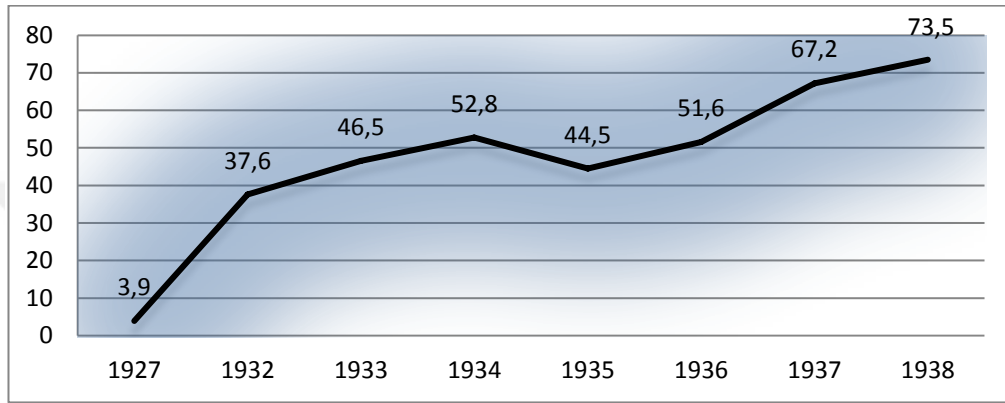
Kaynak: “Cumhuriyet Türkiye’sinden İşçi Hareketi”, “Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi”, cilt:7, ss.1851

Osmanlı İmparatorluğu döneminden kalma bir işçi mirası alan yeni Türkiye Cumhuriyeti, 1923- 1929 arası çalışma alanlarına yönelik bir ilerleme sağlayamamıştı. Organizasyon, makine kullanımı ve ürünlerin çeşitliliği en ilkel düzeyde olup sanayi, zanaatçı üretim tarzının egemenliğindeydi. Bu dönemin ortalarında işletme başına düşen ortalama işi sayısı 3-4 olması, ülkenin sanayileşememesinin en önemli kanıtıdır.

1930’lu yıllar sanayileşmiş ülkelerin ekonomik bakımdan büyük buhranlar yaşadığı bir dönemdir. Bu ekonomik buhran Avrupa devletlerinin sosyal ve ekonomik yapısında büyük değişmelere sebep olmuştur. 1930’lu yıllarda devlet, millileştirmeler ve yeni kurulan kamu iktisadi teşebbüsler sonucu iktisadi hayatın en önemli belirleyicisi oldu. (Güzel, 1993: 161) Bu dönemde liberal uygulamalardan vazgeçilerek, devletçi düşünce ön plana çıktı. Devletçilik uygulaması sırasında, Sümerbank, Etibank, Madencilik Bankası gibi önemli yatırımları gerçekleştirecek bankaların kurulduğu görülmektedir. Böylece devlet, artık her iş koluna el atma çabası içindeydi. (Deniz, t.y., 141)

Artan büyüyen sanayi kuruluşları ülkedeki çalışma hayatının gelişmesi ve uzmanlaşmasında etkili bir rol oynamıştır. 1929-1938 yılları arası sanayi işletmelerinde ortalama işçi sayısı giderek artmıştır. Beraberinde sanayi çalışanlarının önemi artmıştır.

Tablo 6: 1927-1938 Yılları Arası Sanayi İşletme Başına Düşen İşçi Sayısı



Kaynak: Sanayi İstatistikleri, 1932-39 döneminde Sanayi Teşvik Kanunu'ndan yararlanan işletmelerin faaliyetleri, D.İ.E. yayınları, İstanbul, 1945

Devletçi modelle sanayileşme sürecine giren ülkede, işçi sınıfı oluşmaya başlamıştır. (webb.deu.edu.tr) Bunun nedeni sanayileşmeyle birlikte işyeri başına düşen işçi sayısının artmasıdır. Bu dönemde devlet hem işveren tarafı olmuş hem de iktisadi hayatı düzenleyici rol oynamıştır. Bu durum yeni bir yapıyı ortaya çıkarmış endüstri ilişkilerinde üç faktörden ikisinin devlet haline gelmesi, yeni bir iş kanunu çıkarma ihtiyacını da doğurmuştur. Devletçilik politikası ile ivme kazanan sanayileşme sonucu işçi sayısındaki artış, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin yolunu açmıştır. (Ekin, t.y.: 232- 233)

2.2.5.1. Devletçi Politikalarla Sanayileşme Çabaları

Devletin bu dönemde hem işveren hem de iktisadi hayatı düzenleyici rol oynamasıyla (Ekin, t.y.: 233) çalışma yaşamı büyük kuruluşlarda ve sanayi işletmelerinde sürdürülmekte, devlet eliyle yapılan kuruluşlar ekonominin ve çalışma hayatının bir parçası olmaktaydı. (Sönmez, 2004: 78- 20) Türkiye bu politika sayesinde

sanayileşme sürecinde başarılı oldu ve 1929 yılında cari fiyatlarla milli hasılatın %9,9'unu oluşturan sanayi kesiminin payı 1939'da %18,3'e çıktı. (Boratav, 1997: 301) Bu durum dönemim ekonomik başarısını açıkça ortaya koymuştur. Türkiye Devletçi bir iktisadi politikayla hem gerçek anlamda sanayileşmeyi gerçekleştirmiş hem de dünya ekonomik buhranından en az oranda etkilenmeyi başarmıştır. Osmanlı borçlarının ödenmesi ve hızlı nüfus artışına rağmen Türkiye, sanayileşme alanında bir devrim yaratmıştır. (webb.deu.edu.tr)

Bu dönemde devlet eliyle açılan fabrika ve kuruluşlar ülkenin sanayileşme konusunda attığı adımlardan biridir. Böylece çalışanların durumu olumlu yönde ilerleme göstermiştir. Sanayileşen ülkede nüfusun standardı da giderek iyiye doğru gitmiştir. Ülkede nüfusun 1932- 1938 yılları arası ortalama %12 artmasına karşılık, sanayileşme sayesinde çalışan sayısında ortalama artışın %13 olduğunu görmekteyiz. (Boratav, 1997: 299)

1934 yılından itibaren uygulanmak üzere Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı hazırlanmıştır. Devlet yasal ve idari çeşitli önlemlerle iktisadi yaşamı düzenlemeye çalışmıştır. İktisadi Devlet Teşekkülleri yeniden organize edilip geliştirilmiştir. Bu politikaların sonucunda işçi kesiminde önemli bir artış olmuştur. İşçi sayısı 1937'de 265.341'e, 1943'te ise 275.083'e yükselmiştir. Bu dönemde çalışma hayatında yaşanan en önemli sorunlardan biri nitelikli ve sürekli işgücünün eksikliğidir. Bu nedenle bu durum karşısında çeşitli sosyal politika önlemleriyle geliştirilmeye çalışılmıştır. İktisadi Devlet Teşekkülleri'nde işçiler ve diğer çalışanlar için sağlanan görece yüksek ücretler ile beslenme-barınma gibi olanaklar da bunlardan biriydi. Çalışma yaşamında yaşanan gelişmeler ve işçi işveren ilişkisinin kazandığı boyutu düzenleyecek yeni bir yasa çıkarılması gereğini ortaya çıkarmıştır. Dışsal bir dinamik olarak Türkiye'nin ILO'ya üyeliği 1932'de çalışma yaşamını uluslararası normlara yaklaştırma gerekliliği de yeni bir düzenleme ihtiyacını arttırmıştır. (Makal, 2007: 516)

1929- 1938 yılları arasında sanayinin hızla büyümesi ülkede işçi sınıfının artışı ile çalışanların uzmanlaşmasını da beraberinde getirmiştir. Çalışanlar çalıştıkları işi meslek olarak görmeye başlamışlardır. Çalışma hayatı artık işçi-işveren-işyeri üçlüsü etrafında işlemeye başlamıştır. İşveren olan devletin hedefi verimliliği arttırmak, üretim kalitesini yükseltmek ve sanayileşme sürecine giren ülkeyi kalkındırmak olmuştur.

1937- 1943 yılları arasında işçi sayısında önemli bir değişiklik olmamasına rağmen işyeri sayısı yarıya düşmüştür. İşçi sayısında değişiklik olmaması 2. Dünya Savaşı ile ilişkilendirilebilir. İşyeri sayısındaki azalmanın nedeni ise işyeri büyüklüklerinin değişmesidir. Bu dönem yoğun bir şekilde faaliyete geçirilen Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT)'lerin bu sonuçta payı büyüktür. Çünkü KİT'ler ortalama işletme boyutları büyük kuruluşlardır. (İleri, 2009: 174)

2.2.5.2. 3008 Sayılı İş Kanunu

1923'te, Kurtuluş Savaşı sonrasında Osmanlı Devleti tarihe karışıp Cumhuriyet ilan edilince, özellikle de 1925'ten sonra işçi hareketlerinin canlılığı, örgütlülüğü ve sürekliliği kesilir. 1925'ten İkinci Dünya Savaşı'na kadar geçen sürede, endüstri ilişkilerinde herhangi bir yasal çerçeve yoktur. Ceza Kanunu, Borçlar Kanunu ve Cemiyetler Kanunu'nun çeşitli maddeleri geçerlidir. Sendika kurmak ve grev yasaktır. İşçi-işveren ilişkileri, Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu çerçevesinde düzenlenmektedir. Bir çalışma yasasının çıkarılması, 1923'te Cumhuriyetin ilanının ardından çeşitli defalar gündeme gelmişse de; ilk defa 1936'ya kadar gerçekleştirilememiş; ilk defa 1936'da, Türkiye'de ilk genel çalışma yasası olan 3008 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Bu yasa çalışma koşullarını ve ilişkilerini belli kurallara göre düzenlemekle birlikte, sendika kurulmasına ve greve izin vermemektedir. (Baydar, 1998: 5- 6)

Bilindiği gibi, büyük endüstri memleketlerinde iş hukuku hükümlerinin gelişmesi, daha çok işçi topluluklarının mücadelesi sonucu olmuştur. Halbuki Osmanlı İmparatorluğu, esas itibarıyla sanayileşmeye yabancı kaldığı için sanayileşmenin doğurduğu işçi meseleleri ve bunların çözülmesi ihtiyacıyla sık bir biçimde karşılaşmamıştır. Bununla beraber küçük çapta küçük çapta ortaya çıkan bazı işçi meseleleri için bazı teşebbüslerin yapıldığına işarettir. Bu teşebbüsler özellikle Ereğli kömür havzasında çalışan işçilerin bir kısım meselelerini düzenlemek için yapılmıştır. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ile 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi bu yöndedir. İstiklal Savaşı sırasında da Büyük Millet Meclisi yine Ereğli kömür havzasında çalışan işçilerin haklarını düzenleyen 1921 tarihli Kanunu kabul etmiştir. (www.journals.istanbul.edu.tr) (Oğuzman, 1968: 1)

İşçi- işveren ilişkileri 1877 ile 1926 arasında, kısaca Mecelle diye adlandırılan “Mecelle-i Ahkamı Adliye” nin adam kirası başlığı altında düzenlenen hükümlerine, 1926 ile 1937 arasında da 1926 tarihli Borçlar Kanununun “hizmet akdi” hükümlerine tabi olmuştur. 1936 yılına kadar Cumhuriyet devrinde kabul edilen 1925 tarihli Hafta Tatili Kanunu, 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıha Kanunu gibi kanunlar da bazı sosyal adımlar atmakla beraber bireysel meseleleri düzenlemekten öteye gidememiştir. (Oğuzman, 1968: 1)

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu, işçilerin ücret ve çalışma süresi bakımından durumlarını iyileştirmiş, işyerinde gerekli emniyet ve sağlık tedbirleri alınmasını düzenlemiş, çocuk ve kadın işçileri koruyucu hükümler getirmiş, işçilerin işlerinden keyfi olarak çıkmalarını önleyici kurallar koymuş ve sosyal sigortalar konulmasını emretmiştir. Böylece İş Kanunu, bütün işçileri kapsamına almıştır. Diğer taraftan, İş Kanunu kapsamına giren işlerde de, çalışanların kanunun koruyucu hükümlerinden yararlanabilmesi için, işyerinin en az 10 işçi çalıştırmayı gerektirmesi esası konulmuştur. Fakat, fikir işçisi denilen ve çalışması bedeni faaliyetten çok fikre dayananlar, İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur. (Çelik, 2003, 9- 10)

2.2.5.3. 1938 Tarihli Cemiyetler Kanunu

Tek parti ideolojisiyle beraber 1930’lu yıllardan itibaren geçilen devletçi ekonomi politikası anlayışının tüm unsurlarıyla birlikte çalışma yaşamına tanıdığı, devletin çalışma yaşamının tüm sorun ve alanlarına tek düzenleyici aktör olarak 3008 sayılı İş Kanunu tanımlanmıştır. Sendikal örgütlenmelerden hiç bahsetmeyen yasa, grev ve lokavtı ise yasaklamaktadır. (Akkaya, 2002: 153- 154) 1938 yılında cemiyetler kanunu ile ırk, sınıf, din esasına dayanan cemiyetlerin kurulamayacağını hükme bağlamıştır. Yani sendikaların kurulması yasaklanmıştır. Sınıf esasına dayalı cemiyet kurulması da yasaklanmıştır. (Çelik, 2003: 10)

2.2.5.4. Milli Koruma Yasası

1940 yılına gelindiğinde İkinci Dünya Savaşı’nın ülkedeki ekonomik ve siyasal koşulları da derinden etkilediği görülmektedir. 18 Ocak 1940 tarihinde çıkarılan Milli

Koruma Yasası yine bu atmosferin bir ürünü olarak hazırlanmış bir yasadır. Hükümete olağanüstü koşullarda iktisadi ve milli savunmayı güçlendirmek amacıyla geniş yetkiler getiren bu yasa ile beraber; çalışma süreleri uzatılmış, kadın ve çocukların çalışmasının yasak olduğu sektörlerde çalıştırılması yasal hale getirilmiş, ücretler yarıya yakın düşürülmüş, aydınlar ve işçiler üzerinde siyasi-polisiye baskılar arttırılmıştır. Yasa ile ayrıca işyerini terk etme yasağı getirilmiş, bu yasaya aykırı hareket edenlere yaptırımlar getirilmiştir. 1944 yılında çıkarılan yeni bir yasa ile de bu yaptırımlar artırılırken hafta tatili de kaldırılmıştır. (Işık, 1996: 105)

2.2.6. 1946- 1960 Arası Çok Partili Dönemde Sendikalar

İkinci Dünya Savaşı tek partili rejimlerin demokratik ülkeler karşısında yenilgiye uğraması ile sonuçlanmış bunun üzerine dünya çapında demokrasiye yeniden ve daha büyük güçle bağlılık dönemi başlamıştır. Türkiye bu gelişmeler üzerine uluslararası alanda saygın bir ülke olarak yer alabilmek amacıyla demokrasiyi tüm kurum ve kuralları ile işlerlik kazandırmak zorunda kalmıştır. Türkiye’de çok partili demokratik hayata geçiş ve sendika hakkının tanınması doğrultusunda atılan adımlar bu yeni dönemin gereğini yansıtmaktadır. (Işıklı, 2002: 31)

2.2.6.1. 1946 Sendikacılığı

Tek parti döneminin baskıcı ve yasakçı uygulamalarına rağmen belirli bir örgütlenme ve mücadele geleneğine sahip bulunan işçilerin “sınıf esasına veya adına dayanan derneklerin kurulmasını yasaklayan 1938 tarihli ve 3512 sayılı Cemiyetler Kanunu, 5 Haziran 1946 tarihli ve 4919 sayılı Cemiyetler Kanunu ile değiştirilmiştir. Böylece mesleki birliklerin kurulması için yol açılmıştır. Ancak her ne kadar eski Cemiyetle Kanunu’nda yapılan değişiklik üzerine serbestçe sendikalar kuruldu ise de; 1979 yılının sonlarına doğru solcuların nüfuzu altına girdikleri gerekçesi ile bu sendikaların çoğu hükümet tarafından kapatılmıştır. (Mumcuoğlu, 1979: 147)

2.2.6.2. 5018 Sayılı Sendikalar Kanunu

Cemiyetler Kanunu'ndan sınıf esasına dayalı cemiyet kurulamaz esasının kaldırılması ile sendika kurulması yasal hale gelmiş ve birçok sendika kurulmuştur. Sendikaların kendi örgütlerini kurmaları ilk defa 1947 yılında 5018 sayılı işçi işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkında çıkan kanunla mümkün olmuştur. 5018 sayılı kanun çalışanların, kendi örgütlerini kurmaya yönelik faaliyetlerde bulunmalarını sağlayan ilk yasal başlangıç olması nedeniyle büyük önem taşır. Dönemin sanayileşme çabaları, liberal düşünceye tekrar yöneliş, siyasi iktidarlarda batının tecrübelerinden yararlanarak sendikalaşmanın demokrasinin vazgeçilmez parçası olduğu yönünde inanç bu kanunun çıkarılmasında etkili olmuştur. (Yazgan, 1982: 52)

5018 sayılı Sendikalar Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle herhangi bir makamın iznine bağlı kalmadan sendika kurma hakkı verilmiş, işçiler ve işverenler sendikaya katılıp katılmamakta serbest bırakılmıştır. Bu kanunda sendikaya verilen kısıtlı haklar:

- Üyeler adına sözleşmeler yapmak
- İş uyuşmazlıklarında yetkili hakem kurullarına görüş bildirmek
- Üyelere hukuki yardım yapmak
- Çalışma Bakanlığı'na işleri ilgilendiren konularda temsilci göndermek
- Üyeler için eğitim faaliyetleri düzenlemek
- Kooperatif kurmak, yardım tesis etmek için çalışmalara katılmak

Bu haklara karşılık sendikalara;

- Ortak amaçların dışında kuruluşların kurulması
- İşçi niteliği taşımayan kişilerin sendika kurma ve üye olması
- Siyasi faaliyetlerle uğraşılması
- Ulusal çıkarlara aykırı hareket etmeleri
- Bakanlar Kurulu'nun izni olmadan uluslararası kuruluşlara üye olmak
- Grev ve lokavt teşvikte bulunmaları ve teşebbüs etmeleri yasaklanmıştır.

Bu kanun ile ilk defa sendikaların örgütlenmesi hukuksal olarak mümkün hale gelirken, sendikal hakların üç sayacağından ikisi toplu sözleşme hakkı ve grev lokavt yasaklanmıştır. Bununla beraber siyaset yasağı getirilerek ve devletin sendikalar üzerinde idari ve mali kontrolü güçlendirerek bağımsız bir sendikal hareketin oluşarak gelişmesi engellenmiştir. (Makal, 1999:480)

Pekin’e göre; “1947 Sendikalar Kanunu işçilerin mücadelesinin doğrudan bir ürünü değildir. Bu kanunun bir yandan demokratik dünyanın bir üyesi olmak zorunluluğunun, diğer yandan nicel olarak ağırlığını duyuran işçilerin, gelişen işçi hareketinin denetim altına alınmak ihtiyacının doğal bir sonucudur.” (Pekin, 1985: 249)

2.2.6.3. Tek Partili Hayattan Çok Partili Hayata Geçişin Sendikal Hayata Yansıması

Cumhuriyet’in ilanından sonra 1924 tarihinde Anayasa ve 1926 tarihinde ise Medeni Kanun yürürlüğe girmiştir. Tek partili dönemde CHP’nin sınıf esasını reddetme politikası, işçilerin örgütlenmesini durdurmuştur. Bu dönemde işçi hareketlerini olumlu yönden etkilemesi bakımından Tahrir-i Sükun Yasası önemlidir. Yürürlüğü 2 yıl ile sınırlandırılmış ancak, 1927 yılında tekrar 2 yıl uzatılarak 4 yıl boyunca yürürlükte kalması sağlanmıştır. Kanunla beraber İstiklal Mahkemeleri kurulmuş, örgütlenmeler sınırlandırılmış, gazeteler kapatılmıştır. Hükümet Tahrir-i Sükun Kanunu’nu her türlü muhalif hareketi bastırmanın yasal dayanağı olarak kullanmıştır. (Makal, 1999: 161)

1923- 1946 dönemi işçi hareket ve işçi örgütlenmeleri açısından pek canlı bir dönem olduğu söylenemez. Bu dönem Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde işçi örgütlenmelerinin en az olduğu yıllardır. Bunda siyasal, iktisadi ve hukuksal faktörler yanında, tek parti yönetiminin, önce sınıfların varlığını kabul etmeme, sonra işçi örgütlerini ve hareketlerini kısıtlama doğrultusunda giderek katılaştıran tavrı etkili olmuştur. (Makal, 1999: 449)

İşçi hareketinin zayıf olmasına karşın, bu dönemde de işçi örgütlenmeleri görmek mümkündür. Bunlardan biri olan İstanbul Umum Amele Birliği, 20 Aralık 1922 tarihinde Türkiye çapında bir sendikalar federasyonu kurmak için çalışmalar başlatılmıştır. Sendika başlangıç olarak tramvay işçileri üzerinde etkili iken, sonraları

bünyesinde çeşitli işçi derneklerini de katmayı başarmıştır. 26 Ekim 1923 yılında söz konusu birlik ismini Türkiye Umum Amele Birliği'ne dönüştürmüştür. Ancak Hükümet'in baskılarına dayanamayarak faaliyetlerini sona erdirmiş, yerine 12 Ağustos 1924 tarihinde Amele Teali Cemiyeti kurulmuştur. Takrir-i Sükun Kanunu'ndan sonra bu örgüt de hükümetin çeşitli düzeydeki engellemeleri ile karşılaşmış, Türkiye'nin konfederasyon niteliğindeki son sendikal örgütü de 1928 yılında Hükümetçe kapatılmıştır. (Makal, 1999, 451)

Bu dönemde sendikal örgütlenmelerin dışında, siyasal iktidar tarafından oluşturulan cemiyet tipi örgütlenmelere de rastlanmaktadır. Bu tür cemiyetlerin amacı, tek parti döneminin bir politikası olan, toplumun değişik kesimlerini olduğu kadar işçileri de etkisi altına almaktadır. Dönemin partisi olan Cumhuriyet Halk Fırkası tarafından 1930'lu yıllarda "İşçi Bürosu" ile Cumhuriyet Halk Fırkası Esnaf ve İşçi Birlikleri Teşekkülleri Bürosu kurulmuş, CHP işçileri kendisine yakın bazı cemiyetlerde toplamaya çalışmıştır. (Makal, 1999: 451- 452)

Bu yıllarda sayıca az da olsa çeşitli işçi eylemleri gerçekleşmiştir. 1923 yılında 1 Mayıs kutlamaları yapılırken, Zonguldak ve Ereğli'de 12.000 kadar maden işçisi iş güvenliğinin sağlanması talebiyle greve gitmişlerdir. Yine İstanbul'da aynı yıl Bomanti Bira Fabrikası'nda bir protesto eylemi yüzünden işten atılan işçilerin işe geri alınması talebiyle işçiler greve gitmişlerdir. 1924 yılında İstanbul'da düzenlenen 1 Mayıs gösterisine ise polis ve jandarma müdahale etmiş ve işçilerin bir kısmı tutuklanmıştır. İstanbul Ortaköy'deki tütün ambarındaki kadın işçiler çalışma koşullarını protesto eylemi yapmıştır. 1926 yılında Soma- Bandırma demiryolunda çalışan 2000 işçi mesai saatlerinin uzatılması dilekçesiyle protesto ederken, 1927 yılında İstanbul liman işletmesindeki hamallar şirket adına çalışmayı reddederek eylem yapmıştır. Bu eylem nedeniyle 320 kişi tutuklanmıştır. (Yavuz, 1998: 170)

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından, Avrupa başta olmak üzere tüm dünyada demokratik sistemler güçlenmeye başlamıştır. Türkiye'de bu dönemde tek partili rejimden çok partili rejime geçerek ayak uydurmaya çalışmıştır. Çok partili rejime geçilmesiyle beraber birçok yeni parti siyasal hayatta yerini almaya başlamıştır. Demokrat Parti 1946 yılında kurulmuş ve bu dönemden 1960'lara kadar Türk siyasal

hareketini ve beraberinde işçi hareketini önemli ölçüde etkileyen bir siyasi parti olmuştur. (<http://acikarsiv.ankara.edu.tr>)

10 Haziran 1946 tarihinde 1938 tarihinde çıkarılan Cemiyetler Yasası'ndaki "sınıf esasına dayalı cemiyet kurmayı" yasaklayan madde değiştirilerek, bu maddedeki sınıf kavramı kaldırılmıştır. Böylece işçi sendikalarının kurulmasının önü açılmıştır. Yasa'da yapılan bu değişikliğin ardından hızlı bir sendikalaşma sürecinin yaşandığı görülmektedir. Sendikalaşma hareketlerinin bir kısmı kendiliğinden gelişirken, bir kısmı ise o dönemde kurulan sosyalist partilerin öncülüğünde gerçekleşmiştir. 1946 yılında kurulan Türkiye Sosyalist Partisi ve Türkiye Sosyalist Emekçi ve Köylü Partisi sendikaların kurulmasına öncülük etmişler; dağınık güçsüz sendikalar yerine işkolu düzeyinde ve ülke çapında faaliyet gösterecek bir sendikal örgütlenme modelini yaratmaya çalışmışlardır. Türkiye Sosyalist Partisi, kurulacak bütün sendikaların isimlerinin başına "Türkiye" yi getirerek bu sendikaları da Türkiye İşçi Federasyonu çatısı altında toplamaya çalışmışlardır. Ancak bu çabalar amacına ulaşamamıştır. (Akkaya, 2002: 161)

1947 tarihli 5018 sayılı yasanın sendikalara siyaset yasağı getirmesine rağmen bu dönemde sendika parti ilişkilerinde farklı bir etkileşim ortaya çıkmıştır. Hem iktidar hem muhalefet partileri sendikaları kendi taraflarına çekmeye başlamışlardır. DP'nin işçilere yönelik çalışmaları, grevi siyasi tesir dışında bırakarak vaat etmesi ve CHP'nin grevi reddetmesi, DP'nin 1950 seçimlerindeki başarısında etkili olmuştur. (Yazıcı, 1996: 127- 130)

Çok partili rejime geçilmesinin etkisiyle siyasi partiler önemli bir oy potansiyeli olarak gördükleri işçilere yönelik yoğun propagandaya girişmişlerdir. Bu dinamiklerin etkisiyle ilk olarak 1948'de Millet Partisi grev hakkını parti programına koymuştur. Ardından DP (Demokrat Parti) 1949'daki parti programında grev hakkına yer verdi. CHP ise grev hakkını her türlü koşulda tamamen reddediyordu. Fakat, DP 1949'daki hükümet programında grevi programa dahil etmemiştir. Buna karşılık greve şiddetle karşı çıkan CHP 1953'teki programına grev hakkını dahil etmiştir. (Pekin, 1985: 251)

Partiler işçi kitlesinin desteğini ve sendikaları ele geçirmek için işçilerle aynı safta olmayı tercih etmişlerdir. Çünkü o dönemin yoğun kesimi işçilerdir. Durum bu şekilde olunca grev hakkını savunan sendikalar başta DP'nin yanında yer almışlardır.

Daha sonra DP'nin gündeminde yer vermemesinden dolayı; sendikalar CHP'yi destekleyen işçi sendikaları (İstanbul İşçi Sendikalar Birliği) ve DP'yi destekleyen işçi sendikaları (Hür İşçi Sendikaları Birliği) olarak ikiye bölünmüşlerdir. 1950 sonrasında İstanbul İşçi Sendikaları Birliği ve Hür İşçi Sendikaları Birliği birleşme kararı alarak İstanbul İşçi Sendikaları Birliği adı altında birleşmişlerdir. (Yazıcı, 1996: 130)

2.2.6.4. Türk-İş'in Kurulması

1950- 1960 dönemi sanayileşme bakımından önemli atılımların gerçekleştiği, çok partili döneme geçişle birlikte demokratikleşme çabalarının yoğunlaştığı ve işçi sayısında önemli artışın yaşandığı dönemdir. Bu artış önemli bir gelişmeyi de beraberinde getirmiştir; işçi hareketinin tek çatı altında toplanması fikri somutlaşmıştır. Böylece 1952'de Türk işçi hareketi için tarihi bir gelişme olarak kabul edeceğimiz Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur. (Yazıcı, 1996: 132)

Türk-İş'e katılan sendika, birlik ve federasyon sayısı 1954 yılında 18'e çıkmıştır. Üye sayısı ise 150 bine ulaşmıştır. (Yazıcı, 1996: 133) 1960 yılına gelindiğinde ise 432 işçi sendikasının 215'ini, 27 birlik ve federasyondan 22'sini bünyesinde barındırıyordu. Sendika üyesi 282.967 işçinin ise 173.770'i Türk-İş bünyesindeydi. (Makal, 1999: 281)

2.2.7. 1960- 1970 Dönemi

2.2.7.1. 27 Mayıs Askeri Harekatı

DP iktidarı, işçi sınıfının yanında yer alarak greve olumlu bakması sonucu, grevi reddeden CHP karşısında etkili bir güç olduğunu yapılan seçimler doğrultusunda kanıtlamıştır. Kuruluşundan sonraki katıldığı iki seçimde de tek başına iktidarlığı ele almıştır. Fakat 1953 seçimlerinde CHP'nin de programına grevi alması ve 1955 yılında yaşanan ekonomik kriz dolayısıyla DP'nin oylarında düşüş yaşanmıştır. Bu durum karşısında DP çıkan muhalif hareketleri şiddetle bastırmaya çalışmıştır. 1960 yılında çıkan eylemler sert bir şekilde güvenlik güçleri tarafından bastırılmıştır. Eylemlerde silah kullanılmasından dolayı sıkıyönetim ilan edilmiş, CHP hükümeti düşürmek için sürekli olarak asker ve bürokratlarla temas halinde olmuştur. 27 Mayıs 1960 da bir grup

subay iktidara el koymuştur. Askeri yönetim hükümetin başına geçmiştir. (<https://tr.wikipedia.org>)

Yönetimin başına geçen Cemal Gürsel, cumhurbaşkanı Celal Bayar'ı, Başbakan Adnan Menderes'i ve DP'li diğer yöneticileri tutuklatmıştır. Adnan Menderes, Hasan Polat ve Fatın Rüştü Zorlu Yüksek Adalet Divanı'nda yargılanarak idam edilmiştir.

2.2.7.2. Çalışma Hayatındaki Yasal Düzenlemeler

27 Mayıs hareketinin işçi ve sendikal hareket açısından önemli etkileri olmuştur. Başta Anayasa olmak üzere sonrasında hazırlanan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanunu, sendikal hareketin gelişmesinde yeni bir dönem başlatmıştır. (<http://www.kamusen.org.tr>)

1961 Anayasası, diğer anayasalardan farklı olarak sosyal devler ilkesini kabul ederek daha demokratik bir içeriğe sahiptir. (<https://www.tbmm.gov.tr>) (1961 Anayasası, R.G. T. 20.07.1961, S. 10859) 1961 Anayasası önemli bir hareket noktasını teşkil etmiştir. Anayasa tüm çalışanlara sendikalaşma hakkını; toplu pazarlık ve grev hakkını tanımış, kamu özgürlüklerini sağlam güvencelere bağlamış; iktisaden güçsüz durumdaki halk çoğunluğunu koruyucu tedbirler almakla görevli “Sosyal Devlet”i kurmuştur. Grev ve toplu sözleşme hakkı ilk kez Anayasal bir hak olarak tanımlanmıştır. 47. madde bu hakkı “İşçiler, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltme amacıyla toplu sözleşme ve grev yapma hakkına sahiptirler.” şeklinde düzenlemektedir. (1961 Anayasası, R.G. T. 20.07.1961, S. 10859)

1961 dönemi askeri dönem olduğu için, bu hakların düzenlenmesinde ağırdan alan bir tutum sergilemişlerdir. Nitekim işçi sendikalarında da bu rahatsızlık artmaya başlamış, bununla beraber çeşitli grevler Anayasa'nın tanıdığı bir hak olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bunlardan en önemlisi Kavel Kablo işçilerinin grevidir. Kavel işçilerinin grevi gerekli yasal düzenlemelerin çıkması için bir baskı oluşturmuş, 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi ve Grev ve Lokavt Kanunlarının 1963 yılında çıkmasıyla işçiler amaçlarına ulaşmıştır. (Işık, 1996: 179)

2.2.7.3. 274 ve 275 Sayılı Kanunlar

274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu Sözleşme ve Grev ve Lokavt Kanunu 24.07.1963 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

274 sayılı Sendikalar Kanunu, daha önceki 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikler Kanunu’na göre birçok alanda demokratik düzenlemeler getirmiştir. Böylece 5018 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Kanun, işçi sendikalarının kurulmasında işyeri ve işkolu ilkesini benimsemiş, sendikaların kurulmasında ve üyelikte “serbestlik ve ihtiyarılık” ilkesini, sendikada çokluk ve saflık ilkelerini güvence altına almıştır. 274 sayılı Kanun ile getirilen sendikal hak ve özgürlükler, 275 sayılı Kanunla toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt hakları ve iş uyuşmazlıklarının çözüm yolları ile tamamlanmıştır. Böylece ilk kez endüstri ilişkileri sisteminin tüm unsurları kanunla düzenlenmiştir. 274 ve 275 sayılı Kanunlar, Türk sendikacılığının güç kazanmasında önemli bir rol oynamış, sendikaların üye sayılarındaki artış ve çalışma hayatında etkili bir baskı grubuna dönüşmeleri bu sayede olmuştur. (www.iib.org.tr)

2.2.7.4. Türkiye İşçi Partisi’nin Kurulması

Türkiye İşçi Partisi (TİP); demokratik sosyalizmin ilk örneği ve temsilcisi olduğu gibi, 1965 seçimlerinde TBMM’ye 15 milletvekili girdirebilmiş ve Türk siyasal hayatına kalıcı yenilikler getirmiş çok önemli bir siyasal oluşumdur. TİP; İbrahim Güzelce, Kemal Türkler, Kemal Nebioğlu, Şaban Yıldız ve Nuri Beşer gibi sendikacılar tarafından 14 Şubat 1961’de yapılan bir basın açıklamasıyla kurulmuştur. 1960’da kurulan Türkiye Sosyalist Partisi’nin de TİP’e katılması ve Mehmet Ali Aybar’ın Genel Başkanı olması ile beraber TİP’in etkinliği artmaya başlamıştır. (Akalin, 2000: 120)

2.2.7.5. Sendika ve İşçi Hareketindeki Gelişmeler

1961 Anayasası ile temel hak ve hürriyetlerin daha önemli bir yere oturtulduğu işçi teşekküllerini hür sendikacılık niteliğine kavuşturan köklü düzenlemelerin yapıldığı

görlür. 1960 yılında 800 bini aşkın iş mevzuatı kapsamına giren işçi ve 300 bine yakın sendikalı işçi vardır. (Yazıcı, 1996: 137- 138)

1961 Anayasası'nın tanıdığı toplu sözleşme ve grev hakkına rağmen 1963 yılına kadar gerekli yasal düzenlemelerin yapılmamış olması nedeni ile işçi ve sendikaların tepkilerini doğurmuştur. Bu dönemde işten çıkarmalar ve ücret düşüklüğü nedeniyle bir takım eylemler meydana gelmiştir. Bu bakımdan 31 Aralık 1961 tarihinde Saraçhane Mitingi önemlidir. Bu dönemdeki bir başka eylem ve en önemlisi Kaval direnişidir. İşverenin fazla mesai ve yıllık ikramiyelerini ödememesi, sendika temsilcilerinin ve şube başkanlarının işten atılmalarını protesto etmek için oturma eylemi ile başlayan arkasından fabrika önünde direniş çadırlarının kurulması ile yaklaşık yedi ay sürmüştür.

Ayrıca siyasal bir eylem olması ve Türk-İş'in anlayışını göstermesi açısından, Türk-İş tarafından 22 Aralık 1962'de Ankara'da düzenlenen "Komünizmi Telin Mitingi" dönemin diğer önemli eylemidir. (<http://www.tarih-tebugun.org>)

274 ve 275 sayılı yasaların çıkmasıyla beraber, işçi eylemlerinde hem nicelik hem nitelik yönünden bir sıçramanın yaşandığı bir süreç başlamıştır. 1964 yılında toplu pazarlık görüşmelerinde anlaşmazlığa düşülmesi nedeni ile 75'i özel kesimde, 6'sı kamu kesiminde olmak üzere 81 grev yaşanmış, bu grevlere 6500 civarında işçi katılmıştır. Bu yıl ayrıca Bakanlar Kurulu tarafından ilk kez grev ertelemelerin yaşandığı bir yıl olmuştur. (Akkaya, 1998: 105- 106)

1965 yılı hareketi açısından görece durgun geçen bir dönemdir. 1966 yılına gelindiğinde işçi hareketi yeniden bir canlanma sürecine girer. Bu dönemde gerçekleşen 39 greve toplam 10.401 işçi katılır. Bu grevlerden en önemlisi, Türk-İş içerisindeki anlaşmazlıkları artıran ve DİSK'in kurulmasına yol açan Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikası greviydi. (Akkaya, 1998: 106)

2.2.7.6. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)' in Kurulması

60'lı yıllar bir yandan sosyalizmin gündemde olduğu öte yandan da kapitalizmin altın çağının sonlarına ulaşp, yavaş yavaş bir krizin ortaya çıkmaya başladığı bir dönemdir. Aşağıdan gelişen kendiliğinden bir işçi hareketinin, yukarıdan Türk-İş'e

egemen olan bürokrat sendikacılar tarafından bastırılmaya kalkışmasının yarattığı bir çatışma içinde doğan ve geleneksel sendikacılıktan kopuşu ifade eden DİSK, Türkiye’deki sendikal harekette bir dönüm noktasıdır. Mücadele ederek koptuğu geleneksel sendikacılığın temel özelliklerine alternatif olarak, emperyalizme karşı, devletten bağımsız ve sendikal demokrasiye yer veren bir sendikal anlayışın gelişmesi için de uygun bir zemin oluşturmuştur. (Öngider, 1994: 74-75)

İşçi sınıfının kitlesel oluşumunda devletin yasal düzenlemeleriyle sendikaların varlık kazanması etkilidir. Aynı zamanda toplu pazarlık düzeninin gelişmesinde kamu kesimi ve devletin rol oynaması bu durum üzerinde etkili unsurlardır.

Özel kesimin kamu kesiminden farklı özellikler taşıması sendikal mücadelenin farklılaşmasını getirdiği gibi, Türk-İş içindeki bölünmenin de bir nedeni olmuştur. Özel kesimde örgütlenmiş bazı güçlü sendikalar, Türk-İş’in dengesi ve uzlaşmacı yaklaşımını, partilerüstü politika izleyişini eleştirmekte ve farklı bir üst örgütlenmenin gerektiğini düşünmektedirler. İşte bu sendikalar 1967 yılında bir araya gelerek Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nu (DİSK) kurmuşlardır. Bu sendikalar Türk-İş’ten farklı olarak işçi sınıfı adına ekonomik ve siyasal mücadelenin bir arada verilmesi gerektiği inancını taşımaktadırlar. (Tartanoğlu, 2007: 76,77)

2.2.7.6.1. DİSK’ in Kurulduğu Ortam ve Paşabahçe Grevi

DİSK’in kurulmasının temel nedenlerinden birisi, Türk-İş’in artık işçilerin haklarını ve çıkarlarını koruyamadığı ve partilerüstü politikası ile etkisini yitirdiği düşüncesidir. Türk-İş’in sendikacılık anlayışına ve politikasına bir tepki niteliğinde kurulan DİSK, işçi sınıfının ekonomik, sosyal ve kültürel bakımdan kalkınması ve yücelmesi için öncelikle Türkiye’nin her yönden bağımsız olmasını ve hızlı bir kalkınma yoluna girilmesini zorunlu görmekte ve bu nedenle Türk işçi hareketinin, Anayasa’da öngörülen köklü dönüşümlerin gerçekleşmesini sağlayacak devrimci bir öze kavuşmasını gerekli saymaktadır. (Uçkan, 2004: 267)

DİSK’in kuruluşuna yol açan bir diğer önemli gelişme Paşabahçe Grevi’dir. İşçilere grev hakkının tanındığı dönemden sonra, işçi sınıfı eylemlerinin belirgin bir şekilde arttığı görülmüştür. Türk Metal Sanayicileri Sendikası ile Türk Maden İş

Sendikası arasında yürütülen toplu sözleşmelerin uyuşmazlıkla sonuçlanması üzerine greve gidilmiştir. Bu durumda Türk-İş yönetimi sendikadan grevi sona erdirmesini istemiştir. Bu koşullar 1966 Paşabahçe grevi ile doruk noktasına ulaşmıştır. Paşabahçe grevi sürecinde giderek belirginleşen iki farklı sendikal eğilimin çarpışması en üst düzeyde yaşanmıştır. Paşabahçe grevi, Paşabahçe Şişe Cam Fabrikası'nda 31 Ocak 1966 ile 26 Nisan 1966 tarihleri arasında Kristal İş Sendikası'nın kendisine hükümet tarafından önerilen toplu iş sözleşmesini kabullenmemesi sonucu gerçekleşmiştir. Türk-İş başlangıçta desteklediği bu grevi, 20 Mart 1966 tarihinden itibaren işverenin sunduğu sözleşmenin Kristal İş tarafından kabul edilmemesini gerekçe göstererek, desteklememe kararı almıştır. Türk-İş yönetimine rağmen grevin bazı sendikalar tarafından desteklenmesi ve bundan sonraki grevlerde, Türk-İş 'ten ayrı olarak, Sendikalar Arası Dayanışma Komitesinin kurulması, Türk-İş'ten kopuşa son noktayı koymuştur.(<http://www.ozgurlukdunyasi.org>)

Paşabahçe Grevi Türk-İş yönetimi tarafından Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile anlaşarak bitirilmiştir. Ancak grevci işçiler ve sendikaları Kristal-İş buna karşı çıkmıştır. TİSK ile yapılan anlaşmaya rağmen grevin sürmesi üzerine Türk-İş Yönetim Kurulu “sendikacılık prensiplerini ısrarla çiğnedikleri” gerekçesiyle, Petrol-İş, Maden-İş, Lastik-İş, Basın-İş ve Kristal-İş sendikalarını Türk-İş Onur Kurulu'na vererek, konfederasyondan geçici olarak ihraç etmiştir. Bu ihraç DİSK'in doğuşunu hazırlayan sebepler içinde bardağı taşıran sondamla olmuştur. (Kara, 2012: 12)

Türk-İş içinde ortaya çıkan sendikacılık anlayışında ve siyasi görüşlerdeki farklılıklar, yeni bir konfederasyonun oluşmasına neden olmuştur. Sendikalar arası Dayanışma Anlaşması'nı imzalayan Gıda-İş, Lastik-İş, Basın-İş ve Maden-İş sendikaları ile Türkiye Maden-İş sendikası 13 Şubat 1967'de, Türk-İş'in izlediği pragmatik ve partilerüstü sendikacılık anlayışı karşısında doktriner sendikacılık anlayışını savunan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DİSK) kurmuşlardır. Demokratik kitle ve sınıf sendikacılığını benimseyen ve işçilerin kendi partileri içinde görev almalarını, kendi partilerinin iktidara gelmesi için mücadele vermelerini savunan DİSK, işçi sınıfının ekonomik açıdan olduğu kadar siyasal ve ideolojik açıdan da mücadele etmesi gerektiğine inanmaktadır. (Uçkan, 2004: 267)

DİSK'in kurucuları Türkiye Maden-İş sendikası adına Kemal Türkler, Lastik-İş adına Rıza Kuas, Basın-İş adına İbrahim Güzelce, Türkiye Gıda-İş adına Kemal Nebioğlu ve Türk Maden-İş adına Mehmet Alpdündar'dır.

DİSK 1961 Anayasası'nın sağlamış olduğu demokratik hak ve özgürlükler ile 1960'lardan itibaren yükselen toplumsal muhalefetin yarattığı ortam içerisinde örgütlenme ve güçlenme olanağını bulmuştur. DİSK, özellikle özel sektörde örgütlenmiş, 1970 yılına gelindiğinde üye sayısı 86.650'ye ulaşmıştır. (TSA, 1998: 310)

2.2.7.6.2. 15-16 Haziran Olayları

Her toplumun tarihinde ve özellikle de siyasal, ekonomik bunalım dönemlerinde sınıfsal talepleri dile getiren kitlesel çıkışlar vardır. Türkiye'deki sınıflar mücadelesi tarihinde 15-16 Haziran direnişinin, gerek işçi sınıfının kendisi için sınıf olması açısından, gerekse siyasi talepleri açısından büyük bir eylem olduğu genel bir kabul görmektedir. Eylemin iç örgütlülüğü, katılın yüksekliği, işçi sınıfını, ilerici gençliği, emekçileri ve aydınları eyleme çekişi, DİSK ve Türk-İş sendikal ayrımı yapmadan işçi sınıfını eylemde bütünleştirmesi gibi etmenler eylemin büyüklüğünü ortaya çıkarmaktadır. (Öztürk, 1992: 153)

Sınıf hareketinin, DİSK kanalıyla hızlı bir siyasallaşma yoluna girmesi, burjuvaziyi ve onun siyasal temsilcilerini ciddi bir şekilde ürkütmüştür. Bu hızlı büyümenin önünün alınmasının gerekliliği üzerine 274 ve 275 sayılı Kanunlar çıkarılmıştır. 274 sayılı Kanun'la amaç sendikal hakları kısıtlamaktır. Sendikal hakları kısıtlayarak DİSK yok etmek ve üyelerinin Anayasaya aykırı biçimde zorla başka sendikalara üye olmasını sağlamaktır.

Bu durum üzerine 15-16 Haziran günlerinde DİSK'e bağlı işyerlerinde çalışan işçiler işlerini bırakıp yürüyüşe geçmişlerdir. 16 Haziran akşamında İstanbul'da sıkıyönetim ilan edilmesi üzerine gösteriler sona ermiştir. DİSK yöneticileri ve çok sayıda işçi lideri tutuklanıp sıkıyönetim mahkemelerinde yargılanmıştır. (TSA, 1998, cilt 1: 310)

15-16 Haziran, çeşitli iş kollarında ve illerdeki işçilerin ücret dışı haklar için ortaklaşa ilk eylemi olması açısından önemlidir. İlk kez 15-16 Haziran'da çeşitli

işkolları ve illerdeki 100 bin dolayında işçi, işyeri sorunlarını aşarak ortak bir eylem gerçekleştirmiştir. Konunun bir diğer önemli özelliği de işçilerin kendi destekledikleri partilerin tavrını reddederek, ortak sınıf bilincinde birleşmeleridir. (Koç, 2003: 188)

15-16 Haziran olayları sonrasında 5090 işçi işinden atılmıştır. Bu durum, 1961 sonrasında ve özellikle 1968-1970 döneminde işyerlerinde yetişen öncü işçilerin önemli bir bölümünün mücadele dışına çıkarılması anlamına gelmektedir. Bu darbe, 12 Mart'a karşı işçi sınıfında bir tepki gelmemesinin önemli nedenlerinden birisidir. (Koç, 2003: 189)

2.2.8. 1970- 1980 Dönemi İşçi Hareketi

İncelediğimiz dönem, bir askeri darbe ile başlayan bir askeri darbe ile sona eren bir dönemdir. Ancak, dönemin başlaması ile bitmesine neden olan askeri darbeler ortak bir özelliğe sahip değildir. Darbeleri doğuran toplumsal nedenler, darbelerin arkasındaki toplumsal sınıflar ve darbelerin sonucunda ortaya çıkan siyasal rejimler açısından ele alındığında, farklılık ve zıtlıkların ön plana çıktığı görülmektedir. Bu farklılık ve zıtlıkları özellikle her iki darbenin işçi sınıfı ve sendikacılık hareketine yönelik tavırlarında görmek mümkündür. 27 Mayıs 1960 ve 1961 Anayasası, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarında bir özgürlük rejimi öngörürken, 12 Eylül darbesi ve 1982 Anayasası'nın düzenlemeleri, işçi hak ve özgürlüklerini ortadan kaldırmak ve kısıtlamak için yapılmıştır. (Beşeli, 2002: 191)

Dönemin başlangıcı işçi sınıfı ve sendikalar açısından, sendikal hakların geniş kullanım olanaklarının ortaya çıktığı ve bundan yararlanıldığı bir gelişim gösterirken dönemin sonunda, sendikal faaliyetlerin tümüyle askıya alındığı, sendika ve konfederasyonların kapatıldığı, sendikacıların ve sendikalı işçilerin tutuklandığı, reel ücretlerin geriletildiği, örgütlenme, toplu pazarlık ve grev haklarına ciddi sınırlamalar getirildiği görülmektedir. (Beşeli, 2002, 192)

1960 darbesinden 1980 darbesine kadar geçen süre genel olarak hayatın tüm alanını etkilemiştir. 27 Mayıs Devrimi'nin getirdiği özgürlük ortamında serbestçe yayılmaya başlayan sol ve sağ ideolojik akımlar, sendikalara açıkça el atmaya

başlamıştır. bu bağlamda, yeni dönemde ideolojik ve sınıf sendikacılığı bilicini ön planda tutan sendikalar kurulmuştur. (www.journals.istanbul.edu.tr)

Türk sendikacılığında sendika- siyasi parti ilişkileri; tüm partilere eşit mesafede kalmayı amaçlayan “partilerüstü politika” izlenmesi, sendikaların öncülüğünde Kıta Avrupası ülkelerinde olduğu gibi işçi kesiminin kendi partisini kurarak bağımsız siyasallaşması ya da partilerin öncülüğünde sendikalar oluşturulması ve parti listelerinden sendika kökenli adayların seçimlerde aday gösterilmesi şeklinde gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, bu dönemde, ideolojik örtüşmeler, sendikaların siyasi partilerle ilişki kurma nedenleri arasında yer alan önemli unsurlardan biri olmuştur. (www.journals.istanbul.edu.tr)

On iki sendikacının Türkiye İşçi Partisi’nin kuruluşunda ve yönetiminde aktif rol alarak işçi sınıfının bağımsız siyasallaşması yolunda bir hareket başlatması, daha sonra bu partinin öncülüğünde DİSK, MİSK ve Hak-İş kurulmuştur.

Dönemin işçi sınıfının nesnel varoluşunu etkileyen genel özelliği, ithal ikameci ekonomik politikaların talep yaratma baskısının işçi ücretlerini görece olarak yüksek tutmadaki rolüdür. İşçi sınıfı açısından bu durum, iş güvencesinin biraz daha yüksek olduğu, dolayısıyla sınıf hareketi bakımından daha etkin olunan bir dönemdir.

2.2.8.1. 1971 Muhtırası

1961 Anayasası ile demokratik siyasal hayata geri döndükten sonra geçen 10 yıllık süre içerisinde, yeni oluşturulan düzen ihtiyaçlara cevap veremez hale geldiği için yeni bir düzene ihtiyaç durulmuştur. 1969’da Türkiye’de halk değişim talepleri nedeniyle sokağa dökülmüştür. (Dursun, 2000: 8) 1969 seçimleri ile iktidara gelen Adalet Partisi’nin Demokrat Parti’nin devamı olarak görülmesinin nedeni ile 12 Mart 1971 tarihinde Türkiye’de ikinci kez demokrasiden otoriter yönetime geçildi. Genelkurmay Başkanı ve kuvvet komutanlarının birlikte imzaladıkları “muhtıra” radyodan halka duyuruldu. Bu muhtırada komutanlar demokratik seçimlerle iş başına gelmiş olan hükümetin istifasını ve Atatürkçü bir anlayışla anayasanın öngördüğü düzenlemeleri yerine getirebilecek güçlü bir hükümetin kurulmasını talep etmekteydiler.

Eğer bu talepler yerine getirilmezse ordunun yönetime tamamen el koyacağı duyurusu da yapılmaktaydı. (Dursun, 2005: 187)

Bu muhtıraya ülkeyi götüren en önemli neden, 1961 Anayasası'nın getirdiği yeni sistemin kurumsallaşamamasıydı. Bu yeni sistem daha önceki döneme göre daha liberal içerikliydi; birey hak ve özgürlüklerine önem veren bir sistem durumundaydı. Sistem, milli egemenliği TBMM'nin diğer kurumlar ile birlikte kullanmasını öngörmekteydi. Sistemin niteliğinin tam olarak oluşmaması sistemin kurumsallaşmasını engellemekteydi. (Dursun, 2005: 189- 190)

2.2.8.2. 1488 Sayılı Yasa

1971 yılında Anayasa'da yapılan değişiklik sosyal hakları olumsuz etkilemiştir. Bu değişiklik ile temel hak ve hürriyetlere dolaylı bir sınırlama getirilmek istenmiştir. Sosyal haklara doğrudan müdahale ise sendika hakkı ile ilgilidir. 1488 sayılı yasayla Anayasa'nın 46. maddesindeki “çalışanlar” kelimesi kaldırılıp yerine “işçiler” kelimesi konmuştur. Yani “işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir” hükmü Anayasa'dan çıkarılarak memurların sendikalara üye olmaları yasaklanmıştır. Memurların daha önce kurmuş oldukları sendikaların faaliyetlerinin de sona ereceği belirtilmiştir. Sonuç olarak grev ve toplu sözleşme yapma hakkı zaten olmayan memur sendikaları 1971 değişikliği ile tamamen ortadan kaldırılmıştır. (Tanör, 1978: 185- 186)

Ayrıca 23.11.1972 tarihinde kabul edilen ve yaklaşık 10 gün sonra yürürlüğe giren Dernekler Kanunu'nda sendikaları da ilgilendiren çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Sendikaların özellikle siyasal faaliyette bulunmalarını engelleyici, siyasal iktidarın özellikle de bu konuda sendikalar üzerinde geniş bir denetim uygulamasını sağlayıcı nitelik taşımaktaydı. (Işıklı, 2005: 503)

2.2.8.4. DİSK-CHP İlişkisi

CHP'de politik değişiklik 1960 ihtilalinden sonra hızlanmıştır. 27 Mayıs 1960 tarihinde gerçekleşen ordu müdahalesi sonrası Türk siyasal hayatı bir hayli karışıklık

geçirmiştir. Demokrat Parti'nin kapatılması nedeniyle sağda birden fazla parti yer alırken, 1961 Anayasası'nın sağladığı ortamda solda CHP'nin yanına Türkiye İşçi Partisi katılmıştır. Türkiye İşçi Partisi'nin “Sol” bir parti olduğunu açık açık söylemesi, dünya sisteminde sol akımlarının giderek güçlenmesi, Amerika Birleşik Devletleri aleyhtarı bir ortamın doğması gibi nedenler üst üste geldiğinde CHP, klasik politik çizgisini gözden geçirmek zorunda kalmıştır. (Kili, 1976: 211)

12 Mart döneminde kendisini düzen içi demokratik bir muhalefet olarak yenileyen, bu yolda kadrolarının önemli bir kısmını tasfiye eden CHP, kendisini ortanın solu olarak yeniden konumlandırmıştır. “Ortanın solu” temel olarak batılı sosyal demokrat parti formülasyonlarına benzer, diğer yandan tüm dünyaya yaygın uygulama olan “sosyal refah devletini” yönetmeye talip, egemen bir ideolojidir. Ortanın solu başlangıçta çok büyük bir yol değişikliği anlamında kullanılmamıştır. CHP'nin “40 Yıllık” uygulamalarının isimlendirilmesi olarak değerlendirilmiştir. Bülent Ecevit'in Kim dergisinin 398 ve 399. Sayılarında yayınlanan “Ortanın Solu ve CHP” isimli makaleleri yeni çizgiye içerik kazandırma çalışmalarının öncüllerini oluşturmuştur. (Ecevit, 1966: 398)

“Demokratikleşme” adı altında Bülent Ecevit'in 12 Mart darbesine karşı çıkışı, CHP'nin kendi geleneksel dayanağı olan bürokrasiye ve onun değerlerine saldırması, diğer yandan işçi sınıfı hareketi ve sendikalarla doğrudan bir ilişki kurma yönündeki iradesi, CHP'nin bu sol konumunu belirleyen özellikleridir. (<http://acikarsiv.ankara.edu.tr>)

Bu dönemde bağımsız bir siyasal yönelim belirlemeyen “sol çevreler” de CHP'nin bu yeni yönelimi ile tam bir uyum göstermişlerdir. Bu uyum, 1979 ara seçimlere kadar sürmüştür. Uyum nedeni olarak, 1975 yılına kadar Türk-İş'te bulunan sosyal demokrat anlayışına sahip sendikaların bu tarihten itibaren DİSK'e geçmesi de gösterilebilir. (<http://acikarsiv.ankara.edu.tr>)

Temel olarak, DİSK'in genişleme dönemi olarak tanımlayabileceğimiz 1971-1975 döneminde iki birbirinden farklı ama belirleyici dalga söz konusudur. Birinci dalga, 1974-1975 yılında o güne kadar bağımsız olarak varlıklarını sürdüren dört sendikanın DİSK'e katılması olmuştur. İkinci dalga ise, Türk-İş'e bağlı sendikaların DİSK'e geçmesidir. (Kesgeç, 2006: s.y.)

1971 yılı başlarında Türk-İş içerisindeki sosyal demokrat sendikaların dördü Türk-İş Yönetim Kuruluna “1971 Türkiye’inde İşçi Hareketi ve Sendikalarımız: Ortak Reform Yolları Üzerine Eleştiriler ve Araştırmalar” adıyla bir rapor sundu. Raporun altında, Genel-İş Sendikası Genel Başkanı Abdullah Baştürk, Yol-İş Sendikası Genel Başkanı Halit Mısırlıoğlu, Deniz Ulaş-İş Sendikası Genel Başkanı Feridun Şakir Ögünç ve Petro-İş Sendikası Genel Başkanı İsmail Topkar’ ın imzaları vardı. Türk-İş içindeki ilk somut ayrışma bu raporla birlikte başlamıştır. Dörtler Raporu olarak adlandırılan bu eleştiri hareketinin ardından Türk-İş içinde sosyal demokrat sendikalarının muhalefet hareketi devam etmiştir. On iki sendika (OLEYİS, Genel-İş, Ges-İş, Tez Büro-İş, Yol-İş, Kristal-İş, Petrol-İş, Sağlık-İş, Deniz Ulaş-İş, Harb-İş) “Türk İşçi Hareketi İçin Sosyal Demokrat Düzen” adını taşıyan ve kamuoyunda “Onikiler Raporu” olarak adlandırılan yeni bir rapor hazırlamışlardır. Türk-İş yönetimi rapora büyük bir tepki göstermiştir. Tartışmalar büyüyerek ileriki yıllarda bu tartışmalara dayanarak Türk-İş’ ten kopma ve DİSK’e katılmalar olmuştur. (Oleyis, 2006: s.y.) Fakat bu sendikaların yöneticileri, DİSK içindeki Türkiye İşçi Partisi kökenli sendikacıların etkisinin kırılmasında büyük rol oynamışlardır. DİSK, 1971 ve 1973 Genel seçimlerinde kendisini “Ortanın Solu” olarak ilan eden CHP’den başka bir seçeneğe sahip değildi. (Sezgin, 2006: 41)

2.2.8.5. 1 Mayıs 1976-1977 ve Taksim Meydanı Olayı

1 Mayıs, tüm dünya işçilerinin birlik ve dayanışma günü olarak kabul edilmektedir. 1 Mayıs, ülkemizde ilk kez 1976 yılında kutlanmaya başlanmıştır. DİSK, 1976 yılında 1 Mayıs kutlamaları için harekete geçerek 52 yıl sonra, Taksim meydanında 100 binin üzerinde emekçiyi biraraya getirmiştir. 1 Mayıs 1977 tarihinde Taksim meydanında toplanan emekçilerin gösterileri kanlı bir şekilde sona ermiştir. 37 kişi öldürülmüş, yüzlerce kişi yaralanmıştır. (İşçi Hareketi Gazetesi, 1997: 23)

1977 yılı 1 Mayıs kutlamaları “1 Mayıs Katliamı” adıyla anılmaktadır. O tarihlerde İzmir’de DİSK 3. Bölge Temsilciliği’nde görevli olan Yalçın Erdoğan mitinge, yurdun dört bir yanından İstanbul’a akan yüzbinlerce birlikle İzmir’den geldiğini ve asla unutmadığı o an’ları bütün ayrıntılarıyla şöyle ifade etmiştir. (www.sodev.org.tr) “Türkülerimizi, özlemlerimizi, taleplerimizi haykırıyorduk. Ben de

elimde megafonla kortejimizi yönlendiriyordum. DİSK Genel Başkanı Kemal Türkler konuşmasını tam bitirmekte idi ki, alan o günkü adıyla Intercontinental Otelı'nin çatısından açılan ateşle herkes yata kalka kaçıırken, bir yandan da polis panzerleri sirenlerini çalarak kitlenin üzerine yöneliyor, diğer yandan da ses bombası kullanarak paniği daha da artıyordu.”

1 Mayıs kutlamaları 1979 yılında yasaklanış ve sokağa çıkma yasakları konmuştur. 30 Nisan'da iş bırakma ve işyerinde toplu bildiri okuma eylemleri yapılmıştır. DİSK, yasağı protesto etmek amacı ile 1 Mayıs'ta, Danıştay kararıyla Mersin'de “1 Mayıs'ın Kutlamasını Önlemeye Yönelik Baskı ve Saldırı Protesto Mitingi” ni düzenlemiştir. (www.disk.org.tr)

12 Eylül darbesinden önce son “yasal” 1 Mayıs kutlamaları yapılmıştır. Sıkıyönetim altındaki İstanbul, Ankara ve İzmir'de gösteriler yasaklanmıştır. 12 Eylül askeri darbesinden sonra, o zaman kadar “Bahar Bayramı” adıyla resmi tatil günü olan 1 Mayıs, çalışma günleri arasına dahil edilmiştir. (www.politics.ankara.edu.tr.)

2.2.8.6. Sendika ve İşçi Hareketindeki Gelişmeler

DİSK, 1970'lerde 15-16 Haziran Direnişi ile Türk-İş'i sarsarak özel sektörde hızlı bir örgütlenmeye geçmiştir. (Aslan, 1988: 85) İlk direniş İstanbul'da Sungurlar ve Türk Demirdöküm fabrikalarında gerçekleşmiştir. Ardından Kocaeli' de ilk olarak Rabak ve Çelik Halat fabrikaları direnişe geçmiştir. Direnişler 155 işyerinde 75 bin işçinin katılımıyla yürüyüş ve gösterilerle işbaşı yapılmayarak gerçekleşmiştir. (Orçun, 1993: 17) Git gide katımların artması sonucu bölgede sıkıyönetim ilan edilmiştir.

1967 yılında TİP tarafından kurulmuş olan DİSK'in desteği sonucu, emekçiler yaşanan yoğun sömürüye karşı örgütlenmişlerdir. DİSK'in, Türk-İş tarafından bilinçli olarak örgütlenme dışı bıraktığı özel sektörde örgütlenmesi ve ilerleme kaydetmesi sadece sermaye cephesini değil Türk-İş telaş içine girdirmiştir. 15-16 Haziran'daki yasal düzenlemelerin çıkışı da bu kaygılar sonucu olmuştur. Sorun DİSK'i etkisizleştirmek sorunu olmayıp, sermaye birikimini tehdit eden, kar oranlarını düşüren,

sömürü oranını aşağıya çekmeye çalışan bir örgütlenmeyi ortadan kaldırmak sorunudur. (Akkaya, 2006)

Türkiye işçi sınıfı, uzun bir aradan sonra 1 Mayıs 1976'da 1 Mayıs'ı yeniden kutlamaya başlamıştır. 1977 ve 78 yıllarında 1 Mayıs kutlamaları DİSK öncülüğünde olmuştur.

Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen Devlet Güvenlik Mahkemelerinin (DGM) Kuruluş Yasası, iktidardaki I. Milliyetçi Cephe (MC) Hükümeti (sağcılar) tarafından yeniden çıkarılmak istenmiştir. Bu girişimin temel amacı, 70'li yıllarda yükselen işçi hareketini ve sosyalist hareketi bastırmaktır. Burjuvazi, kendi düzenine karşı yükselen devrimci muhalefeti bastırmak için, bu muhalefetin öncü güçlerini olağanüstü mahkemelerde “yargı”lamak ve en ağır cezalara saptırmak istiyordu. (<http://uidder.org>)

Tablo 7: 1974-1976 Yılları Arasında Özel ve Kamu Kesiminde Grev Sayısı, İşçi Sayısı ve Kaybolan İşgünü Sayısı

Yıllar	Grev Sayısı		İşçi Sayısı		Kaybolan İşgünü Sayısı	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
1974	22	23	15.390	5.656	256.082	213.996
1975	13	77	5.847	19.542	213.048	871.634
1976	22	83	12.701	20.168	399.466	1.368.735

Kaynak: <http://uidder.org>

Tabloya göre; bu dönemde özel sektörde hızlı bir artış yaşanmıştır. Bu artışın nedeni, daha mücadeleci bir sendikal anlayışı benimseyen DİSK'in ağırlıklı olarak bu sektörde örgütlü olmasıdır. Burjuvazinin bütün karşı girişimlerine rağmen, dönemde DİSK'in üye sayısı hızla artmaktadır.

DİSK bu grevlerle yeni bir eylem tarzı uygulayarak, hayatı felç etmiştir. (DİSK, 1996) DGM Direnişi olarak tarihe geçen bu olay, DİSK işçilerinin siyasallaşma düzeyi açısından önemlidir.

16 Mart 1978’de İstanbul Üniversitesi’nden çıkan öğrencilerin bombalı, silahlı saldırıya uğradığı ve 7 öğrencinin öldüğü olay nedeniyle 20 Mart’ta “Faşizme İhtar Eylemi” ni gerçekleştirmiştir. Bir saatlik iş bırakma eylemine 600 bini aşkın işçi katılır. (DİSK, 1996)

İşçiler, 1980 askeri müdahalesini parçalı bir yapıda karşılamıştır. 1980 sonrası dönemde gerek Türkiye’de gerekse dünyadaki Konjonktürün etkisiyle 1960 sonrası edindiği kazanımlar elinden alınmış, sendikali işçi oranı düşmüş, sendikalar ve sendikali işçiler üzerindeki doğrudan ve dolaylı baskılar artmış, sistemli bir sendikasılaştırma uygulaması yaşanmıştır. Tüm bu gelişmeler sendikal örgütlenmeyi olumsuz etkilemiştir. Bu süreçte işçi sınıfının kendilerine yönelen işçi ya da sosyalist partilerle bağları zayıflamıştır. (Doğan, 2003: 24-25)

2.2.9. 1980 Sonrası Sendikalaşma Düzeyi

Türkiye’de 1980’le birlikte sivil ve siyasal alanda yeni bir yapılandırmanın içine girmiştir. Ekonomik, toplumsal ve siyasal alanlarda son derece köklü değişiklikler meydana gelmiştir. 1980 darbesi ile iktidarların sınıf hareketini bastırmaya ve sindirmeye ilişkin olarak geçmiş dönemden hareketle oldukça deneyim kazanmış olmasıdır. 1982 Anayasası ile hazırlanan hukuksal çerçeve içerisinde sendikal özgürlükler önemli ölçüde kısıtlanarak sendika ve derneklere siyaset yasağı getirilmiştir. Toplu görüşme ve grev hakkı sınırlanmış; memurların dernek kurma hakkı kısıtlanmıştır. Siyasi katılımın önemli bir unsuru olan siyasi partiler de kapatılmıştır. Bu dönemde birçok kişi gözüaltına alınmış ve işçi ücretleri düşürülmüştür. İşçi sayısı gerilemiş bununla beraber Türkiye’nin dış borç yükü 1980- 1987 yılları arasında büyük oranda artmıştır. (Aslan ve Kaya, 2004: 219)

2.2.9.1. 1980 İhtilali ve DİSK'in Faaliyetlerinin Durdurulması

12 Eylül 1980 yılında ülkedeki yaygın şiddet eylemleri gerekçe gösterilerek yapılan askeri darbe, ekonomik, siyasi ve sosyal yaşamı olumsuz etkilemiştir. 1980 yılı ülkemiz için karanlık bir dönemin başlangıcıdır. İhtilal ile Türk-İş dışındaki konfederasyonların faaliyetleri durdurulmuş, siyasi partiler kapatılmıştır. İşçi sınıfının kazandığı tüm sendikal haklar ihtilal ile geri alınmıştır.

Milli Güvenlik Kurulu Başkanı Kenan Evren, darbenin gerekçelerini yaptığı radyo ve televizyon konuşmasında anlatmıştır. Şu satırları dile getirmiştir: (www.serbesiyet.com)

“Milli Güvenlik Kurulu devlet yönetimine doğrudan el koymuştur. Her türlü siyasi faaliyet her kademede durdurulmuş, parlamento ve hükümet feshedilmiş, bütün parlamenterlerin yasama dokunulmazlıkları kaldırılmıştır. Bütün yurtdışı sıkıyönetim ilan edilmiş, ikinci bir emre kadar sokağa çıkmak yasaklanmış, yurtdışına çıkışlar durdurulmuştur. Yasama ve yürütme yetkileri Milli Güvenlik Kurulu tarafından kullanılacak ve kısa zamanda bir bakanlar kurulu oluşturularak yürütme sorumluluğu bu kurula bırakılacaktır.”

İstanbul Sıkıyönetim Komutanlığı, 14 Eylül'de yayınladığı 4 No'lu bildiri ile DİSK yöneticilerini “Güvence” için teslim olmaya çağırmıştır. 17 Eylül'de gözaltı süresi 90 güne çıkarılmış ve bu nedenle DİSK yöneticileri ve üyeleri uzun süre yargıç önüne çıkarılamamıştır. Milli Güvenlik Konseyi, 18 Eylül'de yayınlanan 8 No'lu kararı ile DİSK'in taşınır ve taşınmaz mal varlıklarına el koyduğunu açıklamıştır. 12 Eylül'de 67 DİSK yöneticisi gözaltına alınmıştır. (www.disk.org.tr) DİSK'in yargıla süreci sonunda, 264 DİSK yönetici ve üyesine, 2053 yıl 5 ay 20 gün ceza verilmiştir.

Tablo 8: 12 Eylül Sonrası DİSK Yönetici ve Üyelerine Verilen Cezalar

Kuruluş Adı	Üye	Şube	Gözüaltına	Ceza	Toplam Ceza
DİSK	568.298	-	50	54	433 yıl 5 ay 10 gün
Asis	5.600	2	22	5	46 yıl 8 ay
Aster-İş	4.000		27	7	69 yıl 9 ay 20 gün
Bank-Sen	26.000	9	40	12	80 yıl
Basın-İş	2.750	1	49	4	32 yıl 2 ay 20 gün
Baysen	6.000	15	12	7	58 yıl 10 ay 20 gün
D. Sağlık-İş	5.500	9	28	8	93 yıl 4 ay
D. Toprak- İş	5.500	17	13	12	95 yıl 8 ay
D. Yapı-İş	3.800	2	10	-	
Dev Maden- İş	15.000	12	100	12	93 yıl 4 ay
Fındık-İş	6.500	12	29	4	35 yıl 6 ay 20 gün
Genel-İş	150.000	84	60	21	123 yıl 4 ay

Gıda-İş	15.658	25	76	6	53 yıl 4 ay
Hür Cam-İş	6.000	4	46	6	56 yıl 8 ay
İ. Deri-İş	4.500	6	25	3	26 yıl 9 ay
Keramik-İş	12.000	5	26	10	70 yıl
Lastik-İş	15.000	4	100	4	25 yıl 6 ay 20 gün
Limter-İş	1.400	1	4	8	71 yıl 1 ay 10 gün
Nakliyat-İş	5.200	7	35	3	26 yıl 9 ay
Oleyis	34.000	17	63	9	57 yıl 9 ay 10 gün
Pektim-İş	15.000	7	52	7	62 yıl 2 ay 20 gün
Sine-Sen	1.900	5	35	9	80 yıl
Sosyal-İş	9.000	12	14	6	45 yıl 11 ay 10 gün
T.İ.S	18.890	66	16	4	41 yıl 1 ay 10 gün
T. Maden İş	100.000	25	590	12	71 yıl 1 ay 10 gün
Tekges-İş	8.000	21	15	12	100 yıl
Tekstil	74.000	33	285	8	58 yıl 10 ay 20 gün

Tümka-İş	1.100	4	40	4	35 yıl 6 ay 20 gün
Yer altı	8.000	6	60	2	16 yıl 2 ay 20 gün
Yeni Haber-İş	8.000	6	24	6	50 yıl
Genel	568.298	417	1.955	264	2053 yıl 5 ay 20 gün

Kaynak: Ulukan, 2003: 7

2.2.9.2. 1982 Anayasası

Anayasalar ulusların yaşamında, genellikle ileriye dönük sağlıklı bir devlet düzeni kurmayı, ileriye dönük temel hak ve özgürlüklerin oluşturulduğu yasal belgelerdir. 1982 Anayasası ayrıntılı bir biçimde sendikal özgürlüğü düzenlerken diğer taraftan bu özgürlüğün sınırlarını belirtmiştir.

Anayasanın 2. maddesinde T.C. ‘nin sosyal bir hukuk devleti olduğu tekrarlanmıştır. Anayasanın üçüncü bölümünde “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında yer alan 49. maddede “çalışma hakkı ve ödevi”, 50. maddede “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” na yer verilmiştir. (1982 Anayasası, RG. T. 09.12.1982, S. 17869)

Anayasa’nın 51. maddesi işçilerin ve işverenlerin ancak üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almadan sendika kurmalarına izin verilmiş, sendikaların ve üst örgütlenmelerin kurulabilmesi için belgelerin yetkililere sunulması öngörülmüş, belgelerin kanunlara aykırı olması durumunda faaliyetlerini durdurmak veya kapatmak için mahkemelere başvurulması hükme bağlanmıştır.

Anayasa’nın 52. maddesi ile sendikaların Anayasa’nın 13. maddesine aykırı hareket etmeleri yasaklanmış, ayrıca sendikaların siyasi amaç gütmeleri, siyasi

faaliyetlerde bulunmaları, siyasi partilerden destek görmeleri, onlara destek olmaları, derneklerle ve kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütleri ile ortak hareket etmeleri yasaklanmıştır.

Anayasa'nın 53. maddesi ise toplu sözleşme hakkına yer vermiş, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak ekonomik sosyal durumlarını ve çalışma koşullarını düzenlemek amacı ile toplu sözleşme hakkı olduğu aynı dönemde birden fazla sözleşme yapılması yasaklanmıştır.

Anayasa'nın 54. maddesi ile birlikte ise greve sadece toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde izin verilmiş, grev ve lokavtın iyi niyet kuralları dışında ve milli servete zarar verecek şekilde yapılması yasaklanmıştır.

54. madde ile tüm yasal olmayan grevler tek tek sayılarak siyasi amaçlı, dayanışma, genel grev ve lokavtı, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verim düşürme ve diğer eylemler yasaklanmıştır.

2.2.9.3. İş Hukuku'na Göre Çalışan İşçilerin Sendikal Hakları

1475 sayılı İş Kanunu 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile çeşitli konularda yeni düzenlemeler yapılmıştır. Kanunda esnek çalışma şekilleri, iş süreleri ve iş güvencesi ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. (İleri, 2009: 373)

1961 Anayasası'nın zemininde "iktisaden zayıf" kesimlerin korunması şeklinde yer alan hüküm yerini 1982'de "eşitsizler arasında denge" fikrini almıştır. 1982 Anayasası ile 2821 ve 2822 sayılı Kanunların, ekonomik ve sosyal hakların güvencesini geliştirme amaçlarını oluşturan sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı açısından yeni düzenlemeler getirmiştir. (1982 Anayasası, RG. T. 09.12.1982, S. 17869)

2.2.9.3.1. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu

2821 Sayılı Sendikalar Kanunu 5018 ve 274 sayılı Kanunlardan sonra yürürlüğe giren üçüncü sendikalar kanunudur. Kanunda Anayasa'ya uyum amacıyla sendika kuruluşlarının üyeliklerin ve yetkilerin sınırları çizilmiştir. Kanunun önemli bölümleri şu şekildedir:

- Sendika işkolu esasına göre ülkenin genelini kapsayacak şekilde faaliyette bulunulması öngörülmüş, meslek ve işyeri sendikaları yasaklanmış sadece üst örgüt olarak konfederasyona izin verilmiştir. Sendika ve konfederasyonların önceden izin alınmadan kurulmalarına izin verilmiş fakat serbestçe tüzüklerinin oluşturma hakkından mahrum bırakılmıştır.

- Sendika kurucusu olabilmek için en az 1 yıldır aynı iş kolunda çalışır olmak ve grev ve lokavt kanunun bazı maddelerine hüküm giymemiş olmak şartı getirilmiştir. Sendika kuruculuğu için aranan koşullara ek olarak, işçi sendikası ve üst kuruluşlarda yöneticilik için on yıl aynı işkolunda bir fiil işçilik yapmış olma koşulu konmuştur.

- Sendikaların üzerinde idari ve mali denetimleri ağırlaştırılmış, faaliyeti sona eren sendikaların malvarlıklarının hazineye devredilmesi öngörülmüştür.

- Sendika üyesi olma ve ayrılma noter kanalıyla bildirim tabi tutularak zorlaştırılmış birden fazla sendikaya üyelik yasaklanmıştır.

- Kanun ile sendikaların tüm siyasi faaliyetleri yasaklanmış, Anayasa ve yasalardan doğacak hükümlere aykırı hareket etmeleri ve çizilen faaliyetler dışına çıkmaları engellenmiştir. (2821 Sayılı Sendikalar Kanunu)

2.2.9.3.2. 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 1983 yılında çıkartılarak 275 Sayılı Kanunun yerini almıştır. Toplam 4 kısımdan oluşan kanunda Birinci kısım “Toplu İş Sözleşmesi Bağlılığını” taşır. İkinci kısım, “Grev ve Lokavt” ı düzenlemiştir. Üçüncü kısım “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Barışçı Yollarla Çözümü” bağlılığını taşır. Dördüncü kısım, “Müeyyideler ve Son Hükümler” dir. (İleri, 2009: 360- 366)

- Aynı işyerinde birden fazla toplu sözleşme yapmak yasaklanmıştır. Daha öncesinde işyeri ve işkolu düzeylerinde aynı anda iki toplu sözleşme uygulanabiliyordu.

- Sendikaların toplu pazarlık haklarına çifte baraj engeli getirildi. Toplu uyuşmazlığa taraf olabilmek için sendikaların aynı anda hem işyerindeki işçilerin yüzde 50’sini üye yapmış olması, hem de işkolu düzeyinde yüzde 10’luk örgütlenme barajını aşmış olması koşulu kondu. Bu madde toplu sözleşmeye ciddi sınırlamalar getirmiş oldu.

- İşyerinde sendikanın taraf olduğu bir toplu iş sözleşmesi yürürlükte değilse veya sendikaya yetki almamış ise sendikanın üye işçilerden aidat kestiremeyeceği öngörüldü.
- Grev hakkı ise ancak toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında ve uyuşmazlık çıkması halinde tanınmıştır. Toplu sözleşmenin uygulamada denetleme aracı olarak hak grevi yasaklandı.
- Grevin yasaklandığı işler ve işyerlerinin kapsamı genişletildi, sendikalı işçilerin büyük bir bölümü grev hakkından yoksun bırakıldı.
- Grev uygulamasına ilişkin düzenlemelerle grevin iş yerindeki üretimi engelleyici işlevi daraltıldı. Grevci işçilerin moral ve dayanışma eylemleri zorlaştırıldı. Siyasi amaçlı grev, genel grev, dayanışma grevi, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler açıkça yasaklandı.
- Grev hakkının iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamayacağı hükme bağlandı. Bu gerekçe ile ilan edilmiş bir grevin mahkeme kararı ile yasaklanabileceği öngörüldü. Bakanlar Kurulu'na ulusal güvenlik ve genel sağlık gerekçesiyle grev erteleme yetkisi ve olağandışı zamanlarda belirlediği işkollarında grev yasaklama hakkı verildi.
- Grev ve sendikal faaliyetler üzerindeki kısıtlamalar başka yasal düzenlemelerle de takviye edildi. Sıkıyönetim zamanlarında sıkıyönetim komutanlarına ve valilere, grevleri ve sendikal faaliyetleri yasaklama ve izne bağlama yetkileri verildi. (2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu)

2.2.9.3.3. 24 Ocak Kararları

1980 sonrası istikrar politikalarına damgasını vuran en önemli olay 24 Ocak kararlarıdır. 1980'e yoğun bir ekonomik, sosyal ve siyasal değişim ile girilmiştir. 24 Ocak kararları ile sendika özgürlüğü ve sosyal haklar olumsuz yönde etkilenmiştir. (Pekin, 1985: 256, 257)

1980 yılı başında alınan 24 Ocak istikrar önlemlerinin alınıp nedenlerini; ekonomik karar aşamasında ortaya çıkan gecikmelerin ve uygulamadan kaynaklanan hataların en aza indirgenmesi, 1980 yılına doğru giderek tırmanan enflasyon sorununun çözümü, kapasite kullanım oranlarının yükseltilmesi, ihracatta yaşanan durgunluğun aşılması, yurtiçi tasarrufların artırılması, kısa vadeli dış borç yükünün hafifletilmesi, içe

dönük ithal ikameci sanayileşmenin yol açtığı döviz darboğazının giderilmesi olarak sıralanabilir. (Parasız, 1998: 197)

1970'lerin sonlarında yaşanan toplumsal ve siyasi bunalıma hızla yükselen enflasyon ve döviz darboğazı eklenince, Türkiye ekonomisinde, 24 Ocak İstikrar Tedbirlerinin alınması gereği ortaya çıkmıştır. 24 Ocak kararları sonrasında popülist-ithal ikameci politikaların yerini ihracata dönük sanayileşme politikalarının alınmasının çalışma hayatına da yansımaları olmuştur. (Makal, 2007: 527) Serbest piyasa ekonomisine geçiş kararı alınmış, döviz kurları serbest bırakılarak TL'nin aşırı değerlenmesi ve ihracatının önünün tıkanması önlenmeye çalışılmıştır. Yabancı sermayenin ülkeye giriş- çıkışındaki engeller kaldırılmıştır.

Çalışma hayatına getirilen kısıtlamalar, ücretliler kesiminin pazarlık güçlerini azaltmıştır. 1980 sonrasında bilhassa emek kesiminin payı olan ücret ve maaşların milli gelirdeki payı iyice düşmüştür. Düşük ücret politikasıyla gerçekleşen bu düşüş sonucu iç talebin kısılmasıyla ekonomiyi dış talebe yöneltmeye zorlamıştır. (Güçlü ve Bilen, 1995: 163, 164) İthalatı kısıtlayıcı engellerin azaltılması, ithalata hızlı bir artışın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Şöyle ki; 1980 yılı ithalatı 7.909 milyar dolar iken 1982'de 8.842'ye ulaşmış, daha sonra hızlı bir tırmanışla, 1988'de 14.335'e ve 1990 yılında 22.302'ye çıkmıştır. Dolayısıyla 1980- 82 arası ithalattaki artış oranı %11 iken, 1988-1990 arasında %55'e yükselmiştir. (Dış Ticaret İstatistikleri 1994, 1996: 11)

2.2.9.3.4. 5 Nisan Kararları

1983 öncesi değişen çalışma ilişkileri ve askeri idarenin otoriter bir yönetim anlayışı sonucu, sendikalar sınırlı bir hakla karşı karşıya kalmıştır. Bu durum seçimlerden sonra da sürdürülmeye çalışılmıştır. 1983 seçimleriyle işbaşı yapan Anavatan Partisi (ANAP) hükümeti, 24 Ocak Kararları ve 12 Eylül hattının ekonomik ve sosyal programını sürdürmeye devam etmiştir. Özal'ın işçi hareketine yönelik politikaları ANAP/işçi hareketi sürtüşmesini ortaya çıkarmıştır. Söz konusu tablo Türk-İş'in Özal ve ANAP'a karşı muhalefete, DYP ve SHP (Sosyal Demokrat Halk Partisi)'ye açıktan destek vermesine yol açmıştır. (Yazıcı, 1996: 161, 162) 12 Eylül'de oluşan Anayasa'daki sendikal haklara ilişkin yasaklar ve kısıtlamaları savunarak anti-sendikal politikaları zenginleştirmiştir. ANAP 1983'ten 1990'lara kadar geçen dönemde

sendikacılığa karşı politikaya imza atmıştır. Bu politikalar uzun yıllar sendikacılığın gelişmesinin önünde engel olmuştur.

Bu dönem gerilen ilişkiler beraberinde grevleri getirmiştir. Toplu iş sözleşmesinde verilen zammın işçilerce yetersiz görülmesi sonucu tabandan eylemler ve grevler daha da alevlenmiştir. Bu protestolar, 1989 yılında kamu sektöründe çalışan 600.000 işçinin dayanışmasıyla ülkenin dört bir yanında sendikalardan destek almadan giriştikleri ve sendikacılık tarihine damgalarını vurdukları “Bahar Eylemlerine” dönüşmüş, kamuoyundan büyük destek alarak 1989 yılında işçi ücretlerine yapılan %140’lık bir zamlarla son bulmuştur. Bu eylemlerle, 1989- 1993 arasında yapılan kamu toplu sözleşmelerin de yüksek reel ücret artışları sağlanmıştır. (Turan, 2000: 8)

1992 yılından sonra DİSK’in yasağı kaldırılmış ilk defa 1 Mayıs’ı Hak-İş, Türk-İş’le birlikte kutlamışlardır. 1991 seçimleri ile beraber grevler azalmış yeni hükümetin icraatları beklenmiştir. Bu dönem sendikaların ücretlerden çok işten çıkarılma, taşeronlaşma, özelleştirme politikalarına karşı bir tutum izlemeye çalışılmıştır. Sendikalı işçilerin reel ücretleri kamu sektöründe memurların ücretlerinin üzerine çıkmıştır. 1994 yılına gelindiğinde ekonomik sorunların ülkeyi krize sürüklemesi sonucu özel sektörde işçi çıkarmalar artmış kamuda ise krizin atlatılması amacı ile “5 Nisan” kararları alınmıştır. Bu kararlarla ücret artışların önemli ölçüde sınırlamalar getirilmiş, büyük boyutta özelleştirmeler gündeme gelmiştir. 5 Nisan kararlarına sendikalar büyük tepki göstermiş ülkenin her yerinde mitingler düzenlenmiştir. Ülke çapında düzenlenen bir grevde işçi ve memur sendikaları birleşerek ortak tepki vermişlerdir. (Tokol, 1994: 112) Bu tepki sonucunda enflasyon oranının altında zam alınmış ve diğer sendikal haklar gibi ücretlerde erimeye başlamıştır.

Sonuç olarak, 1990’lı yıllar işçi sendikaları açısından sorunlu yıllar olmuştur. 1980’li yıllardaki reel ücret kaybının telafisi için tabandan gelen eylemler ve grevlere sahne olunmuştur. 1980’li yılları yasal olmadığı gerekçesiyle sendikal örgütlenmeden yoksun olarak geçiren memur kesimi, tüm engel ve baskılara rağmen 1990 yılından itibaren sendikal düzeyde örgütlenmeye başlamıştır.

2.2.9.3.5. 1995 Anayasa Değişikliği

1995 Anayasa değişikliği ile memurlara sendika kurma hakkı getirilmiştir. 1995 Anayasa değişikliği sonucunda;(1995 Tarihli Anayasa Değişikliği, RG. T. 26.07.1995, S.22355)

- Sendikalara siyaset faaliyet yasağı getiren 52. madde yürürlükten kaldırılmıştır. Böylece sendikalar birer baskı grubu olarak, siyasi iktidarı etkileme hakkına sahip olmuşlardır.
- Anayasa'nın, "toplu iş sözleşmesi hakkı" başlığını taşıyan 53. maddesine eklenen yeni fıkra uyarınca kamu görevlilerine sendika kurma hakkı tanınmıştır.
- 1995 Anayasa değişikliği uyarınca 4275 sayılı Kanun ile Devlet Memurları Kanunun 22. maddesinde yapılan değişiklikle memurların sendika kurabilecekleri hükmü eklenmiştir.

Toplu sözleşmeyle ilgili ise değişiklikler ise yetersiz kalmış, bunun yerine memurlar için "toplu görüşme" kavramı getirmiştir. Toplu görüşme kavramının içeriği fıkıyla ayrıntılı biçimde aktarılmış, görüşmelerde son söz Bakanlar Kurulu'na bırakılmıştır. Anlaşmanın karşılıklı bir uzlaşma ile sonuçlanmaması durumunda, Bakanlar Kurulu'nun sözü son karardır. (1995 Tarihli Anayasa Değişikliği, RG. T. 26.07.1995, S.22355)

2.2.9.3.6. 4866 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu

1995 Anayasa değişikliği ile sendikal özgürlüğe kavuşan kamu görevlilerinin, "ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerinin korunması ve geliştirilmesi" amacıyla 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunla "kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlilerinin" sendikal hakları belirlenmiştir. (4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, Madde 4/5/6)

Madde 14: Kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan tüm kamu görevlilerinin sendikaya üyeliğinin serbest olduğu öngörülmüştür.

Madde 15: Ancak bir kısım kamu görevlisinin (rektörler, dekanlar, yargıçlar, silahlı kuvvetler mensupları, emniyet personeli, MİT personeli) sendikalara üye olamayacakları düzenlenmiştir.

Madde 19: Başta üyeleri adına toplu görüşmeye katılma olmak üzere Kamu Görevlileri Sendikalarının ne gibi faaliyette bulunabilecekleri de hüküm altına alınmıştır.

Madde 20: Sendikalar için yasak olan faaliyetler düzenlenmiştir.

2.2.9.3.7. 2001 Anayasa Değişikliğinde Sendikal Haklar

2001 Anayasa değişikliği gerekçesinde “Avrupa Birliği’ne tam üyelik sürecinde ekonomik ve siyasal kriterlerin karşılanması, bu alanda gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasının ön şartı olarak Anayasa’da bazı değişikliklerin yapılmasının kaçınılmaz olduğu” vurgulanmıştır. Toplam 38 maddede yapılması planlanan değişikliğin 20. maddesi sendika hakkını güvenceye alan Anayasa’nın 51. maddesinin değişikliğiyle ilgilidir. (2001 Tarihli Anayasa Değişikliği, RG. T. 22.10.2001 S.24561) Bu değişiklikle;

- Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluş kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.
- Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işleminin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.
- Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.
- Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.
- İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmete uygun olarak kanunla düzenlenir.
- Sendika ve üst kuruluşların tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz. (Anayasa madde 51/ Değişik: 3.10.2001- 4709/20 madde)

51. maddede yapılan bu değişikliklerle hak özneleri bakımından bir genişleme olmuştur. Bu değişikliğin olumlu tarafı ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesi'ne aykırı bularak değiştirmesini istediği “işçi sendika ve üst kuruluşlarında yönetici olabilmek için, en az 10 yıl bir fiil çalışmış olma şartı”nın kanundan çıkarılmış olmasıdır.

2.2.9.3.8. 2004 Anayasa Değişikliği (Anayasa 90. Madde)

Ülkemizde 1961 Anayasası'nın 65. maddesinde yer alan ve hiçbir değişiklik yapılmadan 1982 Anayasası'nın 90. Maddesine taşınan;

- Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bu hükümler hakkında Anayasaya aykırılık iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (1982 Anayasası madde 90)

Hükmü ile uluslararası antlaşmalardan doğan hakların Türk Hukuk sistemi üzerindeki yeri tartışılmaya başlanmıştır. Doktrinde tartışmalar şu iki alanda değerlendirilebilir. Birinci görüşe göre Anayasa Mahkemesi Anayasaya uygunluk denetimi yaparken sınırlayıcı yasa ile sözleşmenin özgürlükçü hükmü karşısında Anayasayı sözleşme hükmü ışığında yorumlamalıdır. (Kaboğlu, 2007: 66) İkinci görüşe göre ise antlaşmalar kanunlardan, hatta Anayasa'dan üstün değil, kanunla eşdeğerli olduklarıdır. Bu durumda bir kanunla, Türkiye'nin taraf olduğu bir uluslararası antlaşma hükmünün çatışması halinde, sorunun, öncelik-sonrası ve özellik-genellik kuralları çerçevesinde çözümlenmesi gerekmektedir. (Özbudun, 2004: 236)

Tüm bu tartışmalar 07.05.2004 tarih ve 5170 sayılı Kanun ile yapılan Anayasa değişikliğinin, 90. maddeye eklediği aşağıdaki cümle ile farklı bir boyut kazanmıştır.

- “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası milletler arası antlaşma hükümleri esas alınır. (2004 tarihli Anayasa Değişikliği madde 92)

2.2.9.3.9. 2010 Anayasa Değişikliği

2010 Anayasa değişikliği için oluşturulan kanun teklifinin gerekçesinde “sendikal haklar ile grev hakkında öngörülen bazı sınırlamaların kaldırılması, memurlara ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkının tanınması” gibi sendikal hakları ilgilendiren gelişmeler bulunmaktadır. (www.tbmm.gov.tr.) İlgili maddeler;

- Anayasa 51. Madde Değişikliği (Sendika Özgürlüğü)

Kanunun 5. maddesi ile “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 51. maddesinin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır. (2010 Tarihli Anayasa Değişikliği Teklifi 5. madde)

Bu maddesinin gerekçesinde, Anayasa’nın 51. maddesinin 4. fıkrası, sendika özgürlüğünü işkolu ile sınırlamakta ve aynı zamanda aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamayacağını hükme bağlamaktadır. Bu düzenleme, ILO’nun 87 sayılı Sözleşmesi’ne aykırı bulunmaktadır. Bu nedenle, söz konusu aykırılığın giderilmesi amacıyla 51. maddenin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmaktadır. (www.tbmm.gov.tr)

- Anayasa 53. Madde Değişikliği (Toplu İş Sözleşmesi)

Kanunun 6. maddesi ile “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 53. maddesinin kenar başlığı “toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı” şeklinde değiştirilmiş, üçüncü ve dördüncü fıkraları yürürlükten kaldırılmış onun yerine “memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler. Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Uzlaştırma Kurulu’na başvurabilir. Uzlaştırma Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme hakkının kapsamı, istisnaları, toplu sözleşmeden yararlanacaklar, toplu sözleşmenin yapılma şekli, usulü ve yürürlüğü, toplu sözleşme hükümlerinin emeklilere yansıtılması, Uzlaştırma Kurulu’nun teşkili, çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar kanunla düzenlenir.” (2010 Tarihli Anayasa Değişikliği, RG. T. 13.05.2010 S.27580)

Bu maddenin gerekçesinde ise “(...) toplu sözleşme konusunda kamu işvereni ile memur ve diğer kamu görevlileri anlaşılırsa, toplu sözleşme imzalanacak ve uygulamaya konacaktır. Eğer anlaşma olmazsa, konu Uzlaştırma Kurulu’na

götürülecektir. Uzlaştırma Kurulu’nun vereceği karar kesin olacak ve toplu sözleşme yerine geçecektir.” Mevcut düzenlemedeki Bakanlar Kurulu’nun takdir yetkisi sona erdirilmektedir. Bununla beraber, memur ve diğer kamu görevlilerine tanınan toplu sözleşme hakkının, emeklilere yansıtılmasına ilişkin esas ve usullerin kanunla düzenlenmesi öngörülmektedir. Yapılan bu düzenlemenin bir sonucu olarak 53. maddenin üçüncü fıkrası ile ILO’nun 98 sayılı Sözleşmesi’nin 4. maddesinde öngörülen “serbest ve gönüllü toplu pazarlık” ilkesiyle bağdaşmayan 53. maddenin dördüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmaktadır. (www.tbmm.gov.tr)

- Anayasa 54. Madde Değişikliği (Grev Hakkı)

Taslağın 7. maddesi ile “Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 54. maddesinin üçüncü ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmıştır. (2010 Tarihli Anayasa Değişikliği)

Bu maddenin gerekçesinde ise “taraf olduğumuz sözleşmeler ile çağdaş demokratik toplumlarda çalışma hayatını düzenleyen ve genel kabul gören evrensel ilkelerle bağdaşmayan, grev ve lokavt hakkına gereksiz sınırlamalar getiren, 54. maddenin üçüncü ve yedinci fıkraları yürürlükten kaldırılmaktadır. Söz konusu hükümlerin kaldırılmasıyla, sendikal haklar ile grev ve lokavt hakkının kullanılabilmesi bakımından, ileri bir adım atılmış olmaktadır.” (www.tbmm.gov.tr)

Bu değişiklik ile Anayasa’nın 54. maddesinin 3. fıkrası “grev esnasında greve katılan işçilerin ve sendikanın kasıtlı veya kusurlu hareketleri sonucu grev uygulanan iş yerinde sebep oldukları maddi zarardan sendika sorumlu tutulmayacak.” Yine 7. fıkra ile siyasi amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grevi ve lokavtı, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, iş yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişlere ilişkin yasaklar kaldırılmış olacaktır.

2.2.9.3.10. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 18 Ekim 2012 tarihinde kabul edilmiş ve 7 Kasım 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 6356 sayılı Kanun ile birlikte, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu tek çatı altında toplanmıştır.

6356 sayılı Kanun ile sendikaların kuruluş usulü formalitelerden arındırılmış, sendikalara üyelik ve üyelikten çekilmede noter koşulu kaldırılmıştır. İşkolu barajı %3'e, işletme barajı %40'a düşürülmüştür. İşkolu sayısı, işkolları birleştirilerek 20'ye düşürülmüş, aynı işkolu birden fazla işverene bağlı olarak çalışan işçilere, birden çok sendikaya üye olma hakkı getirilmiştir. İşçinin işsiz kalması durumunda, bir yıl boyunca sendika üyeliğinin devamı sağlanmış, grev ve lokavt yasaklarının kapsamı daraltılmıştır.

2.2.9.4. Yeni Sendikal Arayış

Günümüzde sendikaların örgütlenmesi, geçmiş yapılardan farklılık göstermektedir. Bilim ve teknik gelişmeler, işçinin değişen niteliği, işsizlik, ademi-merkeziyetçi yapı, yeni iş ve işyeri organizasyonu göz önüne alınarak yeni sendikal arayışlar ortaya çıkmaktadır. DİSK'in yeniden faaliyete geçtiği dönemde örgütlenme anlayışında, işçilerin emekçilerin hayatın her alanında, zihinsel olarak varolmasını sağlama amacı yer almaktadır. (DİSK, 1993: 44)

12 Eylül 1980 günü yapılan askeri müdahale, temel değişikliklerin yanında birçok problemleri de beraberinde getirmiştir. Nitekim, 12 Eylül günü DİSK ve MİSK'in ve bunlara bağlı sendikaların faaliyetleri durdurulmuş ve yöneticileri gözaltına alınmıştır. 15 Eylül 1980 günü ise DİSK, MİSK ve Hak-İş ile bağlı sendikaların her türlü taşınır ve taşınmaz malvarlığı ile evrakına el konup sendikalara kayyım atanmıştır. DİSK ve bağlı sendikaların davası ancak 1986 yılı Aralık ayında sonuçlanmıştır.(www.isgucdergi.org)

DİSK 12 Eylül 1980'den 12 yıl sonra 1992 yılında yeniden faaliyete geçmiştir. DİSK'in 1992 yılında öncelikli hedefi, DİSK'in mücadele anlayışını işçi sınıfı ve kamuoyuna duyurmak, işsiz, emekli, sendikasız, beyaz yakalı vb. geniş kesimleri sendikalaştırmaktır. Bu amaca ulaşmanın yolu, bahsedilen kesimlerin sorunlarına sahip çıkmak, çözüm için mücadele etmektir. DİSK eski yapısından son derece farklı olarak yeniden doğmuştur, sınıf ve kitle sendikacılığının uzlaşmayı, sorunları masa başında çözmeyi gerektirdiği kabul edilmiştir. (www.isgucdergi.org)

DİSK gündemindeki öncelikli madde, örgütlenmenin önündeki yasal engellerle mücadele edilmesidir. Sendikal yasalarda yer alan %10 barajı, yarıdan fazla işyeri

barajı, grev yasakları, noter harçları örgütlenme önündeki önemli engelleri oluşturmaktadır. DİSK yavaş yavaş örgütlenerek, açılışından iki yıl sonra, 1994 Ocak ayında açıklanan Çalışma Bakanlığı rakamlarına göre 16 işkolunda %10 barajını aşarak, toplu sözleşme yapma yetkisi kazanan 16 bağlı sendikası ve bu sendikaların toplam üyesi 296.161 e ulaşmıştır. (www.isgucdergi.org)

DİSK'in örgütlenme çalışmaları, yapılanma, yayılma ve sendikal örgütlenme olarak belirlenmiştir. (DİSK, 1993: 50) Yapılanma, belirlenen bölgelerde DİSK irtibat Bürolarının kurularak, bölgede yoğun olan işkollarına sahip DİSK'e bağlı sendikaların belirleyeceği kişilerle bölge yönetiminin oluşturulmasıdır. Böylece, sendikalar karar verme noktasında aktif olacak, örgütlenme için izlenecek strateji bağlı sendikalar tarafından şekillenecektir. Bölge yönetimi, bölgedeki eski kadrolar ile toplantı düzenleyecek, DİSK, sendikalar ve işyerleri arasında iletişimi sağlayacaktır. Yayılma sürecindeki, DİSK hizmet ve etkinlikleri şunlardır: Bölge ihtiyaçlarına yönelik kooperatifler, eğitim kursları, hukuk hizmetleri, kültür, spor ve sanat etkinlikleridir. İşçilerin işyeri dışında günlük hayatına yönelik faaliyetleridir. Diğer yayılma çalışmaları, toplu iş sözleşmelerindeki çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, iş güvencesi, çalışma sürelerinin kısaltılması, mesleki eğitim vb. taleplerden oluşmaktadır. Üyelerin örgütlenmeleri ile sendikalar varolduğundan ulaşılmak istenen asıl hedef son başlık olan sendikal örgütlenmedir. Bölgelerdeki yapılanma ve yayılma çabaları Konfederasyon temsilcilikleri ile somutlaşacaktır. (DİSK, 1993: 55)

DİSK'e bağlı sendikaların örgütlenme daireleri başkanlarından oluşan, tüm bölgeleri kapsayan, çalışmaların yönlendiricisi niteliğinde DİSK Örgütlenme Koordinasyon Kurulu kurulmuştur. Yeni dönemde, DİSK pilot bölgeler seçerek örgütlenmiştir. İstanbul ve Ankara örgütlenme çalışmalarının yoğunlaştığı bölgelerdir. DİSK ve KESK arasında dayanışma sürdürülmüş, 1 Mayıs'ta olduğu gibi eylem birliği yapılmıştır. 1994-1997 döneminde maddi sorunlar ve örgütsel işleyiş nedeniyle, DİSK Bölge Temsilcilikleri istenen düzeyde faaliyet gösterememiştir. 9. Genel Kurul doğrultusunda, Emekli-Sen örgütlenmiştir ve Medya-Sen kurulmuştur. 2000 yılında, klasik örgütlenme çalışmaları ile başarı sağlanamayacağı anlaşılmış, DİSK'in örgütlenme yaklaşımının değişmesi gerektiği vurgulanmış ancak örgütlenme faaliyetleri düzenli şekilde sürdürülemediği görülmüştür.

DİSK'in temel hedefi; işçi sınıfının hak ve çıkarlarının toplumcu, çoğulcu, katılımcı ve özgürlükçü temellere dayalı gerçek demokrasi ortamında, çağdaş ve demokratik yöntemler yoluyla sınıfsal ve toplumsal kalkınma için mücadeleyi sürekli kılmaktır. Temel ilkesi ise, hiçbir ayırım yapmaksızın, tüm işçilerin, her düzeyde birlik ve dayanışmasını, tüm sendikal çalışmalarda tabanın söz ve karar sahibi olmasını, demokrasinin ve demokratik hukuk düzeninin her alanda egemen kılınmasını sağlamaktır. (www.kisi.deu.edu.tr)

2000'li yıllarda DİSK Araştırma Enstitüsü yeniden çalışmalara başlamıştır. “2000'li Yıllarda İşçi Sınıfının Durumu” başlıklı raporundan sonra, 2004 yılında “Yoksulluk İçin Değil, Onurlu ve İnsanca Bir Yaşam İçin Asgari Ücret” raporunu yayınlamış, asgari ücretin hesaplanması, belirlenme süreci, niteliği ve asgari ücret ve gelir dağılımı gibi başlıklara yer verilmiştir. Raporda, asgari ücretin avro bazında Türkiye'ye göre düşük olduğu Doğu Avrupa ülkelerinde, işçilerin ortalama %7'si asgari ücretle çalışırken, Türkiye'de bu oranın %36 olduğu yani, Avrupa ülkelerinde her 14 işçiden biri asgari ücretle çalışırken, Türkiye'de her 3 işçiden birinin asgari ücretle çalışmakta olduğu belirtilmiştir. (DİSK-AR, 2004: 7)

DİSK'in gerçekleştirdiği “Herkes İçin Bütün İnsan Hakları Projesi” ile birçok işçinin İnsan Hakları konusunda bilinçlenmesi sağlanmıştır. “Emekçilerin AB'ye Yaklaşımları Projesi”, emekçilerin AB'yi nasıl değerlendirdiğini gözler önüne sermiştir. AB'nin olumlu katkılarını inkar etmeyen DİSK, ekonomik açıdan emekçilere katkı sağlamayacağını savunmaktadır. AB'ye üyelik sürecinde emekçilerin taleplerinin temel alınarak “Emeğin Avrupası”nın yaratılması gerektiği sıkça dile getirilmiş ve bu yaklaşıma 11. Genel Kurul kararlarında AB başlığıyla yer verilmiştir. (www.disk.org.tr)

DİSK Araştırma Enstitüsü'nün 2015 yılı çalışmasında “Seçimlerden Başbakanlık Rejimine: Sermaye Güvende Olsun Da!” başlığı altında işçilere değinmiştir. Türkiye'de 2014' e başta Soma olmak üzere işçi ölümleri ne kadar damgasını vurduysa, 2015 yılına da metal sektöründeki işçi hareketinin yeniden canlanması damgasını vurmuştur. 2013'ten beri istikrarsızlık unsurunun da etkisiyle seçim sonrası oldukça zor ve gerilimli bir dönemin olacağı belirtilmiştir. Seçim sonrası muhtemel bir politik kargaşanın tetikleme olasılığı yüksek krizle birlikte işen çıkarma dalgasının yayılabileceğine yer verilmiştir. (DİSK-AR, 2015: 18, 19) (www.disk.org.tr)

2.3. Türkiye’de Memur Sendikalarının Durumu

Kamu personeli ile ilgili en doğru tanım 1961 Anayasası’nda yer almış, aynı tanım kısmen değiştirilerek 1982 Anayasası’nda da yerini almıştır.

Madde 128/1: “Devletin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü olduğu kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görülür.” şeklinde kamu görevlisi tanımını tanımlamaktadır. Aynı maddenin ikinci fıkrasındaki “Bu özellikleri nedeniyle memurların nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir.” şeklindeki düzenleme ile memuru işçiden açıkça ayırmaktadır. (1982 Anayasası)

İşçi ve memur sendikalarının en büyük sorunları sendikal hakların öznesini oluşturan temel hakların tam olarak tanımlanmamasından kaynaklanmaktadır. İşçi sendikaları toplu sözleşme yapmaya yetkili iken memur sendikaları bu haktan mahrum bırakılmıştır. Grev hakkı ise işçi sendikalarına sadece toplu sözleşme esnasında kısıtlı bir şekilde verilirken, memurlar için çıkarılan özel kanunlar yasaklanmıştır. Kanunlarımızda işçiler için toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı tanınmış gibi gözükse de bu haklar da çeşitli kriterlerle engellenmeye çalışılmıştır.

2.3.1. 4688 Sayılı Kanuna Göre Memur Sendikalarının Örgütlenmesi

2001 yılında kabul edilen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’na göre kamu kurum ve kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan tüm kamu görevlilerinin sendikaya üyeliğinin serbest olduğu öngörülmüştür. (Madde 14) Ancak bir kısım kamu görevlisinin (rektörler, dekanlar, yargıçlar, silahlı kuvvetler mensupları, emniyet personeli, MİT personeli...) sendikalara üye olamazlar. (Madde 15) Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nda yer alan 11 hizmet kolundan birinde, hizmet kolu esasına göre ve Türkiye’de faaliyette bulunmak amacıyla bir hizmet kolundaki kamu işyerlerinde kamu görevlilerince kurulabilecektir. (Madde 5)

2000’li yıllarda, Anayasa değişikliklerinden ve 4688 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesinden dolayı sendika kurma ve katılma hakkı memurların ortak beklentisi haline gelmiştir. Yasa koyucu, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu’nun yürürlüğe girdiği

2001 sonrasında, 5198 sayılı Kanun ile Haziran 2004’de 4688 sayılı Kanun’da bazı değişiklikler yapmıştır. Bu değişiklikler genel olarak teknik açıdan durumu kurtarmak için yapılan değişikliklerdir. Günümüzde memurların sendikal örgütlenmeleri şu şekildedir:

Tablo 9: 4688 Sayılı Kanuna Göre 2002-2015 Sendikal Oranlar

Yıl	Sendika Üyesi Olabilecek Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Sendika Üyesi Toplam Kamu Görevlisi Sayısı	Sendikalaşma Oranı(%)
2002	1.357.326	650.770	47,95
2003	1.272.267	788.846	62,00
2004	1.564.777	787.846	50,35
2005	1.584.490	747.617	47,18
2006	1.568.324	779.399	49,70
2007	1.617.410	855.463	52,89
2008	1.691.299	931.435	55,07
2009	1.784.414	1.017.072	57,00
2010	1.767.737	1.023.362	57,89
2011	1.874.543	1.195.102	63,75
2012	2.017.978	1.375.661	68,17
2013	2.134.638	1.468.021	68,77

2014	2.270.558	1.589.964	70,03
2015	2.354.314	1.679.027	71,32

Kaynak: Resmi Gazetede yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, Kamu Görevlileri Sendikaları Üye Sayılarının Tespitine İlişkin Tebliği'nden faydalanılarak yapılmıştır. (file:///D:/Users/HP1/Downloads/tablo_1_y.pdf)

Görüldüğü üzere Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonraki izleyen yıllarda sendikalaşma oranında dalgalanma meydana gelmiştir. Ancak tabloda açıklanan memur sayısı, kamuda çalışan tüm kamu görevlilerini kapsamamaktadır. 4688 sayılı Kanun'un 15. maddesine göre memurlar için hizmet kollarının çoğunda ilgili hak yasaklanmıştır.

Tablo 10: 4688 Sayılı Kanuna Göre 2015 Yılında Memurların Hizmet Kollarında Sendikalaşma Oranı

Hizmet Kolu	Memur Sayısı	Sendika Üyesi	Sendikalaşma Oranı (%)
Büro, Bankacılık ve Sigortacılık Hizmet Kolu	272.285	157.577	57,87
Eğitim Öğretim ve Bilim Hizmet Kolu	1.115.703	774.221	69,40
Sağlık ve Sosyal Hizmet Kolu	494.898	366.230	74,00
Yerel Yönetim Hizmet Kolu	121.141	110.771	91,44
Basın Yayın ve İletişim Hizmet Kolu	35.100	27.006	76,94
Kültür ve Sanat Hizmet Kolu	17.771	12.378	69,65

Bayındırlık ve İnşaat Hizmet Kolu	42.811	27.252	63,66
Ulaştırma Hizmet Kolu	28.013	20.109	71,78
Tarım ve Ormancılık Hizmet Kolu	69.207	53.930	77,92
Enerji, Sanayi ve Madencilik Hizmet Kolu	38.768	26.335	67,93
Diyanet ve Vakıf Hizmet Kolu	118.617	103.219	87,02

Kaynak: Resmi Gazetede yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarının Tespitine İlişkin 2015 Yılı Tebliği'nden faydalanılarak yapılmıştır. (file://D:/Users/HP1/Downloads/tablo_13.pdf)

Tabloda görüldüğü üzere işkolları 11 ile sınırlandırılmıştır. Bu işkollarında kurulan konfederasyonlar ise şu şekildedir:

Tablo 11: 4688 Sayılı Kanuna Göre 2015 Yılı Memur Konfederasyonları Üye Sayısı

Kamu Görevlileri Konfederasyonlarının Unvanı	Toplam Üye Sayısı
KESK (Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu)	236.203
TÜRKİYE KAMU-SEN (Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu)	445.729
MEMUR-SEN (Memur Sendikaları)	836.505

Konfederasyonu)	
BASK (Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu)	4.360
BİRLEŞİK KAMU-İŞ (Birleşik Kamu İş görenleri Sendikaları Konfederasyonu)	57.365
HAK-SEN (Kamu Çalışanları Hak Sendikaları Konfederasyonu)	4.187
DESK (Demokratik Sendikalar Konfederasyonu)	5.982
TÜM MEMUR-SEN (Tüm Memur Sendikaları Konfederasyonu)	8.338
CİHAN-SEN (Cihan Sendikaları Konfederasyonu)	29.000
EKSEN (Eksen Sendikalar Konfederasyonu)	2.173
BAĞIMSIZ SENDİKALAR	49.186
TOPLAM	1.679.028

Kaynak: Resmi Gazetede yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, Kamu Görevlileri Sendikalarının Üye Sayılarının Tespitine İlişkin 2015 Yılı Tebliği'nden faydalanılarak yapılmıştır. (<http://www.csgeb.gov.tr>)

2.4. Avrupa Birliği’nde Sendikal Haklar

Uluslararası antlaşma ve sözleşmeler, Topluluk hukukunda önemli bir yere sahiptir. Birleşmiş Milletler, ILO ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen çeşitli belgeler sosyal hakların içeriğini geliştirmiş ve koruma altına almıştır.

AB, kendini doğrudan Avrupa Konseyi sözleşmeleri ile bağılı saymıştır. Topluluğun kurucu antlaşmalarında Avrupa Konseyi’nin sözleşmelerine yollama yapılması ve “insan hakları ve temel özgürlüklere saygı” ilkesine yer verilmiş olması, sosyal ve sendikal hakların çerçevesini evrensel boyutlarda genişletmekte ve bu nedenle sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev haklarına ilişkin değerlendirmeler ILO sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (İHAS), Avrupa Sosyal Şartı (ASS) göz önüne alınarak yapılmaktadır.(Çelik, 2010: s.y.;www.kristalis.org.tr)

2.4.1. Avrupa Birliği Kurucu Antlaşmaları ve Belgelerinde Sendikal Haklara İlişkin Düzenlemeler

2.4.1.1. Roma Antlaşması ve Sendikal Haklar

Avrupa Ekonomik Topluluğu’nun (AET) kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması’nda, imzalandığı dönemde (1957) piyasa eksenli siyasi felsefeye uygun olarak sosyal politika alanında müdahaleci hükümlere yer verilmemiştir. Sosyal politikaların getireceğı sosyal bütünleşme ekonomik bütünleşme için gerekli bir unsur değil aksine ekonomik bütünleşme sonucu ortaya çıkacak bir olgu olarak görölmüştür. (Çelik, 2010: s.y.;www.kristalis.org.tr)

AET Antlaşmasının 248 maddesinden 12’si (madde 117- 128) Sosyal Hükümler başlığı altında sosyal politikaya ilişkindir. Komisyon, Antlaşmanın 118. Maddesi ile “sendika kurma ve işveren ile işçiler arasında toplu sözleşme yapma hakkı ile ilgili konularda yakın işbirliğı sağlamak” konusunda görevlendirilmiştir. (Turgay, 2012: 29)

1986 tarihli Tek Avrupa Senedi’yle ise topluluk sosyal politikasına ilişkin olarak, Senedin girişinde imzacı devletler İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi (1951) ile Avrupa Sosyal Şartı (1961) tarafından güvence altına alınan hakların geliştirilmesi için birlikte çalışma konusunda hemfikir olduklarını belirtmişlerdir. Tek Senet ile Topluluk

hukukunda önemli değişiklikler yapılmış olmasına rağmen sosyal politika alanında önemli bir gelişme gözlenmemiştir. (Çelik, 2010: s.y.;www.kristalis.org.tr)

2.4.2. Topluluk Sosyal Şartı (Çalışanların Sosyal Hakları Topluluk Şartı/ 1989) ve Sendikal Haklar

Topluluk Sosyal Şartı, Tek Senedin sağladığı iyileştirmelere rağmen sosyal politika alanında olduğu gibi kalan sorunlara çözüm bulmak üzere, Topluluk düzeyinde temel hakları güvence altına almak amacıyla gündeme gelmiştir. Topluluk Sosyal Şartı, Topluluk düzeyinde “asgari sosyal kurallar bütünü” oluşturma gereksinimi duyulması ile ortaya çıkmıştır. (Turgay, 2012: 30)

1999 yılında İngiltere’nin vetosunu kaldırmasıyla, Amsterdam Antlaşması’nın içine alınan Topluluk Sosyal Şartı 12 sosyal hakka yer vermiştir. Bunlar arasında temel sendikal haklar da vardır. Topluluk Şartı’na göre Avrupa Topluluğu çalışanlarının ve işverenlerinin, ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için, seçtikleri mesleksenel ya da sendikal örgütleri kurmak amacıyla, özgürce örgütlenme hakkı vardır. Topluluk Şartı, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeleri bağıtlama konusunda ise; “işverenler ya da işveren örgütleri ve çalışan örgütlerinin, ulusal mevzuat ve uygulamalarca öngörülen koşullarda, toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi bağıtlama hakkı vardır”, diyerek toplu pazarlık için çalışan tarafın örgütlü olması şartını getirmiştir. Diğer yandan Topluluk Şartı toplu eylemler ve grev hakkı ile ilgili olarak; “ulusal düzenleme ve toplu sözleşmelerden ileri gelen yükümlölükler saklı kalmak üzere, çıkar uyuşmazlıklarında toplu eylemlere başvurma hakkı vardır ve bu hak grev hakkını da içerir.”, demektedir. (Gülmez, 2006: 237- 239)

Topluluk şartı, Avrupa Sosyal Şartı ile Birleşmiş Milletler Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesinden sonra grev hakkında açıkça söz eden üçüncü belgedir. (Gülmez, 2006: 239)

2.4.3. Maastricht Antlaşması ve Sendikal Haklar

7 Şubat 1992 tarihinde imzalanan Maastricht Antlaşması ile sendikal haklar alanında somut adımlar atılamamış ancak sendikal hakların hukuksal dayanakları güçlendirilmiştir. Amsterdam Antlaşması ile sendikal hakları güvence altına alan Avrupa Sosyal Şartı ilk kez Topluluğun birincil hukuk normlarından biri haline gelmiştir. (Çelik, 2004: 16)

Resmi adı Avrupa Birliği Kurucu Antlaşması olan Maastricht Antlaşması'nın giriş bölümünde, kurucu devletler “özgürlüğe demokrasiye ve insan hakları ile temel özgürlüklere ve hukuk devleti ilkelerine” ve “1961 Avrupa Sosyal Şartı'na ve 1989 tarihli Topluluk Sosyal Şartı'na” bağlılıklarına teyit etmişlerdir. (Çelik, 2010: s.y; www.kristalis.org.tr)

2.4.4. Sosyal Politika Protokolü ve Sendikal Haklar

Maastricht Antlaşması'nın ekini oluşturan Sosyal Politika Protokolü, Topluluk Sosyal Şartı'nın bir uzantısı niteliğindedir. Birliğe sosyal politika alanında asgari koşulları düzenlemek üzere yönerge çıkarma yetkisi veren protokol ile sosyal politika alanındaki konularda karar alma yönteminde değişikliğe gidilmiş ve daha önce Tek Senet ile başlayan nitelikli oy çoğunluğu ile karar alınan konuların sayısı artırılmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma koşulları, işçilere bilgi verme ve danışma, kadın ve erkek işçilerin eşitliği gibi konularda nitelikli oy çokluğu sistemi benimsenirken; sosyal güvenlik ve sosyal koruma, iş güvencesi, işçi ve işverenlerin çıkarlarının kolektif düzeyde temsili ve korunması gibi konularda oy birliği şartı devam etmiştir. Ücret, örgütlenme özgürlüğü, grev ve lokavt konuları ise AB'nin düzenleme yetkisinin olmadığı alanlar olarak kalmıştır. (Akkaya, 2004: 40)

2.4.5. Kopenhag Kriterleri

Kopenhag kriterleri, AB'nin genişleme sürecinde adaylığa başvuran ülkelerin üyeliğe kabul edilmeden önce karşılaması gereken koşulları belirleyen bir belgedir. Bu

kriterler siyasi, ekonomik ve topluluk mevzuatının benimsenmesi olmak üzere üç grupta toplanmıştır. (Kopenhag Kriterleri, 1993) Buna göre;

Siyasi Kriterler: Aday ülkelerde; demokrasiyi, hukukun üstünlüğünü, insan haklarını, azınlıklara saygı gösterilmesi ve korunması teminat altına alacak kurumlar var olmalıdır.

Ekonomik Kriterler:Aday ülkelerde; işleyen bir piyasa ekonomisinin varlığını, birlik içinde piyasa güçleri ve rekabetçi baskı ile baş edebilecek kapasiteyi garanti eden kurumların istikrarını sağlamış olmalıdır.

Topluluk Mevzuatının Benimsenmesi: Üyelik, aday ülkenin siyasi, ekonomik ve parasal birliğin hedeflerine katılma da dahil olmak üzere üyelik yükümlülüğünü üstlenme yeteneğine sahip olmalıdır.

Kopenhag Kriterleri içinde ön koşul niteliği taşıyanlar siyasi kriterlerdir. Bu bölüm aynı zamanda aday ülkelerdeki sosyal/sendikal hakları da ilgilendirmektedir. Çünkü sosyal/sendikal hak ve özgürlüklerin eksiksiz varlığı bir siyasi kriter olarak değerlendirilmekte ve bu çerçevede Konsey tarafından hazırlanan Katılım Ortaklığı Belgeleri ile Komisyon tarafından hazırlanan Düzenli İlerleme Raporlarında sendikal/sosyal haklar siyasi kriterler bölümünde ele alınmaktadır. (Çelik, 2010: s.y; www.kristalis.org.tr)

2.4.6. Amsterdam Antlaşması

1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile sendikal haklar alanında yeni bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak antlaşmanın 151. maddesi ile Avrupa Sosyal Şartı'nın (1961) ilk kez Topluluğun birincil hukuk normu haline gelmesi, sendikal hakların korunması ve gelişmesi açısından bir gelişme sayılabilir. (Turgay, 2012: 32)

2.4.7. Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, AB'nin sosyal haklar dışındaki insan haklarını içeren ilk belgesidir. (Gülmez, 2006: 241) Yedi başlıktan oluşan Şart'ın,

sendikal haklara ilişkin düzenlemeleri “özgürlükler” (madde 12) ve “dayanışma” (madde 28) başlıkları altında açıklanmıştır.

Madde 12: Herkes, özellikle siyasi, sendikal ve sivil konularda olmak üzere, her düzeyde, barışçıl toplantı yapma ve dernek kurma özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, herkesin, kendi çıkarlarını korumak amacıyla sendika kurma veya sendikalara üye olma hakkını kapsar.

Maddeye göre, sendika kurma ve bunlara üye olma hakkı herkese tanınmıştır.

Madde 28: İşçiler, işverenler veya işçi ve işveren örgütleri; Topluluk hukuku ile ulusal hukuk ve uygulamalarla uyumlu olarak, uygun düzeyde görüşme ve toplu sözleşme akdetme hakkına ve uyuşmazlık halinde, çıkarlarını korumak için, grev de dahil, toplu eylem yapma hakkına sahiptir.

Maddede, toplu görüşme ve eylem hakkına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE SENDİKA ÜYELİĞİ VE SENDİKALAŞMA ORANLARI

Sanayi devrimiyle büyük bir değişime giren dünya, ekonomik olarak da hızlı bir gelişme süreci yaşamıştır. Ekonominin ana kollarından biri olan sanayi ile birlikte özellikle doğada bulunan hammaddeler değerlendirilmeye ve şekillenmeye başlamış, sanayi yatırımları ve faaliyetleri artmış ve ortaya çıkan gelişmeler beraberinde zamanla mesafe kavramını ortadan kaldırmış ve küreselleşmeyi ortaya çıkarmıştır. Buna bağlı olarak dünyada hızla yayılan bir sanayi hamlesi görülmüştür. (Doğan, 2013: 211)

Cumhuriyet kuruluncaya kadar siyasi ve ekonomik baskıyla kan kaybetmeye başlayan Türkiye sanayisi, cumhuriyetin ilanından sonrada Atatürk’ün destekleriyle tekrar hareketlenme olanağı bulmuş ve zaman içinde hem devlet hem de özel yatırımcıların kurduğu sanayi tesisleriyle üretim yapılmaya ve istihdam sağlanmaya başlanmıştır. 1950, 1980 ve 2000 yılları sonrası ülkemizde sanayi gelişerek farklı boyut kazanmaya ve rekabet gücü yüksek, sağlam, teknolojik sanayi ürünleri yapılmaya başlanmıştır. (Doğan, 2013: 211)

Türk sendikacılığında sendikalaşma süreci, endüstrileşme düzeyi, bağımlı çalışanlar sayısı, siyasi konjonktür, ekonomi politikalarındaki köklü değişimler, endüstri ilişkileri sistemini düzenleyen yasal çerçeve değişiklikleriyle bağıntılı olarak yasallık kazandığı 1947’den günümüze kadar incelenebilir. (Mahiroğulları, 2001: 162)

3.1. 1947- 1963 Dönemi

Bu dönem, çalışma ilişkileri alanının büyük ölçüde bağımsızlık kazanamadığı, daha çok siyasi ve iktisadi alanlar tarafından belirlendiği bir dönem olmuştur. Bu belirlemenin dinamiğini ise büyük ölçüde siyasal alandaki tek parti yönetimi ve iktisadi alandaki devletçilik oluşturmuştur. Bu dönemde meydana gelen gelişmeler bir sonraki dönemlerin belirleyicisi olmuştur. Özellikle devletçi dönemdeki sanayileşme çabaları,

ülkede modern bir sanayinin oluşmasını sağlamış, böylece modern bir işçi sınıfının oluşumu da mümkün olmuştur. Kırsal kesim kökenli, niteliksiz ve süreklilik özelliği taşımayan işgücü; zaman içerisinde sürekli ve nitelikli hale gelmiştir. Çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması bakımından bakılırsa dönem içerisinde ciddi bir kurumsallaşmanın sağlanamadığı görülmektedir. Bunda, çalışma ilişkileri alanının henüz ayrı, bağımsız bir alan haline gelememiş olmasının yanında, bu alanın, sistemin asli aktörleri olan işçi ve işverenlerden çok devlet tarafından belirlenmek isteniyor olması rol oynamıştır. (Makal, 1999: 482)

5018 sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaların “siyasetle iştigal” edemeyeceklerini, milliyetçiliğe ve milli menfaatlere aykırı faaliyette bulunamayacaklarını hükme bağlayan 5 inci maddesiyle birlikte 1947’de kabul edilmiştir. Bu nedenle sendikalaşma sürecinin başlangıcını sendikaların kuruluş esaslarını ve faaliyetlerini belirleyen 1947 yılından almak isabetli bir karar olacaktır.

3.1.1. 1947-1963 Dönemi Sendikalaşma Oranı

Sendikalaşma oranı, bir ülkedeki sendikalı üye sayısının sendikalaşmalarında yasal engel bulunmayan toplam bağımlı çalışanlar sayısına oranlanmasıdır.

Türkiye’nin ilk sendikalar kanunu olan 20.02.1947 tarih ve 5018 sayılı Sendikalar Kanunu’nda, sendikaların üye sayılarını görevli bir makama bildirmeleriyle ilgili bir yükümlülükten söz edilmemiştir. Ancak, 1946’da kurulan Çalışma Bakanlığı’nın görevleri arasında “Çalışma hayatı ile ilgili istatistikleri derlemek” şeklinde bir ifade yer almaktaydı. Bakanlığa verilen bu görev çerçevesinde ilgili birim, 1948’den itibaren sendikaların üye sayıları ile ilgili verileri yayımlamaya başlamıştır. (Koç, 1998: 49)

Tablo 12: Sendikalı İşçi ve Sendikalaşma Oranlarının Yıllara Göre Dağılımı (1948-1963)

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1948	-	52.000	-
1949	-	72.000	-
1950	292.608	78.000	26,65
1951	382.024	110.000	28,79
1952	447.963	130.000	29,02
1953	494.024	140.000	28,33
1954	510.344	180.387	35,34
1955	533.216	189.595	35,55
1956	543.554	205.155	37,74
1957	577.630	244.853	42,38
1958	611.703	262.591	42,92
1959	618.775	280.786	45,37
1960	620.900	282.967	45,57
1961	688.819	298.000	43,26
1962	680.125	307.000	45,13
1963	710.820	259.710	36,53

Kaynak: Tokol, 1994: 63

Sendikalaşma oranının belirlenmesi 1946 yılında kurulan alışma Bakanlığı'nın görevi idi. 1948 yılından 1960 yılına kadar Türkiye'de sendikalaşma oranı giderek artmıştır. Kuşkusuz bunda sendikacılığın kuruluş aşamasında olması, sosyo-ekonomik koşullar, ülkenin yapısal özellikleri vb. birçok sebep etkili olmuştur. 1950 yılında sendikalara toplu iş ihtilafı çıkarma hakkının verilmesi, 1952'de Türk-İş'in kurulması, yine 1952'de Basın İş Kanunu, 1954'te Deniz İş Kanununun getirdiği basın mensupları ve deniz adamlarına sendikalaşma hakkının verilmesi, 1950'den itibaren özel sektörde hareketlilik sendikalaşma oranındaki artışta etkili olmuştur. (Mahiroğulları, 2001: 163, 164)

3.1.2. Dönemin Sendikalaşmasını Etkileyen Unsurlar

Sendikalaşma düzeyi, ülkelerin siyasi ve sosyal yapısıyla ilgili olduğu kadar, bağımlı çalışanların sayısı, işgücünün yapısı, işsizlik ve kayıtdışı istihdam oranı, işverenlerin tutumu, sendika içi demokrasi ve özellikle endüstri ilişkilerini düzenleyen yasal çerçeveyle de yakından ilgilidir. Türkiye'de 1947- 1963 arası dönemde sendikalaşmayı etkileyen unsurlar yapısal, siyasi, yasal ve sosyo-kültürel olmak üzere 4 alt başlık altında incelenebilir.(Mahiroğulları, 2001: 164)

3.1.2.1. Yapısal Unsurlar

Cumhuriyet ilan edildikten sonra ülkemizde her konuda başlayan yatırım ve faaliyetler sanayi alanında da görülmektedir. Cumhuriyet kuruluncaya kadar siyasi ve ekonomik baskıyla kan kaybetmeye başlayan Türkiye sanayisi, Atatürk'ün destekleriyle tekrar hareketlenme olanağı bulmuştur. (Doğan, 2013: 213)

1927 yılında ıkarılan Teşvik-i Sanayi kanunuyla sanayiye olan destek daha da artmaya başlamıştır. bu kanunla amaç özel mteşebbsler yaratmak ve yerli mallar üretmektir. 1933-1939 döneminde özel sektör yerine devletçilik politikasının uygulanması kararlaştırılmıştır. Coğrafi dağılış içinde hammaddelerimizin değerlendirilmesi gerekliliği düşüncesine yönelik tesislerin kurulması, ithal edilen ürünlerin durdurulması ve bu ürünlerin yurt içinde üretilmesiyle dışarıya döviz ödenmemesi yoluna gidilmiştir. Türkiye 1939 yılına kadar ekonomiyi geliştirmek için

tarım, sanayi ve ticaret anlamında yatırımlar yapmıştır. Ancak 1939 yılında çıkan İkinci Dünya Savaşı'yla dünya genelinde ekonomik zarar görmeye başlamıştır. Yatırımlar bir süre askıya alınarak kontrollü adımlar atılmaya başlanmıştır. 1950 yılından başlamak üzere ülkemizde ve dünyada hız kazanan ve daha önce de denenmiş olan özel yatırımcıya yol açma ve destekleme kararı alınarak 1960 yılına kadar sürecek olan II. Liberal döneme geçilmiştir. (Doğan, 2013: 216, 217)

Dönem içinde, kamu kesiminin imalat sanayindeki katma değer payı 1955 sonuna kadar %50'nin üzerindedir. Aynı dönem içinde, sabit sermaye yatırımları içinde kamunun payı, 1951'den biraz azalarak 1954'e kadar %50'nin altında kalmış, sonra yeni ekonomik kararların alındığı ve bu arada Türk Parasının değerinin düşürüldüğü 1958 yılına kadar %50'nin üzerinden durumunu sürdürmüştür. (Albayrak, 2007: 1- 20)

1950 yılında; iktisaden faal nüfusun %85.7'si tarım kesiminde, %7.4'ü sanayi kesiminde, %6.9'u hizmetler kesiminde çalışmaktadır. Dönemin sonlarına doğru 1960 verilerinde de tarım kesimi %74.9, sanayi %9.6, hizmetler %10.3, bilinmeyen %5.2'dir. (Şahin, 1993: 108) İktisaden faal nüfusun büyük bir kısmı, “bağımlı çalışan” olmaktan uzak kendi hesabına çalışan ücretsiz yardımcı aile iş görenleridir.

3.1.2.2. Siyasal Unsurlar ve Siyaset-Devlet ilişkisi

Türkiye, 1945'in sonlarında çok partili hayata geçmesine rağmen, kısa sürede “çoğulcu demokrasi”nin tüm kural ve kaidelerine işlerlik kazandıramamıştır. Çoğulcu demokrasiye geçiş, şeklen 1945 sonlarında gerçekleşmişse de, uzun bir süre 1961'e kadar “geçiş dönemi” yaşanmış; tek parti döneminin “otoriter karakteri”, özgürlüklerin gerektiğinde kısıtlanması ya da “sınırlı özgürlük” alışkanlıkları sürdürülmüştür. Dolayısıyla, dönemin iktidar partileri sendikalar hakkında özgürlükçü bir davranış sergileyememişlerdir. Sendikal hareket Devlet'in güdümlü ve paternalist etki ve davranışları alanında biçimlenir. (Demir,1992: 342)

Türkiye'de 1947 yılında çıkarılan ilk Sendikalar Kanunu'ndan itibaren sendikaların siyasi faaliyetleri konusunda düzenlemeler yapılmıştır. 1961 Anayasası çerçevesinde yürürlüğe giren 1963 tarihli yasa sendikaların siyasi partilerle organik ve

mali bir bağ içinde olmasını, sendikaların adı altında siyasi parti kurulmasını ve siyasi parti adı altında sendika kurulmasını yasaklamıştır.

Çok partili hayata geçmeden önceki dönemin tek siyasi partisi CHP'nin, sendikacılığa bakış açısı bu partinin 6 ilkesinden biri olan “halkçılık” anlayışı çerçevesinde şekillenmiştir. CHP'nin halkçılık ilkesine göre, Türk toplumu, sosyolojik olarak “sınıfsız, kaynaşmış bir kitle”dir. Bu anlamda CHP, sınıflardan oluşmayan bir toplumda sendikacılığın sınıf çıkarlarını savunmasına gerek kalmayacağı görüşündedir. CHP'nin sendikacılıkla ilgili bu tür peşin hükümlü yargıları, çok partili döneme geçtikten sonra da kısmen sürmüştür; iktidarın DP'ye geçtiği 1950'ye kadar en azından sendikacılığın önemli işlevlerinden biri olan grev hakkının tanınmasına soğuk bakmıştır. Nitekim, 1947'de 5018 sayılı Sendikalar Yasa Tasarısı TBMM'de görüşülürken, iktidardaki CHP Hükümeti sözcüleri, “grev hakkının çalışma hayatına çeşitli olumsuzlukları beraberinde getireceği” kuşkusuyla bu hakka zulüm olmadığını ifade etmişlerdir. Dönemin Çalışma Bakanı ise konuşmasında, “grev hakkı”nı, çalışmak isteyen işçilerin çalışmamaya zorlanmasına olanak vereceği kaygısıyla “anti-demokratik bir hareket” olarak değerlendirmiş ve “Türkiye'deki rejimin tabiatı, sosyal sınıflar arasındaki ihtilafların çözümünde devlete halem görevi yüklediğinden” dolayı bu hakka gerek olmadığını belirtmiştir. (Mahiroğulları, 2001: 165, 166)

CHP bu tutumunu, 1950 genel seçimleri öncesinin Şubat ayında TBMM'nin gündeme gelen 3008 sayılı İş Kanunu değişiklik görüşmelerinde de sürdürmüştür; iktidar partisi sözcüleri “grev hakkının Devletçilik ilkesiyle bağdaşmayacağını, grevin Bolşevizm'in etkili bir silah olduğunu” ısrarla savunmuşlardır. (Gülmez, 1995: 266)

3.1.2.3. Yasal Unsurlar

Sendikalaşmayı bu dönemde aleyhte etkileyen yasal unsurlar arasında Türkiye'nin ilk iş kanunu olan 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ve 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu'nda yer alan bazı hükümler şunlardır: (Mahiroğulları, 2001: 166)

İş Kanunu birinci maddesinde, işçinin tanımını “bedenen ya da hem bedenen hem fikren çalışan kimse” şeklinde yaparak fikir işçisini kapsam dışı bırakmıştır.

Aynı Kanun, 72. maddesinde grev hakkı yasaklanmıştır. Ayrıca 5018 sayılı Kanun, 3008 sayılı Kanun'da yer alan grev yasağı hükmüne paralel olarak 7. maddesinde grev yasağını yinelemiş; “greve teşvik” eden sendika yöneticilerinin cezalandırılmasını ve sendikaların kapatılmasını öngörmüştür.

5018 sayılı Kanun 2. maddesinde, sendikaya üye olma hakkını İş Kanunu'ndaki işçi tanımı doğrultusunda bir süre; Basın ve Deniz İş Kanunları yürürlüğe girene kadar sadece bedenen çalışması fıkren çalışmasına üstün sayılan işçilere tanımıştır. Dolayısıyla bu hüküm, başlangıçta sendikalaşmanın kapsamını daraltmıştır. Diğer taraftan, İş Kanunu'na tabi bir işyerinin işvereni, esnaf odasına kayıt olduğu takdirde işveren sıfatına bakılmayarak, bu gibi işverenlerin yanında çalışan işçiler, sayısı ne olursa olsun sendika kuramaz, sendikalara üye olamazlardı. (Sunar, 1955: 365)

Sendikalar Kanunu'nun 5. maddesinde sendikalara siyaset yapma yasağı getirilmiştir. Böylece sendikalaşmaya anlam kazandıracak “baskı işlevi” kullandırılmamıştır.

3.1.2.4. Sosyo-kültürel Unsurlar

Sendikal hareketin ivme kazanmasında, sınıf bilinci önemli bir olgudur. Sınıf bilinci, sınıfı oluşturan zümrenin büyüklüğü, aidiyet duygusu, katı sınıf yapılarının varlığı, uluslararası çatışma ve çelişkilerin mevcudiyeti ile oluşabilir.(Mahiroğullar, 2001: 167)

Türk toplumunda Batı'daki gibi sınıf çatışmaları yaşanmamıştır. İslam dini anlayışına göre her türlü ayrımcılık, ayrıcalık reddedilir. Bu anlayışa Osmanlı'da aristokrası sınıfının oluşması engellenmiştir.

Sınıf bilincinin oluşmasında bir sınıfa aidiyet duygusu önemli bir unsurdur. Türkiye'de işçi sınıfının oluşumu, Cumhuriyet sonrasında Anadolu'da sanayi kuruluşlarının yaygınlaşmasıyla hız kazanmıştır. Sanayi kuruluşlarının da kurulmasıyla sınıf bilinci ne yazık ki oluşmamıştır. Çünkü, 1960 yıllarının başına kadar sadece emeğinin geliriyle geçinen işçi tipi yerine, ağırlıklı olarak “köylü işçi” tipi niteliğinde ve “mülksüzleşmemiş” bir işçi kesimi oluşmuştur. Böyle bir ortamda da sendikalaşma eğilimi zayıf olmuştur.

3.2. 1963- 1983 Dönemi

Ülkenin içine düştüğü ekonomik ve siyasi bunalım sonucu, 27 Mayıs 1960 tarihinde askeri yönetim idareye el koymuştur. 27 Mayıs'la başlayan ve 1960-1970 yılları arasını kapsayan dönemin Türkiye'nin iş yaşamında özel bir yeri vardır. İlk önce bu dönemde 1961 Anayasası yön vermiş ve damgasını vurmuştur. 1961 Anayasası ile iş yaşamında yeni bir dönem başlamıştır. Bu dönemi simgeleyen yasalar, sendika hakkı, özgür toplu sözleşmecilik, grev hakkıdır. Temel hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı bir Anayasa hazırlanarak “demokratikleşme süreci” başlatılmıştır. Sendikacılığın gelişmesini engelleyen engeller kaldırılmıştır.

1961 Anayasası'nın başlattığı yeni dönemde değişen ekonomik ve siyasal konjonktürün sonucu olarak toplu ilişkiler düzeninin yasal çerçevesinde de köklü değişimler ortaya çıkmıştır. 1963'te yasalaşan iki önemli kanun; 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve Türk işçisine ilk defa grevli toplu pazarlık hakkını veren 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikal harekete yeni bir yön çizmiştir.

3.2.1. 1963- 1983 Sendikalaşma Oranı

1961 Anayasası, sendikalara toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı tanımına rağmen, 1963 yılına kadar yasal düzenlemeler gerçekleştirilememiştir. Saraçhane mitingi bu hakların dile getirildiği en önemli miting olmuştur. 1961 yılını daha çok pasif eylemlerle geçiren işçiler 1962'de hareketlenmiştir. 1963'te 274 ve 275 sayılı yasanın çıkmasıyla 1963 yılından itibaren işçi hareketi aktif eylemlerde bulunmaya başlamıştır. 1964'te 90 civarında eylemin 81'i grev olarak gerçekleşmiştir. 1965'te grevlerde yarı yarıya bir düşüş yaşanmıştır. 1967 yılına kadar eylemlerde sektörel olarak artışlar yaşanmıştır. (Kutal vd., 1998: 105)

1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 9/5. maddesine göre, “Sendikalar, temsil ettikleri üyelerinin sayılarını, her yıl Çalışma Bakanlığı'na bildirmeye” zorunlu tutulmuştur. Fakat bu durum düzenli bir şekilde yerine getirilememiştir. Diğer taraftan, 274 sayılı Kanun'un, işçilerin aynı anda birden fazla sendikaya üye olma imkanı vermesi, işsizlik durumunda sendika üyeliğinin sürmesi, sendikalara üye oluşt ve üyelikten istifa etme durumunda noter tasdiki aranmaması,

DİSK, MİSK ve Hak-İş'in kurulmasından sonra sendikal rekabetin artması ile üye sayılarının sendikalar tarafından olduğundan fazla gösterilmesi, bu döneme ait istatistiki verileri kabarık bir şekilde göstermiştir. (Koç, 1998: 50)

Tablo 13: SSK ve Çalışma Bakanlığı Verilerine Göre Toplam İşçi Sayısı, Sendikalı İşçi Sayısı, TİS'den Yararlanan İşçi Sayısı, Sendika Sayısı

Yıllar	Toplam İşçi Sınıfı	Sendikalı İşçi Sayısı	TİS'den Yararlanan İşçi Sayısı	Sendika Sayısı
1961	688.819	298.000	-	511
1962	680.125	307.000	-	543
1963	710.820	446.092	9.000	565
1964	765.317	489.355	437.000	595
1965	921.458	535.904	172.000	668
1966	991.510	591.260	334.000	704
1967	1.069.387	645.096	189.000	798
1968	1.206.175	707.485	418.000	755
1969	1.261.856	766.952	244.000	797
1970	1.313.500	819.373	551.000	737
1971	1.404.816	858.809	343.000	631

1972	1.525.012	889.433	426.000	642
1973	1.649.079	910.071	443.000	637
1974	1.799.998	925.133	602.000	675
1975	1.823.338	930.336	300.000	781
1976	2.017.875	924.124	476.000	800
1977	2.191.251	911.152	590.000	863
1978	2.206.056	918.477	484.000	912
1979	2.152.411	966.790	314.000	750
1980	2.204.807	1.049.250	330.000	733

Kaynak: SSK'nın 2.4.2001 Tarihli Yazısı; Petrol-İş 88 Yıllığı, No:20, sayfa 244'deki verilerle düzenlenmiştir.

Tablodaki verilere göre; Türkiye'de 1961 ve özellikle de 1963 yılından sonra, sendika sayısı ve sendikalı işçi sayısında büyük bir artış yaşandığı görülmektedir.

Bu dönemde sendikalaşma ile ilgili 1975'te Türk-İş'in yapmış olduğu bir araştırmaya göre ise, Türkiye'de 629 sendika ve bu sendikalara kayıtlı toplam 1.600.000 sendikalı işçi bulunduğu belirtilmektedir. (Türk-İş, 10. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1976: 38) Yine Türk-İş'in 1977'de yaptığı araştırmada, sendikalı işçi sayısını 2.037.000 olduğu açıklanmıştır. (Türk-İş, 11. Genel Kurul Çalışma Raporu, 1979: 225, 226)

3.2.2. Dönemin Sendikalaşmasını Etkileyen Unsurlar

1960 sonrası dönem, sendikalı işçilerin ülkemizde toplu sözleşme ve grev hakkından yararlanmaya başladığı dönem olmakla beraber bir takım değişiklikleri de gündeme getirmiştir. 1963'ten sonra işçilerin durumlarında ilk defa enflasyonun doğurduğu kayıpları telafi düzenlemeleri ortaya çıkmıştır. (Odoman, 2000: s.y) (www.isgucdergi.org)

3.2.2.1. Siyasal Unsurlar

Siyasi konjonktürün elverişliliği sendikalaşma üzerinde etkili bir unsurdur. Türkiye’de siyasi konjonktürün en elverişli olduğu dönem sendikacılığın anayasal bakımdan güvence altına alındığı dönem 1961 dönemidir. 1961 Anayasası, eski zihniyetin yerini, özgürlükçü demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile iyileşmesi gerektiğine inanan bir anlayışa bıraktırmıştır. Dolayısıyla devleti yeniden yöneten kesimde giderek yerleşen bu anlayış, Türk sendikacılığında yeni bir dönem başlatmış, sendikacılığı yeni olanaklara kavuşturmuştur. (Mahiroğulları, 2001: 170)

Ne var ki, 1960- 1980 döneminde meydana gelen grev hareketlerinin niceliksel özelliğine bakıldığında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin etkili bir araç olarak kullanılmasına karşın 1960’lı yılların ilk yarısında grev sayısının az olduğu, ikinci yarısından sonra giderek artarak, 1980’de en yüksek seviyeye ulaştığı görülmektedir. 1960- 1980 döneminde toplam 1.437 greve 344.620 işçi katılmış ve 9.586.051 işgünü kaybolmuştur.

Tablo 14: Yıllar İtibariyle Grev Sayısı, Greve Katılan İşçi Sayısı, Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı (1963-1980)

Yıllar	Grev Sayısı	Geve Katılan İşçi Sayısı	Grevde Kaybolan İşgünü Sayısı
1963	8	1.514	19.739
1964	83	6.640	238.261
1965	46	6.593	336.836
1966	42	11.414	430.104
1967	101	9.499	350.037
1968	54	5.829	174.905

1969	74	12.601	235.134
1970	72	21.156	220.189
1971	78	10.916	476.116
1972	48	14.879	659.362
1973	55	12.286	671.135
1974	110	25.546	1.109.401
1975	116	13.708	668.797
1976	58	7.240	325.830
1977	59	15.682	1.397.124
1978	87	9.748	426.127
1979	126	21.011	1.147.721
1980	220	84.832	1.303.253

Kaynak: www.csgeb.gov.tr

Tabloya göre; 1963-1971 yılları arasında toplam 558 greve 139.688 işçi katılmış, 2.481.321 işgünü kaybolmuştur. 1963 yılında grev sayısı 8 iken, 1964 yılında artarak 83'e çıkmıştır. 1972-1980 döneminde toplam grev sayısı 879, greve katılan işçi sayısı 204.932 ve grevde kaybolan gün sayısı 7.104.730 olmuştur. Bu dönemde grev sayısı 1971'e kadar artarken, 1972 ve 1973 yıllarında 12 Mart 1971 askeri müdahalesinin etkisi ile sendikal faaliyetler hukuken sürmesine rağmen fiilen yasaklanmış olduğundan, gittikçe azalmıştır.

3.2.2.2. Yasal Unsurlar

Bu dönemde sendikal hareketlerin uygulanması, 1960'ların ortalarından başlayarak, ülkede siyasal-demokratik ortamın gelişmesine olanak sağlamıştır. Bu dönemde yapılan grevlerde katılımın ve direncin güçlü olması, hükümetleri işçiler lehine karar almaya zorlamış ve bazı yasaların çıkmasını sağlamıştır. Örneğin, 1961 yılında yapılan Saraçhane Mitingi sonrasında 1961 Anayasası ve ardından 274 ve 275 sayılı yasaların çıkartılması. 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunları, sendikal hareketi demokratik gelişme çizgisine oturtan (Demir, 1992: 342), Türk işçiler lehine ileri haklar kazandıran yasal düzenlemelerdir.

Birinci dönemde sendikalaşmanın yaygınlaştırılmasında önemli bir engel oluşturan grev yasağı kaldırılarak sendikalaşmayı cazip kılan toplu pazarlık hakkı işçilerle kazanılmıştır. Bu hakkın verilmesi sendikalaşmaya eğilimi önemli derecede artırmıştır.

Sendika üyeliğine kısıtlama getiren İş Kanunu'ndaki işçi tarifi beden işçileri dahil fikir işçilerini de kapsayarak ücret karşılığı çalışan herkese sendikalaşma hakkı tanınmıştır.

3.3. 1983- 2005 Dönemi

Türkiye'de 1980'li yıllar gerek darbeler gerekse petrol krizi sonrasında yaşanan tıkanıklıklardan dolayı hem ekonomide hem de siyasette bir takım değişikliklere neden olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerde 1970'lerin sonlarından itibaren IMF ve Dünya Bankası'nın önerileri çizgisinde oluşturulmuş olan yapısal uyum ve iktisat politikaları, Türkiye'yi 1980'li yıllarda etkilemeye başlamıştır. Bu anlamda Türkiye ekonomisinde 1980'lerle birlikte bir kırılma yaşandığından söz edilebilir. 1980 sonrası ekonomi politikaları, ücretler ve verimlilik düzeyi üzerinde önemli ölçüde etkili olmuştur. Ücretler uzmanlaşmış sanayilerde düşük çok düşük oranda da olsa artarken, ihracat oranının yüksek olduğu ve arttığı emek-yoğun sanayilerde büyük ölçüde düşmüştür. (Şenses, Taymaz, 2003: 8)

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sendikal hareket 1990’lı yıllardan itibaren üye kaybı, toplu pazarlık gücünde azalma, örgütlenme güçlüğü gibi unsurlarda kendini gösteren bir krizdedir.

3.3.1. 1983-2005 Dönemi Sendikalaşma Oranları

1980-2005 dönemi, Türkiye işçi sınıfı için en kapsamlı mülksüzleştirmenin yaşandığı yıllar olmuştur. (Koç, 2003: 199) Yüksek nüfus artışı, sermaye birikimi yetersizliği, işgücü niteliğinin modern sanayi ihtiyaçlarına uygun olmaması, mesleki eğitim-işgücü piyasası arasındaki uyumsuzluk, hızlı teknolojik değişimler, 1980 sonrasında işçi sınıfının istihdam edilebilirliğini azalttığı gibi, ücretler ve sosyal haklarda da ciddi bir düşüş yaşanmasına neden olmuştur.

Türkiye’de kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesi 1992 yılında başlamıştır. İç hukukta bahse konu ILO sözleşmelerine uygun sendikal yapılanmanın önünü açarak düzenlemeler için 1995 yılında kısmi bir Anayasa değişikliği yapılarak, Kamu görevlilerine yalnızca sendika kurma ve toplu görüşme yapabilme hakkı getirilmiştir. Ancak 2001 yılına kadar kamu görevlilerinin örgütlenmeleri ve toplu görüşmelerin yapılması ile ilgili bir kanun çıkarılmamıştır.(www.calismadunyasi.gov.tr)

Tablo 15: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na Göre Toplam İşçi Sayısı, Sendikalı İşçi Sayısı ve Sendikalaşma Oranı (1984- 2005)

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı	TİS’den Yararlanan İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı (%)
1984	2.553.384	1.427.271	340.000	55.90
1985	2.189.517	1.828.471	920.000	64.85
1986	3.075.343	1.953.892	707.000	63.53

1987	3.268.038	2.044.797	923.000	62.57
1988	3.483.212	2.227.029	629.000	63.94
1989	3.564.214	1.834.969	829.000	51.48
1990	3.563.527	1.997.564	484.000	56.06
1991	3.513.064	2.130.811	1.090.000	60.65
1992	3.596.469	2.254.271	451.000	62.68
1993	3.742.380	2.485.681	1.068.000	66.42
1994	3.815.261	2.644.417	228.000	69.31
1995	3.905.118	2.667.014	765.000	68.30
1996	4.051.295	2.708.784	515.840	66.86
1997	4.215.375	2.774.622	841.518	65.82
1998	4.327.156	2.929.546	219.434	67.56
1999	4.381.039	3.037.172	828.458	69.33
2000	4.521.081	2.468.591	208.595	54.60
2001	4.562.454	2.609.672	775.478	57.20
2002	4.572.841	2.680.966	255.059	58.63
2003	4.686.618	2.717.326	629.240	57.98
2004	4.916.421	2.854.059	325.169	58.05
2005	4.970.784	2.901.943	587.456	58.37

Kaynak: Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2004, No:30, Ankara, 2005, s.113

Türkiye’de işgücü sayısına yıllar itibariyle baktığımızda; işgücü sayısında sürekli bir artışın olduğu, buna karşılık sendikalı işçi oranının, 1990’lı yıllara kadar artma, 1991’den sonra ciddi bir düşme eğilimine girdiği görülmektedir. Bu konuda tutulan Çalışma Bakanlığı istatistikleri, 1984 sonrası dönemde yılda iki kez ocak/temmuz dönemlerini kapsamak üzere yayımlamaya başladı.

Çalışma Bakanlığı’nın istatistiklerine bakıldığında, birçok ülkeye göre sendikalaşma oranı oldukça yüksektir. Sendikalaşma oranının yüksek olması, bir ülkede sendikal hakların ve hareketlerin etkin bir araç olarak kullanıldığını göstermektedir. Ancak, Türkiye’de toplam işçi sayısı içerisinde toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısına baktığımızda, sendikal haklardan ve toplu pazarlık hakkından yararlanan işçi sayısının oldukça az olduğu görülmektedir.

Çalışma Bakanlığı’nın istatistikleri 1980 öncesi olduğu gibi 1980 sonrası ilk dönemde de gerçeği tam olarak yansıtmamaktadır. Ancak 2000 yılında, sendikalı işçi sayıları ile ilgili mükerrer yazılımından ve emekli olan, vefat eden üyelerin listelerden düşülerek, yeni bir çalışma yapılmasını gerekli kılmıştır. (<http://acikarsiv.ankara.edu.tr>)

3.3.1.1. 4688 Kanun Uyarınca Sendikalaşma

23 Temmuz 1995’te çıkarılan 4121 sayılı Kanunla, Anayasa’nın 53. Maddesine bir fıkra eklenerek kamu görevlilerine sendika ve üst kuruluşlarını kurma ve toplu görüşme hakkı tanınmıştır. Buna ilişkin usullerin çıkarılacak bir kanun ile düzenlenmesi ön görülmüştür. 12 Haziran 1997’de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 22. maddesi, 4275 sayılı Kanun’la yeniden düzenlenerek, devlet memurlarının sendikal ve üst kuruluşlar kurarak bunlara üye olabilmeleri hükmüne bağlanmıştır. 12 Temmuz 2001 tarihinde ise 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kabul edilmiştir. 4688 sayılı Kanun sırasıyla; 2004, 2006, 2007 ve 2008 yıllarında değişikliğe uğramıştır. 2010 Anayasa değişikliği ile Anayasa’nın 53 üncü maddesi yeniden düzenlenerek kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı tanınmışsa da grev hususundaki yasak devam etmiştir. (www.csgeb.gov.tr)

Anayasa Mahkemesinin 18 Eylül 2015 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 10.06.2015 tarihli bireysel başvuru kararı ile (Selda Demir Taze kararı) (bakınız EK-

1)memurların sendika kararıyla işe gitmemesinin sendikal hak olduğu ve bu hakkı sınırlamaya yönelik en küçük müdahalenin dahi hak ihlali sonucu olduğu kararına varılmıştır. Böylece memurların grev hakkı konusunda güçlü bir içtihat oluşmuştur. (www.birgun.net)

Tablo 16: 4688 Sayılı Kanun uyarınca kurulu olan Kamu Emekçi Konfederasyonlarının 2005-2015 Döneminde Üyelik Durumları

Konfederasyonun Adı	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
KESK	264.060	234.336	231.987	223.460	224.413	219.195	232.083	240.304	237.180	239.700	236.203
Türkiye Kamu-Sen	316.038	327.329	350.727	357.841	375.990	369.600	394.497	418.991	444.935	447.641	445.729
Memur-Sen	159.154	203.851	249.725	314.701	376.355	392.171	515.378	650.328	707.652	762.650	836.505
BASK	4.696	4.734	5.718	4.509	4.976	3.628	3.627	3.078	3.020	3.389	4.360
Hür Kamu-Sen	100	50	65	16	11	8					
Anadolu Kamu-Sen	82	38	9								
Birleşik Kamu-İş				18.529	20.731	21.731	26.422	33.477	40.041	50.503	57.365
Hak-Sen				2.261	3.060	3.060	3.499	4.016	4.072	4.482	4.187
DESK					2.881	2.881	4.146	4.577	4.699	5.769	5.982
Tüm Memur-Sen									8.047	8.681	8.338
Cihan-Sen										24.29	29.00

										9	0
Eksen											2.173
Bağımsız Sendikalar	3.487	9.061	17.232	10.118	11.629	11.088	15.450	20.890	18.375	42,850	49.186
Sendikalı Kamu Emekçisi Toplamı	747.617	779.399	855.463	930.397	1.017.072	1.023.362	1.195.102	1.375.661	1.468.021	1.589.964	1.679.028
Hizmet Kolları Kamu Emekçisi Toplamı	1.584.490	1.568.324	1.617.410	1.691.299	1.784.414	1.767.737	1.874.543	2.017.978	2.134.638	2.270.558	2.354.314

Kaynak: www.academia.edu

3.4. 2005 Sonrası Dönem

Türkiye 2008 ve 2009 İlerleme Raporlarında, Türkiye’de sendikal hak ve özgürlüklerin ILO standartlarının çok gerisinde olduğu tespit edilmiştir. Rapor, bu konudaki düzenleme ve uygulama önlemlerinin genişletilmesine ilişkin bazı talepleri de içermektedir. 9 Kasım 2010’da açıklanan ilerleme raporunda işçilerin durumuna yer verilerek, sendikal hakların AB normları ve ILO normlarına uygun olmadığı kaydedilmiştir. 2012 yılında, 6356 sayılı Kanun, 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nu, tek bir çatı altında toplamıştır. 6356 sayılı yeni kanunla endüstri ilişkilerinde yaşanan problemlere çözümler üretmek amaçlanmıştır. (Dereli, 2013: s.y.) Yeni kanun sendikal güvenceler konusunda yenilikler getirmektedir. Bununla beraber sendikal fesih konusunda iş güvencesi kapsamında olmayan işçileri korumasız bırakılması noktası, Anayasaya ve ILO sözleşmelerine aykırılık arz etmektedir. Kanun taslak aşamasında ILO tarafından eleştirilmiş ve ILO sözleşmelerine (özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin) ve ILO denetim organlarının kararlarına aykırı olduğu vurgulanmıştır. Avrupa Birliği (AB) 2012 Türkiye İlerleme Raporu’nda da taslağın yetersiz olduğu belirtilmiştir. (Çelik,

2012: s.y.) Yeni yasa tüm bu eleştirilere karşılık 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

12 Eylül ürünü olan 2821 ve 2822 sayılı yasalar yerine kabul edilen 6356 sayılı yasa 12 Eylül ile getirilen sendikal düzenin temel parametrelerini korumuştur. Eski yasa ile kurulan temel çerçeve 6356 sayılı yasada kabul edilmiştir. Yeni sendikal yasa sendikal hak ve özgürlükleri ILO normlarına uygun olarak güvence altına almak yerine var olan yasak ve kısıtlamaların önemli bir bölümünü korumayı tercih eden otoriter ve ayrımcı düzenlemeler içeren bir mevzuattır. (Çelik, 2012: s.y.)

6356 sayılı yeni yasa ile getirilen temel düzenlemeler eski sendikal yasalara paraleldir. Sendikalaşma, toplu pazarlık ve greve ilişkin temel yaklaşımlar korunmuştur. Yasa, eski yasada olduğu gibi işkolu sendikacılığı ilkesini benimsemiştir. Bunun dışında sendikal örgütlenme biçimlerinin önünü kapatmıştır. Yasa işkolu sendikacılığını barajlarla koruyarak, yeni sendikaların faaliyet yürütmesini zorlaştırmıştır. Yeni yasa eskisinde olduğu gibi sendikalaşmada işkolu zorunluluğu getirirken, toplu sözleşmede işyeri-işletme esası getirmiştir. Yeni yasa özellikle sendika kurma, sendikaların iç işleyişleri açısından kimi sınırlı iyileştirmeler getirmekle birlikte özellikle toplu pazarlık ve grev hakkına ilişkin sınırlamaları sürdürmekte ve bazı alanlarda ise kısıtlamaları daha da artırmaktadır. (Çelik, 2012: s.y.)

3.4.1. 6356 Sayılı Yasa Gereğine Sendikalaşma Oranları

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu gereğince Ocak 2013 sendikal işkolu istatistikleri şu şekildedir: 26 Ocak 2013 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tebliği’ ne göre toplam işçi sayısı 10 milyon 882 bin, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 2 bin ve sendikalaşma oranı ise %9,2 dir.

Ocak 2014 istatistiğine göre; sendikalı işçi sayısı 1 milyon 97 bin ve sendikalaşma oranı %9.45 olarak açıklanmıştır. Ocak 2015 istatistiğine göre ise; toplam kayıtlı işçi sayısı 12 milyon 181 bin, sendikalı işçi sayısı 1 milyon 297 bin ve sendikalaşma oranı %10.65 dir. Verilere göre, bir yıl içinde 200 bin işçinin sendikalara üye olduğu görülmektedir.(www.csgeb.gov.tr)

3.4.2. E-Sendika Üyeliği

TBMM’de 18.10.2012 tarihinde kabul edilen ve 07.11.2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile daha önceleri 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu yürürlükten kaldırılmış, toplu iş hukuku alanındaki dağınıklık giderilerek tek yasada düzenlenmiştir.

Söz konusu 6356 sayılı yasanın geçici 4. maddesinde, sendika üyeliğinin kazanılması ve sendika üyeliğinden çekilme işlemlerinin e-Devlet kapısı üzerinden yapılması öngörülmüştür.

2013’te yürürlüğe giren e-Devlet yoluyla sendika üyeliğinin (e-sendika üyeliği sistemi) sendika üyeliğine olumlu etkileri olmuştur. Şöyle ki; Temmuz 2009’da eski sisteme göre açıklanan sendika istatistiklerine göre sendikalı işçi sayısı 3 milyon 233 bin ve sendikalaşma oranı ise %60 idi. Bu istatistikler tamamıyla gerçek dışılığı yaratmasa bile kabartılmış rakamlardır. (www.csgeb.gov.tr)

3.5. Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar

Türkiye’de sendikacılık, yapısal koşullar açısından, hiçbir dönemde elverişli bir ortam içinde olamamıştır. Üstelik 1970’lerde itibaren tüm dünyayı etkileyen yeni bir teknolojik devrim ülkemizde de sendikal hareketi olumsuz yönde etkilemeye başlamıştır.

İkinci Dünya Savaşı izleyen yıllar, sendikaların, gelişmiş Batı ülkelerinde ve hatta Türkiye gibi geç sanayileşen ülkelerde önemli rol oynadıkları ve toplumsal konumları güçlendirdikleri bir dönemdir. Bu durum 1970’lerden sonra yaşanan bir dizi gelime sonucunda pek çok ülkede ve Türkiye’de sona erdi. Sendikalar ciddi üye kayıplarıyla karşılaşmış ve üyelerinin çıkarlarını koruyamaz hale gelmiştir. Sendikalarda yaşanan bu güç kaybının ekonomik liberalizasyon, neoliberal küreselleşme ve esnek üretim gibi olgulara bağlı olduğu dile getirilmiştir. Neoliberal dönüşüm açısından Türkiye için 1980 yılında 24 Ocak kararlarını milat olarak kabul etmek yanlış olmayacaktır. (İleri, 2009: 378)

1980’den günümüze ekonomik politikalar geliştirilmiş ve değişime yönelin ilmiştir. İthal ikameci sanayileşme stratejisi terk edilerek dışa açık büyüme stratejisi uygulanmaya başlanmış; korumacı dış ticaret politikaları terk edilerek serbest ticarete yönel inmiş; ve kapalı ekonomiden dışa açık ekonomiye geçiş yaşanmıştır. Aynı dönemde başlayan AB ile bütünleşme süreci hızlı değişimlere yol açmıştır. 1999 yılında Helsinki’de toplanan Avrupa Konseyi’nin Türkiye’nin AB adaylığını onaylaması AB sürecinde dönüm noktası olmuştur. (Yorgun, 2005: 142)

Sendikacılık hareketlerini belirleyen ana etkenlerden birincisi sanayileşme ise, ikincisi de çoğulcu demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile yerleşmesi, toplumda bir yaşam biçimi haline gelmesidir. Bu açıdan da Türk sendikacılığının pek şanslı olduğu söylenemez. Zaman zaman çoğulcu demokrasiye ara veren askeri rejimler, sivil toplum örgütlerinin yasama ve yürütme organları üzerinde yeterince etkili olamaması, siyasal faaliyetlerin halkın özlemlerine cevap vermekten uzak kalması, başta Anayasa olmak üzere birçok yasada kişi hak ve özgürlüklerini kısıtlayan hükümlerin bulunması, yargı mekanizmasının etkisiz konuma düşmesi sendikacılığı olumsuz yönden etkilemektedir. (Kutal, 2005: 13)

3.5.1. Yapısal Faktörler

3.5.1.1. KayıtDışı İstihdam

Bir iş görenin resmi anlamda “işçi” statüsü kazanabilmesi için kayıt içi olması gerekir. Yani bir Sosyal Güvenlik Kurumu’na kayıtlı olması şarttır. Aksi takdirde, kayıt dışı bir işgücü potansiyeli oluşacak ve beraberinde haksız rekabet ortamını doğuracaktır. Çünkü ucuz olduğu için firmalar daha çok herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan, düşük ücretle çalışmaya razı olan bir işgücü ordusunu çalıştırmayı tercih edeceklerdir. Bu da kayıt dışı istihdamı teşvik ederek hem ülke ekonomisine ve rekabet piyasasına olumsuz bir etki yapacak, hem de sosyal barışın bozulmasına sebep olacaktır. (Ören, 2013(b): 56)

Kayıtdışı (enformel) istihdam, henüz ekonomik gelişmesini tamamlayamamış gelişmekte olan ülkelerde sıkça rastlanan bir istihdam biçimidir. Kayıtdışı istihdamda çalışanların, formel istihdamda çalışanlardan en bariz farklılığı hiçbir sosyal güvenlik

kurumuna kayıtlı olmamalarıdır. Bu nedenle çalışma hayatı ile ilgili hiçbir resmi istatistiğin içinde yer almazlar. Türkiye’de sendikalaşma oranlarının %60’lar gibi nispeten yüksek rakamlarla ifade edilmesinin önemli bir nedeni, kuşkusuz sendikalaşabilir çalışanlar içerisine girebilen ve sayısal olarak oldukça önemli boyutlara ulaşan kayıt dışı istihdamın resmi rakamlarca sendikalaşma oranları tespit edilirken hesaba katılmamasıdır. (Mahiroğulları, 2001: 179)

Temmuz 2015 döneminde kayıt dışı istihdam büyüklüğü 9 milyon 572 bin kişidir. 5 milyon 610 bin kişisi erkek, 3 milyon 962 bin kişisi kadındır. (<http://tisk.org.tr/>) Önceki yılın aynı dönemine göre 1,4 puan azalarak %35 olarak gerçekleşmiştir. (www.tuik.gov.tr)

Temmuz 2015 döneminde bir yıl önceye göre kayıt dışı istihdamda kaydedilen oransal azalmayla birlikte, mutlak düzeyin de gerilemesi olumludur. (<http://tisk.org.tr/>)

Türkiye’de var olan ve gittikçe yaygınlaşan klasik kayıt dışı istihdam türleri yanında 1990’lı yılların başından beri yabancı kaçak işçilik de giderek artmaktadır. (Kutal, 2005: 15) Çalışma Bakanlığı tarafından 2014 yılında verilen en çok Gürcistan, Ukrayna ve Rusya vatandaşı yabancıların izin alındığı görülmektedir.

Kayıt dışı istihdam oranı Türkiye’de sendikal örgütlenme alanını daraltan bir unsurdur. Zira, kayıt dışı istihdam, Türkiye’de sendikaları önemli bir potansiyel sendikalaşabilir üye kaynağından yoksun bırakmaktadır. İşçilerin işlerini kaybetme korkusuyla örgütlenmedikleri bilinen bir gerçektir. Sonuçta kayıt dışı işçi istihdam eden işyerlerinin çoğunluğu sendikaların örgütlenme faaliyetlerinin dışında kalmakta, dolayısıyla sendikaların gücüne olumsuz etkiler yapmaktadır. (Ekin, 1995: 44- 69)

3.5.1.2. İşsizlik

1970’lerden bu yana yaygın şekilde küreselleşme süreci olarak ifade edilen bu dönem işçi sınıfının yapısı üzerinde aşağıdaki temel değişimlere yol açmıştır (Akkaya, 2003: s.y.) :

- İşsizlik yapılaşarak, çalışanlar üzerinde önemli bir baskı unsuruna dönüşmektedir.

- İmalat sektörünün istihdam kapasitesi düşmekte buna karşın, hizmet sektöründe nitelikli işgücü artmaktadır.
- Kayıt dışı istihdam hızla yaygınlaşmaktadır.
- Kadın ve çocuk emeğinin emek piyasalarındaki payı artmaktadır.
- Tüm gün çalışma giderek yerini part-time ve çağrı üzerine çalışmaya bırakmaktadır.
- Alt işveren uygulamaları ve seri üretime bağlı olarak merkez-çevre işgücü şeklinde ikili bir emek piyasası oluşmaktadır.
- İş güvencesinden yararlanan çekirdek işçi sayısı hızla azalırken, çeperdeki işçi sayısı hızla artmakta ve iş bulabilme endişesini sürekli duymaktadır.

ILO'nun 2015 Dünya İstihdam Raporu'na göre işsizlik %9,2 dir. Raporda, dünyada 15-24 yaş arası yaklaşık 74 milyon gencin bir önceki yılı iş arayarak geçirdiği ve yetişkinlere göre gençler arasındaki işsizliğin 3 kat daha fazla olduğu belirtilmiştir. (www.ilo.org)

TUIK'in "Hanehalkı İşgücü Araştırması- Temmuz 2015" sonuçlarına göre Türkiye'de işsizlik oranı %9,8 dir. (www.tuik.gov.tr) İşsiz sayısındaki artış hızı Aralık 2014-Temmuz 2015 döneminde yavaşlasa da son bir yılda %3,6 artmıştır.

Verilerden yola çıkarak; işçi sendikaları güçlerini çok sayıda üye varlığından almaktadır. Diğer taraftan işsizliğin arttığı, yaygınlaştığı dönemlerde genel olarak sendikaların pazarlık güçlerinin azaldığı, dolayısıyla güç kaybettikleri bilinmektedir.

3.5.2.Yeterli İş Güvencesinin Olmaması

Türkiye'de işten çıkarmaların nedenler arasında, işletmelerin ekonomik problemlerle karşı karşıya kalması, işletmenin ileri teknoloji kullanarak otomasyona geçmesi gibi objektif hususların yanı sıra, işçilerin sendikalara üye olması gibi subjektif faktörler de sayılabilir.

Dar anlamda "belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshi sırasında geçerli bir nedene dayanma zorunluluğu" olarak tanımlayabileceğimiz iş güvencesi mevzuu 2000'li yıllara kadar Türk çalışma mevzuatının sürekli tartışılan eksikliklerinden biri olmuştur. Birçok ülkede uygulama alanı olan, uluslararası kuruluşların belgelerinde yer alan iş

güvencesini ILO da 1982 yılında 158 sayılı Sözleşme ve 166 sayılı Tavsiye Kararı ile düzenlemiştir. Bu çerçevede 2002 yılında çıkarılan 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası'nın kabulü gerçekleşmiştir. Daha sonra 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ile bu konu düzenlenmiştir. İş Güvencesi Yasası ile 10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri itibariyle iş güvencesi getirilirken 4857 sayılı İş Kanunu ile 2003 yılında bu baraj 30'a çıkarılmıştır. Bu değişiklik ile Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kurumu'na kayıtlı işçilerin yaklaşık yarısını kapsam dışında bırakmıştır. (Makal, 2007: 536, 537) Dolayısıyla, yeterli iş güvencesinin olmayışı, işçileri sendikal örgütlenmeden alıkoymaktadır.

3.5.3. Özelleştirme Uygulamaları

Ülkemizde özelleştirme kavramı ilk olarak 1963'ten sonra 5. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer almış, 1980'den sonra radikal reformlar yer almıştır. İlk yasal düzenleme, 29.02.1984 tarih ve 2983 sayılı Kanun ile gerçekleştirilmiştir. (<http://www.dektmk.org.tr/>)

Kamu teşebbüslerinin özelleştirildiği hemen her ülkede, işçi sendikalarının özelleştirme uygulamalarına belirli tepkiler gösterdiği bilinmektedir. Sendikaların özelleştirmeye karşı tepkilerinin ortak faydası, genel olarak özelleştirme sonrası işten çıkarmaların neden olduğu olumsuzluklardır.

Çalıştırmış olduğu kişiler bakımından en büyük işveren olan devlet, özellikle işyeri şartlarının düzenlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği için gerekli koşulların oluşturulması, çalışanlara ekonomik ve sosyal hakların sağlanması, yönetime katılma ve çalışanların örgütlenmesi gibi konularda çalışma hayatında birçok konuda özel sektöre öncü ve örnek olmuştur. Ücretler konusunda da 1980 yılına kadar özel sektöre oranla yüksek artışlar yapmıştır. Durum bu şekilde seyir gösterince sendikalar ve hükümet arasında uyuşmazlıklar yaşanmıştır. Özelleştirmeye bağlı olarak ortaya çıkan toplu işçi çıkarmaları, işsizliğin daha da artmasına, sendikaların üye sayısının azalmasına ve iş bulmakta güçlük çeken işçinin düşük ücretle olumsuz çalışma koşullarına razı olması nedeniyle toplu pazarlık güçlerinin zayıflamasına yol açmıştır. (Sarı Gerşil ve Arıcı, 2007: 163)

3.5.4. Ekonomik İstikrarsızlık

Sendikaların mali gücü iktisadi açıdan sendikal örgütlenmede önemli bir unsurdur. Sendikaların mali gücü, genel olarak üyelerinden alınan aidatlarla oluşmaktadır. (Sarı Gerşil ve Arıcı, 2007: 163) Sendikaların üye sayısı arttıkça mali gücünde buna orantılı olarak artacaktır.

Devletin ekonomideki rolünün küçülmesiyle piyasa ekonomisinin etkinliğinin artması, üretimi temel almayan büyüme politikaları ekonomik krizlere neden olmaktadır. Dolayısıyla istikrarlı bir seyir içerisinde olmayan ekonomiler, özellikle özel sektörde örgütlenme gerçekleştiren sendikaları doğrudan etkilemektedir. (Çoban, 2013: 380)

Emek piyasalarını etkileyen en önemli faktörlerden biri de küreselleşmeyle birlikte çokuluslu şirketler işgücü piyasalarını yönlendiren bir güce ulaşmasıdır. Türkiye'nin de coğrafi konum itibarıyla önemli bir aktarma merkezinde olması, bu alanda faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerin sayısının artmasına neden olmuştur.

3.5.5. Devletin Rolü

1980'lere kadar devlet çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemeler yapmıştır. 1980'lerden sonra devletin çalışma ilişkilerine yönelik olumlu yaklaşımı sona ermiştir. Bunun başlıca nedeni; rekabetin artması, krizler, özelleştirme politikaları, yeni yönetim teknikleri vs. bütün bu gelişmeler devletin çalışma ilişkileri içindeki rolünü azaltmıştır. Bu durum aynı zamanda sendikasızlaşmaya zemin hazırlamıştır.

3.5.6. Sendikasızlaştırma Politikalarından Kaynaklanan Unsurlar

Sendikasızlaştırma; yasal düzenlemeler ve işverenlerin tutumlarına bağlı olarak sendikalaşma hakkının kullanılmasının engellenmesi, başka bir ifadeyle sendikaların üye sayılarının azaltılmasıdır. Tanımdan yola çıkarak, başlıca iki faktörün, mevcut yasal düzenlemeler veya işverenlerin sendikalaşmaya karşı olumsuz tutumlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. (Mahiroğulları, 2001: 183)

İşverenlerin sendikaları işyerinden uzaklaştırmaya ve işyerini sendikasızlaştırmaya yönelik yürüttüğü iki temel politika bulunmaktadır. Sendikaları ikame etme politikaları ve sendikaları bastırma politikaları. Her iki politikanın da amacı işçileri sendikalardan uzaklaştıracak sendikalaşma eğilimini azaltmaktır. Bu politikalar, genellikle kötü çalışma koşullarının söz konusu olduğu özellikle küçük işletmelerde sendikaları sindirmek amacıyla kullanılmaktadır. (Yıldırım ve Uçkan, 2010: 165, 166)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan Temmuz 2015 istatistiklerine göre Türkiye’de toplam 12.744.685 işçinin 1.429.056’sı, yani %11,21’i sendikalıdır. Yenilenen kayıtlarla 2013 Ocak ayından bu yana açıklanan sendikalı işçi istatistiklerinin genel eğilimini yansıtan bu veri, Türkiye’de sendikal örgütlenmenin içinde bulunduğu olumsuzluğu doğrudan yansıtmaktadır.

Tablo 17: 2013-2015 Yılları Arasında Sendikalı İşçi Sayısı

Yıllar	Toplam İşçi Sayısı	Sendikalı İşçi Sayısı
2013 Ocak	10.881.618	1.001.671
2013 Temmuz	11.628.806	1.032.166
2014 Ocak	11.600.554	1.096.540
2014 Temmuz	12.287.238	1.189.481
2015 Ocak	12.180.945	1.297.464
2015 Temmuz	12.744.685	1.429.056

Kaynak: Çalışma Bakanlığı İşkolu İstatistiklerinden yararlanarak düzenlenmiştir. (www.csgeb.gov.tr)

3.5.6.1. Kapsam Dışı Personel Uygulamaları

Kapsam dışı personel kavramı, 1961 Anayasası'nda yapılan düzenlemelerden sonra çıkarılan 274 ve 275 sayılı kanunlarla uygulama alanı bulmuştur. Kavram, toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı anlaşması sonucunda sendika üyesi olsun veya olmasın TİS rejimi dışında bırakılan kişiler ifade etmektedir. (Subaşı, 1998: 170)

87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme hakkının Korunması Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin 2. maddesine göre “Çalışanlar ve işverenler, herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurmak ve yalnız bu kuruluşların tüzüklerine uymak koşuluyla bunlara üye olmak hakkına sahiptirler.” ve 1982 Anayasası'nın 51. maddesi de önceden izin almaksızın sendikaların kurulabileceğini ayrıca üyelik konusunda da “Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz” diyerek bu hakkı güvence altına almaktadır. Maddenin devamında “Aynı zamanda ve aynı iş kolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz” denilerek aynı işkolunda tek sendika üyeliği getirilmiş ve birden fazla sendika üyeliği olması durumunda sonraki üyeliklerin geçersiz olacağı vurgulanmıştır. (Sendikalar Kanunu Madde 22) Dolayısıyla kapsam dışı bırakılacak işçilerin sendika üyesi olması veya olmaması durumu değiştirmemektedir.

3.5.6.2. Alt İşveren Uygulamaları

4857 sayılı İş Kanunu'nda alt işveren “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren” şeklinde tanımlanmıştır. (İş Kanunu madde 2/6)

Dünyada son yirmi yıl içinde alt işveren uygulamalarının önemi artmıştır. Alt işveren uygulamaları ile işletmeler pahalı olan ileri teknolojiyi bizzat edinmemekte, bunları kullanan firmaları devreye sokmaktadırlar. Bu tarz bir uygulama yardımcı işlerin alt işverenler aracılığı ile yerine getirilmesini sağlayarak maliyetleri düşürmekte ve yönetime kolaylık sağlamaktadır. Bu sayede firmalar verimliliği artırarak, işçilik

maliyetini düşürmeyi ve firmanın rekabet gücünü korumayı amaçlamaktadırlar. (Kutal, 2005: 15)

İşin bölünerek alt işverenler eliyle yönetilmesi bir çeşit sendikasızlaştırma yöntemidir. Bu durum toplu iş ilişkilerinde olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın raporuna göre, kamuda 585 bin 788 ve özel sektörde 419 bin 466 kişi alt işverende çalışmaktadır. Verilere göre, taşeron işçiliğin en yaygın olduğu sektörler 417 bin 442 kişi ile (kamu) temizlik ve 378 bin 87 kişi ile (özel) inşaat sektörleridir. Hizmet alanının en yaygın olduğu kamu kurumları, %36 ile belediyeler, %14 ile KİT'ler ve %4 ile yükseköğretim kurumlarıdır. (<http://www.csgeb.gov.tr>)

3.5.6.3. Çırak ve Stajyer İşçi Çalıştırılması

6111 sayılı Kanun'un 64. maddesi ile 24. maddenin 1. fıkrasında yapılan değişiklikle: “Aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilere ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar; aday çırak veya çırağın velisi veya vasisi veya kişi reşit ise kendisi; öğrenciler için okul müdürlüğü ile işyeri sahibi arasında Bakanlıkça belirlenen esaslara göre düzenlenecek sözleşme ile tespit edilir. Ancak, işletmelerde meslek eğitimi gören örgün eğitim öğrencilerine, asgari ücretin net tutarının yirmi ve üzerine personel çalıştıran işyerlerinde %30'undan, yirmi ve az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde %15'inden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin %30'undan aşağı ücret ödenemez.” düzenlemesi getirilmiştir.

Bu durumlar göz önüne alınarak, kimi işverenler işyerlerinde stajyer ve çırak çalıştırarak hem daha az ücret ödemekte, kıdem tazminatı ve birtakım sigorta fonlarını ödemekten kurtulmakta, hem de işyerinde sendikaları etkisiz kılmak için bu yola başvurabilmektedirler. (Mahiroğulları, 2001: 185)

3.5.6.4. Esnek Çalışma

İşçi sendikalarının gücünün artıp azalması, birçok faktöre bağlı olduğu gibi, ülkelerin ekonomik kriz ve gelişme dönemleri ile yeni teknolojik değişikliklerle de yakından ilgisi bulunmaktadır. Ekonomik kalkınma dönemlerinde sendikalar daha güçlü olmakta, işverenlerle kuvvetli toplu pazarlık yapabilmekte ve ücret artışı gibi istedikleri birçok talebi işverenlere kabul ettirebilmektedirler. (Yavuz, 1995: 18)

Esnekliğin ve esnek iş ilişkisi sendikacılık üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Bu olumsuz etkileri şu şekildedir: Birinci sebep, mevcut yasaların ve sendikaların yapısının esnek çalışmada bulunanlara uygun olmamasından kaynaklanmaktadır. İkinci sebep ise, esnek iş ilişkisi bulunanların kendilerine mahsus çalışma şekillerinden dolayı, örgütlenmeye pek fazla ilgi göstermemeleridir. Esnek iş ilişkisi ile çalışanların artması, tamgün süreli çalışanların azalmasına neden olmaktadır. Bu azalma nedeniyle de işçi sendikalarının güçleri azalmaktadır. Sendikaların gücündeki azalma sonucunda da toplu pazarlık güçleri zayıflamaktadır. (Yavuz, 1995: 18)

3.5.7. Sendika İçi Demokrasi Sorunu

Sendikalar nitelikleri itibarıyla demokratik kuruluşlardır ve kuruluşu ve işleyişi demokratik kurallara aykırı olamaz. Sendika içi demokrasi, kurum içinde üyeler ile örgütün yönetimi arasındaki ilişki ve uygulamaları belirleyen örgütsel bir ilişki olarak örgütün bütününe kapsar. (www.yol-is.org.tr) Sendika içi demokrasi çok önemli bir faktör olmakla birlikte; sendika içi demokrasiden söz edilmezse, o zaman karşımıza “Sendika Ağalığı” ve “Sendika Derebeyliği” çıkar. (Ören, 2013:153)

Sendika içi demokrasi, sendikaların olmazsa olmaz ilkelerinden biridir. Aksine uygulamalar, sendikaların varlık felsefesine ters düşer. Türkiye’deki sendikal yapılar bu çerçevede değerlendirilmeye tabi tutulduğunda iyi sonuçların alınamadığı, sendika içi demokrasinin iyi işletilmediği dikkat çeken husu olarak yansımaktadır. Sendika üyelerinin %40,1’i sendika içi demokrasinin bulunmadığını düşünmekte,%18,4’ünün de karasız olduğu ortaya çıkmaktadır. (Ören, 2003: 153-154, Urhan, 2004: 265)

Sendika içi demokrasi uygulamasının birtakım olumsuz yönler vardır. Bürokratikleşme bu olumsuzlukların başında gelmektedir. Sendikalar büyüdükçe,

işlevleri arttıkça üyelerle yöneticiler arasında ilişkiler zayıflamakta, sendika yönetimine bir bürokratikleşme eğilimi başlamaktadır. Sendika başkanı sendika büyüdükçe, hâkimiyet alanı genişledikçe gücünün artmasının yanı sıra üyeleri tek tek tanımamaktadır. (www.yol-is.org.tr)

3.5.8. Mevzuatlarda Yer Alan Sınırlamalar (275 ve 2822 Sayılı Yasalar)

Türkiye’de sendikal hareketi zayıflatan nedenlerin başında sendikal hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması gelmektedir. Grevli toplu sözleşmeli sendikal haklar 1961 Anayasası ile 1963’te yürürlüğe giren 274 ve 275 sayılı yasalarla uygulanmaya başlamıştır. 12 Mart 1971’de yarı askeri müdahale ile birlikte memurların sendikal hakları ortadan kaldırılmıştır. 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile sendikal faaliyetler durdurulmuş; birçok sendikaya faaliyet yasağı getirilmiş ve bazı sendikalar da kapatılmıştır. 1982 Anayasası ile sendika kurma ve sendikal faaliyette önemli kısıtlamalar getirilmiştir. 1983 yılında ise 274 ve 275 sayılı Yasalar yürürlükten kaldırılarak, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası yürürlüğe girmiştir. (<http://www.anarsi.org>)

1982 Anayasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası’nın (TİSGLK) getirdiği kısıtlama ve zorluklar ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının genel karşılaştırması şu şekildedir: (Birleşik Metal-İş, 2002: 9-13)

- 2822 sayılı TİSGLK ile sendikaların kuruluş biçimi ve faaliyet esaslarına ilişkin sınırlamalar getirilmiştir.
- 2822 sayılı TİSGLK’ de sendika genel merkez yöneticisi olabilmek için 10 yıllık fiili işçilik şartı vardır.
- 2822 sayılı TİSGLK’ de kamu görevlilerinin, toplu görüşme ve grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakları tanınmamıştır.
- 1961 Anayasası’nda lokavta yer verilmezken, 1982 Anayasası işverene lokavt hakkı tanımıştır.
- 1961 Anayasası, hak grevini Anayasal bir hak olarak işçi sınıfına tanıırken (madde 47), 275 sayılı TİSGLK’ de de düzenlemeye kavuşturulmuştur (19/2). Hak

grevi, 1982 Anayasası'na konmadığı gibi 2822 sayılı TİSGLK' de de yer almamaktadır. Hak grevleri, 2822 sayılı TİSGLK' nin 60. maddesi ile bir yorum davası haline getirilerek grev hakkına sınırlama getirilmiştir.

- 275 sayılı TİSGLK' de; sadece su, elektrik ve havagazı üretim ve dağıtım işleri, grev yasağı kapsamında iken, 2822 sayılı TİSGLK ile bu yasaklara, “termik santralleri besleyen linyit üretimi; petrol üretim, sondaj ve dağıtım ile üretimi nafta veya tabii gazdan başlayan petro-kimya işlere” de ilave edilerek kapsam genişletilmiştir. Ayrıca, bankacılık hizmetleri, kamu kuruluşlarınca yürütülen şehir-içi toplu taşımacılık işleri ve askeri işyerleri de grev yasağı kapsamına alınmıştır.

- 2822 sayılı TİSGLK' ye göre Toplu İş Sözleşmesi (TİS) yapmak için (madde 12) önce, işkolu düzeyinde %10 ve işyeri düzeyinde %50+1 barajını aşmak gerekmektedir. 1980 öncesinde böyle bir durum söz konusu değildir.

- 2822 sayılı TİSGLK' ye göre grev yapılan işyerlerinde; “Bu işyerinde grev vardır.” yazısı dışında herhangi bir duyuru asmak, grev çadırı kurmak, işyeri önünde ve civarında topluluk oluşturmak yasaktır. (madde 48) 1980 öncesi 275 sayılı TİSGLK' de bunların hiçbiri yoktur.

- 1980 öncesi “grev erteleme” sonunda taraflar anlaşamazsa tekrar greve çıkmak mümkündür. 2822 sayılı TİSGLK' ye göre grev ertelenirse tekrar greve çıkmak mümkün değildir.

- 275 sayılı TİSGLK' ye göre, grevin ne zaman yapılacağını belirtmek zorunlu değildi. (madde 23) TİS yetkisini alan sendikanın bu yetkiyi belirli bir süre kullanma zorunluluğu yoktu. (madde 11)

- 2822 sayılı TİSGLK' ye göre TİS yetkisini alan işçi sendikası çağrışı yaparken teklifin tümünü çağrıya eklemek zorundadır. 275 sayılı TİSGLK' de böyle bir zorunluluk yoktur.

3.6. Türk Sendikacılığına İlişkin Öneriler

Türk sendikacılığı geçmişten günümüze kadar çeşitli evreler geçirmiştir. 1876 Osmanlı Dönemi “Kanuni Esasi”sinden 1982 Anayasal düzenlemesine kadar sivil toplum örgütü olan sendikalar anayasal ve yasal düzeyde dönemler geçirmişlerdir. 1982

Anayasası ve 2821, 2822 sendikal örgütlenme, grev ve lokavt yasalarıyla çeşitli düzenlemeler ve kısıtlamalar getirilmiştir.

1982 Anayasası'nın 51. maddesi “çalışanların ve işverenlerin üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almadan sendika kurabileceklerini” belirtmiştir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere hem işçi hem de işveren teşekkülleri için sendika deyimi kullanılmaktadır.

Memur sendikacılığı tarihsel olarak değerlendirildiği zaman kısa bir süreci vardır. Memur sendikacılığı işçi sendikacılığına oranla yeni bir olgudur. 1960'larda yaygınlık kazanıp 1970'lerde durgunluk dönemiyle gerilemeye başlamıştır. (Güler, 2008: 33) 1980'li yıllarda kamu görevlilerinin sendikalaşması artarak sürmüştür. (Gülmez, 1990: vi)

Memurlara örgütlenme hakkı, işçilerden 15 yıl sonra 1961 Anayasası'yla verilmiştir. Ancak memur sendikalarının kurulması 1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu yürürlüğe girmesine kadar gecikmiştir. 1965'te verilen sendikal örgütlenme hakkı, 12 Mart 1971 sonrası ara dönemde yasa koyucu tarafından geri alınmış; sonuçta 1965-1971 arası kurulan memur sendikaları kapatılmıştır. (Mahiroğulları, 2005: 158)

Sekteye uğrayan sendikalaşma hakkı 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (KGSK) ile memurlara sendikalaşma ve toplu görüşme hakkı tanınmıştır.

3.6.1. İşçi ve Memur Ayrımının Kaldırılması

İşçi ve memur kavramlarının kaldırılması yeni bir düşünce değildir. İşçi ve memur statülerinin “çalışan” kavramında birleştirilmesi hususu, 2003 ve 2010 yıllarında gündeme gelmiş, belirsiz bir şekilde ertelenerek 2015 yılında tekrar Cumhurbaşkanı'nın açıklamasıyla gündeme gelmiştir. (www.turktime.com, www.ilkehaber.com)

Ahmet GÜNDOĞDU/ MEMUR-SEN Eski Başkanı

Emek ve ekmek mücadelesinde ayırım yapılmasını doğru bulmuyoruz. Bu ayırım yerine hepsini kapsayacak şekilde çalışanlar ifadesi kullanılması. (...) Ancak burada, gözden kaçırılmaması gereken husus; işçi-memur ayırımı kaldırılrsa bile; memurların iş güvencesinin tartışılması, tartışılmaya açılmasına karşıyız. Yani, memurların iş güvencesi şimdiki haliyle kalmak şartıyla çalışanlar ifadesine geçilebilir.

Sami EVREN/ KESK Eski Başkanı

Biz memur kavramını zaten kabul etmiyoruz. Memur-işçi ayırımını yapan biz değiliz, bu ayırımı yapan hükümetlerdir. Biz ortak örgütlenmeyi savunuyoruz. Ama iş güvencemizi tartıştırmayız. Başbakan memurla işçi ayırımı olmasın hepsi çalışan olsun derken, bizim iş güvencemizi kaldırmak istiyorsa buna izin vermeyiz. İş güvencemize dokunmazlarsa, örgütlenme özgürlüğü ve grev ve toplu sözleşme önündeki engelleri kaldırırlarsa “çalışan” olmayı kabul ederiz. Ayrıca grev hakkı deyince hemen kamu çalışanlarıyla ilgili lokavt hakkı diyor. Devletin lokavt hakkı olmaz, ne yapacak hastaneleri mi kapatacak örneğin? Yok böyle bir şey.

Salim USLU/ HAK-İŞ Eski Başkanı

Biz öteden beri işçi memur ayırımının kaldırılması gerektiğini memur tanımının yeni baştan yapılması gerekliliğini ifade ediyoruz. Kamuda çalışıyor olmasına rağmen işçilik yapan ama memur statüsünde olan bir sürü insan var. Memurluk kamu yetkisini kullanan imza yetkisi olan kişilerle sınırlı olmalı. Müdür, Genel Müdür, Müsteşar gibi. Onun dışındakiler zaten kamu çalışanıdır. Ancak memur arkadaşlar hem iş güvencemiz kalsın hem de işçi hareketinin sahip olduğu toplu sözleşme, grev hakkı gibi haklara sahip olalım diyorlar dünyada bunun örneği yok. Bu nedenle iş güvencesinin ILO standartlarına getirilmesi gerekiyor. O zaman memur arkadaşların bazı kaygıları ortadan kalkmış olacak diye düşünüyorum.

Süleyman ÇELEBİ/DİSK Eski Başkanı

Biz tüm emekçilerin ortak ve güçlü olduğu bir çalışma yasasını sahipleniyoruz. Başbakan aklına geldiği gibi konuşuyor. Başbakan bu sözlerle, “Ben patron olacağım ve lokavt hakkım olacak” diyor. Bir defa lokavt hakkını asla kabul etmeyiz, Uluslararası belgelerde hiçbir yerde lokavt bir hak değildir. Devlet kamu çalışanına lokavt uygulayacak, ne yapacak, okulları mı hastaneleri mi kapatacak. Başbakan önce Avrupa Sosyal Şartı’na koyduğu serhleri kaldırsın.

Resul AKAY/ BASK Başkanı

Hükümet, memurların iş güvencesinin kaldırılması halinde grev ve toplu sözleşme hakkını vermek istiyor. İşçi-memur kavramlarını ortaklaştırmada da asıl amaç bu. Böyle bir şeyi kesinlikle desteklemeyiz. Grev hakkı için memurun iş güvencesini kaldırmak doğru değil. İş güvencesi kalkan memur, siyasilerin oyuncağı haline gelir. Başbakan Erdoğan, kendine yakın sendikalara bu konjonktürde avantaj sağlamak istiyor. Yoksa emeğin birleşmesi, hükümete karşı emekçilerin ortak hareketi hükümetlerin öngördüğü şeyler olamaz.

Bu adamlar kimi temsil ediyor, bir takım mihrakları temsil ediyor. Görüşmeler bitmeden, hükümetle diyalog bitmeden hır çıkarmaya çalışıyorlar, çadır kurarak eylem yapmaya çalışıyorlar. Böyle bir sendikacılık görülmemiştir. Böyle bir sendikacılık kamu gücünün kaderi olarak karşımıza çıkıyor. (www.habervitrini.com)

Bircan AKYILDIZ/ KAMU-SEN Eski Başkanı

İşçi-memur birleşsin derken memurların iş güvencesini işçilere de mi sağlayacaklar yoksa memurların iş güvencesini alarak mı işçiye yaklaştıracakları, bu bir soru işareti. Netleştirilmediği sürece bu konuda çok fazla söylenecek bir şey yok. Karşımıza bir taslakta gelmedi. Ama hiçbir şekilde iş güvencesini yok ederek toplu sözleşme ve grev hakkı verimiz gibi dayatmaya razı değiliz.

Ayrıca, 2013 yılında, Çalışma Meclisi Toplantısında gündeme gelen çalışan kavramına ilişkin konfederasyon başkanları şu görüşlerini ifade etmiştir:

Ahmet GÜNDOĞDU/ MEMUR-SEN Başkanı

Böyle bir şey söz konusu değil. İşçi örgütlerini dinleyince, işçilerde ihtiyaç olduğunu görüyoruz. İnşae geçmiş bir yapıya biz neden ortak olalım? Bizde grev hakkı yok, onlarda var ama onların da çok ciddi grevler yapmadığını, yapamadığını çok net görüyoruz. Geçen yıl biz toplu sözleşmede istediğimizi alamayınca, bir günlük iş bırakma eylemini, grev kararını anında aldık ve Türkiye genelinde uyguladık. Çünkü uluslararası bir hukuktan yararlanabiliyoruz. Bu birleşme bize zarar verir. Eğer buradaki sıkıntı, çalışanların özlük haklarında ortak iyileştirme yapmaksa, grev hakkı herkese, siyaset hakkı herkese, emekli ikramiyesi aynı gün oranında çalışan herkese eşit verilmelidir. (www.egitimbirsen.org.tr)

İsmail KONCUK/ KAMU-SEN Başkanı

Bir çalışan için kazanılmış en büyük haklardan biri, iş güvencesidir. (...) Son olarak o dönem Başbakanı Recep Tayyip Erdoğan, geçtiğimiz gün gerçekleştirilen Çalışma Meclisi Toplantısı'nda yaptığı konuşmada işçi-memur ayrımının kaldırılacağını ancak bunun tarihinin netleşmediğini belirtmiştir. Başbakan işçi-memur ayrımının kaldırılma çalışmalarına gerekçe olarak da işçi ve memurların mali ve özlük haklarındaki farklılıklara dikkat çekmiştir. (...)

Bilinmelidir ki, cilalanmış paketler eşliğinde sunulan bu istihdam biçimi, her türlü güvenceden mahrum, tayin hakkı olmayan, aile bütünlüğünün korunmadığı, her türlü istismarlara açık, sendikasız, güvensiz ve güvencesiz bir modeldir. Bu yolla memurların Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan beri elde ettikleri en büyük kazanım olan iş güvenceleri gasp edilmek üzeredir. (...)

Yalnızca ülkemizde değil tüm dünyada istihdam alanında yaşanan sorunların temelinde sürekli, güvenceli işlerin azalması, esnek istihdamın, güvencesi çalışmanın ve sendikasızlaşmanın artması yatmaktadır. Bu gelişmeler tüm dünyadaki yoksulluk oranlarının da artmasına, gelir dağılımındaki adaletsizliğin derinleşmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte işçi ve memurların çalışan olarak tek hukuki çatı altında toplanması, özellikle devletin asli ve sürekli görevlerini yürütmekte olan memurlarımızın işçiler gibi sözleşmeli statü ile çalışmalarına ve devletin devamlılığı ilkesinin zedelenmesine yol açacaktır.

İş güvencesi, bir devletin varlığının ve hüküm sürdüğü topraklardaki egemenliğinin temsilcisi olan memurluk kavramının ayrılmaz bir parçasıdır. Memurların iş güvencelerinin ellerinden alınması demek, o devletin hakim olduğu topraklardaki temsil kabiliyetini kaybetmesi ve kamu hizmetlerini özel sektöre, dolayısıyla küresel sermayeye devretmesi anlamına gelmektedir. Bu bakımdan memurluk ve memurların sahip olduğu haklar, yalnızca mesleki bir kavram olmaktan öteye, devletin şeklini ve egemenliğini de belirleyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. (...)(www.turkegitimsen.org.tr)

O dönemim Başbakanı şimdinin Cumhurbaşkanı olan Recep Tayyip Erdoğan, (...) Onun için de diyorum ki bizim aslında bir şey yapmamız lazım, memur-işçi ayrımını kaldırmamız lazım. Dünyada hiçbir yerde memur-işçi ayrı değildir. Çalışanlar diye bir anlayış vardır. Memurla işçi aynıdır, hepsinin bağlı olduğu bir sistem vardır, o sistem içinde değerlendirilirler. Çalışan çalışır, ihbar tazminatını, kıdem tazminatını alır, haydi güle güle denir. Bir işveren memnun olduğu elemanını çıkarır mı? Ama memnun değilse tabii ki çıkarır. Bunlar böyle iş istiyor. Sıkıntı burada. (www.kamudanhaber.com)

3.6.2. Sendikaların Aynı Çatı Altında Örgütlenmesi

Sendikalar işçilerin ortak çıkarları için birlikte mücadele verme zorunluluğundan doğan temelde sosyal ve ekonomik mücadele örgütleridir. Ayrıca, sendikaların, sınıf örgütü olmaları sebebiyle bütün ücretlileri kapsamı gerekmektedir. Memur, genel anlamda, emeğini ücret karşılığı satarak yaşamını sürdürdüğü için işçi sınıfı kapsamı şeklinde sayılmaktadır. Bu çerçevede, sendikalar, işçi ve memurları sınıf bilinci ve kimliği temelinde bir araya getiren örgütler olmalıdır. İşçi sınıfı içinde etnik köken, inanç, meslek, cinsiyet, istihdam statüsü, işyerindeki görev ve benzeri farklılıkları aşılması ve sınıf birliği temelinde birleşilmesi gerekmektedir. (Koç, 2012: s.y.) Çünkü sendikaların gücüyle üye sayısı doğru orantılıdır. Geniş işçi kitlesi bulunan sendikanın gücü daha fazladır.

Türkiye yakın geçmişte, işçi ve memur sendikalarının ortak eylemliliğine sahne olmuştur. 1993 yılında işçi konfederasyonlarının oluşturduğu Demokrasi Platformunun kurumsal olarak faaliyetlerinin sona ermesi ve sosyo-ekonomik politikalara karşı

yeniden bir araya gelme gereksinimi üzerine 1999 yılında üç işçi konfederasyonu ile üç memur konfederasyonu ve çok sayıda meslek odası bir araya gelerek Emk Platformunu oluşturmuştur. (Uçkan, 2008)

Emek Platformu, memur ve işçi statüsünde istihdam edilen ücretli çalışanların ideolojik ve siyasal amaç olmaksızın ülke çapında aynı çatı altında bir araya gelebilmelerini sağlamıştır. (Koç, 2001: s.y) Çalışanların sosyal ve ekonomik haklarıyla ilgili olarak ortak kararlar almış ve eylemler yapmıştır. Türkiye sendikal hareketinin önemli dönüm noktalarından biri olan Emek Platformu sayesinde ilk kez statüsel farklılıklar bir yana konarak, sınıf eksenli bir program etrafında toplanılmıştır.



SONUÇ

Sanayi devrimi sonucunda ortaya çıkan sendikacılık hareketi, ilk önce İngiltere’de meydana gelmiştir. İngiltere’de başlayan sendikalaşma daha sonra başta Avrupa olmak üzere Dünya’da yaygınlaşmıştır.

Buhar makinesinin üretimde kullanılması kapitalist üretim sistemini beraberinde getirmiştir. Sanayi devrimi yeni teknolojik gelişmelerle yeni üretim biçimlerinin hazırlayıcısı olmuştur. Zanaatkârlar ve köylüler geçinemeyerek kentlerde kurulan fabrikalara akarak işçileşme sürecinin içine katılmışlardır. Günde 12 saatten fazla çalışma, tekniklerin ve tedbirlerin yetersiz olmasından kaynaklanan çok sayıda iş kazası, elverişsiz sağlık koşulları, düşük ücretler, kötü beslenme gibi koşullar yaşam ve çalışma şartlarını hızla ağırlaştırmaya başlamıştır. Ekonomik ve siyasal haklardan mahrum olan işçilerin siyasal açıdan oy kullanma hakkının olmadığı gibi sendikalaşma ve grev hakkı da yasaktı. Sanayi devriminden önce işçiler durum hakkında bilinçsiz durumda idiler. İşçilerin yoğunluğunun giderek artması ve sanayi devriminin de etkisiyle işçiler artık içinde bulundukları durumun farkında olmaya başladılar.

Fabrika sistemiyle çok sayıda kişinin yan yana çalışması işçilerin daha kolay bir araya gelmesini kolaylaştırıyordu. Bu durumun avantajı şu şekildedir; daha önceki işçi eylemleri örgütsüz bir şekilde gerçekleşip ağır çalışma koşullarına anlık öfke şeklinde sistem üzerinde etki göstermeyen şekildeydi. Sonuç alınamaması üzerine yardımlaşma dernekleriyle işçilerin tepkisi değişmiştir. Aynı mesleğe sahip işçilerin kendi aralarında kurdukları örgütlenmeler oluşarak adına birlik denilen bugünkü sendikaların alt yapısı oluşturuldu.

Bugünkü sendikalara benzer özellikte bilinen ilk sendikal örgütlenmeler İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Türkiye’de ise sendikalar Batı’daki örneklerine göre çok ileri tarihlerde ortaya çıkmıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde belli üretim dalları dışında sanayileşme yaşanmadığından işçi sınıfı geç ortaya çıkmış, buna bağlı olarak da sendikaların kuruluşu gecikmiştir. Genel bir hareket niteliğinde olmasa da Osmanlı’nın son dönemlerinden başlayarak işçi eylemlerine rastlamak mümkündür. İmparatorluk döneminde bilinen ilk işçi hareketi 1830’lu yıllarda tarım işçilerinde görülmüştür. Bunlara karşı İmparatorluk’un çıkardığı nizamnameler oldukça serttir. Üretimin

durdurulması yani grev vatan hainliği olarak değerlendirilerek ölümle cezalandırılıyordu. Kasımpaşa Tersanesi işçileri tarafından 1872 yılında gerçekleştirilen grev ilk grev olarak kabul edilmiştir.

Türkiye’de 19. yüzyılda başlayan sanayileşme hareketleri, Cumhuriyetin ilan edilmesiyle yeni bir ivme kazanmıştır. 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi ile işçiler varlık kazanmıştır. 1927 yılında Teşvik-i Sanayi Kanunu çıkarılmıştır. Teşvik-i Sanayi Kanunu’yla işçilerin haklarına bir takım kısıtlamalar getirilmiştir. 1930 yılında liberal kalkınma modeli yerini devletçiliğe dayalı ekonomik modele bırakmıştır. Bu bağlamda işçi ve işveren ilişkilerini düzenlemek amacı ile 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur. Cumhuriyet sonrası tek parti rejim döneminde çeşitli işçi eylemler meydana gelse de alt yapısı sağlam bir yasal mevzuat olmadığı için sendikal örgütlenme gelişmemiştir. Çok partili siyasal yaşama geçilmesiyle beraber, önce Cemiyetler Kanunu’ndaki sınıf esaslı örgütlenmelerin kurulamayacağı hükmü kaldırılarak sendikaların kurulmasının önündeki engeller kaldırılmıştır. Türkiye’nin ilk sendikalar kanunu olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun 1947 yılında kabul edilmiştir. Ancak sendikal örgütlenmelerin Türkiye’de etkinliğinin artması 1960 sonrası dönemde olmuştur. 27 Mayıs 1960 ihtilalinden sonra 1961 Anayasası kabul edilmiş, grev ilk olarak anayasal düzende yer alıp sosyal devlet ilkesi getirilmiştir. Türk Çalışma ilişkileri açısından bir dönüm noktası olan 1961 Anayasası’nın ardından 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Kanunu hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur.

Sendikalar Kanunu’nun oluşmasında işçi hareketleri etkili olsa da asıl belirleyici unsur siyasal gelişmeler olmuştur. 2. Dünya Savaşı’ndan sonra tek partili sistem terk edilerek çoğulcu sisteme geçirilerek sendikaların kaderi bir kez daha değişmiştir. CHP iktidarı grevlere karşı çıkarak toplumsal desteğini azaltmıştır. Durum böyle olunca, işçi kitlesi içindeki politik gücünü sendikalaşmaya olumlu bakarak aramıştır. CHP iktidarından sonra başa gelen DP iktidarı kendi politikalarını uygulayarak işçi kitleleriyle ilişkilerini artırmaya çalışmıştır.

1970’li yıllarda ise meydana gelen krizler ve bunalım çok ciddi dönüşümler yaratmıştır. Bu dönüşümlerden sendikalar da nasibini almıştır. 15-16 Haziran Direnişi ile işçi sınıfı mücadelesi büyük bir etki yaratmıştır. Türk-İş ile DİSK arasında meydana

gelen mücadele daha çok artmış ve işçiler sürekli sendika değiştirmeye başlamıştır. 12 Mart Muhtırası ile bu durum daha da kızışmıştır. Sendikalaşma bu devirde duraklamaya geçmiş ve gerilemenin ilk etkileri görülmüştür.

12 Eylül darbesinin Türkiye'nin siyasi, ekonomik, sosyal ve sendikal hayatında yarattığı olumsuz etkiler çok büyüktür. Çalışma hayatında 1980 öncesi durumla kıyaslandığında bir geriye gidiş söz konusudur. Çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'yla kısıtlamalar getirilmiştir. Bu dönemde çalışma hayatıyla ilgili olarak kısıtlamalara gidilmiş, sendikal mücadeleler yasal düzenlemelerle baskı altında tutulma yoluna girilmiştir. Bunların yanında 1982'de Anayasa değişmiş ve 1961 Anayasası yürürlükten kaldırılmıştır.

1980 itibarıyla kurulan azınlık hükümette 24 Ocak Kararları ile istikrar paketi uygulamaya konulmuş ve bu paketle serbest piyasa düzeni gündeme gelmiştir. 24 Ocak Kararları ile artan enflasyon denetim altına alınarak ekonomik yapıda düzelme sağlanmaya çalışılmıştır.

12 Eylül darbesinden 1987 seçimlerine kadar geçen dönemde sendikal örgütlenme karşıtı politikalar en sert biçimde uygulanmış, bu dönemde işçilerin sendikal hakları askıya alınmıştır. İşçiler 1990'ın ikinci yarısında bir grev dalgası yaratarak sendikalar kurmaya başlamışlardır. 1991 yılında ciddi bir düşüş sergilemişlerdir. 1995 yılından sonra ise güç kayıplarıyla etkinliğini düşürmüştür.

1999 yılında AB ile ilişkiler sürecinde AB katılımı konusu gündeminde farklı bir dönem yaşanmıştır. 2001 yılında ciddi bir kriz yaşanmasının yanı sıra 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yürürlüğe Girmiştir. Bu yasayla birlikte memur sendikacılığı yasal bir düzene girmiştir.

Çalışanların sendikal hakları uluslararası alanda da güvence altına alınmıştır. ILO tarafından gerçekleştirilmiş ve uluslararası sözleşmeler olarak uluslararası mevzuatta yerini almıştır. BM, AK ve AB tarafından düzenlenen belgeler sendikal hakları güvence altına alan belgelerdir. ILO anlaşmalarına ve AB normlarına uygun bir şekilde sendikal haklar genişletilmeye çalışılmıştır.

1961 Anayasasıyla anayasal ortama giren sendikacılık bu dönemde gelişme göstermiş ve önündeki engelleri kaldırmıştır. Ne var ki, bu dönemden sonra meydana gelen darbeler, ekonomik bunalımlar ve siyasal değişimler sendikacılığı olumsuz yönde

etkileyerek 1980 sonra güç kaybıyla küresel ölçekte de yaşanan gelişmeler sendikacılığı doğrudan etkilemektedir. İşgücü ve istihdam yapısının değişmesi, işsizlik, kayıt dışı istihdam, özelleştirme, alt işveren uygulamaları, esnek çalışma ve diğerleri sendikalarda üye kaybına neden olmuştur.

Türkiye’de sınıf sendikacılığının olmaması, işçi ve memur ayrımını da beraberinde getirmiştir. Türkiye’de sendikacılığın sınıf bilinci kazanabilmesi amacıyla, özellikle işçi ve memur ayrımı ortadan kaldırılarak işçi kavramı yerine çalışan kavramının getirilmesi ve bu durumda 657 ve 4857 sayılı kanunların birleştirilmesi uygun olacaktır. Dünya sendikacılığını takip eden birçok uzman tarafından memur ve işçi ayrımının kaldırılması gerektiği dile getirilmektedir.

Türk sendikacılığı globalleşme sürecinde yaşadığı ilerlemeler ve kendi içerisinde yaşadığı dönüşümler sonucu birçok sorunla karşı karşıya kalmıştır. Başta Türkiye ekonomisi içerisinde yaşanan gelişmeler sendikacılığı doğrudan etkilemektedir. Türk sendikacılığının kendi yapısından kaynaklanan sorunlar incelenerek, ekonomik yapının içerisinde temeline inilerek sorunlara çözüm önerileri getirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar:

AKALIN, İ.,**Güdümlü İşçi Hareketi, Sendikaların Mahzun Öyküsü**, Gelenek Yayınları, İstanbul, 2000.

AKTAY, N., K. ARICI ve T. SENYEN KAPLAN, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara, 2006.

ARMAOĞLU, F.,**19. Yüzyıl Siyasi Tarihi (1789-1914)**, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2007.

AYDOĞANOĞLU, E.,**Sınıf Mücadelesinde Sendikalar**, Evrensen Basıl Yayın Birinci Basım, İstanbul, 2007.

BALCI, Y.,**Sendikacılık ve Toplu Pazarlık Ekonomisi**, Alfa Yayınları, İstanbul, 1999.

BASALLA, G.,**Teknolojinin Evrimi**, (Çeviri: Cem Soydemir), Tübitak Yayınları, Ankara, 2000.

BAYDAR, O.,**Türkiye’de Sendikacılık Hareketi**, Basım Çözüm Reklam, İstanbul, 1998

BERKES, N.,**Türkiye İktisat Tarihi**, Gerçek Yayınları, İstanbul, 1969.

Birleşik Metal-İş, (Birleşik Metal İşçileri Sendikası), **Dünya’da ve Türkiye’ de Sendikal Örgütlülük**, Birleşik Metal-İş Yayınları, No:5, İstanbul, 2002

Birleşik Metal-İş, **Birleşik Metal İşçileri Sendikası Gazetesi**, Sayı 174, Mart 2006.

BORATAV, K.,**Türk Tarihi 4: Çağdaş Türkiye 1908-1980 İktisat Tarihi**, Cem Yayınları, İstanbul, 1997.

ÇAVDAR, T.,**İttihat ve Terakki**, İletişim Yayınları, İstanbul, 1994.

ÇELİK, A.,**Vesayetden Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)**, İletişim Yayıncılık, I. Baskı, İstanbul, 2010.

ÇELİK, N.,**İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2003.

DEANE, P.,**İlk Sanayi İnkılabı**, (Çeviren: Tefik Güran), TTK Basımevi, Ankara, 1994.

DİSK, **Disk ve Üye Sendikalar Genişletilmiş Organ Toplantısı 20-26 Haziran 1992**, İstanbul, 1993.

DİSK-AR, **Yoksulluk İçin Değil, Onurlu ve İnsanca Bir Yaşam İçin Asgari Ücret**, Ankara, Aralık 2004.

DURSUN, D., **Ertesi Gün; Demokrasi Krizlerinde Basın ve Aydınlar**, 1. Baskı, İşaret Yayınları, İstanbul, 2000.

EKİN, N.,**Endüstri İlişkileri**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul

GÖZE, A., Siyasi Düşünceler ve Yönetimler, Beta Yayınları, Genişletilmiş 12. Bası, İstanbul, Ekim 2009.

GÜLMEZ, M.,**Sendikal Haklarda Uluslar Arası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu**, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2006.

_____, **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1991.

GÜNEŞ, T.,**Parlamentar Sistemin Bugünkü Maaş ve İşleyişi**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No:661, İstanbul, 1956.

GÜRAN, T.,**İktisat Tarihi**, Acar Yayınevi, İstanbul, 2003.

_____, **İktisat Tarihi**, İÜ Fen Fakültesi Dön. Serm. İşletmesi, İstanbul, 1988.

GÜLMEZ, M.,**Memurlar ve Sendikalar**, İmge Kitapevi, Ankara, ss. vi, 1990.

GÜZEL, M. Ş.,**Türkiye’de İşçi Hareketleri 1908-1984**, Kaynak Yayınları, 1996.

GÜZEL, Ş.,**Türkiye’de İşçi Hareketi (Yazılar, Belgeler)**, Sosyalist Yayınları, İstanbul, 1993.

HAKYEMEZ, Y. Ş.,**2004 Mutlak Monarşiden Günümüze Egemenlik Kavramı**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004.

HAMİTOĞULLARI, B.,**Çağdaş İktisadi Sistemler**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1975.

HEATON, H.,**Avrupa İktisat Tarihi I**, (Çeviren: M. A. Kılıçbay ve O. Aydoğu), Teori Yayınları, İstanbul, 1985.

HOBSBAWM, E. J.,**Devrim Çağı**, (Çeviren: Bahadır Sina Şener), Dost Yayınevi, 2012.

IŞIK, Y.,**Osmanlı'dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi (1876-1994)**, Öteki Yayınlar, Ankara, 1996.

IŞIKLI, A.,**Sendikacılık ve Siyaset**, Matbaa, Ankara, 2005

_____, **Gerçek Örgütlenme Sendikacılık**, İmge Yayınevi, İstanbul, 2003.

_____, **Ücret, Doğan Yayınları**, Ankara, 1975.

_____, **Sendikacılık ve Siyaset**, Sevinç Matbaa, Ankara, 1972

İLERİ, Ü.,**Türkiye'de Toplumsal Değişimin Çalışma Üzerindeki Etkileri**, TÜHİS Yayınları, Ankara , 2009.

KABOĞLU, İ. Ö.,**Anayasa Yargısı: Avrupa Modeli ve Türkiye**, İmge Kitapevi Yayınları, Ankara, 2007.

KARA, H. B.,**Kuruluşundan 112 Eylül 1980'e Kadar DİSK-Siyaset İlişkisi**, Yıldız Teknik Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.

KENNEDY, P.,**Büyük Güçlerin Yükseliş ve Çöküşleri**, (Çeviren: BirtaneKaranakçı), Türkiye İş Bankası Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 1999.

KIŞALI, A. T.,**Siyasal Sitemler**, İmge Kitapevi Yayınları, 6. Baskı, Ankara, 2003.

KİLİ, S.,**1960-1975 Döneminde Cumhuriyet Halk Partisi'nde Gelişmeler, Siyaset Bilimi Açısından Bir İnceleme**, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1976.

KİLİ, S. ve A. Ş. GÖZÜBÜYÜK, **Cumhuriyet Döneminin İktisadı**, Yurt Yayıncılık, Ankara, 2002.

KOÇ, Y.,**Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketi Tarihi**, Kaynak Yayınları, İstanbul, Eylül 2003.

KUTLU, E.,**Bilgi Toplumunda Kalkınma Stratejileri**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1209, İİBF Yayınları, No:167, Eskişehir, 2000.

MAKAL, A.,**Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İmge Kitapevi, 1. Baskı, Ankara, 1999,

MAHİROĞULLARI, A.,**Dünya’da ve Türkiye’de Sendikacılık**, Ekin Yayın Dağıtım, Bursa, 2011.

MAILLET, J., **18. yy dan Bugüne İktisadi Olayların Evrimi**, (Çeviren: Ertuğrul Tokdemir, Remzi Kitapevi, İstanbul, 1983.

McNEIL, W.,**Dünya Tarihi**, (Çeviren: Alaaddin Şenel), İmge Kitapevi, Ankara, 1994.

MUMCUOĞLU, M.,**Sendikacılık-Siyasal İktidar İlişkileri**, Doruk Yayınları, Ankara, 1979.

OĞUZMAN, K.,**931 Sayılı Yeni İş Kanununun Özellikleri**, XXXIII, Sulhi Garan Yayınları, İstanbul, 1968.

ÖNGİDER, S.,**Kriz ve Sendikal Hareket**, Devimim Yayıncılık, İstanbul, 1994.

ÖREN, K.,**Sosyal Politika**, Nobel Yayın, 3. Basım, Ankara, 2013(a).

_____, **Çalışma Sosyolojisi**, Nobel Yayın, 1. Basım, Ankara, 2013(b).

ÖZBUDUN, E.,**Anayasa Hukuku**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004.

ÖZTÜRK, O.,**Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle**, İstanbul, 1973.

PARASIZ, İ.,**Türkiye Ekonomisi 1923’ten Günümüze İktisat ve İstikrar Politikaları**, Ezgi Kitapevi Yayınları, Basım 1, Bursa, 1998.

PEKİN, F.,**Demokrasi, Sendika Özgürlüğü ve Sosyal Haklar**, Alan Yayıncılık, İstanbul, 1985.

PIRENNE, H.,**Ortaçağ Avrupası'nın Ekonomik ve Sosyal Tarihi**, İletişim Yayınları, Baskı 3, 2009.

ROMERO, F.,**The United StatesandTheEuropenTradeUnionMovement 1944-1951**, TranslatedByHarveyFergusson II, ChapelHillandLondon: TheUniversity Of Carolina Press, 1989.

SÖNMEZ, M.,**Türkiye Ekonomisi' nin 80 Yılı**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, İstanbul, 2004.

STARK, W.,**İktisadi Düşünme ve Toplumsal Gelişme, İktisat Risaleleri**, (Derleyen: Mustafa Özel), İz Yayıncılık, İstanbul, 1994.

SÜLKER, K.,**İşçi Sınıfının Doğuşu**, Yeni Gün Haber Ajansı Basın Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 1998.

_____, **Türkiye'de Grev Hakkı ve Grevler**, Gözlem Yayınları, İstanbul, 1976.

ŞENEL, A.,**Siyasi Düşünceler Tarihi**, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara, 1995.

ŞAHİN, Y.,**Türkiye Devriminde İşçi Sınıfının Rolü**, Nam Yayınları, İstanbul, Haziran 1998.

ŞİŞMAN, Y.,**Uluslararası Çalışma Normları**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2007.

TALAS, C.,**Toplumsal Politika**, İmge Yayınları, Ankara, 1997.

____, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilge Yayınevi, Ankara, 1992.

____, **Türk Sendikacılığının Doğuşu ve Yeni Bunalımı**, Bilim ve Sanat, Şubat 1988.

____, **Türk Sendikacılığının Doğuşu ve Yeni Bunalım**, Bilim ve Sanat, Şubat 1982.

____, **Sosyal Ekonomi**, Sevinç Matbaa, Ankara, 1976.

____, **Sosyal Ekonomi**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 337, Ankara, 1972.

TANİLLİ, S.,**Uygarlık Tarihi**, Alkım Yayınevi, İstanbul, 2007.

TANÖR, B.,**Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, May yayınları, İstanbul, 1978.

TEVETOĞLU, F.,**Türkiye'de Komünist ve Sosyalist Faaliyetler**, Şubat Ankara, 1967.

TOKOL, A.,**Türkiye'de Sendikal Hareket**, Ezgi Kitapevi, Bursa, 1994.

TUNAYA, T. Z.,**Türkiye’de Siyasi Partiler**, Cilt 1, 2. Meşrutiyet Dönemi, İletişim Yayınları, İstanbul, 1998.

TUNÇAY, M.,**Türkiye’de Sol Akımlar- 1 (1908-1925)**,2. Bası, BDS Yayınları, İstanbul, 2000.

TURAN, K.,**Milletlerarası Sendikal Hareketler**, A.İ.T.İ.A. Yayını, Kalite Matbaası, Ankara, 1979.

TÜRKDOĞAN, O.,**Sosyal Hareketlerin Sosyolojisi**, Matbaa, Ankara, 1988.

ULUSELLER, A., O. ULUSOY, **Avrupa İnsan Hakları Mekanizmaları**, İHGD Yayınları, Ankara, 2009.

ULUKAN, U.,**“Türk Sendika Tarihinden Bir Örnek: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu”**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2000.

URHAN, B., **“Sendikal Örgütlenme Bunahımı ve Türkiye’deki Durumu”**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2004.

WILLIAMS, C. G.,**LaborEcomomics**, USA, 1976,

YAVUZ, F.,**Türk Mahalli İdarelerinin Yeniden Düzenlenmesi Üzerine Bir Araştırma**, TODAİE Yayınları, Ankara, 1966.

YAZGAN, T.,**Türkiye’de Sendikal Hareketler**, Türk Dünyası Araştırmaları Yayını, İstanbul, 1982.

YAZICI, E.,**Türk İşçi Hareketi**, Aktif Yayınları, 1996.

YEDİYILDIZ, B.,**Tarih**, MEB Yayınları, II. Cilt, İstanbul, 1994.

YILDIRIM, K.,**Osmanlı’da İşçiler (1870-1922), Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler, İletişim** Yayınevi, İstanbul, 2010

YÜCEL, A.,**Türkiye Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri**, Ankara, 1980.

ZEYTİNOĞLU, E.,**Ekonomik Doktrinler ve Ekonomik Sistemler**, Mim Matbaacılık, İstanbul, 1992.

Makaleler:

AKBULUT, Ö. “Siyasal İktidarı Kullanma Aracı Olarak Başbakan”, **Amme İdare Dergisi**, Sayı 36, No: 1, Ankara, ss.49-83, 2003.

AKKAYA, Y.,“AB Sürecinin En Uyumsuz Alanı: Sosyal Haklar İse, Niye AB?”, **Birikim Dergisi**, ss. 187, 2004

_____,“Küreselleşme Kıskaçında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri”, **Petrol-İş Yıllığı 2002-2003**, ss. 219-232, İstanbul

_____, “Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık”, **Praksis 6**, Kış, Sayı 5, ss. 63-101, 2002

ALBAYRAK, M., “Demokrat Parti Döneminde Milli Koruma Kanunu Uygulamaları (1955-1960), **Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi**, Cilt XXIII, Sayı 67-68-69, ss.1-20, 2007.

ALPAR, M. B., “ILO Yapısı, Çalışmaları ve Denetimi”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt No 4, Sayı 4, ss.231, Ocak 1999.

ARSLAN, A., “Fransız Devrimi ve 1789 Fransız Yurttaş ve İnsan Hakları Bildirisi”, **Genç Hukukçular Hukuk Okumaları, Birikimler 4**, İstanbul, ss.1-27, 2013.

ASLAN H., “Politik Ekonomi Temelli Bir İşçi Hareketine Doğru”, **Toplum ve Bilim**, Sayı 77, ss. 83-99, 1998.

ASLAN, M., ve G. KAYA, “1980 Sonrası Türkiye’de Siyasal Katılımda Sivil Toplum Kuruluşları”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt No 5, Sayı 1, ss. 213-223, 2004.

AYBAS, M., G. DÜNDAR ve S. YILMAZ, “Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikalarının Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık Uygulamalarına Bakış Açısı”, **İstanbul Üniversitesi Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi**, Yıl 25, Sayı 76, ss.120-134, Haziran 2014.

BEŞELİ, M., “1960-1980 Döneminde Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi”, **1683. Yayınlar Dairesi Başkanlığı Kültür Eserleri Dizisi**, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara, ss: 191- 261, 1994

CROWSTON, C. H., “Womwn, GenderandGuilds in Early Modern Europe”, **The Return of theGuilds Utrecht University**, ss.1, 5-7 October 2006.

ÇELİK, A., “Avrupa Birliği Sosyal Politikası, Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye’nin Uyum Süreci-1”, **Sendikal Notlar Dergisi**, Sayı 24, ss.1-22, 2004.

ÇETİN, H., “Liberalizmin Tarihsel Kökenleri”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt No 3, Sayı 1, ss. 79-96, 2002(a).

_____, “Egemenlik ve Hukuk İlişkisi Üzerine”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt No 3, Sayı 2, ss. 2, 2002(b).

ÇOBAN, B., “Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Stratejiler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 3, ss. 380, 2013

DENİZ, Ö., “Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı”, **ÇTTAD**, IV/15, ss.131-150, Güz/2007.

DEMİR, T. “Fransız Devrimi’nin Sesi”, **Birikim 6**, ss. 55, Ekim 1989.

DERELİ, T., “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve ToplumDergisi**, Sayı 1, 2013.

DOĞAN, E., “Sendikalar ve Türkiye’nin Avrupa Birliği Siyaseti”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı 6, ss. 19- 43, 2003.

DOĞAN, M., “Türkiye’de Sanayileşme Sürecine Genel Bir Bakış”, **Marmara Coğrafya Dergisi**, Sayı 28, İstanbul, ss. 211-231, 2013

DURSUN, D., “Türk Demokrasisinde Kurumsallaşma Sorunu ve Krizleri Çözme Yöntemi Olarak Askeri Darbeler”, **Muhafazakar Düşünce**, Yıl 1, Sayı 3, Kış, ss.175-196, 2005.

ECEVİT, B., “Ortanın Solu ve CHP”, **Kim**, ss. 395, 15 Mart 1966

ŞENSES, F., ve E. TAYMAZ, “Unutulan Bir Toplumsal Amaç: Sanayileşme Ne Oluyor? Ne Olmalı?,”**ERC Working Papers in Economics**, Sayı 1, ss. 8, 2003.

GERŞİL, G. S. ve M. ARICI, “Küreselleşme Sürecinde Türk İşçi Sendikacılığı ve Yaşanan Örgütlenme Sorunu”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt No: 14, Sayı 2, ss. 155-169, 2007.

GÜÇLÜ S, ve M. BİLEN, “1980 Sonrası Dönemde Gelir Dağılımında Meydana Gelen Değişmeler”, **Yeni Türkiye Dergisi**, Sayı 6 (Eylül- Ekim), ss.160-171, 1995.

GÜLER, Ş.,“Memur Sendikacılığının Düşündükleri”, **Çimento İşveren Dergisi**, Mayıs-Haziran 2008.

_____, “Türk İş Hukukunda Kapsam Dışı Personel, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 9, Sayı 2, ss. 50, 2007.

GÜLMEZ, M., “Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar Mı?”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt No 3, Sayı 18, ss.144, 2008.

_____, “Sendikal Haklara İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 1, ss. 11-56, 2005.

HOCAOĞLU, D., “Geçmişten Günümüze Etkileriyle Fransız İhtilali”, **Zaman Yazıları**, Sıra No: 10, 13.07.1998,

“DİSK’in Kuruluş Amaç ve İlkeleri, Dünyü, Bugünü 10.Genel Kurul Tavrımız, **İşçi Hareketi Gazetesi**, Sayı 10, İstanbul, 1997.

KANCA, O. C., “1950-1960 Arası Türkiye’de Uygulanan Sosyo-Ekonomik Politikalar”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 9, Sayı 9, ss.47-63, 2012.

KOCABAŞ, F., “Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi**, S 10, ss.6-9, 2004.

KUTAL, M., “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 2, ss. 11-25, 2005

MAHİROĞULLARI, A., “Sivas’ta Memur Sendikacılığı”, **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı 19, Yıl: 2005/2.

_____, “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt No 2, Sayı 1, ss. 171, 2001.

MAKAL, A., “Cumhuriyet’ten 21. Yüzyıla Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, **Güncel Sosyal Politika Tartışmaları- Cahit Talas Anısına**, Yayına Hazırlayan: Berrin

Ceylan- Ataman, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını**, Ankara, ss. 511-543, 2007.

ORÇUN, F., “15-16 Haziran”, **Yeniyol**, ss. 17-19, Temmuz- Ağustos 1993.

ÖREN, K. ve H. YÜKSEL, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, Yıl 1, ss. 44, 2012

ÖZCAN, K., “Türkiye’de Sendikal Hareketin Tarihi”, **ODTÜ Konuşması**, bant kaydı, 23 Mayıs 2006.

ÖZTÜRK, S., “DİSK Geleneği ve İşçi Sınıfının Sendikal Birliği”, **DİSK’in Ören Tezleri ve Sosyalist Tavır**, İstanbul, ss. 153-191, 1992.

STABEL, H., “WomenMedievalFlanders: MythsandRealities of Guild Life in an Export- Oriented Environment”, **Journal of MedievalHistory**, ss: 187-212, 2004.

TAŞ, Y., “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”, **Hak-İş Uluslararası Emek Toplum Dergisi**, Cilt No 1, Yıl 1, Sayı 1, ss. 63-70, 2012.

TURGAY, F., “Avrupa Birliği Hukuku’nda Sendikal Hakların Yeri ve Türkiye’nin Uyumu”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt 14, Sayı 1, Sıra 4, No: 477, Kocaeli, 2012

UÇKAN, B., “Türk Sendikacılığına Genel Bir Bakış ve Sendikalararası Rekabet”, **AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, (editör: Alpay Hekimler), ss. 239-289, İstanbul, 2004.

YAVUZ, A., “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt No 9, Sayı 1, ss. 18, 1995.

YILDIRIM, E. ve B. UÇKAN, “İşverenlerin Sendikasıızlaştırma Modelleri ve Türkiye Örneğı”, **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Sayı 2, ss.163, 2010.

İnternet Kaynakları:

AYDINLI, H., “Sosyo-Ekonomik Dönüşüm Süreci (Post-Fordizm) ve Sanayi Ötesi Yaklaşımlar”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 7, Sayı 4, 2004.

(<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/743a.pdf>) (14.07.2015)

AYDOĞANOĞLU, E., 60’lı Yıllarda İşçi Sınıfı Mücadelesi ve DİSK’in Kuruluş Süreci, Aylık Sosyalist Teori ve Politika Dergisi

(<http://www.ozgurlukdunyası.org>) (22.04.2015)

ÇELİK, A., “Yeni Sendikalar Yasası Ne Getiriyor, Ne Götürüyor?”, **T24 Bağımsız İnternet Gazetesi**, İstanbul, 2012.

(<http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/yeni-sendikalar-yasasi-ne-getiriyor-ne-goturuyor,5858>) (28.08.2015)

_____, “AB Hukuku’nda Sendikal Haklar ve Türkiye’nin Uyum Sorunu”

(<http://www.kristalis.org.tr/.../ABHukukundaSendikalHaklarveTürkiyeninuyumsorunlari.doc>) (28.08.2015)

DGM ve Profilo Direnişleri (Uluslararası İşçi Dayanışması Derneği)

(http://www.uidder.org/dgm_ve_profilo_direnisleri.htm) (18.06.2015)

OLEYİS Sendikası, OLEYİS Hakkında: Tarihçe

(<http://www.oleyis.org.tr>) (17.08.2015)

ŞİMŞEK, O., “Sanayi Toplumunda Çalışma İlişkileri ve Bu Süreçteki Türk Sendikacılığının Gelişim Sosyolojisi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 7, Sayı 2, 2003.

(<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7244.pdf>) (04.05.2015)

TURAN, G., “Türkiye’de Kamu Sendikacılığı”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt No 6, Sayı 1, 2000.

(<http://kamu-is.org.tr/pdf/613.pdf>) (04.05.2015)

Türk Time, 2010 (<http://www.turktime.com/haber/Isci-Memur-Ayrimi-Kalksin-Teklifi-Sendikalari-Ayaklandirdi-Erdogan-Is-Guvencesini-Yok-Edecek-/105565/>) (20.09.2015)

http://app.csgeb.gov.tr/add/pdf/sayi_01/03.pdf (10.11.2015)

https://tr.wikipedia.org/wiki/1848_Devrimleri (04.02.2015)

https://tr.wikipedia.org/wiki/27_May%C4%B1s_Darbesi (14.08.2015)

http://www.academia.edu/16085035/Public_sector_union_confederations_Turkey_2005-2015_kamu_emek%C3%A7i_sendikal_konfederasyonlar%C4%B1_istatistik_2005-2015 (10.11.2015)

<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/1277/1874.pdf> (14.07.2015)

<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/1753/2409.pdf> (07.09.2015)

<http://www.anadolu.edu.tr/aos/kitap/ioltp/2292/unite04.pdf> (06.05.2015)

<http://www.anarsi.org/arsiv.php?isl=oku&id=248&tip=2&ust=79> (03.09.2015)

http://babilkule.blogspot.com.tr/2011/01/turkiye-isci-sinifi-18yy_19yy_1.html
(25.08.2015)

<http://www.birgun.net/haber-detay/memurlarin-grev-hakki-pekisti-90973.html>
(10.11.2015)

<http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi1/03.pdf> (02.09.2015)

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/cgm.portal?page=sendikalar&id=3> (05.05.2015)

http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/calisma_hayati_2014 (28.08.2015)

http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/2015_temmuz_6856 (28.08.2015)

<https://www.csgeb.gov.tr/media/1767/ozlemozmen.pdf> (24.10. 2015)

<https://www.csgeb.gov.tr/media/2008/tahirgurbuz.pdf> (18.07.2015)

<http://www.dektmk.org.tr/upresimler/enerjikongresi12/71-UgurGonulalan.pdf>
(01.09.2015)

http://www.dersimiz.com/ders_notlari/Sanayi-Inklabi-oku-21736.html (21.05.2015)

<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=125> (12.10.2015)

<http://www.disk.org.tr/default.asp?Page=Content&ContentId=28> (02.10.2015)

http://www.disk.org.tr/wp-content/uploads/2015/09/DİSKAR_4.SAYI-KAPAKLI.pdf(10.11.2015)

<http://www.direnemek.org/2014/05/09/sendikal-haklarin-uluslararası-kaynaklari-dr-murat-ozveri/> (28.05.2015)

<http://www.ebrugulyilmaz.com/sanayi-devriminin-ortaya-cikisi.html> (26.12.2015)

<http://www.egitimbirsen.org.tr/manset-haberleri/memur-ve-isci-orgutlerini-bir-cati-altinda-toplamayi-dogru-bulmuyoruz/2347> (20.09.2015)

<http://www.habervitrini.com/ekonomi/bask-genel-baskani-resul-akay-sendikaci-arkadaslarina-agir-konustu-95625/>(20.09.2015)

<http://www.iib.org.tr/files/downloads/PageFiles/%7B607f707c-e9d7-429f-93cd-ca38972ad527%7D/Files/Gerekçe%201.doc>(04.05.2015)

<http://www.ilkehaber.com/haber/isci-memur-ayrimi-tarihe-karisiyor-7402.htm>(20.09.2015)

<http://www.ilo.org./public/region/eurpro/ankara/index.htm> (10.04.2015)

<http://www.islamekonomisi.org/osmanli-devletinin-sosyal-yapisi/> (25.08.2015)

<http://isgucdergi.org/?p=article&id=&2&cilt=2&sayi=1&yil=2000> (10.11.2015)

<http://kamudanhaber.com/memurlar/cumhurbaskani-erdogan-isci-memur-ayrimina-degindi-h293444.htm> (20.09.2015)

http://www.kamusen.org.tr/icerik_goster.php?ld=5616 (06.07.2015)

<http://marksist.net/TRH/Tarihsel%20Materyalizm.htm> (21.05.2015)

<http://www.muhammedbalci.com/hukukdünyasi/makaleler/birikimlerIV/144.pdf>
(01.06.2015)

http://www.osmanliistanbulu.org/tr/images/osmanliistanbulu-1/16_kadir-yidirim.pdf
(03.08.2015)

http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/html/eng/ceko/isikli_MAY.htm. (02.10.2015)

<http://www.serbesiyet.com/Gundem/bir-darbenin-35-yillik-izi-168246> (02.10.2015)

http://www.simurg.com.tr/tr_tr/urun/politika_siyaset/74709/1926_ingiltere_genel_grev_i.aspx (27.07.2015)

http://www.sodev.org.tr/AYLAR/Mayıs/1mayıs/1_mayıs_77.htm (02.10.2015)

http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf (27.07.2015)

<http://www.tarihte.org/19481-22-aralik-1962.html> (07.06.2015)

<http://www.turkegitimsen.org.tr/haber-goster.php?haber-id-15365> (20.09.2015)

http://www.unicara.org.tr/doc_pdf/chart_turkçe.pdf (06.07.2015)

http://tr.wikipedia.org/wiki/İnsan_ve_Yurttaş_Hakları_Bildirisi (02.04.2015)

<http://www.yol-is.org.tr/TR/dosya/1-1395/h/sendikaicidemokrasi.pdf> (03.04.2015)

http://www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/sunum/rt27Isik_AvrupaSosyalSarti.doc (07.06.2015)

http://www.yargitay.gov.tr/abproje/belge/temelbelge/AIHS_Tr_A6format.pdf (02.04.2015)

Kanunlar, Kararlar, Raporlar, Ansiklopedi:

1961 Anayasası, R.G. T. 20.07.1961, S. 10859

1971 Tarihli Anayasa Değişikliği, RG. T. 22.09.1971, S. 13964

1982 Anayasası, RG. T. 09.12.1982, S. 17863

1995 Tarihli Anayasa Değişikliği, RG. T. 26.07.1995, S. 22355

2001 Tarihli Anayasa Değişikliği, RG. T. 22.10.2001, S. 24561

2004 Tarihli Anayasa Değişikliği, R.G. T. 22 05.2004, S. 25469

2010 Tarihli Anayasa Değişikliği, RG. T. 13.05.2010, S. 27580

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, RG. T. 19.03.1954, S.8662

Avrupa Sosyal Şartı, RG. T. 14.10.1989, S. 20312

Devlet Memurları Yasası (657 S.K.), RG. T. 23 07.1965, S. 12056

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, RG. T. 11.08.2003,
S.25196

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, RG. T. 27.05.1949, S. 7217

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (4688 S.K.), RG. T. 12.07.2001, S. 24460.

Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi, RG. T. 21.07.2003, S. 25175

Sendikalar Kanunu (2821 S.K.), RG. T. 07.05.1983, S. 18040

Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (2822 S.K.), RG. T. 07.05.1983, S. 18040

UÇÖ, 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
RG. T. 25.02.1993, S.2150

UÇÖ, 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, RG. T. 14.08.1951,
S.7884

UÇÖ, 151 Sayılı Çalışma İlişkileri Sözleşmesi, RG. T. 25.02.1993, S.21507

“Cumhuriyet Türkiye’sinden İşçi Hareketi”, Cumhuriyet Dönemi Ansiklopedisi, Cilt 7,
ss. 1851

Dış Ticaret İstatistikleri, DİE Yayınları, Ankara, Şubat 1996.

Kopenhag Kriterleri 1993.

Sanayi İstatistikleri, 1932-39 Döneminde Sanayi Teşvik Kanunu'ndan Yararlanan İşletmelerin Faaliyetleri, DİE Yayınları, İstanbul, 1945

TBMM, “07.11.1982 Tarihli ve 2709 Sayılı T.C. Anayasası’nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Sunulan Kanun Teklifinin Genel Gerekçesi” Meclis Komisyonu Dilekçesi 2004, (<http://www2.tbmm.gov.tr/d22/2/2-0278.pdf>) (28.09.2015)

TBMM, “07.11.1982 Tarihli ve 2709 Sayılı T.C. Anayasası’nın Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Sunulan Kanun Teklifinin Genel Gerekçesi” Meclis Komisyonu Dilekçesi 2010, (<http://www2.tbmm.gov.tr/d23/2/2-0656.pdf>) (28.09.2015)

Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı Yayınları, Tarih Vakfı Yayınları, Cilt 1, 1998.

_____, AKKAYA, Y., “1960 Sonrasında İşçi Hareketleri”, Kültür Bakanlığı Yayınları, Tarih Vakfı Yayınları, Cilt 2, 1998.

_____, GÜNGÖR, F., “İşçi Hareketleri”, Kültür Bakanlığı Yayınları, Tarih Vakfı Yayınları, Cilt 2, 1981.

_____, KOÇ, Y., “Türkiye’de Sendika Üyeliği ve Sendikalı İşçiler”, Kültür Bakanlığı Yayınları, Tarih Vakfı Yayınları, Cilt 3, 1998

Türk-İş, 10. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, ss. 38, 1976.

Türk-İş, 11. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, ss. 225,226, 1979.

“12 Eylül Rejimi”, Sosyalizm ve Toplumsal Mücadeleler Ansiklopedisi, Cilt 7, İstanbul, ss. 2394, 1995.



EK



EK- 1

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

Esas Sayısı : 2015/62

Karar Sayısı : 2015/84

Karar Tarihi : 30.9.2015

R.G. Tarih-Sayı : 20.10.2015-29508

İTİRAZ YOLUNA BAŞVURAN: Ankara 2. İş Mahkemesi

İTİRAZIN KONUSU: 25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 15. maddesinin birinci fıkrasının 1.12.2011 tarihli ve 6253 sayılı Kanun'un 41. maddesinin (13) numaralı fıkrası ile değiştirilen (a) bendinde yer alan "*Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı,*" ibaresinin, Anayasa'nın 13. ve 51. maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptaline karar verilmesi talebidir.

OLAY: Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı idari teşkilatında görev yapan kamu görevlilerinin sendika üyesi olma haklarının bulunduğu tespiti ve birikmiş üyelik aidatlarının yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi talebiyle açılan davada, itiraz konusu kuralın Anayasa'ya aykırı olduğu iddiasını ciddi bulan Mahkeme, iptali için başvurmuştur.

II- İPTALİ İSTENİLEN KANUN HÜKMÜ

Kanun'un itiraz konusu kuralı da içeren 15. maddesi şöyledir:

"Sendika üyesi olamayacaklar

Madde 15- Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;

a) Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği ile Millî Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliğinde çalışan kamu görevlileri,

b) Yüksek yargı organlarının başkan ve üyeleri, hâkimler, savcılar ve bu meslekten sayılanlar,

c) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların müsteşarları, başkanları, genel müdürleri, daire başkanları ve bunların yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, merkez teşkilâtlarının denetim birimleri yöneticileri ve kurul başkanları, hukuk müşavirleri, bölge, il ve ilçe teşkilâtlarının en üst amirleri ile bunlara eşit veya daha üst düzeyde olan kamu görevlileri, belediye başkanları ve yardımcıları,

d) Yükseköğretim Kurulu Başkan ve üyeleri ile Yükseköğretim Denetleme Kurulu Başkan ve üyeleri, üniversite ve yüksek teknoloji enstitüsü rektörleri, fakülte dekanları, enstitü ve yüksek okulların müdürleri ile bunların yardımcıları,

e) Mülkî idare amirleri,

f) Silahlı Kuvvetler mensupları,

g) (İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 10/4/2013 tarihli ve E.: 2013/21, K.: 2013/57 sayılı Kararı ile.)

h) Millî İstihbarat Teşkilâtı mensupları,

ı) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

j) Emniyet hizmetleri sınıfı, .(İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 29/1/2014 tarihli ve E.:2013/130, K.:2014/18 sayılı Kararı ile.)

k) Ceza infaz kurumlarında çalışan kamu görevlileri,

Üye olamazlar ve sendika kuramazlar."

III- İLK İNCELEME

1. Anayasa Mahkemesi İçtüzüğü hükümleri uyarınca Zühtü ARSLAN, Alparslan ALTAN, Burhan ÜSTÜN, Serdar ÖZGÜLDÜR, Osman Alifeyyaz PAKSÜT, Recep KÖMÜRCÜ, Engin YILDIRIM, Nuri NECİPOĞLU, Hicabi DURSUN, Celal Mümtaz AKINCI, Erdal TERCAN, Muammer TOPAL, M. Emin KUZ, Kadir ÖZKAYA ve Rıdvan GÜLEÇ'in katılımlarıyla 1.7.2015 tarihinde yapılan ilk inceleme toplantısında, dosyada eksiklik bulunmadığından işin esasının incelenmesine OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

IV- ESASIN İNCELENMESİ

2. Başvuru kararı ve ekleri, Raportör Ayhan KILIÇ tarafından hazırlanan işin esasına ilişkin rapor, itiraz konusu kanun hükmü, dayanılan Anayasa kuralları ve bunların gerekçeleri ile diğer yasama belgeleri okunup incelendikten sonra gereği görüşülüp düşünüldü:

A- İtirazın Gerekçesi

3. Başvuru kararında özetle, uluslararası sözleşmelerde sadece silahlı kuvvetler ve polis teşkilatı mensuplarının sendika kurma hakkı kapsamı dışında bırakılmalarına imkân tanındığı, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Başkanlığı idari teşkilatında görev yapanların bu kapsamda olmadığı, Anayasa Mahkemesinin 10.4.2013 tarihli ve E.2013/21, K.2013/57 ve 29.1.2014 tarihli ve E.2013/130, K.2014/18 sayılı kararları da dikkate alındığında TBMM Başkanlığı idari teşkilatında görev yapanların sendika kurmalarını ve sendikalara üye olmalarını yasaklayan itiraz konusu kuralın, Anayasa'nın 13. ve 51. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

B- Anayasa'ya Aykırılık Sorunu

4. İtiraz konusu ibareyle, TBMM Başkanlığı idari teşkilatında görev yapanların sendika kurması ve sendikalara üye olması yasaklanmaktadır.

5. 1.12.2011 tarihli ve 6253 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Kanunu'nun 4. maddesinin (1) numaralı fıkrasında, anılan Kanun'a ekli (I) sayılı cetvelde gösterilen idari teşkilatın, doğrudan TBMM Başkanına ve Genel Sekretere bağlı birimler ile yasama ve denetim hizmetlerinden sorumlu genel sekreter yardımcısına, idari, mali ve teknik hizmetlerden sorumlu genel sekreter yardımcısına, bilgi ve bilişim hizmetlerinden sorumlu genel sekreter yardımcısına ve milli saraylardan sorumlu genel sekreter yardımcısına bağlı birimlerden meydana geleceği belirtilmiş; idari teşkilatın kadroları ise Kanun'a ekli (1) ve (2) sayılı listelerde

gösterilmiştir. Anılan listelere göre TBMM idari teşkilatında genel sekreter, hukuk müşaviri ve yasama uzmanı gibi genel idare hizmetleri sınıfına tabi olan personelle birlikte mühendis ve mimar gibi teknik hizmetler sınıfına dahil olan personel de görev yapmaktadır.

6. Anayasa'nın 51. maddesinin birinci fıkrasında, *"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. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz."* denilmek suretiyle işçi ve memur ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanların sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı anayasal güvenceye bağlanmıştır.

7. Sendika hakkı, demokratik toplumun temeli olan örgütlenme özgürlüğünün bir parçasıdır. Örgütlenme özgürlüğü, bireylerin kendi menfaatlerini korumak için kollektif oluşumlar meydana getirerek bir araya gelebilme özgürlüğüdür. Bu özgürlük, bireylere topluluk hâlinde siyasal, kültürel, sosyal ve ekonomik amaçlarını gerçekleştirme imkânı sağlar. Sendika hakkı da çalışanların, bireysel ve ortak çıkarlarını korumak amacıyla bir araya gelerek örgütlenebilme serbestisini gerektirmekte ve bu niteliğiyle örgütlenme özgürlüğü kapsamında yer almaktadır.

8. Sendika kurma hakkı Anayasa'nın 51. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ancak milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâk ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerine dayanılarak kanunla sınırlanabilir. Öte yandan, anılan maddenin beşinci fıkrasında *"İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir."* hükmüne yer verilerek ikinci fıkradaki sınırlama sebepleri dışında da kamu görevlileri yönünden bu hakkın kapsamının daraltılması veya sınırlandırılması ya da hakkın kullanımının yasaklanması mümkün kılınmıştır.

9. Anayasa'nın 51. maddesinin ikinci ve beşinci fıkralarına uygun olarak sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına getirilen sınırlamalar, Anayasa'nın 13. maddesi uyarınca demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ölçülülük ilkesine de aykırı olamaz.

10. Anayasa'nın 13. maddesinde demokratik toplum düzeninin gerekleri ve ölçülülük ilkeleri iki ayrı kriter olarak düzenlenmiş olmakla birlikte bu iki kriter arasında sıkı bir ilişki vardır. Temel hak ve özgürlüklere yönelik herhangi bir sınırlamanın, demokratik toplum düzeni için gerekli nitelikte, başka bir ifadeyle öngörülen kamu yararı amacını gerçekleştirmekle birlikte, temel haklara en az müdahaleye olanak veren ölçülü bir sınırlama niteliğinde olup olmadığının incelenmesi gerekir.

11. Ölçülülük, temel hak ve özgürlüklerin sınırlanma amaçları ile sınırlama araçları arasındaki ilişkiyi yansıtır. Ölçülülük denetimi, ulaşılmak istenen amaçtan yola çıkılarak bu amaca ulaşılmak için seçilen aracın denetlenmesidir. Bu sebeple, kuralın hedeflenen amaca ulaşabilmek için elverişli, gerekli ve orantılı olup olmadığı değerlendirilmelidir.

12. Demokratik toplum, çoğulculuk, hoşgörü ve açık fikirlilik temeline dayanmaktadır. Örgütlenme özgürlüğü, demokratik toplumun vazgeçilmez ögesini teşkil etmektedir. Demokratik bir toplumda bu özgürlüğe müdahale edilebilmesi, ancak zorlayıcı nedenlerin varlığına bağlıdır. Diğer bir ifadeyle, bu özgürlüğe yapılan müdahalenin demokratik toplum düzeni bakımından gerekli olduğundan söz edilebilmesi için zorunlu bir nitelik taşıması gerekmektedir.

13. TBMM Başkanlığı idari teşkilatında görev yapanların sendika kurmasını ve sendikalara üye olmasını yasaklayan itiraz konusu kuralın, sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkına müdahalede bulunduğu açıktır. İtiraz konusu kuralda,

TBMM Başkanlığı idari teşkilatında görev yapanların sendika kurmasının yasaklanmasının, yasama organının çalışma düzeninin korunması amacına dayandığı anlaşılmaktadır.

14. Anayasa'nın 7. maddesinde, yasama yetkisinin Türk Milleti adına TBMM tarafından yerine getirileceği ifade edilmekte; 87. maddesinde de TBMM'nin görev ve yetkileri, *"kanun koymak, değiştirmek ve kaldırmak; Bakanlar Kurulunu ve bakanları denetlemek; Bakanlar Kuruluna belli konularda kanun hükmünde kararname çıkarma yetkisi vermek; bütçe ve kesinhesap kanun tasarılarını görüşmek ve kabul etmek; para basılmasına ve savaş ilânına karar vermek; milletlerarası andlaşmaların onaylanmasını uygun bulmak, Türkiye Büyük Millet Meclisi üye tamsayısının beşte üç çoğunluğunun kararı ile genel ve özel af ilânına karar vermek ve Anayasanın diğer maddelerinde öngörülen yetkileri kullanmak ve görevleri yerine getirmek"* olarak öngörülmektedir. Anayasa'nın 87. maddesiyle genel olarak çerçevesi çizilen yasama görev ve yetkisi, Anayasa'nın 75. maddesi uyarınca genel oyla seçilen milletvekilleri aracılığıyla yerine getirilmektedir. TBMM idari teşkilatında görev yapan personelin temel görevi ise TBMM Genel Kuruluna, Başkanlık Divanına, komisyonlara, siyasi parti gruplarına ve milletvekillerine yasama işlevinin gerektirdiği her türlü bilgi desteği ile idari ve teknik destek sunmaktır.

15. Sendikalar, üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak amacıyla, üyelerinin üretimden gelen güçlerine dayanarak faaliyet gösteren örgütlü yapılardır. Bireysel olarak zayıf durumda bulunan çalışanlar, örgütlenmek ve sendikalaşmak suretiyle işveren karşısındaki pazarlık güçlerini artırmakta, gerek hak ve menfaatlerinin korunmasında gerekse sorunlarının çözümünde etkin bir konum elde etmektedirler. Bu bakımdan, sendikalaşmanın sosyal adaletin tesisine hizmet eden önemli bir demokratik araç olduğu söylenebilir.

16. Bununla beraber, sendikalaşma olgusunun, kurumların çalışma düzenini olumsuz etkileme potansiyeline sahip olduğu da açıktır. Bu durum, işin doğasından kaynaklanmakta olup sadece bu gerekçeyle örgütlenme özgürlüğünün bir

parçası olan sendika kurma hakkının kural olarak ortadan kaldırılması, demokratik toplum gerekleriyle örtüşmez. Bunun yanında, katı bir disiplin ve hiyerarşik düzen gerektiren kimi mesleklerde çalışma düzeninin bozulması, kamu düzeninin de telafisi mümkün olmayacak şekilde bozulmasına neden olabileceğinden bu gibi durumlarda, kamusal yarara üstünlük tanınarak ilgili mesleklerle sınırlı olarak sendikalaşmanın yasaklanması söz konusu olabilir.

17. Yerine getirdikleri görevler yukarıda belirtilen TBMM Başkanlığı idari teşkilatında görev yapan personelin sendikalaşmasının, çalışma düzeni üzerinde yaratacağı etkinin, bunların sendika kurma hakkından yoksun bırakılmalarını zorunlu kıldığı söylenemez. Zira bu kişilerin yürüttüğü hizmetlerde meydana gelebilecek aksamalar, yasama organının çalışma düzeni yönünden telafisi güç ve imkânsız zararların oluşmasına yol açmamaktadır. Dolayısıyla, TBMM Başkanlığı idari teşkilatında görev yapan personelin sendika kurma hakkından yoksun bırakılmasının, demokratik toplum düzeni bakımından zorunluluk taşıdığı söylenemez.

18. Nitekim, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin içtihadı da bu yönde olup Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin "*Örgütlenme Hakkı*"nı düzenleyen 11. maddesinin ikinci fıkrasının son cümlesi uyarınca, ancak ikna edici ve zorlayıcı gerekçelerin bulunması hâlinde, devletin idare mekanizmasında görev yapan kamu görevlilerinin sendika kurma hakkına meşru kısıtlamaların getirilebileceği belirtilmektedir (*Demir ve Baykara/Türkiye* (BD), Başvuru No:34503/97, 12/11/2008, par.119).

19. Bu durumda, TBMM Başkanlığı idari teşkilatında görev yapanların sendika kurma ve sendikalara üye olmalarının yasaklanması suretiyle sendika hakkına yapılan müdahale, demokratik toplum düzeni açısından gerekli bir müdahale niteliği taşımamaktadır.

20. Açıklanan nedenlerle itiraz konusu ibare, Anayasa'nın 13. ve 51. maddelerine aykırıdır. İptali gerekir.

V- HÜKÜM

25.6.2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 15. maddesinin birinci fıkrasının, 1.12.2011 tarihli ve 6253 sayılı Kanun'un 41. maddesinin (13) numaralı fıkrası ile değiştirilen (a) bendinde yer alan "*Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı*," ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve İPTALİNE, 30.9.2015 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

Başkan

Zühtü ARSLAN

Başkanvekili

Alparslan ALTAN

Başkanvekili

Burhan ÜSTÜN

Üye

Serdar ÖZGÜLDÜR

Üye

Serruh KALELİ

Üye

Osman Alifeyyaz PAKSÜT

Üye

Recep KÖMÜRCÜ

Üye

Engin YILDIRIM

Üye

Nuri NECİPOĞLU

Üye

Hicabi DURSUN

Üye

Celal Mümtaz AKINCI

Üye

Muammer TOPAL

Üye

M. Emin KUZ

Üye

Hasan Tahsin GÖKCAN

Üye

Kadir ÖZKAYA

Üye

Rıdvan GÜLEÇ

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı ve Soyadı: Çiğdem Bal

Doğum Yeri: Mersin/Anamur

Doğum Yılı: 1991

Medeni Hali: Evli

Eğitim Durumu:

Lise: 2004-2008 (Anamur Lisesi (Yabancı Dil Ağırlıklı Süper Lise)

Lisans: 2009-2013 (Pamukkale Üniversitesi)

Yüksek Lisans:2013-...

Yabancı Dil:

İngilizce

İş Deneyimi:

Şubat 2013: T.C. Merkez Bankası Mersin Şubesi Stajyer