

# Emek Süreci ve Hukuk: Türkiye’de Çalışma Disiplininin geliştirilmesinde İşyeri İç Yönetmeliklerini Yeri

Barış Alp ÖZDEN\*

## **Abstract: Labor Process and Law: The Role of Factory Regulations in the Development of Work Discipline in Turkey**

This paper aims to show the significance of law for studying the history of labor and labor process. Labor law is probably the most developed sub-field of labor studies in Turkey. However, the novelty of the discussion presented in this study lies in its recognition of law as a constitutive system of everyday practices. The paper argues that the labor law is crucial for it is used as to regulate and also legitimate the indigenous production and enforcement of the norms in the everyday functioning of the workplace. The paper focuses on the period from the immediate aftermath of the World War II to the end of 1950s. During the period, the working population experienced a massive migration and new urban societies were being manufactured. The new working class in the cities was composed overwhelmingly of people who had moved to a new environment from long distances. Under such conditions, the question of the subordination of labor required extra-economic instruments to facilitate and secure productive discipline at the shop-floor level.

The analysis of factory regulations reveals that the everyday workings of the law were crucial in the constitution of labor control in the production process in a period when labor legislation was in the process of being made. Managements’ concern with greater punctuality and work discipline reflected in the factory regulations contributed to the workers’ sense of encroachment and fostered growing protests of the worker unions. The analysis presented here also reveals that the legal authority was disinclined to intervene in the “private law” established by employers in order to exert discipline in this historical conjuncture when the legal infrastructure of state controlled labor relations was in the process of construction.

**Key Words:** Labor Process, Labor Law, Factory Regulations, Labor Control, Labor History

---

\* Araştırma Görevlisi, Dr., Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü

**Özet:** Bu çalışma emek tarihi ve emek süreci tarihi açısından hukukun önemini göstermeye çalışıyor. Türkiye’de iş hukuku muhtemelen emek çalışmalarının en gelişmiş alt-dalı olma özelliğine sahip. Ancak bu yazıda sunulan yaklaşımın özgün yanı, hukuku gündelik yaşam pratiklerinin kurucu bir unsuru olarak görmesinden kaynaklanıyor. Çalışmamız iş hukukunun, üretim rejimini düzenleme ve meşrulaştırma işlevi yanında, üretimin gündelik işleyişindeki normları oluşturmak açısından önem taşıdığını savunuyor. Çalışmanın odaklandığı dönem olan 1940’ların ikinci yarısı ve 1950’li yıllar kitlesel göçe ve yeni kentli nüfusun büyümesine tanıklık ediyor. Kentlerdeki yeni işçi sınıfı büyük oranda uzak mesafelerden yeni bir çalışma ve yaşam ortamına gelmiş insanlardan oluşuyor. Bu koşullar altında emeğin sermayeye tabi kılınması sorunu, işyeri düzeyinde üretim disiplininin gelişmesini ve korunmasını sağlayacak ekonomi-dışı araçları gerekli kılıyor.

İç yönetmeliklere dair geliştirdiğimiz analiz, çalışma ilişkilerinin yasal çerçevesinin oluşturulduğu bu dönemde, hukukun gündelik işleyişinin üretim sürecinde emeğin kontrolünün sağlanmasında önemli bir yere sahip olduğunu gösteriyor. İşyeri düzeyinde yapılan ve fabrika idarecilerinin işçilere daha sıkı bir zaman disiplini kazandırma yönündeki kaygılarını yansıtan pek çok değişiklik, işçilerin kendi alışkanlıkları ve haklarına saldırıldığı duygusunu güçlendiriyordu ve işçi sendikalarının itirazlarıyla karşılanıyordu. Diğer yandan yasal otoritenin de işverenler tarafından oluşturulan bu “özel hukuka” müdahale etmek konusunda isteksiz davrandığını görüyoruz.

**Anahtar Kelimeler:** Emek Süreci, İş Hukuku, İşyeri İç Yönetmelikleri, Emek Tarihi

## Giriş

Türkiye emek tarihi yazınının 1950’li yılların deneyiminin üzerinden atlamasını, görmezden gelmesini veya küçümsemesini eleştirdiği makalesinde Hakan Koçak, bu alandaki tarihçiliğin içinde bulunduğu sınırlamaları aşmak, araştırma gündemini zenginleştirmek için “fabrikanın kapısından içeri” girmeye çağırır (2008: 76). Bu çağırının anlamı işyeri düzeyinde üretimin örgütlenmesi ve artı-değere el konulması koşullarını ifade eden emek süreçlerine yakından bakmaktır. Sermaye mantığı açısından emek süreci, emeğin gerçek anlamda tabi kılınmasını sağlayacak teknik ve stratejilerin geliştirilmesi yoluyla üretkenliğini artırmayı içerir.<sup>1</sup> Fakat emek süreci

---

<sup>1</sup> Marx emeğin biçimsel ve gerçek olarak tabi kılınması arasındaki ayrımı, manüfaktürden modern sanayiye geçişte emek sürecinin değişen karakterini tahlil etmek için kullanır. Bu tahlilde emeğin sermayeye gerçek anlamda tabi kılınması sadece mülkiyet yapısına değil,

ancak gerçek insanlar tarafından icra edilebileceği için sermayenin emek üzerindeki kontrolünün nerede başlayıp nerede biteceği, üzerinde daima mücadele edilen bir konudur. Bu nedenle, Richard Price'ın ifadesiyle emek süreci, “her şeyin ötesinde belirli bir iş ortamının teknik özelliklerinin, otorite ve kontrol için mücadele biçimlerini şekillendirdiği ve koşullandırdığı toplumsal bir süreçtir” (1983: 63). Emek süreci üzerinde kimin ne kadar kontrol sahibi olacağı üzerine bitmek bilmez mücadeleler, emek tarihinin üzerinden yazılabileceği yepyeni imkânlar sunmaktadır (Brody, 1979).

Teknolojik dönüşüm ve işletme yönetimindeki yeniliklerin üretim süreci üzerindeki kapitalist kontrolü yoğunlaştırması ve buna karşı işyeri düzeyinde sürdürülen mücadelelere dair geniş bir literatür oluşmuş durumdadır.<sup>2</sup> Ancak bu geniş literatür içerisinde emek denetimini ve üretim disiplini sağlamak ve güvenceye almak açısından daha geniş siyasal süreçlerin ve hukukun rolüne odaklanan çalışmaların sayısı çok azdır. Bunun temel nedenlerinden bir tanesi, yıllar önce Michael Burawoy'un işaret ettiği üzere üretim alanını siyasal süreçlerin dışında gören mekanik anlayışın hâkim olmasıdır. Hâlbuki Burawoy'a göre, “siyasal süreçler bireysel ve kolektif yasal aktörleri tanımladıkları için her zaman emek sürecinin tam merkezinde yer alırlar” (1992: 63).

Hukuk, birbirleriyle ilişkili iki yönünden dolayı kapitalist emek sürecinin yönetilmesinin önündeki zorlukları aşmakta önemli bir faktördür. Birincisi hukuk, işveren karşısında kolektif ekonomik gücünü kullanan işçilere karşı doğrudan yasal yaptırım uygulanabilmesini mümkün kılan yaptırım gücüdür. İkinci olarak hukuk yerel, göreneksel üretim biçimlerini ve çalışma normlarını düzenlemek, değiştirmek veya meşrulaştırmak gücüne sahiptir. Bu nedenlerden dolayı devlet ve devlet-dışı aktörlerin yarattığı yasal ortam olmadan endüstriyel üretimin gerektirdiği iş disiplini sağlamak mümkün olmazdı.

Son yıllarda emek süreci kuramı içerisinde hukukun yerine ilişkin bu perspektifi geliştiren Marc W. Steinberg, hukukun makro düzeyde kurumlar üzerindeki etkisi kadar, mikro düzeyde işyerindeki gündelik pratikleri kurma potansiyeline dikkat çekiyor ve kapitalistlerin üretim sürecinde egemenlik kurma stratejileri bağlamında hukuku kullanabilme güçlerine vurgu yapıyor (2003: 454). Emek süreci ve emek tarihine ilişkin tarihsel maddeci perspektiften yapılan çalışmalar modern sanayinin yükselişi ve makineleşmenin artmasıyla toplumsal ve teknik üretim ilişkilerindeki dönüşümün analizini ikna edici bir biçimde sunarken, üretim süreci içinde egemenlik aracı olarak hukukun rolüne dair çok az şey söylüyorlar. Steinberg'in buradan çıkardığı sonuç, emek süreci içinde sömürünün işçiler tarafından nasıl deneyimlendiğini anlamının yolunun, hukukun işyeri

---

üretim süreci üzerindeki kapitalist kontrolün derecesine bağlıdır. Bu kategorilerin emek tarihçiliğine yapabileceği katkıların erken bir değerlendirmesi için bkz. (Stedman Jones, 1983, 12-15).

<sup>2</sup> Emek süreci literatürünün gelişimine ve yol açtığı tartışmalara ilişkin eleştirel bir değerlendirme için bkz. (Kitay, 1997).

düzeyinde gündelik pratikleri inşa etme ve düzenleme rolüne daha fazla dikkat eden bir anlatı kurmaktan geçtiğidir (Steinberg: 2010).

Devlet ve iş hukuku arasında yakın bir ilişki olduğu inkâr edilemez. Ancak iş hukuku devlet kurumları – yasa yapıcı organlar ve mahkemeler – tarafından oluşturulan ve devlet görevlileri – hâkimler, tahkim heyetleri, müfettişler – tarafından icra edilen ve denetlenen normlarla sınırlı tutulamaz. Tarihsel olarak devletin çalışma ilişkilerini düzenleme ve denetleme iddiası ne kadar güçlenmiş olursa olsun, iş hukukunun önemli bir bölümü devlet hukukunun dışında gelişmiştir. İş hukuku alanına giren normlar, kurumlar ve ilişkiler üzerinde yoğun çekişme ve mücadeleler yaşandığı için farklı ekonomik çıkarlar ve toplumsal özneler iş hukukunu tarif etmek, yorumlamak ve dahası hukuk yapmak için mücadele ederler. İş hukukunun devlet dışı alanlarda gelişimi üzerine kafa yoran H. W. Arthurs'a göre,

“(i)stihdam adını verdiğimiz karmaşık ve dinamik ilişki biçimine hükmeden ‘kurallar ağı’ kuşkusuz devlet hukukunun bir kısmını kapsadığı gibi açık sözleşmeleri ve örtük mutabakatları, gelenek ve görenekleri, alışkanlık haline gelmiş davranışları, kültürel kabulleri, güç ilişkilerini ve teknolojinin getirdiği zorunlulukları da içerir. Tek başına devlet – biz ne kadar istersek isteyelim – bu kurallar ağının çeşitlilik ve değişkenliğini, spontanlığını ve kurnazlığını, gücünü ve kesinliğini taklit etmeye veyahut sınırlamaya muktedir değildir” (1996: 2-3).

Hukukun tarihsel olarak üretim süreci içerisinde sosyal ilişkilerin inşasındaki rolünü vurgulayan yukarıda özetlemeye çalıştığımız çerçeveden hareketle bu yazıda iş hukukuna sosyal tarih perspektifinden bakmaya çalışacağız. Amacımız hukukun anatomisini çıkarmak ya da iş hukukunun içindeki sorunları tespit etmek değil. Bundan ziyade hukukun, kendisinin bizzat aktif bir biçimde dâhil olduğu üretim sürecindeki otorite ve tahakküm ilişkilerini nasıl kurduğunu incelemeye çalışacağız. Bu çalışmanın kapsamı gereği bütün bir iş hukukunu emek sürecinin kontrolü bağlamında inceleme olanağımız bulunmuyor. Bundan dolayı, Arthurs’un çağrısına kulak vererek devlet dışı iş hukukunun bir örneği olan işyeri iç yönetmeliklerini, bu yönetmeliklerin ağırlıklı olarak uyguladığı 1940’lı ve 1950’li yıllara odaklanarak inceleyeceğiz. Çalışma ilişkilerinin yasal çerçevesinin hızla kurulduğu geç 1940’lı ve 1950’li yıllarda “işverenlerin özel iş hukuku” olarak iç yönetmeliklerin, özellikle de otomasyona geçmeye çalışan büyük işyerlerinde emek disiplinini sağlamanın önemli araçlarından biri olduğunu göstermeye çalışacağız. İç yönetmeliklerin bu özelliği, söz konusu belgeleri işçi ve işveren arasındaki emek sürecinin kontrolü mücadelesinin de önemli bir konusu haline getiriyor. Bunun aynı zamanda emek tarihçiliğinin üzerinde çalışabileceği alternatif kaynaklardan bir tanesine de işaret edebileceğine inanıyoruz.

## “İşverenin Özel Yasası” Olarak İç Yönetmelikler

Emek süreci ve emek tarihi literatüründe fabrika iç yönetmeliklerinin emeğin sermayeye tabi kılınması çabalarındaki yerine dair çok az şey söylenmiştir. Hâlbuki fabrika içi emek düzenlemelerine ilişkin ilk gözlemler 19. yüzyıl ortasına kadar geri götürülebilir. Daha bu yüzyıl içerisinde İngiltere’de endüstriyel gelişmenin sonuçlarına tanıklık eden gözlemciler, iş müfettişleri ve işçilerin çalışma koşullarına ilişkin devlete ve hükümet yetkililerine bilgi sağlamakla görevli raportörler işyerlerinde otoriter ve tahakküme dayalı ilişkilerin ulusal veya yerel hukuk sistemleriyle hiçbir ilgisi olmayan, işverenlerin hazırladığı özel yasalarca yürütüldüğünü tespit etmişlerdi. Kendisi kapitalist üretim ilişkileri içerisinde hukukun rolüne ilişkin bütünlüklü bir analizi mümkün kılacak kurumsal bir perspektif geliştirmemekle birlikte, Marx da *Kapital*’de kapitalist emek sürecinin gelişiminde fabrikalardaki özel hukuki düzenlemelerin önemine işaret etmişti:

“Sermayenin, başka alanlarda burjuvaların pek sevdiği güçler ayrılığı ilkesini ve bundan da fazla sevdikleri temsili sistemi hiç işe karıştırmadan, özel bir yasa olarak ve kendi keyfine göre formüle ettiği ve çalıştırdığı işçiler üzerindeki otokrasisini kuran fabrika yönetmeliği, büyük boyutlu el birliğinin ve emek araçlarının, özellikle makinelerin, ortak kullanımının emek sürecinde gerekli kıldığı toplumsal düzenlemenin kapitalistçe bir karikatüründen başka bir şey değildir. Köle güdücülerinin kırbaçlarının yerini gözcülerin ceza kitabı aldı. Bütün cezalar sonunda para cezaları ve ücret kesintileri biçimini alıyordu...” (Marx, 2011: 405-406).

Marx’ın fabrika yasalarına ilişkin bütün analizi, üretim sürecinin fabrika sahibi tarafından daha “despotik” bir biçimde kontrol edildiği 19. yüzyıl ortası İngiltere’sinin “şeytani fabrikalar”ını tasvir etmek ve emek sürecindeki dönüşümü anlamak için yapılmıştı. Marx gibi pek çok gözlemci fabrika içi yasaların keyfi olarak hazırlandığını ve makinelere dayalı üretimin gerektirdiği zaman disiplini ve dakikliği sekteye uğratacak her şeyden dolayı işçilerin bireysel ya da kolektif olarak cezalandırıldığını gözlemlemişlerdi.

Tarihsel kayıtlar düzenli çalışma ritimleri oluşturmak ve emek üretkenliğini artırmak amacıyla işyerine özel yasa ve yönetmeliklerin hazırlanmasının daha eski bir tarihi olduğunu gösteriyor. Daha 1700 yılında *Crowley Demir İşletmeleri Yasa Kitabı*, E. P. Thompson’ın ifadesiyle, “bir vatandaşlık hukuku ve ceza yasası külliyatı” özelliği taşıyan geniş içeriğiyle işçilerin fabrikaya geliş-gidiş saatlerinden kullandıkları alet ve makinelerle, birbirleriyle ve üstleriyle ilişkilerine kadar çalışma hayatının pek çok yönünü düzenliyordu (2006: 471). İlk pamuklu fabrikalarında ise bu disiplini sağlamayı hedefleyen düzenlemeler yetmiş yıl kadar sonra yürürlüğe girecekti. Aşağı yukarı tüm yüzyılı kapsayan süreç içerisinde düzensiz çalışma ritimleri ve tembelliğe karşı önlem olarak ücretlerin düşük tutulmasının zorunluluğunu savunan merkantalist doktrin; yerini cezalar, saatler, parasal teşvikler

ve işgücü denetiminin diğer araçlarına bıraktı. Yeni zaman ve çalışma disiplinini empoze eden bu kurallar yığınının sonuç vermesi birkaç kuşak aldı ve ne zaman bütünüyle başarılı olduğu konusu her zaman tartışmaya açık kaldı (Thompson, 2006: 484).

İşyeri yönetmelikleri aracılığıyla emeğin kontrol edilmesine yönelik uygulamalar kapitalist gelişmenin en erken yaşandığı İngiltere’de başladı, ancak onunla sınırlı kalmadı. Özellikle kapitalist modernleşme yoluna gecikmeli olarak girdiğini düşünen toplumlarda zamanın rasyonalizasyonu ve çalışan nüfusa modern endüstrinin gerektirdiği alışkanlıkların kazandırılması meselesi ilgili kamuoyunu meşgul eden önemli sorunlardan bir tanesiydi. Örneğin geç Meiji ve erken Şova dönemlerinde modern endüstrinin hızla geliştiği Japonya’da işgücünün daha iyi senkronizasyonu ve emek üretkenliğinin artırılması konusu, Japon entelijansiyası arasında üzerinde kaygıyla düşünülen meseleler arasında geliyordu. Zaman disiplininin tüm toplumda başarılmasının gerçekçi bir hedef olmadığını gören “reformcular”, en azından fabrikalara yeni gelmekte olan proleter yığınlar üzerinde kontrol araçlarının geliştirilmesi fikrini savunuyorlardı. Sonuçta 20. yüzyılın ilk çeyreği içinde oluşturulan Japon fabrika iç yönetmeliklerinde emeğin kontrolü ve disiplini için getirilen düzenlemeler sıkı, bunlara uymayan işçiler için öngörülen cezalar sertti (Takehiko, 2002; Smith, 1986).

Türkiye deneyiminde de geç Osmanlı dönemi ve erken cumhuriyet döneminde kurulan modern sanayi işletmelerinde idarecilerin ve gözlemcilerin dikkat çektiği en önemli sorunlardan bir tanesi, bu işletmelerde çalışanların modern zaman zihniyetine ve iş disiplinine sahip olmamalarıydı. İstanbul, İzmir ve Bursa gibi büyük kentlerde kurulan ilk modern fabrikalarda çalışan yabancı ustaların ve bu şehirleri ziyaret eden yabancı gözlemcilerin hatıralarında, yaşadıkları yerden ve tarımsal üretimden koparak yeni bir yaşama ortamı ve üretim sistemi içine giren işçilerin fabrikaya taşıdıkları zaman ve çalışma anlayışının, endüstriyel üretim gerektirdiği dakiklik ve süreklilikle uyumsuzluğuna dair çarpıcı örnekler naklediliyordu (bkz. Yıldırım, 2011). Erken cumhuriyet döneminde, özellikle Birinci Sanayi Planı yürürlüğe girdikten sonra kurulan modern sanayi işletmelerinde de karşılaşılan sorunlardan bir tanesi, yüksek işgücü devri ve devamsızlık oranlarıyla birlikte emek üretkenliğinin çok düşük olmasıydı. Zaman zaman “köylü-işçi meselesi” başlığı altında tartışılan, ancak bununla sınırlı olmayan bu sorun, sosyal politika önlemleri ve kamu kuruluşları tarafından işçilere sağlanan olanaklarla –daha yüksek ücretler, barınma, eğitim ve kültür imkânları gibi – çözülmeye çalışılmıştı (Makal, 2007: 113-161).

1936 tarihli ilk İş Kanunu da sürekli ve düzenli bir işgücü oluşturma amacına yönelik düzenlemeleri kapsıyordu. Bir iş kanununa olan ihtiyacın, uzun yıllar meclisin ve ilgili kamuoyunun gündeminde olmasına rağmen bu kadar geciktirilmesinin ve nihayet 1936 yılında dönemin CHP Genel Sekreteri Recep Peker’in ifadesiyle, içtimai ahengi koruyacak “bir rejim kanunu” olarak kabul edilmesinin gerisindeki siyasi kaygılar ne olursa olsun; yasayı hazırlayan uzmanların

gözünde İş Kanunu'nun en önemli amaçlarından biri, modern sanayinin gerektirdiği niteliklere sahip, düzenli ve sürekli bir işgücünün oluşturulmasıydı. Yasanın, başta iş sözleşmesine dair maddeleri olmak üzere, bireysel iş ilişkilerinin çerçevesini kuran hükümleri temelde bu amaç gözetilerek yazılmıştı. Feshi ihbar süresi, ihbar tazminatı ve ücret ödeme sürelerine dair düzenlemeler işçilerin devamsızlığını azaltmayı ve daha uzun süre endüstriyel üretim faaliyeti içinde kalmalarını teşvik etmeyi amaçlıyordu (Weigert, 1937).<sup>3</sup> Yine yasanın, iş sözleşmesini düzenleyen hükümleri arasında yer alan "İç Yönetmelikler" maddesi de işverenlere, işyeri düzeyinde emek disiplini ve kontrolünü kurmaya olanak veren özel kurallar koyma yetkisi tanıyordu.

İç yönetmelikler, işverence tek taraflı olarak hazırlanan ve işyerinde uygulanacak genel çalışma koşullarını içeren düzenlemelerdi. İş Kanunu'nun 29. maddesi işverenleri, "iş şartlarını ve işçilerin tabi tutulacakları inzibat, sağlık koruma ve iş emniyeti icaplarını gösterir bir dahili talimatname yapmağa mecbur" tutuyordu. Dahili talimatnameler her işyerinin bulunduğu vilayette İktisat Vekâleti'nin uygun bulunduğu makam tarafından onaylandıktan sonra yürürlüğe girebilirlerdi. Onay veren bu makam 1946 yılından sonra Bölge Çalışma Müdürlükleri oldu. 1963 tarihli ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 64. maddesi İş Kanunu'nun 29. maddesini yürürlükten kaldırıncaya kadar, bu kanun kapsamına giren tüm işyerlerinde iç yönetmeliklerin düzenlenmesi zorunluydu (Süzek, 1995: 184).

İşyeri iç yönetmeliklerinin işçiler üzerinde işverenlere daha fazla kontrol ve disiplin tesis etme gücü verdiğini görüyoruz. Orhan Tuna'nın belirttiği gibi işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesinin çerçevesini belirleyen temel metinlerden biri olan iç yönetmelik, işverenlere istihdam koşulları üzerinde keyfi bir takdir yetkisi veriyordu:<sup>4</sup>

"(M)evzuat Hükümlerinden de açıkça anlaşılacağı gibi, iç yönetmelik tek taraflı bir tasarruftur ve mevzuat hükümlerine aykırı olmamak şartıyla münhasıran işveren tarafından tanzim ve tadil edilmektedir. Haiz olduğu bu hükümleriyle işçilerin, işyerlerinde yürürlükte bulunan istihdam şartlarının tespitinde hiçbir iradeleri, rey ve fikirleri, hatta hiçbir arzu ve temennileri bahis konusu değildir. Başka bir ifade ile, bu rejime göre işveren tam

<sup>3</sup> Dr. Oscar Weigert, Almanya'yı Uluslararası İş Bürosu'nda temsil etmiş bir hukuk uzmanıydı. 1934 yılında İktisat Vekâleti Ticaret Umum Müdürü'nün bizzat Zürih'e giderek, "Yurt Dışındaki Alman Bilim Adamları Cemiyeti" ile ilişkiye geçmesi sonucunda Weigert'le iletişim kurulmuş, İktisat Vekâleti'nde uzman olarak çalışmak üzere davet edilmişti. Weigert başta İş Kanunu taslağının hazırlanması olmak üzere, çalışma yaşamının çerçevesini oluşturacak hukuki mevzuatın oluşturulması için çeşitli araştırmalarda bulundu (Aytemur, 2011: 162).

<sup>4</sup> Bu konuda benzer bir eleştiri için bkz. (Süzek, 1995). Yıldırım Koç ise iç yönetmelikleri özellikle kamu kesimi iş yerlerinde işçilere tanıdığı haklar bağlamında değerlendirmektedir (Koç, 1996; Koç 2003).

manasıyla “Kendi evinin efendisi”dir. Bizzat tanzim ve değiştirme yetkisine haiz olduğu iç yönetmeliğe dilediği çalışma şartlarını koyar veya dilediğini çıkarabilir. Nitekim bahis konusu ettiğimiz tebliğlerde, Çalışma Bakanlığınca iç yönetmeliklere derci zaruri görülen hususlar dışında, ‘işverenin ayrıca koymak istediği iş şartları varsa’ ibaresi bu görüşü teyit etmektedir” (Tuna, 1969: 21).

## Emeğin Kontrolü ve Disiplini Amacıyla İç Yönetmeliklerin Kullanılması

İç yönetmeliğin bir devlet kurumu tarafından onaylanıyor olması, onun “işverenin özel yasası” (Fine, 1982: 44; Steinberg, 2003: 447) olarak işlev görmesini engellemedi. Daha ilk iç yönetmelikler hazırlanırken dönemin önemli iktisat dergilerinden olan *Endüstri*, dahili talimatnameleri, İş Kanunu hükümlerinden kaçmak ve işçilere daha ağır şartlar dayatmak için kullanılmaları konusunda işverenleri uyarıyordu. Dergi, işverenlerin dahili talimatnameleri kullanarak işçilere adil olmayan görevler verdikleri ve ağır disiplin cezaları öngördükleri konusundaki endişeleri dile getiriyordu (Endüstri, 1937: 70). Aşağıda göreceğimiz gibi 1950’li yıllar boyunca işçi sendikaları da dahili talimatnameler yoluyla işçilere dayatılan ağır disiplin kurallarından ve cezalardan şikayet edeceklerdi.

Dönem boyunca fabrika disiplini altındaki işçiler, kuralları ihlal ettikleri gerekçesiyle işten çıkarılma, ağır para cezaları ve ücret kesintileri ya da gün boyu işyerine alınmamak gibi cezalara çarptırılıyordu. İşyerine birkaç dakika geç gelmek, fabrikaya memurların kullandığı kapıdan girmek, makinenin başından ayrılmak, makineyi kendi başına temizlemek veya onarmak, iş sırasında bir şeyler yemek ya da yanındakiyle konuşmak ve fabrika düzenini bozan her türlü davranıştan dolayı işçiler cezalandırılabilirdi. Parça başı ücretle çalışan işçiler dahi sıkı disiplin kurallarına tabiydiler. Örneğin Mensucat Santral ve Kartaltepe Mensucat fabrikalarında yürürlükte olan dahili talimatnameler uyarınca işe birkaç dakika geç gelen işçiler gün boyu işyerine alınmıyorlardı (Mensucat Santral, 1950: 10; Gece Postası, 13 Aralık 1950).

Esasında sabah işe başlama saatinin birkaç dakikasının gaspı, ustabaşına sormadan makineyi temizlemek ya da arkadaşlarla kısa bir sohbet için makinenin başından ayrılmak gibi davranışlar işçiler açısından fabrika yönetimine direnme maksadıyla yapılan eylemler değillerdi. Ne var ki işçilerin iş programından ya da disiplin kurallarından sapmaları, fabrikaların üretim sürecini ve düzenini etkileyebiliyordu. İşçilerin üretim için ayrılmış zamanın ufak bir bölümüne el koymaları veya kısa bir süre için de olsa işten kaytarmaları, fabrika yöneticilerinin tüm faaliyet zamanını malların üretimine hasretme gayretlerinin engellenmesi olarak



anlaşıyordu.<sup>5</sup> Ele aldığımız dönemde uygulamada olan detaylı iç yönetmelikler, işçilerin fabrikalardaki kuralları sessizce ihlal etmelerinin, yöneticiler tarafından karşı koyma ve direnç gösterme olarak görüldüğünü ve ağır cezai müeyyidelere konu edildiklerini gösteriyor.

Zeytinburnu'nda kurulu olan bir çimento fabrikasında işe bir dakika dahi geç gelen işçiler bir saatlik ücretin dörtte birini kaybediyorlardı. İki saate kadar olan gecikmelerde ise yarım gündelikleri kesiliyordu (Zeytinburnu Çimento, 1947: 13). İstinye'de kurulu Türkiye Kibrit Fabrikası Dahili Talimatnamesi'ne göre "(i)şinin başına işe başlama zamanından beş dakika geçtikten sonra gelenler o gün işe alınmayabilirler"di. İşe alınmayan işçiler gündelik ve prim ödemelerinden mahrum kalıyorlardı (Türkiye Endüstri Ticaret A.Ş., 1956: 11). İşçilerin çalışma zamanında makinelerin başından ayrılması, başka yerde dolaşması, yanındaki arkadaşlarıyla konuşması ve gülmesi, uyuması veya boş oturması cezalandırılmalarına neden olabiliyordu. Böylelikle dahili talimatnameler sanayi öncesi çalışma alışkanlıklarının ortadan kaldırılması ve işe zamanında gelip gitme ve çalışma rutinlerine uyma gibi yeni değerlerin benimsetilmelerini amaçlıyorlardı. İşe başlama saatinde mutlak dakikliği sağlamak için Mensucat Santral ve General Elektrik fabrikalarının iç yönetmelikleri, fabrika saatlerinin radyo saatine ayarlı olduğunu kaydediyorlardı (Mensucat Santral, 1950: 4; General Elektrik, 1954: 13).<sup>6</sup>

Fabrika yönetmeliklerinde yazılı disiplin kuralları, pek çok kural ihlalden dolayı işçilerin cezalandırılmalarını öngörüyordu. Anadoluhisarı İp ve Halat Fabrikası iç talimatnamesine göre "gazete, roman ve mecmua gibi okunacak bir şey, her ne olursa olsun fabrikaya getirmek" yasak edilmişti ve uymayanlar için para cezası öngörülmüştü (Erişçi, 2003: 113).<sup>7</sup> Malatya'nın tanıdığı sendikacılarından olan İbrahim Yalçınoğlu'nun belirttiği gibi fabrikaya yanlış kapıdan giriş yapmak dahi işten çıkarılma nedeni olabiliyordu: "Malatya'da bir işçi işten atılmıştı. Yönetime sebebini sordum. Bana onu kovduklarını çünkü işyerine memurlara ayrılan kapıdan girdiğini söylediler. İnanabiliyor musunuz? İnsanlar memurların kullandığı kapıyı kullandıkları için işten atılıyorlardı" (Yirmibeşoğlu, 2007: 90). Kayseri Tekstil Sanayii İşçileri Sendikası'nın yayın organı olan *Gayret*'te çıkan bir

---

<sup>5</sup> Aslında fabrika sisteminin talep ve gereklerinden sapma olarak görülebilecek bu kuraldışı molalar karmaşık anlamlara sahipti. Ancak işçilerin işverene ait olan zamana ve mekana kısa süreliğine el koyma edimleri esas olarak ayrık bir işyeri kültürünün biçimlenmesine imkan vermeleri dolayısıyla önemliydi. Çalışma süresi içinde işverenden çalınan zamanın ayrık bir sınıf kültürünün oluşumundaki önemini vurgulayan Alf Luedtke'ye göre işçiler etrafta dolaşma, sohbet etme, iş başında hayale dalma gibi kuraldışı molalar sırasında, kendilerinin yönlendirebilecekleri faaliyetler için bir tür özerkleştirilmiş alan ve zaman yaratabiliyorlardı (Luedtke, 1986: 80).

<sup>6</sup> Santral Mensucat'ın 1938 tarihli ilk talimatnamesi işyeri saatinin fabrikanın bulunduğu Yedikule tren istasyonu saatine göre ayar edildiğini yazıyordu (Santral Mensucat, 1938: 7).

<sup>7</sup> Erişçi, dahili talimatnamenin yalnızca iş saatleri zarfında işçilerin okumasını değil, herhangi bir okuma materyalinin fabrikaya sokulmasını dahi yasakladığını vurguluyor.

habere göre Sümerbank Bez Fabrikası'nda çalışan bir işçiye yemekhaneye yanlış yoldan gittiği için talimatnameye göre ceza kesilmişti. Ancak işçileri daha çok üzen, bu zavallı işçinin aynı nedenden dolayı bir de fabrikanın bekçileri tarafından dövülmesiydi (Gayret, 16 Haziran 1951).

Bomonti'de kurulu Kiryako Pamukoğlu ve Oğulları Mensucat Fabrikası, bir ay içerisinde 36 işçisine ceza kestiği için sendikanın dikkatini çekmişti. *Gece Postası* gazetesinin haberine göre ardı ardına kestiği cezalar nedeniyle işçilere, “mensucat değil ceza fabrikası imiş mübarek!” dedirten fabrikada; dokuz işçi iş başında konuştukları gerekçesiyle, beş işçi tuvalette konuştuklarından, iki işçi suyu açık bırakmaları yüzünden, iki işçi tezgah başında yemek yedikleri iddiasıyla, biri mesai sırasında tezgah başında tartıldığı için, bir diğeri de kapıcıya karşı geldiği için cezalandırılmışlardı. Tekstil ve Örme Sanayii İşçileri Sendikası çalışanların şikâyeti üzerine harekete geçmiş ve cezaların geri alınması için fabrika yönetimiyle görüşmüşlerdi (Gece Postası, 17 Mart 1956).

Devlet Demiryolları ve Limanları Umum Müdürlüğü'nde çalışan işçilerin diğer çalışanlarla ve özellikle şefleriyle ilişkileri iç yönetmelik aracılığıyla sıkı bir biçimde düzenlenmişti. Bu müdürlüğe bağlı işyerlerinde çalışan işçiler, şeflerine “hürmet etmemeleri ve laubali hareketlerde bulunmaları” halinde cezalandırılabilirlerdi. İşyerinde “umumi adaba mugayir hareket ve sözler” eden işçiler için de ceza öngörülüyordu (Devlet Demiryolları ve Limanları İşletme Umum Müdürlüğü, 1939: 24). İzmir'de işçi sendikaları hakkında araştırma yapan Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu, tramvay işçilerinin en önemli şikâyetinin şirketin uyguladığı disiplin cezaları olduğunu gözlemlemişti. Su içmek veya sigara almak amacıyla istasyonlarda birkaç dakika durmaları, vatmanlara 200 kuruş cezaya mal oluyordu. Ceza alan işçiler o günkü ikramiyeyi de kaybediyorlardı (Fındıkoğlu, 1952: 12). Benzer sıkıntılar yaşayan İstanbul tramvay işçileri, uzun mücadelelerden sonra iç yönetmelikteki sıkı disiplin kurallarının ve bu tür ağır cezaların değiştirilmesi için işletme yönetimini ikna etmeyi başarmışlardı (Gece Postası, 19 Kasım 1956).

Dönem içinde pek çok sendikacı “iç yönetmelik derdi”ni çalışma hayatının en mühim sorunlarından biri olarak sunuyordu. Örneğin gıda işkolundan örnekler veren sendikacı Hüseyin Altınbükür'e göre iç yönetmelikler işçilere hiç danışılmadan işverenin keyfince hazırlanıyordu ve işçilerin temel ihtiyaçlarını dahi karşılayamadıkları ağır bir çalışma rejimi kuruyordu:

“Öyle iç yönetmelikler var ki, işçiyi ‘emir kulu’ olarak görür. Onun her hareketini kontrol eder. Hatta –söylemesi ayıp – helâya gitmesine bile müdahale eder. İşverenlerin işçiyi istihsalin başlıca unsuru olarak görmemeleri zihniyetinin unsuru olan iç yönetmeliklerle Bakanlığın münasebeti de pek mühim değildir” (Gece Postası, 17 Kasım 1951).

Fabrika disiplini, işçilerin kendi hallerine bırakıldıklarında göstereceklerinden daha büyük bir gayret sarf etmelerini sağlamak için kullanılıyordu. Üsküdar'daki Toptaşı Tekel Tütün Deposu, işçilerini ögle

paydosunda bahçeye bırakmıyordu. İlgileri dağılmasın diye deponun dışına çıkmalarına izin verilmeyen ve durumdan şikâyetçi olan işçiler genzi yakan ağır nikotin kokusu içinde yediklerinden bir şey anlamadıklarını, yemekten vazgeçtiklerini söylüyorlardı (Gece Postası, 25 Nisan 1952). Benzer bir biçimde İstanbul'daki bir tekstil fabrikasında da işçilerin öğle paydosu esnasında işyerinden ayrılmaları yasaklanmıştı. Öğle yemeği de sunmayan yönetim, işçileri fabrika avlusundan yolu olan bakkal dükkânından yiyecek alışverişi yapmaya mecbur tutuyordu (Gece Postası, 9 Temmuz 1949).

İstanbul Tekstil ve Örne Sanayii İşçileri Sendikası bu tür keyfiyete son vermek için iç yönetmeliklerin tek örnek hale getirilmesini ve işçi ve işveren temsilcilerinden oluşturulacak bir komisyonun yönetmelikler vasıtasıyla yapılan istismarları araştırmasını çeşitli defalar önermişti (Gece Postası, 4 Şubat 1956). İstanbul Tütüncüler Sendikası da dahili talimatnamelerin hazırlanması sürecine işçi temsilcilerinin de dahil edilmesini talep ediyordu (Özçelik, 2003: 131). İç yönetmeliklerin işveren tarafından işçilere danışılmadan sürekli değiştirilmesi de sendikaların başlıca şikâyetlerinden birisiydi (Örneğin bkz. Akşam, 6 Mayıs 1955; Akşam, 22 Temmuz 1957; Gece Postası, 16 Temmuz 1958; İşçinin Sesi, 12 Eylül 1960).

Fabrika yönetimlerince iç yönetmelikler işçileri fazla mesai yapmaya zorlamak için de kullanılıyordu. Yönetmelikler sorumlular tarafından nadiren kontrol edildiği için işverenler “fabrika yasına” dayanarak işçilerden fazla çalışmalarını talep edebiliyorlardı (Gece Postası, 9 Ağustos 1952). Bu açıdan fabrika yönetmelikleri muhtemelen en çok lastik sanayii işçilerinin canını yakıyordu. Bu işkolunda 1950'li yılların ortalarında İstanbul'da 7-8 bin işçi çalıştıran 180 adet orta ve büyük ölçekli işyeri bulunuyordu. Lastik işyerleri genellikle Temmuz ve Aralık arasında çalışırdı. Aralık'tan sonra altı veya yedi aylık dönem işçilerin ücretsiz olarak işten uzaklaştırıldıkları, “sezon” olarak bilinen dönemdi. Sezon yüzünden lastik işçisi kıdem ve sigorta hakkını yitirirdi; sektörde ücretler zaten düşük olduğu için çalıştığı sürede birikim yapamayan işçi sezon dönemini çok zor geçirirdi. İşçilere göre işverenin sezon yapması, fabrikanın faal döneminde işçilerin aşırı çalıştırılmaları sayesinde mümkün oluyordu:

“Sezon fazla ve ucuz istihsalin tevlit ettiği bir neticedir. Bir işveren işçileri üç dört ay günde 12 saat çalıştırarak fakat fazla mesai farkı vermeyerek bol miktarda mal stok ediyor. Sonra da iç yönetmeliğinde hükümete kabul ettirdiği bir maddeye dayanarak sezon yapıyor. Onun sezon yapması kendi menfaati ve fahiş kârı içindir. Hâlbuki ‘sezon’ biz işçilerin felaketi demektir” (Gece Postası, 1 Temmuz 1952).

İşçilere göre bu uygulama kesinlikle kanun dışıydı. Ancak işverenlere göre “sezon” dahili talimatnamelere sokulduğu için işçilerin yılın yarısında işten çıkarılmalarında kanunsuz bir durum yoktu (Gece Postası, 2 Temmuz 1951). Örneğin Topkapı'da kurulu olan bir kauçuk fabrikasında dahili talimatnameye

eklenen bir madde, işverene dilediği zaman işçinin yerini değiştirme ve ücretiyle oynama izni veriyordu. İşçilerin iddiasına göre, İş Kanunu'nun içeriğine ve ruhuna aykırı olan bu maddeye dayanarak işveren her türlü hile ve suiistimale başvurmak suretiyle, işçilere tazminat vermeden onları işten ayrılmaya zorlayabiliyordu.<sup>8</sup> Lastik sanayii işçilerinin deneyimi fabrika yönetmeliklerinin sadece işyerinde emek disiplini sağlamak değil, aynı zamanda iş güvencesinden de kurtulmak amacıyla işverenler tarafından kullanılabilirdiğini gösteriyordu. Lastik-İş sendikası “sezonun” iç yönetmeliklerden kaldırılması talebiyle Çalışma Bakanlığı'na başvurduğunda, bakanlığın cevabı mevsimsel kapama ve işten çıkarmaların bu işkolunda geleneksel pratikler olduğu ve lastik işyerlerinde işe giren işçilerin, bu çalışma şartlarını kabul ettiklerini farz etmek gerektiği yönündeydi. Bu nedenle bakanlığa göre ortada iç yönetmeliklerin tadilini gerektiren bir durum yoktu.<sup>9</sup>

Başka bazı işverenlerse iç yönetmelikleri, işçilerin alacak taleplerini geri çevirmek için kullanabiliyorlardı. Nilco Oriettas ve Yani Kefelas'a ait deri fabrikası 25 Aralık 1952 tarihinde Noel nedeniyle bir günlük tatil ilan etmişti. Ertesi gün fabrikaya gelen işçiler, İş Kanunu'na göre tatil günlerinde gündelik ücretin yarısının ödenmesi gerektiğini iddia ettiler. Oriettas ve Kefelas bu talebi fabrika dahili talimatnamesinde Noel bayramının yeri olmadığını, dolayısıyla bu bir günlük kısa tatil için işçilere ödeme yapılmasının söz konusu olmayacağını söyleyerek reddettiler (Gece Postası, 16 Ocak 1953).

Emek disiplini genellikle fabrikanın kapısında başlıyordu. İdareciler her zaman araç gereçlerin, hammaddelerin ve mamulatin çalınması şüphesini yaşadıklarından dolayı dahili talimatnamelere işçilerin fabrika kapısında aranmalarına yönelik maddeler koyuyorlardı. Örneğin İstinye Kibrit Fabrikası Dahili Talimatnamesi'nde işçilerin riayet etmesi gereken kurallar ve cezalar sıralanırken dikkat çekici maddelerden birinde, “işçilerin kapıda üstlerinin aranmasına muhalefet etmeleri halinde işlerine derhal nihayet verilir” yazıyordu (Türkey Endüstri ve Ticaret A.Ş., 1956: 12). Sümerbank Ereğli Bez Fabrikası Dahili Talimatnamesi'nde de aranmaya muhalefet eden veya bu esnada müşkülât çıkaran işçilerin işine son verilmesi öngörülmüştü. Üstelik üst araması sadece kapıda yapılmayabilirdi. Fabrika idaresi lüzum gördüğü takdirde fabrika içinde de “daha sıkı bir surette ve ani aramalar yaptırabilir”di (Ereğli Bez Fabrikası Dahili Talimatnamesi, 1939: 11).

İşyeri düzeyinde yapılan ve fabrika idarecilerinin işçilere daha sıkı bir zaman disiplini kazandırma yönündeki kaygılarını yansıtan pek çok değişiklik, işçilerin

<sup>8</sup> Esat Adil Müstecabi, “Türk İşçisi ve Ücret Köleliği”, 1950. Bu makale Başbakanlık Cumhuriyet Arşivindeki şu dosyada bulunabilir: BCA 490.01 /204.812.

<sup>9</sup> “Lastik işkolunda yapılan tetkikler sonunda Avrupa ve Amerika'da mevsim tatillerinin yapıldığı tespit edilmiştir. Buna mukabil memleketimizde bu işkolunda da çalışma teamülü böyle teessüs etmiştir. Bu itibarla işyerlerine giren işçi esasen bu sistemi peşinen kabul etmiş sayılır. Bunun tabii neticesi olarak işyerlerinin gayri faal bulunduğu devrelerde işçiye hiçbir ücret ödenmez.” (Aktaran Ağralı, 1967: 73-74). Ayrıca bkz. (İstanbul Ekspres, 7 Mart 1954).

kendi alışkanlıkları ve haklarına saldırıldığı duygusunu güçlendiriyordu. İşe başlamadan önceki veya öğlen yemeğinden hemen sonraki serbest zamanı işçinin elinden çekip alan otomatik kart basma makinelerinin yaygınlaşması özellikle rahatsız ediciydi. Söz konusu olan, o güne kadar fabrika yaşamının kabul edilmiş, ancak yazılı hale getirilmemiş normlarının değiştirilmesiydi. Konya'yı ziyaret edecek olan Cumhurbaşkanı Celal Bayar'a dert ve dileklerini aktaran bir mektup hazırlayan Sümerbank Ereğli Fabrikası işçilerinin en büyük şikâyetlerinden biri fabrikada günde dört defa kart basmak zorunda bırakılmalarıydı. Fabrika giriş ve çıkışlarından başka öğle paydosu başlarken ve biterken de kart basmaları istenen işçiler, bu uygulamanın kendilerine büyük bir yük getirmesinin yanında idarenin işçilere olan güvensizliğini de gösterdiğinden dolayı onur kırıcı olmasından şikâyetçilerdi.<sup>10</sup> Diğer yandan işçilerin kart basma uygulamasını işverene karşı silah olarak kullanmaya çalıştığı durumlar da oluyordu. Örneğin Bahariye Mensucat Fabrikası'nda çalışan işçilerin en önemli sorunu işverenin fazla mesai ücretini ödememesiydi. Bahariye Mensucat işçileri fazla mesainin kanıtlanabilmesi için fabrikaya kart basma makinesinin konulmasını istiyorlardı (Gece Postası, 28 Ocak 1956; 30 Mart 1956).

İç yönetmeliklerle ilgili şikâyetler kimi zaman toplu iş uyuşmazlılarının da konusu oluyordu. İstanbul Küçükpazar'da kurulu olan küçük bir fabrikada Tekstil ve Örne Sanayii İşçileri Sendikası tarafından çıkarılan uyuşmazlığın konusu iç yönetmelikte yer alan "muvakkat", yani geçici işçiliğin düzenlenmesine ilişkin maddeydi. İç yönetmelik işverenin istediği kadar geçici işçi istihdam edebilmesine izin veriyordu (Gece Postası, 11 Şubat 1956). Geçici olarak istihdam edilenler sosyal güvenlik, iş güvencesi ve iş uyuşmazlığı çıkarma hakkı gibi daimi işçilerin faydalandığı pek çok haktan mahrumdular. Bu nedenden dolayı özellikle belli sektörlerde geçici işçi çalıştırmak, işverenlerin belirli maliyetlerden kurtulmak için sıklıkla tercih ettiği bir yoldu. Sendikalar ancak çalışan işçilerin yarısından fazlasını temsil ettikleri işyerlerinde iş uyuşmazlığı çıkarabildikleri için, yapılan iş için gereken emek gücünün yarısını muvakkat işçilerden karşılayan işverenler, zaman zaman kendileri için büyük problemler yaratan toplu iş uyuşmazlıklarından kurtulabiliyorlardı (Gece Postası, 30 Mayıs 1957).

İç yönetmelikler başka sebeplerle de toplu iş uyuşmazlıklarının konusu haline gelebiliyorlardı. Aslında ele aldığımız dönemde çıkarılan iş uyuşmazlıkları ve hakem kurullarının kararlarına ilişkin elimizde çok az bilgi var. Ahmet Makal'ın da işaret ettiği üzere, bu konu emek tarihçiliğimizin üzerinde çalışılmayı bekleyen alanlardan bir tanesi olmaya devam ediyor (Makal, 2007: 34). Ancak çeşitli kaynaklardan öğrenebildiğimiz tekil örnekler, sendikalar veya işçi temsilcileri tarafından hakem kurullarına taşınan ve iç yönetmeliklerin tadil edilmesini talep eden iş ihtilaflarının ağırlıkla işveren lehine sonuçlandırıldığını gösteriyor. Örneğin

<sup>10</sup> "Konya'ya Gelecek Olan Cumhurbaşkanı'na Sunulmak Üzere Hazırlanmış İşçilerin Dert ve Dilekleri", BCA Catalog no. [030.01/112.710.4].

Zeytinburnu'ndaki İleri Tekstil Fabrikası'nda 1960 yılında çıkarılan iş uyuşmazlığının sebebi işçilerin, iç yönetmeliğin işverene “hudutsuz yetkiler” verdiğini iddia etmeleriydi. Bu fabrikanın iç yönetmeliğine göre, işveren yeni vardiyalar ekleme, çalışma saatlerini değiştirme ve ücret sistemleriyle ödeme koşullarını değiştirme yetkisine sahipti. İşçilerin toplu iş uyuşmazlığı çıkarma hazırlıklarından haberdar olan işveren zaman kaybetmeden sendika temsilcisi Hatice İnanç'ı işten çıkarmıştı.<sup>11</sup> Bu örneğin dikkat çekici yönü, olayların akışının, işverenin istihdam koşullarını keyfi bir biçimde belirlemesinin Çalışma Bakanlığı yetkileri tarafından da onandığını göstermesiydi. İşçiler işverenin saldırganca tutumuna karşı uyuşmazlığı İstanbul İl Hakem Kurulu'na taşımayı başardılar. Ancak, İl Hakem Kurulu kısa sürede açıkladığı kararla, “dahili talimatnameye hüküm koymağa veya mevcut hükümleri değiştirmeye mahal olmadığını” bildirerek işverenin oluşturduğu “özel hukuka” müdahale etmeyeceğini gösterdi. (İstanbul Tekstil ve Örmeye Sanayii İşçileri Sendikası, 1961: 38-39). Yüksek Hakem Kurulu kararları da iç yönetmelikler hakkında çıkarılan iş ihtilaflarında, kurulun genellikle işverenlerin talebini haklı bulduğunu gösteriyor. Örneğin 1954 yılında kurula intikal eden iki toplu iş ihtilafında hakem heyeti, iç yönetmeliklerin işverenlerin özel tasarrufları olduğunu tasdik eder biçimde sendikaların değişiklik taleplerini reddetmişti (Gece Postası, 25 Haziran 1954).

## Sonuç

Hukuk gündelik yaşam pratiklerinin kurucu bir unsuru olduğu ölçüde üretim süreci içindeki tahakküm ve otorite ilişkilerinin oluşturulmasında da önemli bir role sahiptir. Dolayısıyla sosyal tarih perspektifinden çalışma hukukuna bakmak, emek sürecindeki süreklilik ve dönüşümleri anlamak açısından da verimli bir araştırma gündemi sunmaktadır. Biz bu yazıda iş hukuku tarihinin kıyısında kalmış bir konu olan iç yönetmelikler üzerinden, işyeri düzeyinde emeğin kontrolü ve işgücünün daha üretken kılınması yönündeki çabaları analiz etmeye çalıştık.

Görüldüğü gibi ele aldığımız dönemde iç yönetmelikler, işyeri düzeyinde emek disiplini empoze etmenin en temel araçlarından bir tanesiydi. Disiplin altındaki işçiler sadece yaptıkları üretime göre değil, aynı zamanda işyerindeki

---

<sup>11</sup> Hatice İnanç bu dönem içerisinde bir tekstil fabrikasında seçilen az sayıdaki kadın işçi temsilcisinden biriydi. Görünüşe göre bu olaydan kısa bir süre önce işçilerin ücretler konusunda bir iş ihtilafı çıkarmaları, Hatice İnanç'ı İleri Tekstil işverenin hedefi haline getirmişti. İnanç'ı fabrika yemekhanesinde sendika propagandası yaptığı gerekçesiyle işten çıkararak ve seçilmiş temsilci olmadığını ileri süren İleri Tekstil işvereni, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün aracılık yapmasıyla tekrar işe almıştı. Fabrika'da işçilerin ikinci defa ihtilaf çıkarma hazırlığında olduğunu göre işveren hemen İnanç'ın işine son verdi. Sendikanın bu durumu Yüksek Hakem Kurulu'na taşımaya rağmen, İnanç'ın işine ihtilafın çıkmasından önce karar verildiği için sonuç olumsuz oldu. Hatice İnanç sendikanın aracılığıyla başka bir işe yerleştirildi.

davranışlarına göre de değerlendiriliyorlardı. Modern iş yönetimi tekniklerinin ancak gelişme imkânı bulduğu ve şirketlerin hala düzenli ve sürekliliğe sahip bir iş gücü sıkıntısı yaşadığı söz konusu dönemde, işyeri iç yönetmeliklerinin çerçevesini oluşturduğu kontrol ve ceza mekanizması iktisadi hayatın düzenlenmesinde önemli bir rol kazanmıştı. Orhan Tuna'nın ifadesiyle "iç yönetmelik rejimi" (1969: 22), zaman ve iş disiplini gerektiren endüstriyel üretimle çoğunluğu yeni tanışan işçiler üzerinde uygulanmaya çalışılıyordu. İş yerine özel bu kurallar, sanayi öncesi çalışma alışkanlıklarının ortadan kaldırılması ve işe zamanında gelip gitme ve çalışma rutinlerine uyma gibi yeni değerlerin benimsetilmelerini amaçlıyorlardı. Endüstriyel üretimin gerektirdiği iş disiplini, işçilerin kendi hallerine bırakıldıklarında göstereceklerinden daha büyük bir gayret sarf etmelerini sağlamak ve idarecilerin belirlediği iş planını sürdürmek açısından önemliydi. Disiplin kuralları özellikle özel sektör işletmelerinde sıkıydı. Bu işletmelerde yönetmelikler daha uzun ve ayrıntılıydı. İşçinin fabrikanın kapısından girdiği andan itibaren fabrikadaki davranışlarını düzenleyen kuralların yanında, hijyen ve güvenliğe dair hükümler de ayrıntılı olarak yönetmeliklere yazılmıştı. Şüphesiz ki işçiler sadece yasal düzenlemeler üzerinden geliştirilen kontrol ve disiplin mekanizmalarının pasif hedefleri değillerdi. İşçilerin iç yönetmeliklerin hazırlanmasına ve uygulama aşamasında yorumlanmasına müdahale etme kapasiteleri işverenlere göre çok daha düşüktü. Ancak hukukun, düzen ve tahakkümün kurulmasındaki merkezi yeri, onu aynı zamanda, çatışma ve mücadelelerin de gerçekleştiği bir alan haline getirmektedir. Sunduğumuz çeşitli örneklerde görüldüğü üzere, işçiler ve sendikalar da iç yönetmeliklerin değiştirilmesi, işyerindeki baskıcı kural ve cezaların ortadan kaldırılması için kimi zaman çok başarılı da olan mücadeleler vermişlerdi.

## KAYNAKÇA

### Arşiv Belgeleri

“1950 Yılına Ait Basın Haberleri”, Başbakanlık Cumhuriyet Arşivi (BCA) Katalog no. 490.01/ 204.812.

“Konya’ya Gelecek Olan Cumhurbaşkanı’na Sunulmak Üzere Hazırlanmış İşçilerin Dert ve Dilekleri”, BCA Katalog no. 030.01/112.710.4.

### Kitaplar ve Makaleler

Ağralı, Sedat (1967) **Günümüze Kadar Belgelerle Türk Sendikacılığı**, İstanbul: Son Telgraf.

Arthurs, H.W. (1996) “Labour Law without the State?”, **The University of Toronto Law Journal**, 46(1), 1-45.

Aytemur, Janset Özen (2011) **Türkiye’de Yönetim Düşüncesinin Erken Dönemleri: Sümerbank (1930-1945)**, İstanbul: Libra Yayıncılık.

Brody, David (1979) “The Old Labor History and the New: In Search of an American Working Class”, **Labor History** 20(1), 111-126.

Burawoy, Michael (1992) **The Politics of Production**, London: Verso.

Erişçi, Lütfü (2003) **Sosyal Tarih Çalışmaları**, İstanbul: TÜSTAV Yayınları.

Fındıkoğlu, Z. Fahri (1952) **İzmir’de İşçi Sendikaları Hakkında Sosyolojik Bazı Müşahedeler**, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.

Fine, Bob (1982) “Law and Class”, B. Fine, R. Kinsey, J. Iea, S. Picciotto, and J. Young (der.), **Capitalism and the Rule of Law: From Deviancy Theory to Marxism** içinde, London: Hutchinson.

“İç Hizmetler Şefliğinin Dikkatine”, **Gayret**, 16 Haziran 1951.

**İstanbul Tekstil ve Örmeye Sanayii İşçileri Sendikası 1959-1961 Devresi Faaliyet Raporu** (1961) İstanbul: Alpaslan Matbaası.

“İş Yerleri için Dahili Talimatnameler Yapılırken İşçiler Hakkında Vicdani ve İnsani Duygular Daima Göz Önünde Bulundurulmalıdır”, **Endüstri** (Kasım 1937), 23(3), 70.

Jones, Gareth Stedman (1983) **Languages of Class**, Cambridge: Cambridge University Press.

Kitay, Jim (1997) *The Labour Process: Still Stuck? Still a Perspective? Still Useful?*, **Electronic Journal of Organizational Theory**, 3(1). [http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/vol3\\_1/kitay.pdf](http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/vol3_1/kitay.pdf).

Koç, Yıldırım (2003) “Tekel İş Yerleri İç Yönetmeliği (1947)”, **Türk-İş Dergisi**, 355.

Koç, Yıldırım (1996) “1950’li Yıllarda Kamu Kesiminde İç Yönetmelikler”, **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi, Olaylar Değerlendirmeler** içinde, Ankara: Yol-İş Yayınları.



- Koçak, Hakan (2008) “50’leri İşçi Sınıfı Oluşumunun Kritik Bir Uğrağı olarak Yeniden Okumak”, **Çalışma ve Toplum**, 18, 69-85.
- Luedtke, Alf (1986) “Cash, Coffee-Breaks, Horseplay: Eigensinn and Politics among Factory Workers in Germany circa 1900”, Michael Hanagan ve Charles Stephenson (der.) **Confrontation, Class Consciousness and the Labor Process** içinde, New York: Greenwood Press.
- Makal, Ahmet (2007) **Ameleden İşçiye: Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihi Çalışmaları**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Marx, Karl (2011) **Kapital, 1. Cilt**, (çev. Mehmet Selik ve Nail Satlıgan), İstanbul: Yordam Yayınları.
- Price, Richard (1983) “The Labour Process and Labour History”, **Social History**, 8 (1), 57-85.
- Smith, Thomas C. (1986) “Peasant Time and Factory Time in Japan”, **Past & Present**, 111, 165-197.
- Steinberg, Marc W.(2010) “Marx, Formal Subsumption and the Law”, **Theory and Society**, 39 (2), 173-202.
- Steinberg, Marc W.(2003) “Capitalist Development, the Labor Process, and the Law”, **American Journal of Sociology**, 109(2), 445-495.
- Süzek, Sarper (1995) “İş Hukukunda İç Yönetmelikler”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 44(1-4), 183-191.
- Takehiko, Hashimoto (2002) “Punctuality and the Introduction of Scientific Management in Japan”, **Japan Review**, 14, 99-118.
- Thompson, Edward P. (2006) **Avam ve Görenek** (çev. U. Kocabaşoğlu), İstanbul: Birikim Yayınları.
- Tuna, Orhan (1969) **Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi ve Sosyal Tesirleri**, Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları.
- Weigert, Oscar (1937) “The New Turkish Labor Code”, **International Labour Review**, 25(6), 753-774.
- Yıldırım, Engin (2011) “Zaman Disiplini ve Çalışma Zihniyeti: Ahmet Hamdi Tanpınar’ın Saatleri Ayarlama Enstitüsü Romanı Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, 31, 25-41.
- Yirmibeşoğlu, Gözde (2007) “Trade Unionism in Turkey: The Self-Understanding of Türk-İş and Its Role in Society and Politics (1950-1982)”, Doktora Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi.

### **İç Yönetmelikler**

**Devlet Demiryolları ve Limanları İşletme Umum Müdürlüğü İşyerlerine Mahsus Yeknesak Dahili Talimatname**, İstanbul: Haydarpaşa Demiryollar Matbaası, 1939.

**General Elektrik Türk Anonim Ortaklığı Ampul Fabrikası Dahili Talimatnamesi**, İstanbul: 1954

**Mensucat Santral Türk Anonim Şirketi İcyönetmeliği**, İstanbul: Hüsnütabiat Basımevi, 1950.

**Mensucat Santral Dahili Talimatnamesi**, İstanbul: Resimli Ay Matbaası, 1938.

**Sümerbank Ereğli Bez Fabrikası Dahili Talimatnamesi**, İstanbul: Çituri Biraderler Basımevi, 1939.

**Türkay Endüstri ve Ticaret A.Ş. İstinye Kibrit Fabrikası Dahili Talimatnamesi**, İstanbul: 1956.

**Zeytinburnu Çimento Fabrikası Dahili Talimatnamesi**, İstanbul: 1947.

### **Gazeteler**

Akşam, 1956-1957

Gece Postası, 1949-1960

İstanbul Ekspres, 1954

İşçinin Sesi, 1960