

BİR DÖNEM İNCELEMESİ: 1960 SONRASI ÇALIŞMA HAYATINA İLİŞKİN YENİ DÜZENLEMELER

Hüseyin YAYMAN

GÜ. İİBF. Arş. Görevlisi

Giriş

Ülkemizde çalışma hayatının ya da diğer bir ifadeyle sosyal politikaların gelişimi, iktisat politikalarının gelişiminde olduğu gibi genç Türkiye Cumhuriyeti'nin gelişmesi ve kalkınması ile yakından ilgilidir. Cumhuriyeti kuranların yeni rejimi devam ettirmenin ve geliştirmenin yolunun "ekonomiden" geçtiği tezine sıkı sıkıya sarıldıkları ve sözkonusu bu hedefleri gerçekleştirip ülkeyi "muasır medeniyet" seviyesine ulaştırmak için vecd içinde çalıştıkları görülmektedir. Bu anlamda 1923'ü izleyen yıllar yeni rejimin devlet düzeninde ve sosyal hayatında işlevini yitirdiklerine inandıkları kurumların ve süreçlerin tasfiye edildiği yerlerine yenilerinin kurulmağa çalışıldığı bir dönem olmuştur. (Kuruç, 1988) Bu çerçevede yeni bir çok düzenleme yapılırken, çalışma yaşamına ilişkin bir takım düzenlemeler de yapılmıştır.

Çalışma yaşamı doğal olarak emek piyasasının, ücretler, sosyal güvenlik, işgücünün örgütlenmesi, iş güvencesi, toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt gibi geniş bir alanı kapsamaktadır. Niteliği ve kapsamı gereği çalışma yaşamı yasal düzenlemelerle doğrudan ilgili olup içinde geliştiği çevrenin siyasal, toplumsal ve ekonomik koşulları ile de yoğun bir etkileşim içerisinde (Kepenek 1997: 384). Diğer bir ifade ile çalışma yaşamı sayılan tüm bu faktörlerin kesişme noktasıdır.

Sosyal politika aslında ilk çağlardan beri olagelmiş olan ve insanın emek gücünü korunmasını amaçlayıp, insanlar ve sınıflar arasındaki ilişkileri ve oluşumları incelemesi ile olgusal olarak eski bir kavram olup bilim disiplini anlamda ortaya çıkması sanayi devrimi sonrasıdır (Talas 1991: 13). Ülkemizde sosyal politikanın gelişimi, Cumhuriyetle birlikte olmuş ve gelişerek devam etmiştir. Bununla birlikte bir bütün olarak ele alındığında Türkiye'de sosyal politika hareketi istisnaları olmakla birlikte 1960'lı yıllarla birlikte başlatılmaktadır (Talas 1997: 29; Işıklı 1983:1826). Her ne kadar işçilerin sendika kurma hakları 1940'lı yılların ikinci yarısından sonra gerçekleşmiş ve Türk İş 1952 yılında kurulmuş olsa da sendikal hakların ve özellikle toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının, 1960 Anayasası ve yeni yasal düzenlemelerle güvence altına alındığı gözlenmektedir.

Bu çalışma ile 1960 sonrası dönemi içerisinde çalışma yaşamında esaslı değişiklikler ve "ilerici kazanımlar" olarak ortaya çıktığı söylenen 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt yasaları irdelemeğe çalışılacaktır. Konunun sınırlandırılması ve ana sorunsal bağla-

mında daha çok Türkiye'de Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt başlıkları üzerinde durulacak, çalışma yaşamının kapsamı içinde bulunan ücret, sosyal güvenlik vb. gibi konular üzerinde durulmayacaktır.

I- 1960 ÖNCESİ DURUM

1960'lı yılların irdelemesine geçmeden bu yılları etkilemesi ve önemli bir takım gelişmelerine sahne olması bakımından 1960 öncesi durumu özetlemek gerekirse 1923 yılında kurulan Cumhuriyetle yeni bir dönemin başladığı açıktır. Bununla birlikte Cumhuriyet döneminde işçi hareketinin hem örgütlenme hem eyleme geçme açısından Cumhuriyet öncesi pratiğinden yararlandığı ve kısmen de olsa yeni dönemin bu deneyimler bağlamında şekillendiği gözlenmektedir. Cumhuriyet döneminde zaman zaman işçilerin sendika kurma, grev yapma, siyasal örgütlenme hakları kısıtlanmış olmakla birlikte işçilerin yaşama ve çalışma koşulları, ekonomik durumları daha önceki dönemlerle kıyas edilemeyecek ölçüde iyileştirilmiştir (Sülker 1983: 1843).

Türkiye'de genel anlamda işçi haklarının ortaya çıkışı ve gelişiminin Batı'dan bir takım farklılıklar taşıdığı görülmektedir. Işıklı bu durumu şöyle açıklamaktadır: Türkiye'de işçi haklarının gelişimi ve sendikacılık sanayileşmenin görece olarak geri olduğu bir dönemde doğmuş ve gelişmiştir. Bu anlamda Türk sendikacılığı derin tarihsel kökleri olan bazı güçlü sendikacılık hareketlerinden farklı olarak en azından başlangıç dönemlerinde önemli bir içsel dinamiğin etkilerini taşımamıştır. Örneğin İngiltere'de, Fransa'da çalışan kesimin uzun ve çetin mücadeleleri ile dolu olarak geçen demokratikleşme sürecinin dönüm noktalarında sendikacılık olgusunun belirleyici etkileri olduğu görülürken, Türkiye'de demokrasi ya da demokratikleşme tarihinin dönüm noktaları olan 1876, 1908, 1923, 1946 ve 1960 tarihlerinde belirleyici bir önemi olan sendikacılık hareketinden sözlemeye imkan yoktur. Kuşkusuz bu durum ülkenin sanayileşme düzeyi ile ilgili özelliğinden bağımsız bir sonuç değildir.

Osmanlı İmparatorluğu'nun yönetsel, siyasal ve ekonomik yapısı nedeniyle geciken sanayileşme olgusu demokrasinin bir siyasal üstyapı kurumu olarak benimsenmesi sürecinde sendikacılık hareketinin belirleyici etkileri sınırlı bir düzeyde olmuştur. Ülkemizde sendikacılığın gelişimini etkileyen bu niceliksel unsurların yanında bir takım niteliksel gelişmelerin de etkisi olduğu gözlenmektedir. Türk sendikacılığının niteliksel yapısıyla ilgili olarak kuruluş ve gelişiminin esas olarak sınıf bilinci temeli üzerinde gerçekleşmemiş olduğu görülmektedir. Batı toplumlarında olduğu gibi aristokrasiyeye karşı sınıfsal temeli olan bir demokratik haklar mücadelesi veren yeni oluşmakta olan orta sınıfların yedeğinde olan bir işçi sınıfından sözlemek mümkün gözükmemektedir. Türkiye'de sendikacılığı biçimlendiren iç dinamiklerle ilgili faktörlerin sınırlı kalması dünya siyasal konjonktürü ile ilgili ve özellikle Batı'dan gelen etkilerle ilgili unsurların belirleyiciliğinin ağır

basması sonucunu doğurmuştur. Bu açıdan bakıldığında sendikal hakların elde edilmesi aşamasında Batı'da olduğu gibi uzun ve yoğun sınıf mücadelesi olgusuna rastlanılmamaktadır.

Özetle diyebiliriz ki Türk işçi sınıfı sendikal haklarını kazanma çabasında içsel bir takım dinamiklerin yanında, bir kısım aydınların mücadelesi ile yararlanmışır. Niceliksel ve niteliksel olarak gelişmiş bir işçi sınıfının ve işçi hareketinin sanayileşme süreci bağlamında gelişmemesi sadece sendikal haklar ve hürriyetlerin ortaya çıkmasını ve gelişmesini engellemiş değil aynı zamanda tüm toplumsal-siyasal ve yönetsel dizgeyi etkileyerek, iktidarın kullanılmasında emekçi kesimleri bir kenarda tutmuştur.

Türkiye'de işçi sınıfının ve sendikal hareketin ortaya çıkmasına ve ana karakteristiklerine ilişkin bu genel değerlendirmeden sonra sözkonusu döneme geldiğimizde, Türkiye'de yeniden yapılanma ve örgütlenme ve çağdaş bir devlet kurma çalışmalarının ilk yıllarında özellikle 1936 yılına gelinceye değin sosyal politikalar bakımından yavaş bir gelişme olduğu görülmektedir. Daha önce ifade edilmeye çalışıldığı gibi, bu durumun çeşitli nedenleri vardır. Bunlar siyasal rejimin demokrasiye henüz tam olarak ulaşamaması, sanayileşmenin cılız kalması, ekonomik yapının tarımsal özelliklerini muhafaza etmesi, bunun doğal sonucu olarak bilinçli bir işçi sınıfının henüz doğmaması, 1929 ekonomik bunalımı v.b. nedenler (Talas 1991: 79) olarak sıralanmaktadır.

Dönem içerisinde çıkarılan ilk iş yasası 1936 yılında kabul edilmiştir. 1960 yılına gelinceye kadar işçilerin çeşitli alanlardaki haklarında kısmi değişikliklerin yaşandığı bir dönem olmuştur. II. Dünya Savaşı, çok partili hayata geçiş, ekonomik büyüme, hızlı bir kentleşme, ücretli sayısının artması, uluslararası ilişkilerdeki gelişmeler ve ABD ile yakınlaşma işçi hak ve özgürlüklerini etkileyerek 1960 yılına gelinceye değin azımsanmayacak bir birikim ve deneyim oluşturmıştır.

1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunu kuşkusuz bugünün çağdaş gereksinmelerine ve uluslararası normlara cevap verebilmek bakımından bir takım eksiklikler taşımakla birlikte böyle bir düzenlemenin işçilerin hak ve çıkarlarını korumaya yönelik olarak henüz sanayileşmenin başlangıcında olunan bir dönemde çıkarılması ve işçi hareketinin bu yönde güçlü taleplerle ortaya çıkabilme vasfından uzak olduğu bir zamanda kabul edilmiş olması dönemin yöneticilerinin meseleye bakışlarını göstermeleri bakımından oldukça ilgi çekici bir gelişmedir. (Meral 1986: 6) Sendikalarla ilgili tek bir hükme yer vermeyen ve grev ve lokavtı yasaklayan (Çavdar 1995: 394-395) bu yasa ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde zorunlu uzlaştırma ve hakeme gidilme hükümlerine yer verilmiştir.

1960'a gelinceye değin uygulanan iktisat politikaları sonucu 1920'lere kıyasla işçilerin sayısında önemli bir artış olmuştur. Ayrıca, Türkiye'nin 1932 yılında Milletler Cemiyetine ve onun bir yan kuruluşu olan Uluslararası

sı Çalışma Örgütüne üye olması ile belli sorumluluklar yüklenmiştir. Uzun yıllardır gündemde olan iş yasasının yasalaşması ile hem işçiler arasındaki hoşnutsuzluklar bir ölçüde önlenmeye hem de sağlanan bir kısım haklar ve güvencelerle işgücü arzı artırılmaya ayrıca uluslararası andlaşmalardan doğan bir takım yükümlülükler yerine getirilecekti. Tüm bunlarla birlikte Avrupa'da esmeye başlayan savaş rüzgarları ile üretimin sürekliliğinin sağlanması için iş yasasının kabul edilmesi için önemli gelişmeler olarak değerlendirilmiştir. Bu koşullar altında 3008 sayılı yasa 3 Haziran 1936 günü kabul edilip, 15 Haziran 1936 günü Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

1924 Anayasası cemiyet kurma hakkını tanımış ve bu hakka dayanarak bir takım sendikalar kurulmuştur. 3008 sayılı iş yasası 20 ve 20'den fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde işçi temsilcisi seçileceğini öngörüyordu. Ancak savaş rüzgarlarının şiddetlice esmeye başladığı 14 Temmuz 1938 tarihinde çıkarılan Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı getirilerek sendikal örgütlenme olanaksız hale getirilmiştir. Bu dönemde yardımlaşma sandıkları ve çeşitli meslek kuruluşları varlıklarını sürdürseler de önemli etkileri olmamıştır (Koç 1986: 99). Örgütlenme hakkının yeniden elde edilmesi çok partili hayata geçildikten sonra 5 Haziran 1946 tarihinde cemiyetler yasasında yapılan bir değişiklikle kabul edilmiştir. 1946 yılında işçiler meslek kuruluşu adı verilen örgütlere serbestçe üye olabilirken kısa bir süre sonra "solcuların" tesiri altına girdikleri gerekçesi ile bu örgütlenmelerin bir çoğu kapatılmıştır (Karpat 1967: 267).

20 Şubat 1947 tarihinde 5018 sayılı Sendikalar Yasası kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Sendika özgürlüğüne yönelik olumlu hükümler içeren, sendikaların çalışmalarını önemli ölçüde kısıtlayan ve grev hakkını yasaklayan hükümlerde içermekteydi (Çelik 1979: 58; Shaw 1994: 474). İşçilere sendika ve grev hakkı tanınmasında CHP'yi eleştirerek, bu hakların acilen işçilere verilmesini savunan DP, 1950 seçimlerinde iktidara gelmiş ve muhalefette iken söylediklerini hükümet programına almış ve bir tasarı hazırlamış olmasına rağmen herhangi bir icraatta bulunulmamıştır. Buna karşılık geçmişte grev hakkının karşısında yer alan CHP grev hakkını savunmaya başlamıştır.

II- 1961 ANAYASASI VE YENİ BİR DÖNEM BAŞLARKEN

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 döneme 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 hakkı gibi uzun dönemdir, devam eden yasaklara son vermiş, çağdaş gelişmelere yeni bir dinamizm ve yön verilmiştir (Talas 1992: 146).

Daha önce ifade edildiği gibi sendikal haklar ve bunların kullanımına olanak veren çağdaş anlamda sendikalaşma 1960'lı yıllardan başlayarak devam etmiştir. Her ne kadar daha önce 3008 sayılı iş yasası, 5018 sayılı sendikalar yasası kabul edilmiş ve 1952 yılında Türk İş kurulmuşsa da grev ve toplu sözleşme haklarının verildiği sosyal politika alanındaki düzenlemeler 1960'lı yıllarda yapılmıştır. Zaten 1961 Anayasası, bu konuda başlı başına bir dönüm noktası olmuştur.

1961 Anayasası 9 Temmuz 1961 tarihinde halk oyuna sunulularak yürürlüğe girmiş 46 ve 47. Maddeleri ile Türk sendikal hareketinde yeni bir dönem başlamıştır. Anayasa'nın 46. Maddesi ile çalışanların ve işverenlerin önceden izin almadan sendikalar ve sendika birlikleri kurmalarını ve bunlara serbestçe üye olmalarını ve üyelikten ayrılmalarını, işçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının yasa ile düzenlenmesi öngörülmekteydi.

Anayasa'nın 47. Maddesi ile toplu sözleşme ve grev hakkına yer verilmiştir. Bu madde ile işçilerin, işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olmalarını, grev hakkının kullanılması, istisnaları ve işverenlerin haklarının yasa ile düzenlenmesini öngörmüştür.

Sendika özgürlüğü ve grev hakkının anayasa ile teminat altına alınmasından sonra 1961-1963 yılları arasında henüz yasal düzenlemeler yapılmadan çok sayıda grev yapılmış, ancak, bu grevler hükümet tarafından hoşgörüyle karşılanmıştır. 1961-1963 yılları arasında yapılan grevler arasında 25 Kasım 1961 tarihinde İzmir'de grevin hak olarak tanınması için 5 bin Sümerbank işçisinin yaptığı yürüyüşü, 31 Aralık 1961 tarihinde 200 bin kişinin katılımı ile gerçekleştirilen, toplu sözleşme ve grev hakkının tanınmasını isteyen Saraçhane mitingi, 3 Mayıs 1962 tarihinde 5 bin kişinin katılımı ile iş koşulların iyileştirilmesini ve asgari ücret saptanmasını istemek amacıyla TBMM'ye yapılan açlık yürüyüşü, 28 Ocak-4 Mart 1963 tarihleri arasında gerçekleştirilen Kavel Kablo Fabrikası Grevi, bu dönemin işçi grevleri arasındadır (Güzel 1983: 1868).

Bu dönemde ortaya çıkan bir diğer önemli gelişme TÜRK-İŞ'in parti kurma çalışmasıdır. 1961 yılında çoğu TÜRK-İŞ bünyesinde yer alan 12 sendikacı tarafından kurulan Türkiye İşçi Partisi'nin marksist bir doktrin benimsediği gerekçesi ile desteklemeyen TÜRK-İŞ, 1962 yılı Ocak ayında yapılan temsilciler meclisinde çalışanlar partisi adında yeni bir parti kurma kararı almış, partinin hazırlık çalışmaları bizzat TÜRK-İŞ üst yönetimi tarafından yapılmış ancak sınıf bilincinden yoksun bulunduğu ve tüm çalışanları aynı parti altında toplanması mümkün olmadığı görülerek vazgeçilmiştir.

Özetle 27 Mayıs hareketi sonrası ortaya çıkan gelişmeler Türkiye'de genel olarak demokratikleşme ve özellikle işçi hakları bakımından açık bir genişleme dönemi olmuştur. Ancak hemen şunu belirtmek gerekir ki, de-

mokratikleşme çerçevesinde önemli bir yer tutan sendika özgürlüğü ve grev hakkı gibi temel işçi haklarının bütün olarak 27 Mayıs'ı izleyen günlerde ortaya çıktığını söylemek çok doğru olmasa gerektir. Çünkü 1946'da grev hakkından yoksun bir sendika anlayışının 1960'lı yıllara gelinceye değin grev ve toplu sözleşme hakkının uzun süre tartışıldığı ve önceleri muhalefet sonra iktidar partisi ve daha sonra yeniden muhalefet partileri tarafından yoğun biçimde gündeme getirildiği gözlenmektedir.

III- 1961 ANAYASASI'NIN GETİRDİĞİ DÜZENLEMELER VE ÇALIŞMA YAŞAMI

1960 yılına gelindiğinde Türkiye'de iş mevzuatı kapsamına giren işçi sayısı 800 bini aşmış gözükürken sendikalı işçi sayısı 300 bin civarında idi. Bu döneme ilişkin olarak en büyük işçi sendikaları konfederasyonu olan Türk İş'in ABD sendikacılık deneyimini takip ederek, bir partiyi desteklemekten daha çok partiler üstü bir konumu yeğlemesi daha sonra bölünmelere yol açsa bile bu bölünmenin TİP'in mi? Yoksa Türk İş'i kendi dümen suyuunda tutmak isteyen diğer partilerin mi? işine geldiği tartışmalı bir durumdur (Kepenek 1997: 396; Işıklı 1983: 1831). Türk İş içinde yaşanan bu gelişmeler Şubat 1967'de Devrimci İşçi Sendikalarının kurulması ile sonuçlanmıştır. Bu dönemde siyasal toplumsal gelişmelere bağlı olarak sendika ve üst yönetim sayısı da artmıştır. Bu dönem sendikal faaliyet içinde toplumsal fikirlerin etkisiyle Amerikan tarzı sendikacılık anlayışının tersine gelişmelerin olduğu ve bunun uç örneğinin de DİSK olduğu daha öncede belirtilmişti.

Yalnız çalışma hayatını değil, aslında bir anlamda Türk modernleşmesini karakterize etmesi bakımından, Anayasa'da öngörülen işçi haklarının kabulüne ilişkin meclis görüşmeleri, ilginç bir tavrı da ortaya koymaktadır. 27 Mayıs müdahalesini izleyen dönemde kurucu meclis özellikle işçi haklarına ilişkin maddelerin biçimlendirmesinde, bu hakların toplumsal ve siyasal çalkantılara yol açmadan, batının bu anlamdaki deneyimlerinden etkilenmiş aydınların tavrı ile elde edildiği görülmektedir. Bu durum yalnız Anayasa görüşmelerinde değil aynı zamanda TBMM'de yapılan konuşmalarda da ortaya çıkmaktadır. Dönemin çalışma bakanı Bülent Ecevit sözkonusu yasaları TBMM'ne yaptığı konuşmada, şöyle ifade etmektedir.

"Batı demokrasilerinin hemen hepsinde bulunan bu kanunlar, Türk işçisine tanımak üzere bulunduğumuz haklar, batıda ancak uzun ve kanlı mücadeleler sonucunda elde edilmiştir... Şu birkaç gün içinde bu hakları bu tür mücadelelere gerek kalmadan Türk işçisine tanımak suretiyle toplum ve tarihe büyük bir hizmette bulunmuş olacağınız şüphesizdir. Batı ülkelerinde tatbikat önden kanunlar arkadan gelmiştir. Bizde önce kanun gelecek tatbikatı ise arkadan gelecektir" (Işıklı 1983: 1831). Nitekim uygulama aynen çalışma bakanının söylediği gibi olmuştur. Bu anayasal ve yasal güvenceden faydalanarak sözkonusu dönem içinde ekonomik ve toplumsal gelişmelerin

de tesiriyle önceki döneme nazaran sendika ve sendikalı işçi sayısında önemli artışlar olmuştur. Bu durum Tablo I üzerinde daha net biçimde görülmektedir.

Tablo I. Yıllara göre sendika ve sendikalara üye olan işçi sayısı

Yıllar	Sendika Sayısı	Üye Sayısı	Konfederasyon
1948	73	52.000	-
1949	77	72.000	-
1950	88	76.000	-
1951	137	110.000	-
1953	275	140.000	1
1955	363	189.595	1
1958	394	262.591	1
1960	432	282.967	1
1962	543	307.000	1
1965	668	360.285	1
1967	798	834.680	2
1969	797	1.193.908	2
1971	631	2.362.787	2

Kaynak: Petrol-İş, 1988.

Tabloda görüldüğü üzere 1940'lı yılların ikinci yarısından itibaren uygulanan ekonomi politikalarının sonucu ve 5018 sayılı yasal düzenlemenin etkisiyle, işçi sayısı ve buna bağlı olarak da sendikalı işçi sayısı hızla artış göstermektedir.

Özellikle çok partili hayata geçişle, 1947 tarihinde yürürlüğe giren 5018 sayılı sendikalar kanunu, 1950 yılında DP'nin iktidara gelmesi olguları ile birlikte sendikalı işçi sayısının düzenli olarak arttığı görülmektedir. Ayrıca 1960 sonrası dönemde ise önce 1961 Anayasası ve daha sonra 1963 yılında kabul edilen 274 ve 275 sayılı yasalarla birlikte sendikal hareket açısın-

dan çok hareketli ve zengin deneyimlerin olduğu bir süreç başlamıştır. 1961 Anayasası'nın getirmiş olduğu kazanımlarla yeni bir dönem açılmıştır. Yine bu dönemde de sendika sayısı ve buna bağlı olarak da sendikalı işçi sayısı da hızla artış göstermiştir. Ayrıca 1952 yılında kurulan Türk-İş Konfederasyonu içinde devam eden tartışmalar, iktidar mücadeleleri ve yaşanan toplumsal gelişmeler sonucu ABD güdümlü olmak ve ABD tarzı sendikacılık yapmakla itham edilen Türk-İş içinden ayrılan bir grup DİSK'i kurmuştur. DİSK'in kurulması Türk sendikal hayatı için zengin bir birikim ve deneyim kazandırırken, DİSK'in sınıf bilincinin gelişmesi için yürüttüğü toplumsal ve siyasal mücadeleler daha sonraki dönemi etkileyen önemli neden olmuştur.

Dönemselleştirmemiz içinde yapılmış olan grev ve katılan işçi sayılarına baktığımızda şu tablo ortaya çıkmaktadır.

Tablo II. Yıllara göre grev ve greve katılan işçi sayısı

Yılı	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı
1963	8	1.514
1964	83	6.640
1965	46	6.593
1966	42	11.414
1967	100	9.463
1968	54	5.179
1969	86	20.162
1970	72	21.156

Kaynak : Güzel 1983: 1860

Tabloda görüldüğü gibi grev ve greve katılan işçi sayısı yıldan yıla farklılaşmaktadır. Muhtemelen bu durum grev hakkının henüz yeni verilmesi, ülkenin içinde bulunduğu siyasal ve ekonomik durum, işçi sınıfının bilinç düzeyi ile yakından ilgilidir. Ayrıca tabloda yer almamakla birlikte 1971 askeri müdahalesi ile grev sayısında bir azalma olmuştur.

IV- 274 SAYILI SENDİKALAR YASASI

1947 tarihli 5018 sayılı birinci sendikalar yasasından sonra 274 sayılı yasa 15 Temmuz 1963'de kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Toplam 35

maddeden oluşan dönemine göre hayli ileri bir yasa metni olan 274 sayılı sendikalar yasası, gelişmecilik ve yol göstericilik anlamında bir çerçeve yasa görünümündedir.

Tanımlardan başlayarak, 2. madde sendika üyeliği, 3. madde işveren sendikasına üyeliği, 5. madde üyeliğin kazanılmasını, 6. madde üyelikten ayrılmayı, 8. madde üyelikten çıkarılmayı, 9. madde sendika birlik, federasyon ve konfederasyon üyelik şartlarını, 10. madde milletlerarası teşekküllere katılmayı, 11. madde kuruculuk, 12. madde kuruluş, 13. madde oran katılma ve çekilme, 14. madde mesleki teşekküllerin faaliyetleri, 15. madde ticaret yapma yasağı, 16. madde siyasi faaliyetleri, 17. madde işçi işveren münasebetlerini, 19. madde işçi sendikası üyeliğinin teminatı, daha sonra ise 22. madde mamelek ve gelirleri, 23. madde aidatı, 30. madde faaliyetten men, kapatma, yönetim kuruluna işten el çektirme ve seçimlerin iptali gibi geniş bir düzenlemeye gidilmiştir.

1961 Anayasası'nın özgürlükçü felsefesinden yola çıkan ikinci sendikalar yasasının temel nitelikleri Talas tarafından şöyle sıralanmaktadır (1992: 156):

1- Özgürlükçüdür. 2- İlericidir. 3- Çoğulcu bir anlayışı benimsemiştir. 4- Evrenselcidir. 5- Düzenleyicidir.

Yasanın özgürlükçü yanı hemen daha birinci maddede yer almaktadır. Bu maddede "1-Sendika, birlik, federasyon ve konfederasyonlar bu kanuna işçi sayılanların menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurdukları meslek teşekkülleridir.

2- Yukarıdaki bentte zikredilen mesleki teşekküllerin kurulması serbest ve ihtiyaridir.

3- Bu teşekküllerin kuruculuğunda, üyeliğinde, teşekküldeki görevlere seçilmekte veya görevlerde kullanılmakta ve teşekkül hizmetlerinden istifadede cins, aile, ırk, renk, dil, din, mezhep, inanç, siyasi kanaat ve siyasi parti farkı gözetilemez." denilmektedir.

Yine bu anlamda 5. madde de belirtilen üyeliğin kazanılması bölümünde, üyeliğin ihtiyari olduğu belirtilmektedir.

Üye olmak ve üyelikten çıkmak ihtiyaridir. Kanunda işçi sayılan kimselerin işçi sendikası kurmak ve işçi sendikalarına üye olmak hakkına sahip oldukları belirtilmiştir.

Yine 274 sayılı yasa ile getirilen yeni düzenlemelerin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948) ile 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinin oluşturduğu (1949) standartlara uygun olduğu görülmektedir.

274 sayılı yasanın bir başka niteliği çoğulcu olmasıdır. İşyeri sendikacılığında başlayarak konfederasyonlar oluşturulmaya ve uluslararası sendikal örgütlere kadar uzanmaya açıktır. Çeşitli işkollarında birden fazla sendika kurulabilirdi gibi, işçiler birden fazla sendikaya üye olabileceklerdir.

Yasa, kurulmuş olan işçi ve işveren sendikalarının önceden izin almaya gerek kalmadan kendi alanında bir uluslararası kuruluşa üye olarak katılabileceklerini belirtmiştir. Üyelikten ayrılmak da serbesttir.

1961 Anayasası ve 1963 tarihli 274 sayılı sendika yasası siyasal yaşamın ve demokratik rejimin katılımcı yanının gelişmesinde önemli rol oynamıştır. Bu durum 1965 seçimlerinde net bir biçimde ortaya çıkarken TİP 15 milletvekili ile TBMM'ne girmiştir.

274 sayılı yasanın bir takım temel özelliklerine değindikten sonra yasanın daha iyi anlaşılması için birkaç ana düzenlemeden bahsetmek gerekmektedir. Yasa ile işçi sendikalarının işyeri ve işkolu düzeyinde örgütlenmesine izin verilmiş, üst örgüt olarak federasyon, birlik ve konfederasyonların kurulması öngörülmüştür. Yasanın 14. Maddesi ile geniş bir faaliyet alanı tanımlanmıştır.

Bu faaliyetler arasında;

a- Toplu iş uyuşmazlığı çıkarmak,

b- Toplu iş sözleşmesi ve umumi mukavele akdetmek,

c- İş anlaşmazlıklarında ilgili yargı organlarına başvurmak veya görüş bildirmek ve onlardan talepte bulunmak,

d- Çalışma ilişkileri ile ilgili konularda üyelerine ve bunların kanuni mirasçılarına adli yardım yapmak,

e- Yasa veya uluslararası sözleşmeler uyarınca toplanan kurullara temsilci göndermek,

f- Sosyal ve kültürel amaçlarla yardımlaşma sandıkları kurmak ve üyeleri yararına sigorta anlaşmaları yapmak,

g- Grev ve lokavta karar vermek ve onları idare etmek,

h- Üyelerin mesleki bilgilerini veya genel kültürlerini genişletecek kurslar ve konferanslar düzenlemek, sağlık, spor ve kültürel faaliyetler için tesisler kurmak,

ı- Üyelerin kooperatif kurmalarına yardım etmek veya kurmak,

i- Mesleklerini yapabilmeleri için üyelerine her türlü maddi alet ve makina kiralamak, ödünç vermek veya hibe etmek, j- Gelirlerinin en az %5'ini eğitim çalışmalarına ayırmak,

k- Üyelerinin refah ve mesleki menfaatlerini ilgilendiren herhangi bir konuda inceleme, araştırma yapmak ve amaçların gerçekleştirilmesi için her türlü yasal yollardan çaba sarfetmek.

Yasa sendikaların ticaret yapmalarını yasaklamış, siyasi faaliyete ise siyasi partilerden veya onlara bağlı teşekküllerden maddi yardım almamak veya vermemek, onların teşkilatı içinde yer almamak, bir siyasi partinin adı altında kurulmamak koşulu ile siyaset yapmalarına izin vermiştir.

Yasa ile sendika yöneticileri ve sendika temsilcilerini korumaya yönelik özel düzenlemeler getirilmiştir. Sendikaların gelir kaynakları belirlenerek sendika gelirleri; üyelere alınacak aidat, kanuna göre yapılacak faaliyetlerden elde edilecek gelirler, bağışlar, mülklerin gelirleri olarak tespit edilirken devlet ve diğer kamu örgütlerinin sendikalara mali yardım ve teberruda bulunmaları yasaklanmıştır. Sendikalara kendi üye oldukları veya Türkiye Cumhuriyeti'nin üye olduğu uluslararası örgütlerden yardım alma imkanı tanınmış ancak diğer örgütlerden yardım almaları bakanlar kurulunun iznine bağlanmıştır.

Yasa ile üyelik aidatının sendika genel kurulunca serbestçe tespit edilmesi öngörülmüş, işyerinde çalışan işçilerin en az 1/4'ini temsil eden sendikaya bu işçileri temsil eden sendikaya, işçileri temsile yetkili olduğunu belirtmesi ve işverene yazılı olarak başvurması koşulu ile kaynaktan kesme sisteminden yararlanma imkanı tanınmış, işveren kesmediği aidat tutarınca sorumlu tutulmuştur. Sendikaların faaliyetlerinden alıkonmaları, kapatma yönetim kuruluna işten el çekirme ve seçimlerin iptali, tüm bu düzenlemeler 30. Maddede yapılmıştır. Sendikaların faaliyetten alıkonmaları geçici veya sürekli olarak kapatılmaları, sendika özgürlüğü ve çalışmalarını güvence içinde sürdürebilmeleri bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu konularda yürütme organına yetki vermek mahzurlar taşımaktadır. Çünkü, bir anlamda üyelerinin menfaatlerini korumak için hükümetlerle mücadele içinde olan sendikaların kapatılmalarını ya da çalışmaktan alıkoymalarını yürütme organına vermek istenmeyen sonuçlar doğurabilecektir. Türkiye'de sendikaların çalışmaktan alıkonmaları geçici veya sürekli bir şekilde kapatılmaları konularında iş mahkemelerinin yetkili olduğu belirtilmiştir.

Sendikalar yasasına göre kurulmuş olan bir sendikanın tüzüğü yasalara aykırı ise, iş davalarına bakmakla yükümlü olan mahalli mahkeme sendikanın çalışmaktan alıkonmasını ya da tüzüğünü yasaya uygun duruma getirmesi için sendikaya altmış günü geçmeyen bir süre tanımasını hükme bağlamıştır.

V- 275 SAYILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE LOKAVT KANUNU

275 sayılı yasa 274 sayılı Sendikalar Yasası ile aynı tarihte yürürlüğe girmiş ve sendikaların uzun yıllar özlemini duydukları grev hakkını yasal

güvence altına almıştır (Tuna 1965: 51). Ülkemizde 1961 öncesi dönemde toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmeciliği hemen hemen hiç bir uygulama alanı bulamamıştır. Ankara, İstanbul, Bursa ve Adana'da sınırlı işçi grupları ya da onların sendikaları ile işverenler arasında yapılan toplu iş sözleşmelerinin nasıl sonuçlandıkları literatürde pek bilinmemektedir. Bu durumun sebebi olarak ise sendikaların yeterli pazarlık gücüne ulaşamamış olmaları grev hakkı yokluğu, zorunlu tahkim düzeni ve konuya ilişkin düzenleyici mevzuatın bulunmaması gibi nedenler gösterilmiştir. 1947 tarihli sendikalar yasasında sendikaların üyeleri adına genel sözleşmeler yapabileceklerini belirtmekle birlikte, ilgili hükmün karmaşıklığı ve hem sendikaların hem işçilerin bu pazarlığı yürütecek deneyimden yoksun olmaları sonucu bu hüküm pek uygulanamamıştır. Ayrıca daha önce ifade edildiği gibi 98 sayılı Örgütlenme Toplu Pazarlık hakkında ilişkin Uluslararası çalışma sözleşmesini 1951'de onaylamıştır, ancak bu sorumluluk 1961 Anayasası'ndan sonra yasal güvencesine kavuşabilmiştir (Talas 1991: 172). Yasa toplu iş sözleşmesini tanımlamış, sözleşmenin yazılı yapılmasını, toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe hizmet akdininin toplu iş sözleşmelerine aykırı hükümlerinin yerini toplu sözleşme hükümlerinin alınması, toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe hizmet akdininin işçi lehine olan hükümlerinin geçerli olmasının sözkonusu olacağı belirtilmiştir.

Yasa üç konuyu ele alarak düzenlemiştir. Bu konular toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavttir. Daha önce ifade edildiği gibi Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası Anayasa'nın 47. maddesinden kaynaklanmaktadır. Bu madde 1961 yılında temsilciler meclisinde görüşülürken uzun tartışmalara neden olmuş liberal kesim grev ve lokavt arasında koşutluk kurmaya çalışarak tasarıya işçilerin hakları deyimi yanına işverenlerin hakları deyimi de yerleştirilmiştir. Böylece lokavtın adı anılmaksızın ve bir hak olma niteliği açıklanmaksızın üstü kapalı bir biçimde yasa da yer alması sağlanmıştır.

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası genel anlamda özgürlükçü bir nitelik taşımaktadır. Yasa dönemine göre oldukça ilerici bir tavırla sendikaların çoğunluk koşuluna uydukları takdirde işverenlerle toplu iş sözleşmesi hakkında sahip olacakları belirtilmiştir. Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası, sendikalar yasasına nazaran, toplu pazarlık ve grev konularında sendikaların henüz yeterli deneyime sahip olmamaları ve çalışma hayatının önemli meselesini oluşturan bu konunun tartışmalara ve hak ihlallerine yer vermemesi gibi nedenlerle daha ayrıntılı bir düzenleme yoluna başvurmuştur.

275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası toplam 66 maddeden oluşmaktadır. Yasanın birinci maddesi toplu iş sözleşmesini tarif ederek şu şekilde tanımlanmaktadır. Madde 1. Bu kanun anlamında toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi kuruluşları ile işveren kuruluşları veya işverenler arasında yapılan bir sözleşmedir.

Madde 2 şekil esasını tanımlarken toplu iş sözleşmesinin yazılı olmasını hükme bağlarken, toplu iş sözleşmesinin yapılması, değiştirilmesi, feshi, feshinin ihbarı ve toplu iş sözleşmesine katılma yazılı olmadıkça muteber değildir, diyerek yazılı olma kuralını getirmektedir.

Madde 4 toplu iş sözleşmesinin süresi ve bitimini düzenlerken yasaya göre toplu iş sözleşmesinin süresi belirli veya belirsiz olabilir. Süresi belirli toplu iş sözleşmesi bir yıldan az üç yıldan fazla olamaz. Sürenin bitiminden bir ay önce taraflardan biri sözleşmeyi feshettiğini belirtmezse sözleşme otomatik olarak bir yıl daha yenilenmiş sayılır. Toplu iş sözleşmesine taraf olan sendika veya federasyonların feshi, dağılması ya da faaliyetten alıkonmaları durumunda ya da toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi durumunda toplu iş sözleşmesi ortadan kalkmaz.

7. madde toplu görüşme ve toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi; toplu görüşmede usul başlığı altında, ehliyet ve yetkiler düzenlenmiştir. Toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti taraf olabilme durumunu ifade eder. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt yasası ile ehliyet işçi sendikaları ile işveren sendikalarına ve işverenlere tanınmıştır. Yetki ise yasaya göre birden çok sendika arasında bir seçmeyi belirtmek üzere kullanılmaktadır. Yasaya göre bir iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden işçi federasyonu ya da işkolu esasına göre kurulmuş olan işçi sendikası o iş kolundaki işyerlerini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidirler demektir. Bir ya da birden fazla işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendika o işyeri veya işyeri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

Toplu görüşmeye çağırıcı düzenleyen 9. madde; toplu görüşmelerin başlayabilmesi için yetkili işçi ve işveren tarafından birinin diğerini görüşmeye çağırmasını öngörmüş, çağırılan taraf için çağırıcıya uyma zorunluluğu getirilmiştir. Çağrıdan sonra toplu görüşme, toplu görüşme sonunda taraflar arasında anlaşamamaları halinde ise uzlaştırma aşaması öngörülmüştür.

Yasanın dördüncü bölümünde, Grev ve Lokavt başlığı altında grev ve lokavtın tarifi yapılmaktadır. Grev hakkı ve lokavt iş uyuşmazlıklarının son aşamasıdır. Grev bir hak olarak değerlendirilirken şu şekilde tanımlanmaktadır. İşçilerin topluca çalışmamak suretiyle bir iş kolunda veya işyerlerinde faaliyeti durdurmalarına ya da işin niteliğine göre aralarında anlaşarak işi aksatmalarına ya da bir teşekkülün aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği bir karara uyarak işi bırakmalarına grev denir. Yasanın belirlediği koşullara uygun olarak yapılan greve yasal grev, yasanın öngördüğü koşullara uygun olmayarak yapılan greve ise yasa dışı grev denilmektedir.

Söz konusu bölümde devamla lokavt da tanımlanmıştır. Yasaya göre, bir işkolunda ya da işyerinde faaliyetin büsbütün durmasına neden olacak biçimde işveren veya işveren vekili tarafından kendi girişimi ile veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak işçilerin topluca işten uzaklaştırılmasına lokavt denir. İş koşullarında ya da bunların uygulama biçimi ve yöntemlerinde de-

ğişiklik yapmak ya da yeni iş koşulları kabul ettirmek ya da mevcut iş koşullarını korumak amacıyla ve bu yasa hükümlerine uygun olarak yapılan lokavt yasal lokavt, bu amacın dışında veya bu yasa hükümlerine uymaksızın yapılan lokavta da yasa dışı lokavt denir, denilmektedir.

Greve ve toplu iş sözleşmesine taraf olan işçi kuruluğu, yani sendika karar verir. Lokavta ise toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren kuruluğu yani işveren sendikası, tek başına bir işyeri sözkonusu ise o işyerinin sahibi ya da vekili karar verebilir.

Yasa 20. Maddede grev ve lokavt yasaklarını sıralamıştır. Bunlar;

1- Savaş halinde,

2- Genel ve kısmi seferberlikte,

3- İlaç imal eden işyerleri hariç, sağlık örgütlerinde (hastane, klinik, sanatoryum, dispanser, eczane, aşı serum imal eden müesseseler gibi)

4- Can ve mal kurtarma işlerinde,

5- Kamu tüzel kişileri veya KİT'lerce yerine getirilen su, elektrik, hava, gazı üretim dağıtım işlerinde,

6- Yabancı ülkelere yapmakta olduğu yolculuğu bitirmemiş deniz, hava, kara ulaştırma araçlarında Türk sularında seyir halinde bulunan gemilerle Türkiye'de hareket halinde bulunan hava, demir ve karayolu ulaştırma araçlarında,

7- Noterlik hizmetlerinde,

8- Eğitim öğretim kurumlarında ve çocuk bakım yerlerinde.

Grev ve lokavtın yapılamayacağı hükme bağlanmıştır.

Yasa 21. Madde de ise, Grev ve Lokavtın geçici olarak durdurulmasını düzenleyerek, yangın, su baskını, doğal felaket hallerinde Bakanlar Kurulu'na bir kararname ile grev ve lokavtı yasaklama yetkisi vermiştir. Ayrıca yasaya göre Bakanlar Kurulu, ülke sağlığını ve ulusal güvenliği bozucu nitelikte gördüğü grev ve lokavtı en az 30 gün erteleme yetkisine sahiptir. Bu süre YHK'nun görüşü alınarak en çok 60 gün daha uzatılabileceği belirtilmiştir.

Yasa işçilerin grev ve lokavta başlamaları ile işyerlerinden ayrılmasını zorunlu hale getirmiştir. Yasaya göre grev sonucunda toplu iş sözleşmesi yapılması halinde bu sözleşmeden, sözleşmede aksi görüş olmadığı takdirde işyerinde çalışmış olanlar yararlanamayacaklarını belirtirken (Madde 24). Yasanın 25. maddesi ile de üretim ve satışa yönelik olmamak kaydıyla niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk olan işlerde faaliyetin devamlılığını, işyerinin güvenliğini, makinelerin, malzemelerin bozulmamasını sağlayacak sayıda işçinin greve katılmasını ve lokavt nedeni ile işten uzaklaştırılmayacağını hükme bağlamıştır.

Yasa grev ve lokavtın yasak olduğu durumlarda ve işlerde uyuşmazlıkların hakem kurulları tarafından çözümlenmesini öngörmüş, uzlaştırma aşamasının başarısız olması halinde il hakem kuruluna, il hakem kurulunun kararına taraflardan birinin veya ikisinin itiraz etmeleri halinde Yüksek Hakem Kuruluna gidilmesi zorunluluğu getirmiştir. Yüksek Hakem Kurulu il hakem kurulundan gelen uyuşmazlıklardan başka iş kolu düzeyindeki uyuşmazlıklara doğrudan bakmakla yükümlü kılınmış ayrıca tarafların anlaşarak uyuşmazlığın her aşamasında özel hakeme başvurulabilmesine imkan tanınmıştır.

275 sayılı toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt yasasının hükümlerine ilişkin bu genel özetten sonra yasanın genel bir değerlendirmesini yaptığımızda yasa da, tarafların inisiyatifine bırakılmadan ayrıntılı bir düzenleme yapılmış olduğunu görürüz. Yasa her ne kadar grev kapsamını işçilerin sadece "İktisadi ve Sosyal durumlarını korumak" başlığı ile sınırlandırmış ve örtülü olarak da olsa işveren hakkı olarak lokavt da düzenlenmiş olsa da dönemin şartları ve hatta 1983 yasasına nazaran ilerici özgürlükçü bir adım olduğu görüşü yaygınlıkla benimsenmektedir.

GENEL DEĞERLENDİRME

274 ve 275 sayılı yasalarda yer alan bu düzenlemeler Türk-İş tarafından büyük bir coşkuyla karşılanmıştır (Tokol 1994: 45). Hatta yasaların yürürlüğe girdiği tarih konfederasyon tarafından işçi bayramı olarak kabul edilmiştir. Ancak Türk İş'in bu anlamdaki işçi bayramı yaklaşımı örgüt içinden ve dışından şiddetli eleştirilere neden olmuştur.

Sözkonusu yasaları izleyen dönem içinde sendikal örgütlenme hızlanmış sendikali işçi sayısı artmış ve çok sayıda toplu sözleşme imzalanmıştır. Grev hakkının yasal güvence altına alınması ile bir çok grev yapılmış buna karşılık yasaların uygulanmasında ortaya çıkan anlaşmazlıklar ve aksaklıklar mevcut yasaların sık sık değiştirilmesini gündeme getirmeye başlamıştır (Çeçen 1973: 79).

Bu süreçte Türk İş 1965 yılına gelinceye değin daha sonra DİSK'i oluşturacak güçleride temsil eden bir çizgide ilerlerken 1965 yılında iktidara gelen AP'nin uzun süreli olarak iktidara gelmesi sonucu Türk İş hızla çizgi değiştirerek yeni bir yapılanmaya girdiği gözlenmiştir. Bu durumun II. Dünya Savaşı sonrasındaki dönemde uygulama alanı bulan Truman Doktrini bağlamında Türk İş'in ABD etkisi altındaki üst birliklere üye olması ve yakın bir ilişki geliştirmesinin ve sözkonusu ülke ile iktidara gelen partinin ilişkilerinin etkisi olduğu öne sürülmektedir (Işıklı 1983: 1832). Değişen hukuksal koşullarla birlikte toplumda yeni taleplerin ortaya çıkması ile Türk İş içindeki huzursuzluklar iyice şiddetlenmiş ve 1964 yılında Türkiye Demokratik Toplumcu ve Devrimci İşçi Sendikalarının kurulması ile ilk bölünme gerçekleşmiştir.

Türk İş içindeki ikinci ve en önemli bölünme 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu(DİSK) kurulması ile gerçekleşmiştir. DİSK 13 Şubat 1967'de TİP'le yakın ilişki içinde olan Maden İş, Lastik İş, Basın İş, Gıda İş, sendikaları tarafından oluşturulmuştur. AP iktidarı döneminde Türk İş'i bu partiye taviz vermekle suçlayan TİP'e yakın bir takım sendikalar Türk İş'i şiddetli biçimde eleştirmişlerdir. Bu dönemde Türk İş artık ABD kaynaklı partilerüstü politika anlayışından vazgeçerek AP ile yakın ilişkiler geliştirmiştir. Bu durumun TİP'in Türk İş karşıtı tavırları ve DİSK'in kurulması ile ilgili olduğu belirtilmektedir.

Sonuç olarak

1961 Anayasası ile Türkiye'de yeni dönem başlamış bu gelişmeler sosyal politikaları ve çalışma hayatını da etkileyerek sendikal harekette bir dönüm noktası oluşturmuştur. Anayasa'da öngörülen düzenlemelerin 274 ve 275 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile yasalaşması sonucu, özgürlükçü bir adım atılmıştır. Her ne kadar daha önce 5018 sayılı sendikalar yasası kabul edilmişse de, toplu sözleşme ve grev hakkı olmayan bu yasa ile sendikaların varoluş sorunu içinde oldukları öne sürülmüştür.

274 sayılı sendikalar yasası, genel anlamda düzenleyici bir tavır benimseyerek özgürlükçü bir tutum getirmiştir. Her ne kadar sendikaların faaliyet alanları siyasi partilerle organik ve mali bağlantıları yasaklanarak faaliyet kapsamı işçilerin "sosyal ve iktisadi menfaatleri" ile sınırlandırılmış olsa da dönemsel olarak fevkalade ileri adımlar içermektedir. Yine 275 sayılı yasa ile 1963 tarihine kadar birkaç istisna hariç neredeyse hiç tanınmayan toplu sözleşme ve grev hakkı yasal güvenceye kavuşturulmuştur. 275 sayılı yasa 274 sayılı yasaya göre daha ayrıntılı taraflara inisiyatif bırakmayacak bir tarzda kaleme alınmıştır. Bu durumun o zamana kadar sendikaların böyle bir deneyimden yoksun olmaları ve konunun önemine binaen yapıldığı öne sürülmüştür. 275 sayılı yasa grev ve toplu iş sözleşmesi hakkının yanısıra işverenlere lokavt imkanını da hazırlamıştır. Hem anayasa hem yasa "Lokavt Hakkı" diye direkt bir haktan bahsetmeseler dahi yasa metninden bu sonuç çıkmaktadır.

1961 Anayasası'nın ve 274 ile 275 sayılı yasaların yürürlüğe girmesi ile Türk sendikal yaşamında yepyeni bir dönem açılmıştır. Bu yeni dönemi hazırlayan koşullar arasında 1947 tarihinde kabul edilen 5018 sayılı yasa, çok partili döneme geçişle birlikte toplu sözleşmeli ve grevli sendika hakkı tartışmaları ve talepleri ile 27 Mayıs hareketi ile iktidara gelen kadroların konuya gösterdikleri önem sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir.

1960 sonrası dönem içinde ortaya çıkan ekonomik ve toplumsal farklılaşmalar ve yeni talepler işçi örgütlenmelerine de yansımış ve 1952 yılında kurulmuş olan Türk- İş Konfederasyonu önce 1964'te daha sonra 1967'de bölünerek kendi içinden yeni örgütlenmeler çıkarmıştır. Aynı dönem içinde çıkarılan yasalarla birlikte hem sendikalı işçi sayısı, hem sendika sayısı, hem de grev sayısında büyük bir artış gözlenmiştir.

KAYNAKÇA

274 Sayılı Yasa, 24 Temmuz 1963 tarihli Resmi Gazete

275 Sayılı Yasa, 24 Temmuz 1963 tarihli Resmi Gazete

Çavdar Tevfik , **Türkiye'nin Demokrasi Tarihi**, İmge Yayını, 1995, Ankara

Çeçen, Anıl, **Türkiye'de Sendikacılık**, Özgür İnsan Yayınları, Ankara, 1973.

Çelik, Nuri, **İş Hukuku II**, İstanbul 1979.

Güzel, Şehmus, "Cumhuriyet Türkiyesinde İşçi Hareketleri", **CDTA**, Cilt: 7, İletişim Yayınları, İstanbul, 1983.

Işıklı, Alpaslan, "1960-1980 Döneminde Türkiye'de İşçi Hakları", **Türkiye'de İşçi Hakları**, Türkiye Yol İş Sendikası Yayını, Ankara, 1986.

Işıklı, Alpaslan, "Cumhuriyet Dönemi Türk Sendikacılığı", **CDTA**, Cilt: 7, İletişim Yayınları, İstanbul 1983.

Işıklı, Alpaslan, **Sendikacılık ve Siyaset**, İmge Yayınevi, Ankara, 1990.

Karpat, Kemal, **Türk Demokrasi Tarihi**, İstanbul 1967.

Kepenek, Y, Yentürk, N., **Türkiye Ekonomisi**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1997.

Koç, Yıldırım, "1936-1960 Döneminde İşçi Hakları" **Türkiye'de İşçi Hakları**, Yol İş Sendikası Yayını, Ankara, 1986.

Meral Bayram, "Türkiye'de İşçi Haklarının Gelişimi" **Türkiye'de İşçi Hakları**, Yol İş yayını, Ankara, 1986.

Petrol İş Yayını, Yayın No: 23, İstanbul 1988.

Shaw, E., Shaw, E: K., **Osmanlı İmparatorluğu ve Modern Türkiye II. cilt**, (1807- 1975), E yayanları, 1994, İstanbul

Sendikacılık Tarihi Ansiklopedisi, YKB Yayını,1996, İstanbul.

Sülker, Kemal, "Cumhuriyet Dönemi İşçi Hareketleri", **CDTA**, Cilt: 7, İletişim Yayınları, İstanbul, 1983.

Talas, Cahit, **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1992.

Tasal, Cahit, **Toplumsal Ekonomi**, İmge Yayınevi, Ankara, 1997.

Tokol, Aysel, **Türkiye'de Sendikal Hareket**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 1994.

Tuna, Orhan, "Türk Sendikacılığının Başlıca Meseleleri ve Son Gelişmeler", **İktisat Fakültesi**

Mecmuası, Cilt: 14, Sayı 3-4, 1965. ◆