

İşçi Sigortaları Kurumu'nun 8. Genel Kurul Tartışmalarında Kıdem Tazminatı *

Fatma Şenden ZIRHLI**

Özet: Bu çalışmanın amacı, günümüzde çalışanların sosyal güvencesi niteliğindeki kıdem tazminatının etrafında süregelen tartışmalara, tarihsel arka planından bakarak ışık tutmaktır. Bilindiği gibi, kıdem tazminatı ilk kez 1936 yılında kabul edilen İş Kanunu ile mevzuatımıza girmiştir. Ancak, bugünkü gelişmiş düzeyine belirli tarihsel kesitlerde çeşitli toplumsal dinamiklerin etkisi sonucunda dönüşerek kavuşmuştur. Bu çalışmanın tarihsel kesiti Çalışma Bakanlığı ile İşçi Sigortaları Kurumu'nun kurulduğu 1946 yılından başlayarak 1950'li yıllardır. Çalışmanın dayanağını ise aynı yıl ilk genel kurul toplantısını yapmış olan İşçi Sigortaları Kurumu'nun genel kurulları oluşturuyor. Bu kurulların özelliği, sınıfsal konumları itibarıyla hem devletin, hem işverenlerin hem de işçilerin cephesinden, çalışma hayatını ilgilendiren konularda dönemin güncel tartışmalarını yansıtıyor olmaları. Çalışmada söz konusu genel kurullarda belirtilen çevrelerin temsiliyeti de göz önünde bulundurulmuştur. İşçi Sigortaları Kurumu, bilindiği gibi 2006 yılında yürürlüğe giren SGK Kanunu ile bu kurumun bünyesine katılan Sosyal Sigortalar Kurumu'nun önceli olan kurumsal yapıdır.

Kıdem tazminatı, halen 4857 İş Yasası'ndan önceki İş Yasası olan 1475 sayılı İş Yasası'nın değiştirilmemiş 14. madde hükmü olarak varlığını korumaktadır. Ancak, bu kazanım son dönemde hükümetlerce sıkça gündeme getirilip özellikle kıdem tazminatının bir fona devredilmesi hatta kaldırılması yönünde tartışmalara konu olmuştur. Bu tartışmaların benzerleri, sosyal güvenlik sisteminin kurumsallaşmaya başladığı ilk kuruluş yıllarında da yapılmıştır. Bu bağlamda İşçi Sigortaları Kurumu'nun 8. Genel Kurulu'nda yapılan tartışmalar irdelenmiştir.

Anahtar kelimeler: Kıdem tazminatı, ihtiyarlık sigortası, İşçi Sigortaları Kurumu'nun genel kurulları, kurumsal özerklik, işçi-işveren gözüyle kıdem tazminatı

* Makale Geliş Tarihi: 27.03.2017

** Dr., Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Doktora Programı

Severance Pay in the 8th General Assembly Discussions of the Workers' Insurance Institution

Abstract: The purpose of this study is to shed light on the debate around the severance pay from a historical perspective. As it is known, the severance pay was included in our legislation with the Labor Code that was ratified in 1936. However, it reached its current advanced level through the effects of various social dynamics at certain historical sections. The historical section of this study is the 1950s, beginning with 1946, when the Ministry of Labor and the Workers' Insurance Institution were established. The basis for the study is the General Assemblies of the Workers' Insurance Institution, which held its first General Assembly in that year. These assemblies were important in that they reflected the contemporary views on the subjects that were related to the working life from either the state's employer's or workers' perspectives. The representation of the segments at the General Assemblies was also considered in the study. The Workers' Insurance Institution is the institutional structure that preceded the Social Insurances Institution that absorbed this institution with the SSI Law of 2006.

Severance pay still exists as the provision of Article 14 of the Labor Code 1475 which was not amended in Labor Code 4857. However this gain was recently frequently mentioned by Governments and has been the subject of debate about its transfer to a fund as well removal. Similar debates were conducted in the first years that the social security system was being institutionalized. In this regard, we examined the debates in the 8th General Assembly of the Workers' Insurance Institution of the time.

Key words: Severance pay, old age insurance, general assemblies of the Workers' Insurance Institution, institutional autonomy, severance pay from the view of workers and employers.

Giriş

Bu çalışmanın amacı, İşçi Sigortaları Kurumu'nun genel kurulları üzerinden, bu genel kurullarda dönemin gelişmeleri doğrultusunda kıdem tazminatı üzerine yapılan tartışmalara pencere açmaktır. Bu anlamda özellikle yaşlılık/ihтияarlık sigortasının çalışma hayatında yerini almasıyla birlikte kıdem tazminatı etrafında yapılan tartışmaları gün ışığına çıkarmaktır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, ne tek başına kıdem tazminatının bir tarihçesini incelemek ne de işçi sigortalarının veya İşçi Sigortaları Kurumu'nun tarihçesini incelemektir.

Bu çalışmada Sosyal Sigortalar Kurumu'nun önceli olan İşçi Sigortaları Kurumu (bundan sonra kısaca İSK olarak anılacaktır) ve bu kurumun genel

kurulları, özellikle de kıdem tazminatının kaldırılmasının gündeme geldiği 8. Genel Kurulu incelenecektir.¹ İşçi Sigortaları Kurumu, 9 Temmuz 1945 tarihinde kabul edilen 4792 sayılı kanunla kurulmuştur. İşçi Sigortaları Kurumu, 17 Temmuz 1964 tarihinde kabul edilen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'yla, Sosyal Sigortalar Kurumu adını almıştır. Sosyal Sigortalar Kurumu ise bilindiği gibi, 5510 sayılı yasanın kabul edilmesiyle birlikte, Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesine alınmış ve faaliyetine bu kuruma bağlı Sosyal Sigortalar Müdürlüğü adı altında devam etmektedir.

Ayrıntılarına yer vereceğimiz dönemin karakteristik nitelikteki siyasal atmosferine rağmen, bu genel kurullarda yapılan tartışmalar, sosyal bir sorun olarak sosyal güvenliğin ve sosyal sigortaların, kuruluşu döneminde ve daha sonraki yıllarda şekillenişinde önemli rol oynamıştır.

Hakan Koçak'ın dikkat çektiği, “*Türkiye emek tarihi yazınında, 1950'li yılların deneyimini ihmal edilm*” eğilimi karşısında, bu döneme, henüz kurulmakta olan Türkiye'nin sosyal güvenlik sistemiyle ilgili açıdan bakılmaktadır (2008: 69). Ayrıca, sosyal güvenlik ve sosyal sigorta meseleleri gibi çok geniş olan bu konu içerisinde, bu dönemden çok daha önce, 1936 tarihli İş Kanunu ile çalışma hayatına giren kıdem tazminatı ile bağlantılı olan tartışmalara yer verilmektedir.

Dönemin yasaları, kanun teklifleri, kanun gerekçeleri ve meclis tutanakları gibi çok geniş mevzuatla ilgili kaynakların yanı sıra, özellikle konu etrafında yapılan tartışmaların mecrası olan İşçi Sigortaları Kurumu'nun genel kurulları önemli bir kaynak oluşturmaktadır. Çünkü, bu genel kurullarda sosyal güvenliğe ve sosyal sigortalara ilişkin konular en ince detaylarına kadar gündeme getirilerek üzerinde tartışmalar yürütülmüştür.²

Bu kurullar, aynı zamanda, Türkiye'nin kuruluş aşamasında bulunan çalışma hayatı ile ilgili yasal düzenlemelerde tipik bir özellik olarak karşımıza çıkan “işçi-işverenler-devlet” işbirliğini gerçekleştirme hedefinin de mecrası olmuştur. Bununla

¹ Konuyla ilgili olarak, işveren, işçi ve hükümeti temsil eden örgütlerin katılımıyla gerçekleşen Çalışma Meclisi'nin toplantılarına da bakılabilir. Bilindiği gibi, Çalışma Meclisi'nin ilk toplantısı 1947 yılında yapılmıştır. Çalışma Meclisi'nin İkinci toplantısı ise 1954 yılında, yani İşçi Sigortaları Kurumu'nun 8. Genel Kurulu'nun yapıldığı 1953 yılından sonraki yıl gerçekleşir. Üçüncü Çalışma Meclisi ise 1962 yılında toplanır. Bu çalışmada incelenmemiş olmakla birlikte, kıdem tazminatı ile ilgili meseleler I., II., ve III. Çalışma Meclislerinin önemli tartışma konusunu oluşturmuştur (Baydere, 1966, 218).

² Örneğin, dönemin sağlıkta gelişmişlik düzeyinin henüz geri olmasının etkisiyle, mesleki hastalıklar ve kaza sigortalılarının kapsamlarının dar oluşu, bazı hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığının belirlenmemiş olması ve işçilerin sigorta kapsamında tedavi edilmeyip doktorlar tarafından geri çevrilmeleri gibi meseleler, özellikle bu genel kurullarda tartışma konusu yapılan konular arasında yer almıştır, örneğin vereme yol açtığı belli olan belirli iş kollarında veremin meslek hastalığı kapsamı dışında tutulmuş olması ve çeşitli vakalarda işçilerin mağduriyetleri dile getirilmiş ve veremin ilgili işkollarında meslek hastalığı olarak kabul edilmesi talep edilmiştir.

birlikte, İşçi Sigortaları Kurumu'nun bu kurullarında alınan kararlar, bu organların istişari organlar olmaları bakımından, kanun değıştirici nitelikte olmamışlardır.

Kıdem Tazminatı

İlk defa Almanya'da 1896 yılında Zeiss fabrikalarında (Çelik, 2015: 1) işyeri iç yönetmeliğı ilkeleri biçiminde uygulanmaya başlanan kıdem tazminatı, o dönemde “işten ayrılma tazminatı” adıyla anılıyordu (Okay, 1975). Türkiye'de ise kıdem tazminatı, ilk defa 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi ile düzenlenmiş olup günümüze kadar çeşitli aşamalardan geçerek bugünkü şeklini almıştır. İlk şekliyle, işçilerin iş akitlerinin işveren tarafından feshedilmesi halinde, işçiye beş yıldan fazla olan her bir tam iş yılı için 15 günlük ücret tutarında tazminat ödenmesi yükümlülüğü getiriyordu. Bu maddede “*Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir*” diye belirtiliyordu. Bu bakımdan henüz sosyal sigorta sisteminin bulunmadığı 1945 yılına kadar, işçilerin tek sosyal güvencesiydi. İlk şekliyle iş ahdinin işçiler tarafından emeklilik, askerlik ve kadınlarda evlenme nedeniyle feshedilmesi halinde kıdem tazminatı hakkı doğmuyordu.

Kıdem tazminatını ilgilendiren ilk değışiklik 1949 yılında İhtiyarlık Sigortası'nın kurulmasından sonra yapıldı. İş Kanunu'nda doğrudan herhangi bir değışiklik olmadı, ancak İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesi ihtiyarlık sigortasından faydalanabilecek durumdayken işinden ayrılan veya çıkarılan sigortalı işçiler hakkında İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin hükmünün uygulanmayacağını öngörüyordu. Ancak, işçi çevrelerinin gün geçtikçe artan baskısı ve tepkisi sonucu bu dönem kısa sürdü ve aşağıda ayrıntılarına yer verdiğimiz dönemin DP'li Milletvekili Ahmet Topçu 2 Mart 1951 tarihinde Meclis'e getirdiğı teklifle ihtiyarlık sigortasının işçilerin aleyhine olan bu 40. maddesi kaldırıldı (Kanun Teklifi, 1951; Tuna, 2015: 473-491).

3008 sayılı İş Kanunu'nda 25 Ocak 1950 tarihinde (5518 sayılı İş Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değıştirilmesi Hakkında Kanunla) yapılan bazı değışikliklerle, iş ahdinin işçinin askerlik görevini yerine getirmek üzere feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanması sağlandı. Ayrıca, beş yıllık çalışma süresi şartı üç yıla indirildi. 13. maddede yapılan diğere önemli bir değışiklik ise, işçinin sendikaya üye olması ve temsilcilik görevini yerine getirmesi nedeniyle işten çıkarılması halinde tazminata hak kazanmasıydı (Koç, 2002: 2). Ancak, bu düzenlemelerde de hala, işçinin *kendi isteğıyle* ihtiyarlık sigortasından faydalanmak üzere işten ayrılıp aynı zamanda kıdem tazminatını alma hakkı bulunmuyordu.

Bununla ilgili olarak değışiklik, yine Ahmet Topçu tarafından, 30 Ocak 1952 tarihinde Meclis'e sunulan teklif sonucunda yapılmıştır. 8 Şubat 1952 tarihinde kabul edilen 5868 sayılı kanunla yapılmış olan ve ayrıntılarına aşağıda yer vereceğimiz bu değışiklikle, ihtiyarlık sigortasından yararlanmak üzere, yani emekli olmak için iş ahdini kendisi fesheden işçiye de kıdem

tazminatından yararlanma hakkı getiriliyordu (Koç, 2002: 2). Ancak, bu durumda kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınan süre 1 Nisan 1950 tarihinden önceki hizmet süreleri ile sınırlandırılıyordu (Özveri, 2005b) (Çelik, 2015).³ Böylece, "yaşlılık aylığı veya toptan ödeme alınması durumunda kıdem tazminatı alınmıyordu". Bu sınırlandırma, 1971'de 1474 sayılı İş Kanunu'nun çıkartılmasına kadar devam etmiştir. "1475 sayılı yasa ile emekli aylığı ve toptan ödeme nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçinin sadece 1 Nisan 1950 tarihinden önceki çalışmalarının esas alınması koşulu kaldırılmış ve böylece kıdem tazminatı ile yaşlılık sigortasını birbirinin alternatifi sayan düzenleme değiştirilmiştir" (Çelik, 2015: 6-7).

Aziz Çelik, "Kıdem Tazminatı'nda Kadim Oyunlar" başlıklı yazısında kıdem tazminatının geçirdiği evrelere ilişkin olarak ayrıntılı yer vermektedir: "1950 yılında yapılan değişikliklerle kıdem tazminatı istenebilmesi belirli koşullara bağlanıp sınırlanmıştır. Ancak hak etme süresi 5 yıldan 3 yıla düşürülmüştür. 1971 tarih ve 1475 Sayılı İş Yasası ile kıdem tazminatına ilişkin sürenin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilmesi kabul edilmiştir. 1475 sayılı İş Yasasında 1975 yılında 1927 sayılı yasa ile yapılan değişiklikler ile üç yıllık hak etme süresi bir yıla indirilmiş ve 15 günlük kıdem tazminatı süresi de 30 güne çıkarılmıştır. Aynı yasal düzenleme ile kıdem tazminatı miktarının asgari ücretin 7,5 katı ile sınırlandırılması öngörülmüştür. Ancak bu hükümü Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir" (2013a).

Kıdem tazminatına ilişkin en önemli sınırlandırma ise, Çelik'in belirtmiş olduğu gibi, 12 Eylül askeri darbesinden sonra gündeme gelmiştir: "12 Eylül 1980 askeri darbesinin hemen ardından 17.10.1980 tarihinde kıdem tazminatı asgari ücretin 7.5 katı ile sınırlandı ve bu hükme aykırı davrananlar için hapis ve para cezası getirildi. Böylece Anayasa Mahkemesinin iptal ettiği kural darbe ile uygulamaya sokulmuştur. Ancak kıdem tazminatının asgari ücretin 7.5 katı ile sınırlandırılması da yeterli görülmemiş olacak ki, 1982 yılında kıdem tazminatı tavanının asgari ücretle bağı koparıldı. Kıdem tazminatı tavanı en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı azami emeklilik ikramiyesi ile sınırlandırıldı" (2013a).

2003 tarihinde kabul edilen 4857 Sayılı İş Yasası ile "kıdem tazminatı İş Yasası'nın sistematüğının dışına çıkarıldı. 1475 sayılı eski İş Yasası'nın 14. madde dışındaki bütün hükümleri yürürlükten kaldırıldı. 14. Madde 4857 sayılı yasanın geçici 6. madde ile korundu. Geçici 6. madde ile kıdem tazminatı için bir fon kurulacağı ve fon kuruluncaya kadar 1475/14. Maddenin geçerli olacağı belirtildi" (Çelik, 2013a). Kıdem tazminatı için bir fon kurulması ilk defa 1976 yılında yasa tasarısı ile gündeme gelirken, o dönem yasalaşmamıştır. Bununla birlikte günümüze kadar böyle bir fonun kurulması çeşitli vesilelerle hep yeniden gündeme getirilmiştir. Fonun kurulması gerekçeleri olarak

³ Bu kısıtlı değişiklik o tarihte, emekli olmak için iş akdini kendisi fesheden işçiye kıdem tazminatından yararlanma hakkı getirdiği için bir yandan iyileşme anlamında bir değişiklik içermesine rağmen, 1 Nisan 1950 tarihinden sonraki hizmet sürelerini kapsamaması nedeniyle, işçileri olumsuz etkilemiştir. Bu nedenle yapılan bu kısıtlı yasal düzenleme bu konuda 1950'ler tanımlanırken haklı olarak bir sınırlandırma olarak nitelendirilmiştir.

ise "hem çalışanların haklarını koruyacağını hem de işletmeler üzerindeki mali yükü hafifleteceği tezleri" (Özveri, 2005: 19) yer almıştır.

“Mesleki Risk” Anlayışı Üzerine Kurulu İlk Sigorta Kolları

Kıdem tazminatına ilişkin bu kısa tarihçenin ardından sigorta kollarının ilk kuruluşundaki mantığa bakalım. Sosyal sigorta kolları ile ilgili çıkarılan ilk kanun, 27 Haziran 1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'dur. Bu kanunun yürürlüğe girmesi ile İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası uygulanmaya başlamıştır.

Bu kanunun ardından, 09 Temmuz 1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu kabul edilmiştir. Kurum 1 Ocak 1946 tarihinde kurularak 1 Temmuz 1946 tarihinde de çalışmalarına başlamıştır. Böylece 1945 yılına kadar kurulan çok sayıdaki sandığın da birleştirilmesi sağlanmıştır. Bu yasaların ilki sosyal sigorta kollarını, ikincisi ise sigorta işlerini yürütecek olan kurumsal yapının işleyişini düzenliyordu.

TBMM tarafından çıkarılan ilk sosyal sigortalar kanunu olan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu yalnızca mesleki risk oluşturan kısa vadeli sigorta kollarını kapsıyor, henüz maluliyet, ihtiyarlık ve ölüm gibi uzun vadeli sigorta kolları ile işsizlik sigortasını kapsamıyordu. Kanunun gerekçesinde bu sigorta kollarının yalnızca mesleki risklerle sınırlı niteliği teslim ediliyor, bu konuda sunlar ifade ediliyordu:

“Sosyal sigortalardan mevzularının hayati ehemmiyeti bakımından diğer sigorta kollarına tercihan ilk önce tatbik mevkiine konması lazım gelen iş kazaları, mesleki hastalıklar ve analık sigortalarına müteallik olup İş Kanununun 107 nci maddesi mucibince hazırlanan kanun projesi başlıca iki büyük mevzuu ihtiva etmektedir.

1. Mesleki risk esasına istinat eden ve işçi müstahdemlerin işten mütevellit arızalarının tazmini hususunda işverenlerin hukuki mesuliyeti yerine kaim olan iş kazaları ve mesleki hastalıklar sigortası;

2. İş hayatında işçi ailelerinin çocuk yetiştirme kudretini camianın tesanüdü [dayanışması] ile himaye eden analık sigortası.

İş kazaları ve mesleki hastalıklar sigortaları bütün medeni memleketlerde olduğu gibi mesleki risk esasına istinat etmesi itibariyle diğer sosyal sigorta kollarından bariz bir farkla ayrılmaktadır. İşverenlerin mesuliyetini kasıt, ihmal veya teseyyüp gibi kusurdan mütevellit hallere münhasır bırakmıyarak işten mütevellit bilimum kaza ve hastalık hallerinde işçi ve müstahdemlerin uğrayacakları zararların tazminine imkan verecek surette genişletmek bütün ecnebi memleketler mevzuatına hakim olan bir prensiptir. (...) İşverene ait işletmenin mahiyetinde mündemiç bulunan ve umumiyetle herhangi bir kimseye terettüp edebilecek bir kusurla izahı da mümkün olmayan bu

risklerin mesuliyeti doğrudan doğruya işverene tahmil edilmekte ve işverenin bu yüzden ihtiyar edeceği masrafların aynen bir makine veya aletin amortismanı gibi işletme masraflarına dahil addedilmesi tabii görülmektedir” (Çalışma Bakanlığı'nın İki Yılı, 30).

Kanun tasarısının Meclis'e sunulmasının ardından Çalışma Bakanı Sadi Irmak, yaptığı Meclis konuşmasında sigorta anlayışının “mesleki risk” esasına üzerine oturtulmuş olduğunu ve amaçlar arasında da “çalışma verimliliği” olduğunu belirtiyordu:

“Biz memleketimizin sosyal ve ekonomik şartlarını gözönünde tutarak ilk adımı atıyoruz; Şüphesiz bütün memlekete ve millete şamil ve her türlü riskleri karşılayacak bir kanun tasarısıyla geldiğimiz iddiasında değiliz. Bunu zamanla imkanları adım adım kovalayarak temin etmek amacımızdır. Bizim tasarımız mesleki risk esasına dayanmaktadır. Meslekten doğan hastalıkları, meslekten doğan kazaları ve bir de bundan hariç olarak analık yardımlarını ihtiva etmektedir. Fakat bu mütevazi kanunun dahi memlekette çalışma emniyetini artırma ve çalışma verimini yükseltme bakımından ve sosyal ödevler bakımından büyük bir hamle temin edeceğini ayrıca belirtmeye lüzum görmem. Bu itibarla yeni bir masraf kapısı açarken çalışma emniyetinin yükselmesi iş randumanının artması sayesinde bu masrafı karşılayabileceğimizi ümit etmekteyiz. Çünkü kendisini teminat altında gören bir adamın kendisini işe veriş, mesleğe veriş bağlantısı ve iş, eser meydana getiriş elbette daha iyi olacaktır” (Çalışma Bakanlığının İki Yılı, 34).

Görüldüğü gibi, sigorta kolları ilk defa hayata geçirilirken, kapsamlı bir sosyal güvenlik mantığı yerine yalnızca mesleki risklerle sınırlı bir düzenleme yapılmıştır. Prim ödemelerinde ise henüz devlet katkısı öngörülmemiş, primlerinin işveren tarafından ödenmesi öngörülmüş, işçi adeta "bir makine veya aletin amortismanı gibi işletme masrafları" kapsamında değerlendirilmiştir. İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası'nın primleri yalnız işverenden alınmaya devam ederken, 2 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen İhtiyarlık Sigortası Kanunu'yla, İhtiyarlık Sigortası'nın primleri işverenler ve işçilerden eşit bir şekilde alınmaya başlanmış, devletin ise primlere hala herhangi bir katkısı olmamıştır (Çalışma Bakanlığının İki Yılı, 36).

Sigorta Kapsamı ve İş Kanunu

Sigorta kapsamına girecek olan işyerleri, henüz İş Kanunu'nun uygulandığı işyerleriyle sınırlıydı. İş Kanunu ise 10'dan fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde uygulanıyordu. Çalışma Bakanı Sadi Irmak'ın, kendisinden “*kazaların miktarı hakkında malumat*” istenmesi vesilesiyle Meclis'te yaptığı bir konuşmasında verdiği bilgilerden yola çıkarak, o dönem kanunun kapsamına giren işçi sayısı hakkında, diğer yandan da kapsanan sigorta kollarının niteliği hakkında bilgi ediniyoruz:

“1943 senesinde İş Kanununun tatbikına mevzu olan yerlerde çalışanların yekunu 51.000 çocuk 56.000 kadın ve 166.000 i erkek olmak üzere 275.000 kişidir. Bunlardan son altı seneye nazaran bir vasatı alınırsa muvakkat işten kalma vakası, 8.600 kaydedilmiştir. 255 daimi malüllük hali, 165 ölüm vak'ası yekunu 9.045 kişi kaydedilmiştir. (...) Arkadaşlar, tekrar işaret edeyim ki bu ilk adımı tam ve şamil addetmiyoruz. Bunun dışında kalan birçok rizikolar; adı hastalık, ölüm ve emeklilik vardır. Bütün ömrünü muayyen bir işe vakfetmiş olan bir adamın emin bir gelir kaynağına ve asgari bir maişet imkanını sağlamak hepimizin arzusudur. Bunun haricinde olarak deniz, hava gibi kısımlar da kalmaktadır ve 10 kişiden az insan çalıştıran müesseseler mensubu da tam olarak bu kanunun şümulüne girmemektedir” (Çalışma Bakanlığı'nın İki Yılı, 34).

Birçok işveren, işyerini İş Kanunu kapsamı dışında tutmak için, işyerinde çalışan sayısını 10'un altında gösterme yoluna gitmiştir ve bunlarla ilgili olarak İş Kanunu kapsamı dışına çıkarılmak için müracaatlarda bulunmuşlardır. Oysa, İş Kanunu'nun 2. maddesi, "*Bu kanun, mahiyeti itibarile yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmağı icap ettiren işyerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların işverenlerine tatbik olunur*" diye öngörüyordu. Bununla ilgili olarak teftişte bulunan Çalışma Genel Müdürlükleri, özellikle kendilerine intikal eden çeşitli "muvazaalı" olaylar nedeniyle, 2 Mayıs 1947 tarihinde 1380 sayılı genelgeyle bu gibi durumlara müsamaha gösterilmeyeceğini ve muvazaalı olduğuna kanaat getirildiği takdirde, ihmali görülenler hakkında soruşturma açılacağını öngörmüştür (Çalışma Mevzuatı, 1949: 572). Bununla ilgili olarak Çalışma Genel Müdürlüğü'nün 2 Mayıs 1947 tarihli bir yazısında bir işyerinin iş kanunu kapsamına girmesi kriteri olarak, "10 işçi çalıştırmayı icap ettiren bir işyeri olup olmadığının" esaslı bir şekilde incelenmesi gerektiği belirtilmekteydi. Hatta verilen bir örnekte 8 kişinin çalıştırıldığı bir işyerinin de "*mahiyeti itibariyle*" (Çalışma Mevzuatı, 1949: 569-570) iş kanunu kapsamında düşünülmesi gerektiği üzerinde durulmaktaydı:

“4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanununun tatbikine geçilmesi dolayısıyla, 3008 sayılı İş Kanunu kapsamı içine alınmış olan işyerlerinden birçokları, kanun kapsamı dışında kalması icap ettiğini iddia ederek müracaatta bulunmağa başlamışlardır (...)

İşyerlerinin kanun kapsamı içine alınmasında; o işyerini mahiyeti itibariyle yolunda işleyebilmesi için günde en az 10 işçi çalıştırmayı icap ettiren bir işyeri olup olmadığının esaslı bir surette tetkiki lazımdır. İş Kanununun 2 nci maddesinin A fıkrasında mevcut 'mahiyeti itibariyle' tabiri üzerinde dikkatle durulması ve bu hususun kanun ruhuna uygun bir şekilde anlaşılacak tatbiki lazımdır. Bu tabirin iyice anlaşılmasını temin maksadiyle şu misali zikrederim: Bir işyerinde çalışan işçi sayısı 8 kişi olmakla beraber günde 11 saat çalışıldığı takdirde bu işyeri mahiyeti itibariyle İş Kanunu kapsamı içine girer. Çünkü

bu işyeri mahiyeti itibariyle günde en az 10 işçi çalıştırmayı icap ettiren bir işyeridir. Bunun izahını şu şekilde yapabiliriz:

Bu işyerinde günde 8 saat üzerinden 10 işçi çalıştırılmış olsaydı günlük mesai ücreti $8 \times 10 = 80$ saat ederdi. Halbuki bu işyerinde günde 8 işçi 11 saat çalışmaktadır. Bu takdirde günlük mesai müddeti $11 \times 8 = 88$ saate balığ olmaktadır. Görülüyor ki bu işyerinde günde 8 işçi çalışmasına rağmen 'mahiyeti itibariyle' 10 ve daha fazla işçi çalıştırmayı icap ettiren bir işyeridir. Şu halde bu işyerinde günde 8 işçi çalıştırılmasına rağmen İş Kanunu kapsamı içine alınması lazımdır” (Çalışma Mevzuatı, 1949: 569-570).

Aynı yazıda bir başka örnek verilerek, bir yılın belirli dönemlerinde 10 işçi çalıştırmayı gerektiren bir işyerinin yılın kalan kısmında örneğin yalnızca 2 işçi çalıştırması halinde dahi, bu işyerinin yine kanun kapsamı içine alınması gerektiğini ve ancak, örneğin işyerinin küçültülmesi gibi “*külli ve esasi mahiyette değişiklik*” yapıldığı takdirde İş Kanunu kapsamı dışında tutulabileceğini hükme bağlamaktadır⁴ (Çalışma Mevzuatı, 1949: 570).

1 Mart 1950 tarihinde kabul edilen İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkındaki Kanun’un bazı maddelerinin değiştirilmesi ve bu kanuna bazı maddeler eklenmesi Hakkında Kanun’un 4. maddesiyle 10 kişiden az işçi çalıştırılan ve İş Kanunu’na tabi olmayan işyerlerinin de belirli şartlarda sigorta kapsamına alınabilmesi sağlanmıştır. Bununla ilgili olarak söz konusu 4. Madde ile “*İşçi Sigortaları Kurumu, Çalışma Bakanlığınca onanacak genel şartlar dabilinde İş Kanununa tabi olmayan işlerde ve işyerlerinde çalışanların da toplu olarak bu kanuna tabi tutulmaları için işverenlerle, işçi ve hizmetlilerin dernek ve buna benzer teşekküllerle yahut işçi ve işveren sendikaları ile sözleşmeler yapabilir*” diye öngörülmüştür. Görüldüğü gibi, başlangıçta sigorta kapsamı yalnızca İş Kanunu’nun uygulandığı işyerleriyle sınırlıydı. Ancak, 1950’den itibaren yukarıda belirttiğimiz işçi sayısının altında kalıp -o dönemin bir özelliği olarak- İş Kanunu kapsamına girmeyen işyerlerinde de işçilerin sigorta kapsamına dernek veya sendikaları aracılığıyla alınması, yine o döneme özgü bir özellik olarak karşımıza çıkıyor. Sigorta sisteminin ilk yıllarında göze çarpan diğer bir özellik de, çeşitli bölge ve iller bazında tedrici olarak uygulanmaya başlanmasıdır. İşçi Sigortaları Kurumu’nun genel kurulları bu konuda da incelenmeye değer önemli veriler sunuyor.

⁴ Çalışma müdürlüklerinin bu yazılarından, o dönemde işverenlerin primlerden kurtulmak için gösterdikleri benzer çabayı, kıdem tazminatı ödememek için de gösterdiklerini ve çeşitli önlemlere başvurduklarını görüyoruz. Örneğin kıdem tazminatı ödememek için, işçilerini 1 yıldan az çalıştıran işyerlerinde inceleme neticesinde, aynı işçilerin her yıl işten çıkarılıp yeniden işe alındığı tespit edilmiş, iş mahkemeye intikal etmiştir.

İşçi Sigortaları Kurumu Yönetim Kurulu ve Genel Kurullarının Yapısı

1945 yılından itibaren, Türkiye'de Çalışma Bakanlığı'nın, İşçi Sigortaları Kurumu'nun, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kuruluşuyla birlikte, “*çalışma ilişkilerinde kurumsallaşma*” (Makal, 2002: 23) olarak adlandırılan döneme geçilmiştir. Bu dönemde ayrıca 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkarılır. Bu Kanun’nda yer alan hükme göre, İSK’nın genel kurullarına sendikalardan da temsilcilerin gönderilmesinin önü açıldı.⁵

Şimdi, İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu'na göre, bu kurumun kurullarında devlet, işveren ve işçi temsiliyetinin ne şekilde düzenlendiğini inceleyelim:

9 Temmuz 1945 tarihinde kabul edilen İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu'nun 10. ve 11. maddeleri sırasıyla Yönetim Kurulu'nun yapısı ile görevlerini tanımlıyor, 12. ve 13. ve 14. maddeleri ise sırasıyla Genel Kurul'un yapısı, toplanma periyotlarını ve görevlerini tanımlıyordu. 10. maddeye göre, “*Yönetim Kurulu, tabii üye olan Genel Müdürlü birlikte yedi üyeden teşekkül eder. Üç üye Çalışma Bakanlığının ve bir üye Maliye Bakanlığının teklifiyle Bakanlar Kurulunca tayin olunur. İşçi ve işverenleri temsil edecek birer üye Genel Kurula gelmiş olan işçiler ve işverenler temsilcileri tarafından kendi aralarından seçilir.*”

Görüldüğü gibi, yedi kişiden oluşan Yönetim Kurulu'nun 7 üyesinden 5'i devlet, 1'i işveren, 1'i ise işçi temsilcilerinden oluşuyordu. Genel Kurul'daki temsiliyet oranı da farklı değildir. 12. maddeye göre; “*Genel Kurul; A) Türlü işlerin işverenleriyle bu işlerdeki işçiler arasından en az on beşer kişi olmak üzere eşit sayılarda seçilecek üyelerden; B) Çalışma Bakanlığının İş Dairesi Genel Müdürü, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının Sosyal Yardım ve Hıfzıssıhha Daireleri Başkanları ile Maliye Bakanlığının Hazine Genel Müdüründen ve Ticaret Bakanlığının İç Ticaret Genel Müdürlüğünden ve Başbakanlık Genel Murakabe Heyetinden gönderilecek bir zattan; C) Üniversite, Teknik Üniversite ve yüksek okul profesörleri arasından seçilecek iş hukuku, sosyal ekonomi ve sigorta alanlarıyla iş fizyolojisi veya iş hıfzıssıhhası, ortopedi yahut cerrahlık, mühendislik kollarında uzman bir veya bir kaç kişiden; teşekkül eder.*”

Bu şekilde tayin edilecek delegelerden işveren ve işçilerin hangi kıstaslara göre belirlenecekleri ise, 12. maddenin C. fıkrasında şu şekilde belirtiliyor: “*İşveren üyeler ticaret ve sanayi odalarının, işçi üyeler iş yerlerindeki temsilci işçiler tarafından seçilir. Nerelerdeki ticaret ve sanayi odalarının hangi işlerden kaçar işveren üye seçecekleri ve işçi*

⁵ Çelik'in ifadesiyle, dönemin yasakçı ortamında sendikalar “vesayet” altında kurulmuştu. Bilindiği gibi, 1947'de çıkarılan bu yasadaki çok kısa bir süre önce, Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklik sonucu kurulan ve “1946 Sendikacılığı” olarak adlandırılan ve 6 ay gibi kısa bir süre varlığını sürdürmüş olan sendikalar kapatılmıştı. Yine Çelik'in ifadesiyle, “1946/1947 ile 1951'de gerçekleştirilen TKP tevkifatları ve davaları ile yoğunlaşan baskıcı uygulamalar sonucunda solun tasfiye edildiği koşullarda sendikal alandaki mücadele iki ana akım parti olan CHP ile DP arasında cereyan etmiştir”. İSK'nın genel kurullarına gönderilen işçi temsilciler değerlendirilirken bu durum göz önüne alınmalıdır (2010: 116).

kurumları tamamlanıncıya kadar aynı yerlerde işçi üyeler seçiminin nasıl yapılacağı Çalışma Bakanlığınca belirtilir.”

Sendikaların kuruluşundan ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un devreye girmesinden sonra, İşçi Sigortaları Kurumu'nun genel kurullarına işçi temsilcileri arasından seçilerek gönderilen işçi temsilcileri uygulamasının yanı sıra, ilgili işçi ve işveren sendikaları adına da temsilci gönderilmeye başlanmıştır. Ama, yukarıda Ahmet Topçu örneğinde (veya ileride göreceğimiz örneklerde) olduğu gibi, aynı kongrede hem işyerini temsilen katılan delege, hem de bir sendikayı temsilen katılan başka bir delege görülebiliyor. Bu durumun kurullara katılacak delegelerin tayin edilmesinin Çalışma Bakanlığı'nun izninden geçiyor olmasından kaynaklandığını anlamak mümkün.

Yaklaşık iki yıl sonra 20 Şubat 1947'de kabul edilen İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun'un 4. maddesinin F. fıkrasına göre ise, sendikaların İşçi Sigortaları Kurumu, Çalışma Bakanlığı ve İş ve İşçi Bulma Kurumu'na temsilci gönderme yetkileri şu şekilde düzenleniyordu:

“Madde 4 - İşçi ve işveren sendikaları tüzel kişi olarak genel hükümlere göre haiz oldukları yetkilerden başka aşağıda yazılı teşebbüs ve faaliyetlerde bulunabilirler:

(...) F) İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile İş ve İşçi Bulma Kurumu Kanunu ve Çalışma Bakanlığının kuruluşu hakkındaki kanun hükümlerine göre toplanan Kurullara temsilci göndermek” (Çalışma Bakanlığının İki Yılı: 30).

Bu konuyla ilgili olarak, Bakanlığa başvurunun ne kadar uzun sürebileceğini, İşçi Sigortaları Kurumu'nun 8. Genel Kurulu'nda ateş tuğlası sanayi işçileri adına katılan işçi delegesi Yaşar Urgancıoğlu'nun konuşmasından anlamak mümkündür: *“Biz ateş tuğlası sanayii işçileri olarak ilk defa, İşçi Sigorta Genel Kongresine iştirak ediyoruz. Bu hususta iki senedenberi Sendika olarak müracaatlarımız var. Çalışma Bakanlığının yüksek makamına göstermiş olduğu büyük bir anlayış neticesi bu sene biz de kongrede isbati vücut etmiş bulunuyoruz”* (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 62).

Yaşar Urgancıoğlu, konuşmasının devamında *“en mühim dava”* olarak tanımladığı ve İSK'nın sendikalar tarafından yönetilmesini önerdiği şu konuşması ilgi çekicidir: *“(…) sosyal Sigortamızın, bugünkü İşçi Sigortalarımızın, işveren ve işçinin verdiği primlerle yaşayan bir dernek olması hasebiyle esasen daha verimli, faydalı olabilmesi için merkez teşekkül halinde merkez sendikalar halinde idare edilmesi şabsen hem diinkü ve hem de bugünkü büyük dertlerin bir kısmını halletme çaresi olacaktır”* (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 62)

Kurumun Özerkliği

İşçi Sigortaları Kurumu, Çalışma Bakanlığı'na bağlıydı ancak yasada özerk bir kurum olarak tanımlanıyordu. İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu'nun 1. maddesinde kurumun kuruluşu *“İş hayatında türlü hallere karşı ilgili Sigorta Kanunu hükümlerini*

uygulamak ve Çalışma Bakanlığı'na bağlı olmak üzere İşçi Sigortaları Kurumu vücade getirilmiştir" şeklinde ifade ediliyordu. Aynı maddenin ikinci cümlesinde kurum, "Mali ve idari bakımdan muhtardır ve tüzel kişilikte bir Devlet Kurumudur" denilerek özerkliğine vurgu yapılıyordu.

Kurumun kendini özerk ilan etmesi önemli olmakla birlikte, kendini böyle ilan etmesi elbette yeterli değildi. Bu açıdan, diğer kurumlarla birlikte İşçi Sigortaları Kurumu da, ilk kuruluş döneminin ve ilk kurumsallaşma döneminin etkilerinden bağımsız düşünülemez.⁶

Kurumun organları, Genel Müdürlük, Yönetim Kurulu ve Genel Kurul olmak üzere üçe ayrılıyordu. Kurumsallaşma bölümünde ifade edildiği gibi, kurumsal yapı ne kadar cansız, monoton ve yasalar ne kadar durağan ve sabit görünse de, bir kurumun organları olan yönetim kurulları ve genel kurulları, kuruma ilişkin kararların alındığı, tartışmaların yapıldığı canlı organlardı.

İşçi Sigortaları Kurumu'nun genel kurullarına Çalışma Bakanı ya da görevlendirdiği kişi başkanlık ediyordu.

Genel kurullara katılan işçi delegeleri, kanunda yazıldığı üzere işyerindeki işçi temsilcileri arasından seçiliyordu. Daha sonra ise Sendikalar Yasası'nın çıkmasının ardından, bu yasada da düzenlenerek, sendikaların tayin ettiği temsilciler arasından seçildiler. Bu dönemde, sendikalar adına katılan işçi delegeleri ağırlıklı olarak İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nden ve diğer illerin birliklerinden geliyordu. Çok fazla işyeri olduğuna göre muhtemelen işyeri temsilcileri arasında ve her işkolundan birer temsilci biçiminde seçim yapılıyordu.

İşçi Sigortaları Kurumu'nun kuruluşundan iki ay sonra, 11 Mart'ta toplanan Genel Kurula "on yedi işveren ve on sekiz işçi temsilcisi" katılmıştı. Ayrıca, "Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, Ticaret ve Maliye Bakanlıkları delegeleri, Başbakanlık Umumi Murakabe Heyetinden iki delege, Üniversite profesörleri, Bakanlığımız temsilcileri hazır bulunmuşlardır". Birinci genel kurulun "benüz tam bir faaliyet yılı tamamlanmadan toplantıya çağırılmasının" gerekçelerinden birini, Çalışma Bakanı Sadı İrmak'ın yaptığı genel kurulu açış konuşmasında belirtmiş olduğu gibi, "kanun gereğince yönetim kuruluma katılması icabeden iki üyenin seçilmesi"ydi. Yine Sadı İrmak'ın ifadesiyle, "Bu üyelerden birisi işçi temsilcileri, diğeri işveren temsilcileri tarafından kendi aralarında seçilecek" idi (Çalışma Bakanlığının İki Yılı, 71-77)⁷.

⁶ Özerklik konusunda daha ayrıntılı bilgi için bakınız Özbek, Meral (2004), Der. "Politik Kamusal Alan ve Kolektif Yaratıcılık", *Kamusal Alan*, Hil Yayın ve Zırlı, Fatma Şenden (2009), Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kurumu ve Sosyal Politikada Yapısal Dönüşüm, MSGSÜ, Genel Sosyoloji ve Metodoloji Programı, Doktora Tezi.

⁷ Bu genel kurula katılan işçi temsilcilerinin isimleri ve temsil ettikleri sendikalar şöyleydi: "İstanbul'dan katılan işçi temsilcileri: Çimento Sanayii adına işçi temsilcisi Yusuf Bulay, Yün ve Yünlü Dokuma sanayii adına işçi temsilcisi Rahmi Alp, Tütün sanayii adına işçi temsilcisi Süreyya Birol, Deri ve Kundura Sanayii adına işçi temsilcisi Vasfi Özalpsan, Madeni Eşya Sanayii adına işçi temsilcisi Yusuf Sıdal, Şişe ve Cam Sanayii adına işçi temsilcisi Ahmet Topçu, İzmir'den katılan işçi temsilcileri: Pamuk sanayii adına işçi temsilcisi Muharrem

1946 yılında gerçekleşen bu genel kurulda İSK'nın ilk yönetim kuruluna seçilen işçi temsilcisi, Yün ve Yünlü Dokuma sanayii adına katılan işçi temsilcisi Rahmi Alp idi. Rahmi Alp'in temsil etmiş olduğu sendika dahil olmasa da, bu genel kurula İstanbul'dan katılan diğer işçi temsilcilerinin temsil ettikleri sendikaları incelediğimizde, ilk genel kurulunun tarihinden yaklaşık üç yıl sonra 21 Mart 1948 yılında kurulacak olan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin kurucu sendika ve sendikacıları arasında olduklarını görüyoruz.⁸ Tütün sanayi adına katılan işçi temsilcisi Süreyya Birol, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin (bundan sonra kısaca İİSB olarak anılacaktır) ilk kongresinde yönetim kuruluna seçilecek ve Başkan Vekili olacaktır; şişe ve cam sanayi adına katılan işçi temsilcisi Ahmet Topçu ise yine İİSB'nin yönetim kuruluna seçilecektir. Süreyya Birol, İSK'nın 1948 yılında gerçekleşen (26.4.1948 ile 30.4.1948 tarihleri arasında) 3. kurulunda da “Tekel Tütün Fabrikası Cibali-İstanbul” adına işçi temsilcisi olarak katılmıştır. İİSB'nin kurucu sendikaları arasında olan Cibali Kutu Fabrikası İşçileri Sendikası'nın (Kutu-İş) da 1947 yılında Başkanı olacaktır; ayrıca 1954-1959 yılları arasında Türkiye Tütün, Müskirat, Gıda ve Yardımcı İşçileri Sendikaları Federasyonu'nun Genel Başkanı olacak, 1952-1954 yılları arasında Türk-İş Genel Sekreterliği'ni yürütecektir. (Türk-İş Sendikalar Albümü, 185, 189)

İSK'nın bu ilk genel kuruluna madeni eşya sanayii adına işçi temsilcisi olarak katılan Yusuf Sıdal da, 1947 yılında İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası'nı kurdu ve 1948 yılında gerçekleşen 2. kongresine kadar başkanlığını yaptı (Sendikacılık Ansiklopedisi, 1998, Cilt 3: 58). İstanbul Demir ve Madeni Eşya İşçileri Sendikası da yine, İstanbul İşçi Sendikaları Birliği'nin kurucu sendikalarından biriydi ve Yusuf Sıdal da İİSB'nin kuruluş çalışmalarına katıldı ve birliğin genel sekreterliğini yaptı. Daha sonra Yusuf Sıdal Mart 1954'te toplanan sendikanın genel kurulunda genel başkanlığa seçilecek, ancak rahatsızlığı nedeniyle Eylül 1954'te bu görevi sendikanın genel sekreteri olan Kemal Türkler'e bırakacaktır (Çelik, 2013b) 1956 yılında adını Türkiye Maden-İş Sendikası olarak değiştirecek olan sendika, ileride (1967) kurulacak olan DİSK'in kurucu sendikaları

Berk, Üzüm ve incir sanayii adına işçi temsilcisi Ahmet Ali Baştürk, Nebati yağ sanayii adına işçi temsilcisi Ömer Özibrişim. Adana'dan katılan işçi temsilcileri: Pamuk sanayii adına işçi temsilcisi Hasan Şilil, Nebati yağ sanayii adına işçi temsilcisi Arif Aktan. Bursa'dan katılan işçi temsilcisi: İpek sanayii adına işçi temsilcisi Mustafa Dörtçelik, Samsun'dan katılan işçi temsilcisi: Tütün sanayii adına işçi temsilcisi Halil Tören. Zonguldak'tan katılan işçi temsilcileri: Kömür sanayii adına işçi temsilcisi Esat Çakmakkaya, Demir sanayii adına işçi temsilcisi Hayri Pozan, Eskişehir'den katılan işçi temsilcisi: Şeker sanayii adına işçi temsilcisi Nihat Kayıbal. İzmit'ten katılan işçi temsilcisi: Kağıt ve sellüloz sanayii adına işçi temsilcisi Halil Dümen. Ankara'dan katılan işçi temsilcisi: Yün ve yünlü mensucat sanayii adına işçi temsilcisi Hasan Kırdım” (Çalışma Bakanlığının İki Yılı, 76-77).

⁸ Koçak'ın deyişiyle, “CHP'nin sendikal alandaki hegemonya mücadelesinin bir parçası olarak kurulan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği (İİSB) 1962'ye kadar süren çalışmaları ve mücadelesiyle Türkiye işçi hareketinde özgün bir yer edinmiştir” (2014: 53).

arasında yer alacaktır. Yusuf Sidal 1953-1957 yılları arasında da kuruluş çalışmalarına katıldığı Türk-İş'in yönetim kurulu üyeliğinde bulunacaktır.

İSK'nın ilk genel kuruluna şişe ve cam sanayi adına işçi temsilcisi Ahmet Topçu da katıldı. Topçu, 1947'da kurulacak olan Paşabahçe Şişe ve Cam İşçileri Sendikası'nın kurucusu ve ilk genel başkanı olacaktır (Kristal-İş Sendikası kısa tarihi). Bu sendika da İİSB'nin kurucu sendikaları arasında yer alacak, Ahmet Topçu da İİSB'nin ilk yönetim kurulunda yer alacaktır. Koçak'ın da belirtmiş olduğu gibi, Ahmet Topçu, İSK'nın gerek 11 Mart 1946 tarihli bu ilk genel kuruluna gerekse 1947'de yapılan genel kurula henüz sendika kurulmadan önce "şişe ve cam sanayii adına işçi temsilcisi" olarak katılmıştır (2012: 41). Ahmet Topçu'nun sendika kurulduktan sonra da, İSK'nın 1948'de yapılan Genel Kurulu'nun "*İşçi Mümessilleri*" listesinde yine Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Paşabahçe işçi temsilcisi olarak katıldığını görüyoruz. Oysa, aynı listede, sendikalar adına katılmış olan temsilciler arasında, doğrudan sendika adına geldikleri ifade edilenler de vardı. Örneğin bunlardan biri Nusret Anafarta ve Çukurova İşçi Sendikası adına katıldığı belirtiliyordu.⁹

Ahmet Topçu'nun önemli, daha sonra 1950 seçimlerinde Demokrat Parti'den ilk işçi Milletvekillerinden seçilecek olması ve Milletvekili seçildikten sonra, konumuz açısından önemli olan kanun teklifini verecek olmasıdır. 2 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nun 40. maddesinde, "İhtiyarlık aylığından faydalanabilecek durumda iken işinden ayrılan veya çıkarılan sigortalılar hakkında İş Kanununun 13 üncü maddesinin kıdemle mütenasip tazminata mütaallik hükmü uygulanmaz" diye öngörülüyordu. Ahmet Topçu Milletvekili olduktan sonra bu 40. maddenin kaldırılması doğrultusunda 2 Mart 1951'de kanun teklifi verir. Böylece, ihtiyarlık sigortasından faydalananlar için kaldırılan kıdem tazminatı hakkı, 2 yıla yakın bir süre sonra 2 Mart 1951'de kabul edilen "İhtiyarlık Sigortası Kanununun 40ncü maddesinin kaldırılması hakkında kanun"la birlikte tekrar kazanılır (Kanun Teklifi, 1951; Tuna, 2015: 473-491). Bunun sonucunda, artık "*İhtiyarlık Sigortasından yararlanma kıdem tazminatı istenmesine engel oluşturmuyordu*" (Güzel, 1978: 195) Ahmet Topçu'nun sözünü ettiğimiz teklifinin içeriği ise şöyleydi:

"... İhtiyarlık Sigortası kanununun 45 nci maddesinde (...) şöyle bir hüküm mevcut olup tearuz teşkil etmektedir [*birbirine ters düşmektedir*]. İhtiyarlık aylığından faydalanacak durumda iken işinden ayrılan veya çıkarılan sigortalılar hakkında İş Kanununun 13 nücü maddesinin kıdemle mütenasip tazminata mütaallik hükmü uygulanmaz denilmektedir.

⁹ Bu noktada İSK'nın ne ilk genel kurulunda ne de konumuzla ilgili incelediğimiz 8. Genel Kurulu'nda ne işveren temsilcileri ne işçi temsilcileri, ne devleti temsilen katılanlar ne de üniversitelerden katılan öğretim üyeleri arasında hiç kadınların yer almadığını belirtmek gerekir.

İşte arkadaşlar; çıkarılan veya çıkan tabirinin ayrı kategoriye girmesi yıllarca çalışmış, bir ömür tüketmiş bir işçinin ihtiyarladığı veya çalışamaz bir hale geldiği zaman eskimiş bir paçavra gibi kolundan tutup, hiçbir şey tanımamaksızın, dışarıya atmak salahiyetini iş verene temin etmiş oluyor. Halbuki bu tazminat, iş yerlerindeki çalışma ve sağlık şartları düşünülürse, bir tazminat olduğu kadar bir nevi yıpranma karşılığı olarak da düşünülebilir. Ve yalnız adalet ve insanlık duygularına değil, sosyal düşüncelere de bu tazminatın ödenmesi uygun gelir kanaatindeyim. Bu itibarla, 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortasınının 40 ncı maddesinin ilgasının kabul edilmesini heyeti muhteremden rica ediyorum.” (Kanun Teklifi, 1951: 7)

Çalışma Bakanı Hulusi Köymen ise, teklifin verilmesinin ardından, ihtiyarlık sigortasına bu geçiş döneminde karşı karşıya olunan durumla ilgili olarak; *"biz bunu intikal devresine ait olarak karşımıza çıkan işçi aleyhine bir zarar diye mütalaa ettik ve mahza bu zararı önlemek için, buşurunuza sunulan ve demin ivedilikle ve öncelikle müzakeresini kabul buyurduğunuz Kanun tasarısı üzerinde mütabakatımızı bildirdik"* diye belirtse de, yine de bu durumun işverenlerin aleyhine *"adaletsizlik"* meydana getirmemesi için zamanla sigorta kanununda tadilatla gerek duyulacağı konusunda uyarıda bulunmaktadır:

‘Ama bundan sonra işverenlerin mükellefiyetlerini ağırlaştıracak varit veya melhuz bir neticeyi nazarı dikkatten uzak tutmuyarak bu Kanun tasarısının zamanla içtimai bir adaletsizlik meydana getirmemesi hususunda Sigorta Kanununun tadilatında lazımgelen hükümlerin yer alacağını, bu kürsüden Yüksek Heyete arz etmek mecburiyetini duydum efendim" (Kanun Teklifi, 1951: 8).

Ahmet Topçu'nun ihtiyarlık sigortasıyla ilgili diğer bir teklifi ise, aynı yıl içerisinde, 22 Kasım 1951 tarihinde verdiği ve bu ihtiyarlık sigortasından faydalanmak üzere iş akdini *kendi isteği* ile fesheden işçiye de kıdem tazminatı hakkının tanınmasını öngören ve 8 Şubat 1952 tarihinde kabul edilen teklifi ve gerekçesi şu şekildeydi:

“Çalışan sigortalılarımızın hukuki durumlarını tam ve adilane bir tarzda düzenlenmesi sosyal ve adalet prensipleri icabıdır. İhtiyarlık sigortasından faydalanabilecek bir işçi uzun yıllar çalışmış işçiliği meslek edinmiş yaşlı tecrübeli bir işçidir. Bu gibi işçiler memleketimizde iş yerlerini yıpratıcı ve ağır iş şartları altında bir ömür tüketmiş olup dinlenme lüzumunu kendilerinde hissedeceklerdir. Ancak İş Kanununun 13 ve 15 nci maddelerinin 1 ve 2 nci fıkralarında veya askerlik hizmeti dolayısıyla bir işçi iş akdini feshederse veya işveren İş Kanununun veya Sigorta Kanunu hükümlerine göre iş akdini feshederse tazminat hakkı tanınmaktadır. Halbuki yukardan beri izahına çalıştığım ihtiyarlanmış ve ihtiyarlık sigortası hükümlerinden hak kazanabilmek için binbir meşakkatle çalışmış yaşlı işçilerimizin hiç olmazsa hayatlarının geri kalan kısmında biraz olsun

dinlenme imkanının verilmesi için İhtiyarlık Sigortasından hak kazanan bir işçinin de kendi arzusuyla iş akdini fesih halinde İş Kanununun 13 ncü maddesindeki tazminata mütaallik hükmünden faydalanması adalet prensiplerine uygun olur düşüncesiyle aşağıdaki fıkranın eklenmesini teklif ediyorum” (Kanun Teklifi, 22.XI.1951)

Ahmet Topçu'nun vermiş olduğu teklif metni şu şekildeydi: "3008 sayılı İş kanununun 5518 sayılı Kanunla değiştirilen 13 ncü maddesinin (Ç) bendinin 4 ncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir: İş akdinin iş verenler tarafından bu madde veya 16 ncı maddenin 1 ve 3 numaralı fıkralarına göre işçi tarafından ise 15 nci maddenin 1 ve 2 numaralı fıkralarına dayanılarak askerlik hizmeti veya sigortadan hak kazanması dolayısıyla iş akdinin feshi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye on beş günlük ücret tutarında tazminat verilir". Ancak, Ahmet Topçu'nun bu şekilde vermiş olduğu teklif, çalışma komisyonunda tartışılmış ve çalışma komisyonunun değişiklik önerisiyle, ihtiyarlık sigortasından faydalanmak üzere kendi isteğiyle işten ayrılan işçiye kıdem tazminatını da alabilmesi sağlansa da, tazminat alınan süreler 1 Nisan 1950 tarihinden önceki hizmet süreleriyle sınırlandırılmıştır (Kanun Teklifi, 22.XI.1951). Çalışma Komisyonu'nun bu müdahalesinden sonra, bu değişiklik hükmü, 13 Şubat 1952 tarihli Resmi Gazete'de (Kanun No: 5868) aşağıdaki şekilde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir:

“3008 sayılı kanunun 5518 sayılı kanunla tadil edilen 13 üncü maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“İş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16 ncı maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15 inci maddenin I ve II numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye 15 günlük ücret tutarında bir tazminat verilir. Munhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini fesheden işçi, bu fıkroda yazılı bulunan tazminata hak kazanır. Ancak, sigortadan aylık veya toptan ödeme almak için akdi fesheden işçiye verilecek tazminatın hesabında, işçinin yalnız 1 Nisan 1950 tarihinden evvelki hizmet süreleri nazara alınır. İşçinin bu fıkra hükmünden faydalanabilmesi için 5417 sayılı kanuna göre aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış bulunduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için sigorta idaresine müracaat etmiş olduğunu bu idareden alacağı bir belge ile tevsik etmesi şarttır” (Kanun No: 5858, 1952).

Buna rağmen, ileriki bölümlerde de göreceğimiz gibi, İşçi Sigortaları Kurumu'nun Haziran 1953'de gerçekleşen 8. Genel Kurulu'nda işverenler tarafından kıdem tazminatının tümüyle ortadan kaldırılması yönünde öneride bulunulacak ve tartışmalar yeniden gündeme gelecektir.

İşçi Sigortaları Kurumu'nun 8. Genel Kurulunda Kıdem Tazminatı Tartışması

Kıdem tazminatının kaldırılması önerisi 5 Haziran - 10 Haziran 1953¹⁰ tarihlerinde yapılan İşçi Sigortaları Kurumu'nun 8. Genel Kurulu'nda gündeme getirilmiş ve bu konuda işveren ve işçi temsilcileri arasında yoğun tartışmalar yaşanmıştır.

İşçi Sigortaları Kurumu'nun bu 8. Genel Kurulu'nda işçi delegesi olarak yer almış olan birçok ismin, yaklaşık 1 yıl sonra yapılacak olan Türk-İş'in 2. Genel Kurulu'nda belirlenen yönetim kurulunda yer aldıklarını görüyoruz. Bu isimler arasında özellikle Adil Buğakaptan gibi, Türk-İş'in Yönetim Kurulu asil üyeliğine seçilen Mehmet İnhanlı, Süreyya Birol, Zühtü Tetey, Ramazan Karameşe ve Yusuf Sıdal'ı görüyoruz. Türk-İş'in belgelerinde İşçi Sigortaları Kurumu'na ilişkin olarak, "[Türk-İş] İşçi Sigortaları Kurumu genel kurulunda işçi delegelerin ortak tavır almasını sağladı" diye belirtilir.¹¹

8. kongrede ilk konulardan biri usule ilişkin olur; bir grup delegeden işçi temsilcisi olarak kongreye katılanların sigortalı olup olmadığının incelenmesi talebi gelir. Bunun için genel kurula hitaben verilen önergede "İşçi temsilcileri olarak iştirak eden delegelerin sigortalı olup olmadıkları tetkik edildikten sonra neticenin umuni beyette arz edilmemesini talep ederiz" denir.

İşveren temsilcisi Hakkı Avunduk, "Genel Kurula işçi temsilcisi olarak iştirak eden bir arkadaşın sigortalı olup olmadığını aramakta ne fayda mülahaza ediliyor. Bunların kongreye muntakalarındaki işçileri temsil etmek üzere gönderilmiş oldukları gayet tabiidir ki beyeti umumiyenin bir uszu olmuşlardır. Görüşmelere de iştirak ederler" (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 8) diyerek Genel Müdürlüğün bu konuda görüşü olup olmadığını sorar ve öneride bulunan kişilerden bir tanesinin açıklamada bulunmasını ister. Leh ve aleyhte yapılan konuşmaların ardından, Çalışma Bakanlığı temsilcisi, oturumun sonunda sigortalı olmanın yasal bir zorunluluk olmadığını belirttiikten sonra kongrenin normal akışına devam edilir.

¹⁰ 8. Genel Kurulu'nun yapıldığı tarihler, DP'nin başta olduğu II. Adnan Menderes hükümeti dönemine denk gelmektedir.

¹¹ Türk-İş'in 1. Genel Kurulu 6-7 Eylül 1952 tarihlerinde İzmir'de gerçekleşmiş ve bu genel kurulda İsmail İnan Başkanlığa, Muammer Özerkan Genel Sekreterliğe, İsmail Aras da Genel Saymanlığa seçilmişti. Ancak çıkan anlaşmazlık sonucunda Muammer Özerkan genel sekreterlik görevinden istifa etmişti.

(<http://www.turkis.org.tr/dosya/X7MpV4OY8jLz.pdf>) Adil Buğakaptan, kısa bir süre önce, Türk-İş'in 1. Genel Kurulu'nda oluşturulan Yönetim Kurulu içerisinde çıkan bazı anlaşmazlıklar sonrasında 31.3.1953 tarihinde yapılan ve olağanüstü genel kurulu kararının da alındığı yönetim kurulu toplantısında vekaleten Genel Sekreterliğe atandı. Bu görevini, Türk-İş'in 8-11 Ağustos 1953 tarihinden yapılan 2. Genel Kurulu'na kadar sürdürdü ve bu 2. Genel Kurul'da ilk önce yönetim kurulu yedek üyeliğine getirildikten sonra, iki asil üyenin genel kurulda görevlerinden istifa etmeleri sonucunda yönetim kurulu asil üyeliğine getirildi.

Bu 8. Genel Kurulu'nda işveren temsilcisi Hakkı Avunduk tarafından, kıdem tazminatının kaldırılması yönünde öneride bulunulur. Avunduk, İş Kanunu'nda 13 Şubat 1952 tarihinde yapılan değişiklikle ihtiyarlık sigortasından emekli olmak üzere *kendi isteğiyle* işten ayrılan işçilere yalnızca 1 Nisan 1950 tarihinden öncesini kapsayan dönem için kıdem tazminatının ödenmesine onay veriyor, ancak bu tarihten sonrası için de kıdem tazminatı düzenlemesinin tamamen kaldırılmasını "*işverenler adına*" talep ediyordu.

Hakkı Avunduk, bu 8. Kongre'ye "Pamuklu Dokuma Sanayii-İzmir" adına işveren temsilcisi olarak katılmıştır.¹²

Avunduk, aynı zamanda Türkiye Sınai Kalkınma Bankası'nın kurucu şirketleri arasında bulunan İzmir Pamuk Mensucat T.A.Ş.'nin İdare Meclisi (Yönetimi Kurulu) üyesi ve Reis Vekili (Başkan Yardımcısı) idi.¹³

Hakkı Avunduk'un bu kongrenin 6 Haziran 1953 günü yapılan ikinci birleşiminin ikinci oturumunda, çok sayıda farklı konular üzerinde konuştuktan sonra "*şimdi esas mevzuma geliyorum*" diyerek sigorta mevzuatına ilişkin olarak şunları belirtmektedir:

"5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası kanununun ilk çıktığı zamanlarda hatırlayacaksınız bir 40. Maddesi vardı. Bu maddeyi aynen okuyorum; (İhtiyarlık aylığından faydalanabilecek durumda iken işinden ayrılan veya çıkarılan sigortalılar hakkında iş kanununun 13. Maddesinin kıdemle mütenasip tazminata müteallik hükmü uygulanmaz) şeklinde idi. Bu çok büyük bir haksızlık tevhit ediyordu. İşçilerden daha evvel işveren arkadaşlar, bu kürsüde buna işaret ettiler ve dedilerki; iş kanununun 13. Maddesine tevfikân işçinin işveren tarafından çıkarılması veya işçinin kendi rızasıyla ve bazı şartlar tahtında çıkması takdirinde işverenin vermesi icap ettiği tazminat, ortadan bu

¹² *İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953*, İşçi Sigortaları Kurumu Yayın Müdürlüğü, Yayın No. 20, s. VIII. Hakkı Avunduk'un ayrıca diğer bir özelliği de, Türkiye Sınai Kalkınma Bankası'nın kurucuları ve yöneticileri arasında yer almasıdır. Kuruluşu 7046 sayılı 2 Haziran 1950 tarihli "Sicilli Ticaret Gazetesi"nde ilan edildi; TSKB Esas Sözleşme, 5.8.1950 tarihli Cumhuriyet gazetesi ilanı. "Türkiye Sınai Kalkınma Bankası Anonim Ortaklığı"nın kurucuları arasında Türkiye İş Bankası A.Ş., Osmanlı Bankası, Yapı ve Kredi Bankası A.Ş. vb. gibi çok sayıda bankanın yanı sıra İstanbul Ticaret Borsası, İstanbul Ticaret ve Sanayi Odası gibi kurumlar, ayrıca Çukurova Sanayi İşletmeleri T.A.Ş., Hollantse Bank Üni N.V., İzmir Pamuk Mensucat T.A.Ş., Mensucat Santral T.A.Ş. gibi şirketlerin yanı sıra, kurucu kişiler olarak Mecit Duruiz, Vehbi Koç'la birlikte Hakkı Avunduk da bulunuyordu. http://www.tskb.com.tr/i/assets/document/pdf/TSKB_Esas_Sozlesme_2014.pdf

¹³ Hakkı Avunduk Üzeyir Avunduk ile kardeşidir. Üzeyir Avunduk, Ankara Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığı yapmış, 1952 yılında Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin ilk Başkanı olarak seçilmiştir. 1954 yılında İş Bankası Genel Müdürlüğü, daha sonra da Türkiye Sınai Kalkınma Bankası'nın yönetim kurulu başkanlığını yapmıştır. DP'ye yakınlığı ile bilinen Üzeyir Avunduk vefat ettiğinde cenazesi devlet töreniyle kaldırılmıştır. Üzeyir Avunduk ile Hakkı Avunduk'un kardeşi olduklarını, o dönemde verilen ölüm ilanlarındaki isimleri karşılaştırarak görmek mümkün.

40. Madde ile kalkıp gidiyor dediler. Yani 59 yaşına gelmiş¹⁴ bir işçi, bir işyerinde 25 sene mütemadiyen çalışmış ve malumunuz iş kanununun 13. Maddesine göre de kıdem tazminatı; üç yıl çalışmış olan işçiye çalıştığı her yıl için 15 günlük tazminat verilmesine amirdir. Bu kanunun eski maddesiyle bu hak ortadan kalkıyordu. 25 sene çalışmış, 25 senelik kıdem hakkı kazanmış bir işçinin ihtiyarlık aylığından faydalanır duruma girdiği anda müktesep hakkı tamamen ortadan kalkıyordu. İşverenler işçilerle beraber bu haksızlığa işaret ettiler, tadilini istediler, tadil yapıldı. İstedığımız yapıldı fakat beklediğimiz şekilde olmadı. Tadil neticesinde bu madde tamamen mer'iyetten kaldırıldı. Netice işçi hem İhtiyarlık Sigortasının aylığından faydalanma ve hem de İhtiyarlık Sigortası kanunu mer'iyete girdikten sonra da kemafissabık [eskiden olduğu gibi] kıdem tazminatının devam etmesine de cevaz verildi. İşçi arkadaşları ve alakalı diğer arkadaşları ikaza davet ediyorum:

İşveren İhtiyarlık Sigortası münasebetiyle bir Nisan 1950 tarihinden itibaren zaten % 4 prim ödüyor. Bu tazminat hükmü konduğu vakit eski iş kanununda, İhtiyarlık Sigortası kanunu yoktu. Binaenaleyh bu tadil ile, işveren mağdur bir vaziyete girmiş oluyor. Hesap edelim. Mademki çıkan her işçi için, işveren her yılına 15 günlük tazminat verecektir. Bu, bir senede yarım ay demektir. Diğer bir ifade ile bir senede bir aylık kazancının nısıfı demektir. % 50'si demektir.

Talebim şu; İhtiyarlık Sigortası kanununun mer'iyete girdiği tarih olan 1.4.1950 tarihinden evvelki kıdem tazminatı hakkı müktesep olarak kalsın. Ona hürmet ediyoruz. Fakat bu tarihten sonra ihtiyarlık primi ödendiğine göre ve işçinin ihtiyarlığından herhangi bir endişesi mevzubahis olmadığına göre şeklen ve kısmen olsun o tarihten sonra kıdem tazminatının ref'ini [kaldırılmasını] istihdaf eden bir kanunun teklif edilmesini işverenler namına kurumdan ve vekaletten rica ediyorum. Haksız bir talepte bulunduğumu zannetmiyorum. Bir an için dahi hak mündemiç olmadığına kani olsam huzurunuzda bahis dahi etmem" (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 47-48).

Konu hakkında ilk cevabi konuşmayı işveren olan Madeni Eşya Sanayii (İstanbul) işveren delegesi Harun Çam yapar, ancak önerisi Hakkı Avunduk'un önerisinden farklıdır. Sigortanın aldığı primin çok fazla olduğunu belirtir ve işçilerinden birinin uğradığı kaza neticesinde bir özel sigorta şirketinin verdiği hizmetlerden örnek vererek şunları belirtir: "*İşçi Sigortalarının almış olduğu primin işçilere sağlamış olduğu vecibeler ne ise, serbest sigortalar İşçi Sigortalarının üzerine almış olduğu bütün vecaibi yerine getirmek suretiyle ve onun aldığı paranın % 40'ı karşılığında kabul ediyorlar. Bu işi. Bu bakımdan fazla olduğu muhakkaktır.*" Çam'ın düşüncesine göre,

¹⁴ Yasaya göre, emekli olma yaşı 60 idi.

işverenler devlete ödedikleri vergi kadar sigorta primi ödemektedir. Oysa, "sigortanın, ne topu tüfeği var, ne de beslediği asker?". Çam'ın kıdem tazminatına yönelik önerisi ise ilgili çekici. Çam, "işverenlerin işçilere ayrışmalarında ödemeğe mecbur oldukları tazminatın da İşçi Sigortaları tarafından verilmesin?" arzu ettiklerini belirtiyor. Harun Çam, işten çıkarılan bir işçinin işverene külfetini örneklerle açıkladıktan sonra, konuşmasının sonunda yeniden "işverenlerden tazminatın kaldırılması ve bu tazminatın İşçi Sigortaları tarafından işçilere verilmesi" talebini yineler (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 61).

Bundan sonra konu ile ilgili olarak konuşmayı aynı zamanda İİSB'li olan ve İstanbul'dan katılan Tahmil Tahliye İşçi Temsilcisi Mehmet Ali Sarı yapar ve Avunduk'un çelişkiye düştüğünü öne sürer: "Şu arada çok sevdiğim işveren temsilcilerinden Hakkı Avunduk arkadaşım dedilerki, tebarüz ettirdilerki, biz işverenler sigortaya prim veriyoruz. Kıdem tazminatının kaldırılmasını ileri sürdüler. Yalnız naçiz kanatime göre muhterem avukat arkadaşımız bir tenakuzu (çelişkiye) düşmüştür." Sarı, sigortanın sosyal yardım müessesesi, kıdem tazminatının ise ikramiye yönüne değinir ve şunları belirtir: "Sigorta primi ile kıdem müessesesi ayrı ayrıdır. Sigorta primi bir sosyal yardım, kıdem müessesesi ise, isminden anlaşılıyor işçinin işyerinde bir senelik çalışması neticesinde onbeş günlük bir primin ikramiye olarak verilmesidir. Bu husus diğer avrupa memleketlerinde kıdem tazminatı değildir. Kıdem ikramiyesi olarak isimlendirilmektedir. Ve bu isim altında bu müessese caridir. Bizden senelerce erwel sigorta müessesesi kurulan bu memleketlerde halen bu kıdem ikramiyesi müessesesi de mevcuttur. Ben avukat değilim amma avukat arkadaşım tetkik ettikleri takdirde herhalde görecektir ve bana hak verecektir. Kaldıki, işin tatbikat safhasında biran için avukat arkadaşım gibi düşünürsek huzursuzluğu önlerler" (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 73).

Konuşmasında bu konuya değinen diğer konuşmacı Ankara'dan Otel, Lokanta, Eğlence Yerleri işçi delegesi Nazım Tarakçioğlu olur. Tarakçioğlu, Hakkı Avunduk'un önerisine cevap vermeden önce özellikle İSK'nın yönetim biçimini eleştirerek hükümetin de işveren ve işçiler gibi prim ödemesini önerir.

"Hükümet eğer idaresini elinde tutmak istediği bir sigorta halinde bulunmasını istiyorsa karşidan ödenen primler nisbetinde iştirak etmesi lazım gelir. Aksi takdirde bizim paramızla 'işte size sosyal sigorta yaptım' demesi durum ile kabili telif değildir" (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 79)

Bu önerisinin ardından kıdem tazminatının kaldırılması konusuna gelir ve kendi isteğiyle işten ayrılan işçiye de kıdem tazminatı verilmesini savunur: "Nasılki Devlet müessesesinde çalışan bir işçiye istifası sonunda bir maaş bir ikramiye veriliyorsa, bugün bir müessesede senelerce alın teri ile çalışan bir işçiye, işverenin kuvveti ile değil, kendi istifasıyla ayrıldığı zaman bir kıdem tazminatı ve ikramiye verelim. Öyleya bu işçi orada 15 – 20 sene alın teri dökmüş." Konuşmasının devamında, kıdem tazminatı ile ihtiyarlık sigortasının anlamını karıştırdığı gerekçesiyle Avunduk'u eleştirir: "Kaldıki işveren arkadaşımızın İhtiyarlık Sigortasının manasını başka kıdem tazminatının manasını başka görmesi lazım gelirken karıştırmıştır. Kendileri avukat olmaları dolayısıyla bu tezada

düşeceklerini zannetmezdim” (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 80).

Nazım Tarakçıoğlu'nun ardından söz alan İstanbul'dan Yünlü Dokuma işçi delegesi İhsan Ünsalan da konuşmasının başında Avunduk'a önerisi nedeniyle gücendiğini ifade eder: “*Veciz ve güzel konuşmalarıyla bütün salonu teshir eden Hakkı Avunduk Konuşmalarının sonunda kıdem tazminatı meselesine de temas etmeseydi hakikaten kalplerimizi kazanmış olacaktı. Fakat bu tazminat işinde iddiaları ve noktai nazarları biraz da olsa, beni gücendirdi.*” Ardından ise şu soruyu yöneltir: “*Kendisinin milyonlarca lira sarfiyle kurmuş olduğu bir sanayii müessesesinin senelik bilançolarında amortisman karşılığı ayrılır mı, ayrılmaz mı? Şüphesiz ki ayrılır arkadaşlar. Kendi gayesinin tabakkuku ve çoluk çocuğunun geçindirilmesi için bütün ömrünü kendi müessesesine vakfetmiş bir işçinin de amortisman karşılığını ayırmak neden işverene ağır geliyor*” (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 80).

Ünsalan'ın ardından söz alan Tütün Sanayii işçi temsilcisi Murat Parlakgün, konuşmasında Hakkı Avunduk'un önerisine cevap verirken, kıdem tazminatının işçinin işten çıkarılmasına karşı güvence yönüne işaret eder. “*Hakkı Avunduk'un bu sözüne iştirak etmiyeceğim. Çünkü, İş Kanununun 13. maddesinde müktesep kıdem tazminatı var, prim müessesesi var. Emin olsunlarki İş Kanununun 13. maddesindeki müktesep hak. 951 den sonra verilmezse büyük bir huzursuzluk olurdu. Kendisi hüsnüniyet sahibidir. Hüsnüniyet sahibi işverenlerimizi tenzih ederim. Ama öyleleri vardır ki şu kıdem tazminatını kaldırıncı sigortasız işçi ile ber gün işçiyi yenilemek sevdasına kapılacaklardır. Çalışırsan çalış, çalışmazsan git diyecekler. Binaenaleyh işçiyi huzursuzluğa sevkedecekleri kanaatındayım. Bu, işçinin teminatıdır, bize çok görmesinler.*” Parlakgün, konuşmasının devamında kıdem tazminatına ayrılan paralarla bir banka kurulmasını önerir. Parlakgün'ün önerisi şöyledir: “*Belki kabul edilir veya edilmez. Bu paradan daha fazla fayda temin etmeleri bakımından işçi ve işverenler Bakanlığa müracaat etmeli ve şu kanunda tanıyan 15 günlük kıdem haklarımızdan ileri gelen paralarla bir banka kurulmalı. Buraya sigortalının mevcut paralarının bir kısmı yatırılın. Bu bankadan işverenlerimiz de % 8 – 10 gibi bir faizle değil, % 4 le istifade etsinler. Bu suretle bizim de her sene 15 günlük tazminatımız yatacak. Biz de çıktığımız zaman kolaylıkla alabiliriz. Mahkemeye ihtiyaç olmadan alırız*” (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 87).

Parlakgün konuşmasında bu konunun dışında, henüz sigorta sisteminde bulunmayan işsizlik, maluliyet ve ölüm sigortalarının kurulması talebine de yer verdi (1953: 91).

Mensucat Sanayii işveren temsilcilerinden Cavit Çelik ise, konuşmasında Hakkı Avunduk'un önerisinin İş Kanunu kapsamında olduğu için bu kurulda görüşülecek bir konu olmadığına işaret eder ve “*Buradaki mevzular tamamen Sigorta Kanunu ile ilgili ve ona müteferri işlerdir. Kıdem tazminatı tamamen İş Kanununu ilgilendirmektedir. O da, arzu edildiği şekilde tedvin edilmiştir. Burada konuşmaya dahi mahal yoktur*” görüşünü dile getirir (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 108).

Konuşmasında kıdem tazminatı konusuna yer veren diğer bir konuşmacı İstanbul'dan Otel, Lokanta, eğlence Yerleri işçi delegesi İzzet Çilingir olur. Çilingir, “Ne imiş? Şimdi nasıl olsa İhtiyarlık Sigortası konmuş ve kanunla da bu kıdem hakları kalksın imiş. Nasıl olacak? Bizim yıpranma payı?” diye sorar. Bir Devlet memurunun işinden çıktığı zaman 12 aylık ikramiye aldığına dikkat çeken Çilingir, “Benim yıpranma payım da kıdem hakkıdır.” diye devam eder. Çilingir, Avunduk’un işverenleri temsil ettiği için böyle düşündüğünü söyler ve sözlerini şöyle sürdürür “Acaba Hakkı Avunduk Bey, bunu düşünmemiş midir? Düşünmüştür. Fakat o, iş verenleri temsil ettiği için böyle düşünmüşlerdir. Af buyursunlar, bir de işçi ailelerine yapılan yardımın bu kuruma muazzam külfete mal olacağı noktası üzerinde durdular. Acaba bu Kurum işçi ailelerine ne yapıyor?” (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 117).

İstanbul'dan tütün sanayii delegesi Ali Sertel de konuşmasında bu konuya cevap veriyor ve 1952'de yapılan düzenlemede İhtiyarlık Sigortası'ndan emekli olmak üzere işinden kendisi ayrılan işçiye verilecek kıdem tazminatının yalnızca 1950'den önceki süreyle sınırlı olmasının, zaten işverenlerin lehine olduğuna işaret eden ilk konuşmacı oluyor ve şöyle diyor: “(...) Hakkı Bey arkadaşımızın yaptığı konuşmayı zevkle dinledik. Konuşmasının sonunda İş kanununun 13. maddesindeki işçilere bahsettiği hak, nispeten 5868 sayılı kanunla alınarak, işverenlere verilmiş gibidir. 5868 sayılı kanunda (İhtiyarlık Sigortasından faydalanma gayesiyle ayrılan işçiler, 950 senesine kadar kıdem tazminatı alırdı. Görüliyorsanız, 10 seneden sonra bir işçi işinden ayrıldıktan sonra da, yine iş verenler 950 ye kadar tazminat ödeyecekler demektir.” Sertel, çıkarımda bulunarak, “Şu hale göre, 950 den sonra işçilerin kıdem tazminatları alınarak sigorta primi diye işverenlere ödetilmeğe başlamış demektir.” diye belirtir. Sertel sözlerini şöyle sürdürür, “Yalnız burada işverenler için üzülecek bir şey varsa, kendileri tarafından işden çıkarılan bir işçiye kanun tazminat ödemektedir. Esasda bence işverenlerin ödedikleri kıdem tazminatı yerine bugün prim ödemektedir. Cepden fazla bir şey çıkmadığına inanmaktayım.” Sertel, sözlerinden de anlaşılacağı üzere, 1950 yılından öncesine ait kıdem tazminatının da kaldırılmasının talep edildiğinin anlaşıldığını ifade ederek, itirazını şu şekilde sürdürür: “Hakkı Beyin ifadesine göre, 950 den evvel kıdem haklarının da bunun yanında kaldırılmasını istedi gibi geliyor bana. İnsaf buyursunlar o hakkımızı bırakmıyacağız” (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 123-124).

İstanbul'dan çimento sanayii işveren temsilcisi Hasan Özdem konuşmasında, “Bu kanun ele alınırken onun yalnız kuru satırlarına göz atmak doğru değildir. Kanunun rubunu da tetkik etmek icabeder. 13. madde işverenlerle işçiler arasında karşılıklı bir silah olarak mütalaa edilebilir” diye belirtir. Özdem'in diğer bir değerlendirmesi ise, Ali Sertel'in tespitini doğrular nitelikte oluyor. Bu durum, son yasal düzenlemeye övgüde bulunmasından anlaşılıyor. Özdem, ileride kıdem tazminatının iptal edileceğinden o kadar emin ki, 1950 öncesiyile sınırlandırılmış olmasını bu yolda atılmış bir adım olarak gördüğünü ifade ediyor. Çünkü ona göre, bir nevi emeklilik olarak değerlendirdiği kıdem tazminatının yerini artık ihtiyarlık sigortası almıştır.

Ona göre, kıdem tazminatı, “Tekâüdiye [emeklilik] gibi bir ruhtadır. İşçi muayyen bir zamana gelince kadem tazminatını alacak ve atısında istirabat edecektir. Bu son İhtiyarlık Sigortası ihdası ile halledilmiştir. Nitekim kanunda 13. maddenin son tadilinde münhasıran İhtiyarlık Sigortasından faydalanmadan toptan ödemek veya aylık almak için iş akdini fesheden işçiye ancak 1950 de belki haklarını tanyor kanun. Demekki bu yolda bir adım atılmıştır. Bugün olmazsa yarın bu iş, kıdem tazminatının iptalinden sonra bile bir formül bulunca yoluna gidilecektir. Onun için burada teessüre kapılacak bir cihet yoktur. Esasen mantıkta bunu icabettirir. Bu hususta arkadaşlarımızın hazırlıklı bulunmalarını temenni ederim” (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 147-149).

Özdem, daha da ileri giderek, sözlerini “Hakkı Beyin kıdem tazminatı hakkındaki sözleri memnuniyetsizlik uyandırdı. Ben de bunun avukatlık ruhunu yenememek babında söylemiş bir lakırdı olarak kabul ederim” diye bitirir.

İstanbul'dan Liman ve Doklar Sanayii işçi delegesi Mahmut Yüksel, öncelikle ihtiyarlık sigortasından henüz tam olarak yararlanılmadığını belirtir: “Her ne kadar sigorta, işçinin yarınını garanti altına almağa matuf hükümleri ihtiva ediyorsa da, bu gün için tam manasıyla işçi arkadaşlarımız bundan istifade edecek durumda değillerdir.” Yüksel, konuşmasının devamında, konuyla ilgili olarak memurların almakta olduğu ikramiye örneğini vererek, kıdem tazminatının da aynı çerçevede işçinin emeğinin karşılığında ödenmesi gerektiğine işaret eder: “Bu itibarla nasıl ki bir memur tekaüt olduğu zaman, işveren olması itibarıyla Devlet kendisine ikramiye veriyorsa bir işçinin emeği mukabilinde, kendisine hizmet ettiğinden dolayı işverenlerimizin işçinin kadem tazminatını da ödemeleri icap eder. İşverenlerimiz bunun üzerinde durmasınlar” (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 166).

Malatya'dan gelen Pamuklu Sanayi işçi delegesi Halil Okur ise, Avunduk'a soruyla karşılık vererek kıdem tazminatının yıpranma payı özelliğine değinir: “Tazminatın artık bir hak olmadığını iddia ve talep ettiği kanun hükümlerini -kendileri gibi bir hukuken olmamakla beraber - biz işçiler şöyle anlıyoruz: Kanun uzun yıllar içinde hizmetinde çalışırken, kusuru olmadan işveren tarafından iş akdi feshedilirse müccerit işçinin, ikinci bir iş buluncaya kadar bir muzayakaya düşmesini ve bir yıpranma nisbeti olarak her senesi için 15 günlük tutarından bir tazminatın verilmesini amirdir. Şimdi sayın Hakkı Avunduka sorarım ki, işçinin refahını istediklerine göre, 3008 sayılı ana kanununun tanıdığı tazminat hakkı adil midir, değil midir?” (İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953, 1953: 192).

Kıdem tazminatı etrafında yürütülen bu tartışmalar sonrasında, İşçi Sigortaları Kurumu'nun bu kurulu sonunda alınan kararlarda kıdem tazminatına ilişkin herhangi bir hüküm yer almamıştır. Ancak, uzunca bir listeden oluşan “Mevzuat ve Dilek Komisyonu Raporu”nda diğer sigorta meselelerini içeren talepler dile getirilmiştir.

Sonuç

Emeğin önemli bir kazanımı olan kıdem tazminatının bir fona devredilmesi ve hatta kaldırılmasına yönelik günümüzde işveren çevrelerce ve hükümetlerce öne

sürülen gerekçelerin benzerleri, sosyal güvenlik sisteminin kurumsallaşmaya başladığı ilk kuruluş yıllarında da yapılmıştır. Yakın dönem için benzer tartışmalar, 1999 yılında İşsizlik Sigortası Kanunu'nun mevzuata girmesinin ardından yoğun olarak yürütüldü. İşsizlik sigortasının mevzuata girmesiyle birlikte, tıpkı geçmişte ihtiyarlık/yaşlılık sigortası geldiğinde yapılan tartışmalara benzer şekilde, artık kıdem tazminatına gerek kalmadığı ileri sürüldü.

2003 yılında İş Kanunu'nda iş güvencesine ilişkin düzenlemeler yapıldığı dönemde de özellikle işveren çevreleri tarafından yine kıdem tazminatına gerek kalmadığı konusu işlendi. AKP hükümetleri döneminde de -zaman zaman askıya alınsa da- kıdem tazminatının bir fona devredilmesi ve zamanla tamamen ortadan kaldırılması niyeti hep gündemde olmuştur.

Çalışma hayatında 1949 yılında ihtiyarlık/yaşlılık sigortasının henüz yer almasıyla birlikte, kıdem tazminatının kaldırılması yönünde tartışmalar başlar. Hatta çalışmamızda görüldüğü gibi, İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte "İhtiyarlık aylığından faydalanacak durumda iken işinden ayrılan veya çıkarılan sigortalılar" için uygulanmayacağı öngörülse de, bu dönem kısa sürer ve Ahmet Topçu'nun milletvekilliği döneminde verdiği kanun teklifiyle bu hak 1951 yılında yeniden kazanılır. 1951 tarihinde verdiği ve 1952 yılında kabul edilen ikinci teklifiyle de, ihtiyarlık sigortasından faydalanmak üzere iş akdini *kendi isteği* ile fesheden işçiye de kıdem tazminatı hakkı tanınır.

İşçi Sigortaları Kurumu'nun 1953 yılında gerçekleştirilen 8. Genel Kurulu'nda bir işveren temsilcisinin kıdem tazminatının kaldırılması yönünde öneride bulunması üzerine, konu aynı genel kurulun katılımcıları olan işveren ve işçi temsilcileri ile devletin temsilcileri arasında enine boyuna tartışılır. Oysa, İhtiyarlık Sigortası Kanunu henüz 1949 yılında kabul edilmiştir. Üstelik, kıdem tazminatındaki son durum da, ihtiyarlık sigortasından yararlanmak üzere, yani emekli olmak üzere işinden *kendi isteğiyle* ayrılan işçiye kıdem tazminatı hesaplanırken, yalnızca 1950'den önceki hizmet sürelerin dikkate alınıyor olmasıydı. Buna rağmen, söz konusu genel kurulda kıdem tazminatının kaldırılması önerisi bir işveren temsilcisi tarafından yapıldıktan sonra, konu hararetle bir şekilde tartışılır.

Tıpkı bugün olduğu gibi, kıdem tazminatının kaldırılması önerisi işverenlerce getirilir, kıdem tazminatına sahip çıkan, kaldırılmaması yönündeki konuşmalar ise işçiler tarafından yapılır. Öneriyi getiren işveren temsilcisinin savunduğu gibi, işçilerin hem ihtiyarlık aylığından faydalanmaları hem de kıdem tazminatının devam etmesiyle işverenlerin mağdur bir duruma girdiklerini belirtilir.

İşçiler tarafından yapılan konuşmalarda ise, tıpkı bugünkü tartışmalarda olduğu gibi, kıdem tazminatının işçinin çalışmasının karşılığında bir yıpranma payı olarak düşünülmesi gerektiği düşüncesi ağırlık kazanır. Öne sürülen diğer bir sav da, devlet memurlarına nasıl ikramiye veriliyorsa, işverenin de kendisine hizmet eden işçiye kıdem tazminatını ödemesi gerektiğidir.

İlgi çekici bir diğer öneri, başka bir işveren temsilcisinin getirdiği, kıdem tazminatının işverenler tarafından değil, İşçi Sigortaları Kurumu tarafından ödenmesi önerisidir.

Kıdem tazminatının işçilerin işten çıkarılmasına karşı bir güvence, diğer bir deyişle teminat niteliğinde olduğu argümanı da, günümüzdeki savlara benzer şekilde, kıdem tazminatına sahip çıkılırken öne çıkan argümanlardan olur.

Görüldüğü gibi, çalışma ilişkilerinde kurumsallaşma döneminde ihtiyarlık sigortasının kurulmasının hemen ardından gündeme gelen kıdem tazminatının kaldırılması önerisi işçilerin direnciyle karşılaşır. Yalnızca İşçi Sendikaları Kurumu'nun işveren ve işçi temsilcilerini bir araya getiren bir genel kurulunda kayda geçirilmiş bu toplantı tutanakları, konunun ne kadar hararetle gündeme getirilmiş olduğunu ortaya koymaktadır.

Günümüze kadar dönem dönem kıdem tazminatının kaldırılması yönünde öneriler getirilmiş olsa da, bu öneriler dirençle karşılaşmıştır. Bugün dahi, bu köklü kazanımın doğrudan kaldırılması yönünde öneri dillendirilememektedir. Ancak, zaman içerisinde kaldırılmasının önünü açmak üzere, öncelikle bir fona devredilmesi önerilmektedir.

Gerek geçmişte, gerekse günümüzde, bu tartışmaları yürüten tarafların niteliği; emeğin kazanımlarının kaldırılmasını isteyenlerin işverenler ve hükümetler ile bu kazanımların korunmasını ve geliştirilmesini isteyenlerin işçi sınıfı ve onların sendikaları olması bakımından hiç değişmemiştir.

Ek: İşçi Sigortaları Kurumu'nun 1953 Yılında Yapılan 8. Genel Kurulu'na katılan işveren ve işçi temsilcileri

İşveren temsilcileri: Ali Hadi Akan (Deri ve Kundura Sanayii, İstanbul), Ahmet Arbil (İncir Üzüm Sanayii, İzmir), Kazım Arslanoğulları (Demiryolu Sanayii, Sivas), Haydar Aryal (Tütün Sanayii, İzmir), Hakkı Avunduk (Pamuklu Dokuma Sanayii, İzmir), Abdurrahman Aydın (Linyit Sanayii, Kütahya-Tavşanlı), Hüsnü Aydın (İplik Dokuma Sanayii, Bursa), Ekrem Aymen (Yünlü Dokuma Sanayii, Ankara), Veysel Bakan (İspirtolu İçkiler, İstanbul), Nuri Barlas (Otel, Lokanta, Eğlence Yerleri, Ankara), Mustafa Bayka (Filyos Ateş Tuğlası Sanayii, Zonguldak), Naili Berker (Şeker Sanayii, Eskişehir), Nejat Bilgütay (Sellüloz Sanayii, Kocaeli), Asaf Bozok (Türkiye Dz. İş. Send. Fede., İstanbul), Harun Çam (Madeni Eşya Sanayii, İstanbul), Cavit Çelik (Mensucat Sanayii, Kayseri), Şerif Çelikmen (Nebati Yağ Sanayii, İzmir), Mustafa Demir (Deri ve Dıbagat Sanayii, İstanbul), Halis Dirimen (Şişe ve Cam Sanayii, İstanbul), Haşmet Dülge (Deniz Tahmil Tahliye, İzmir), Şahap Erdem (Bakır Sanayii, Elazığ), Ali Ulvi Erdön (Pamuklu Basma Sanayii, Nazilli-Aydın), Raik Erkur (Elektrik Havagazı, Ankara), Lütfü Ertan (Tarım Kolu, Ankara), Kemal Gönül (Demir ve Çelik Sanayii, Karabük), Faruk Gürtunca (Basın Sanayii, İstanbul), Fahri Güzey (İnşaat İş Kolu, İzmir), Kamil Koç (Elektrik Motör ve her nevi taşıt, Bursa), Celal Köroğlu (Otel, Lokanta ve Eğlence Yer., İstanbul), Hilmi Kulluk (Mensucat Sanayii, Konya), Hasan Özden (Çimento Sanayii, İstanbul), Sıtkı Öziş (Tütün Sanayii, Bursa), Haydar Öztüzün (Kükürt Sanayii, Isparta), Muammer Parlar (Mensucat Sanayii, Malatya), Ahmet Sevik (Demiryolu Sanayii, Eskişehir), Nazım Suçsoran (Mihaniki ve Kimya Sanayii, Ankara), Talat Tan (Kömür Sanayii -Yeraltı-, Zonguldak), Muhittin Taner (Cer, Tenvir Kuvveyi Muharrike T.A.Ş., Bursa), Dr. Sabih Turan (Liman ve Doklar, İstanbul), Namık Uluşar (Kömür Sanayii, Zonguldak).

İşçi temsilcileri: Hasan Akağa (Tütün Sanayii, Samsun), Turan Akyürek (Mihaniki ve Kimya Sanayii, Ankara), Rahmi Alp (Yünlü Dokuma, İstanbul), Hakkı Altınay (Şişe ve Cam Sanayii, İstanbul), Kemal Arsan (Pamuklu Sanayii, Adana), Mehmet Atilla (Bakır Madeni Sanayii, Elazığ-Maden), Kadir Ayten (İpekli Dokuma Sanayii, Bursa), Mustafa Bilyaz (Tütün Sanayii, İzmir), Süreyya Birol (Kutu ve Mukavva Sanayii, İstanbul), Adil Boğakaptan (Demir Tahmil-Tahliye, İzmir), Adem Can (Elektrik motör ve her nevi taşıt ve tamir işleri, Bursa), Mustafa Cömertel (Demiryolu Sanayii, Eskişehir), Mehmet Çemoğlu (Ağaç ve Kibrit Sanayii, İstanbul), İzzet Çilingir (Otel, Lokanta ve Eğlence Yer., İstanbul), Necati Diken (Kömür Sanayii, Zonguldak), Hasan Diyar (Şeker Sanayii, Eskişehir), Muzaffer Doğangüneş (Elektrik, Havagazı ve Otobüs, Ankara), Turan Ekmekçi (Demiryolu Sanayii, Sivas), Cemal Ekinciğil (Lastik Sanayii, İstanbul), Hasan Erkan (Selüloz Sanayii, Kocaeli), Rahmi Esizan (Nebati Yağ Sanayii, İzmir), Ziya Gündüz (Pamuklu Sanayii, Adana), Sabri Gürata (Demir ve Çelik Sanayii, Karabük), Şükrü Gürmeriç (Pamuklu Dokuma Sanayii, İzmir), Mustafa Güven (Çimento Sanayii, İstanbul), Necdet İra (Deniz Tahmil Tahliye, İzmir), Mehmet İnhanlı (Motorlu Taşıt, İstanbul), Mehmet İpek (Kömür Sanayi -Yeraltı-, Zonguldak), Mehmet Kahratlı (İnşaat İş Kolu, İzmir), Basri Karagöz (İspirtolu İçkiler, İstanbul), Ramazan Karameşe (Linyit Sanayii, Kütahya-Değirmisaz), Abdulkadir Kaya (Mensucat Sanayii, Ankara), Hakkı Kezer (Basın Sanayi, İstanbul), Mustafa Koyuncu (Tarım Kolu Sanayii, Ankara), Halil Okur (Mensucat Sanayii, Malatya), Rahim Mumcular (Deri ve Dıbagat Sanayii, İstanbul), Abdullah Nergen (Deri ve Kundura Sanayii, İstanbul), İhsan Önarslan (Yünlü Dokuma, İstanbul), Müfit Öndür (Pamuklu Basma Sanayii, Nazilli-

Aydın), Murat Parlakgün (Tütün Sanayii, Bursa), Mehmet Ali Sarı (Tahmil Tahliye, İstanbul), Ekrem Serdar (Mensucat Sanayii, Konya-Ereğli), Ali Serter (Tütün Sanayii, İstanbul), Yusuf Sidal (Madeni Eşya Sanayii, İstanbul), Mehmet Sürenkök (Türkiye Deniz İşçileri Sen. Fed., İstanbul), Nazım Tarakçıoğlu (Otel, Lokanta ve Eğlence Yer., Ankara), Zühtü Tetey (Gıda Sanayi, İstanbul), Seyfullah Uđurlu (Kükürt Sanayii, İsparta), Yaşar Urgancıoğlu (Filyos Ateş Tuğlası Sanayii, Zonguldak-Filyos), Kemal Yılmaz (Mensucat Sanayii, Kayseri), Hamdi Yurteri (İncir Üzüm Sanayii, İzmir), Hilmi Yücel (Motorlu Taşıt Sanayii, Ankara), Mahmut Yüksel (Liman ve Doklar Sanayii, İstanbul)

(Kaynak: İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı, 1953)

KAYNAKÇA

- 3008 Sayılı İş Kanunu. (1936) Kabul Tarihi: 8.6.1936, **Resmi Gazete**, Sayı: 3330, Tarih: 15.6.1936.
- Baydere, Fuat (1966). "İş Mevzuatına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 17. Kitap, s. 212-222, <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/906/10205>
- Çalışma Bakanlığı (Yıl yok). **Çalışma Bakanlığının İki Yılı**, Çalışma Bakanlığı Yayınları, Sayı: 13.
- Çalışma Mevzuatı (1949). Çalışma Bakanlığı Yayınları, Sayı: 17, Cilt 8.
- Çelik, Aziz (2010). **Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)**, İletişim Yayınları.
- Çelik, Aziz (2013a) "Kıdem Tazminatında Kadim Oyunlar", **Birgün Gazetesi**, 10 Ekim 2013.
- Çelik, Aziz (2013b) Kemal Türkler: Mevlitten Enternasyonale Mücadeleci Sendikacı, <http://azizcelik.org/2013/07/21/kemal-turklerin-anisina/>
- Çelik, Aziz (2015) "Dünyada ve Türkiye'de Kıdem Tazminatı Uygulamaları", **İktisat Dergisi**, Ocak-Mart 2015, Sayı 530, s. 27-39
- Güzel, Ali (1978), "3008 sayılı İş Yasası'nın Önemi ve Başlıca Hükümleri", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 35.-36. Kitap, s. 165-222
- İş Kazalariyle Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları hakkındaki kanunun bazı maddelerinin değiştirilmesi ve bu kanuna bazı maddeler eklenmesi hakkında Kanun (1950), Kabul Tarihi: 1.3.1950, **Resmi Gazete**, Sayı: 7449, Tarih: 6 Mart 1950.
- İşçi Sigortaları Kurumu 8nci Genel Kurul Toplantısı 1953 (1953), İşçi Sigortaları Kurumu Yayın Müdürlüğü, Yayın No. 20, Ankara.
- İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu (1945), madde 12 c. Fıkrası, Kanun No: 4792, Kabul tarihi: 9.7.1945, Resmi Gazete, Sayı: 6058, Tarih: 16 Temmuz 1945.
- Kanun No: 5868 (1952, 13 Şubat), "İş Kanununun 5518 sayılı kanunla tadil edilen 13 üncü maddesinin altıncı fıkrasının değiştirilmesi hakkında Kanun", (Kabul tarihi: 8 Şubat 1952), **Resmi Gazete**, Sayı: 8033
- Kanun Teklifi (1951, 2 Mart) , **TBMM Tutanak Dergisi**, Dönem: IX, Cilt: 6, 55. Birleşim.
- Kanun Teklifi (22.XI.1951), İstanbul Milletvekili Ahmet Topcu'nun, İş Kanununun 5518 sayılı Kanunla değiştirilen 13ncü maddesinin Ç bendinin 4ncü fıkrasının değiştirilmesi hakkında kanun teklifi ve Çalışma Komisyonu raporu (2/301), <http://tutanaklar.kanunum.com/TBMM/d09/c012/tbmm09012033ss0040.pdf>
- Koç, Yıldırım (2002), "İş Güvencesinin Öyküsü", **Mülkiye Dergisi**, Cilt XXVI, No: 236, s. 131-178

- Koçak, Hakan (2008) "50'leri İşçi Sınıfı Oluşumunun Kritik Bir Uğrağı Olarak Yeniden Okumak", **Çalışma ve Toplum**, Sayı 18, s. 69-85
- Koçak, Hakan (2012) "Paşabahçe Şişe-Cam'ın İlk Yılları: 'Milli Fabrika Rejimi'", **Çalışma ve Toplum**, Sayı 33, s. 15-47
- Koçak, Hakan (2014) "İşçi Hareketinin Örgütsel Kapasitesi ve Ölçeksel Strateji Bağlamında İstanbul İşçi Sendikaları Birliği Örneği (1948-1962)", **Çalışma ve Toplum**, Sayı: 43, s. 53-101
- Kristal-İş Sendikası kısa tarihi,
http://www.kristalis.org.tr/yeni/?page_id=10365)
- Makal, Ahmet (1999) **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, İmge Kitabevi.
- Makal, Ahmet (2002) **Türkiye'de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, İmge Kitabevi, 2002.
- Okay, Av. Suphi Nahit. (1975) "Kıdem Tazminatı ve Müessesesi ve Türkiye'deki Uygulaması", **Sosyal Siyaset Konferansları**, Sayı 26, 105-124
- Özbek, Meral (2004), Der. "Politik Kamusal Alan ve Kolektif Yaratıcılık", **Kamusal Alan**, Hil Yayın.
- Özveri, Murat (2005a), Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı, **TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı 22, s. 16-20
- Özveri, Murat (2005b), "Kıdem Tazminatını Hak Ediş Koşulları ve Yargı Kararları", <http://www.muratozveri.net/?p=198> (8 Kasım 2005)
- Sendikacılık Ansiklopedi (1998), "Sıdal, Yusuf", Tarih Vakfı Yurt Yayınları, Cilt 3.
- Tuna, Işıl (2015), "Demokrat Parti Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Düzenlemeler (1950-1960)", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl: 3, Sayı: 13, s. 473-491.
- Türk-İş Sendikalar Albümü (2014), Türk-İş Yayını, Ankara.
- Zırhlı, Fatma Şenden (2009), Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kurumu ve Sosyal Politikada Yapısal Dönüşüm, MSGSÜ, Genel Sosyoloji ve Metodoloji Programı, Doktora Tezi.

