

## TÜRKİYE'DE İŞÇİ-İŞVEREN İLİŞKİLERİ

Refik Baydur  
T.Kimya Sanayii İşveren Sendikası  
Yürütme Komitesi Başkanı

### G i r i Ő

Sosyal Siyaset Enstitüsünün Türkiye'mizin 50'nci kuruluş yılı dolayısıyla tertip ettiği seri konferanslar programında bendenize görev tevdi ettikleri için idareci ve organizatör enstitü mensuplarına şahsen ve teşkilâtım adına minnet ve şükranlarımı arzetmeyi bir borç bilirim.

Hiç şüphe yok ki, kıymetli araştırmalarıyla isim yapmış Sosyal Siyaset Enstitüsü ailesine, benim yeni şeyler getirmem mümkün olmayacaktır.

Sizlere ancak dağarcığımdaki -ağırlığı görgü ve tecrübeye dayanan- bir kuru ekmele bir parça peynir ikram edebileceğim. Bu konuşmamı hazırlarken; Konfüçyüs'ün "Araştırmazlık fikir ve düşünce tehlikeli, fikir ve düşünce-siz araştırma yarım ve kurudur" sözüne mümkün olduğu kadar sadık kalmaya, ancak, araştırmalarımda Sosyal Siyaset ailesi fertlerinin eserlerinden uzak durmaya gayret ettim. Fakat böyle bir konu üzerindeki araştırmalarda camianızın değerli öğretim üyelerinin eser ve fikirlerinin tamamen dışında kalabilmek mümkün değil, işte bu nedenle, zaman zaman konuşmalarım bildiklerinizin tekrarından ibaret kalırsa, peşinen affınızı rica ederim.

Toplum olayları kişi ilişkilerinden doğar. Bu ilişkinin özünde insanın insandan almak istediği ile, insanın insana karşılıksız vermek istemediği girişimler yer alır. Hiç şüphe yok ki bu kişisel ilişkiler toplu ilişkilere ve o da siyasal ilişkilere ulaşır. Bu duruma göre sendikacılık, öncelikle bireysel olarak başlayıp, giderek toplumsal ve siyasal girişimlere yol açan menfaat gruplarının, toplum içindeki fikrî ve malî bütünleşmeleridir. Şu birkaç satırla özetlemeye çalıştığımız konumuzu 50 yıllık genç Türkiye'mize hemen aktarırsak, şöyle bir tarihî gelişim sıralaması yapmak mümkün olacaktır:

1. İşçi - işveren ilişkilerinin imparatorluktan alınan mirası;
2. 1920-1950 yılları arasında işçi-işveren ilişkileri;
3. 1950-1960 yılları arasında işçi-işveren ilişkileri;
4. 1960'tan günümüze kadar işçi-işveren ilişkileri.

1. *İşçi işveren ilişkilerinin imparatorluktan alınan mirası*: Hiç şüphe yok ki işveren sendikacılığı müdafaa sendikacılığıdır. İşçi sendikacılığının aksiyon ve hareket hâli tahrik etmedikçe işverenden bir hareket beklemek elbette beyhudedir. İşçi hareketleri ise, öncelikle özgür olma ve onun ardı sıra, sanayi birikiminin oluşmasına bağlıdır.

Problemin bu temeldeki nedeni, memleketimizde geç oluşturulan sendikacılığın nedenlerini teşkil eder. Bu nedenlerin dayandığı koşulları daha iyi kavrayabilmek için, memleketimizin sendika hareketine neden teşkil edecek, sosyal ve ekonomik yapısını bilmemiz lâzımdır.

Osmanlı İmparatorluğu, kuruluşundaki özü ve mayası itibariyle akıncı ve teşkilâtçı bir kavmin istilâ hedefleri içinde, büyük devlet olmayı kayıtsız ve şartsız amaç edinmiş, sanat ve adalet anlayışı geniş, fakat hiçbir iktisadî faaliyete kıymet vermeyen, hattâ bunca büyük uğraşlar arasında sanayi ve ekonomik çabaları sanat değeriyle ölçen, koskoca bir ekonomik atılımı göremeyen gerileme hâlinde her yönü ile uyumsuz; ırk, millet, dil ve din birliği olmıyan bir topluluktur.

Osmanlı İmparatorluğunun son yılları az gelişmiş veya geri kalmış deyimleri ile değerlendirilemeyecek kadar geride, çağ dışı bir yaşantı idi. 1854 yıllarında Avrupa'ya ayak uydurmak çabaları, Sultan Mecit, Sultan Aziz ve Abdülhamit tarafından yok edilmişti. Abdülhamit tanrının millete ve padişahlığına lütfettiği Mithat Paşa gibi büyük bir devlet adamını katlederek ihanet zincirini ikmâl etmiştir. Abdülhamit devrinin iktisadî yapısı, hiç şüphe yok ki, tam mânası ile yarı sömürge ekonomisi idi.

Avrupa'nın hızlı sanayileştiği 18'inci Asır, çok kısa zamanda memleketleri ikiye ayırmıştır.

- A. Sanayi Memleketleri (Metropoller)
- B. Sanaysiz Memleketler (Sömürge ve, Yarı Sömürgeler)

Osmanlı İmparatorluğu bu sanayi çabaya katılmamış, ithalât, ihracat ve dahilî ticaretle uğraşan yabancı uyruklu aracı esnafın gayretleriyle de ayrıca sanayi geriletılarak çökertilmiştir. Bu devrelerde Türklerin çiftçilik, çobanlık ve askerlikten başka bir iş tutmalarına imkân yoktu. Bu çöküntünün sebepleri, yalnızca yukarıda zikredilen aracı esnaf değildi. Ulaşım güçlükleri, uyumsuz insan topluluklarından meydana gelen gayri millî bir

rak düşünmenin hayal olacağını rahatça tahmin etmek mümkündür.

Büyük Ata'nın bağımsızlık savaşında, en yakın yardımcıları hiç şüphe yok ki kendi me-sai arkadaşları, yani ileri görüşlü subaylar-dı. Ancak asker sınıfının hemen yanında ve Türkiye bağımsızlık savaşının iki unutulmaz kahramanı vardı. Hiçbir sınıf ve zümre, bu sa-vaşta, kendinden sonraki bağımsızlık mücahit-lerine örnek olacak kadar fedakârlığı, köylü ve işçi sınıfı kadar yapamamıştır. Onun için mutlu olmaya çoktan hak kazanmış köylü ve iş-çiye dönük olmak, her vatansever entellektü-elin namus borcudur.

Kelimelerle ifade edilemeyecek bu feda-kârlık örneği, işçilerin kurtuluş savaşımıza grevlerle katılmak suretiyle başlamış ve bir ara yabancı şirketler bayağı dize getirilmiş-tir. Bu savaşta Türk işçisi, memleket sevgisi, Türklük haysiyeti ve bağımsızlık savaşının bayraktarlarından biridir. Savaşın başladığı yıllarda Ankara'da Ankara İmalâtı Harbiye İş-çileri Sendikası'nı bütün gücüyle ordunun em-rinde ve memleketin hizmetinde görüyoruz. Ar-tık toplu pazarlık ve grev, yerini toplu kur-tuluş ve ümit dolu çabalara terk etmiştir.

2. 1920-1950 Yılları Arasında İşçi-İşveren İlişkileri: Bu dönem çağdaş emperya-lizme baş kaldırmış ve kendinden sonraki bütün özgürlük çabalarına örnek olan, bir devletin kuruluş yıllarıdır. Yaşamı 1915-1919 da tüm kesilen Osmanlı İmparatorluğundan 1920 de Cum-huriyetin kuruluşuna kadarki boşluk, harp yıl-larının getirdiği felâketlerle dolu bir devre-dir. T.C.'ne hedefini veren anayasa, karma e-konomi ilkelerini benimsemiş, sınıf çatışmalarına karşı endişeli, sosyal adalet ve demokra-tik sendikal düzen görüşüne kısmen açık bir a-nayasadır. Devlet, Özel Teşebbüs'e imkân ver-mektedir. Ancak özel teşebbüs güçsüz, dağınık

ve teknik bilgidenden yoksundur. Cumhuriyet kurulurken sol eğilimli *Aydınlık Dergisi* etrafında ufak işçi hareketleri göze çarpmakla beraber, 1920 de kurulan ve siyasi gayesi olmayan, *İstanbul Umum Amele Birliği* daha sonra *Türkiye Amele Birliği* adını alan bu kuruluş, Atatürk'ün takdir ve teşviklerine de mazhar olmuştur.

1923 te İzmir'de toplanan *İktisat Kongresine* Atatürk'ün emriyle işçi delegeleri de çağrılmış ve işçiler 21 maddelik bir tebliğle grev hakkı da dahil olmak üzere bir takım haklar talep etmişlerdir. Bu talepleri kongrece kabul edilmiştir. Ne yazık ki, hemen arkasından patlak veren doğu isyanları, *Takriri Sükûn Kanunu*'nun çıkmasına vesile olmuş ve 1925 te sendikal girişimler tüm durdurulmuştur.

Türk inkılâbının en talihsiz yönü sanayi inkılâbıdır. Atatürk, yaşantısında iktisadın ağırlığını her zaman değerlendirebilmiştir. *İzmir İktisat Kongresi* açılış konuşmasında "tarihimiz tetkik olunursa, bütün yükseliş ve alçalış sebeplerinin, bir iktisat meselesinden başka birşey olmadığı anlaşılır." demekle, iktisada tanıdığı ağırlık ve önceliği meydana koymuştur. Zaten 1920-29 yılları arasında gümrük istiklâlimiz de tam değildi.

Dünya devletlerinin tersine, 1933 te *Ceza Kanunu* grev müessesesine ağır müeyyideler getirmiş ve 1938 de çıkan *Cemiyetler Kanunu* sendikaları tamamen ortadan kaldırmıştır. Bu durum Atatürk gibi bir dahinin baş olduğu devlette nasıl olabilirdi? Bu geriye gidişin sebepleri var mıydı? Bütün bu sorular araştırılabilir, fakat mutlaka sebepleri vardı ve bunların başta gelen nedeni, kurtuluş savaşından muzaffer çıkmış genç Türk devletinin talihsizliği idi. Bu talihsizlik başta kadro meselesi idi. Evet, Türkiye'yi kuranlar büyük zaferi siyasi görüş ve düşünceleri ile besliyebildiler. Ancak, aralarında batıyı iyi kavramış söz

saħibi iktisatçı yoktu. İlk B.M.M. bize bu husta bir fikir verecektir. İlk meclisin teŝekkül tarzı ŝöyleydi:

115 Memur ve Emekli  
61 Hoca  
51 Subay  
46 Çiftçi  
37 Tüccar  
29 Avukat  
15 Doktor  
10 Ağa  
8 Ŝeyh  
6 Gazeteci  
2 Mühendis

olmak üzere 380 kiŝiydi. Kurtuluş Savaŝını bu meclisle kazanan Atatürk aynı meclisin yaptığı Anayasa'da Reiscumhur'a veto hakkı bile almıyordu.

Bu arada, Birinci Dünya Harbinin kalıntıları Avrupa'yı yıkımiŝ, periŝan etmiştir. Fikir hareketleri alabildiğine dalgalanmalar geçirmekte idi. Bu dalgalanmanın bayraktarlığını bizde Yeŝilordu Cemiyeti yapmıŝtır. Mensupları arasında Adnan Adıvar, Celâl Bayar, Yunus Nadi gibi Atatürk'e yakınlığı bilinen kişilerin olduğu da bir gerçektir. Fakat büyük Ata son derece halka dönük bir idareci olduğu kadar, halkını tanıyan bir liderdi ve komünist değildi. Nitekim sol'un ve sağ'ın içe ve dıŝa dönük bütün hareketlerini dikkatle takip etmiŝ ve zamanında değerlendirerek inkilâplara gelecek her türlü tehlikeyi bertaraf etmesini bilmiŝtir. İşte bu usta asker ve devlet adamı, bu hasletleriyle Lenin'in bile saygı duyduğu insan haline gelmiş ve tüm ulusların önce kurtuluş, sonra da inkilâp önderliğini yapmıŝtır.

Hiç şüphe yok ki, ihtilâller, inkilâplarla beslenirse ve bu inkilâpları yürütecek kudretli kadro varsa, başarı ŝansı büyüktür.

Genç Türkiye'mizin ise, en büyük talihsizliği iktisadî ve sosyal sahadaki kadro yetersizliği idi. Zaten 1930 - 32 yılları iktisadî krizle geçmiş, bütün dünyayı ve bu arada Türkiye'yi de etkilemişti. Dünyadaki bu iktisadî krize rağmen 1929-33 yılları arasında memleketimizde sanayileşme hareketleri olmuştur. Bu sanayileşme çabaları emeği yoğunlaştıracak ve işçi-işveren ilişkileri baş gösterecekti. Ancak, 1936 da yeniden doğu isyanlarla çalkalanmaya başladı. 1938 de isyanlar bastırılmış, millet rahata kavuşmuştu, amma büyük devlet adamı Atatürk de ziraî ve sınaî inkilâplarını yapmadan hayata gözlerini kapatıyordu. Bütün bu imkânsızlıklar içinde, yani 8 Nisan 1936 da, Cumhuriyetin kuruluşundan 16 yıl sonra 3008 sayılı İş Kanunu uygulama alanına giriyordu. Bu kanun, işçiye iktisadî çaba imkânları vermemekle beraber, bir takım koruma tedbirleri yanında, işveren için de bazı müeyyideler, getirerek, işçi - işveren ilişkilerini bir disipline alıyordu.

Artık Türkiye'de sosyal meseleler, günlük yaşantılar arasına giriyor ve sanayide işçi sınıfı, işverene karşı korunma ihtiyacını hissettiriyordu.

Fakat, 1939 da İkinci Dünya Harbi Avrupa'yı birden ateşledi ve bütün gözler siyasi arena üzerine döndüğünden, sanayi yeniden unutuldu. Harp devam ederken, Türkiye'de bir harp vurgunculuğu doğmaya başlamış; fiatlar tavanı zorlayarak, hükümetleri günlük ekonomik meselelerle uğraşır hale getirmişti. Bu durum, Refik Saydam'ın ölümü ile birden çemberi parçaladı, fiatlar alabildiğine artarak, büyük sıkıntılara sebep oldu. Bu bir gelişme değil, aslında harp vurgunculuğu idi. İşte o tarihlerde toprak ağaları yanında, bir de hacı ağalar sınıfı doğmaya başladı.

Bu yeni ağalığın ana felsefesi parayı

uzun vadeli yatırıma bağlamadan spekülâtif hareketlerle açıktan vurgun vurup, vergisiz ve hesapsız kazanç temin etmekte. Bu davranış memlekete rüşvet ve gayri meşru kazancı sokmuştu. Bu yararsız çabalar harbin sonuna kadar devam edip gitti.

Harpten sonra çok partili parlamenter idareye niyetlenen C.H.P. iktidarı, işçi-işveren ilişkilerine yeniden eğilerek 26 Şubat 1947 de 5018 sayılı *Sendikalar ve Sendika Birlikleri Kanunu*'nu uygulamaya koydu. Bu kanun sendikacılığın itici gücü olan grev ve lokavt hakkını getirmiyordu. Devrin iktidarı ve onu temsil eden bakanları grev ve lokavtın karşısında idiler, buna mukabil hızla gelişen muhalefet partisi, grev ve lokavt hakkının yanında olduğunu her fırsatta haykırıyordu. Nihayet, *Demokrat Parti* 1950 seçimlerini kazanarak iktidara gelmek suretiyle Türk Parlemtosu kuruluşundan 30 yıl sonra çok partili döneme ayak bastı. Yeni iktidarın başında Atatürk devrinin sosyalist ve devletçi iktisat vekili Celâl Bayar, yardımcılığında ise toprak ağalarının hatibi Adnan Menderes yer alıyordu.

3. 1950 - 60 Yılları Arasında İşçi-İşveren İlişkileri: 1950 seçimlerinde Demokrat Parti kahir bir ekseriyetle iktidara geldi. *D. P.'nin Tüzüğü*'nde konumuzu ilgilendiren iki, ana görüş vardı:

- a) Özel teşebbüse önem vermek
- b) Sendikaların kuruluşunu teşvik etmek

Yani sosyal adalete dönük özel teşebbüs fikri. Bakalım 10 yıllık iktidarı içinde bu iktisadî ve sosyal sorunlara devletin cevabı ne olacaktı? Adnan Menderes, 50 yaşında iktidarın Başvekili olarak ilk meclis konuşmasında şöyle diyordu: "*Tarihimizde ilk defadır ki yüksek heyetiniz Millî İradenin tam ve serbest tecellisi neticesinde, MİLLET mukaddera-*



tına hakim olmak mevkiine gelmiş bulunuyorsunuz." Bu ifade tarzı, dün, tümüyle meşruluktan söküp atan, ağır ve sorumsuz bir ifadeydi. İşte böylece Türkiye'de politika, politikacının kendine has oyuncağı haline geliyor ve ayağa düşürülüyordu.

D.P. iktidara gelmeden evvel, yani 1947 lerde C.H.P. hükümetleri adına konuşan Vedat Dicleli ve Sadi Irmak, işçinin politika dışında kalma görüşünü savunurken; D.P. sözcüsü Fuat Köprülü, işçinin ve sendikaların siyasetle uğraşmalarını memnurlukla karşıladıklarını söylüyordu.

İşçiler, geçim sıkıntısı ve iş emniyetsizliğinin verdiği bunalımla D.P.'ye kayarken; C.H.P. uyanmış ve bünyesinde bir "İşçi Bürosu" kurarak, sendika, dolayısıyla resmen işçi seçmen avcılığına başlamıştır.

Bu arada D.P.'nin tüm sözcüleri C.H.P. nin tam tersi, grev hakkını savunmaya başlamışlardır.

D.P. iktidara gelince, grev hakkını programına koymuş ve sözcüleri vasıtasıyla tazarının hazırlandığını kamu oyuna duyurmuştur. 1951 programında ise grev hakkından hiçbir söz edilmemiştir.

Bu sıralarda Orhan Tuna, Cahit Talaş gibi hocaların işçiyi hür sendikacılık yolunda durmadan eğittiklerini görüyoruz. İşte Türkiye işçi hareketinin hür sendikacılık yolundaki çabaları bu temele dayanır.

1953'te D.P.'li bir başkanın olağanüstü genel kurulla başa getirildiğini, buna rağmen 1955-56'da Türk İş'in başındakilerin genellikle C.H.P. eğilimli kişiler olduğunu, 1956-57 yıllarında ise D.P. ile İşçi Sendikalarının açıkça çakıştığını görüyoruz. Çünkü bu devirde

D.P. tamamen yozlaşmış sosyal politikasıyla, temel hak ve özgürlüklerin tam karşısında yer almıştır. İşte tam bu devrelerde A.B.D. yetkililerinin, Türk İşçi Sendikacılığına el uzatmasına tanık oluyoruz. Modelimiz, bu nedenlerle *Amerikan Sendikacılığı* modelidir. Bilindiği gibi, bu modelde ağırlık "*ekonomik mücadele*" dir. Bu tutum partiler üstü politikanın temelini teşkil eder.

4. 1960 tan Sonraki İşçi-İşveren İlişkileri: 27 Mayıs Devriminden sonra yeni Anayasa Grev ve Lokavt hakkını getirmiş ve özgür sendikacılık memleketimizde de gelişmeye başlamıştır.

274-75 no'lu kanunların çıkmasından biraz evvel, yani 1961 yılı sonlarında işveren kanadında bazı çabalar görmek mümkündür.

İşveren sendikalarının kurucusu, *Istanbul Sanayi Odası*'dır. 1961 yılında adı geçen odanın önce meslek komitelerini bir araya getirerek sendikalar kurması bu sendikaların birleşerek *İşveren Sendikaları Birliğini* meydana getirmesiyle başladı. İlk kuruluş 6 İşveren Sendikasının bir araya gelmesiyle mümkün olmuştur. 1962 yılında, sendika adedi 9'a yükselmiş ve sendikalar dolayısıyla Konfederasyon Türkiye çapında *İşveren Sendikaları ve Konfederasyonu* ismini almıştı. Bütün bunlar bilinçsiz ve teşkilâtsiz denebilecek çabalar olup, çıkacak Kanunların bir nevi ön hazırlığı durumunda idi. Bu arada İzmir'de teşkilâatlanma kıpırdanışları oldu.

İzmir'li Sanayicilerin sağlam düşünce ve sağ duyularıyla bu parçalanma kısa zamanda önlenecek işverenler teşkilâatlanmaya başladılar.

Bu dönemde işverenler, biraz da Türk-İş sempatisi ile, o paraleldeki teşkilâatlanmayı

hedef alarak tipik Amerikan Sendikacılığı örneği vermekte idiler. Sendikalarda tatbikat böyle olmasına rağmen, konfederasyon *Iskandinav modeli*'ne meyilli görünmekte idi. Bu arada sendika konfederasyon ilişkileri ataerkil bir aile sisteminin merkeziyetçi ve katı idaresi halinde sürüp gidecekti. Sendikalar Konfederasyon bünyesinde birer tabelâ sendikası olup, bütün ilişkileri Konfederasyon idare etmekte idi. Nitekim konfederasyon bünyesinde: 1 hukukçu, 1 iktisatçı, 2 profesör ile 2 iktisatçı ve 8 hukukçu istihdam edilmekte, buna mukabil 9 sendikaya bir genel sekreter bakmakta idi.

Konfederasyon, İşçi-İşveren ilişkilerinde son derece katı ve rijit hareket etmekte, *Türk-İş*'le temasta bile diğer taraf yaklaşmadıkça, yaklaşmayı eziklik ve kusur saymaktaydı. İşveren hiç tanımadığı kimselerin kendini müdafaa etmesini son derece yadırgamakta ve bu tedirginlik içinde bir kapalı kutu olmak eğilimini arttırmakta idi. Halbuki bu devrede *Türk-İş*, Bülent Ecevit gibi sosyal yönleri geniş bir bakanla çalışmanın verdiği rahatlık içinde, daima üstün haklar peşinde koşuyor ve idareye yaptığı baskı ile başarı sağlayarak, tatbikatta idareyi bile istediğini alacak şekilde sindirmiş ve geniş bir uygulama alanı bulmuştu. İşverenlerin, değil kendi dertlerini rahatça ortaya koymaları, "ben işverenim" demeleri bile kamu oyununda bir cesaret sayılıyordu.

Böylesine bir dünya içine giren işveren, alışmadığı bu karşılıklı alış-verişi yadırgamış ve en yakın kişi kendi idarecileri ve avukatları olduğundan öncelikle onları tercih etmiştir. Halbuki pek azı uzun vadeli yurt çıkarlarına dönük olan ve sendikal ilişkilerle uzak yakın hiçbir bağlantısı olmamış bu tip müşavirler, işvereni hayal ettiği âlemde yaşatmaya gayret etmişler ve netice çoğu zaman üzücü olmuştur.

Bütün bu durum, ayda bir toplanıp binlerce problemi olan Yönetim Kurulunun devamlı gözünden kaçmıştır. Kendi problemlerinin kotalarına lâyikiyle imkân olmadığı ve müstakil sendikacılık olmadıkça gelişme imkânlarının olamayacağına inanan bazı işveren sendikaları konfederasyon çatısından ayrılıp, teşkilâtlanmaya başlamışlardır. Bu sendikaların başında *Kimya ve Matbaa İşveren Sendikaları* gelir. Bu durum, kısa bir zamanda bütün işveren sendikalarına sıçramış ve hepsi müstakil olma yolunda çalışmalara girmişlerdir.

Fakat bu durum, hiçbir zaman birlikte hareket imkânını kaybetmemiş ve belki de Konfederasyonu daha geçerli ve güçlü bir politikaya itmişti.

Nihayet 4'üncü Çalışma Meclisi gelip çatmış ve meclise sunulan 274-75 sayılı Kanunların tartışılması ele alınmıştır. Kanun, ayrı iki komisyonda tartışmaya sunulmuş ve birinci gece saat 23 sularında grev hakkının kısıtlanmasıyla ilgili bir teklif, komisyonu karıştırmış ve işçi kanadı oturumu terk etmiştir. İşveren kanadı meseleyi gece geç vakitlere kadar tartışarak "*devlet sektöründen ve bankalardan gelen*" bu teklifi benimsemediğini zamanın bakanına ve ertesi günü çalışma meclisine arz etmiştir. Bu durum, işveren konfederasyonu bünyesinde problemleri karşılıklı tartışmak ve açık olmanın inancını kuvvetlendirirken, *Türk-İş*'le konfederasyondaki bazı idareciler arasında bir yakınlaşmayı da doğurmuştur.

Bu sıralarda *Türk-İş* mensubu sendikalar kanunsuz eylemlere tevessül ederken, işçi liderleri bu işlere seyirci kalıyor, daha doğrusu hâkim olamıyordu. 274-275 ile ilgili komisyon çalışmaları ise *Türk-İş* ve *Türk İşveren Heyetleri*nce hemen hemen 7-8 ay tartışılmış ve birçok noktalarda mutabakata varılmışken, ne yazık ki sonradan taviz politikasından istifade

de eden Türk-İş, sonu 16-17 Haziran hadisele-  
rine kadar varan tadilleri sağlamıştı. Ancak  
bu tip davranışlar, Türk-İş'e birşey sağlama-  
mış fakat işçi-işveren ilişkilerinde, üst te-  
şekküllerin yakınlaşma ve asgari müştereklerde  
birleşme tezini savunan, işveren idarecileri-  
ni kendi teşkilâtı içinde zayıf düşürmüştü.

Bu arada işveren konfederasyonu iki üst  
kuruluşla (*Türk-İş - Disk*), devlet arasında  
bir çıkış yolu aramak mecburiyetinde kalmış-  
tır.

Disk her türlü yakınlaşmaya açık olma-  
sına rağmen, problemleri olumlu şekilde tar-  
tışma olanağından mahrumdu. Buna Mukabil Türk-  
İş Türkiye'de benim dediğim olur, der gibi bir  
kompleks içine girmekte idi. Daha önceleri çok  
istifade ettiği üniversiteleri ağır ağır kay-  
bediyordu, çünkü herşey Türk-İş hizmetinde ol-  
malıdır gibi yanlış bir düşünce doğmaya başla-  
mıştı.

Siyasi partilerin arzulu bakışları ara-  
sında, zaman zaman politika akıntısına girerek  
sendikacılığı ikinci plâna atan liderler gö-  
rünmekte idi. Bu arada Disk sendikaları kadro-  
larının tümüyle hiçbir zaman tip paralelinde  
değildi. C.H.P.'nin bu kadrolarda ilişki kur-  
duğu kişiler vardı.

Bu arada bazı ufak meselelerde işçi-iş-  
veren kanadının yaklaşması mümkün olmakla be-  
raber genel anlamıyla bu yakınlaşmalarda kamu  
yararına hiçbir müşterek görüş ve düşünce bir-  
liği yoktur. S.S.K. - Çalışma Mevzuatı - Koo-  
peratifçilik - Teşvik Tedbirleri - Teşkilât-  
lanma gibi konularda müşterek görüş ve düşün-  
celer olabilecekken bir yaklaşma cesaretinin  
mevcut olmayışı, bütün bu olabilecek şeyleri  
olmayacak hale getirmektedir. (Sigorta fonla-  
rının kullanılışı - S.S.K.'nin organizasyonu -  
ihtiyarlık - emeklilik ve borçlanma)

Bu arada işçi kanadı üçe bölünmüş ve kuvvet zaafına uğramıştı. Amerikan sendikacılığının getirdiği alışkanlık sendikaları işçilerin iktisadî hizmetleriyle yükümlü kılmış, eğitim yönleri olmayan müesseseler haline getirmişti. Her sendika işçiye yeni bir malf imkân kazandırmak için diğer toplu sözleşmeden birşeyler, kendi tekliflerine aktarıyor ve talepler günden güne şaşırtıcı neticeler veriyordu.

Bu ara eskiyen sendika liderlerinin tabana inme eğilimi, işyeri temsilcilerini sendikayı yöneten liderler haline getirmiştir. Şimdi bu tip idare, toplu sözleşme masalarında işverenin bizzat işçisiyle problemlerini halledeceği yere gelmiştir. İşçiyi bu tip şeylerle oyalamak imkânları ağır ağır kaybolurken işçi kuruluşlarından yeni bir ses yükselmeye başlamıştır.

İşçi politikaya karışmalıdır. Tabii bu görüşün tartışılması konumuzun dışındadır. Bu gelişmenin işveren kanadındaki seyri daha değişiktir.

Bilindiği gibi sendikalar ihtiyarî müesseselerdir. Üye olma zorunluluğunun kanunda olmayışı gelişmeyi yavaşlatmaktadır. Bu ağır gelişme öncelikle *Odalar Birliği* yönünden küçümsenerek Konfederasyona müdahale arzuları doğmuştur. Fakat Konfederasyon Yönetim Kurulları bu davranışa daima karşı çıkmış ve bu karşı çıkış *Odalar Birliği Yönetim Kurulunda* bulunan sanayici üyeler tarafından desteklenmiştir.

Bu arada, çok yönlü problemlerin işveren ve işyerlerinin mevcut imkânlarıyla halledilemeyeceği anlaşıldığından, sendika genel sekreterlerine ve merkeze yetki ve inisiyatif tanınmış, ayrıca kariyer yapmış kişilerle, eğitim kuruluşlarından istifade edilerek, gerek

işverenler, gerekse profesyonel kadroların eğitimi cihetine gidilmeye başlanmıştır.

Bütün bu sosyal ilişkiler devam ederken, bazı iş adamları yeni kuruluş ve teşkilâtlanma hareketlerine tevessülle tek temsilci durumuna gelen *İşveren Konfederasyonu* yanında, bir takım iktisadî ve sosyal hareketlere girişmektedirler.

İşin asıl enteresan tarafı bu tip kuruluş ayrılıklarında işverenlerin menfaat çatışmaları söz konusu olmadığından ihtilâf da çıkmamaktadır. Buna rağmen, zaman zaman görüş ayrılıkları elbette olacaktır. Fakat asıl zararlı olan, bu kuvvet bölünmesinin güçlenmeyi geciktirdiğini işverenlerin gereği gibi değerlendirememesidir.

#### S o n u ç

##### 1. Kuruluşlarda Parçalanma Eğilimi Var mıdır?

Dış görünüşü ile işçi ve işveren kanatlarında bir dağılma ve parçalanma göze çarpmaktadır. Ancak bize göre bu dağılma, belki de gelecekteki daha bilinçli birleşmenin başlangıcıdır. İşverenler sanayi kesimi olarak sosyal konularda İşveren Sendikaları Konfederasyonunu en yüksek kuruluş ve sendikaların, problemlerinin halli için en geçerli teşkilât olarak benimsemeye başlamışlardır. İşçi kanadında *DISK* ve serbest sendikaların büyük bir gelişme kaydedememiş olmaları Türk-İş'teki ataletle rağmen, işçinin bir çatı altında toplanma arzusunu rahatça ortaya koymaktadır. Bütün bunlara rağmen dağılma gibi görünen yeni kuruluşlarda ümit ve imkân arama çabaları söz konusu olacaktır. Yıpranmış kuruluşların aşınma sebeplerinin araştırılıp, giderilmesi yerine, yenisini kurmak geri kalmışlığın tipik örneğidir. Uzun vadeli prensiplerin her iki ka-

natta da belirsiz oluşu, hadiselere göre karar verme hastalığı, Memleket çıkarlarının sınıf çıkarının çok gerisinde bırakılışı, işçi ve işveren kuruluşlarını tutarsız kılmaktadır. Böylece taraflar hatayı kuruluşun kendinde arıyarak yeni bir takım kuruluş çareleri aramakta ve dağılmaktadırlar.

Daha önce de dile getirmeye çalıştığımız gibi bu bir inkâr ediş değil, belki yaşanan kuruluşun zaman içinde büyüyen hatalarına günahları yüklemek suretiyle, daha dinamik olacağına inanılan müesseseler aramaktır. İşte bu arayış işçi ve işveren kanadında yeni kuruluşların doğmasına sebep olmuştur. Ancak bu kuruluşların asıl dikkate değer tarafı kuran ve idare edenlerin hemen hemen aynı ortamın insanları oluşudur. Temeldeki fikir ve düşünce ayrılığı yerine, tatbikat ve aksiyon yönünden değişik davranışlar göze çarpar. Asıl mühim olan tarafı bu parçalanıştan istifade etmek isteyen birtakım şahıs ve kuruluşların araya sızmak suretiyle, böylesine kararsız davranışları kısa zamanda arzularına âlet edişleridir.

## 2. Tarafların Bazı Maddelerde Çıkar Yol Aramaları

İşçi ve işveren kuruluşları iyi teşkilatlanmamanın günahını kanunlara yüklemek suretiyle sebepsiz günahkâr arama yoluna sapmışlardır. Örneğin genellikle Türk-İş'e bağlı sendika temsilcileri milletvekillerinin teklifiyle kanunlaşan 1317 sayılı kanun, bilhassa 9'uncu madde değişikliği ile bir yenilik getirmediği gibi, bazı işçilerin haksızlığa gösterdiği tepki ile Türk-İş'in karşısına geçtiği görülmüştür. Bu arada işkolu esasına dayalı ve normatif bir takım hükümleri Türkiye çapında ve bölgesel bağlama eğilimi de suya düşmüştür. Türk-İş dışında kalıp da faaliyetlerinin ağırlığı ideolojik bir takım yöntemle-



re bağlanmak istenen sendikalar ise bu konuları istismar etmek istediği nisbette, işçinin gözünde değerini yitirmiş bu hatayı telâfi etmek isteyen tüm Sendikacılar tabana eğilmeyi kurtuluş çaresi olarak kabul etmişlerdir. Halbuki yıllarca süren patron baskısının yerine sendikacı baskısına çabuk alışan işçi, kendisine birden bire büyük değer verilmesini hazmedemedi. 1972-73 lerin Türkiye'sinde sendika-işveren ilişkileri yerine, işyeri-işçi ilişkileri öne geçmiş, sendikalar temsilcilerini, temsilciler işçilerin çok değişik ve kişisel problemlerini toplu sözleşme masalarında tartışmaya mecbur olmuştur. Yerinde kalabilmek arzusu sendikacıya iyi geçinmek ve mantık dışı olan işçiye daha doğrusu işçinin isteklerine körü körüne bağlılık mecburiyeti getirmiştir.

İşveren kanadında durum daha iç açıcı değildir. İşveren sendikaları iki ayrı karakterde göze çarpar, kanun, özel, bir de her ikisinin ortaklaşa meydana getirdiği, karma sendikalar sendika kuruluşunun özellikleri problemi çok az değiştirmekte ve genel vasıflarıyla işveren sendikaları, yolsuz toplu sözleşme âleti olarak kullanılmaktadır. Bazı işyerleri özel hatalarını veya vermek istemediği bazı kurumları sendikaya yüklemek ve işçisi ile arasında bir karakedinin mevcut olduğunu yaymak istemektedir.

Toplu sözleşme ilişkileri yönünden de taraflar oldukça kararsızdır. İşçi sendikaları en fazla olan benim propagandam ile her şeyi işverenin sırtına yüklemek ve bilhassa işyerlerini işveren sendikalarından uzaklaştırıp tek tek avlamak çabasını sürdürür ve istikbalde işçinin pek lehine olamayacağı halde, işyerini çok müşkül durumlara sokacak maddeler getirirken, işverenler bugünü daha ucuz savmak gibi basit oyunlar içinde kalmakta ve her iki taraf da oturdukları dalı kesmektedirler.

Bir taraf herşeyi devletleştirmeyi, bütün kötülüklerin sebebinin işverenler olduğunu, ücret zamlarının fiat artışlarına kesin olarak ve işsizliğe sebep olmadığını, işçinin sefalet içinde bulunduğunu ve işverenlerin istismar ve vergi kaçakçılığında başka birşeye yaramadığını tekrarlıyorlar; diğer taraf ise, ücret artışlarının pahalılığın tek ve mutlak sebebi olduğundan, işsizliğin bu yüzden arttığından, teşvik tedbirlerinin yetersizliğinden, vergilerin ağırlığından, faizlerin yüksekliğinden, formalitelerin çokluğundan aynı sorumsuzluk içinde acı acı yakınmaları fakat bütün bu dertlere bulunacak çarenin devlet tarafından bulunmasında birleşirler. Kendileri problemlerini müşterek halletmeyi düşünmekten bile endişe duyarlar.

### 3. Tarafların Politika ve Politikacı İlişkileri

Tarafların uzun vadeli ve belirli bir politik görüşleri mevcut değildir. Her iki taraf da günlük çıkarları içinde kendine en yakın kişiyi, en iyi politikacı olarak nitelendirmekte, o düşünce işine yaramadığı anda kişi veya kuruluşun da yıldızı sönmektedir. Her iki kanadın da iktisadi, sosyal ve politik görüşlerini benimsiyerek tuttuğu parti mevcut olmadığı gibi, Türkiye'mizde böylesine tutarlı ve belirli iktisadî ve sosyal görüşü olan partiyi bulmak da mümkün değildir.

Bu durumda taraflar, kendi çıkarlarını en iyi savunan kişilerin değişik yönlerden parlamentoda bulunmalarını sağlayacak çareler arayacak ve bulacaklardır. Parlelamentoda etkili olmak götürülen konunun tutarlılık ve geçerliliği ile de orantılı olacaktır.

Parlementerler ve partilerin tutarlı problemlere rağbet göstermeleri tarafları daha ciddi konular üzerine eğilmeye sevkedecektir.

Bu bile iyiye doğru gidişi sağlayacaktır.

4. Tarafların Resmî Kuruluşlar,  
Üniversite, Basın, TRT ve  
Kamu Oyu İle İlişkileri

Taraflar resmî kuruluşlara kendi dediklerini kabul ettirebilmenin yarışı içindedirler. Bu tutum, vazifeli kişilerin kanun çerçevesi içinde hareket olanaklarını azaltmakta ve bitaraf idareciler karşısında tarafları hırçınlaştırmaktadır.

Üniversite iki taraf için de, değerinden yararlanmak yerine, tarafına çekilmesi cazip gelen bir kuruluş olarak nitelendirilmekte ve kişilerin fikir ayrılıklarına çizmeyi taşıyacak derecede muhatap olunmaktadır.

Basın ve TRT işçi kanadına duyduğu yakınlığı, bugün aynı derecede muhafaza etmiyor. Bunun en başta gelen nedeni işçinin geçmişteki sefalet ve mağduriyet edebiyatı, kamu oyunca değerlendirilmekte, sanayi işçisinin çalışan mutlu azınlık olduğu kabul edilmektedir.

5. İşçi-İşveren Kuruluşlarının  
Müşterek Yönleri

İdarî faaliyet yönünden; her iki kanadın mensupları idarî masraf ve harcamaların mutlak isabetliliğine inanmazlar. Bu düşünce tarzı üyelerin masrafa iştirak paylarına rıza göstermemeleri şeklinde ortaya çıkar. Merkezî teşkilât daima malî imkânsızlıklar içindedir. Bütçelerini kendi öz kaynaklarından temin edemeyen sendika ve Konfederasyonlar bazı imkânlar aramaya başlarlar. Bu aramalarda mutlaka kaynak bulmak mümkün olmuştur. Fakat bu imkân bazı fikrî yükümlülükleri beraberinde getirerek, çoğu zaman sendika ve konfederasyonları hedeflerinden saptıracak kadar tesirli olmaktadır. Bu kez, malî imkâna kavuşan kuru-

luş, fikrî sapmalarla ağırlığını yitirmekte ve bu yola sapmış sendikacıları memleket çıkarlarının dışına iterek bir nevi sendika ağalığı doğurmaktadır.

İşçi ve işveren kuruluşlarının uzun vadeli bir sosyal ve iktisadî politikası olmayıp günbe gün yaşama çabaları göze çarpmaktadır. İşte bu tutarsızlık bazı büyük problemleri müşterek halletme olanağını ortadan kaldırmakta ve devamlı birinin yaptığını diğerinin yıkmaya çalıştığı bir dil kavgası ortamına şahit olmaktayız. Bugün Türkiye'mizde sendikacılık, o teşkilâtı yöneten idarecinin kişiliğine sıkı sıkıya bağlıdır. İdarecinin insan ilişkilerini, iktisadî ve sosyal görüşünü sendikanın ana prensipleri imiş gibi görmek mümkündür. Fakat bütün bu görüş ve düşünceler kişilerle beraber gider ve yeni gelen ilk kez eskiyi silip kaldırmakla işe başlar.

İşçi ve işveren kuruluşlarının uzun vadeli ve belirli bir sosyal politikası olmadığından, problemler ortaya çıktıktan sonra tartışma konusu yapılmakta ve hazırlıksız münakaşalar kişileri çoğu zaman olumsuz davranışlara götürmektedir.

Her iki taraf da üyelerine hakim olamadığı için sık sık fikir ayrılıkları çıkarmaktadır ve birliği muhafaza için sendikalar, üyenin özel durumuna uygun hak getirmeye çalıştığından, meseleler içinden çıkılmaz hale sokulmaktadır.

#### 6. Bütün Bu Zorluklar Yenilebilir mi?

Sokrat'ın dediği gibi "Akılın olmadığı yerde kin, ihtiras ve kavga vardır.". Bu tip yararsız ve gereksiz kavgaların olmaması ise, akılcı ve bilgiye dayanan tarafsız görüş ve düşünceyle mümkündür. Taraflarda bu ortamı yaratacak güç mevcuttur, bunun bir an önce sağ-

lanması da mümkündür.

Hiç şüphe yok - bugün kanunlardaki boşluklar, değişik mahkeme kararları ve idarenin değişik görüş ve tefsirleriyle bir kör döğüşü haline gelen toplu sözleşme, grev ve lo-kavt tatbikatı mutlaka yeniden teknik ve ilmî bir kurulca ele alınmalı, parlamentoda kanun tadil tasarısına siyasî görüşlerin etkisi ile müdahale edilmemelidir.

Çok üst seviyede kurulacak bir üçlü konseye üniversiteden iştirak sağlanmalı ve bu konseyin seçiminde bîtaraf kişilerin mevcudiyetine dikkat edilmelidir.

İşçi-İşveren ilişkilerini tanzim eden idarî otoritenin bîtaraf olmasına dikkat edilmeli ve bu kuruluşlarda görev alan kişilere görev teminatı sağlanmalıdır.

Devlet sektörünün tümü, işçi ve işveren sendikalarına üye olmalı, siyasî kişiler toplu sözleşmelerin akdi ile tatbikatına hiçbir suretle karışmamalı ve işyerinin sendikasıyla serbestçe ilişki kurup karar almasına müdahale etmemelidir.

İşçi ve işveren üst kuruluşlarında, toplu sözleşmelerin normatif hükümleri Türkiye çapında kabul edilip uygulanmak üzere belirli prensiplere bağlanmalıdır.

İşçi - İşveren - Üniversite - Devlet dörütlüsü, işçi ve işveren için uzun vadeli bir eğitim programı hazırlamalı ve tatbik etmelidir.

Muayyen prensiplerin dışına çıkacak, belirli bir amaca yönelik grevlere, kuruluşlar yardımcı olmamalı ve sempatik davranmamalıdır.

İşçi ve işveren kuruluşları sendikacılığın ve sendikacılıktaki başarının yalnız yekdiğerini suçlama ile mümkün olmayacağını, müşterek çabaların zorunlu olduğunu kabul ederek bir araya gelmeleri icabettiğini bilmelidirler.