

# İŞÇİ SENDİKALARININ TARİHİ GELİŞİMİ

## (İngiltere Örneği)

**Prof.Dr. İbrahim Erol KOZAK\***

Tarihte, çok eski zamanlardan beri, çalışanlarla çalıştırılanlar arasındaki ilişkiler gündeme gelmişse de, bugünkü manada işçi hareketleri, sendikalar, işçi-işveren ilişkileri sanayi devriminden sonra ortaya çıkmıştır. Çin Seddi, Mısır Piramitlerigibi büyük yapıların inşaatında çalışan işçilerle yöneticiler arasında çeşitli hadiseler ortaya çıkmış, bu konuda bazı düzenlemeler getirilmiştir. Lidya Krallığının başkenti Sard'ta bulunan bazı tabletlerde, inşaat işleriyle uğraşan işverenlerin, devletten, inşaat işlerinde çalışanların bazı hareketlerini sınırlandırmasını talep ettikleri anlaşılmaktadır (Yazgan: 77).

Sendikaların, işçi birliklerinin kurulup gelişmesinde bir başlangıç ve gelenek oluşturan, sanayi devrimi öncesi dönemlerdeki "kalfa birlikleri" veya "arkadaş birlikleri" (compagnonnage) denen örgütlenmeler, kalfaların loncalardaki usta egemenliğine karşı tepkilerinin ve kalfaların ekonomik bağımsızlığa kavuşma umutlarının bir ifadesi idiler. Özellikle depresyon dönemlerinde bu birlikler, mensuplarının çıkarlarını korumak için büyük gayret göstermişlerdir. Ayrıca, bu kalfa dernekleri ve arkadaşlık birlikleri, loncalara benzer tarzda örgütlenerek mensupları arasında bir kardeşlik duygusu oluşturmaya ve geliştirmeye çalışmışlar; aralarındaki hastalara, düşkünlere, vefat eden arkadaşlarının dul ve yetimlerine yardımcı olmuşlardır. Bu birlikler, her başvurunu rasgele üye kaydetmeyip, üyeliğe kabul için bazı şartlar koyuyorlar; mistik bazı katılma törenlerin-

---

(\*) Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal Politika bilim dalı öğretim üyesi.

den sonra, ancak belli şartları haiz olan kişiler bunlara üye olabiliyordu. Almanya ve Fransa'da mahalli kalfa birliklerinin ülke çapında, bir federasyon halinde örgütlendikleri, diğer şehirlere giden kalfaların, ziyaret ettikleri şehirlerdeki birliklere mensup "biraderlerince" ağırlandıkları görülmektedir.

Kalfalar ve kalfa birlikleri sadece ustalara karşı dayanışma içine girmiyorlar, bazan ustalarla birleşerek, müşterek hasımlara karşı, meselâ sipariş ettikleri mallar için git-tikçe daha az bedel ödemek isteyen, böylece o meslekteki ücret/gelir dengesini bozmaya yeltenen tüccarlara karşı da mücadele veriyorlardı. Ancak, esas itibariyle bu birlikler, kalfaların çalışma saatleri, ücret seviyeleri, çırak sayısı gibi konularda ustalara karşı bazan oldukça sertleşen mücadeleler ortaya koymuşlardır. Meselâ, 1711 yılında Fransa'da, Normandiya'daki cam imalathanelerinde çalışanlar, % 66 nisbetinde ücret artışı sağlan-ması, kapalı çalışma yerleri temini gibi taleplerle greve gitmişlerdir. (Heaton I, 339). Al-manya'da da, çok daha önceki tarihlerde bile çırak ve kalfaların çeşitli eylemlerde bulun-dukları; zaman zaman loncalardaki işlerini bırakarak, eski Roma'da avam sınıfının yaptı-ğı gibi, şehirleri terk edip köylere çekildikleri görülmektedir. İş topluca bırakma şeklin-de olduğundan "grev" olarak adlandırılabilir bu eylemler, 14. yüzyıl başlarına, 1323 yılına kadar geri gitmektedir. Kalfaların giriştikleri bu hareketlere karşı loncalar bunlara katılanları "kara liste"ye alarak tepkide bulunuyorlardı. Şehir yöneticileri de ustaların ta-rafım tutarak, kalfaların kurdukları bu birlikleri yasaklıyor, grev'leri suç sayıyorlardı. Ba-zan bu çeşit eylemlere katılanlara, "kulak kesme" gibi ağır müeyyideler de uygulanmak-taydı. Meselâ, 1385 yılında, böyle bir eyleme girişen ve işbaşı yapmayarak köylere çeki-len tüm kalfaların kulakları kesilmiştir<sup>(1)</sup>.

Makinenin icadı, fabrikaların kurulmasıyla birlikte, o zamana kadar görülenden farklı bir çalışan sınıf, işçi sınıfı ortaya çıkmış, işçi-işveren ilişkileri değişik bir mahiyet kazanmış, fabrikalarda ve fabrikaların yoğun olduğu sanayi merkezlerinde, şehirlerde bi-raraya gelen bu işçi yığınları, günümüzde görülen sendikaların kurucusu ve geliştiricisi olmuşlardır. Eski dönemin küçük atelyeleri, fabrikaların ucuz maliyet şartları karşısında tutunamayıp tasfiye olunca, oralarda çalışan usta, kalfa ve çıraklar yeni fabrika sistemin-de vasıflı ve vasıfsız işçi durumuna dönüşerek, geniş işçi yığınlarının içinde yer aldılar. Fabrika sisteminin ortaya çıkardığı işçi-işveren ilişkileri, eski lonca sisteminde görülen usta-kalfa-çırak arasındaki yakın, şahsî ve samimi ilişkileri ortadan kaldırıyor; yerine gayrı şahsî bir ilişkiler düzeni getiriyor; işçi-işveren ilişkileri apaçık bir emek-sermaye ilişkisi hâline dönüşüyordu. Bu yeni sistemde işçi, sermayedar/işveren karşısında hemen hemen bir hiçti. Tek başına bir güç ortaya koyması, haklarını koruyabilmesi mümkün de-ğildir. İşçiler, ancak bir araya gelerek güçlerini birleştirirlerse işverenin/sermayedarın gücüne karşı bir ölçüde ayakta durabilir, haklarını koruyabilirlerdi. Bir yandan bu gerçe-ğin anlaşılması, diğer yandan da sanayi öncesi döneme ait kalfa birlikleri, arkadaş birlik-leri geleneğinin sürdürülmesi, hukuken olmasa (kanunlar tarafından meşruiyeti tanınma-sa) da, fiilen işçi birliklerinin, sendikaların ortaya çıkmasına yol açtı.

Başlangıçta, bütün ülkelerde hükümetler ve resmi kuruluşlar uzun süre, doğmakta olan yeni işçi sınıfının örgütlenme çalışmalarına, işçi hareketlerine karşı hasmane bir tu-

(1) A.Murat Demircioğlu; *Dünyada İşçi Sendikaları. BASİSEN yayını, İstanbul, 1987, s. 87-89.*

tum takınmışlar, bunları sindirmeye çalışmışlardır. Kurulan işçi birlikleri resmî makamlarca yasa dışı olarak ilân edilmiş, faaliyette bulunmalarına izin verilmemiştir. Bu baskı ve yasaklamalar söz konusu birlikleri yeraltına itmiş, özel bazı işaretler, parolalar kullanarak gizli bir şekilde örgütlenip, faaliyette bulunmaya çalışmışlardır. 1692 yılında Hollanda'da, bu şekilde yasadışı ve gizli faaliyet gösteren işçi birliklerinin mensupları idam cezasına çarptırılmışlardır. Bu ülkede, 1539 ile 1789 yılları arasında yayımlanan muhtelif hükümet kararnameleleri işçi birliklerini kanun dışı ilân etmiştir (Heaton 1, 340).

İşte bu şartlar altında sanayi devrimine gelindi. Kültürel ve bilimsel temelleri çok önceden hazırlanmış ve oluşmuş bulunmakla beraber, 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren sonuçlarının yoğun bir biçimde görülmeye başlandığı, genel olarak sanayi devrimi veya birinci sanayi devrimi diye adlandırılan bu hareket, insanlık tarihinde en önemli dönüm noktalarından biridir. İngiltere'de başlayan ve üretimde insan ve hayvan gücü (beden gücü) yerine makinenin ön plâna geçmesi ile tarif edilebilecek bu devrimin etkileri, sadece üretim teknolojisi ve üretim ilişkileri alanı ile sınırlı kalmayarak, tüm ekonomik ve sosyal alana yayılmış, hemen hemen her şeyi değiştirmiş, alt-üst etmiştir.

Aslında, genel hatları itibarıyla sendikacılık baü tipi sanayileşmiş ülkelerde benzer özellikler gösterilmekle, benzer metotları kullanmakla beraber; yine de her ülkenin kendine has sosyal, kültürel özelliklerinden etkilenerek farklı bazı çizgüer, modeller ve metotlar ortaya çıkmış bulunmaktadır. Bu bakımdan, batılı sanayileşmiş ülkeler içerisinde de, İngiliz Sendikacılığı ile Kıta Avrupası Sendikacılığı arasında; Kıta Avrupasında da, Fransız Sendikacılığı ile Alman Sendikacılığı ve İskandinav Sendikacılığı arasında, kendi özel tarihî, kültürel şartlardan kaynaklanan önemli farklılıklar vardır. Amerikan sendikacılığı ise, hepsinden farklı bir çizgi ortaya kor. Diğer yandan, ilk planda belki de yanlış olarak, batılı/kapitalist çizgide bir sanayileşme modeli olarak değerlendirilen Japonya'da da, kendi kültürel özellikleriyle yoğrulmuş, değişik bir sendikacılık görülmektedir. Sosyalist ülkelerde, Doğu Blokunda ise çok daha farklı bir sendikacılık uygulaması mevcuttur. Kapitalist veya sosyalist modelleri taklit ederek kalkınmak isteyen az gelişmiş ülkelerde ise, örnek aldıkları modele göre değişen sendikacılık uygulamalarına rastlanmaktadır.

Dünyadaki sendikacılık hareketlerinin gelişimi üzerinde sağlıklı bir değerlendirmede bulunabilmek için, tarihî gelişimi içinde çeşitli sendikacılık model ve uygulamalarını ayrı ayrı ele almak, aralarındaki farklar ve nedenleri üzerinde durmak gerekir. Böyle bir değerlendirme, bize has, bizim sosyal, kültürel, ekonomik, tarihî gerçeklerimizden kaynaklanan bir sendikacılığın, sendikalaşma modelinin ortaya konması için son derece faydalı ve gereklidir. Ancak, bu ülkelerin tümünde sendikacılığın gelişimini ayrı ayrı almak, bir makalenin sınıırım aşacağından, biz burada, dünyada sanayileşme ve sendikalaşma hareketinin başladığı ilk ülke olan İngiltere'de sendikacılığın gelişimi üzerinde durmaya çalışacağız.

### 1. Sanayi Devriminin Getirdikleri:

İngiltere, sendikacılığın beşiği sayılan bir ülkedir. Çünkü, kalabalık bir işçi sınıfının teşekkülüne yolaçan sanayileşme hareketi ve bunun yol açtığı iktisadî, sosyal, siyasi

gelişmeler ilk defa bu ülkede ortaya çıkmıştır. Sendikacılık, üretim sürecini bizzat denetleme imkanını yitiren; üretim araçlarına, üretimle ilgili malzemelere ve emeğinin ürünlerine malik birer bağımsız üretici olmaktan çıkmış, hayat boyu ücretli statüsünde çalışmaya mahkûm bir işçi sınıfı içinde gelişen bir örgütlenme biçimidir.

Sanayi devrimiyle birlikte, Marx'ın, "modern sanayiın ilk yarattıkları" diye adlandırdığı işçi sınıfının sayısı ve genel nüfus içindeki oranı büyük bir hızla artmaya başlamıştır. Daha önceki dönemlerde, orta çağda toplumun en kalabalık kesimini oluşturan alt orta sınıflar gittikçe azalmış; sonunda, bir yanda az sayıdaki zengin sermayedar zümreden, diğer yandan ise sefil işçi yığınlarından oluşan bir sosyal yapı ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler içerisinde, İngiltere'de köylü sınıfı adeta silinmiş, büyük bir kısmı şehirlere göç ederek işçi yığınlarına katılmış, tarımda kalanlar da ücretli statüsüne geçmişlerdir (Işıklı: 9).

Sanayileşme ile birlikte başlayan bu sürecin sonunda, İngiltere'de toplam nüfusun tamamına yakını sanayi ve hizmetler kesimine intikal etmiş; ayrıca işgücünün meslekteki yeri bakımından dağılımında da, bağımlı olarak çalışanların (ücretli ve maaşlıların) nisbeti gittikçe artmıştır. İngiltere, bu gelişmelerin en erken ve en yoğun biçimde yaşandığı ülkelerin başında gelmektedir. Kapitalist ülkeler içinde ilk defa İngiltere'de işçiler faal nüfus içinde en büyük paya sahip olmuşlardır. Aşağıdaki rakamlar bu gelişme ve değişmeyi açıkça göstermektedir:

Faal Nüfusun Sektörler İtibariyle Dağılımı (%)

	1801	1951	1966	1980
Tarım	35	5	3.1	2.5
Sanayi	29	57	46.6	39
Hizmetler	36	38	49.6	58.5

Diğer yandan, 19. yüzyılın başlarında, çalışan nüfusun takriben 4/5'ü kendi nam ve hesabına çalışanlardan oluşuyordu. 1870'lerde bunların nisbeti 1/3'e indi, 1940'larda 1/5'e düştü. 1966 yılına geldiğinde, İngiltere'de faal nüfusun % 90'ını bağımlı olarak çalışanlar teşkil ediyordu<sup>(2)</sup>.

Yukarıda açıklandığı şekilde, İngiltere'de sanayi devriminden sonra yeni tip bir sosyal sınıflaşma sürecinin gittikçe belirginlik kazanması ve işçi sınıfının genel nüfus içerisindeki payının giderek yükselmesi, sendikalaşma hareketini hızlandıran, sendikaların gücünü ve işçi sınıfının siyasi etkinliğini artıran en önemli faktör olmuştur.

Sektörler	%	Meslekteki Yer	%
Tarım	60	Ücretli	33
Sanayi	13	Kendi nam ve hesabına çalışanlar	24
Hizmetler	27	Yardımcı aile fertleri	42
		İşveren	1

(2) Karşılaştırma için, 1980'lerde Türkiye'de faal nüfusun sektörler ve meslekteki yer bakımından dağılımına ilişkin aşağıdaki rakamlara yer verelim:

## 2. Sendikalaşma Hareketinin Kökleri

İngiltere'de kalfa loncaları (kalfa birlikleri) 15. yüzyıldan beri vardı. Ücretli işçilerin kendi aralarında kurdukları birlikler ("combination" ve "association"lar), 17. yüzyılın ikinci yarısından, 1660'lardan itibaren ortaya çıkmış ve özellikle 18. yüzyılda yaygınlık kazanmıştır. Bu birlikler Londra'da ve işçilerin yoğun olarak bulunduğu dokumacılık merkezlerinde daha kuvvetli idiler. Bazı işçi birlikleri çıraklıktan geçmemiş işçileri aralarına almayacak ve onların mesleki faaliyette bulunmalarına imkan vermeyecek kadar güçlü idiler. Bu çeşit sürekli birliklerin olmadığı durumlarda ise, işçiler spontane olarak (kendiliğinden, durumun gerektirdiğine göre) biraraya geliyor, daha sonra dağılıyorlardı. Bu işçi birliklerince, 18. yüzyıl boyunca endüstri alanında verilen mücadelelerin, 19. yüzyıldakiler kadar şiddetli olduğu anlaşılmaktadır (Heaton-I:340-341).

Kökü, tarihi olarak, bu kalfa ve işçi birliklerine dayanan sendikalar, önceleri sadece vasıflı işçilerin oluşturdukları meslekî kuruluşlar şeklinde başlamış ve uzun süre (19. yüzyılın sonuna kadar) böyle kalmışlardır. Vasıflı işçilerin kurdukları ilk sendikalar, dizgi ve baskı işçileri tarafından kurulmuştur (Işıklı: 9).

Sanayide çalışan işçiler 18. yüzyıl boyunca toplu eylemlere, giderek artan bir şekilde katıldılar. Zaman zaman, ücretleri veya çalışma saatleri ile ilgili olarak olumsuz bazı hareketlerle karşılaştıklarında, yerine göre civardaki bir han odasında bir araya geliyor, sorunlarını konuşup tartışıyor, birlikte mücadele veriyor, mesele çözüme kavuştuktan sonra da dağılıyorlardı. Ancak, bazı mesleklerde, hasta ve işsiz üyelere yardım eden devamlı işçi birlikleri vardı. Bunlardan bazdarı, asgari bir ücret tesbiti yolundaki taleplerini işverenlere kabul ettirebilecek, birliğe üye olmayanların istihdam edilmelerini engelliyebilecek, çıraklar için asgari bir çalışma yaşı sınırı belirleyebilecek ve yeni makine ve tekniklerin uygulanmasını engelliyebilecek kadar güçlü idiler. Zaman zaman şiddete başvurmaktan da çekinmiyorlardı. Üikenin başka bölümlerinde iş arayan bir sendika üyesi, oradaki sendika üyeleri tarafından kollanıp gözetiliyordu. 18. yüzyılın son on yılı, işçilerin örgütlenmesi bakımından büyük bir artışa şahit oldu (Heaton-II:353).

İşçilerin ücretlerini yükseltmek, çalışma sürelerini kısaltmak gibi amaçlarla, işveren üzerinde baskı oluşturmak için kurdukları bu işçi birlikleri İngiliz örfi hukuku tarafından meşru sayılmıyor, "fesat hareketi" olarak değerlendirilerek mensupları hakkında takibat yapılıyordu. İşçiler, kanun boşluklarından yararlanarak bu nevi takibatlardan yakalarının kurtarmaya çalışıyorlardı. 1720 yıllarında işverenler, işçilerin bu nevi toplu hareketlerini önleyip cezalandıracak yeni kanunların çıkarılması için parlamento nezdinde gayret gösterdiler. Kısmen başarılı da oldular. Parlamento 1721, 1723, 1749 ve 1773 yıllarında bu işçi birliklerini ve işçi hareketlerini bastırıcı bazı tedbirler öngören kanunlar çıkardı. Bu kanunlarla, ücretlerin mahallî adfî makamlarca tesbit edilmesi uygulaması getiriliyor, işçilerin çıkarlarının bu yolla korunması amaçlanıyordu. Ancak, işçilerin toplu hareketlerini önleme ve ücretlerin belirlenmesi konusunda alınan bu tedbirler fazla etkili olamadı (Heaton-I:340).

1799 ve 1800 yıllarında çıkarılan iki kanunla (Combination Acts), işçilerin sendikalaşmaları ve grev yapmaları yasaklanıyordu. Bu iki kanun, anlaşmazlık durumunda hakeme gidilmesini, o mahaldeki iki hakimin kararına başvurulmasını öngörüyordu.

Görüldüğü gibi, işçilerin örgütlenmeleri İngiltere'de çeşitli yasaklamalara, yasal engellere, takibatlara karşın, uzun mücadeleler sonunda, kısmen yer altında olmak üzere büyüyüp gelişti. Ancak, bütün bu engellemelere rağmen işçi birlikleri İngiltere'de fiilen varlıklarını sürdürmeyi başardılar ve bilhassa örgütlenmenin, dayanışmanın güçlü olduğu mesleklerde toplu pazarlık uygulaması bir ölçüde açık olarak sürdü.

İngiltere'de sendikalar 1824 yılına kadar kanun dışı idiler. (Kıta Avrupasında ise, bundan kırk hattâ daha uzun yıl sonra bile yasa dışı olarak kaldılar). 1824'te yapılan bir parlamento soruşturmasında, işçi birliklerini yasaklama girişimlerinin düşmanlık ve güvensizlik duygularını artırmaktan başka bir işe yaramadığı ve işçileri şiddete yönelterek toplumun huzurunu bozduğu kaydediliyordu. Bunun üzerine, işçi birleşmelerini yasaklayan kanunlar iptal edilerek (1824), işçi kuruluşları yasal bir hale geldiler ve fesat kuruluşları olma şaibesinden de kurtuldular. Bu gelişme, işçilerin örgütlenme faaliyetlerinde büyük bir artışa ve bir dizi greve yol açtı. Söz konusu gelişmelerden endişeye kapılan parlamento, 1825 yılında örgütlenme hakkına bazı sınırlamalar getirdi. İşçi birlikleri artık kanun dışı değillerdi; ancak, her türlü şiddet, tehdit eyleminde bulunulmasının cezai bir suç oluşturacağı, sendikaların eğer bu kayıtlamalara uyulursa varlıklarını sürdürebilecekleri belirtiliyordu.

Kendilerini kanuni hale getiren bu düzenlemelerden sonra da sendikaların önlemindeki engeller henüz tamamen kalkmamıştı. Bazı eylemleri kanuna aykırı görülerek engelleniyor, işverenle yaptıkları toplu sözleşmeler mahkeme yoluyla uygulanamıyordu. Bu dönemlerdeki yaygın anlayışa uygun olarak devlet, emekle sermaye arasındaki ilişkilerin nasıl yürüdüğü konusu ile kendisini alâkadar görmüyordu. Fakat, toplumda işçilerin sayıları ve etkinlikleri büyük ölçüde artıp işverenlerle aralarındaki ihtilaf ve çekişmeler toplum huzurunu bozacak boyutlara varınca, hükümetler bu ilgisiz tavırlarını ister istemez terk ederek konuya eğilmek durumunda kaldılar (Heaton-II: 352-354).

### 3. İdeal Toplum Arayışları:

1825-1850 yılları arasındaki dönem İngiltere'de iktisadi hayatta büyük değişikliklerin yaşandığı bir dönemdir. Zaman zaman karşılaşılan şiddetli ekonomik krizler, işçi haklarındaki ilerlemeyi kesintiye uğrattı. Makinaların gittikçe daha yoğun biçimde kullanılması el tezgahlarında çalışan pek çok dokuma işçisini işinden ederken, son derece kötü çalışma koşullarını da beraberinde getiriyordu. Bu olumsuz gelişmeler karşısında, normal gidişat içerisinde kapitalist sistemin durumlarını iyileştireceğinden ümit kesen işçiler, bir süre, kendilerine yepyeni bir toplum modeli, bir dünya cenneti vaad eden ütöpik projelere ilgi göstermeye başladılar. Bu dönemde Fransa'da çeşidi ideal toplum önerileri ortalığı kaplamıştı. Sanit Simon, Fourier, Louis Blanc ve Proudhon'un fikirleri büyük ilgi topluyordu. Bu düşünürler, üretim araçları üzerinde özel mülkiyetin kaldırılmasını, üretimin toplumdaki herkesin yararına olacak şekilde örgütlenip paylaşılmasını mümkün kılacak bir toplumsal yapının kurulmasını öngörüyorlardı (Heaton-II: 354-355).

a) Owenizm: Bu ütöpik model arayışları, meşhur İngiliz düşünürü, işadamı, kooperatifçisi ve sosyal politika önderlerinden Robert Owen (1771-1858) vasıtasıyla İngiltere'ye de uzandı. Bu düşünürün adına izafeten Owenizm olarak adlandırılan hareket,

İngiltere'de sosyalist fikriyatın başlangıcını oluşturur. Owen, İngiltere'deki işçi hareketlerinin teorik ve pratik alandaki en büyük öncülerinden biridir. İngiltere'de kooperatifçilik, sendikacılık, 8 saatlik iş gününün gündeme gelmesi, işçilerin çalışma şartlarını iyileştirmeye dönük fabrika yasalarının çıkarılması ve sosyalist düşüncenin gelişmesi bu idealist insana çok şey borçludur. Owen, sefalet şartları içinde çalışan ve yaşayan işçilerin durumlarını düzeltmeye dönük tedbirler getirilmesini teklif ederek ve bunları bizzat kendi fabrikasında uygulayarak işe başlamış; daha sonraları ise, mevcut sosyal ve ekonomik sistemi bütünüyle değiştirmeye dönük programlara yönelmiştir.

Owen, David Dale adlı bir iş adamının damadı ve iş ortağı olarak 1800'de, Lew Lanark'daki fabrikaların başına geçti. Öngördüğü reform tedbirlerini 1800-1823 yılları arasında bizzat kendi fabrikasında uygulamaya çalıştı. İşletmesindeki 2000 işçiden 500'ü kimsesiz, yoksul çırak çocuklardı. Diğerlerinin çoğu da hırsızlık, sarhoşluk ve diğer kötü alışkanlıklara müptela kimselerden oluşuyordu. 23 yıl boyunca, model bir fabrika ve model bir köy oluşturmak için denemeler yaptı. 10 yaşından küçük çocukların çalışmalarına müsaade etmiyerek, onların okula gitmelerini sağladı. Günlük çalışma sürelerini 12 saate indirdi ve bunun da bir saat kırkbeş dakikasını yemek molası için ayırdı. İşçilere maliyetine gıda maddeleri satan bir mağaza açtı. İşçilerin kaldıkları meskenleri iyileştirdi, işçilere tıbbî bakım imkânları sağladı. Bir tasarruf ve yardımlaşma sandığı kurarak, hastalanan işçiler için bir fon oluşturdu. Önceleri, ortakları onun bu uygulamalarını endişe ile karşıladıysa da, sonunda fabrikanın yine de kâr ettiği görüldü. New Lanark'ta Owen'in fabrikasını görmek, incelemelerde bulunmak için İngiltere'nin her tarafından ziyaretçiler geliyordu (Heaton-II:338). Bunu gören bazı işverenler de işyerlerindeki çalışma şartlarında bazı düzeltmelere gidiyor ve bunun olumlu sonuçlarını da görüyorlardı. Böylece Owen, sadece teorik alanda değil, uygulamaya dönük olarak da işçilerin durumlarını düzeltici bir hareketi başlatmıştı<sup>(3)</sup>.

Robert Owen'in bir işadamı ve düşünür olarak, İngiliz toplumundaki yüksek mütahitlerde büyük bir itibarı vardı. Fabrika reformu ve diğer meselelerle ilgili fikirlerine itibar ediliyordu. Fakat, daha sonraları sistemin temeline dönük eleştiriler yönelip, radikal bazı değişiklikler önerince, hakim çevreler üzerindeki bu itibarını yitirdi. Yine de, uğruna büyük mücadele verdiği Fabrika Yasası, onun öngördüğü kapsamda olmasa da 1819'da çıktı (Heaton-II: 338). Bir takım yüzeysel düzenlemelerle bir yere varılamayacağını gören Owen, kapitalist sistemin bazı temel kurumlarına, üretim araçları üzerindeki özel mülkiyete kâra ve rekabet mekanizmasına karşı çıkı. Bu arada, mevcut çarpık sosyal ve ekonomik yapıyı onaylayan, ona destek veren kiliseye, hıristiyanlığa ve burjuva

(3) Henüz hatırı sayılır bir sanayileşme hareketine rastlanmamakla beraber, aynı dönemlerde (19. asrın başlarında), Türkiye'deki mevcut sanayi tesislerindeki çalışma şartlarının Avrupa'ya kıyasla oldukça iyi durumda olduğu söylenebilir. Nitekim, 1839'larda, Anadolu ve Rumeli'deki dokuma tezgahlarında çalışan işçilerin çalışma şartlarını bizzat gören Ami Boué isimli bir yabancı, gözlemlerini şöyle dile getirmektedir: "Türk işçileri ve zanaatkarları, açık havada ya da hangaralarda çalışırlar ve yarı karanlık deliklere hapsedilmemiş oldukları için şüphesiz ki bizim işçilerimizden daha mutludurlar. İngiltere'de olduğu gibi, yedi günden ikisinde uykusuz bırakılarak serseme çevrilmezler. İşçilerin, işverenlerine karşı, kin dolu duyguları, bizde olduğu gibi gelişme ortamı bulamaz". (Ami Boué; *La Turquie d'Europe*. C.3, 117'den nelen: Oya Sencer; *Türkiye'de İşçi Sınıfı*, İstanbul, 1969, s. 68-69). Ancak, aradan bir buçuk asırlık bir süre geçtikten sonra, izlenen yanlış ve çarpık iktisadi ve sosyal politikalar neticesi, bugün işçilerimizin ve zanaatkarlarımızın birçoğunun insan haysiyetiyle bağdaşmayan ücret ve çalışma şartları içinde bulunmaları esef vericidir.

evliliğine karşı da eleştiriler yöneltti. Kendisinin önerdiği küçük kooperatif toplulukların kurulup ülke çapında yaygınlaşmasıyla kooperatif temeline dayalı mutlu bir toplum ortaya çıkacağını söylüyor, bu fikrin propagandasını yapıyordu. Ona göre geleceğin sınıfsız toplumu, kendi kendisini yöneten 300-2000 kişilik kooperatif topluluklarının bir federasyonu şeklinde olacaktı. 1824'te, "Eski ahlâksız dünya" dediği İngiltere'yi terkederek, tasarladığı ütöpik toplumu Amerika'da Indiana'da kurduğu "New Harmony" kolonisinde gerçekleştirmeye çalıştı. Servetinin büyük bir kısmını bu uğurda kaybetti. Ancak, bu denemesi başarılı olamadı ve 1829'da İngiltere'ye döndü.

İngiltere'ye avdetinden sonra Owen, işçilerin örgütlenmesinin ortaya çıkarabileceği potansiyel güç üzerinde durdu ve 1833'de, "Üretici Sınıfların Büyük Millî Manevi Birliği" adlı bir sendikal örgütün kurulması için gayret gösterdi. Kendisinin de bir süre başkanlığını yaptığı bu Birlik'in bir gün ülkedeki tüm işçilerin genel greve girmelerini sağlayarak, yeni bir sosyal düzene geçişi gerçekleştireceğini ümit ediyordu. (Genel Grev fikri, daha önce de 1831 yılında William Benbow tarafından "grand national holiday" adıyla ortaya atılmıştı). (Işıkli: 19). Mevcut mahallî zanaatkâr birlikleri bu tek ve büyük Birlik etrafında toplanacak; tüm İngiltere'deki erkek-kadın, vasıflı-vasıfsız, kırsal-kentli bütün işçilerin üyesi olduğu bu muazzam ordu, yenilmez gücünü 8 saatlik iş gününe geçilmesini talep etmede kullanacak, eğer talebi reddedilirse genel greve gidilecekti. Bunu takiben de Endüstride yönetimi ele alarak kooperatif esasına göre işletecek ve mevcut toplumu sosyalist bir yapıya dönüştürecek (Heaton-II: 355).

İşverenler bu tehdide karşı "Document" (döküman) adını verdikleri bir metinle cevap verdiler. İşçileri işten çıkarmakla tehdit ederek, herhangi bir sendikaya üye olmadıklarım belirten bir bildiriye imzalamalarını istediler. Sık sık şiddete baş vurulan grev ve lokavtlar ortalığı kapladı. Sonunda işçiler yenilgiye uğradılar. 1834'de, bir işçi birliği örgütleyen altı tarım işçisi, gizli olarak yemin ettikleri için Avustralya'ya sürüldü. Bu gelişmeler karşısında, Owen'in kurduğu Büyük Birlik etkinliğini yitirerek dağıldı ve bu başarısızlık kitle hareketi olarak Owenizm'in sonunu teşkil etti (Heaton-II: 355; Işıkli: 19).

Sözkonusu başarısızlıklarına rağmen, Owen'ın bizzat kendi fabrikasında başlattığı işçilerin çalışma ve yaşama şartlarını iyileştirmeye dönük tedbirlerin ve bu uğurda verdiği fikrî mücadelenin, fabrika yasalarının çıkarılmasında ve bu yolda alınan tedbirlerin tüm İngiltere'ye yayılmasında büyük etkileri olmuştur. Ayrıca, Owen'ın sosyalist düşünceleri de İngiliz sendikacılık hareketi üzerinde fikrî yönden tesir etmiştir. Onun devrimci bir boyut vererek ifade ettiği, malların değerinin onlar için harcanan emeğe bağlı olduğuna dair görüşleri İngiliz sosyalist ve işçi hareketi üzerinde geniş yankılar uyandırmıştır. Ancak, Owen'ın, tasarladığı toplum düzeninin gerçekleştirilmesinde işçi sınıfına tanıdığı rol önemsizdir. Çünkü, o dönemde işçi sınıfı toplumda henüz çok etkin bir güç haline gelmemişti. Owen, işçiler bakımından siyasî eylemi reddeder. O, iktisadî sonuçların sağlanmasında siyasî metodların kullanılmasını şüphe ile karşılamaktadır. İşçilerin henüz genel oy hakkından, seçme ve seçilme hak ve hürriyetlerinden bile mahrum bulunduğu bu dönemde Owen'ın ileri sürdüğü ütöpik model ve teklifler geniş kitlelerin ilgisini çekiyordu.



Owen'in öne sürdüğü mücadele yolları arasında sınıf çatışması, baş kaldırma ve hatta kısmî grev fikrine yer yoktur. Öne sürdüğü barışçı genel grevde de en büyük desteği diğer sınıfların iyi niyetli insanlarından beklemektedir. Zamanla İngiliz sendikacılığının en önemli niteliklerinden biri haline gelmiş bulunan sınıflar arası işbirliği eğilimi, Owenizm'in de özelliğidir. Owenizm, bir yandan barışçı genel grevi başlıca mücadele aracı olarak öne sürmekte, bir yandan da, hedef olarak gösterdiği kooperatif esasına dayalı toplumun niteliği bakımından anarşist-komünizmin ve anarko-sendikalizmin kaynağını teşkil etmektedir. İngiliz sendikacılık hareketinin gelişimi içinde, önemsiz de olsa, zaman zaman belirip kaybolan anarko-sendikalist eğilimin köklerini bu kaynaktan aramak mümkündür (Işıklı: 18-20).

#### 4. Chartist Hareket:

Owenci sendikal hareketin başarısızlığı işçileri siyasî planda arayışlara yöneltti. 1836'yı izleyen yıllarda, on yıl boyunca Chartism işçi hareketinin yeni İncil'i oldu. İşçiler, bütün erkeklerin katılımıyla (genel oy hakkı elde edilerek) yapılacak seçimlere ve gizli oyla seçilecek ve hizmetleri karşılığı aylık alacak olan temsilcilerinin parlamentoya girmesine ümit bağladılar. Diğer yandan, özellikle ekonomik depresyon dönemlerinde, meş'aleli gösteriler, devrim denemeleri, makinelerin tahribi ve grevler yaygınlaşıyordu (Heaton-II: 356).

İşçi sınıfının genel ve eşit oy hakkına sahip olması yolunda yürütülen mücadelede "Chartist" hareketin önemli bir yeri vardır. Chartizm, işçilere, Owen'in telkin etmediği sınıf mücadelesi fikrini benimsetmede ve siyasal planda mücadelenin gereğini kabul ettirmede etkili oldu. Çeşidi tarihlerde ilân edilen "People's Charter"lar, işçi sınıfının güçlü destek ve mücadelesi sonunda gerçekleşmiştir (Işıklı: 12).

1832 tarihli "Reform Bili", oy hakkını, geliri muayyen bir miktara ulaşan toprak sahiplerine ve ödediği kira aynı miktarı bulan kiracılara tanıyordu. Böylece, gelişen burjuva sınıfı bazı temel siyasî haklara kavuşuyor ve ülkenin yönetiminde aristokrasiye ortak oluyordu. İşçi sınıfı ve diğer sınıflar ise henüz oy hakkı başta olmak üzere başlıca demokratik haklardan mahrumdu. 1836 yılında, İngiltere'de altı milyon yetişkinin ancak 840 bin kadarı (% 14'ü) oy hakkına sahipti. Seçim bölgeleri öyle düzenlenmişti ki, 150 bin seçmen seçimin kaderini belirliyebiliyordu (Işıklı: 20). Bu şartlar altında, eski ve yeni varlıklı sınıfların (aristokratlar ve burjuvaların) hâkim olduğu bir parlamento karşısında, sadece iktisadî alanda mücadele etmenin yeterli olmadığını/olamayacağını gören Chartistler, önce bütün işçiler için oy hakkı ve daha sonra da siyasal planda diğer bazı reformların yapılması uğrunda mücadeleye başladılar. Amaçları şu altı noktada toplanıyordu:

- Genel oy hakkı
- Gizli oyla seçim
- Parlemtentonun yılda bir defa toplanması
- Parlamento üyelerine maaş ödenmesi
- Parlamento seçilebilmek için konan mülkiyet şartlarının kaldırılması
- Seçim bölgeleri arasında eşitlik.

Siyasî alandaki bu hedeflere ulaşılmasının, iktisadî hakların elde edilmesi için bir vasıta olacağı düşünülüyordu. Bu amaçlar, harekete adını veren ve 1838, 1842 ve 1848 yıllarında yayınlanan "People's Charter"larda (halkın parlamentoya verdiği hak talep dilekçeleri) açıklanmıştı. Birinci "Charter", London Working Men's Association'ın yöneticileri tarafından, radikal kanattan bazı liberal milletvekillerinin de katılmasıyla hazırlanmıştı (LWMA, 1836'da Londra lı işçiler tarafından, bir işçi sınıfı örgütü olarak propandada ve eğitim amacıyla kurulmuştu. Orta sınıftan bazı kişiler, bu arada Robert Owen da bu birliğin şeref üyesi idi. Ancak, denetim işçilerin elinde idi). 1838 ile 1842 yılları arasındaki iktisadî kriz de işçilerin Cartist harekete katılmalarında etkili oldu. İşçiler, çeşitli şehirlerde düzenlenen toplantılara kalabalık gruplar halinde katılarak Cartist taleplere destek verdiler. Cartist Konvansiyon tarafından parlamentoya verilen bu birinci dilekçede bir milyon ikiyüz bin kişinin imzası vardı. Parlamento, Cartistlerin bu taleplerini büyük bir çoğunlukla red etti. Bu karar karşısında nasıl bir tepki gösterilmesi gerektiği konusunda hareketi yönetenler arasında bir görüş birliği sağlanamadı. Maden işçileri özellikle Güney Galler bölgesindekiler, Cartizm, silahlı ayaklanmaya kadar giden çok hareketli destekleyicisi idiler. Genel greve teşebbüsleri başarısızlıkla sonuçlandı. Newport Maden işçilerinin ayaklanması şiddetle bastırıldı. 500 Cartist hapsedildi (1838) Işıklı: 21-22).

Birinci Cartist harekette karşılaşılan bu yenilgiden, merkezî bir yönetime sahip, sendikal hareketle sıkı bir işbirliği içinde yürütülen güçlü bir teşkilât oluşturmanın gerekliliği yönünde bir ders çıkartıldı. Bu amaçla, National Charter Association kuruldu. Bu yeni teşekkül, birinci Cartir'daki taleplerin ufak tefek farklarla tekrarı mahiyetinde olan üç milyondan fazla imzalı ikinci bir Cartir'ı 1842'de parlamentoya sundu. Parlemtunun bu talepleri de büyük bir çoğunlukla red etmesi üzerine, bu karara genel bir grev dalgası ile tepki gösterildi. Cartizm, 1847'de üçüncü defa canlandığı vakit, işçilerin ilgisi oldukça azalmıştı. 1847'de, çalışma gününü 10 saatle sınırlandıran kanunun çıkması ve genel ekonomik şartlar, işçilerde siyasi mücadele yollarına başvurmaksızın, sadece iktisadî alanda mücadele vererek birşeyler elde edebilecekleri umudunu uyandırmıştı. Üçüncü Cartir'da iki milyona yakın imza ile 1848 yılında parlamentoya sunuldu. Fakat hükümetin çeşitli manevraları, sert tedbirleri karşısında Cartist Birlik varlığını daha fazla sürdüremedi. İşçi kitlesinin büyük ölçüde desteğini sağladığı halde hareketin muvaffak olamaması, vasıflı ve yüksek ücretli usta işçilerin tekelinde bulunan sendikalarla, -bu işçilerin, durumlarından memnun olmaları sebebiyle- yeterli ölçüde bir dayanışma kurulamamasına bağlanabilir. Ayrıca Cartizm, sistemli, bütünsel bir teoriden de yoksundu.

Başarısızlıklarına rağmen Cartizm, İngiliz sendikacılığı ve genel olarak dünyadaki sosyalist hareket ve işçi hareketleri üzerinde çok etkili olmuş, önemli katkılarda bulunmuştur. Cartizm, işçi sınıfının dünyada ilk defa gerçekleştirdiği siyasi hareket olması bakımından da son derece önemlidir. İngiliz sendikalarına siyasi eylemde bulunma hususunda öncülük yapmış, cesaret vermiş, bir gelenek ve birikim kazandırmıştır (Işıklı: 23-24).

1832 tarihli Reform Bill'den soma, 1867 ve 1884 tarihli reformlarla oy hakkı adım adım genişletilmiş; ancak 1918'de yürürlüğe giren son reform kanunu ile, bu günkü

anlamda genel, eşit ve gizli oy hakkı elde edilebilmiştir.

İngiltere'de sendikacılık hareketi, başlangıç yıllarında Owenizm'den ve Cartist hareketten büyük ölçüde etkilenmiş, bunlarla iç-içe gelişmiş; daha sonraki dönemlerde ise, bu hareketler ortadan kalktığı halde, sendikal hareket, bunlardan aldığı güç ve tecrübe ile varlığını ve gelişimini sürdürmüştür. 19. yüzyılın ilk yarısında İngiliz işçi hareketi, Owenizm, Cartizm ve Sendikacılık şeklinde üç ayrı görünüm sergiliyordu (Işıklı: 18).

### 5. Bugünkü Manâda Sendikacılık Hareketinin Doğuşu ve Gelişimi:

Sendikal hareketin gelişmesinde üç boyut dikkati çekmektedir:

- Örgütün fiilen kurulması, en iyi teşkilat yapısının bulunması ve üye temini ile, üyelerin muhafaza edilmesi: Sendikal hareket en önce ve en kolay vasıflı işçiler (matbaacılar, terziler, bıçakçılar, gemi yapım işçileri, makinistler vs.) arasında gelişme imkânı buldu. Yarı vasıflı, vasıfsız ve kadın işçilerin teşkilatlanmaları daha geç ve daha güç oldu, en az başarıya bu kesimlerde ulaşıldı.

- Sendikaların işverenle ilişkileri: En önemli amaç, ücretin rekabete konu olmaktan çıkarılması, işçi-işveren arasında bireysel sözleşmeler yerine toplu sözleşmelerin ikame edilmesi ve işçilerin daha düşük ücretle çalışmayı kabul ederek arkadaşlarına rakip olmalarını engellemek için ücretlerin, çalışma saatlerinin ve çalışma şartlarının standart hale getirilmesiydi.

İlk adım tanınmaktı; işverenlerin sendikayı tanımaya ve sendika yetkilisi ile işçilerin temsilcisi olarak görüşmeyi kabul etmeye ikna/mecbur edilmeleri gerekiyordu. Sendikaların bu uğurda verdikleri mücadele genellikle çok uzun ve şiddetli oldu; fakat, er veya geç işverenler sendikaları tanımak zorunda kaldılar. Bunun ardından da zaman içinde iki taraf arasında barışçı görüşme, uzlaşma, arabuluculuk ve grev/lokavt yolları oluşup gelişti (Heaton-II: 351).

- Sendikalarla devlet arasındaki ilişkiler: Başlangıçta bütün ülkelerde hükümetlerin tutumu düşmanca idi. Zamanla, devletin onları meşru bir kuruluş olarak tanınması ve sendikalara karşı tutumunu değiştirmesi üzerine, sendikaların devlete karşı tavırlarında da değişiklik oldu. Sendikalara karşı hasmane bir tavır takınan devlet, karşısında hasmane sendikalar bulunuyordu. İşçiler adım adım genel oy hakkını elde edip, özellikle 1870'lerden sonra politik alanda etkin olmaya başlayınca, siyasi partiler ve hükümetler işçilerin desteğini kazanmak için gayret gösterdiler; en azından bunları dikkate almak zorunda kaldılar. Bir yandan hükümetler işçileri korumaya dönük bazı tedbirler alıp düzenlemeler getirirken; diğer yandan da işçiler ve sendikalar yeni haklar elde etmek için mücadeleye verdiler.

Tarihteki gelişim içinde İngiliz işçi hareketi üç tekerlek üzerinde ilerledi: Sendikacılık, Kooperatifçilik ve Politika. Sendikalar, işçilerin ücret ve çalışma şartlarına ilişkin hakların korumaya ve geliştirmeye çalışırken; kooperatifler de tüketim alanında işçilerin iktisadi durumlarını geliştirerek, daha iyi bir hayat seviyesine yükselmelerini sağlamada onlara yardımcı oldu. Öte yandan, sendikalar, kendilerine yakın buldukları partilere des-

tek vererek, daha sonra da kendi siyasi partilerini kurup destekleyerek siyasi hayatta da aktif bir rol oynadılar (Heaton-II: 351). İçinde buldukları şartlara göre, İngiliz işçilerinin, zaman zaman bu üç alandaki faaliyetlerinden birine öncelik verdikleri görüldü.

Sendikaların İngiltere'de ancak 1824 yılında yasal hale gelebildiklerini daha önce açıklamıştık. Müteakip yıllarda ekonomideki depresyon şartlarının, Owenci ve Cartist hareketlerin yol açtığı karmaşa bir birini takip etti. 19. asrın ortasından (1851) itibaren, vasıflı işçilerin kurdukları mahallî zanaatkar birlikleri, Yeni Model bir örgütlenme biçimi geliştirdiler. Mahallî seviyedeki çeşitli teknisyenler, makinistler, demirci ve metal işçi birliklerinin bir araya gelmesiyle bir Birlik oluşturuldu. Bu Birliğe, sadece belirli bir eğitimden geçmiş vasıflı zanaatkarlar üye kabul ediliyordu. Yetkiler daha çok Londra'daki merkezde toplanmaya çalışılarak, özellikle grev ilanı gibi konularda merkezin denetiminde olan disiplinli bir örgüt oluşturuldu. Yöneticiler toplu sözleşme uygulamasını geliştirmek, anlaşmazlıklara barışçı çözüm yolları bulmak için büyük gayret gösterdiler. Gizli, yıkıcı ve devrimci bir kuruluş olmadıklarını göstermeye; yönetici ve işverenlerin güvenini kazanmaya çalıştılar.

Bu kuruluş, yalnızca bir sendika değil, aynı zamanda bir yardımlaşma derneği idi. Üyeleri oldukça büyük miktarda bir haftalık aidat yatırıyorlar ve karşılığında Birlik'ten hastalık, işsizlik ve yaşlılık durumlarında, tıpkı grev zamanlarında olduğu gibi yardım alıyorlardı. Bu Yeni Model çok başarılı oldu. 1851-1890 yılları arasında, en büyük 14 sendika, üyelerine yaklaşık 8 milyon sterlin dağıttı. Bu meblağın yaklaşık yarısı işsiz üyelere; 1/4'ü hastalara; % 8'i üyelerin cenaze törenlerine; sadece % 6'sı da grev harcamalarına gitti. Sendikacılık doğru yolu bulmuş görünüyordu (Heaton-II: 356).

1860'lı yıllarda sendikaların yasal durumları tekrar gündeme geldi ve 1867, 1876 yılları arasında çıkartılan çeşitli yasalarla sendikaların mülk sahibi olabilecekleri, mülk alıp satabilecekleri hükmü getirildi. Grev hakkı teminat altına alındı. Grevçiler, barışçı yollarla diğer arkadaşlarını da işi bırakmaya ikna edebilir; sendikalar, bir kişi tarafından yapıldığında kanun dışı olmayan her türlü eylemi yapabilirlerdi. Ayrıca, grevin yol açtığı kayıp ve zararların karşılanması için sendika fonlarına elkonamıyacaktı (Heaton-II: 357).

1901 yılında, Tafta Vale olayı ile bu teminatın üzerine gölge düştü. 1900 Ağustosunda Taft Vale Railway Company'e ait işyerlerinde başlayan grev üzerine, Lordlar Kamarasının da tasdik ettiği bir mahkeme kararı ile, mensuplarının sebep olduğu zararlar dolayısıyla sendikaların fonlarına el konulması hükmü getirildi. Sendika, Taft Vale şirketine otuz bin sterlin ödemek zorunda kaldı. Sendikacılar, sendika üyelerinin sendika organlarının kararı olmaksızın giriştikleri eylemlerden doğan faili meçhul zararların sendikalara ödetilmesine şiddetle karşı çıkıyorlardı. Sendikalar, siyasi platformda da mücadele verdiler. Yeni kurulmuş bulunan Labour Representation Committee (İşçi Temsil Komitesi) ni desteklediler. 1906 seçimlerinde işçi adaylarının kazanması için özel bir gayret gösterildi ve görülmemiş bir başarı sağlandı. İşçi partisi, Taft Vale kararını iptal ettirmek için parlamentoda gayret gösterdi ve 1906 yılda, Workmen's Compensation Act (İş Anlaşmazlıkları Yasası)'nın çıkarılmasıyla mesele sendikalar lehine çözüme kavuştu. Sendikaların, sözleşmeye uyulmaması sebebiyle ve iş anlaşmazlığı esnasındaki yanlış eylemler-

den dolayı mahkemeye verilemeyeceği hükmü getirildi (Işıkılı: 48; Heaton-II: 357).

Sendikalar, İngiltere'de, teminat altına alınmış gerçek mânâda sendikal haklara 1871-1875 tarihlerinde çıkarılan kanunlarla kavuşmuşlardır. 1927 yılında çıkarılan bir kanun sendikaların bazı faaliyetlerini yasakladı. 1946'da yürürlüğe giren bir başka kanun bu yasakları kaldırdı (Işıkılı: II).

#### a. Kitle Sendikacılığının Ortaya Çıkması ve Gelişmesi:

İngiltere'de Sendikacılık ancak 1890'lardan sonra, vasıflı işçi ve zanaatkârlardan, vasıfsız ve daha düşük vasıflı işçilere intikal etmeye başladı. 1888'de Londra'da, son derece düşük ücret alan işçi kızlar başarılı bir grev yaptılar. 1889'da on bin dokuz işçisi Londra limanını felç etti, sonunda büyük bir zafer kazandılar. Bu başarılar, vasıfsız ve mevsimlik işçilerin örgütlenemeyeceği inancını yıktı. Aynı tarihlerde, "siyah ceketliler alayı" (öğretmenler, kâtipler, mağaza işçileri, memurlar, müzisyenler ve aktörler) de fiatların devamlı yükselişi karşısında geçim düzeylerini ancak birleşerek koruyup geliştirebileceklerini farketmeye başladılar. 1892 ile 1913 arasında İngiltere'deki sendikaların üye sayısı 1.600.000'den 4.100.000'e yükseldi (Heaton-II: 358).

Birinci Dünya savaşının başında çıkarılan bir yasa, mecburi hakemlik sistemini getirdi ve üretimi, istihdamı daraltabilecek grev ve sair uygulamaları yasakladı. İşçilerin bu fedakârlıklarına karşılık, işverenlerin kârları da sınırlanacak ve fazla kârlar devlete aktarılacaktı. Sonunda madencilik, imalât ve ulaştırma bütünüyle devlet denetimi altına girdi. Endüstri Kurulları'nın ücret düzenleme faaliyetleri genişletildi ve tarım işçilerinin ücretleri de aynı şekilde tesbit edildi.

Savaş sonrası dönemde sendikaların üye sayısında büyük artışlar oldu. 1920 yılında üye sayısı 8,5 milyona ulaşmıştı. Ekonomideki bu gelişmeyle birlikte görülen fiat artışları üzerine ücretleri de artırmaya dönük grevler; daha sonra ekonomideki gelişmenin durgunluğa ve gerilemeye dönüşmesi ile bu sefer ücret düşüşlerini önlemeye dönük grevler yaygınlaştı. 1919-1921 yılları arasında, 3 yılda, 6 milyon işçiyi kapsayan 3700 anlaşmazlık, 150 milyon işgücünün kaybına yol açtı. Ekonomideki daralma ve fiat düşüşleri sürerken, ücretlerin düşmesini önleme çabaları başarılı olamadı. Direnen işçiler, işverenlerin lokavt uygulamaları ile karşılaştılar ve yenilgiye uğradılar.

1926 yılındaki kömür madenleri ihtilâfında işçiler, İşçi Sendikaları Kongresi Genel Konseyi'nin de desteğini kazandılar. Konsey, Mayıs'ta genel grev çağrısı yaptı. Dokuz gün boyunca trenler, otobüsler çalışmadı, gazete basımı, inşaat işleri, elektrik üretimi hemen tümüyle durdu. Grev liderliğinin zayıf ve kararsız tutumu, hükümetin kesin tavrı ve halkın tepkisi karşısında grev kırıldı. Maden işçileri Kasım ayına kadar direnmelerini sürdürdüler. Grev, kömür endüstrisi yanında, başka bir çok endüstri dalını da tahrib etti. Parlamento, genel grevi yasaklayan; aidat vermeyi kesin olarak kabul ettiğini belirten üyelerin dışında, politik aidat toplamaktan sendikaları men eden bir kanun çıkardı. Bu 1926 trajedisinden sonra İngiltere'de sanayi barışı pek bozulmadı (Heaton-II: 358-361).

Özetlersek, sendikacılığın, sınırlı bir "işçi aristokrasisi"nin malı olmaktan çıkarak,

vasıfsız, düşük ücretli geniş işçi yığınlarını kapsayan bir örgütlenme düzeyine ulaşması 1880-1900'lerde ortaya çıkan New -Unionism (Yeni Sendikacılık) hareketinin sonunda gerçekleşebilmiştir. Bu yeni sendikacılık, taktik ve örgütlenme modeli bakımından eski tip sendikacılıktan ayrılır. Geniş ölçüde vasıfsız, yoksul durumdaki işçileri bünyesine toplayan bu yeni sendikalar düşük giriş ücreti ve aidat alarak işe başladılar. Onların ayakta kalabilmeleri bu tür ödentilere değil; toplu hareketlerle, grevlerle işverenlerden taviz koparmaya, bu yolla üyelerini memnun etmeye bağlı idi. Ayrıca, bu tip sendikalar, iş kolunun türünü gözönünde tutmadan bütün işçileri bir arada örgütlemişler ve bundan dolayı, isimlerinin başında "Genel" ismine yer vermişlerdir.

İngiltere'de sendikalar, meslek esasına dayalı sendikalar, genel işçi sendikaları, sanayi esasına dayalı sendikalar, federasyon ve konfederasyonlar ve meslek kurulları (trade councils) halinde, belli bir plana bağlı olmayan, düzensiz bir gelişmenin sonucu olarak ortaya çıkmış, karmaşık ve çoğunluğu ufak birimlerden meydana gelen, ancak, az sayıda bazı büyük sendikal teşekküllerin de yer aldığı bir teşkilâtlanma yapısına sahiptir (Işıklı: 13).

## 6. Sendikacılık ve Siyaset:

İngiltere'de siyasî rejimin feodal monarşiden sınırlı monarşiye ve daha sonra da parlamenter monarşiye varan demokratikleşme sürecinin kökleri, ünlü Magna Carta fermanına kadar uzanır. 1215 yılında Kral John'uu haksız, zulme varan uygulamaları, adaletsiz vergiler koyması sonucu soylular ve halk isyan etti. Londra halkı da ayaklanmaya katıldı. Sonunda, İngiliz demokrasininin temeli sayılan ve İngiliz yurttaşlarının can ve mal güvenliğini, yurttaşlık haklarını kanunî bir teminata bağlayan bu belge Kral'a kabul ettirildi. Magna Carta fermanıyla başlayan demokratikleşme süreci sonunda klasik liberal ve parlamenter demokrasinin ilk örneği İngiltere'de kuruldu ve bu oluşumun bir neticesi olan siyasî partiler 18. yüzyıldan bu yana varlığını sürdürerek demokratik rejim düzenli bir gelişme gösterdi. Bu sürecin bir parçası olarak, sendikaların da siyasî plânda aktif olmaları, güç kazanmaları; siyasî rejimin demokratlaşması, eşit oy hakkı; sendikal hareketin oluşup gelişmesi, zamanla, İngiliz toplumunun sosyal, ekonomik, siyasî gerçekleri içinde ve karşılıklı etkileşim içinde yavaş yavaş gerçekleşti.

İngiltere'de ilk olarak kurulan partiler, önceleri büyük toprak sahiplerinin, zamanla da büyük sermayenin sözcüsü durumunda olan Muhafazakâr Parti (Tory) ile; sanayi devriminden sonra daha da gelişip güçlenen burjuva sınıfının sözcüsü olan ve daha sonra bu rolünü Muhafazakâr Partiye kaptırarak önemini yitiren Liberal Parti'dir. Siyasal platformdaki gelişmeler iktisadi alandaki gelişmeleri geriden takip etmiş, İngiliz toplumunun sosyal ve siyasal yapısı, 20. yüzyıla gelinceye kadar işçilerin müstakil bir partisi halinde örgütlenip parlamentoda temsil edilmelerine imkân vermemiştir. İşçi sınıfının siyasal alanda örgütlenip etkinlik kazanması, esas itibariyle, meslek esasına dayalı sendikacılığın gelişmesinden sonra, ancak yaygın ve güçlü bir kitle sendikacılığının gelişmesini takiben mümkün olabilmıştır.

Önceleri genel oy hakkı tanınmadığından, oy hakkına sahip bulunmamaları sebe-

biyle, işçilerin siyasi etkinlikleri pek sınırlı kalmıştır. İngiltere'de genel ve eşit oy hakkı, 1832 yılından 1918'e kadar adım adım yürürlüğe giren dört ayrı reform kanunu ile sağlanabilmiştir. Bu reform yasalarının çıkarılmasında da Cartist hareketin, işçilerin, sendikaların yoğun gayret ve mücadeleleri büyük ölçüde etkili olmuştur (Işıklı: 11-13).

Fransız İhtilâlinin yaydığı fikirler, doğrudan ve Amerikan Bağımsızlık Hareketi yoluyla, İngiliz işçileri üzerinde önemli tesirler yapmıştır. İngiltere'de işçilerin bağımsız bir siyasi teşkilât kurma yolundaki ilk teşebbüsleri, 1792'de kurulan London Corresponding Society'dir. Bu dernek, Londra dışındaki işçilerle, mektupla yazışarak işbirliği sağlama amacını gütmekteydi. Parlemantoda halkın tüm kesimlerinin temsil edilmesi, siyasi eşitlik, genel oy hakkı bu cemiyetin ana gayelerini teşkil ediyordu. Hükümet, işçilerin kurdukları bu cemiyete karşı düşmanca bir tavır takındı, toplantılarını zorla dağıttı, tevkiflere girişti. 1799 ve 1800 yıllarında çıkarılan kanunlarla da Cemiyetin varlığına son verildi.

Özellikle, iktisadi mücadele vasıtaları ile işçilerin durumlarını iyileştirme yönünde bir mesafe alınmadığı dönemlerde işçiler siyasal plânda netice almak ümidiyle bu alana dikkatlerini yöneltiyorlardı.

1865 seçimlerinde sendikalar önemli ölçüde etkili oldu ve işçilerin desteklediği iki aday, Hristiyan Sosyalist Hughes ve ünlü J.S. Mili seçimi kazandı. 1867 tarihli Reform Kanunu oy hakkını biraz daha genişleterek, işçilerin etkinliklerini araştırmalarına imkân vermişti. 1869 da kurulan Labour Representation League (İşçi Temsil Ligi), işçilerin aday ve seçmen olarak seçime katılmaları yönünde büyük gayret gösterdi. Lig'in amacı, mensup oldukları parti ne olursa olsun, işçilerin seçmen kütüklerine kayıt olmalarını sağlamak, işçilerin ve işçilere yakın adayların desteklenmesi yolunda gayret göstermektir. LRL'in kurulmasından sonra Avam Kamarasında Liberal Partiye mensup işçisendikacı ve sempatanlarından oluşan, "Lib-Lab" adı verilen bir grup doğdu.

1874 seçimlerinde iki madenci sendika lideri Meclise girdi. 1884 ve 1885 yıllarındaki 3. Reform Act ile seçme seçilme hakkı biraz daha genişletildikten sonra yapılan 1885 seçimlerinde altısı madenci olmak üzere onbir sendikacı Liberal Parti'den Meclis'e girdi.

İşçiler, adaylarını, kendilerine daha yakın buldukları Liberal Parti listesinden seçime sokuyor; bu adayları Liberal Partinin de onaylamasını temine çalışıyorlardı. 19. asrın sonlarına doğru sendikalar kendilerine ait bir parti kurarak, onu destekleme yönünde gayret göstermeye başladılar. 1889'da İskoç İşçi Partisi; 1892'de de, şimdiki İşçi Partisini oluşturacak olan, Independent Labour Party kuruldu. Bu parti, bütün üretim, bölüşüm ve değişim araçlarının ortak mülkiyetinin sağlanmasını ilke olarak benimsemekle beraber, ILP hiç bir zaman doktriner bir Marksist Sosyalist parti olmadı; sınıf çatışması fikrini hep reddetti. Partinin radikal, devrimci bir çizgi izlemeyip; reformcu ve evrimci bir çizgi tutturmasında Fabiancılarının önemli ölçüde etkisi olmuştur. Ayrıca, İngiliz Sendika liderleri ve İşçi Partisi önderleri dindar kimselerdi ve Kilise'nin, hristiyanlık ilkelerinin etkisi altında idiler<sup>(4)</sup>. İngiltere'de dinin ve geleneklerin işçi hareketleri üzerinde diğer Batı Avrupa ülkelerine nazaran çok daha etkin bir rol oynadığı görülmektedir. İngiliz Kilisesi,

kooperatifçilik hareketi üzerinde de önemli etkilerde bulunmuştur. Modem kooperatifçilik hareketinin doğum yeri olan Rochdale kasabası, çok sayıda dinî müessesenin bulunduğu bir merkezdir. Gerçekten, genel olarak Hıristiyanlık ilkeleri, özellikle de, katolikliğe nazaran daha ileri sosyal ilkelerle ortaya çıkan, sosyalizm ve kooperatifçilik ilkelerine dayalı Sosyal Protestanlık hareketi, bilhassa İngiliz işçi hareketi üzerinde önemli ölçüde etkili olmuş, başta Fransa olmak üzere İngiltere ve Almanya'da kooperatifçilik hareketlerine güç vermiştir<sup>(5)</sup>. G.D.H. Cole'a göre, İngiliz işçilerinin 1850'lerde devrimci sendikacılık yerine, daha yumuşak bir sendikacılığa geçişlerinde kooperatifçilik hareketi önemli rol oynamıştır. İngiliz işçi hareketlerinin sosyalist ideolojisindeki bu dinî etkiler günümüze kadar süre gelmiştir. Nitekim, İşçi Partisi liderlerinden H. Wilson 1968'de, kendi düşünce sisteminin oluşumunda sözkonusu dinî etkilerin ne kadar önemli bir rol oynadığını açıkça ifade eden bir konuşma yapmıştır. Prof. Kasalov da, İngiliz işçi hareketinin ve İngiliz sosyalizminin dinî geleneklerden derin bir şekilde etkilendiğini belirtmektedir. Nitekim, bazı araştırmacılara göre, İngiliz işçileri, bir sendikaman nasıl yönetileceğini "Metodizm Mezhebi"nden öğrenmişlerdir. Hobsbawm, "19. asrın ortalarında bir İngiliz maden işçisi için Metodist Mezhebi neyse, liderlik yönünden Fransız işçileri üzerinde de Komünist Partisinin rolü odur" diyerek bu noktaya işaret etmektedir. Gerçekten, Trotsky de, İngiltere'de sosyalist işçi hareketlerinin dinî motiflerle büyük ölçüde iç-içe olmasını hayretle müşahade ettiğini zikretmektedir (Işıkılı: 45-46, 66; Ekim, 80). Bütün bu etkilerin bir sonucu olarak, dışarıdan gelen Marksist, sosyalist, anarşist ve enternasyonalist fikir ve doktrinler, uygulamada değişikliğe uğramış, İngiliz toplumunun gerçeklerine uygun, millî bir hüviyet kazanmıştır.

(4) Daha önce de işaret ettiğimiz gibi, İngiltere'de sosyal politika tedbirlerinin, sendikalaşma hareketinin ve kooperatifçiliğin gelişmesinde büyük payı ve gayreti olan Robert Owen'in, sonraki dönemlerinde kiliseye karşı tavır almına rağmen, gençlik yıllarında dine ve bu arada İslâmiyet'e karşı ilgi ve sempati duyduğu anlaşılmaktadır. Otobiyografisinde naklettiği, saraç olan babası ile arasında geçen şu ilginç diyalog, Robert Owen'in fikir yapısı içinde dinî unsurların önemli bir yer tuttuğuna işaret sayılabilir:

'Robert Owen:

- Dinimizde bir 'Tanrı'nın oğlu İsa meselesi' var. Gerçekten Tanrı'nın oğlu var mı?"

Babası:

- Bu da nereden çıktı?

- Öğrenmek istiyorum... Nasıl olur!..

- Müslümanlar hakkında bir şeyler işittin mi?

- Bizden çok uzak yerlerde bu gibi insanların bulunduğunu işitmiştim.

- Dinleri nedir? Biliyor musun?

- Hayır!

- Onların inancına göre İsa, Allah'ın oğlu değildir, fakat adı Mahomet olan bir başkası Tanrı'nın seçilmiş peygamberidir.

- Hayır! Mahomet'in "Kur'an" isimli ayrı bir kitabı var. Müslümanlar bunun Allah kelâmı olduğuna inanırlar. Kur'an'a göre Tanrı, Mahomet'i insanlara va'z etmek ve ruhlarını kurtarmak için göndermiş.

- Bunun doğru olduğuna emin misin baba?

- Evet yavrum, çok eminim!"

(Kaynak: F. Podmore; Robert Owen. C.I, 1906, s. 182'den naklen: Z.F.Fındıklıoğlu; Kooperasyon Sosyolojisi. İstanbul, 1967, s. 22-23).

(5) Ali Çubuk, Sosyal Politika ve Sosyal Güventik. Gazi Oniversitesi yayını, Ankara, 1983, s. 49-50.



1906 yılında, hâlen de varlığını sürdüren İşçi Partisi kuruldu; daha doğrusu, önceki kuruluşların yerini aldı. 1914 yılında kabul edilen İşçi Partisi tüzüğünde, İşçi Partisi, "sendikaların, sendika birliklerinin, sosyalist derneklerin ve mahalli parti örgütlerinin bir federasyonu" olarak tarif edilmiştir. 1918 yılına kadar Parti'ye ferdi üye kabul edilmiyor, sadece işçi kuruluşları ve adı geçen diğer teşkilatlar üye olabiliyorlardı. Hâlen de İşçi Partisi'nin üye sayısının büyük bir kısmı sendikalarca temin edilmektedir.

Sendikalar İşçi Partisi'nin teşkilat yapısı içinde çok temel bir yer işgal ederler. İşçi Partisi'nin kuruluşunda en önemli iki faktör, İşçi sendikaları ile, Fabian Cemiyeti olmuştur. Sendikalar partinin malî kaynaklarını ve üyesine temin ederlerken; Fabian Cemiyet'de Parti'ye entellektüel destek sağlamış, teorik ve ideolojik çizgisini belirlemiş/etkilemiştir (Işıklı: 49).

Birinci Dünya harbi esnasında ve sonlarında Liberal Parti çözülmeye, liberal aydınlar İşçi Partisine geçmeye başladı. Bu gelişmenin sonunda İngiltere'de tekrar, Muhafazakâr Parti ve İşçi Partisi'nden oluşan iki partili sisteme geçildi. Diğer yandan da, İşçi Partisi bir sınıf partisi olmaktan çıkarak, aydınların kontrolünde bir parti haline geldi (Işıklı: 68).

İşçi Partisi, 1923 seçimlerinde 200 sandelye elde etti, ve Liberallerin desteğinde 1924 yılına kadar iktidara kaldı. Parti en büyük zaferini 1945 seçimlerinde elde etti, 400 koltuk kazanarak Avam Kamarasında ezici bir çoğunluk sağladı. Böylece ilk defa, programındaki ekonominin sosyalizasyonuna dönük ilkeleri uygulama imkânını buldu. 1946'da Bank of England; 1947'de kömür madenciliği; 1948'de iç ulaşım kamulaştırıldı.

1964 seçimlerini, Wilson'un başkanı olduğu İşçi Partisi tekrar kazandı ve 1970 yılına kadar iktidarda kaldı. Hâlen de İşçi Partisi iktidar partisinin alternatifi, ana muhalefet partisi olarak faaliyetini sürdürmektedir.

İngiltere'de sendikalar siyasi faaliyetlerinin en önemli kısmını İşçi Partisi kanalıyla yürütmekle beraber, bir baskı gurubu olarak işçi kuruluşları, hükümet politikasını etkilemede başka bazı imkânlara da sahiptir. Bunlardan başlıcaları şunlardır:

- Sendikalar, her seviyedeki bir çok resmi Kurul'larda temsil edilirler, kararlara katılırlar.
- Toplu pazarlık müzakereleri yoluyla ve
- Basın yayın araçlarıyla da kamu oyunu ve hükümet politikasını etkileyip yönlendirebilirler.

## SONUÇ:

Bu makalemizde, sendikal hareketin beşinci durumundaki bir ülkede sendikacılığın gelişimini anlatmaya çalıştık. Amacımız, sendikalaşmada tek bir model olduğunu, bunun aynen izlenmesini telkin etmek değildir. Esasen bu, baştan başarısız kalmaya mahkûm ve uygulanması mümkün de olmayan bir tavsiye olurdu. Giriş kısmında da belirttiğimiz gibi, genel olarak sendikal hareket, dünya ölçüsünde bazı genel çizgiler taşımakla beraber, bu konuda başarılı örnekler ortaya koyan ülkeler, söz konusu harekete kendi millî renklerini verebilen, onu kendi kültürel değerleriyle özdeşleştirebilen ülkelerdir. Onun içindir ki, bir Kıt'a Avrupası Sendikacılığı, bir İskandinav Sendikacılığı vs. kendilerine has bazı özellikler taşırlar. Diğer alanlarda olduğu gibi, sendikal alanda da, her toplum kendi kültürüyle bütünleşen, kendine has bir senteze ulaşmak durumundadır/zorundadır. Nasıl özel hayatta, bir kişinin sadece başka birini taklit edip, onun yaptığının aynısını yaparak bir yere varması mümkün değilse; başkalarının tecrübelerinden ders alıp, iyi örneklerden yararlanmakla beraber, herkes kendi hayatını yaşamak, kendi hayat tecrübesini ortaya koymak zorunda ise; sosyal ve kültürel müesseselerin alınıp işletilmesinde de aynı husus geçerlidir.

Bizde, en büyük işçi kuruluşu durumunda olan Türk-İş, bilindiği gibi, siyasi strateji olarak, Amerikan sendikacılığında alınan, partiler dışı/üstü bir politika izlediğini ileri sürmektedir. Buna karşılık, geçmişte ve günümüzde, tamamen farklı bir stratejiyi benimseyen, belli siyasi partilere destek veren veya onların güdümüne giren, doktriner işçi federasyonları da görülmektedir. 1980 sonrası hukuki düzenlemeler, sendikalarını siyasetle uğraşmaları konusunda son derece rijit kayıtlamalar getirmektedir. Bu sınırlamaların uygulamada ne ölçüde geçerli olacağı önümüzdeki yıllarda görülecektir. Ancak, bu konuda bazı sorunların çıkacağı, çıkmakta olduğu da açıktır. Çünkü, siyasi faaliyetlerin sınırların tayin etmek, hangi faaliyetlerin, beyanların siyasi sayılıp, hangilerinin sayılmayacağını belirlemek o kadar kolay değildir. Esasen, siyasi alana taşmadan işçi haklarının gerektiğince savunulması ve korunmasının mümkün olup olmayacağı da ayrıca tartışılması gereken bir noktadır. İngiltere örneğinde de görüldüğü gibi, sendikal faaliyetler, işçi hareketleri bu ülkede iki asırdan bu yana siyasi faaliyetlerle ve siyasi partilerle iç-içe olmuştur. Kara Avrupasındaki uygulamalar da aynı doğrultudadır. Türkiye'deki sendikal faaliyetlerin hukukî ve fiilî çerçevesini/stratejisini tesbit edip, uygularken; dünyadaki çeşitli örnekleri de dikkate alarak, kendi sosyal, kültürel gerçeklerimize uygun ve uyumlu bir şekilde oluşturacağımız bir model'den hareket etmemiz şarttır. Böyle bir sendikal modelin oluşturulması da, geniş ölçüde sendikacılarımızın bu konudaki gayretlerine, sorumluluklarını idrak düzeylerine bağlı olacaktır.

İngiltere örneğini değerlendirirken, özellikle şu noktaların gözden kaçmadığını ümit ederim:

- İşçi haklarına dönük hiç bir kazanım, işçilerin çalışma ve yaşama şartlarını geliştiren hiç bir düzenleme, kolayca ve kendiliğinden gerçekleşmemiştir. Kazanılan her hak, alınan her mesafe işçilerin ve sendikaların bitmez tükenmez gayretleri, fedakârlıkları, çile ve ızdırapları pahasına elde edilmiştir.

- İngiltere'de sendika liderleri, tarihî gelişim içinde, özellikle ilk dönemlere doğru gidildikçe, sadece kendi üyelerinin durumlarını düzeltme ve geliştirmeye dönük sınırlı ve kısır bir sendikacılık yapmamışlar; tüm işçilerin, çalışanların ve işsizlerin durumlarını dikkate alıcı, tüm toplumu gözönünde tutan, sorumlu ve kapsamlı politika ve yaklaşıma sahip olmuşlardır.

- İngiliz sendikacılığı, uzun tarihî gelişimi içinde kendi millî, dinî, kültürel yapılarıyla kaynaşıp bütünleşerek ilerlemiş; sonunda, tamamen kendine has bir model oluşmuştur. Dış kaynaklı, beynelmilel fikir ve doktrinler bile İngiliz düşünürlerinin, İngiliz kilisesinin yönlendirmesiyle yeni bir yorum ve düzenlemeye tâbi tutulmuştur. Meselâ, Marksizmden ve doktriner sosyalizmden, anarşizm ve sendikalizmden etkilendiği halde, İngiliz işçi Partisi'nin programına aldığı ve uyguladığı sosyalizm bambaşka bir mahiyet almıştır.

İngiltere'de sendikacılığın gelişimi ve siyasetle ilgisini, demokratik sistemle bütünleşmesini ele almayı ve tecrübeden bizde sendikacılığın gelişimi hususunda yararlanmayı hedef alan bu yazımızı, bir İngiliz sendikacısının şu anlamlı tesbitiyle noktalayalım: "SENDİKALAR DOĞARLAR; YARATILMAZLAR. İNGİLTERE'DE SENDİKACILIĞIN KENDİLİĞİNDEN VE SAĞLIKLI GELİŞİMİ İNGİLİZ İŞÇİLERİN İHTİYAÇLARINDAN DOĞMUŞTUR" (Milne Bailey).

## BİBLİYOGRAFYA

1. Ekin, Nusret; Endüstri ilişkileri. İktisat Fakültesi Yayını, İstanbul, 1979.
2. Heaton Herbert; Avrupa İktisat Tarihi, C.I-II. Çev. M.A.Kılıçbay , O. Aydoğmuş. Teori Yayınları, Ankara, 1985.
3. Işıklı, Alpaslan; Sendikacılık ve Siyaset.Siyasal Bilgiler Fakültesi yayım, Ankara, 1972.
4. Yazgan, Turan; Türkiye'de Sendikal Hareketler. İstanbul, 1982.

