

Yayın Geliş Tarihi: 27.02.2023
Yayına Kabul Tarihi: 09.05.2023
Online Yayın Tarihi: 15.06.2023
<http://dx.doi.org/10.16953/deusosbil.1257195>

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Cilt: 25, Sayı: 2, Yıl: 2023 Sayfa: 766-815
E-ISSN: 1308-0911

Araştırma Makalesi

CUMHURİYETİN 100. YILINDA TÜRKİYE’DE ÇALIŞMA STANDARTLARI

Gökhan GÜLLÜ*

Yusuf ARSLAN**

Öz¹

Bu çalışmanın amacı; çalışma standartlarının Türkiye Cumhuriyeti’ndeki 100 yıllık dönüşümünün dönemselsel olarak incelenmesi ve çalışma standartlarının uygulamadaki sorunlarının belirgin hale getirilmesidir. İmparatorluktan Cumhuriyete geçişle oluşan endüstri ilişkileri sisteminin dönüşümünün gözlemlenebilmesi için hatta imparatorluk dönemi, Cumhuriyetin ilk yılları ve küreselleşme sürecine geçiş ve sonrası dönemlerinde çalışma standartlarındaki dönüşümün incelenmesi çalışma standartlarının sosyo-kültürel etkilerini de görmek açısından oldukça önemlidir. Osmanlı İmparatorluğu döneminden itibaren tarihsel süreç içerisinde zamanla olumlu gelişme gösteren çalışma standartları, 1980’li yıllar itibariyle küreselleşme olgusunun da etkisiyle birlikte olumsuz yönde gelişmeler yaşamaktadır. Bu durum dünyada endüstri ilişkilerinin değişmesine neden olduğu gibi gelişmekte olan ülkeleri de çalışma standartları konusunda dibe doğru bir yarışın içerisinde çekmektedir. Türkiye Cumhuriyeti de 1990’lı yılların sonrasında bu dibe doğru yarışın aktörlerinden birisi haline gelmiş ve ucuz emeği doğrudan yabancı yatırımları çekebilmek adına bir avantaj olarak kullanmaya başlamıştır. 2000’li yıllardan itibaren Türkiye hızlı bir ekonomik büyüme sürecine girmiş olduğu görünse de elde edilen refahın çalışma standartlarının artırılması konusunda etkili olmadığı hatta yapılan sektör (İnşaat gibi) tercihleri ile birlikte çalışma standartların düştüğü görülmektedir. Bu süreçte sadece sektör tercihlerinin değil düzenli göç gibi dışsal faktörlerin de etkisi oldukça fazladır. Bu çalışma sonucunda; 100 yaşında olan Türkiye Cumhuriyeti’nin endüstri

Bu makale için önerilen kaynak gösterimi (APA 6. Sürüm):

Güllü, G. & Arslan, Y. (2023). Cumhuriyetin 100. yılında Türkiye’de çalışma standartları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25 (2), 766-815.

* Dr. Öğr. Üyesi, Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ORCID: 0000-0001-7669-270X, drgokhangullu@gmail.com.

** Yüksek Lisans Öğrencisi / Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi, ORCID: 0009-0000-5573-9003, yusufarslan8636@gmail.com.

¹ Bu çalışma yazar Gökhan Güllü’nün Yüksek Lisans Tezi olan “Küreselleşme ve Çalışma Standartları” adlı yayınlanmamış Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

Etik kurul onayı gerektiren bir çalışma değildir.

ilişkileri ile ilgili politikalarını ILO sözleşmeleriyle uyumlu hale gelecek şekilde dönüştürmesi sonucunda çalışma standartlarındaki muhtemel gelişmeler tartışılmış ve sonraki politika tartışmaları için alan açılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Standartları, Küreselleşme, Emek Piyasaları, Endüstri İlişkileri.

WORK STANDARDS IN TURKEY IN THE 100TH ANNIVERSARY OF THE REPUBLIC

Abstract

This study aims to periodically examine the 100-year transformation of labor standards in the Republic of Turkey and to clarify the problems in the practice of labor standards. To observe the transformation of the industrial relations system formed by the transition from the Empire to the Republic, it is very important to examine the transformation in the working standards in the imperial period, the first years of the Republic, the transition to the globalization process and the following periods, to see the socio-cultural effects of the working standards. Working standards, which have shown positive development over time in the historical process since the Ottoman Empire period, have been experiencing negative developments with the effect of globalization as of the 1980s. This situation not only causes changes in industrial relations in the world but also draws developing countries into a race to the bottom in terms of labor standards. The Republic of Turkey has also become one of the actors in this race to the bottom after the 1990s and has started to use cheap labor as an advantage to attract foreign direct investments. Although it seems that Turkey has entered a rapid economic growth process since the 2000s, it is seen that the welfare achieved is not effective in increasing the working standards, and even the working standards have decreased with the sector (such as Construction) preferences. In this process, not only sector preferences but also external factors such as irregular migration have a significant impact. As a result of this study; As a result of the 100-year-old Republic of Turkey's transformation of its industrial relations policies in line with ILO conventions, possible developments in labor standards were discussed and space was opened for further policy discussions.

Keywords: Labour Standards, Globalization, Labour Market, Industrial Relations.

GİRİŞ

Çalışma standartları kavramsal olarak 20. yüzyılın başlarından itibaren literatüre girmiş olsa da Sanayi Devrimi sonrasında değişen üretim tarzı ve çalışma ilişkileriyle birlikte ortaya çıkmıştır. Çalışma standartları işçi sınıfının doğduğu ve modern anlamda ilk fabrikaların kurulduğu İngiltere’de o yıllarda tamamen üretim maliyetlerinin en düşük düzeyde olacağı şekilde belirlenmiştir. Düşük ücretler işçilerin karınlarını doyuramayacakları seviyelerdeyken, günlük çalışma saatleri 16-18 saatlere ulaşarak insanları neredeyse sadece uyku ve çalışma arasında sıkıştırmıştır. İngiltere’deki fabrikaların işçi devinim oranları bizlere o dönemlerde işçilerin bu çalışma koşullarından memnun olmadığını açıkça gösterse de işgücü arzının yüksek olması işten ayrılan işçilerin yerini hızla yeni işçilerin almasını

sağlamıştır. İnsanlar yoksulluğun, yetersiz beslenmenin, evsizliğin yerine en kötü çalışma koşullarını kabul ederek fabrikalarda çalışmışlardır. Çalışmanın zamansal ve mekânsal açıdan belirli sınırlar çerçevesinde gerçekleştirildiği kapitalist üretim tarzında işçilerin sahip olduğu çalışma koşulları zamanla gelişme göstermiştir. Bu gelişimin arkasındaki en önemli faktör işçi ayaklanmaları ve işçi örgütlenmeleridir. Kapitalist üretim tarzına sahip olan her ülkede ve her sektörde zaman zaman ortaya çıkan işçi isyanları, her defasında sermaye sahiplerini ve devleti çalışma standartları konusunda iyileştirme yapmak için daha da zorlamıştır. Çalışma standartlarının gelişimi ülkeden ülkeye ve sektörden sektöre değişkenlik göstermiş, standartlardaki değişimlerin hukuksal olarak işçi haklarına yansımaları bu gelişmelerin kümülatif olarak olumlu yönde gelişmesini sağlamıştır. Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü çalışma standartları konusunda küresel alandaki en yetkili ve en fazla sorumluluk üstlenen kurumdur. ILO işçilere uygulanan çalışma standartlarının ülkeden ülkeye farklılaşmasının yanlış olduğunu ve uluslararası anlamda tüm ülkeleri kapsayacak şekilde temel çalışma standartlarının oluşturulması gerektiğini savunmuştur (Bazillier, 2004, s. 4-5). Bu konuda birçok uluslararası toplantı gerçekleştiren ILO aynı zamanda çalışma standartlarının olumlu yönde gelişmesi açısından sözleşmeler hazırlamıştır. Bu sözleşmelere taraf olan ülke sayısı ILO'nun kurulduğu 1919 yılından itibaren günümüze kadar her dönemde artış göstermiştir. İşçi sınıfı, çalışma standartlarında ve refah seviyesindeki artışı en net biçimde İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra hissetmiştir. Dünya savaştan sonra iki blok halinde sınıflanmıştır. Doğu Bloğunu oluşturan SSCB'nin yıllar geçtikçe güç kazanması liberal politikaları benimseyen ülkeler açısından tehdit oluşturmuş ve ekonomi politikalarının değişmesine sebep olmuştur. Liberal ekonomi modeli terk edilerek yerine Keynesyen ekonomi modeli benimsenmiş ve sosyal devlet anlayışı Batı Bloğu ülkelerinde kabul görmüştür. İşçi sendikaları bu dönemde altın çağını yaşarken çalışma standartlarında da olumlu yönde değişimler gerçekleşmiştir. Fakat 1980'li yıllarla birlikte neo-liberal politikalara dönüşlerin yaşanması ve küreselleşme olgusu çalışma standartlarındaki olumlu değişimlerin önünde engel oluşturmuştur. Küreselleşme sonrası sermayenin hızla yer değiştirebilme imkânı, üretimin çalışma standartlarının en düşük düzeyde uygulandığı bölgelerde yapılmasını sağlamıştır. Düşük maliyetlerle üretim gerçekleştirebileceği ülkelerde yatırımlar yaparak büyüyen sermaye aynı zamanda üretim gerçekleştirdiği bu ülkelerde çalışma standartlarının gelişimini dolaylı olarak olumsuz etkilemekte ve maliyetlerin düşük olmasına da yol açmaktadır. Çalışma standartları küreselleşme olgusu ile birlikte oldukça gerilemeye başlamıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda ve Türkiye Cumhuriyeti'nde de çalışma standartlarının gelişimi dünyadaki durum ile paralellik göstermiştir. Osmanlı'daki ilk işçi sınıfı ya devlet eliyle kurulan fabrikalarda ya da yabancı sermayenin kurmuş olduğu işletmelerde çalışma imkânı bulmuştur. Düşük ücretler, günlük 14-16 saatleri bulan çalışma saatleri ve herhangi bir iş güvenceleri bulunmayan

işçilerin günlük ücretleri dışında herhangi bir hakları bulunmamaktadır. Öyle ki haftalık izin konusunda dahi bir çalışma yapılmamıştır. Osmanlı İmparatorluğu sanayileşmeye dış dinamiklerle geçiş yaptığından, oluşan işçi sınıfı da kendi içsel dinamikleri ile doğmamıştır. Bu sebeple işçilerin sınıf bilinci kazanmaları oldukça geç olmuştur. Fakat toplu halde hareket ederek çıkarılan işçi isyanları bazı zamanlarda olumlu sonuçlar doğurmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi sınıfı için bir kanun çalışması yapılmamış, işçi hakları hiçbir zaman bir iş kanunu ile düzenlenmemiştir. Çalışmanın şartlarını ve çerçevesini belirleyen, işçi ve işveren sınıfının haklarını hukuksal olarak tanımlayan ilk iş kanunu ancak Türkiye Cumhuriyeti döneminde oluşturulmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nde zamanla olumlu yönde gelişme gösteren çalışma standartları İkinci Dünya Savaşı sırasında dönemsel olarak gerileme yaşasa da savaş sonrasında benimsenen sosyal devlet anlayışı ve Keynesyen ekonomik politikalar Türkiye Cumhuriyeti'nde de işçi sendikalarına altın çağını yaşatmıştır. Yaklaşık 30 yıl boyunca işgücü piyasasında işçi lehine yaşanan değişimler, 1980'li yıllar itibarıyla Türkiye Cumhuriyeti'nin de dünyada olduğu gibi neo-liberal politikalara dönüş yapması ve küresel üretim zincirine katılması yolundaki kararları ile tersine dönüş yaşamıştır.

Küreselleşme ile çalışma standartlarının olumlu yöndeki gidişatı sekteye uğramıştır. Neo-liberal politikaların, çok uluslu şirketlerin, dünyada giderek artan yoksulluğun ve çaresizliğin işçileri düşük standartlarda çalışmaya mahkûm etmesinin daha ne kadar süreceği bilinmemektedir. Bu çalışmada Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye Cumhuriyeti'ndeki çalışma standartlarının dönüşümü ele alınarak geçmişten bugüne olan değişimler ve uygulamadaki sorunlar dönemsel olarak incelenmiştir. Çalışmanın dönemsel incelenmesinin sebebi çalışma standartları konusunda yaşanan dönüşüm sürecinde sosyo-kültürel etkilerin belirlenmesi ve kültürel faktörler de göz önünde bulundurularak politika oluşturma yolunda ilerleme kaydetmek ve bu yönde bir tartışma ve alan oluşturmaktır.

ÇALIŞMA STANDARTLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Çalışma standardı kavramı ilk kez 1919 yılında Milletler Cemiyeti'nin bir kolu olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kurulması ile ortaya çıkmıştır. Örgüt her ülkenin kendi emek piyasasını düzenlemesinin küresel anlamda işçilerin aleyhinde bir durum olduğunu öngörerek çalışma ilişkilerinin uluslararası bir standardı olması gerektiğini bildirmiş ve buna yönelik girişimlerde bulunmuştur.

“Çalışma Standartları” birbirinden farklı iki anlam taşımaktadır. Bu anlamlardan ilki, işçilerin içerisinde buldukları istihdam koşullarını (pozitif) ifade ederken ikincisi ise, bu koşulların standartlarının nasıl olması gerektiği (normatif) ile ilgili faaliyetlerdir (Parlak, 2004, s. 52, Güllü, 2004, s. 49).

Çalışma standartları Engerman'ın görüşüne göre üç temel gruba ayrılmaktadır. Bunlardan ilki ve en temel olanı, işçilerin çalışma saatleri ve ücretlerine yönelik düzenlemeleri ifade eder. İkincisi, işçi sağlığı ve güvenliğini

kapsayan düzenlemelerdir. Üçüncü grup ise, işçi-işveren arasındaki ilişkileri belirleyen düzenlemelerdir. Toplu pazarlık, örgütlenme hakkı, uzlaşma çalışmaları gibi konular bu ilişkilerin kapsamına girmektedir. Sengerberger ise çalışma standartları kavramını bu üç gruptan farklı olarak ele almıştır. Ona göre kavram, örgütlenme standartları, katılım ve organizasyon standartları, koruma ve güvenlik standartları olarak üç kategoriye ayrılmaktadır (Parlak, 2004, s. 53).

Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya çıkan işçi sınıfının temel haklarının devlet tarafından kanunlarla belirlenip, bu hakların korunma altına alınması pek de kolay olmamıştır. İşçilerin lehine olan düzenlemelerin yürürlüğe girmeleri ve uygulamaya geçirilmeleri epeyce uzun bir süre zarfında gerçekleşmiş, daha sonrasında Avrupa’da oluşan belli başlı kanunların ticaret ilişkisinde buldukları ve henüz işçi haklarını koruyan yasaların ortaya çıkmadığı ülkelerin ulusal anlamda çalışma ilişkilerini etkilemesi pek de zor olmamıştır. Bu, uluslararası çalışma standartları oluşturma fikrinin temellerinin aslında 19. yüzyılın başlarına kadar dayandığını gözler önüne sermektedir. Bu yöndeki ilk girişimler Robert Owen ve Daniel Legrand gibi fabrika sahipleri, Christoph Ulrich gibi din adamları, Jeremy Blanqui gibi ekonomistler ve yaşadığı dönemin en çarpıcı isimlerinden biri olan Karl Marx gibi düşünürlerin çabalarıyla hayat bulmuştur. Bu dönemde uluslararası çalışma standartlarının oluşturulmasına yönelik fikirler her fırsatta gündeme taşınmış olsa da 1919’da ILO’nun kuruluşuna kadar bu konuda çok az bir başarı sağlanmıştır (Parlak, 2004, s. 54).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün temellerinin atıldığı Versay Antlaşması, örgütün dünyada giderek hız kazanan ticaretin, çalışma ilişkileri ile bağlantılı olduğunu kanıtlaması açısından önem arz etmektedir. ILO emek piyasalarını gönüllülük ilkesine dayandırarak dönüştürmek ve geliştirmek amacı ile yola çıkmıştır. Bu bağlamda iyileştirilen çalışma ilişkilerinin sosyal adaleti de geliştireceği ve böylelikle sadece işçi-işveren arasındaki barışın sağlanmasından ziyade evrensel barışın da sağlanacağı öngörülmüştür. ILO’nun 1919 yılında oluşturulan anayasasının giriş kısmı bize bu öngörüğü yansıtmaktadır. Anayasa’da:

“Sosyal adaletin sağlanması ile ancak evrensel ve kalıcı barış sağlanabilir ve çok sayıda insanın açlık ve yokluk çekmesi gibi bir adaletsizlik mevcut olduğu sürece dünyanın barışı ve uyumu zorlaşacaktır. Bu şartların acilen iyileştirilmesi gerekmektedir.”

İfadeleri yer almaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, faaliyetinin ilk gününden bu yana çalışma standartlarının dünya ticaret ve rekabetiyle ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Fakat örgüt ve üye devletler arasında bu görüş özelinde bir fikir birliği sağlanamamıştır. Bu sebeptendir ki ILO yürüttüğü faaliyetlerde gönüllülük esasıyla

hareket etmekte ve uygulanmayan kurallarla ilgili olarak üye devletlere bir yaptırımında bulunamamaktadır.

Çalışma standartları ile ilgili bir diğer önemli gelişmelerden birisi ise 1948 yılından imzalanan Havana Antlaşması'dır. Bu antlaşma ile birlikte esasen uluslararası çalışma standartlarının temelini oluşturacağı Uluslararası Ticaret Örgütü'nün kurulması amaçlanmıştır. Fakat çalışma standartları ile ticaret arasındaki ilişkiyi kabul etmeyen ülkeler temelinde çalışma standartlarının gelişimini hedef alan bir ticaret örgütünün kurulmasına pek de sıcak bakmamış olacak ki ABD Kongresi Havana Antlaşmasını kabul edilemez bularak kurulacak olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün de önünü kesmiştir (OECD,1996).

Bu bağlamda gelişen küresel ticaretin öncüsü olan ABD'nin çalışma standartlarını temel alan bir örgütün kuruluşunu reddetmesi, ticaret ve çalışma standartları arasındaki ilişkinin var olduğunu bize kuvvetle göstermektedir.

Aynı dönemde, 1929 yılında yaşanan küresel ekonomik krizinin olumsuz etkilerini atlatmak ve o dönem yapılan hataların benzerlerinden sakınmak adına (Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması) GATT kurulmuştur. ABD çalışma standartlarının korunmasının GATT'ın temel ilkelerine dahil edilmesi konusunda girişimlerde bulunmuş olsa da bu girişimler başarılı olamamış ve örgüt çalışma standartları konusunda önemli gelişmeler sağlayamamıştır. İlerleyen yıllarda Dünya Ticaret Örgütü'nün kuruluşuyla birlikte uluslararası çalışma standartlarının Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) çalışmalarının arasına dahil edilmesi konusunda bazı Avrupa Ülkeleri'nin baskıları olmuştur. Bu konuda istekler 1996 yılında gerçekleştirilen Singapur Konferansı'nda gündeme getirilmiş ve uluslararası ticaret ve çalışma standartları arasındaki ilişkinin gözlemlenmesi adına DTÖ Çalışma Grubu kurulması istenmiştir (OECD, 2000). Bu girişim başta İngiltere olmak üzere birçok gelişen ülke tarafından muhalefet görse de temel çalışma standartları, konferansın nihai deklarasyonuna dahil edilmiştir (Parlak, 2004, s. 57). Fakat bu durum ILO'nun çalışma standartları konusunda yetkili tek organ olması özelliğini değiştirmemiştir.

Bu standartlar her ne kadar uluslararası düzeyde bugün birçok ülke tarafından kabul görmüş olsa da çalışma standartlarının uygulanması konusunda elinde yaptırım gücü bulunan bir örgütün yetkili olmayışı ülkelerin imzalamış oldukları ILO sözleşmelerini uygulamada kolaylıkla görmezden gelebilmelerini sağlamaktadır (Sengenberger, 2005, s. 4).

Günümüzde gelişmiş ülkelerde çalışma standartları yükselmiş çalışma saatleri, işçi sağlığı ve güvenliği, ücretler gibi birçok temel konuda ilerlemeler kat edilmiştir. Gelişmekte olan ülkeler de ise çalışma standartlarını yükseltmek bir yana küresel ticaret içerisindeki rekabet avantajının kaybedilmemesi açısından koşulların günden güne daha kötüye gittiğine tanıklık etmekteyiz.

Buna karşılık küreselleşme madalyonunun diğer yüzüne bakarsak hızla ekonomik gelişimini tamamlayan gelişmiş ülkelerin, henüz gelişmekte olan ülkelere uluslararası örgütler aracılığıyla çalışma standartlarını dayatıldığı görülmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler, çalışma standartlarının kendilerine dayatılarak, tek avantajları olan ucuz işgücü kullanımının engellenmesiyle ekonomik gelişmelerinin yavaşlatıldığını iddia etmektedirler. Gelişmiş ülkelerin çalışma standartlarını geliştirmekte olan ülkelere dayatmasının altında yatan gerçek sebebinin kendi ülkelerinde oluşan, vasıfsız ve yarı-vasıflı işçilerin artan işsizlik oranları olduğunu, geliştirmekte olan ülkelerin bu sebepten ötürü ülkelere çalışma standartlarının dayatıldığını iddia ederken geçmişte, bugün gelişmiş olan ülkelerin de aynı süreçlerden geçtiğini belirtmektedirler. Küreselleşme sürecinde hızla artan teknoloji üretimi okyanus ötesi ülkelere rahatlıkla taşıyabilmemizi sağlamıştır. Bununla birlikte ekonomik gelişimini henüz tamamlayamayan ülkeler ucuz işgücüne sahip olduklarından doğrudan yabancı yatırımların hedefi haline gelmiştir. Gelişmekte olan ülkeler bu konuda ucuz işgücü gibi avantajlarını kullanırken, öte yandan gelişmiş ülkeler zaman geçtikçe bu durumun kendi ülkelerinde işsizliği artırıcı etkisini gözlemlemişlerdir (Aykaç vd., 2009, s. 156). Çalışma standartlarının geliştirmekte olan ülkelere tam olarak uygulanabilirliğini sağlamak bu ülkelerin gelişmelerini daha tamamlayamadan avantajlarını ellerinden alarak, ekonomik gelişmelerinin tamamlanması önünde büyük bir engel teşkil edebilir. Ancak Çin'de olduğu gibi sosyal ve ekolojik dämpinge dayalı bir büyüme dünyanın sosyal standartlarını aşağıya doğru çekmektedir. Bu sebeple çalışma standartlarının bir ülkeye dayatılıp dayatılmaması konusunda ince bir ayırım belirlenebilir. Bir ülkenin diğer ülkelere göre tek mukayeseli üstünlüğü ucuz işçi gücü ise ve uluslararası ticaretten elde edilen kazanç o ülkenin halkına refah getiriyorsa o ülkeye çalışma standartlarının daha yumuşak uygulanması gerekir. Fakat uluslararası ticaretten elden edilen gelir o ülkede belirli bir zümrenin zenginleşmesine sebep oluyorsa ve halk bu zenginlikten pay alamıyorsa o ülkeye çalışma standartları en sert şekilde uygulanmalıdır (Güllü, 2021, s. 24).

Sonuç olarak bugünlerde gelişmiş ülkeler ile geliştirmekte olan ülkeler arasında uluslararası çalışma standartlarının uygulanabilirliği konusunda henüz bir anlaşma sağlanamamış olup, uluslararası çalışma standartlarının küresel ticaret ile ilişkisi konusunda da bir fikir birliğine varılamamıştır.

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan ülkemizde çalışma standartlarının oluşması diğer geliştirmekte olan ülkelere daha farklı bir tarihsel arka plana sahiptir. İmparatorluktan cumhuriyete geçiş dönemi ve cumhuriyet sonrası dönemler çalışma standartlarının oluşturulmasında önemli kilometre taşlarını oluşturmuştur. İmparatorluk döneminde modern anlamdaki çalışma standartlarının pek çoğunun çok erken dönemlerde oluşturulduğu ancak kitlesel üretime

geçilmemesinden dolayı sanayi içerisinde cumhuriyetle birlikte yeni deneyimler yaşandığı görülmektedir.

İMPARATORLUĞUN SON DÖNEMİ VE CUMHURİYETİN İLK YILLARINDA ÇALIŞMA STANDARTLARI

Sanayi Devriminin Osmanlı İmparatorluğunda Avrupa’da olduğu gibi iç dinamikler ile gerçekleşmeyip, dışarıdan etkileşim yoluyla aktarılmış olması işçi sınıfının ülkemizde Avrupa’ya göre daha geç doğmasına ve yüzyıllar boyunca tarım ile uğraşan insanların karşılaştıkları bu yeni üretim tarzına oldukça zor alışmasına sebep olmuştur. Sanayileşme sürecine neredeyse 50 yıl önceden girmiş olan Avrupa devletleri ile olan etkileşim ve ticaret sonucunda piyasada oluşmaya başlayan rekabet ortamı Osmanlı üretim yapısını dönüştürmeye başlamış ve ücretli sanayi işçisini yaratmıştır. 19.yy’ın başlarında Osmanlı İmparatorluğunda ilk sanayileşme hareketleri görülmeye başlamış özellikle Tanzimat’tan sonra, devletin iktisadi yaşam içerisindeki yeri, daha öncekinden farklı bir konum kazanmaya başlamıştır. Bu dönemde “Fabrika-i Hümayunlar” olarak nitelendirilen çok sayıda devlet fabrikaları kurulmuştur. Bunlar Osmanlı İmparatorluğunun ilk sanayi işletmeleri özelliğini taşımakta olup, devletin dönemin ordusunun ihtiyaçlarını gidermek için açmış olduğu fabrikalardır. Ancak bunun yanı sıra, devletin ekonomik alandaki yerini, yeni koşullarla birlikte sağlamlaştırmak amacı da gözlemlenmiştir (Makal, 1997, s. 155). Tanzimatla birlikte paralel olarak gelen bu yeni üretim tarzındaki fabrikalarda ise işçiler değil dönemin askerleri çalışmışlardır (Quataert & Zürcher, 1998, s.28). Bu süreçte ordunun silah ve diğer her türlü ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan fabrikalar dışında, çeşitli dokuma, derikundura fabrikaları da açılmıştır. Bu kuruluşlar kullandıkları teknoloji ve ürünlerin üretim değerleri açısından dönemin diğer endüstri kuruluşlarından farklı bir öneme sahiptirler.

Kendi dinamiklerini zamanla evrimleştirerek oluşmayan Osmanlı İmparatorluğu’nun bu yeni işçi sınıfı özel fabrikaların kurulmasıyla birlikte kapitalist üretim ilişkilerinin içerisine girmiştir. İlk işçi hareketleri olarak adlandırabileceğimiz işyeri düzeyinde isyanlar da bu dönemlerde ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu isyanlar İngiltere’de de olduğu gibi makine kırıcılığı hareketleriyle örneklendirilebilir. Örneğin; 1839 yılında Plevne’de bir fabrikada kadın işçilerin kendilerini işlerinden edeceğine inandıkları makinelere karşı isyan ettiklerini görüyoruz. 1861’de ise mezarlık üzerinde kurulu olduğu gerekçesiyle Bursa’da bir fabrika ateşe verilmiştir. Osmanlı İmparatorluğunda o dönemlerde, işçi sınıfının yeni doğmaya başladığı her ülkede olduğu gibi henüz işçilerin hakları ile ilgili çalışmalar yapılmamış olup, işçi ücretleri ve çalışma haklarıyla ilgili de belirli bir düzen sağlanmış değildi. Avrupa’da da olduğu gibi çalışma standartlarının oluşması ve kanunlar ile birlikte bu standartların koruma altına alınması uzun yıllar sürmüştür. İşçiler o yıllarda çalışma hayatı ile ilgili olarak isteklerini duyurmak için isyanları kullanmış olup, yaşadıkları sorunların çözümü için taleplerde

bulunmuşlardır. Bu konuda Anadolu Demiryolu İşçilerinin hazırlamış olduğu liste güzel bir örnektir. Listede demiryolu işçileri bugünkü sendika olarak adlandıracağımız işçi örgütlerinin tanınmasını, çalışma saatlerinin belirlenmesini kesin olarak talep etmişlerdir. Bazı işçiler istedikleri çalışma saatlerini açıkça belirtmişlerdir. Örneğin Şark Demiryolu işçileri günlük çalışma saatinin sekiz saat olmasını isterken, İzmir tramvay işçilerinin talebi on saate, Beyoğlu lokanta garsonlarının ise on iki saate indirilmesi yönündeydi (Quataert & Zürcher, 1998, ss. 29-35).

Osmanlı'daki işçi sınıfının daha çok Batı Anadolu ve İstanbul civarında bulunuyor olması ve işçi sayısının genel olarak çok fazla olmaması işçilerin lehine bir konjonktür yaratmıştır. Çünkü bu sayede İngiltere başta olmak üzere Batı Avrupa'da olduğu gibi istihdam edilenlerin dışında, toplumda yedek bir işgücü ordusu bulunmamaktaydı. Osmanlı İmparatorluğu'nun o dönemlerde işçi sayısı ile ilgili olarak birbirinden farklı tahminler bulunmaktadır. Örneğin, Tevfik Çavdar'a göre 50-75 bin kişilik bir işgücünden bahsedilirken Dumont'un 1908 yılı için bulunduğu tahmin ise 200-250 bin kişilik bir işgücü bulunduğu yönündedir. Öte yandan 1894-1895 yılları arasında yapılan bir nüfus sayımında ise nüfusun mesleki yönden dağılımına baktığımızda 186 bin civarında "amele" olduğu görülmektedir. Amele olan işçilerin hangi kesimleri tam olarak kapsadığı bilinmediğinden sayının doğruluğu kesin değildir. Oya Baydar ise 1908 yılına gelindiğinde İmparatorluk topraklarında milyonu bulan bir işgücünün varlığından bahsetmektedir (Makal, 1997, s. 162). Tüm bu tahminleri göz önüne aldığımızda 20.yy'ın başları dahil olmak üzere Osmanlı İmparatorluğu'nda sayısal olarak fazla olduğunu söyleyebileceğimiz bir işçi sınıfı bulunmamaktadır. Nitekim Osmanlı İmparatorluğu için o dönem işçi sayısının milyonlara ulaşmış olması çok zordur. Endüstriyel dönüşüm için oldukça geç kalmış olan Osmanlı İmparatorluğu için birkaç yüz binlik bir işçi sınıfına sahip olduğunu söylemek en doğru tahmin olabilir. Bu sebeple işçiler çıkardıkları isyanlar ile ücretlerin yükseltilmesi, işten çıkarmalar, çalışma saatleri, kötü çalışma koşulları gibi konuları çözüme kavuşturabilecek pazarlık güçlerinin bulunduğu farkındalardı. Osmanlı İmparatorluğu'nun da o dönemlerde ekonomik olarak zayıflamaya başlamış olması ve eski gücünü kaybetmiş olması bu tip isyanların bastırılmasını zorlaştırdığı gibi yeni isyanların engellenmesini de olumsuz yönde etkilemekteydi.

Bu durumun yanı sıra 19.yy'ın başlarında endüstrileşme adımlarını ağır ağır atan Osmanlı'da yüzyılın yarısına gelene kadar kolektif şekilde sınıf bilincine dayalı olarak hareket edilen isyanlar bulunmamaktadır. Şubat 1872 de Beyoğlu telgrafhanesi işçilerinin yapmış olduğu iş bırakma eylemi gerçek manada Osmanlı'da görülen ilk grev olarak nitelendirilebilir. Bu dönemden sonra çeşitli iş kolları içerisinde sık sık iş bırakma veya yavaşlatma eylemlerinin gerçekleştiğini görebiliriz. Zonguldak kömür madeni işçilerinin ve Haydarpaşa Demiryolu işçilerinin ödenmeyen maaşlardan dolayı işi bırakmaları, yine Şirket-i Hayriyye

işçilerinin iş bırakmaları ve ücretlerinin ödenmesi için Babıali'ye başvurmaları bu grevlere örnektir. Bu tür grevlerin ortak özelliklerine baktığımızda büyük ölçüde ödenmeyen maaşlardan kaynaklı olduğunu ve grev yapan işçilerin Osmanlı İmparatorluğu'na bağlı olan fabrikalarda çalıştıklarını görebiliriz.

Osmanlı İmparatorluğu'nun bu dönemlerde gerek, henüz yeterli sanayi burjuvazisine sahip olmadığından gerekse, dış borçlarının sebebiyet verdiği kapitülasyonlardan dolayı diğer devletlerin sermayedarları ile ortaklık yaratılması durumundan işveren rolünü olduğunca fazla üstlendiğini görebiliriz. Aşağıda 1911 yılında yapılan bir sayımda işçi sayısı 1000'in üzerinde olan kuruluşlar gösterilmektedir.

Tablo 1: 1911 Yılı Sayımına Göre 1000'in Üzerinde İşçi Sayısı Bulunan Kuruluşlar

Kuruluşlar	Kuruluş Tarihi	İşçi Sayısı
Tütün Rejisi	1883	13.969
Şark Demiryolları	1868	3.758
Anadolu Demiryolları	1888	2.850
Aydın Demiryolları	1856	1.607
Seyr-i Sefâin İdaresi	1910	1.200
Ereğli Kömür Şirketi	1892	5.185
Osmanlı Bankası	1863	1.216
Ziraat Bankası	1888	1.022
Hicaz Demiryolu	1903	1.628

Kaynak: Makal, 1997, s. 159

Yukarıda işçi sayıları verilen kuruluşların çoğunun devletin iştiraki olması bize devletin işveren rolüne fazlasıyla sahip olduğunu göstermektedir. Endüstriyel dönüşümünün henüz yüzyıllık bir periyodunun içindeyken Osmanlı İmparatorluğu'nun eski gücünü yitirmiş olması ekonomik anlamda da devleti derinden etkilemiştir. Bu sebeptendir ki devletin içerisinde bulunduğu ekonomik zorlukları işveren rolünü üstlendiği işçiler de çalışma hayatlarında etkin bir şekilde hissetmişlerdir. İşçilerin ekonomik anlamda hissettiği en büyük sorun ücretler düzeyinde olmuştur. Ücretler genel seviyesi düşük olmasının yanı sıra aynı zamanda bölgeler arasında gelişmişlik düzeyinin de farklı olması işçilerin ücretleri arasında dengesizliğe sebep olmuştur. 1913 yılında İstanbul için günlük ortalama işçi ücreti (kuruş olarak) 14.1 iken, İzmir'de 12.4, Bursa'da 5.3, Adana'da 7.2, Beyrut'ta 9.4, Şam'da 8.5 ve Halep'te 7.2 seviyesindedir (Makal, 1997, s. 159). Bu

ücretler sadece bölgelerin gelişmişlik seviyeleri ya da bölgelerin emek arz-talep dengesinden ziyade o bölgelerde üretilen ürünlerle de ilgilidir. Böylelikle bölgelerarası ücret farklılığına bakarken bir yandan da sektörler arası ücret farklılıklarına dikkat çekmek gerekir. Değişen üretim tarzının en çok etkilediği sanayi sektöründe, farklı sanayi kollarının ücret düzeyleri ise şu şekildedir:

Tablo 2: Osmanlı İmparatorluğu 1913-1915 Sanayi Sayımına Göre İşçi Ücretleri

SEKTÖRLER	Osmanlı İmparatorluğu 1913-15 Sanayi Sayımına Göre Ücretler (Kuruş/Gün)	
	1913	1915
GIDA SANAYİ	11,8	14,2
TOPRAK SANAYİ	13,8	-
DERİ SANAYİ	13,6	13,9
AĞAÇ SANAYİ	16,9	16
DOKUMA SANAYİ	6,1	6,8
KIRTASIYE SANAYİ	11,7	13,6
KİMYA SANAYİ	13,7	-
MADEN SANAYİ	15	-

Kaynak: Makal, 1997, s.179

Yukarıda sanayi alt sektörleri arasında 1913 ve 1915 yıllarına göre değişen ücret seviyelerini görmekteyiz. Ücretler sadece sektörler arası ya da bölgeler arası değişkenlik göstermeyip aynı zamanda bir sektörün farklı işkollarında da değişkenlik göstermektedir. Bu tür ücretler arası farklılıklar her ülkede her dönemde gözlemlenebilir. Savaş yılları öncesi dönem olması ve ücretlerin iki farklı yıl içerisinde ağaç sanayi haricinde artış göstermiş olması ise hem erkeklerin orduya alınmasının artışı sebebiyle işgücünde yeterli arzın bulunamaması hem de dünya pazarları ile bütünleşmekte olan Osmanlı'nın reel ücretlerin artışında dünyayı izlemesiyle açıklanabilir.

Kadın ve erkek işçilerin arasında çalışma şartları açısından her dönemde karşılaşılabileceğimiz eşitsizlikler Osmanlı İmparatorluğu'nun erkek ve kadın işçileri arasında da görülmektedir. Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarından itibaren erkek-kadın-çocuk işçiler arasında ücretler, çalışma saatleri, izinler gibi birçok alanda işçiler arasında çalışma şartları ve haklar açısından farklılık olduğu gözle görülebilmektedir. Bu farklılıkların incelenmesi aşamasında temel olarak ücretler arasındaki eşitsizliğe göz atabiliriz. Aşağıdaki tabloda bulunan 1913-1915 Sanayi

sayımı sonuçları ücretlerin eşitsizliği ile ilgili olarak bize en sağlıklı bilgiyi sunabilir.

Tablo 3: Osmanlı İmparatorluğu 1913-1915 Sanayi Sayımına Göre Erkek-Kadın-Çocuk İşçi Ücretleri

SEKTÖRLER	1913-15 Sanayi Sayımına göre Erkek-Kadın-Çocuk İşçi Ücretleri (Kuruş/Gün)		
	ERKEK	KADIN	ÇOCUK
ŞEKERCİLİK	17-25	8-10	-
KONSERVE	25-30	8-10	-
DOKUMA	10-13	4-6	2-4
KIRTASIYE	10-15	-	-
MATBAACILIK	8	3-5	2-4
SABUNCULUK	12-15	2-6	-
KİMYA	13-15	-	2-5

Kaynak: Makal, 1997, s. 195.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı gibi 20. yüzyılın başlarında Osmanlı İmparatorluğu'nun kadın-erkek ve her iki cinsle çocuk işçileri arasında ciddi anlamda ücret farklılıkları bulunmaktadır. Avrupa'ya göre sanayileşme adımlarını daha geç atan Osmanlı İmparatorluğu'nda, henüz yeni yeni palazlanmış ve gelişmekte olan sanayi sektörüne sermayedarlar dönemin teknolojisini kullanarak yeni yatırımlar yapmaktaydı. Bu yatırımlarda sermaye sahipleri üretimin en düşük maliyetle gerçekleştirilmesini arzu etmekteydiler. Tarihin her döneminde olduğu gibi üretim maliyetinin düşük tutulması için her zaman ilk olarak ücretler seviyesinin düşük olduğunu görmekteyiz. Sermaye sahipleri tarafından, işçiler arasında düşük ücret uygulamaları ilk olarak kadınlar ve çocuklar üzerinden uygulanmaktadır.

20. yüzyılın başlarını düşündüğümüzde bugün de olduğu gibi işçi olarak ilk akla gelen erkeklerdir. Bu bakış açısı içerisinde kadınların istihdamda yer alabilmeleri ancak erkeklere göre daha düşük seviyede ücret düzeylerini kabul etmelerine bağlı olmaktadır. Bu durum sadece sanayi sektöründe yer alan kadın-erkek işçileri arasında değil hemen hemen her sektörde geçerli olmaktadır. Aşağıdaki tabloda yine aynı yıl içerisinde yapılan çalışmalara göre bazı bölgelerde erkek ve kadın tarım işçilerinin ücretleri arasındaki farklılığı görebiliriz.

Tablo 4: Mayıs 1913 Tarihinde Osmanlı İmparatorluğu'nda Cinsiyete Göre Tarım İşçisi Ücretleri

Bölgeler	Mayıs 1913 Tarım İşçisi Gündelikleri (Kuruş olarak)	
	ERKEK	KADIN
AYDIN	12-16	5-8
ANKARA	8-15	4-5
KIRŞEHİR	7-8	3-3,5
MALATYA	7	2
DİYARBAKIR	6-8	2,5
URFA	5-10	2-3

Kaynak: Makal, 1997, s. 196.

Kadın ve erkek işçiler arasındaki bu ücret eşitsizliklerine erkek işçilerin kadınlara göre çekirdek işgücü sayılması, kadınların toplumsal anlamda yerinin işyeri değil ev olması, kadın emeğine evde ya da toprakta erkeğin işini tamamlayıcı güç olarak bakılması, kadın işçilerin gelirlerine ailede ikincil (ekstra) gelir olarak bakılması gibi durumlar sebebiyet verebileceği gibi kadın işçilerin örgütlenmelerinin daha düşük olması da sebep olabilir.

Bu ücret eşitsizlikleri dönemin şartlarına bağlı olarak işverenlerin avantajına bir durum oluşturmuş, erkek işçilerin örgütlenerek ayaklandıkları ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini istedikleri zamanlarda yedek işgücü ordusu olarak kadınlar kullanılmıştır. Çünkü kadın işçilerin örgütlenmeleri, gerek kadınların üzerindeki toplumsal rol ve baskının erkeklere nazaran daha yoğun ve şiddetli olması gerekse kadın okur-yazarlığının erkeklere oranla daha düşük olması sebebiyle çok düşük düzeydedir. Bu sebeple kadınlar erkeklerin işyerinden uzaklaştığı, grev benzeri durumlarda ikincil işgücü olarak işverenlerin ilk tercihleri olmuştur. Böylelikle erkek işçilerin iş güvenceleri ellerinden alınarak ayaklanmaların bastırılması kolaylaşmış olur, işyerinde üretim aksamadan devam eder, sorun yaratan erkek işçi sınıfı işyerinden uzaklaştırılır. Bununla birlikte zaten düşük olan ücretler genel seviyesinin, erkek işçilerin kadın işçilerle ikame edilerek daha da düşmesine olanak tanımakta ve üretim maliyetlerini doğrudan azaltmaktaydı. Bu noktada Osmanlı İmparatorluğu'ndaki ücretler genel seviyesinin durumunu sanayileşmenin çıkış noktası olan İngiltere ile karşılaştırarak daha net görebiliriz.

Tablo 5: Yıllara Göre İngiltere ve Osmanlı İmparatorluğu İşçi Ücretleri Oransal Karşılaştırma

Yıllar	İngiltere İşçi Ücretlerinin Yüzdesi Olarak Osmanlı İmparatorluğu Nominal İşçi Ücretleri
1839-1849	0,32
1850-1859	0,39
1860-1869	0,43
1870-1879	0,37
1880-1889	0,46
1890-1899	0,4
1900-1913	0,41

Kaynak: Makal, 1997, s.187.

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere yıllar içerisinde Osmanlı İmparatorluğu'ndaki işçi ücretleri seviyesi İngiltere'deki ücretlerin yaklaşık %40'ı dolaylarındadır. İngiltere'nin sanayi devrimini Osmanlı İmparatorluğu'na göre 50 yıl önceden başlattığını ve Osmanlı İmparatorluğu'nun yukarıda baz alınan yıllarda savaşlar ve toprak kayıpları verdiğini düşünürsek iki ülke arasındaki ücret farklılıklarının daha fazla olması beklenebilir.

Endüstri ilişkilerinin tarafları arasında yüzyıllardır anlaşmaya varılamayan ve çalışma koşullarının ücretlerden sonraki en önemli konularından biri olan çalışma saatlerine bakacak olursak ilk olarak Osmanlı İmparatorluğu'nda bu konudaki hukuksal düzenlemeleri incelemek gerekir. Çalışma süresi ile ilgili olarak ilk hukuksal düzenlemeleri Mecelle' de görüyor olsak da bu düzenlemeler İmparatorluğun tüm topraklarında geçerli olacak bir çalışma süresi ortaya koyamamaktadır. Mecelle' nin 495. Maddesine baktığımızda "Bir kimse, bir gün çalışmak üzere işçi tutarsa, gün doğumundan ikindiye veya gün batışına kadar çalışmak hususunda, o yerdeki gelenek nasılsa, ona göre hareket edilecektir." ibaresi yer almaktadır (Makal, 1997, s. 201). Mecelle, bir iş kanunu olmayıp medeni kanun niteliği taşıdığından dolayı kanunun işçiyi korumak gibi bir amaçla hareket etmediğini bilmek gerekmektedir. Bunun yanı sıra kanunun hazırlandığı yıllarda Osmanlı İmparatorluğu'nun toprak genişliğini düşünecek olursak gün doğumu ve batımı arasındaki geçen sürenin imparatorluğun her bölgesinde aynı olmadığını söyleyebiliriz. Bu sebeple kanun işçiyi korumadığı gibi aynı zamanda işçilerin çalışma saatleri ile ilgili bir standart da belirleyememektedir. Kanunen tam olarak belirlenmeyen çalışma saatleri emek piyasası içerisinde sektörler ve bölgeler arası farklılıklar olacak şekilde belirlenmiştir. Bu şekilde kanunen sınırlandırılmamış olan çalışma saatleri, Osmanlı İmparatorluğu'nda epeyce

uzundur. Aşağıdaki tabloda 1913-1915 Sanayi Sayımı sonucunda farklı sektörlerin günlük çalışma saatlerini görmekteyiz.

Tablo 6: 1913-1915 Sayımına Göre Bazı Sektörlerde Günlük Çalışma Saatleri

Sektörler	Günlük Çalışma Saatleri
Makarna İmalatı	10-12
Şekercilik	9-11
Toprak	10-11
Dericilik	Yaz Aylarında 11.5-12 / Kış Aylarında 9-9.5
Ham İpekçilik	12
Matbaacılık	9-10

Kaynak: Makal, 1997, s. 203.

Yukarıdaki tabloda verilen bilgiler ışığında Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma saatlerinin uzun olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu uzun çalışma saatleri farklı dönemlerde Osmanlı İmparatorluğu'nda işçilerin tepki göstermelerine sebep olmuştur. Çalışma sürelerinin kısaltılmasıyla ilgili olarak birkaç işçi hareketinden bahsedebiliriz. 1908 yılında İzmir tramvay işçileri çalışma sürelerinin 10 saate indirilmesi konusunda greve giderken, Kavala tütün rejisi işçileri de aynı yıl içerisinde çalışma saatlerinin kışın 8 yazın ise 9 saate indirilmesi konusunda grev gerçekleştirmişlerdir. Yine aynı yıllarda liman işçileri, Anadolu şimendiferleri işçileri, İzmir-kasaba ve temdid şimendifer memur ve işçileri de çalışma saatlerinin kısaltılması konusunda grev yapmışlardır. Selanik'te bulunan Şark Demiryolları şirketinde gerçekleştirilen grevde ise ücretlerin artışı ve diğer çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilave olarak, daha kısa çalışma saatlerinin kabulü istenmiştir. Grevler sonucunda yapılan anlaşmada istenilen diğer koşulların yanı sıra çalışma saatlerinin kısaltılması üzerine olan talepler kabul edilmiş ve işçilerle işveren arasında anlaşma sağlanmıştır (Makal, 1997, s.204).

Osmanlı İmparatorluğu'na çalışma koşulları açısından baktığımızda işçilerin koşullarının İmparatorluğun tamamında geçerli olacak şekilde makro düzeyde bir standarda bağlı olmadığını bu sebeple her sektörde ve her bölgede farklılıklar olduğunu söyleyebiliriz. Haftalık izinler konusunda da bu farklılık söz konusudur. Devletin bu konuda bir standart oluşturması ancak 19. yüzyılın ortalarına gelindiğinde mümkün olmuştur. Tanzimat dönemine kadar hafta tatili konusunda padişahların da esnek davrandığı, belirli bir güne sabitlenmesi yönünde ısrarcı olmadıkları ve bu durumun kurumlara göre farklılık gösterdiği

görülmektedir. Tanzimat'ın ilanından bir süre önce yapılan düzenleme ile devlet memurlarının hafta tatili önce perşembe günü olarak belirlenmiş ardından pazar günü de ilave edilerek devlet memurları için haftalık tatil iki güne çıkarılmıştır. Ancak bu durumun da uzun süre devam etmediği ve kısa bir süre sonra, devlet memurları için hafta tatilinin tekrar sadece perşembe gününe alındığı görülmektedir (Doğan, 2018, s. 6). Müslüman memurların tatil günü olan perşembe gününün ertesi günü yani cuma günü de işe gelmedikleri tespit edilmesinden dolayı 17 Ocak 1842 tarihinde alınan kararla birlikte hafta tatili cuma gününe alınmıştır. Bu karar ile birlikte devlet memurları için haftalık tatil günü 1 Haziran 1935 yılına kadar cuma günü olarak uygulanmıştır.

İşçi sınıfının haftalık tatil günü ise Osmanlı İmparatorluğu'nun yıkılışına kadar İmparatorluğun tüm topraklarında geçerli olacak şekilde bir standarda oturtulamamıştır. Dahiliye Nezareti'nin Şûrâ-yı Devlet'e göndermiş olduğu 31 Aralık 1919 tarihli bir vesikada da haftalık izin konusunda bir standart olmadığı açıkça belirtilmiştir. Gönderilen vesikada; Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayi sektörünün henüz gelişmekte olduğundan dolayı düzenli ve bilinçli bir işçi sınıfının olmayışı, tüm özel ve kamu kuruluşlarında çalışan işçi ve memurların bağlı oldukları dinlere göre hafta tatili yaptıkları belirtilmiştir (Doğan, 2018, s. 7).

Osmanlı İmparatorluğu'ndaki kanunlara baktığımızda da 1909 tarihine kadar işçi ve işveren arasındaki ilişki temelinde çalışma yapılan bir kanun olmadığını ve çalışma ilişkilerinin diğer kanunlar içerisinde düzenlendiğini görmekteyiz. Mecelle bu konuda dikkatle incelenmesi gereken bir kanundur. Temelinde bir medeni kanun özelliği taşıyan kanun çalışma ilişkileri kapsamında da bazı noktalara değinmiştir. İşçiyi “nefsini kiraya veren kimse” olarak tanımlayan kanunda işçi-işveren ilişkisi tam olarak kavranamamış olup, bu ilişkiye “köle-efendi ilişkileri” çerçevesinde bakılmıştır. Kanunda liberal bakış açısıyla bazı maddelerde ele alınan endüstri ilişkileri, o dönemlerde henüz işçi sınıfının tam olarak bilinçli bir şekilde var olmadığı gibi iş ve işçi hukukunun da henüz o tarihlerde tam olarak kavranmadığını bizlere açıkça göstermektedir (Karaahmetoğlu, 2021, s. 14-15).

1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu ise devletimizin çalışma ilişkileri alanında doğrudan düzenlemeler getirdiği ilk kanundur. Yürürlüğe girdiği yıla kadar çalışma ilişkileri alanında düzenlemeler yapılmayan konularda önemli hükümler getirmiştir. Buna rağmen kanun kapsamına ülkedeki tüm işçiler girmemektedir. Kanun sadece “kamuya yönelik hizmet veren kurumlarda çalışanları” bağlayıcı hükümler bulundurmaktadır. Bu kuruluşlara bakacak olursak yasanın birinci maddesinde, “demiryolu, tramvay, liman, genel aydınlatma kuruluşları” yer almaktadır. Kanun kapsamındaki bu kuruluşların dikkat edilmesi gereken ortak özelliği ise çok sayıda işçi çalıştırmaları ve sermaye paylarının büyük ölçüde yabancı işverenlere ait olmasıdır (Makal, 1997, s. 272).

Tatil-i Eşgal Kanununun sekizinci maddesine göre kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlarda sendikal örgütlenme yasaklanmıştır. Bu kurumlarda sendika kuran ve sendikal örgütlenme çalışmalarında bulunan kişiler hakkında cezai düzenlemeler getirilmiştir. Böylelikle devlet dönemin en fazla işçi çalıştıran kurumlarında sendika hakkını yasaklayarak Osmanlı işçisini yabancı işverenlerle bir başına bırakmıştır. Geçmişe baktığımızda endüstri ilişkilerinin taraflarından biri olan işçi kesiminin ancak işverene karşı topluca örgütlenebildiği dönemlerde çalışma koşulları açısından kazanç sağlayabildiğini görmekteyiz. Fakat Osmanlı İmparatorluğu'nun işçi sınıfı için yasal olarak böyle bir örgütlenme mümkün değildir. İşçi işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözümü için ise kanun da barışçıl çözüm yolları aranmıştır. Kanunun birinci maddesine göre çalışma koşulları ile ilgili olarak taraflar arasındaki bir uyuşmazlıkta işçi ve işveren tarafı üç adet vekil belirleyecek bu vekiller bakanlık tarafından atanan bir memurun başkanlık yaptığı bir toplantıya çağırılarak anlaşılabilen şartlar üzerinde görüşeceklerdir. Uyuşmazlıkların çözümü oy birliği ile sağlanmaya çalışılacağı belirtilmiştir. Kanunda memura oy hakkı verilmemiştir. Taraflar arasında oy birliği sağlanırsa konu ile ilgili olarak hazırlanan tutanak taraflar arasında bağlayıcı olacak şekilde kabul edilecektir. Oy birliği ile anlaşmanın sağlanamadığı durumlarda ise kanun açıkça işçiye grev yolunu göstermektedir. Fakat kanun grev hakkını da belirli sınırlamalar çerçevesinde özgür bırakmıştır. Altıncı maddeye göre grev süresince greve katılmayan işçilerin çalışma özgürlüğünü kısıtlayan veya tamamen ortadan kaldıran her türlü gösteri ve fiili eylem yasaklanmıştır. Yine grevle ilgili olarak sekizinci maddede greve katılmayarak çalışma faaliyetini yerine getirmek isteyen işçilerin korkutulması, greve katılmaları için cebir ve şiddet kullanılması hapis veya para cezası ile yasaklanmıştır. Kanunla belirtilen bu sınırlamalar greve karşı sınırlamalar olmayıp, greve katılmayan işçilerin çalışma özgürlüklerini koruyan düzenlemelerdir. Fakat kanunun onuncu maddesine baktığımızda genel hizmetlerde devamlılığı sağlamak amacıyla, devlet gerekli görüldüğü takdirde kamu kaynaklarının kullanılacağı, savaş veya savaş tehlikesi gibi durumlarda işçi taleplerinin incelenmesi konusunda erteleme yapabilir ve hatta bu talepleri tamamen askıya da alabilir (Ökçün, 1982, s. 14-15). Dönemin koşullarını düşünecek olursak Osmanlı İmparatorluğu'nun işçileri açısından grev haklarının ertelenmesi veya askıya alınması oldukça kolaydır. Demokratik bir yönetim modelinin bulunmadığı ve işçinin sendikal örgütlenme hakkının yasaklandığı bir endüstri ilişkileri içerisinde herhangi bir alt ya da üst limit belirtilmeyen bu tip düzenlemelerle, kanunla işçiye verilmiş olan grev hakkının özgürce kullanılabilirliği açıkça bir tartışma konusudur.

1909 tarihli Cemiyetler Kanunu'na baktığımızda kanunun endüstri ilişkileri bakımından iki önemli yönü ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki Tatil-i Eşgal Kanunu kapsamının dışındaki işçilerin örgütlenmelerinin bu kanuna göre uygulanacak olmasıdır. Diğer bir önemi ise Tatil-i Eşgal Kanunu kapsamındaki işçilerin kanundaki sendika kurma yasağının aşılması için Cemiyetler Kanunu

kapsamınca cemiyet olarak, fiiliyatta sendika özelliği taşıyan örgütler kurma girişiminde bulunmuş olmalarıdır. Dernek konusunda serbest kuruluş ilkesini benimseyen kanunda derneklerin faaliyetlerine ilişkin sınırlamalar da bulunmaktadır. Buna göre “genel ahlak kurallarına aykırı bir temele dayanan, devletin bütünlüğünü tehdit eden, yönetim biçimini değiştirme amacına yönelik, Osmanlı İmparatorluğu’nun düzen ve birliğini bozan dernekler kurmak” yasaklanmıştır (Makal, 1997, s. 281). Kanun hükümleri dernekler üzerinde oldukça etkin bir şekilde uygulanmıştır.

Çalışma standartlarının oluşturulması ve işçi haklarının kanunla belirtilen sınırlar çerçevesinde korunması Osmanlı İmparatorluğu’nda pek mümkün olmamıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nun sanayi gelişimlerinin İmparatorluğun savaşlarla ve ülke içi karmaşıklıklarla geçirdiği son 50 yılında meydana gelmesi işçi hakları konusunda gelişmelerin çok ağır şekilde ilerlemesine sebep olmuştur. İş ve işçi haklarını gözeten bir iş kanunu ve çalışma standartlarının oluşturulması için Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulduğu ilk yıllara bakmak gerekmektedir. Türkiye Cumhuriyeti’i kuruluşundan itibaren teknolojik gelişmeleri sanayi ve tarım sektöründe yoğun bir şekilde üretimde kullanmayı hedeflemiş, böylelikle üretim hızında artış yaratmak istemiştir. Bununla birlikte ülkenin sanayi burjuvası oluşturulması hedeflenmiş fakat işçi sınıfının hakları ve çalışma koşullarının korunması ve kanunlarla güvenceye alınması da önem arz etmiştir.

1924 tarihinde çıkarılan 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ile birlikte on bin ve daha fazla nüfusu bulunan kentlerdeki işyerlerinde çalışan işçilerin haftada bir gün 24 saatten az olmamak kaydıyla hafta tatili yapmaları öngörülmüş ve tatil günü de cuma günü olarak belirlenmiştir. Fakat daha sonra 1935 yılında ilgili kanunda yapılan değişiklikle birlikte cuma günü olarak belirlenen hafta tatili pazar günü olarak kabul edilmiştir. 1927 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’ne (ILO) gözlem için temsilci gönderen Türkiye Cumhuriyeti, 1932 yılında Milletler Cemiyeti’ne katılımıyla birlikte doğrudan ILO’ya üye olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti’nin ILO üyeliğinden sonra 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı iş kanunu ILO anayasasında yer alan ilkelere uygun şekilde hazırlanmıştır (Nurdoğan, 2018, s. 8).

Yasa birinci maddesinde “işçi, işveren, işveren vekili ve işyeri” gibi kavramları tanımlamıştır. İşçi kavramı yasada “Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın, işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye "işçi" denir.” şeklinde tanımlanmıştır. Kanunun uygulama alanları bakımından sınırlandırılmış olması dikkat çeken önemli bir noktadır. Bu sınırlamalar çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde yürütülen faaliyetler ve işçi niteliği ile belirlenmiştir. İşçi sayısı bakımından en az on işçi çalıştırılması gerekmektedir. Fakat bu durum işveren tarafından suistimal edilmeye açıktır ki bu sebeple kanun fiili olarak en az on işçinin çalıştığı işyerini kanun kapsamına almamış, işin niteliği bakımından en az on işçi ile yürütülebilecek işlerin olduğu işyerlerini kanun kapsamında tutmuştur. Böylelikle işveren kanun kapsamı dışında çıkmak için işyerindeki çalışan sayısını

azaltmayı denese de işin niteliği en az on işçi çalıştırmayı gerektiriyorsa yine de iş kanunu kapsamında sayılacaktır. Kanunda iş sözleşmeleri bakımından da çalışmalar yapılmış olup, deneme süreli iş sözleşmeleri, belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri tanımlanmıştır. Toplu işten çıkarmaların önünü kesmek ve işçilerin iş güvencesini artırmak amacıyla “Toplu işçi çıkaran işverenler veya bu gibi işyerlerini aynı şartlarla işletmeye devam eden veya yeniden işe başlayan işverenler çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde aynı işyerlerine aynı iş için tekrar işçi almaya ihtiyaç duydukları takdirde, keyfiyeti münasip vasıtalarla ilân ederek, evvelce işten çıkardıkları işçilerden çalışmak isteyenleri aynı şartlarla işe almaya mecburdurlar” maddesi 25.04.1950 tarihinde kanuna eklenmiştir (Güzel, 2012, s.18-21).

Çalışma saatleriyle ilgili düzenleme kanununun 35. maddesinde yapılmıştır. Düzenlemeyle birlikte haftalık çalışma saati 48 saat olarak belirlenmiş, cumartesi günleri saat 13.00’a kadar çalışma yapılan işyerlerinde günlük en fazla çalışma saati 9 saat, cumartesi günleri 13.00’dan sonra da çalışma yapılan işyerlerinde ise günlük en fazla çalışma saati 8 saat olarak kararlaştırılmıştır. Fakat yasanın çalışma saatleriyle ilgili hükümleri 1945 yılına kadar sınırlı ölçülerle uygulama alanı bulabilmiştir. İşverenler günlük 8 saat çalışmanın verimi düşürdüğünü ileri sürerken, 1940 yılında çıkarılan “Millî Koruma Kanunu” günlük çalışma saatinin 11 saat olarak uygulanabilirliğini mümkün kılmıştır.

Ulusal tatil ve genel tatiller iş yasasında düzenlenmemiş olup yıllık ücretli izin hakkı ise ülkemizde ilk olarak 13.06.1952 yılında yürürlüğe giren 5953 sayılı kanunla basın işçilerine tanınmıştır. İşçi örgütlenmeleri ve toplu iş sözleşmelerine ilişkin hususlar ise 3008 sayılı iş kanununda bireysel iş ilişkileri alanındaki koruyucu hükümlerle benzer hükümler içermemektedir. Sendikalarla ilgili olarak düzenleme yapılmayan yasada grev ve lokavt ise kesin bir dille yasaklanmıştır. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü ise devlet aracılığıyla çözüme kavuşturulmak için zorunlu tahkim mekanizmasına bırakılmıştır. Bilsay Kuruç’un değerlendirmesiyle “1936 yasası, işçinin yaşam hakkını devlet güvencesine alır, çalışma haklarını ve çıkarlarını kurumlaştırmayı kabul eder. Bunların karşılığında, işçi de grev hakkından vazgeçmiş, sözleşme hakkını geniş ölçüde merkezi kontrole bırakmış olur. İşçinin bu hakları bırakması, daraltılmasını kabul etmesi, sermaye sahipleri için birikim güvencesi olarak görülür. Sermaye çevreleri de bu güvence karşılığında kendilerini sıkıya sokacaklar, işçi haklarının bedelini eskisinden daha yüksek maliyetlerle ödeyeceklerdir. Yüksek maliyetin, yani yüksek ücretlerin sınırı ise merkezin kontrolüyle çizilecektir (Makal, 2007, s.105-106).

Bu değerlendirmeye göre endüstri ilişkileri tarafları arasında zımni sözleşmeye dayalı bir çıkar takası bulunmaktadır. Devlet işçiye bireysel haklar konusunda tavizler verirken, toplu iş ilişkileri konusunda ise işçilerden bazı haklarından feragat etmelerini istemektedir. Böyle bir takas mekanizması içerisinde endüstri ilişkilerinin taraflarının örgütlülüğü önem taşımaktadır. Fakat dönemin

şartlarına bakıldığında devlet dışında işçi veya işveren örgütlülüğü sağlanamamaktadır. Erken Cumhuriyet döneminde fiili şartlar sebebiyle uygulanamayan sendika özgürlüğü 1938 Cemiyetler Kanunu'nun sınıf esasına veya adına dayanan cemiyet kurma yasağı ile hukuken de olanaksız hale gelmiştir. Sendikal örgütlenme özgürlüğü Türkiye Cumhuriyeti'nde ancak Cemiyetler Kanunu'nun 1946 yılında değiştirilmesinden sonra mümkün olmuştur.

BÜYÜK SAVAŞ SONRASI TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NDE ÇALIŞMA STANDARTLARI VE SENDİKANIN MEŞRULUĞU

Türkiye Cumhuriyeti'nin 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üyeliği Türk işçiler açısından önemli bir gelişmedir. Çalışma koşulları bakımından daha önce işçiler arasında bir standart oluşturulamadığından önceki bölümde bahsetmiştik. ILO'ya üye olunmasıyla birlikte Türkiye Cumhuriyeti, çalışma koşulları ve standart oluşturulması ile ilgili konularda ILO'nun sözleşmelerine taraf olmaya başlamıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin ILO sözleşmeleri arasında taraf olduğu ilk sözleşme 1937 yılında onaylanan Maden Ocaklarında ve Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında 45 sayılı ILO sözleşmesidir (Nurdoğan, 2018, s.8).

1947 yılına kadar sendika kurma yasağı bulunduğu için dolayı ILO görüşmelerine sadece hükümet yetkilileri katılabilmektedir. ILO sözleşmeleri ve kararları, ülkemizde Çalışma Bakanlığı'nın kurulmuş olduğu 1945 yılından bu yana çalışma mevzuatımızı ve iş kanunlarımızı baskın şekilde etkilemiştir. 3008 sayılı İş Kanunu ile birlikte ücretler ve diğer çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler yapılmış, işçi-işveren arasındaki çalışma ilişkileri belirli bir oranda düzenlenmiş ve her iki tarafında sahip oldukları haklar kanunlarla koruma ve güvence altına alınmıştır.

Fakat Türkiye Cumhuriyeti'nde bu gelişmeler sürdürülürken Avrupa'da yaklaşmakta olan savaş tüm dünyayı etkilediği gibi bizi de etkilemiş, endüstri ilişkilerini savaş koşullarına göre şekillendirmek gerekmiştir. 3008 sayılı iş kanununun getirmiş olduğu koruyucu hakların uygulamaya konulmadığı ve ardından gelen 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile işçilerin kolektif olarak hareket etmelerinin önüne geçildiği bu dönemde özel sektör işçisi işveren ile adeta baş başa bırakılmıştır. Savaş yıllarında yaşanan yüksek fiyat artışlarına nazaran ücretlerde yaşanan düşüşler işçilerin yaşam standartlarının oldukça düşmesine sebep olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nin savaş yılları iktisadi politikasını oluşturan temel unsur ise Ocak 1940 tarihli "Milli Koruma Kanunu" dur.

Kanun sadece savaş yıllarını kapsamakla kalmayıp sonrasına da uzanmıştır. İşçilerin birçok haklarını askıya alan yasa çalışma ilişkilerine doğrudan müdahalede bulunmuştur. Savaş süresi boyunca seferberlik ilan edildiğinden oluşan işgücü açığının kapatılması ve emek arzının artırılmasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler arasında mevcut işgücü için çalışma

saatlerinin uzatılması, çocuk ve kadın işçilerin istihdam edilmesi konusundaki yasal sınırlamaların ortadan kaldırılması gibi önlemler yer almaktadır. Bu önlemler maden sektöründe yeterli emek arzına ulaşılmasını sağlayamadığından bu sektördeki işgücü talebi zorunlu çalıştırma yani “iş mükellefiyeti” ile karşılanmıştır.

Kanun sebebiyle mükellef olarak çalışan işçilerin çalışma koşulları diğer işçilere nazaran çok daha zorlu olmuştur. Daha uzun çalışma saatlerine ve daha düşük ücretlere maruz bırakılan maden işçileri ciddi iş kazası ve sağlık sorunlarıyla da karşı karşıya gelmişlerdir.

Dönemin çalışma şartlarıyla ilgili olarak incelememiz gereken ilk koşul işçi açısından da en fazla önem arz eden ücretlerdir. Aşağıdaki tabloda 1938-1948 yılları arasında Türkiye Cumhuriyeti’nde hem kamu hem de özel sektör işçilerinin ortalama ücretler genel seviyesini görmekteyiz.

Tablo 7: 1938-1948 Yılları Arası Kamu ve Özel Sektör İşçileri Ortalama Ücretler Genel Seviyesi

Yıllar	Nominal Günlük Ücret Ortalaması	Gerçek Ücretler	Sabit Fiyatlarla Kişi Başı GSMH ENDEKSİ
1938	136	136	100
1939	152	150	104
1940	167	149	97
1941	183	133	86
1942	198	85	90
1943	214	62	80
1944	238	70	75
1945	263	74	63
1946	287	84	82
1947	311	90	83
1948	355	97	95

Kaynak: Makal, 2007, s. 191’den düzenlenmiştir.

Yukarıdaki bilgilere bakıldığında yıldan yıla artarak devam eden ücretler seviyesi karşısında gerçek ücretlerin savaş yılları döneminde oldukça düştüğünü görmekteyiz. Savaş yıllarından sonrasında da artarak devam eden gerçek ücretler seviyesi 1938 yılına göre oldukça geridedir. 1944 yılında gerçek ücretler 1938 yılının neredeyse %50 seviyelerindedir. Buradan yola çıkarak işçilerin savaş yıllarında ciddi ölçüde yoksullaştıklarını söyleyebiliriz. Ancak yukarıdaki tablonun bizlere hem kamu hem de özel sektör işçilerinin ücret ortalamalarını gösterdiğini

ve kamu işçisinin ücretlerinin bu ortalamanın üstünde olduğunu unutmamak gerekir.

Aşağıdaki tabloda ise 1938-1948 tarihleri arasında Ereğli Kömür Havzası'nda mükellef işçi olarak çalışan işçilerin ücretlerini görmekteyiz.

Tablo 8: 1938-1948 Yılları Arası Mükellef İşçi Ücretleri

Yıllar	Ortalama Yevmiye	Gerçek Ücretler
1938	114	114
1939	118	117
1940	120	107
1941	120	87
1942	158	68
1943	167	48
1944	194	57
1945	216	61
1946	235	69
1947	287	83
1948	294	85

Kaynak: Makal, 2007, s.191'den düzenlenmiştir.

Yukarıda yer alan her iki tabloyu da karşılaştırdığımızda mükellef işçi olarak madende çalışan işçilerin ücretlerinin, bağımlı çalışan diğer kamu ve özel sektör işçi ücretlerinden daha düşük olduğu ve savaş yıllarının bitimine kadar yaklaşık olarak %20 altında seyrettiğini görmekteyiz.

Her iki tabloda da savaş yıllarında gerçek ücretlerin gerilediği görülmektedir. Savaş dönemlerinde kadın istihdamının toplam istihdam içerisindeki payının artması ve çocukların da erkek yetişkin işçilerin yerine ikame işgücü olarak kullanılmaları, ücretlerin gerilemesine olanak sağlamaktadır. Bu yıllarda sadece ücretler genel seviyesinde değil diğer çalışma koşullarında da savaşın etkileri oldukça görülmektedir.

Maden ocaklarındaki mükellef işçilerin çalışma saatleri de 3008 sayılı İş Kanunu'nda yer alan 8 saatin üzerine çıkarılmıştır. 1942 yılında kanunda yapılan bir değişiklikle birlikte ocak içindeki günlük çalışma süreleri üç saat daha artırılabilir hale getirilmiştir. Zorunlu çalıştırmanın uygulamasına bakacak olursak, 1947 yılında mükellefiyetin bitmesine az bir zaman kala TBMM Çalışma Komisyonu üyeleri tarafından Havza'da yapılan bir inceleme gezisinde işçi şikâyetlerine göre, madenlerde günlük çalışma saatleri 12 saatten az değildir. Fakat madende çalışan işçilerin 3 vardiya şeklinde çalıştığını düşündüğümüzde işçiler

tarafından bahsedilen bu sürelerin ortalama çalışma süresi değil, zaman zaman gerçekleşen uygulamalar olduğunu düşünmek gerekir. Kesintisiz 3 vardiya şeklinde çalışmaların sürdürüldüğü madenlerde farklı çalışma grupları arasındaki iş bölümünü de düşünecek olursak günlük 8 saatlik çalışma sürelerinin her işçi için sistematik olarak artırılması olanaksızdır. Ancak bazı işçi gruplarının, belirli işlerin bitimine kadar çalıştırılması yani azami sınır olan 8 saatlik çalışmanın bazı zamanlarda belirli işçi grupları itibariyle aşılması söz konusu olabilecekti. Savaş yılları içerisinde kadın ve çocukların istihdama katılımları tarihin her döneminde her ülkede olduğu gibi ikinci dünya savaşı döneminde Türkiye Cumhuriyeti'nde de artış göstermiştir. 1937-1943 yılları arasında 18 yaş kategorisinde yer alan işçilerin toplam işçiler içerisindeki oranları %8,80'den %18,86'ya çıkmış, aynı dönem içerisinde kadın işçilerin oranları ise %18,89'dan %20,70'e çıkmıştır. Bunlar İş Kanunu kapsamındaki işyerleri için geçerli istatistiklerdir. Kanun kapsamına girmeyen kadın ve çocuk işçiler düşünüldüğünde bu oranların daha fazla olduğu düşünülebilir (Makal, 2007, s.171-191).

Milli Koruma Kanunu'nun kadın ve çocuk işçilerin çalışmasına ilişkin koruyucu hükümleri daraltan düzenlemeleri işverenler açısından maliyetlerin düşürülmesi fırsatını doğurmuş oldu. Erkek işçilerin seferberlik ilanından sonra emek arzında yaşanan daralma, kadın ve çocuk işçilerle ikame edilmiş, bu sadece işgücü ihtiyacının karşılanmasını sağlamamış aynı zamanda kadın ve çocuk işçilerin ücretleri yetişkin erkek işçi ücretlerinden daha düşük olduğu için karlılığı da artırmıştır. Özel sektörün bu şekilde artan karlılığı savaş süresi boyunca işverenlerin sermaye birikimine katkıda bulunmuş ve savaş süresi boyunca sermayesini büyüten burjuva sınıfı sonrasında ülkenin ekonomik ve siyasi politikalarına etki etmeye başlamıştır.

Milli Koruma Kanunu İkinci Dünya Savaşı'nın ülkemize getirebileceği dezavantajları önlemek ve bu dezavantajların sebeplerini ortadan kaldırmak için yürürlüğe konmuştur. Fakat yasa endüstri ilişkileri açısından ülkemizin Osmanlı İmparatorluğu'ndan sonra yaşadığı sınırlı gelişmelerin önüne geçmiştir. Gerçek ücretlerde yaşanan düşüşlerin getirmiş olduğu yaşam zorluklarının yanı sıra, işçiler 3008 sayılı İş Kanunu'nun bazı hükümlerinin askıya alınmasıyla birlikte uzun çalışma saatlerine tekrardan mahrum bırakılarak işverenlerin insafına ya da insafsızlığına bırakılmıştır. Zorla çalıştırmanın meşruluğunun kabul edildiği bu savaş yıllarında işçiler sağlıklarını kaybetmişler, çiçek, sıtma, frengi gibi bulaşıcı hastalıklarla mücadele etmişlerdir. Özellikle maden işçilerinin yetersiz önlem ve eğitimler sebebiyle hastalanma olasılıkları diğer işçiler arasında daha da yüksek olmuştur. Sadece hastalık değil iş mükellefiyeti döneminde Zonguldak'taki kömür havzalarında iş kazaları ve ölümlerin de ciddi düzeyde arttığı görülmüştür. 1940 – 1947 yılları arasında Zonguldak Havzası'nda iş kazası sonucu ölümler 700'ün üzerine çıkarken, yaralı sayısı 30.000'e yaklaşmıştır. 1 milyon ton kömür üretimine düşen ölümlü iş kazası sayısı gelişmiş ülkelerde 2 iken, Zonguldak Havzası'nda iş

mükellefiyetiyle beraber giderek artış göstermiştir. 1941 yılında bu sayı 25, 1942 yılında 35, 1943 yılında ise 75'tir (Makal, 2007, s. 199-200).

Bu iş kazalarının yüksek oluşu ve hastalıklar tabii ki sadece mükellefiyetle ilişkilendirilemeyecek de olsa mükellef olan işçilerin gerekli mesleki bilgiye sahip olmamaları, eğitimlerin yeterli seviyede olmaması, hastalıkların önlenmesi adına gerekli tedbirler alınmaması, gibi sebepler bu tür olayların yaşanılmasını etkileyen en önemli unsurlardır.

Milli Koruma Kanunu Türkiye Cumhuriyeti'nin İkinci Dünya Savaşı ve sonrası yıllarının iktisadi ve çalışma yaşamını etkin bir biçimde etkilemiştir. Yasa kadın ve çocuklar da dahil olmak üzere işgücünün çalışma koşullarını olağanüstü şartlara göre düzenlemiş, işçilerin madenlerde zorunlu olarak çalıştırılmasının önünü açmıştır. Bunu sağlarken işçilerin sosyal korunmasına hiçbir önem verilmediği gibi, insani şartlar da göz ardı edilerek sadece gerekli üretimin devamlılığı sağlanmaya çalışılmıştır. Savaş bitimi yılların devamında da bir süre hükümleri geçerli olan kanun olağanüstü koşulların olağan dönemlerde uygulanmasına bir örnektir. Kanunun işçileri korumak bir yana onları koruyucu hükümleri de ortadan kaldırıcı düzenlemeler içermesi işçilerin işverenler tarafından istismar edilmesine olanak sağlamıştır. Ucuz ve sürekli işgücü oluşturan yasa geçerli olduğu yıllar içerisinde işverenlerin sermaye birikimine oldukça katkıda bulunmuştur. İş hukuku alanında kuruluşundan sonra oldukça hızlı gelişmeler sağlayan Türkiye Cumhuriyeti, Milli Koruma Kanunu'nun uygulanmasıyla birlikte bu alanda yaklaşık yirmi yıllık bir zaman kaybetmiştir.

İkinci Dünya Savaşı sonrası uluslararası siyasi ve ekonomik değişimler olduğu gibi Türkiye Cumhuriyeti'nde de bazı değişimler meydana gelmiştir. Siyasi konjonktür bakımından çok partili hayata geçiş büyük bir değişim yaratırken, endüstri ilişkilerinde ise sendika kurma yasağının kalkmasıyla büyük bir değişim içerisine girilmiştir. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişikliklerle beraber Cumhuriyet Halk Fırkası dışındaki siyasi partilerin kurulmasına izin verilirken, sınıf esasına dayanan sendikaların da kurulması mümkün hale gelmiştir. İşçi ve işverenler adına örgütlenmenin önü açılırken bir yandan da devlet de endüstri ilişkilerinin bir tarafı olarak örgütlülüğünü genişletmekteydi. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı ve İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuş, 1946 yılında ise İş ve İşçi Bulma Kurumu kurularak faaliyete geçirilmiştir.

Cemiyetler Kanunu'nda yapılan düzenlemeler ile sendika kurma yasakları ortadan kaldırılmış ve sendikal haklar 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. Yasa ile Türkiye Cumhuriyeti'nde ilk defa işçi ve işverenlerin örgütlenmesine ilişkin hukuki düzenlemeler getirilmiş olsa da kanun tam anlamıyla sendikal özgürlük vermemektedir. 5018 sayılı kanun "genel sözleşme" adı altında sendikalara toplu sözleşme yapma yetkisi tanırken öte yandan 3008 sayılı İş Kanunu'nun halen grev ve lokavt ile ilgili yasakları devam etmekteydi. Grev ve lokavtın kanunen

yasaklanmış olduğu bir endüstri ilişkileri sisteminde, sendikaların sağlıklı bir toplu pazarlık sürecinden geçmeleri oldukça zordur. İşveren ve işçi sendikaları arasında toplu pazarlık sürecinde oluşacak olan güç dengesizliği toplu sözleşmenin maddelerine yansımış olacaktır. Elinde grev hakkı bulunmayan işçi sınıfının işverene karşı herhangi bir yaptırım olamayacağından yapılan toplu sözleşme tamamen işçi lehine olmayacaktır.

Çok partili hayata geçiş ile endüstri ilişkileri ile ilgili konular partilerin programlarına dahil edilmiştir. Kurulduğu ilk yıllarda grev konusunu parti programına alan Demokrat Parti iktidarının ilk yıllarından sonra konuyu askıya alırken, iktidar olduğu dönemde greve kesin bir dille karşı çıkan Cumhuriyet Halk Partisi ise muhalefet döneminde bu konuyu parti programına dâhil etmiştir. Grev konusu 1947-1960 yılları arasında gündemdeki yerini oldukça koruyacaktır (Makal, 2012, s.8).

1946 yılında sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının kaldırılması ile çeşitli türlerde sendikalar kurulmuştur. Bir kısmı daha önce kurulan derneklerin sendikalara dönüşmesi ile olurken bazı işyerlerinde ise işçiler içsel dinamikler ile sendikalar kurmuşlardır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Soğuk Savaş'ın koşullarının belirlenmesiyle birlikte Sovyet kanadında yer almayan Türkiye Cumhuriyeti'nde sosyalist-komünist temellere sahip olan sendikalar 16 Aralık 1946 tarihinde kapatılmıştır. Bu durumun ardından 1947 yılında hükümetin ya da devletin doğrudan denetimi altında yer alan sendikalar kurulmaya başlanmıştır. Bu sendikalardan bazıları ve üye sayıları aşağıdaki gibidir (Pıçak & Kadah, 2017, s.12).

Tablo 9: 1947 Yılına Ait Sendika Üye Sayıları

Sendikalar	Üye Sayıları
Ereğli Kömür Havzası Maden İşçileri Sendikası	17.873
İzmir Tütün İşçileri Sendikası	4316
Tekel İstanbul Yaprak Tütün Bakım ve İşletme Sendikası	2500
İstanbul Un ve Unlu Mamulat İşçileri Sendikası	2138
İzmir Mensucat İşçileri Sendikası	1550
Samsun Tekel Tütün İşçileri Sendikası	1051

Kaynak: (Pıçak & Kadah, 2017, s. 12).

1948 yılında kurulan İstanbul İşçi Sendikaları Birliği de yine hükümetin kontrolü altındaydı. Eskişehir Devlet Demiryolları Sanayi İşçileri Sendikası, Sivas Devlet Demiryolları Sanayii İşçileri Sendikası, İzmir Devlet Demiryolları Sanayii İşçileri Sendikası, Haydarpaşa Devlet Demiryolları I. İşletme Sanayi İşçileri Sendikası, Adapazarı Devlet Demiryolları Vagon Atölyesi İşçileri Müstakil Sendikası işyeri düzeyinde kurulmuş sendikalardır. Bu sendikalar 15.12.1952

yılında birleşerek Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu'nu kurmuşlardır. Daha sonraları 1952 yılında Türk-İş Konfederasyonunun kurulması ile birçok işyeri ve işkolu düzeyindeki sendika bu konfederasyonun çatısı altında toplanmaya başlamıştır. 1952 yılına kadar sendikalar merkez teşkilatı görevini gören İstanbul İşçi Sendikaları Birliği de birçok sendika gibi Türk- İş Konfederasyonu'nun çatısı altına girmiştir. 1948-1963 yılları arasında Türkiye Cumhuriyeti'ni sendikalaşma oranları ise aşağıdaki gibidir.

Tablo 10: Türkiye Cumhuriyeti 1948-1963 Yılları Arası Sendikalaşma Oranları

Yıllar	İşçi Sayısı	Sendikali İşçi Sayısı	Sendikalaşma Oranı
1948	-	52.000	-
1949	-	72.000	-
1950	292.608	78.000	0,2665
1951	382.024	110.000	0,2879
1952	447.963	130.000	0,2902
1953	494.024	140.000	0,2833
1954	510.344	180.387	0,3534
1955	533.216	189.595	0,3555
1956	543.554	205.155	0,3774
1957	577.630	244.853	0,4238
1958	611.703	262.591	0,4292
1959	618.775	280.786	0,4537
1960	620.900	282.967	0,4557
1961	688.819	298.000	0,4326
1962	680.125	307.000	0,4513
1963	710.820	259.710	0,3653

Kaynak: (Pıçak & Kadah, 2017, s. 12).

Yukarıdaki bilgiler ışığında ülkemizde sendika yasağının kalktığı yıllardan itibaren giderek artış gösteren sendikalaşma oranlarını görmekteyiz. Türkiye, 1945'in sonlarında çok partili hayata geçmesine rağmen, 1961'e kadar çoğulcu demokrasiye işlerlik kazandırılmamıştır. Tek parti döneminin tahammülsüz, müdahaleci ve yasaklayıcı alışkanlıkları sürdürülmüştür. Dolayısıyla, dönemin iktidar partileri sendikalar hakkında sendikacılığın ve işçi haklarının geliştirilmesi ve dünya standartlarına kavuşturulmasına çalışmaktan ziyade kendi siyasi çıkarları doğrultusunda kullanmaya ve iktidarlarını pekiştirme yolunda bir araç olarak kullanmaya yönelmişlerdir. Kısaca bu dönem sendikal hareket kendi doğal

dönüşümünü gerçekleştirememiş daha çok devlet müdahaleleriyle şekillenmiştir (Pıçak & Kadah, 2017, s. 14). Devletin sendikalara müdahalesine ve grev gibi önemli bir gücün işçilerin elinden alınmış olmasına rağmen sendikal örgütlülüğün sağlanabilmiş olması işçiler açısından eksik de olsa bir kazanımdır. Bu kazanımın sağlanması yıllar içerisinde diğer hakların da eksiksiz şekilde tamamlanacağını umutlarını içermektedir.

Türkiye Cumhuriyet'i bu dönemlerde tekrar ILO ile yakınlaşmış 1949 yılında ILO görevlileri Türkiye'de araştırmalar yaparak, "Türkiye'de Çalışma Sorunları" adlı bir rapor hazırlamış, Çalışma Bakanlığı'nın kuruluş ve işleyişi, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Sosyal Sigortalar, işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması, meslek ilişkileri konularında yardımcı olmuştur (Nurdoğan, 2018, s.8).

Bireysel çalışma ilişkileri alanında yapılan hukuksal düzenlemeler de İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki yıllarda ve özellikle Demokrat Parti'nin iktidara geldiği 1950 sonrası yıllarda giderek hızlanmıştır. İş Kanunu kapsamı yapılan değişiklikler ile genişletilmiş, kapsam dışında kalan işçiler için ise farklı iş kollarına yönelik olarak çıkarılan 1952 tarihli Basın İş Kanunu ve 1954 tarihli Deniz İş Kanunu kapsamına alınmışlardır. Bu iki yasa dışında, bireysel çalışma ilişkilerine yönelik olarak; 1951 tarihli İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun, 1953 tarihli Garson ve Benzer İşçilerin Hizmet Karşılıkları Hakkında Kanun, 1954 tarihli Öğle Dinlenmesi Kanunu, 1956 tarihli Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlâve Tediye Yapılması Hakkında Kanun, 1960 tarihli Yıllık Ücretli İzin Kanunu gibi kanunlar da çıkarılmıştır (Makal, 2012, s. 9).

1961 yılı Türkiye Cumhuriyeti'nde siyasi açıdan büyük değişikliklerin yaşanmış olduğu bir dönemin başlangıcı olduğu gibi aynı zamanda endüstri ilişkileri açısından da yeniliklerin ve değişimlerin gerçekleşmesinin başlangıç yılı olmuştur. 1961 Anayasası'nın demokratik yapısı ülkemizde çalışma ilişkilerinde işçi lehine dönüşümlerin yaşanmasına olanak tanımıştır. 1963 yılından sonra toplu iş hukukuna yönelik düzenlemelerin tamamı İş Kanunu dışına çıkarılmış, daha önceki dönemlerde üzerinde sürekli olarak yapılan değişikliklerle karmaşıklaşmış olan 3008 sayılı İş Kanunu 1967 yılında çıkarılan 931 sayılı yeni İş Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. 1971 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilen 931 sayılı İş Kanunu ancak 4 sene boyunca yürürlükte kalabilmiştir. Aynı yıl içerisinde kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu 2003 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 1475 sayılı yeni İş Kanunu ile kanun kapsamına giren işyerleri tek işçi çalıştıran işyerlerini ve fikir işçilerini içerecek biçimde genişletilmiştir. Aynı yıllar içerisinde Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu değiştirilmiş yeni düzenlemeler sonucunda mevcut haklarda artışlar sağlanmıştır. Demokrat Parti iktidarı ile birlikte 1951 yılından itibaren bazı şehirlerde belirli işkollarını kapsayan şekilde başlatılmış olan asgari ücret uygulamaları ise 1960'lı

yıllarda tüm şehirleri kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmıştır. Sırasıyla 1946 yılında özel kesim işçileri için Sosyal Sigortalar Kurumu, 1954 yılında kamu işçileri için Emekli Sandığı kurulmuş, sonrasında 1971 yılında BAĞ-KUR'un kurulmasıyla birlikte işçi ve memurların ardından bağımsız çalışan kişiler de sosyal güvenlik sistemi içerisine alınmışlardır. 1945 yılından itibaren dağınık bir şekilde gelişme gösteren sosyal sigortalar mevzuatı, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu ile 1964 yılından itibaren sistematik bir hale getirilmiştir.

İkinci Dünya Savaşı sonrası dünya iki blok halinde bir Soğuk Savaş dönemi içerisine girmiş. Batı Bloğu ülkelerinde toplam talebi artırmaya yönelik Keynesyen İktisat modeline geçişle birlikte sosyal devlet anlayışı etkin bir biçimde uygulanmaya başlamıştır. 1961 yılında oluşturulan yeni Anayasa bu yeni ekonomik model ile şekillenmiştir. Sosyal devlet anlayışının getirmiş olduğu yenilikler toplu iş ilişkileri alanındaki gelişmeleri hızlandırmış ve sendikal örgütlenme, toplu pazarlık, grev, çalışma ve sözleşme hürriyeti, çalışma hakkı ve ödevi, çalışma şartları, dinlenme hakkı, ücrette adalet sağlanması, sosyal güvenlik hakkı, sağlık hakkı gibi haklar 1961 Anayasasında düzenlenmiştir. Anayasada gerçekleştirilen toplu çalışma ilişkileri ile ilgili düzenlemeler 1963 tarihinde çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile yasalaştırılmıştır (Makal, 2012, s.14).

Bu düzenlemeler ile Türkiye Cumhuriyeti endüstri ilişkilerinde gerekli sacayakları tamamlanmış ve işçilerin grev hakları yasalaştırılarak tanınmıştır. Sendikalar işlevselliğini geri kazanmış ve toplu pazarlık sürecindeki güç dengesizliği ortadan kalkarak işçilerin işverene karşı pazarlık gücü artmıştır. Öte yandan toplu pazarlığın gelişerek endüstri ilişkilerinin de gelişmesinin önü açılmıştır. Anayasanın ilgili maddesinde sendikalaşma hakkı “çalışanlar” a tanınmış ve bu çerçevede devlet memurlarının da sendikalaşmasının önü açılmıştır.

Bu hakların tanınması ve anayasa çerçevesinde koruma altına alınmasında şüphesiz ki 1961 yılının son gününde Saraçhane’de İstanbul İşçi Sendikaları birliği tarafından gerçekleştirilen mitingün etkileri de bulunmaktadır. Miting Cumhuriyet tarihimizin ilk işçi mitingi olma özelliğini taşımasının yanı sıra kitlesel olarak en büyük mitinglerden biri olarak da tarihe geçmiştir. Sendikalı işçiler 27 Mayıs tarihli Darbeyi grev hakkını elde etme yolunda bir fırsat olarak görmüştür. Saraçhane Mitingi ile işçi sınıfının bu hareketliliği yükselerek devam etmiş ve ilerleyen zamanlarda DİSK’in kuruluşuna zemin hazırlayan işçi sınıfının kararlılığını artırıcı bir etki yaratmıştır. Bu dönemlerde radyo ve televizyon kullanımının yaygınlaşması bu hareketliliğe olan desteğin artmasına yol açmış, işçi sınıfının sendikacılık hareketi büyük ölçüde bağımsız ve etkin bir güç halini almıştır. Bu işçi hareketliliğinin gücü toplu iş sözleşmelerinde reel ücretlerin artırılmasını sağlamıştır. Fakat bu dönem içerisinde sendikalaşma oranlarıyla ilgili veriler gerçeği yansıtmayacak düzeylere ulaşmıştır. 274 sayılı Sendikalar Kanunu işçilere aynı anda birden fazla sendikaya üye olma imkânı sağlamış, sendikalara

üye olurken ya da üyelikten ayrılırken noter onayı şartı kaldırılmıştır. Şartın kaldırılışı işsizlik durumunda dahi sendika üyeliğinin sürdürülebilir olmasına ve suni üyeliklerin doğmasına sebep olmuştur. DİSK, MİSK VE Hak-İş konfederasyonlarının kurulmasıyla sendikalar arasındaki rekabet giderek artmış, sendikalar üye sayılarını suni olarak artırmaya ve kendi aralarında üye sayısı ile ilgili rekabete başlamıştır. Tüm bu durumların sonucunda sendikalı işçi sayısı sigortalı işçi sayısının üzerine çıkmıştır. Bu sebeple Çalışma Bakanlığı'nın bu dönemde sendikalaşmaya ilişkin yayımlanan istatistiki verilerinin gerçek bilgiler içermediğini anlamak mümkündür (Pıçak & Kadah, 2017, s. 14).

1961 Anayasası ile endüstri ilişkilerinde gelişmeler yaşanırken 1970 yılının sonuna geldiğimizde İş Kanunu kapsamına giren ücretli çalışanların sayısı iki milyonun üzerine çıkmış, sendikalı işçi sayısı bir milyonu geçmiştir. Önce sendikal özgürlüklerine kavuşan ardından da grev hakkını elde eden işçiler sendikalaşma oranlarının da artmasıyla birlikte toplu pazarlık aşamasında işverene karşı gücünü artırmıştır. Bu durumun işçilerin çalışma koşulları üzerinde olumlu etkileri meydana gelmiş, başta ücretlerde olmak üzere diğer çalışma standartlarında da işçilerin lehine olacak şekilde artış gözlemlenmiştir. 1969 yılında işçiler için günlük ortalama asgari ücret 17 TL iken 1972 yılına gelindiğinde ortalama 24 TL, 1974 yılında 34 TL, 1976' da 50 TL, 1977 de ise 70 TL olmuştur (Korkmaz, 2004, s. 7). 1961-1980 yılları arası dönemde Türkiye Cumhuriyeti'nde reel ücretlerdeki artış aynı dönemde kişi başına düşen milli gelirdeki artış ile paralellik göstermiştir.

1980'li yıllara yaklaşıldığında ise dünya yeni bir ekonomik buhranın içerisine yavaş yavaş sürüklenirken bu sürecin yansımaları ülkemizde de görülmüştür. 1970'li yıllarda yaşanan iki büyük ekonomik kriz ardından Sovyetlerin dağılması ve doğu bloğundaki sosyalist hükümetlerin iktidarı kaybetmesinin etkileri ile başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere batılı ülkeler sosyal devlet anlayışını bir kenara bırakmaya başlamıştır. Toplam talebin artırılmasına dayalı olan Keynesyen ekonomik model gelişmiş ülkelerde yerini neo-liberal politikalara bırakmaya başlamıştır. Teknolojinin de artan bir hızla gelişmesi ve büyük şirketlerin üretimde uluslararası bir yayılım göstermesi dünyayı küreselleşme sürecine taşımıştır.

Dünyada büyük çapta ekonomik ve siyasal değişimlerin gerçekleştiği bu dönemde Türkiye Cumhuriyeti'nde de ithal ikameci ekonomik modelin uygulanabilirliğinde sona yaklaşmış, sosyal devlet anlayışı ortadan kalkmaya başlamış, 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile demokrasiden uzaklaşmıştır. Askeri darbe ile hükümetin düşürülmesi ülkemizde sadece siyasal alanda değişimler getirmemiş, iktisadi ve tabii ki endüstri ilişkileri alanlarında da değişimleri beraberinde taşımıştır. İthal ikameci modelin terk edilerek yerini ihracata yönelik sanayileşme politikalarının alması ücretlere temel maliyet unsuru olmasının yanı sıra aynı zamanda toplam talebin artırılmasını sağlayıcı bir etken olarak

bakılmasını görece yok etmiştir. Bu durum sadece ücretleri etkilemekle sınırlı kalmamış tüm çalışma koşullarını da etkilemiştir.

Askeri darbe ile sendikal örgütlenmeler ve ücretler üzerinde sınırlayıcı politikalar uygulanmıştır. Askeri darbe sonrası uygulanan sıkıyönetim politikaları ile sendikal faaliyetler durdurulmuş, her türlü grev ve grev-dışı eylem yasaklanmıştır. 1982 Anayasası'nın temel düzenlemelerine uygun olarak çıkarılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, endüstri ilişkilerini yeni politikalar doğrultusunda kalıcı bir biçimde düzenlemiştir. Askeri darbe ile gelen dönem içerisinde toplu sözleşme görüşmeleri yapılamamış, süresi sona eren toplu iş sözleşmeleri ise Yüksek Hakem Kurulu tarafından incelenerek elden geçirilmiştir. Bu süreçte, 1963-1980 yılları arasında işçiler tarafından toplu iş ilişkilerine yönelik kazanılmış birçok hak ortadan kaldırılmıştır.

Darbe sonrasında işçi ve memur ücretlerinde ani bir düşüş yaşanmamış olsa da yıllar içerisinde sürekli dalgalanmalar yaşanmıştır. Devlet Planlama Teşkilatı Sosyal Planlama Başkanlığı tarafından yapılmış bir araştırmaya göre, Türkiye Cumhuriyeti geneli net gerçek özel sektör işçi ücretleri 1981 yılında %17,5 oranında artış gösterirken 1982 yılında ücretler %19,0 oranında azalmış ve 1983 yılında %7,0 oranında yükselmiştir. 1983 yılında ücretler 3 yıl önceki ücret düzeyinin sadece %1,7 oranında üzerine çıkabilmiştir. Kamu kesimi işçilerinin net gerçek ücreti 1981 yılında %31,8 oranında artarken, 1982 yılında %14,3 oranında azalmış ve 1983 yılında %1,1 oranında yükselmiştir. Özel kesim işçi ücretlerinin aksine kamu işçisinin 1983 yılındaki net gerçek ücret düzeyi, 1980 yılı net gerçek ücret düzeyinin %14,2 si oranında artmıştır.

TİSK'e bağlı işveren örgütlerinin üyelerinin istihdam ettiği işçilerin net gerçek ücretleri 1981 yılında %37,9 oranında artarken; 1982 yılında %6,6 ve 1983 yılında %0,5 oranlarında azalmıştır. 1983 yılındaki net gerçek ücret düzeyi, 1980 yılındakinin %28,3 üzerindedir. Devlet memurlarının net gerçek aylıkları 1981 yılında %5,3 ve 1982 yılında %5,8 oranında azalmış, 1983 yılında ücretlerde %0,5 oranında artış yapılmıştır. 1983 yılın devlet memurlarının net gerçek aylıkları, 1980 yılındakinin %10,3 altına kadar düşmüştür (Koç, 2010, s. 30).

1980 askeri darbesi ile ülkemizin neo-liberal politikalara geçiş süreci hızlandırılmış, 1980 sonrası hızlıca gelişme gösteren küreselleşme sürecinin içerisine girilmiştir. Üretimde maliyetlerin olabildiğince düşük tutularak, maksimum verim alınmaya çalışıldığı bu dönemde ülkemizdeki ücretlerde düşüşler gözlemlenmiş, işçi hakları bakımından sınırlamalar ve engellemeler olabildiğince sürdürülmüştür. Böylelikle küreselleşme sürecinde üretimi sınır ötesine taşımaya başlayan yabancı sermayedarlar açısından ülkemiz bir seçenek olmaya başlamıştır.

KÜRESELLEŞME SONRASI TÜRKİYE'DE ÇALIŞMA STANDARTLARINDAKİ DÖNÜŞÜM

John Maynard Keynes'in öncüsü olduğu makroekonomik politikaların uygulanmasının endüstri ilişkileri ve sendikaların altın çağı olarak nitelendirilen 1940'lı yıllar ile 1970'li yıllar arasındaki 35-40 yıllık bir süreçte hüküm sürebildiği görülmektedir. Küresel ticaretin önündeki sınırlamaların kaldırılması, hızlanan küreselleşme ve ekonomik çalkantıların beraberinde getirdiği işsizlik sorununa çare bulmakta yetersiz kalan Keynesyen politikalar, yavaşça dünya sahnesinden ayrılırken yerini neo-liberal politikalara bırakmıştır. Ancak Keynesyen politikaların yetersiz görülmesi, politikaların geçersiz olduğu anlamına gelmemektedir. İşçi sınıfının güçlenmesi, ücretlerin ve çalışma standartlarının iyileşmesi ile sendikaların vazgeçilmez bir şekilde endüstri ilişkilerinin aktörü olmasını sağlayan Keynesyen politikalar kim bilir belki de yenilenmiş bir şekilde dünya sahnesine çıkabilir. Neo-liberal politikaların 1980'li yıllardan sonra gündeme taşıdığı pek çok gelişme endüstri ilişkileri sistemlerinde ve emek piyasaları üzerinde etkili olmuş ve olmaya devam etmektedir. Küreselleşmenin hız kazanması, üretim teknolojilerindeki yeni teknolojiler, üretim süreçlerinin avantajlı bölgelere kayması gibi birçok gelişmenin yaşandığı 1980'ler ve günümüze kadar devam eden dönemde emek piyasalarının, uluslararası ticaretin serbestleşmesi ile birlikte dönüşüm sürecine girdiği görülmektedir. 1980'li yıllardan itibaren makroekonomik politikaların dönüşüm süreci içerisinde emek piyasalarının diğer mal ve finansal piyasalardan daha fazla etkilendiği söylenebilir. Özellikle 2008 sonrası birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin üretim daralması yaşaması, istihdam ve işsizliği doğrudan etkilemiş ve istihdam yaratma sorunu gelişmiş ülkelerin de sorunu haline gelmiştir (Güllü, 2021, s. 1).

Dünyanın en büyük ekonomisine sahip ülkeler 1970'lerin sonlarında hızla neo-liberal politikalara geçiş yapmış devletlerin piyasaya müdahaleleri minimum seviyeye inmiş ve serbest piyasa ilkesi benimsenmiştir. Hızla gelişen teknoloji ve makro ölçekte uygulanmaya başlanan neo-liberal politikalar küresel ölçekte üretim tarzının değişmesinde öncü rol oynamış ve küreselleşme sürecini başlatmıştır. Küreselleşme ile üretim ulusal ölçekten uluslararası ölçüğe taşınmış, sermaye hızla gelişen finans sektörünün de desteğini alarak uluslararası alandaki mobilitesini artırmıştır. Mobilite sınırları bulunmayan sermaye karının en yüksek olacağını düşündüğü ülkelerde soluk alarak üretim yapmak için yatırımlar yapmaya başlamıştır. Böylelikle üretimde mekânsal sınırlamalar ortadan kalkmış, zamandan ve mekândan bağımsız halde devam eden küresel üretim zinciri kurulmaya başlamıştır.

Bu durum okyanus ötesi ülkelerde yatırımlar yaparak üretim gerçekleştiren çok uluslu şirketlere, devletleri ve işçileri birbirleri arasında rekabete teşvik ederek, küresel ekonomiye yön verme ve şekillendirme imkânı vermiştir. Küreselleşme sürecine ivme kazandıran etkenler arasında; uluslararası mali piyasaların gelişmesi,

vergi cenneti olarak adlandırılan offshore bankacılık sisteminin gelişmesi, kurumsal yatırımcıların güçlenmesi ve serbest ticaret bölgelerinin her ülkede yaygınlaşmasının bulunduğunu söylemek mümkün olacaktır (Parlak, 2004, s. 46).

Neo-liberal politikalarla birlikte ticaretin serbestleşmesi, uluslararası yatırımların önünün açılması çok uluslu şirketlerin sermayelerini menşei ülkeden çok uzaklara götürerek buralarda üretim yapmasını sağlamıştır. Böylelikle çok uluslu şirketler henüz gelişmekte olan ülkelerin piyasalarına giriş yapmıştır. Çok uluslu şirketler bu yeni üretim alanlarında sadece üretim yapmakla sınırlı kalmayıp aynı zamanda bu ülkelerin sosyal, ekonomik ve toplumsal yapılarını etkilemiştir.

Küreselleşme ile üretim hızla mekân değiştirebilme özelliği kazanmıştır. Bu durum çok uluslu şirketlere bir ürünün her bir parçasını farklı ülkelerde üretebilme fırsatı yaratmıştır. İş bölümü olarak adlandırdığımız bu üretim şekli ilk olarak fordist üretimde görülmeye başlamıştır. Fakat fordist üretim sisteminde iş bölümü bir fabrika içerisindeki işçiler arasında iken küreselleşme bu iş bölümünü uluslararası alana taşıyarak ülkeler arasında iş bölümü yapılmasına olanak sağlamıştır. Üretim alanını ucuz işgücü ve düşük maliyetlere göre belirleyen şirketler yatırım yaptıkları ülkelerde üretimin tüm aşamalarını gerçekleştirilmeyip nihai mal üretim sürecini ülkeler arasında paylaşmıştır. Üretimin küresel boyutta paylaşılması şirketlerin ve ülkelerin birbirlerine bağımlı hale gelmelerine sebep olmuştur. Bu bağımlılık tek taraflı olabileceği gibi karşılıklı da olabilir. Bu sebeple ülkeler ve şirketler çok uluslu firmaların ürünlerinin üretimlerini üstlendiklerinde sadece o ürünün üretimine yoğunlaşsa da ulusal ve uluslararası çapta ekonomik ve siyasi politikaları da etkilenmektedir.

Artan doğrudan yabancı yatırımlar gelişmekte olan ülkelerin ihracatlarını artırırken aynı zamanda da sermaye birikimini sağlamaktadır. Fakat gelişmekte olan ülkeler, doğrudan yabancı yatırımları ucuz işgücü ve çalışma koşullarının düşük olması gibi sebeplerle ülkelerine çektiklerini görmekte ve yatırımların kesilmemesi için bu alanlarda gelişmeleri olabildiğince baskılamaktadır. Bu da henüz gelişmekte olan ülkelerin endüstri ilişkilerinde yapısal sorunlara neden olmaktadır (Parlak, 2000, s. 2-4).

Küreselleşme ile uluslararası ticaret hacminin artması inkâr edilemez bir gerçek olsa da doğrudan yabancı yatırımlara ev sahipliği yapan gelişmekte olan ülkelerin bu ticaretten aldıkları pay yeterli değildir. Uluslararası şirketler üretimlerinin yüksek katma değer içeren kısımlarını hala menşei ülkelerde tutarken, yalnızca katma değeri düşük ürünlerin üretimlerini gelişmekte olan ülkeler ile paylaşmaktadır.

Küreselleşme sürecinin başlangıcıyla birlikte doğrudan yabancı yatırımlar, küresel ticaret içerisinde pay sahibi olmak isteyen ya da payını artırmak isteyen ülkelerin bunu gerçekleştirmek için başvurdukları ilk tercih olmuştur. Doğrudan yabancı yatırımların sahibi olan çok uluslu şirketlerin sayıları 1980'li yıllardan

İtibaren hızla artarken aynı zamanda küresel ticaretteki önemleri de artmaktadır. Bu şirketler dünya ticaretinin çok büyük payını ellerinde bulundurdukları gibi aynı zamanda küresel anlamda milyonlarca insanı istihdam etmektedirler. Sahip oldukları sermaye ve yönetmiş oldukları fonlar birçok ülkenin GSMH'sından fazla olan bu şirketler dünya ticaretine yön vermektedirler. Öte yandan çok uluslu şirketler üretim alanlarını uluslararası düzeyde hızla kaydırabildiklerinden dolayı işçiler arası rekabeti küresel alana taşıyarak ülkeler arası rekabete dönüştürmüştür. Bu sebeple küresel ticaretin en güçlü aktörleridir (Koçtürk & Eker, 2012, s. 2-3).

Ülkemizde ise küreselleşme sürecine geçiş uluslararası piyasa ile paralel bir şekilde 1970'li yılların sonunda başlamıştır. Döviz yasaklarının kaldırılması, serbest piyasa ilkesinin benimsenmesi ile başlayan bu süreç 1980 darbesi sonrasında da hızla devam etmiş ve küresel üretim zincirine entegre olmak için politikalar uygulanmaya başlamıştır.

1970'li yıllar itibariyle dünyada yaşanan ekonomik durgunluk ve 1973 Petrol Krizi, makro ölçekte bir ekonomik krizin yolunu açmış, ülkemizin ekonomisinde de daralmalar yaşanmaya başlamıştır. Ülke içerisinde hem enerji hem akaryakıt hem de hammadde olarak kullanılan petrolün tamamına yakını ithal şekilde elde edilmektedir. 1970'li yılların sonlarına gelindiğinde devamlı olarak artan petrol maliyetleri devlet tarafından sübvans edilemeyecek boyutlara ulaşmış ve artan dış ticaret açığı tüm dünyayı olduğu gibi ülkemizi de ekonomik krize taşımıştır. Artan ithalat maliyetleri dış ticaret dengesini yüksek oranda bozarken öte yandan da ülke içi yatırımların azalması ve sermayenin ülkede tutulamaması krizin daha da derinleşmesine sebep olmuştur. Sermaye yetersizliği ve yaşanan ekonomik durgunluk ülkemizi borçlanma yoluyla sermaye bulmaya itmiş ve uluslararası kredilerle finansman sağlanmaya çalışılmıştır. Fakat krizin 1980'li yıllara kadar devam etmesi ile alınan kredilerin ödemeleri aksatılmıştır. Durumun ciddiyeti 1979 yılında gün yüzüne çıkmış bir yıl içerisinde ihracattan elde edilen kar dışı borcun anaparası ve faizini karşılayamaz hale gelmiştir. Ülkemizin uluslararası alanda güvenilirliği zayıflamış ve IMF gibi kuruluşlar ile anlaşma yapmak zorunda kalmıştır. Bununla birlikte uluslararası kredi kuruluşları Türkiye Cumhuriyeti'ne tam da küreselleşme sürecinin başladığı ve hız kazandığı bu yıllarda dışı açılması konusunda hem telkin hem de baskılarda bulunmuştur. IMF ile stand-by anlaşması imzalanarak ithal ikameci model terkedilmiş, serbest piyasa ekonomisi benimsenmiş ve dışı açılmanın önündeki engeller kaldırılmıştır (İçöz vd., 2008, s. 17).

Ülkemizin kapıları 1980 sonrası serbest piyasa ekonomisini benimsenmesi ile yabancı firmalara açılmış, ulusal pazarlarımız uluslararası ticaretin bir halkası olmuştur. Neo-liberal politikalarla birlikte endüstri ilişkilerimizde küresel ölçekte olduğu gibi dönüşümler meydana gelmiştir. Doğrudan yabancı yatırımların artması ve ülkemize gelen sermaye ile pazarlarımızın hem üretici hem tüketici portföyünün hızla yabancılaşması Türk firmalarını ayakta kalabilmek adına dünya

pazarlarındaki firmalarla rekabet etmek zorunda bırakmıştır. Bu doğrultuda bazı işverenler verimliliği artırıp üretim maliyetlerini düşürebilmek için ucuz işgücü, yüksek teknoloji ve yeni yönetim modelleri kullanmaya yönelmiştir. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti ekonomisi dış piyasaya açıldıktan sonra küreselleşme olgusuyla doğrudan yüz yüze gelmiş ve bu olgu çalışma ilişkilerimizden, kanunlarımıza kadar her alanda hem özel hem de kamu sektöründe etkisini göstermeye başlamıştır.

Neo-liberal politikalarla birlikte ülkemizde sosyal devlet anlayışı terk edilmeye başlamış, Keynesyen politikaların uygulandığı dönemlerde altın çağını yaşayan sendikalar ve işçi sınıfı artık bu günleri geride bırakmışlardır. Küreselleşmeye uyum sürecinde uygulanan politikalarla özelleştirilmeler artırılmış, sendikal örgütlenmeler engellenmeye çalışılmış, işveren sendikalarının eli güçlenmiştir. İşverenler arasındaki dayanışmalar sendika dışında da artış göstermiş ve birlikte hareket ederek güçlenen işveren grubu hükümet politikaları üzerindeki baskısını artırabilecek pozisyonu elde etmiştir. Bu baskı mevzuatları etkileyebilecek seviyelere ulaşmıştır. Hükümetin her sektörde uyguladığı özelleştirme adımları ve kamuda sözleşmeli çalışan sayısının giderek artması ülke içerisindeki iş güvencesizliğini artırmış, insanlar işsizlik korkusu ile yüzleşmeye başlamışlardır. Öte yandan 1990'lı yıllarda ulusal alanda yaşanan milli güvenlik sorunları ve ekonomik kriz özellikle Doğu ve Güneydoğu'da kırdan kente doğru olan iç göçlerin artmasına sebep olmuştur. İnsanların hızla büyük şehirlere göç etmesi bu bölgelerde kayıt dışı ekonominin artmasına sebep olmuş ve ülke enflasyonu giderek dev boyutlara ulaşmaya başlamıştır. Kayıt dışı ekonominin artışı aynı zamanda sendikal örgütlenmenin de en büyük engelleyicilerinden biri olsa da sendikalaşma oranları artmaya devam etmiştir. Fakat ülkemizdeki sendikalaşma oranlarının 2000'li yıllara kadar sistemsiz hesaplanmasından dolayı yapılan hatalar sebebiyle sendikalı işçi sayısı her dönem, olduğundan biraz daha fazla gösterilmiştir. Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sayısal verilerdeki hataların mükerrer işçi kayıtlarından, vefat etmiş ve emekli işçilerin sendikalı işçi listelerinden düşülmemiş olmasından kaynaklandığını fark etmiş ve bu hataları gidermek amacıyla 2000 yılında gerekli düzenlemeleri yapmıştır. Hesaplamalarda yapılan hatalara rağmen ülkemizde sendikalaşma oranlarındaki artış 2009 yılına kadar devam etmiştir (Pıçak & Kadah, 2017, s. 227).

Neo-liberal politikaların uygulanmasıyla birlikte çalışma saatleri, çalışma koşulları, ücretler, sendikalaşma oranları, toplu pazarlığın kapsamı gibi birçok çalışma standardında düşüş yaşanmıştır. Öyle ki bu durum ülkemizin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel çalışma standartlarıyla ilgili sözleşmelerinin ihlali sebebiyle ILO tarafından eleştirilmesine neden olmuştur. Özellikle çalışma hayatındaki ayrımcılık, sendikal hak ihlalleri ve çocuk işçiliği konularında temel çalışma standartları uygulanmamaktadır. Ülkemizde yaşanan temel çalışma standartları sözleşmelerinin uygulamadaki ihlallerinden sözleşmelerin ana başlıklarını ele alarak bahsetmemiz daha kapsayıcı olacaktır.

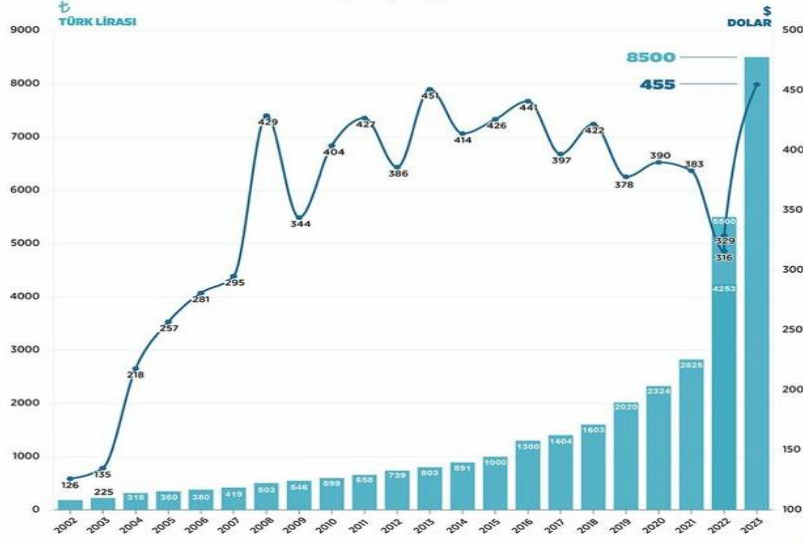
Asgari Ücret

Ülkemizde kayıt dışı ekonominin kayıtlı ekonomiye oranla %25 seviyelerine geldiği bugünlerde kayıt dışı sektörde çalışanların sayısı oldukça fazladır. Kayıt dışı sektörlerde yer alan çalışanlar işverenler tarafından istismara açık durumdadır. Kayıt dışı sektörlerdeki işler çoğunlukla kötü çalışma koşulları altında, uzun çalışma saatleri olan ve aynı zamanda herhangi bir iş güvenliğinin olmadığı işlerdir. İşçiler zor koşullar altında herhangi bir sosyal güvenceleri bulunmadan bu işlerde çalışmaktadır. İş güvenceleri bulunmayan işçilerin işverene karşı herhangi bir pazarlık gücü de yoktur. Kayıt dışı sektörlerde istihdam edilen işçi grubu genellikle ülkeye kaçak yollarla giriş yapmış göçmenler ya da çocuklar tarafından oluşmaktadır (Özbay, 2020, s. 2-4). Kayıt dışı sektörde işçilere ödenen ücretler asgari ücretin altında seyretmektedir. Bu durumun devlet tarafından önüne geçilememesi ve gerekli tedbirlerin alınamamış olması ILO'nun 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi'ne aykırıdır. Sözleşmenin dördüncü maddesinde açık bir ifadeyle;

“Sözleşmeyi onaylayan her üye, bir yandan ilgili işveren ve işçilerin yürürlükteki asgari ücretlerden haberdar olması ve öte yandan filen ödenen ücretlerin uygulanacak asgari miktarların altına düşmemesi için, bir kontrol ve müeyyide sistemi ihdas etmek suretiyle gerekli tedbirleri alacaktır. Her işçi, uygulanması gereken asgari ücret miktarlarının altında bir ücret ödenmesi halinde milli mevzuatla tespit edilecek bir süre içerisinde, mahkeme veya diğer kanuni bir yolla kendisine borçlu kalınan meblağı talep hakkına sahip olacaktır.”

ibaresi yer almaktadır (ILO, 2015, s.20). Yani bir işçi devlet tarafından belirlenmiş olan asgari ücretin altında ücret almamalıdır. Bu durum devlet tarafından kontrol altına alınarak bir yaptırım mekanizması oluşturulmalıdır. Ülkemizdeki kayıt dışı sektörde yer alan işçilerin ücretlerinin kontrol edilememesi ve tam olarak belirlenememesi ILO'nun 26 sayılı sözleşmesinin ihlal edildiğini göstermektedir. Son yıllarda ülkemizde bulunan yoğun göçmen nüfusunun kayıt dışı sektörde istihdam edilmesi ile birlikte hali hazırda yerli işçinin düşük olan ücretlerinin daha da düşmesine sebep olmuştur (Korkmaz, 2018, s. 12-13). Kayıt dışı sektörde ücret düzeyinde yaşanan ciddi azalmalar ve bu ücret ile asgari ücret arasındaki makasın açılması toplumun refah seviyesinin düşmesini ve yoksulluğu tetiklemektedir.

Kayıt dışı sektörü bir yana bırakarak asgari ücretin durumu incelendiğinde kayıtlı sektörde ücret konusundaki standarttın dalgalı ancak yukarıya doğru bir seyirde olduğu görülmektedir.

Şekil 1: Asgari Ücret Dolar Para Birimi İle Karşılaştırılması

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

2023 yılında asgari ücrete yapılan son artış ile birlikte dolar bazında asgari ücret seviyesinin korunmak istendiği görülmektedir. Asgari ücret özelinde çalışma standardının korunduğu ancak orta ücret seviyeleri ile asgari ücret seviyesinin birbirine yaklaştığı ve orta ve düşük gelirlerinin birlikte taban ücret oluşturma eğilimi bulunduğu anlaşılmaktadır.

Temel çalışma standartlarının ücret konusundaki halen yapısal sorununun kayıt dışı ekonomi ve buna bağlı olarak kayıt dışı istihdamın alanın geniş olmasıdır. Kayıtlılık sorunun aşılması sonrasında eşit işe eşit ücret politikasından bahsedebilir olunacaktır.

Zorla Çalıştırma

Osmanlı döneminde özellikle madenlerde mahkum ve tutukluların zorla çalışmasına rastlanmışsa da Cumhuriyetle birlikte 1990'lı yıllara gelene kadar zorla çalışmaya rastlanmamıştır. Sadece zorla çalışma sayılmasa da, zorunlu çalışma kapsamı içinde sayılabilecek bazı çalışma uygulamalar halen mevcuttur. Örneğin, sağlık hizmetlerinin yurt çapında dağılımını sağlamak ve genellikle ülkenin geri kalmış bölgelerine sağlık hizmeti götürebilmek amacıyla yeni mezun olmuş doktorlara "zorunlu hizmet" şartı getirilmiş; devlet fonları ile desteklenerek özel ihtisas eğitimi görenler, eğitimini tamamladıktan sonra bazı hizmetlerde belirli süreler içinde zorunlu hizmetle yükümlü tutulmuşlardır. Ayrıca, askeriye mensubu kişiler, yöneticilerce tespit edilmiş hizmet sürelerini doldurmadan (15 yıl) iş sözleşmelerini feshedip görevden ayrılabilme hakkına sahip değildir. Şayet makul bir ihbar öneli verdikten sonra bile sözleşmenin feshedilmesine izin verilmezse,

yapılan hizmetlerin bundan sonraki kısmı zorunlu çalışma olarak düşünülebilir. Halen günümüzde görülebilen diğer bir zorunlu çalışma örneği ise, bilhassa Karadeniz Bölgesi'nde Sinop gibi bazı İlleri içine alan sınırlı bir bölgede, yaşları 4 ile 15 arasında değişen yoksul aile çocuklarının belirli bir aylık veya senelik ücret karşılığında, genellikle hayvan sürülerine göz-kulak olmak, ev ve tarım işlerinde yardımcı olmak üzere aileleri tarafından zengin çiftlik sahiplerine işçi olarak kiralanmasıdır. Sayı olarak çok sınırlı da olsa, bu uygulamalar "zorunlu çalışma" olarak kabul edilebilir. Çünkü, böylesi iş ilişkisinde, çocukların çalışmaya rızası alınmamış, taraflardan işçi tarafını çocukların ebeveynleri oluşturmuştur (Özdemir, 2011, s. 209-210).

Kayıt dışı sektörde yer alan işçilerin her türlü istismara açık olduğu ve bazı zamanlarda zorla çalıştırıldıkları tespit edilmiştir. Özellikle Sovyetlerin dağılmasıyla birlikte birçok Doğu Bloğu ülkesi tarafından göç almış olduğumuz 20. yüzyılın sonlarında ülkemize gelen göçmen kadınların zorla çalıştırıldıkları görülmektedir. Sovyetler dağıldıktan sonra Avrupa'nın sıkı sınır kontrolleri ve seyahatlerin pahalılığı sebebiyle ülkemiz eski Sovyet Devlet'lerinden yoğunluklu olarak göç almıştır. Fakat ülkemizin göçmenleri kısıtlayan istihdam yasaları ve çalışma izni almaktaki zorlu prosedürleri o dönemlerde ülkeye giriş yapmış olan birçok insanı kayıt dışı sektörde çalışmaya itmiştir. Çoğunlukla kadınlardan oluşan bu göç dalgasında ülkemize gelen göçmen kadınlar yasal olarak genellikle turizm, eğitim ve ev içi hizmetlerde yer almışlardır. Çalışma izinleri biten ya da çalışma izni alamamış olan göçmen kadınlar ise kayıt dışı sektörlerde uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, yetersiz izinler ve dışarıdan izole edilmiş çalışma ortamına maruz bırakılmış, ağır çalışma koşulları altında istihdam edilmişlerdir. Turist vizeleri biten ve kaçak olarak çalışmaya devam eden göçmen kadınlar bu süreçte sınır dışı edilme korkusu sebebiyle daha da savunmasız hale gelmektedir. O dönemlerde birçok göçmen kadın fuhuş sektöründe çalışmış ya da çalıştırılmaya zorlanmıştır. İnsan tacirleri tarafından alıkonarak çalışmaya zorlanan kadınların pasaportlarına el konulmuş, hareketlilikleri sınırlandırılmış, şiddet, baskı ve cinsel tacize uğramışlardır. Bu tip zorla çalıştırılmaların ülkemizde oldukça yaygın olduğu görülmektedir (Coşkun, 2014, s. 8-9). Bu durum 1998 tarihinde imzalamış olduğumuz, ILO'nun 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'ne ve 1960 tarihinde imzalanan 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi'ne aykırılık oluşturmaktadır.

Çocuk İşçiliği

Kayıt dışı sektörün kullanmış olduğu emek gücünün bir kısmını da çocuk işçiler oluşturmaktadır. Yoksulluk, eğitim olanaklarının yetersiz olması, göç ya da işçiliğe karşı toplumun geleneksel bakış açısı gibi birçok neden çocuk işçiliğine sebep olmaktadır. Bu nedenlerin her biri birbirlerini tetikleyici unsurlardır. Araştırmalara göre yoksulluk çocuk işçiliği nedenleri arasında birinci sıradadır. Yeterli ekonomik gelire sahip olmayan ve asgari yaşam standartlarına ulaşamayan

aileler çocuklarının çalışmasına ihtiyaç duymaktadır. Neo-liberal politikalarla birlikte gelir dağılımındaki eşitsizliklerin artması, işsizlik seviyelerinin giderek çoğalması, göçlerin artışı ve tabii ki kayıt dışı ekonominin büyümesi yoksulluğu artırıcı faktörlerdir. Araştırmalara göre eğitim seviyelerinin yükselmesi yoksulluğu düşürmektedir. Fakat yoksul aileler çocuklarını okutamadıklarında bir sonraki kuşak yeterli eğitimi alamamaktadır. Bu da yoksulluk ve eğitim arasında kısır bir döngü yaratmaktadır. Aynı zamanda çocuk emeğinin yoğun olarak kullanıldığı tarım sektöründe ise çocuklar kırsal bölgelerde genellikle ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Kentlerde ise eğitim masraflarının giderek artması ve vasıflı işgücünde yaşanan işsizlik durumu ailenin çocuğu meslek öğrenmesi adına çalışmaya yönlendirmesine sebep olmaktadır (Tor, 2010, ss.8-9). Çocuk işçiliği, çocukların hem fiziksel hem de psikolojik gelişimlerini ve çocuk haklarını ihlal eden nedenler arasında gösterilirken aynı zamanda çocuğun istismarına yol açan sosyal bir sorundur. Ülkemizde çocuk emeği yoğunlukla tarım ve sanayi sektörlerinde kullanıldığı gibi aynı zamanda sokaklarda da çocuk emeğine olabildiğince sık rastlanılmaktadır. Tarım sektöründe uzun yıllardır ücretsiz aile işçisi olarak çalışan çocuklar bu durum sebebiyle kimi zaman okuldan ayrılmak zorunda kalmaktadır. Okul ile birlikte ailesinin tarımsal faaliyetine destek olan çocuklar da ise eğitimlerindeki başarının genellikle düştüğü gözlemlenmiştir. Bunun yanı sıra mevsimlik tarım işçisi olan ailelerin çocukları da aileleriyle birlikte hasat zamanlarında çalışmanın yapılacağı bölgeye geçici olarak göç etmektedir. Sokaklarda yer alan çocuklar ise mendil ya da simit satarak çalıştıkları gibi aynı zamanda dilencilik de yapmaktadır. Bu çocukların çoğu aileleri ya da üçüncü kişiler tarafından sokaklarda zorla çalıştırılmaktadır. Sokaklarda gece geç saatlere kadar bulunan çocuklar istismara ve tehlikeye açık durumdadır. Sokaklarda satıcılık yapan çocukların suç örgütleri tarafından alıkonmaları, tehdit veya ikna yoluyla suça teşvik edilmeleri oldukça muhtemeldir. Sanayi ve tekstil sektörlerinde de çocuk emeği oldukça yaygındır. Çocuklar oto sanayilerde, mobilya üretim atölyelerinde ya da küçük ölçekli tekstil atölyelerinde ağır koşullar altında çalışmaktadır. Çırak adı altında aileleri tarafında da küçük ölçekli işyerlerine iş öğrenmeleri için gönderilebilen çocuklar iş kazası riskinin yüksek olduğu işyerlerinde çalışmaktadır (Erbay, 2013, ss. 1-8).

Tablo 11: Türkiye Cumhuriyeti'nde Bazı Yıllara Göre Çocuk İşçi Sayısı

Yıllar	Çocuk İşçi Sayısı
2012	601.000
2014	709.000
2015	716.000
2016	708.000
2019	574.000

Kaynak: (Çöpoğlu, 2018, s. 34)- 2019 verisi TÜİK'ten alınmıştır.

Yukarıdaki tabloda bazı yıllara göre ülkemizdeki 15-17 yaş arasındaki çocuk işçi sayıları verilmiştir. Çocuk emeği ülkemizde yıllar itibariyle azalma eğilimi göstermiş olsa da bugün hala birçok sektörde çocukların emeği yoğun olarak kullanılmaktadır. Çocuk işçiler eğitimden ve oyundan mahrum bırakılmaktadır. Yaşlılarının sokakta oyun oynayarak arkadaşlık ilişkisini güçlendirdikleri yaşlarda çalışan çocukların ilerleyen yıllarda birçok sorunla karşılaşması muhtemeldir. Küçük yaşlarda çalışmaya başlayan çocuklar toplumdansoyutlanmakta, ilerleyen yıllarda arkadaş edinmede zorluklar yaşamaktadır. Bu durum çocukların eğitimini engellediği gibi kişiliğinin oluşumunu, zihinsel ve bedensel gelişimini de olumsuz yönde etkilemektedir (Aykaç & Murat, 2019, s. 2). Çocukluğunu yaşayamayan ve erken yaşlarda büyümek zorunda kalan bu çocuklar, büyüdüklerinde küçükken yaşadıkları zorlukların kendilerinde bırakmış olabileceği travmalar sebebiyle şiddete meyilli, empati duygusu gelişmemiş, arkadaş bulmakta zorluk çeken, insanlarla iletişim sorunları yaşayan topluma zararlı bireyler olabilirler. Bu gibi travmatik durumların atlatılması ilerleyen yaşlarda giderek daha da zor olmaktadır. Özellikle gelişmiş olan ülkelerin en önemli sosyal sorunlarından biri olan sosyal dışlanmanın çocukluk çağındaki çalışma ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Günümüzde artan göçmen nüfusu da çocuk işçiliğini artıracak nedenler arasındadır. Göçmenlerin genellikle yoksulluk düzeylerinin yüksek olması ve göçmen çocukların eğitimlerinde aksaklıklar yaşanması göçmen çocukların çalışma hayatına atılmasına neden olurken, kayıt dışı ekonominin de artışı beraberinde getirmektedir. Yıllar itibariyle Türkiye’de çocuk işçiliği düşme eğiliminde olmasına rağmen ülkemizin maruz kaldığı düzensiz göç sebebiyle çocuk işçiliği oranlarının hızla yükseldiği düşünülmektedir. Ancak bu konuda henüz yapılmış istatistiki veriler içeren bir çalışma bulunmaması, bu oranla ilgili sadece tahmin yürütülebilmesine sebep olmaktadır. ILO’nun tahminlerine göre dünyada bulunan 160 milyon çocuk işçinin 2 milyona yakını Türkiye’de bulunmaktadır (ILO, 2017, s.45). Özellikle göçmen ailelerin çocuklarının çalışmasında ücretsiz aile işçiliği gibi pek çok faktör devreye girdiğinde resmi kurumlarca bu çocuklar, çocuk işçi olarak görülmemektedir. Ancak karton toplama, mendil satma gibi sokak işçiliği olarak adlandırdığımız çalışma tarzlarında yoğun bir şekilde çalıştıkları görünen göçmen çocukların sayısı ILO tahminlerini doğrular niteliktedir. Tam da bu noktada Bhagwati’nin ifade ettiği gibi; bu çocukların durumu çalışıp ya da çalışmaması onların açlık ve tokluk arasındaki sınırı belirleyen noktada olduğunu göstermektedir. Kayıt dışı, ücretsiz aile işçiliği gibi pek çok değişkenin sürecin içine dâhil olmasıyla bu çocukların sayısının tam olarak tespit edilmesi neredeyse mümkün değildir (Bhagwati & Srinivasan, 1996, s. 56). Küreselleşme ile düşük maliyetlerin olduğu bölgelere doğru kayan doğrudan yabancı yatırımlar ucuz emek gücünü istihdam eden kayıt dışı ekonominin gelişimine katkıda bulunmaktadır. Ülkemizde çocuk işçiliğinin yaygın olması ve çocuk emeğinin kullanımını engelleyecek politikaların yetersiz kalması ülkemiz tarafından imzalanan, ILO’nun 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En

Kötü Biçimleri Sözleşmesi ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'ne aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmeye açıktır. Devlet bu konuda tam bir sosyal devlet anlayışı sergileyerek hiçbir çocuğu çalışmaya mahrum bırakmamalıdır (Chatterjee & Ray, 2019, s. 217).

Ayrımcılık

Ülkemizde işçi denildiğinde akla ilk gelen erkek figürüdür. Geleneksel anlamda geçmişten gelen kız çocuklarının okutulmaması, kadınların evde oturtulup babaları ya da eşleri tarafından çalıştırılmaması ülkemizde kadınların işgücü piyasasına girişine engel olmaktadır. Bu durum ülkemizdeki büyük işgücü arzının piyasada bulunmasını engellemektedir. Fakat ülkemizde emek piyasasındaki tek sorun kadınların işgücü piyasasına katılamamaları ya da katılım oranlarının düşük olması değildir. İşgücü piyasasında bulunan kadınlara ikincil emek olarak bakılmakta ve kadınlar düşük statülü işlere yönlendirilmektedir. Bu durum kadınların düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmalarına sebep olmaktadır. Aynı işyerinde bir erkekle aynı işi yapan kadın arasında ücret farklılıkları bulunmakta ve bu durum eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlalini doğurmaktadır. Cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı kadınların kendilerini geliştirmelerine engel olabileceği gibi aynı zamanda kadınların sosyalleşmesini engelleyen ve ülke ekonomisine de zarar veren bir sorundur (Yalçın vd., 2019, s. 4-5). Aynı zamanda kadınlara uygulanan cam tavan uygulamaları da kadınların erkeklerle aynı pozisyonda, aynı verimde ve aynı nitelikte çalışmasına rağmen bazı pozisyonlara gelmelerinin önünde büyük bir engeldir. Bu durum da aslında kadınların hak etmiş oldukları pozisyonlara gelemeyerek ücret seviyelerinde yaşanabilecek olası artışın önüne geçmektedir. Toplumdaki erkek egemen anlayış işgücü piyasası içerisinde de kendine yer bulmuştur. Kadınların kazandığı ücretlere ikincil gelir gözüyle bakıldığı toplumumuzda, neo-liberal politikaların getirmiş olduğu esnek çalışma şekilleri de kadınlarla özdeşleşmeye başlamıştır. Yarı zamanlı çalışma ya da kısmi çalışma gibi çalışma şekilleri de kadınların tam olarak emek piyasasına entegre olamamasına yol açmaktadır. Eşit işe eşit ücret ilkesinin çiğnendiği ve işverenlerin kadınlara karşı uygulamış olduğu düşük ücret politikaları endüstri ilişkilerimizin gelişimine engel olmaktadır. Bu durum aynı zamanda imzalamış olduğumuz ILO sözleşmelerinden 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'ne aykırıdır.

Emek piyasasında cinsiyetler arası yaşanan eşitsizliklerin yanı sıra yargı sürecinde yaşanan münferit olayların da gösterdiği üzere İş Kanunu 5.maddeye göre de din, dil, mezhep ya da siyasi görüş sebebiyle ayrımcılıkların ve eşitsizliklerin yapıldığı görülmektedir. Fakat davalar sonucunda İş Kanunu 5.maddeye göre ayrımcılığın yapıldığı çoğunlukla kanıtlanamamıştır (legalbank.net). Fakat yargılama sonucunda ayrımcılığın somut olarak kanıtlanamamış olması böyle bir ayrımcılığın yapılmadığı anlamına gelmemektedir. Bu durum bazen işçiler tarafında bile fark edilememektedir. İşverenler siyasi görüşleri ya da önyargıları sebebiyle işçiler arasında ayırım

yapabilmektedir. Hemşericilik bu durumun tipik örneği olabilir. Bu yönlerde işverenler tarafından işçiler arasında yapılan ayrımcılık ILO ile imzalamış olduğumuz 111 no'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin uygulamada ihlal edildiğini göstermektedir.

Küreselleşme sonrasında üretim yöntemlerinde yaşanan teknolojik gelişmeler ve sermayenin ülkelerarası dolaşabilme hızının artmasıyla birlikte toplu pazarlığın kapsamı giderek zayıflamıştır. Sendikalar iş kolu kapsamında yapılan toplu sözleşmelerden işyeri düzeylerine kadar gerilemiş, küresel ölçekte üretim yapan çok uluslu şirketlere karşı rekabet güçlerini korumak isteyen yerli işverenler teknolojik üretim araçlarını işçilere ikame olarak üretime dahil etmektedir. Aynı zamanda işçilerin belirli stratejiler kullanarak şirkete olan aidiyetlerinin artırılması sağlanmış ve işçi sınıfı bilinci yok edilmeye başlamıştır. Toplu pazarlık giderek âdem-i merkeziyetçi bir yapıya doğru evrilmiştir (Tokol, 2017, s. 107-108). Fakat sendikal tazminat ve işe iade davalarının artış göstermiş olması işverenin işyerinde sendikalaşmaya karşı bir engelleme eğiliminin olduğunu göstermektedir. Bu tür davaların sonucunda işverenler yüklü miktarlarda ceza ödeseler de bu durum küresel üretim gerçekleştiren çok uluslu şirketlerin yine de bu konuda geri adım atmalarını engelleyememektedir. Çok uluslu şirketler ödedikleri cezalar karşısında bu tutumunu sergilemeye devam ettiğine göre anlaşılıyor ki bu şirketler için ceza meblağları oldukça göz ardı edilebilecek seviyededir. Ancak bu uluslararası şirketlerin maddi cezalar yerine marka değerlerinin düşmesine sebep olabilecek cezalar bu eğilimlerinden vazgeçmelerine sebep olabilir. Bu konuda Çalışma Bakanlığı veya Adalet Bakanlığı tarafından hakkında en fazla sendikal tazminat davası açılan şirketlerin paylaşılması önemli bir öneri olabilmektedir. Çünkü çok uluslu şirketlerin ekonomik yönden zorluk yaşamamaları nakdi cezaların bir yaptırım gücü olmadığını göstermektedir. Bu şirketler ancak marka değerlerinin zedeleneceğini anladığı durumlarda davranışları konusunda hassasiyet göstermektedirler. Bu sebeple haklarında açılan davalar ya da ödedikleri sendikal tazminatlar üzerinden, ilgili bakanlıklarca kamuoyu ile istatistikler paylaşılması bu şirketlerin 87 no'lu Örgütlenme Özgürlüğü ve 98 no'lu Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı sözleşmelerinde belirtilen konularda yaptıkları ihlallerin yapılmasında caydırıcı etkisi olabilecektir. Çok uluslu şirketler marka değerlerinin zedelenmemesi konusunda özenle davranmaktadır.

SONUÇ ve POLİTİKA ÖNERİLERİ

18.yüzyılın sonlarında Batı Avrupa'da yaşanan Sanayi Devrimi, başta İngiltere ve diğer Avrupa Devletleri olmak üzere tüm dünyanın kapitalist üretim biçimine geçiş yapmasını sağlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu 19. yüzyılın ilk yarısı itibariyle bu yeni üretim tarzını benimsemiş ve çalışma ilişkilerini kapitalist üretim biçimine göre şekillendirmeye başlamıştır. Osmanlı'da kapitalist üretim biçimine geçiş Batı Avrupa'da olduğu gibi içsel dinamikler ve tarihsel bilgi birikim ile

olmamıştır. Avrupa ülkeleri ile yakın ilişkiler içerisinde olan Osmanlı İmparatorluğu, İmparatorluğun pazarlarında Avrupalı devletlerin mal ve hizmet satışı sunmasının da etkisi ile Avrupalı devletlerin bu yeni üretim biçiminden hızlıca etkilenmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'ndaki kapitalist üretim ilişkilerinin ilk olarak görülmeye başlandığı Fabrika-i Hümayunlar devletin işveren rolünü üstlenerek üretim yaptığı, endüstrileşme çabalarının ilk örnekleridir. Aynı zamanda bu fabrikalar Osmanlı İmparatorluğu'ndaki ilk fabrika işçilerinin görülmeye başlandığı üretim yerleridir. Devlet eliyle kurulan bu fabrikalarda ilk olarak askeriyenin ihtiyaçlarının giderilmesi adına üretimler gerçekleştirilmiş ve işçi olarak çoğunlukla askerler çalışmışlardır. Daha sonraları yabancı sermaye sahiplerinin de kurduğu fabrikalarda işçi olarak çalışmaya başlayan Osmanlı halkı yavaşça çiftçilikten işçi sınıfına doğru bir geçiş yaşamıştır. Bu yeni fabrikalar uzun yıllar boyunca İstanbul, İzmir, Bursa gibi büyük pazarlara ve limanlara sahip olan şehirlerde veya bu şehirlerin yakınlarında bulunmuşlardır. Osmanlı İmparatorluğu'nda benimsenen bu yeni üretim biçimi ile doğan işçi sınıfı toplumsal ve kültürel değerler sebebiyle uzunca bir süre işçi sınıfı bilincine sahip olamamıştır. Fakat fabrikalarda çalışılmaya başlandığı ilk yıllardan itibaren işçilerin gerek ücretlerinde gerekse de diğer çalışma şartlarında iyileştirilmeler yapılması amacıyla isyanlar başlattıklarını görmekteyiz. Bu durum işçilerin, kollektif olarak hareket ettiklerinde kazanımlar elde edebileceklerini görmelerini ve böylelikle birbirlerine destek olmalarını sağlamıştır. İşçi isyanları çoğunlukla ağır şartlar altında çalışan maden işçileri, liman işçileri ve tramvay işçileri tarafından başlatılmıştır. Bu isyanlar devlet tarafından bastırılmaya çalışılmış olsa da her bastırılan isyan sonrasında işçiler, çalışma koşullarının biraz daha iyileşmesini sağlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda grev ve lokavt yasak olduğundan işçilerin yasal olarak iş bırakma ve greve gitme hakları bulunmamaktadır. Aynı zamanda sınıf temelli derneklerin kurulmasının da yasaklanmış olması işçilerin sendikalaşmasını engellemektedir. İşverene karşı işçinin en büyük pazarlık gücünü oluşturan grevin ve işçilerin yasal olarak toplu kazanımlar elde etmesini sağlayan sendika kurumunun yasak olması endüstri ilişkileri tarafları arasında güç dengesizliğinin oluşmasına sebep olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu'ndaki işçilerin sahip oldukları çalışma standartları bu koşullar altında oldukça yavaş bir şekilde iyileşme göstermiştir. Aynı zamanda çalışma standartlarındaki düzenlemeler ve iyileşmeler Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkilerini düzenleyen bir İş Kanunu'nun olmaması sebebiyle sektörden sektöre ve bölgeden bölgeye değişiklik göstermiştir. Osmanlı'da endüstri ilişkileri ile ilgili düzenlemelerin bir kısmı Mecelle 'de yer alırken, işçi ve işveren haklarıyla ilgili çoğu düzenleme yapılmamış ve Türkiye Cumhuriyeti dönemine kadar bir İş Kanunu çıkarılmamıştır. Bu sebeple çalışma standartlarında yaşanan olumlu gelişmeler Osmanlı İmparatorluğu'ndaki her işçiyi kapsayacak şekilde olmamış, sadece gelişmenin yaşandığı bölgede ve sektörde çalışan işçileri etkilemiştir. Osmanlı İmparatorluğu topraklarının genişliğini düşündüğümüzde işçiler arasında çalışma koşulları açısından oldukça büyük farkların oluşacağını düşünmek mümkündür.

İstanbul, İzmir, Bursa, Selanik, Şam, Halep gibi ticaretin merkezi olan şehirlerin dışında bulunan işçilerin çalışma koşulları buralardaki işçilere nazaran daha düşüktür. Osmanlı İmparatorluğu'nda ülkedeki tüm işçileri kapsayacak şekilde çalışma standartlarının oluşturulması ve işçi haklarının, bir İş Kanunu kapsamına alınarak korunması mümkün olmamıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda endüstri ilişkilerinde yaşanan dönüşümün İmparatorluğun savaşlarla ve ülke içi karmaşıklıklarla geçirdiği son 50 yılında meydana gelmesi işçi hakları konusunda gelişmelerin çok ağır şekilde ilerlemesine sebep olmuştur. Ülkedeki tüm işçileri kapsayacak şekilde çalışma standartlarının oluşturulması ve işçi haklarını gözeten bir İş Kanununun yapılması ancak Türkiye Cumhuriyeti döneminde meydana gelmiştir. Türkiye Cumhuriyeti 1936 yılında çıkarmış olduğu 3008 sayılı İş Kanunu ile endüstri ilişkilerinin taraflarının hakları bakımından hukuksal düzenlemeler yapmıştır. İşçi için belirlenen çalışma standartlarının tamamının yer aldığı 3008 sayılı Kanun endüstri ilişkilerinin en önemli sac ayağı olan grevi kesin bir dille yasaklarken aynı yıl çıkarılan Cemiyetler Kanunu ise sendikaları yasaklamaktadır. Türkiye Cumhuriyeti'ndeki işçiler 1946 yılına kadar sendika kurma hakkından mahrum bırakılmış ve işverene karşı pazarlık edebilme gücünü ancak 1946 yılından sonra Cemiyetler Kanunu'nun değişmesi ile kazanabilmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nde çalışma standartları İkinci Dünya Savaşı sonrası döneme kadar yavaş yavaş iyileşmeler göstermiştir. Ücretler genel seviyesinde her dönem artış sağlanırken aynı zamanda çalışma saatleri düşmüş, haftalık ve yıllık tatil hakları tanınan işçilerin diğer birçok çalışma koşulunda da iyileşmeler olmuştur. Büyük Savaş sonrası dönemde dünyanın en büyük ekonomilerine sahip ülkelerin makro ekonomik model olarak benimsediği Keynesyen İktisat Modeli, Türkiye Cumhuriyeti tarafından da kabul edilmiştir. Sendikalaşma yasağının kalktığı 1946 yılı sonrası Türkiye Cumhuriyeti'nde işçiler hızlıca sendikalaşmış, ülkedeki sendikalaşma oranları hızlıca artmıştır. Sendikaların yüksek üye sayıları, işverenlere karşı olan pazarlık gücünü artırmış ve işçi haklarında hızlıca gelişmeler görülmeye başlanmıştır. Benimsenen sosyal devlet anlayışı içerisinde artan kamu harcamaları toplumun refah seviyesinin artmasını sağlamıştır. Reel sektöre yapılan yatırımların sayısı artırılmış ve ülkedeki işsizlik seviyelerinin düşürülmesi amaçlanmıştır. İşçi haklarında gelişmeler yaşanmış, hatta işçi ve işverenlerle ilgili konular devlet planlama teşkilatı tarafından hazırlanan kalkınma planlamaları içerisinde de yerini almıştır. İşçi ve işverenin birlikte ahenk içerisinde çalıştığına sinai kalkınmanın sağlanabileceği belirtilen Türkiye Cumhuriyeti'nin Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1963-1967) devlet bu konuda sendikaların işçi ve işverenler arasında köprü olması gerekliliğinden bahsetmektedir. Aynı zamanda gelir dağılımında sosyal adaletin sağlanmaya çalışıldığının belirtildiği planda sanayi burjuvazisine işgücü talebinde artış sağlayacak yatırımlarda bulunulması tavsiye edilmektedir. Planda işçinin işveren karşısında pazarlık edebilme gücünün oluşturulmaya çalışıldığından ve bu durumun sendikaları geliştireceğinden bahsedilmektedir. Bu doğrultuda grev ve toplu sözleşme konularının

kanunlaştırılması kararı alınmıştır. Böylelikle ücretler konusunda pazarlık gücünün işveren lehine olmaması sağlanacak ve çalışma saatleri, ücretli izinler gibi çalışma şartlarının değiştirilmesinde işçinin etkinliği artırılabilecektir. Sosyal devlet ilkesinin benimsendiği yaklaşık 30 yıllık süreç boyunca Türkiye Cumhuriyeti'nde sendikalar altın çağını yaşarken işçi hakları konusunda olumlu yöndeki değişimler meydana gelmiştir.

1970'li yılların ortalarında yaşanan petrol krizlerinin ardından başta Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere Batı Avrupa ülkelerinin de krizin çıkış yolunu Neo-liberal politikalarda görmesi Keynesyen Ekonomi Modelinin terk edilmesine sebep olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nde de 24 Ocak 1980 Kararları ile sosyal devlet anlayışını içeren Keynesyen Ekonomi Modelinin terk edildiği ve serbest piyasa ekonomisine geçiş yapıldığı açıklanmıştır. 24 Ocak Kararları ile Türkiye Cumhuriyeti'nde oldukça sert ekonomik tedbirler hayata geçirilmeye başlanmıştır. Kamu harcamalarında sınırlamaya gidilmiş, özelleştirmeler artırılmaya başlanmış, dış ticaret serbest hale getirilmiş, birçok sektörde uygulanan sübvansiyonlar kaldırılmış, ücretler düşürülmek istenmiş ve döviz kuru serbest bırakılmıştır.

Dünyanın Neo-liberal politikalara dönüşü, küreselleşme ile paralellik göstermiştir. Artan teknolojik gelişmeler, sermayenin uluslararası alanda rahat ve hızlıca dolaşmasını sağlamış ve üretim hattının en ucuz maliyetle üretim yapılabilecek bölgelere kaydırılması imkanını kazandırmıştır. Bu durum karşısında gelişmekte olan ülkeler yabancı sermaye yatırımlarını ülkelere çekebilme fırsatına sahip olmuştur. Fakat yabancı sermayenin ülkesine yatırım yapmasını isteyen gelişmekte olan ülkeler düşük ücretler ve düşük çalışma standartlarından dolayı kendilerinin yatırım bölgesi olarak tercih edildiğini bilmekte ve bu avantajı kaybetmemek adına kendi işçisinin haklarının gelişmesine engel olmaktadır. 1980 sonrası küresel alanda artan doğrudan yabancı yatırımlar, gelişmekte olan ülkeleri kendi aralarında ucuz emek ve düşük üretim maliyetleri açısından rekabet etme yoluna sokmuştur. Bu sebeple dünya küreselleşmenin başladığı 1980'li yıllar itibariyle hem çalışma standartları hem de diğer üretim maliyetleri konusunda "dibe doğru bir yarışım" içerisine girmiştir (Davies & Vadlamannati, 2013, s. 3, Rodrik, 1997, s. 26).

Çalışma standartları, yaklaşık 150 yıllık bir süreç içerisinde olumlu gelişmeler yaşamış fakat yaşanan olumlu gelişmeler 1980'li yıllardan itibaren tersine dönmüştür. Küreselleşme sürecinin başlamasından itibaren yaklaşık 40 yıldır çalışma standartları konusundaki dönüşümler standartların yükseltilmesinden ziyade daha çok düşürülmesi yönündedir.

Türkiye Cumhuriyeti'nde de çalışma standartları konusundaki durum dünya ile paralellik göstermektedir. Türkiye Cumhuriyeti 1932 yılından bu yana ILO üyesi ve ILO'nun 189 sözleşmesinden 59'una taraftır. Fakat çalışma standartları konusunda Uluslararası Çalışma Örgütü ile imzalanmış olan 8 temel

çalışma standartları sözleşmelerinde dahi uygulamalarda ihlaller söz konusudur. Bu durum ülkemizde halen daha temel çalışma standartlarının uygulanması konusunda sorunlar olduğunu göstermektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporlarına göre Türkiye Cumhuriyeti 1995-2015 yılları arasında 202 konuda uyarı almıştır. Her yıl çok fazla sayıda sözleşmede yaşanan ihlaller ve sorunlar sebebiyle ILO tarafından çok sık eleştirilen Türkiye Cumhuriyeti özellikle sendikal hak ihlalleri ve işgücü piyasasındaki ayrımcılık konularında uyarılar almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti 1995-2015 yılları arasında 87 sayılı Sendika Hakkı ve Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesinin ihlali nedeniyle 18 kez, 98 sayılı Sendikalaşma Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesinin ihlali nedeniyle 18 kez ve 111 sayılı İstihdamda Ayrımcılık Sözleşmesinin ihlali nedeniyle 11 kez ILO raporlarında yerini almıştır.

Türkiye'nin temel çalışma standartları konusunda uygulamadaki ihlallerinin azaltılması ve nihai olarak ortadan kaldırılması için öncelikle denetimlerin artırılması ve aşağıda bulunan politika önerilerinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Devlet için politika önerileri;

- Kayıt dışı ekonominin ve göçmen nüfusunun yoğun olduğu emek piyasamızda asgari ücret konusundaki denetimlerin sıklaştırılması, şikâyet kanallarına ulaşımın kolaylaştırılması,

- Göçmen nüfusunun yoğun olması özellikle göçmen kadınların özelinde zorla çalıştırma ve buna bağlı olarak farklı suçların işlenmesi konusunda emniyet birimleri arasında koordinasyonun ve Çalışma Bakanlığı'nın denetiminin artırılması,

- Ülkemiz çocuk işçiliği konusunda temel çalışma standartları arasında en büyük mücadeleyi vermesine rağmen göçün ve ücretsiz aile işçiliğinin yoğun olması sebebiyle uygulamadaki sorunların aşılamadığı görülmektedir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve emniyetin çocuk birimlerinin koordineli bir şekilde çalışması ve denetimleri yoğunlaştırması,

- Ücret konusu başta olmak üzere ve büyük oranda kadın erkek arasındaki ayrımcılığın emek piyasası içerisinde önlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu konudaki denetimlerini artırması,

- Sayılı örnekleri az olmasına rağmen emek piyasası içerisinde dil, din, ırk, mezhep ve siyasi görüş konularındaki ayrımcılığın önlenmesi gerekmektedir.

Sendikalar için politika önerileri;

- Çalışma standartlarının yükseltilmesi için öncelikle işçilerin vasıf düzeylerinin yükseltilmesi ve bu konuda sendikaların da vasıf artışına yönelik politikaları gündemine alması gerekmektedir.

- Hizmet sendikacılığı modelinin benimsenmesi ve bu yönde sendikal eğitimlerin yoğunlaştırılması gerekmektedir.

- Temel çalışma standartlarının denetimi konusunda sendikaların aktif rol alması gerekmektedir.

- Sendikaların sadece örgütlendiği alanda değil toplumsal sendikacılık örneği de göstererek her alanda sivil toplum örgütü kimliğini ön plana çıkarması ve özellikle temel çalışma standartları konusunda projeler üretmesi gerekmektedir.

Özel Sektör için politika önerileri;

- Uluslararası piyasalarda rekabet üstünlüğü sağlanabilmesi için temel çalışma standartlarına uyma konusunda maliyetlere katlanılması ve yönetim planlamasının orta ve uzun vadeli yapılması gerekmektedir.

- Temel çalışma standartları konusunda “etiketleme” yönteminin kullanılması özel sektörde marka değerinin oluşması ve artırılmasına katkı sağlayabilir. Bu konuda “bu üründe çocuk işçiliği kullanılmamıştır”, “bu ürünün üretilmesinde kadınlar ve erkeklere eşit ücret uygulaması yapılmıştır” ya da “bu ürünü sendikalı işçiler üretmiştir” gibi ürün üzerine etiketleme yapılabilir.

Bu çalışmanın İmparatorluktan günümüze kadar kronolojik bir sıralamada olması çalışmanın sonunda oluşması muhtemel politikaların sosyo-kültürel etkilerden ne derece etkilendiği ve uygun politikaların seçilmesi için hayatidir. Bu noktada Türkiye özelindeki çalışma standartları konusundaki diğer çalışmalardan farkı küresel ölçekte daha çok Türkiye emek piyasasına odaklanması ve temel çalışma standartları konusunda 100 yılı aşan sürecin incelenerek uygun politika öneri ve alanlarının gündeme getirmesidir. Konu üzerinde çalışmayı planlayan gelecek araştırmacılar için tartışma alanları açarak her bir temel çalışma standardı konusunda Türkiye özelinde çalışmayı derinleştirme fırsatı bulunmaktadır. Bu çalışmanın hipotezi olarak adlandırabileceğimiz kısım ise son 25 yıldır dünya ekonomik entegrasyonundan kopma eğilimi gösteren inşaat gibi kolay sektörleri tercih eden Türkiye ekonomisinin tamamen uluslararası ekonomik konjektörden ayrılarak çalışma standartları konusunda gerileme kaydetmesi ve sonucunda kaydedilmeye çalışan gelişmelerin yok olmasıdır. Ancak çalışmanın öncelikli olarak savunduğu tez Türkiye ekonomisinin orta gelir tuzağından kurtularak gelişmiş ülkeler arasında yerini alacak olması ve bu durumda dışsal olarak oluşan göç gibi unsurlara rağmen çalışma standartları konusunda ilerleme kaydederek niş piyasalarda faaliyet gösteren yatırım yapan konumunda bir ülke haline gelmesidir.

Buna ek olarak çalışma standartlarının gelişimi konusunda yukarıda maddeler halinde sıralanmış olan politika önerilerinin başta devlet olmak üzere her kurum açısından belirli sınırlılıkları bulunmaktadır. Devletin bu politikaları hayata geçirmesinin önündeki en büyük engel sektörel durumdur. Faaliyet gösterilen sektörlerin dünya ekonomisindeki yeri işgücünün vasıf düzeyi ve uluslararası göç dahil emek piyasaları dinamikleri sektörel tercihte oldukça önemlidir. Sektörlerin konumu yükseldikçe önerilen politikaların hayata geçmesi daha mümkün görülmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti'nde temel çalışma standartlarının geliştirilmesi konusunda öncelikle toplum bilinçlendirilmeli daha sonrasında ise devletin ilgili kurumlarının her türlü siyasi kaygı ve yatırım kaygısından arınarak görevini yerine getirmesi beklenmelidir. Çalışma standartlarının ufkuna baktığımız zaman ekonomik olarak hızlı bir büyüme gerçekleştiren ülkemizde çalışma standartlarının iyileştirilmesi ancak katma değeri yüksek olan sektörlerle geçiş ve bu sektörlerde çalışan işçilerin değerinin/vasıflarının artmasıyla mümkün olduğu görülmektedir. Bu kapsamda devletin üst sektörlerle ve niş piyasalara yatırım yapılmasını teşvik eden konumda olması, özel sektörün bu yatırımları yapmak için istekli olması ve sendikaların bu ekonomik dönüşümün altyapısında aktif rol alması oldukça önemlidir.

Yazar Katkı Oranları ve Çıkar Çatışması Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit katkı vermiş olup herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

Aykaç, M. & Murat, G. (2019). Sürdürülebilir kalkınma 2030 gündemi bağlamında çocuk işçiliğinin önlenmesinde sosyal koruma tabanları. *International Journal of Management Economics and Business*, 15, 93-118.

Aykaç, M., Parlak, Z. & Özdemir, S. (2009). *Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye'de Kobiler*. İstanbul: ITO Yayınları.

Bazillier, R. (2004). *Core Labour Standards and Economic Growth*. Universite Pantheon-Sorbonne, 1-32.

Chatterje, B. & Ray, R. (2019). *Economic of Child Labour*. Springer. Singapur.

Coşkun, E. (2014). Türkiye'de göçmen kadınlar ve seks ticareti. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3 (42), 185-206.

Çöpoğlu, M. (2018). Türkiye'de çocuk işçiliği. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 357-398.

Davies R.B. & Vadlamannati, K.C. (2013). A race to bottom in labour standards? an empirical investigation. *Journal of Development Economics*, 103, 1-14.

Doğan, H. (2018). Arşiv belgelerine göre islam hukuku'nun geçerli olduğu II. meşrutiyet döneminde tatiller, izinler ve çalışma süreleri. *Bellekten*, 82 (294), 699-733.

Erbay, E. (2013). Türkiye'de çocuk işçiliğinin büyük resmi. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 24 (1), 157-167.

Güllü, G. (2021). *Seçilmiş OECD Ülkelerinde Karşılaştırmalı Emek Piyasaları Analizi*, Ankara: Savaş Kitap ve Yayınevi, 1.Baskı.

Güllü, G. (2004). Küreselleşme ve Çalışma Standartları, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

Güzel, A. (2012). 3008 sayılı iş yasasının önemi ve başlıca hükümleri. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (35-36), Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/935/10549>.

International Labour Organization, (2015). 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi, (www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377243/lang--tr/index.htm), (Erişim Tarihi: 27.12.2022).

International Labour Organization, (2017). Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012-2016.

İçöz, E., Nas, F. & Öztürk, Ş. (2008). 24 Ocak kararları, neo-liberal politikalar ve türkiye tarımı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 15-32.

Jagdish Bhagwati & T.N. Srinivasan, "Trade and the Environment: Does Environmental Diversity Detract from Free Trade", Der: Bhagwati and Robert E. Hudec, Fair Trade and Harmonization: Prerequisites for Free Trade? Vol. 1 Economic Analysis, MA: Cambridge, MIT Press, 1996, s.56.

Karaahmetoğlu, A. (2021). Osmanlı devleti'nde tanzimat dönemi'nde mecelle bağlamında işçi işveren ilişkileri. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 10, 46-74.

Koç, Y. (2010). 30. Yıldönümünde 12 eylül darbesi ve işçi sınıfı. *Mülkiye Dergisi*, 34, 43-74.

Koçtürk, O. M. & Eker, M. (2012). Dünyada ve Türkiye'de doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve çok uluslu şirketlerin gelişimi, *Tarım Ekonomisi Dergisi*, 18, 35-42.

Korkmaz, A. (2004). Bir sosyal politika aracı olarak Türkiye'de asgari ücret: 1951-2003. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 53-69.

Korkmaz, M. (2018). Geçici koruma kapsamındaki Suriyelilerin Türkiye işgücü piyasasına etkileri ve değerlendirmeler. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 0 (13), 57-83.

Legalbank, Mahkeme Kararları, www.legalbank.net, (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920*. 1.Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.

Makal, A. (2007). *Ameleden İşçiye*. İstanbul: İletişim Yayıncılık A.Ş. 1. Baskı.

Makal, A. (2012). *Cumhuriyetin 80. Yılında Türkiye'de Çalışma İlişkileri*. Journal of Social Policy Conferences, 0 (47), 123-172. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/920/10391>

Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri. *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3(4), 78-95.

Organisation for Economic Co-operation and Development (1996). *Trade, Employment and Labour Standards: A Study of Core Worker's Right and International Trade*, Paris.

Organisation for Economic Co-operation and Development (2000). *International Trade and Core Labour Standards*.

Ökçün, A. (1982). *Ta'til-i Eşgal Kanunu, 1909*. Ankara: A.Ü. S.B.F. Basın ve Yayın Yüksek Okulu Basımevi.

Özbay, B. (2020). Türkiye'de çocuk, kadın ve göçmenlerin kayıt dışı istihdamı, *Atlas Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-6.

Özdemir, S. (2011). Türkiye'de "Zorunlu Çalışma" uygulamaları. *Journal of Social Policy Conferences*, 0 (41-42), 181-214. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iusskd/issue/917/10346>.

Parlak, Z. (2004). Küreselleşme ve Çalışma Standartları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 43-90.

Parlak, Z. (2000). "Yeni uluslararası iş bölümü yaklaşımının eleştirel bir değerlendirmesi". *Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan*. Ankara: TUHİS Yayını, 661-688.

Pıçak, M. & Kadah, H. (2017). "Türkiye'de sendikalaşmanın tarihsel gelişimi". (Ed. Selçuk Koç vd.). *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları*. İstanbul: Umuttepe Yayınları, 198-241.

Quataert, D. & Zürcher, E.J. (1998). *Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler*. (Çev. Asena Günel). İstanbul: İletişim Yayıncılık A.Ş. (1995).

Rodrik, D. (1997). *Has Globalization Gone Too Far?*. Institute for International Economics, USA.

Sengenberger, W. (2005). Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards. *Friedrich Ebert Stiftung*, (9), 1-126.

Tokol, A. (2017). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler. Bursa: Dora Yayıncılık, 7. Baskı.

Tor, H. (2010). Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Boyutları. *Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks*, 2, 25-42.

www.csgg.gov.tr, (Erişim Tarihi: 03.01.2023).

www.tuik.gov.tr, (Erişim Tarihi: 25.12.2022)

Yalçın, E.C., Arlı, N.B., Aytaç, S., Başol, O. & Aydemir, M. (2019). Türkiye’de Emek Piyasalarında Cinsiyete Dayalı Ücret Ayrımcılığı: IBBS Düzey 1’e Göre Farklılıklar. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 293-314.