

Menderesli Yıllar

Demokrat Parti Döneminde İşçi Hareketleri

1930'lu yılların başından itibaren başlayan devletçi sanayileşme politikaları ve II. Dünya Savaşı yıllarında özel sektöre sağlanan olanaklar, işyeri ve işçi sayısında önemli artışlara yol açmıştır. Savaş sonrasında, gerek Türkiye'nin Batı ile ilişkilerini geliştirmek istemesi, gerekse işçi sayısında meydana gelen artışların zorlamasıyla, çalışma hayatına yeni bir biçim verme zorunluluğu ortaya çıkmış; bu amaçla 1947'de Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Tek partili dönemden çıkılmış olmasına karşın, 1936 tarihli İş Kanunu'nda olduğu gibi bu kanunla da, devletin, çalışma ilişkileri alanını, geleneksel otoriter yaklaşımı içerisinde belirleme ve sendika özgürlüğünü mümkün olduğu kadar sınırlı tutma eğilimi sürdürülmüştür. Çalışma yaşamının liberalleşme yönünde olması gerektiği ortaya çıkmakla birlikte, bu düzenleme nitelik itibarıyla geçmişten kopamamıştır. Çalışma Bakanlığı'nın idari denetimine tabi olan sendikalar, Cemiyetler Kanunu'nun ilgili maddeleri uyarınca da ayrı bir denetime tabi olmuşlardır. Bu kanuna göre, polis, mahallin en büyük mülki amirinden verilen yazılı emirle, bu kuruluşlara her zaman girmeye yetkili durumdaydı. Sendikalar Kanunu'nun çıkarılmasından itibaren işçiler arasında örgütlenme çabaları hız kazanmış; 1950-1960 döneminde İş Kanunu'na tabii işçi sayısı üç kat, sendikalı işçi sayısı ise yaklaşık altı kat artmıştır. Sendikalı işçilerin, İş Kanunu'na tabi işçiler arasındaki oranı 1950'de % 20.86 iken bu oran 1960'ta % 34.30'a yükselmiştir.

Türkiye'de, 1950 yılında yapılan seçimlerle siyasi iktidar el değiştirmekle birlikte, bu geçiş çoğulcu bir demokrasinin oluşumuna yol açmamış, çoğunlukçu ve iki partili bir sistem ortaya çıkarmıştır. Seçim sisteminin getirdiği bazı sakıncalar 1950, 1954 ve 1957 seçimlerinin sonuçlarına da yansımış; DP aldığı oy oranının çok üzerinde bir milletvekili sayısı ile iktidara gelerek Meclis çoğunluğunu ele geçirmiştir. DP 1950'de % 55 oy oranıyla 408 milletvekili elde ederken, CHP % 41 oy oranıyla 69 milletvekili çıkarabilmiştir. 1954'te DP'nin oyları % 57, milletvekili sayısı ise 490'a ulaşmıştır. CHP ise bu seçimde % 35 oy oranıyla 30 milletvekili alabilmiştir. Çeşitli sosyal ve ekonomik faktörlerin etkisiyle DP, 1957 seçimlerinde % 47'ye gerilerken milletvekili sayısı 419'a düşmüş, CHP ise % 41 oy oranıyla mecliste 179 milletvekiliyle temsil edilmiştir. DP bu üç seçim döneminde en yüksek % 57 oranında oy alabildiği halde, milletvekilliklerinin % 83, 91 ve 70'ini alarak iktidar olmuştur. Bu durum, siyasi rejimin çoğulcu olmaktan ziyade çoğunlukçu olmasına ve iktidar partisinin Meclis'te mutlak hâkimiyetine yol açmıştır.

Türkiye'de, tek partili dönemde olduğu gibi, incelememize konu olan 1950-1960 döneminde de başta işçiler olmak üzere, toplum katmanlarının örgütlenebildiği söylenemez. 1938 yılı itibarıyla Türkiye'deki mevcut dernek sayısı 205 iken, çok partili hayata geçiş yılı olan 1946'da ülkede mevcut dernek sayısı sadece 820'dir. Bunun % 50'den fazlası İstanbul ve Ankara'dadır. Yetersiz olmakla birlikte, zaman içerisinde dernek sayısı artış göstermiş ve 1950 2.171'e, 1955'te 6.846'ya, 1960'ta ise 17.229'a yükselmiştir.

1950-1960 döneminde, büyük şehirlerde özel sektöre ait orta ölçekli işletmelerde kısmen de olsa sendikal örgütlenme mümkün olurken; Anadolu'da özel sektöre ait küçük ölçekli işletmelere sendikacılık uzun süre girememiş; sendikalar daha çok İktisadi Devlet Teşekküllerinde [İDT] örgütlenmişlerdir. Bu dönemde, işletme düzeyinde kurulan mahalli sendikalar ve belirli işkolunda ülke genelinde çalışan işçileri toplayan milli sendikalar, Türkiye'deki sendikacılığın hakim örgütlenme biçimi olmuştur. 1952 yılında kurulan ve dönemin tek işçi konfederasyonu olma niteliği taşıyan Türk İş ise, tüm kategorilerdeki işçi sendikalarını üye olarak kabul edip, bünyesinde barındırmıştır. 1952-1960 döneminde, Türk İş aktif olmamakla beraber işçi ücretlerinin artırılması için bazı girişimlerde bulunmuş; siyasi iktidar baskı yaptığında ise geri adım atmıştır. Dönem içerisinde, aidat gelirlerinin istenilen düzeylerde gerçekleşmemesi, Türk İş'in yaşadığı ciddi maddi sorunların kaynağını oluşturmuş; bu durum Konfederasyonu balolar, piyangolar ve bağışlar gibi diğer gelir kaynaklarını değerlendirmeye yöneltmiştir. Öte yandan, tahakkuk eden aidat gelirlerinin elde edilemediği koşullarda, Çalışma Bakanlığı'nın ceza paralarından yaptığı aktarmalar, sendikal hareketin ilk yıllarında Türk İş'i maddi açıdan rahatlatmıştır. Türk İş yönetimi ve bağlı sendikaların yöneticilerinin önemli bir bölümü, özellikle Amerikan kaynaklı örgütlerin maddi ve manevi yardımlarıyla, ABD'de eğitim programlarına katılmışlardır. Türk İş'in Avrupa kökenli ICFTU'ya üyeliğine engel olunurken ABD'li sendikacıların Türkiye'deki sendikalarla ikili ilişkiler kurmasına karşı çıkılmamıştır. Bu uygulamayla, ülkemizde yeni gelişmeye başlayan sendikacılık hareketinin, Amerikan sendikacılık hareketine göre daha uzun ve mücadeleci bir geleneğe sahip olan Avrupa sendikal hareketleriyle ilişkisi engellenmiştir.

Özel sektör, savaş yılları içinde 1940'ta uygulamaya giren MKK'nın koruması altında geliştirilmeye çalışılmış; bu uygulama önemli miktarda servet birikimine yol açmıştır. Savaş sonrası dönemde politika sahnesinde yer alan Demokrat Parti, Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren güçlenmeye başlayan ve savaş yıllarında gücünü arttıran burjuvazinin temsilcisi olarak ortaya çıkmıştır. DP, 1946 tarihli ilk programında işçilere sendika kurabilme hakkını vereceğini vaat ederken, 1949'de toplanan 2. Kongresinde, programının 7. maddesine eklediği bir fıkra ile, işçi sendikalarına grev hakkını vereceğini ifade etmiştir. 1947 tarihli Sendikalar Kanunu'nun Meclis'te tartışıldığı günlerde ve sonrasında sendikal hareketi ve grev hakkını destekleyen DP, iktidara geldiği yıllarda tersine bir tutum sergilemiştir. Ekonomik ve sosyal politikaları işçilerin çıkarları ile örtüşmediği için, özellikle Türk İş'in kuruluşunu izleyen 1952-1960 döneminde Türkiye sendikacılık hareketi sıkı bir denetim altına alınmak istenmiştir. Muhalefet döneminde ve iktidarının başlangıç yıllarında işçi hareketleriyle yakın bir ilişki içerisinde giren, sendikal örgütlenmeyi teşvik eden ve grev hakkını savunan DP, toplu ilişkiler alanında giderek otoriter bir görünüm kazanmıştır.

Sendikalar Kanunu'nun aynı işkolunda birden fazla sendika kurulabilme olanağı getirmiş olması, sendika başına düşen işçi sayısını azaltmış; bu durum sendikaların güçsüzleşmesini de beraberinde getirmiştir. Öte yandan, kanun, sendikaların siyasetle ilgilenmesini, siyasi propaganda ve siyasi yayımlarla uğraşmasını, siyasi bir kuruluşun çalışmalarına aracı olmasını yasaklamıştır. Kanun çıkarılırken kendini gösteren bu bakış açısı, 1950 sonrasında da devam ettirilmiştir. Çoğu zaman neyin siyaset, neyin sosyal ve ekonomik olduğu net olarak belirlenemediğinden, sendikalar, hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikalarını eleştirmek, yeri geldiğinde onlara karşı çıkmak gibi doğal görevlerini yerine getirememişlerdir. Sendikalar, burada yer alan nedenlerin istenildiği gibi yorumlanması sonucunu bütün yoğunluğuyla yaşamışlar, basit nedenlerle kapatılmışlardır. İş Kanunu ve Sendikalar Kanunu ile grev yasaklandığından, önemli ölçüde işlevsiz duruma getirilmiş olan sendikalar işçiler tarafından yeterince desteklenmemiştir.

Çalışma hayatına ilişkin görüşler, I. Adnan Menderes Hükümetinin programında kısmen geniş bir yer bulurken, zaman içerisinde azalmış; 1955 ve 1957'de programlarında ise tamamen yok olmuştur. 1957 programındaki ağırlık iç politika, güvenlik ve istikrar gibi konulardan oluşmuş; kuruluş yıllarında sıkça sözü edilen “temel hürriyetler” ve “demokrasi” gibi kavramlardan giderek uzaklaşmıştır. Ceza Kanunu'nun 141. maddesinin yaptırımları; DP iktidarlardan tarafından ağırlaştırılmış; muhalefette iken işçilerin desteğini almak için yapılan vaatlere rağmen, sonraki yıllarda işçiler aleyhine en sert tedbirleri almaktan çekinilmemiştir. 1956'da toplantı ve gösteri hakkını kısıtlayan kanunun çıkarılması ise, bu dönemde basın, dernek, parti ve sendikalar üzerinde sürdürülen sınırlamaların en önemli örneğidir. Sovyetler Birliği ile yaşanan gerginliklerin gölgesinde, ulusal ve uluslararası konjonktürden beslenen yoğun bir anti komünizm dalgası, düşünce üzerindeki baskıyı arttırmış; bu durum farklı eğilimlerdeki sendikaların gelişmesini engellemiştir. Basını, sendikaları, üniversiteleri ve siyasi partileri baskı altına almak amacıyla çıkarılan yasalar, DP'nin 1946-1950 arası yaptığı demokrasi mücadelesi ve verdiği sözlerden eser bırakmamıştır. Partiler üstü politika adına, sendikalara, sadece ücret sendikacılığı yapmaları telkin edilmiş; işçilerin kendi sorunları üzerinde düşünme ve çözüm üretme yeteneklerinin gelişmesi engellenmiştir.

Tablo : 1948-1960 Döneminde Milli Gelir İçinde Tarım, Sanayi ve Hizmetlerin Payı

Yıllar	Tarım %	Sanayi %	Hizmetler %
1948	45.2	14.0	40.8
1950	41.7	14.6	43.7
1953	45.0	13.5	41.5
1955	39.0	16.0	45.0
1958	41.7	16.8	41.5
1960	37.9	17.2	44.9

Sendikal örgütlenme açısından bir geçiş dönemi olarak da kabul edilebilecek 1950-1960 döneminde, grev ve toplu sözleşme hakkı gibi toplu iş ilişkileri alanlarından sürekli kaçan DP iktidarlardan işçilerin desteğinin devamını sağlamak amacıyla bireysel hakları ilgilendiren alanlarda yasal düzenlemelere ağırlık vermişlerdir. Bireysel alana ilişkin olarak, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu çıkarılarak bu alanlarda çalışanlar da İş Kanunu kapsamına alınmışlardır. Öte yandan, 1952'den itibaren çıkarılan teşmil kararları ile 4 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri de İş Kanunu kapsamına dahil edilmişlerdir. İş mahkemeleri kurularak iş

uyuşmazlıklarının çözümüne yeni bir boyut getirilmiştir. İşçilere hafta tatili ve genel tatil günlerinde ücret ödenmesi, garson ve benzeri işçilerin hizmetlerine karşılık aldıkları bahşışlerin doğrudan kendilerine ödenmesi, 10 bin ve daha fazla nüfuslu yerlerde bulunan işyerlerinde de işçilere öğle dinlenmesi sağlanması, devlet kuruluşlarında çalışan işçilerin tamamına yılda bir defa ikramiye verilmesi gibi uygulamalar da dönem içerisinde bireysel iş ilişkileri alanında önemli sayılabilecek diğer gelişmelerdir. Bireysel ilişkiler alanında oldukça fazla yasa, tüzük ve yönetmelik çıkarılmış olmasına rağmen, bunların uygulamaya geçirilmesinde, çok sayıda ekonomik, sosyal ve hukuksal nedenden kaynaklı olarak zaman zaman birtakım sorunlar da yaşanmıştır.



İnceleme dönemi içerisinde, yasaların bireysel alandaki koruyucu hükümlerinin uygulamaya aktarılmasında karşılaşılan sorunlardan biri de “denetim” konusudur. Denetim mekanizmalarının yeterince etkili olamaması, dönem içerisinde ücretler, çalışma süreleri, çalışma yaşı ve sağlık koşullarıyla ilgili, basında ve sendika kurullarında çok sayıda şikayetin dile getirilmesine neden olmuştur. Denetleme memurları maaş ve sosyal haklar yönünden tatmin edilmediklerinden ve yerel yöneticilere bağlı olmaları nedeniyle, her zaman işverenlerin siyasi, sosyal ve mali baskılarıyla karşılaşmışlardır. İşyerlerinin önceden haber verilmeksizin denetlenebilmesi imkanını veren, 81 sayılı ILO sözleşmesinin 1950 gibi erken sayılabilecek bir tarihte onaylanmasına karşın, denetim sistemi etkin bir biçimde işletilememiş; bu durum ise koruyucu mevzuatın aksamaması üzerinde birinci derecede etkili olmuştur. İş müfettişlerinin sayısının azlığı, işin gerektirdiği nitelik ve eğitimden uzak oluşları, bu aksaklıkların başında gelmektedir. Ayrıca, tüm iş mevzuatının uygulanmasını denetlemekle görevli olan iş müfettişlerinin, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi uzmanlık isteyen konularda da denetim yapmak zorunda olması, uzmanlık gerektiren teknik sorunlar karşısında yetersiz kalmaları sonucunu doğurmuştur. İhmali görülen işverenin hafif cezalarla kurtulması, İş Kanunu’na tabi olmayan işyerlerinin denetlenememesi, işverenlere öngörülen para cezalarının caydırıcılıktan uzak olması, dönem içerisinde işçilerin çalışma koşullarının kötüleşmesinde önemli rol oynamıştır. Öte yandan, II. Dünya Savaşı yıllarının özel koşullarında çıkarılan ve İş Kanunu’nun bazı maddelerini de askıya alan Milli Korunma Kanunu’nun [MKK] 1956’da yeniden uygulamaya konulması da bireysel alanı ilgilendiren yasal düzenlemelerin uygulanmasını önemli ölçüde aksatmıştır. Örneğin, MKK’ya bağlı olarak çıkarılan bir kararname tüm sanayi kuruluşlarını Hafta Tatili Kanunu’ndan istisna ederek, bu işyerlerinde haftanın yedi günü çalışmayı zorunlu hale getirmiştir. Öte yandan, Öğle Dinlenmesi Kanunu’nun çıkarılması önemli olmakla birlikte, nüfusu 10 bin üzeri yerleşim yerlerinde yaşayanların 1960’ta dahi % 25.9 gibi küçük bir oranda kalması, yasanın uygulama alanının genişlemesini engellemiştir.

Dönem içerisinde özgür düşünce, tartışma ve örgütlenme serbestliğinin sağlanamaması, Türkiye’de sendikal hareketin gelişimini olumsuz yönde etkilemiştir. CHP döneminde “sınıfların dayanışması” anlayışı üzerine inşa edilen halkçı görüş; DP döneminde bunu bastıran bir milliyetçilik anlayışı, sınıf örgütleri olarak sendikaların gelişmesine uygun bir ortam oluşturmamıştır. Öte yandan, toplu sözleşme ve grev yapma haklarından yoksun zayıf bir sendikacılık hareketi, uyuşmazlık çıkarmada sınırlı fonksiyonlar görmüştür. Sendikalar Kanunu ile sendikalar; üye, mali güç ve örgüt yapısı açısından gelişemediği gibi, koşulların çalışanlar lehine değiştirilmesinde etkin olamamıştır. Kanunun boşluklarından ve hakları kısıtlayıcı maddelerinden yararlanan siyasi iktidar sendikacıları baskı altına alma yoluna gitmiş, işçi federasyonları ve birlikleri mahkeme kararıyla kapatılmıştır. Bu uygulamayla Türkiye’de mevcut birlik ve federasyonların

yaklaşık üçte biri kapatılmış; 1955 yılında 27, 1956 yılında 26 olan birlik ve federasyon sayısı, 1957’de 18’e inmiştir.

Hükümetin yanı sıra, işverenler de sendikalara karşı olan tutumlarını her fırsatta göstermişlerdir. Üye kayıtları ve aidat toplama faaliyetleri, işverenler ve bazı güvenlik birimleri tarafından sıkı takip altına alınmasına rağmen sendikalaşma çabaları sürdürülmüştür. Sendika başkanlığını yürüten çok sayıda işçinin iş akdi bu faaliyetleri nedeniyle feshedilmiştir. Bu baskılara dayanamayan bazı işyeri temsilcileri, bu görevlerinden ve sendikalardan istifa etmişlerdir. İşverenler, işçi olmayan bazı kimseleri etrafında toplayarak bunları işçiler üzerinde bir baskı unsuru olarak kullanmışlardır. Bazı İDT yöneticileri de sendikalara karşı olumsuz tavırlar içine girmiş, bu kuruluşlarda işçi ücretlerine zam yapılması girişiminde bulunan sendika başkanları ve işçi temsilcileri işten çıkarılmış veya başka şehirlere gönderilmişlerdir. Sendika genel kurullarında yapılan konuşmalarda, Sendikalar Kanunu’nun işverenlere ayrıcalık tanıdığı, Ceza Kanunu ile sadece para cezası öngörülmesinin işverenler açısından önem taşımadığı belirtilmiştir. Sendikaya üye olma ya da sendikal faaliyette bulunma nedeniyle işten çıkarmalar, 1959’da ILO nezdinde şikayetlerin artmasına neden olmuştur. Bu nedenle hükümet, Sendikalar Kanunu’na ek maddeler koyarak düzenleme yapma gereği duymuştur. 25 Mayıs 1959’da Sendikalar Kanunu’na eklenen maddelerle, bir kimsenin sendikaya üye olması veya sendikasının sendika faaliyetlerine katılması nedeniyle işten çıkarılması halinde, ücretinin bir yıllık tutarı kendisine tazminat olarak verilmesi hükmü getirilmiştir.

Sendikal hareketin gelişmemesinde, hükümet ve işverenlerin karşı tutumunun yanı sıra, üye işçilerin ve sendika yöneticilerinin deneyim eksikliği de önemli bir sorun olarak kendini göstermiştir. Dönem içerisinde, sendika üyelerinin ve yöneticilerinin büyük bölümü birinci kuşak işçilerden oluştuğundan, gelişmiş bir sınıf bilinci açısından sorunlar bulunuyordu. Sınıf bilincinin tam olarak oluşmaması ise, mesleki dayanışma duygularının zayıflığı, işçilerin henüz köylü gibi davranmaya devam etmeleri ve çalışma ilişkilerinin geçici olması gibi önemli sorunları beraberinde getirmiştir. Sınıf esasına dayalı örgütlenmenin uzun yıllar yasaklanması nedeniyle, geçmiş kuşaklardan önemli bir örgütlenme ve mücadele deneyiminin devralınmamış olması; sendikal hareketin gelişmesi, örgütlenebilmesi, sorunları aşarak etkinlik kazanabilmesi için, özellikle işçi liderleri açısından bir eksiklik olarak kendini göstermiştir.

1950-1960 döneminde, tarımda yaşanan makineleşme tam olarak mülksüzleşmemiş bazı köylüleri kentte iterken, kentlerin eğitim ve sağlık gibi olanakları bu insanları kente çekmiştir. İç göç hareketinin sonucu olarak kırsal kesimin nüfusu azalırken kentlerin nüfusu artmıştır. Sanayileşme politikaları sonucu ortaya çıkan iç göçlerle, 1950’lerde, işçi sayısı artmakla birlikte sürekli bir sanayi işçiliği oluşmamış ve “işgücü devir” oranları yüksek kalmıştır. Yüksek orandaki işçi devri ise, sınıf bilinci gelişmemiş bir işçi kitlesinin oluşumuna yol açmıştır. Türkiye’de, birinci kuşak, üstelik de süreklilik taşımayan ve kırsal kesim kökenli bir işçi kesiminin varlığı, sendikalaşmayı da olumsuz etkilemiştir. Köyden kente göç eden erkeklerin tamamına yakını işgücü içerisinde yer alırken, kadınların bir bölümü sosyal ve kültürel nedenlerle işgücüne dahil olamamışlardır. Bu nedenle toplam çalışanların içinde kadınların oranı 1960’ta 1955’e göre % 43.1’den % 40.8’e gerilemiştir. Çalışanların toplam sayısındaki artışa karşın, eğitim alanında kadınların aleyhine ortaya çıkan eşitsizlik nedeniyle, 1950-1960 döneminde, kadın çalışanların oranı erkek çalışanların oranından geri kalmıştır. Öte yandan, kadın işçiler, Cumhuriyetin ilk yıllarında olduğu gibi bu dönemde de kendileri için geleneksel işkolu durumunda bulunan tarım, gıda, tütün işleme ve tekstil işkollarında yoğunlaşmışlardır.

Tablo : 1947-1960 Döneminde İş Kanunu Kapsamına Giren İşyeri ve İşçi Sayıları

Yıllar	İşyeri sayısı	10 ve daha fazla işçi çalıştıran yerlerde çalışanlar	Teşmil kararnamelelerine tabi işçiler	Toplam işçi sayısı	İndeks 1947=100	Toplam ücretli sayısı
1947	6.156	289.147	-	289.147	100	-
1949	7.548	344.514	-	344.514	119.15	-
1950	9.127	373.961	-	373.961	129.33	-
1952	11.403	466.133	22.327	488.505	168.95	-
1954	14.930	561.320	21.972	583.292	201.73	-
1955	16.030	583.134	21.161	604.295	208.99	1.624.303
1957	16.869	651.095	29.917	681.012	235.52	-
1958	20.902	642.295	29.409	671.704	232.30	-
1960	22.870	765.766	59.115	824.881	285.28	2.437.137

Savaş sonrası dönemde kurulan Çalışma Bakanlığı bünyesinde İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkında Kanun, İşçi Sigortaları Kurumu ile ilgili kanun ve İhtiyarlık Sigortası Kanunu uygulamaya girmiş; 1950 sonrasında ise, bazı yasal düzenlemelerle bu sigorta kollarının kapsamı genişletilmiştir. Sigorta kollarındaki bu genişlemeyle; işçilere sağlık hizmetlerinin yanı sıra, iş kazaları sonrası işgörmelik aylığı, doğum yardımları, emekli aylığı gibi ödemelerde önemli iyileşmeler sağlanmıştır. Ancak, 1951-1960 dönemi içerisinde sigortalılardaki % 66 oranındaki artışa karşın, İş Kanunu kapsamına girenlerin içindeki oranı % 81'den % 70'e gerilemiştir. Bu durum, 1960 yılı itibarıyla İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde dahi, işçilerin yaklaşık % 30'unun sigortasız olarak çalıştığı gerçeğini ortaya koymaktadır. Sigortalı sayısı dönem içerisinde mutlak rakamlarla artarken, toplam ücretlilerin sigortalı işçi sayısından daha büyük bir hızla artması nedeniyle, toplam ücretlilere oranı da azalmıştır. 1955 yılında ücretlilerin % 32'si sigorta kapsamında iken bu oran 1960 yılında % 25'e gerilemiştir. Yani, her dört ücretliden sadece biri sigortalı olarak çalışırken, diğer üç işçi sigortasız ve gelecek güvencesinden yoksun çalışmak zorunda kalmıştır.

İşçi Sigortaları Kurumu'na bağlı olarak çalışan işçi sayısındaki artışa paralel olarak sağlık kurumları sayısının yeterince artmaması bazı şikayetleri de beraberinde getirmiştir. İşçiler, prim ödedikleri halde hastanelerde iyi bakılmadıklarından, işgörmelik aylıklarının düşük kalmasından, emekli aylıklarının azlığından, işçilere kalitesi düşük ilaçlar verilmesinden ve kurum gelirlerinin mobilya ve mefruşat gibi gereksiz harcamalara gitmesinden yakınmışlardır. Bu şikayetlerin yanı sıra, bazı işçiler, çeşitli nedenlerle düzenlenen toplantılarda tütün, mensucat ve maden işletmelerinde gerekli önlemler alınmadığı için tüberkülozun arttığına dikkat çekmişlerdir.

Türkiye 1946-1960 arasında, ILO'nun 114 sözleşmesinden sadece 11'ini onaylamış; Türkiye'nin ILO ile işbirliğinden kaçındığı bu dönemde, onaylanan sözleşmeler yoluyla çalışma mevzuatı, özellikle bireysel iş ilişkileri alanında işçiyi koruyucu hükümleri itibarıyla kısmen de olsa olumlu yönde değişmiştir. ILO ile ilişkilerin sağlıklı yürümemesi nedeniyle 1951, 1952 ve 1957'de uluslararası işçi kuruluşları tarafından, söz konusu kuruluş nezdinde, Türkiye'de sendikal hakların zedelendiğine ilişkin üç önemli şikayet gerçekleşmiştir. Bu şikayetlerde, fikir işçilerine sendika kurma hakkının yasaklanması, grev hakkının yasaklanması gibi konuların yanı sıra, Türk İş'in ICFTU'ya üyelik izninin verilmemesi de yer almıştır. Hükümetler 1953'ten itibaren, Türk İş'in ICFTU'ya girmek istemesine karşı, Türk İş'in ülkedeki sendikaları temsil etmediğini ve ICFTU'nun gayri resmi bir kuruluş olduğunu ileri sürmüştür.

1950-1960 döneminde, sendikal etkinliklerin sınırlı kalmasına karşın, tekstil, kara ve deniz ulaşımı, gıda ve çimento gibi işkollarında çok sayıda iş durdurma ve grev gerçekleştirilmiştir. İş durdurma eylemleri, bazıları istisna tutulursa, birkaç saat ya da birkaç gün gibi çok kısa süreli ve protesto niteliğinde eylemler olmuşlardır. Grevlerin, özellikle sendikal örgütlenmenin daha yaygın olduğu belirli faaliyet kollarında gerçekleştirildiği görülmektedir. Öte yandan, ücretli işgücünün büyük kentlere toplanmış olması nedeniyle grevlerin neredeyse tümü bu kentlerde yoğunlaşmıştır. En yoğun grev hareketlerine sahne olan ve greve katılan işçilerin büyük bölümünün çalıştığı liman yükleme ve boşaltma işlerinin belirli kentlerde bulunması da bunun etmenlerinden biridir. Grev nedenleri itibarıyla bakıldığında, nedenler arasında ücretlerin büyük bir ağırlığa sahip olduğu görülmektedir. Bunu, daha küçük bir oranda olmak üzere, çalışma süreleri, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorunlar nedeniyle, çimento işkolu izlemektedir. Grevlerin sonuçları itibarıyla bakıldığında, bazı grevlerin taleplerin işveren tarafından kabul edilmesiyle sonuçlandığı, bazılarında ise bunun mümkün olmadığı

görülmektedir. Bazı grevlerin sona erdirilmesinde kamu görevlilerinin gayri resmi arabuluculuk girişimleri olmakla birlikte, genellikle hukuk yollarına, kolluk kuvvetlerine ve cezai işlemlere de başvurulmuştur.

1950-1960 döneminde, memur maaşlarındaki erimeye karşılık, gerçek işçi ücretleri ekonomik gelişmeleri yakından izlemiş ve GSMH'deki artışa paralel olarak yükselebilmektedir. Dönem içerisinde kişi başına GSMH % 36 artarken, İşçi Sigortalarına tabi işçilerin gerçek işçi ücretleri % 27 oranında artış göstermiştir. Sendikal etkinliklerin artması ve işyeri temsilcilerine bazı yasal güvenceler getirilmesi gibi faktörler işçi ücretlerinin ekonomik gelişmeleri izlemesini kolaylaştırmıştır. Asgari ücret uygulamasının söz konusu dönemde başlatılması ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde sendikaların işlev kazanması da, ücret düzeyleri üzerinde olumlu etkiler yapmıştır. 1950'li yıllarda grev hakkı ve toplu pazarlık sistemi gibi mekanizmaların yeterli bir biçimde işleyememesi, asgari ücretin, işçilerin çalışma ve yaşama koşulları açısından önemini arttırmıştır. Asgari Ücret Yönetmeliği 1951'de çıkarılmış, 10 yılda asgari ücret saptaması yapılan işkolu sayısı 40'a ulaşırken, yapılan asgari ücret tespiti ise 317'ye yükselmiştir. Ancak, komisyonlarının adaletsiz uygulamaları nedeniyle, iki komşu ildeki aynı işkolunda farklı asgari ücret rakamları ortaya çıkabilmektedir. Yapılan yasal düzenlemeler, işçi temsilcilerinin ve sendikaların işlevlerini arttırırken, iş uyuşmazlıklarının çözümü yoluyla sendikaların ücret düzeyleri üzerindeki etkisini fazlaştırmıştır. 12 yılı kapsayan 1939-1950 döneminde 41 uyuşmazlık çıkarken, 10 yılı kapsayan 1951-1960 döneminde 1149 iş uyuşmazlığı ortaya çıkmıştır. Çok partili siyasal yaşama geçiş ve sendikal örgütlenmede meydana gelen gelişmeler de, bu hakkın kullanımını olumlu yönde etkileyerek, ücret artışları üzerinde etkili olmuştur. Yüksek Hakem Kurulu uyuşmazlıkların 2/3'ünü işçiler lehine sonuçlandırmış, bu durum iş ihtilaflarının ücret düzeyleri üzerinde bir miktar etkin olmasını sağlamıştır. Dönem içerisinde, işçiler il hakem kurullarının kararlarıyla % 5'ten az olmamak üzere, yılda ortalama % 20 zam almışlardır.



İşçinin Sesi'nin 26 Eylül 1960 tarihli 4. sayısı.

1950-1960 döneminde, işçi ücretleri; çalışılan işletmenin büyüklüğü, kamu veya özel sektör işletmesi olması ve işçinin kadın veya erkek olması gibi faktörlerden de etkilenmiştir. Ücret-işletme ölçeği bağlantısı açısından, madencilik ve gıdada işletme büyüklükleriyle ücretler arasında doğru bir orantının varlığı söz konusudur. Tütün işkolunda ise, orta boy işletmelerde ücretler düşerken 100 ve daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde artış göstermektedir. Ancak, bu iş kolundaki işçilerin önemli bir bölümü 100 ve daha fazla işçi istihdam eden kuruluşlarda çalıştığından, işletme ölçeği-ücret bağlantısının burada da doğrulandığı söylenebilir. Mensucat sanayinde ise, belirli bir büyüklüğe kadar ücretler artarken, sonra düşmekte, 100 ve daha fazla işçi çalıştıran kuruluşlarda ise ciddi ölçüde yükselmektedir. Ücretler işkolu ve işletme büyüklüğü gibi faktörlerin yanı sıra, kamu ve özel sektör açısından da farklılıklar göstermiştir. Kamu kesiminde sigorta priminin devlet tarafından ödenmesi ve devletin sosyal kaygılarla İDT'de çalışanlara ek ödemelerde bulunması gibi nedenlerle, dönem içerisinde kamu kesimindeki ücretler özel kesimden daha yüksek olmuştur. Öte yandan, kamu kesiminde işletme başına işçi sayısı daha yüksek olduğundan, ücret düzeyleri de daha yüksek olabilmektedir. Orta ölçekli işletmeler açısından, özel kesim ücretleri 1950 yılında kamu kesiminin % 60.13'ü iken, farklılık zaman içerisinde azalarak, 1960'ta % 79.15'e yükselmiştir.

Çeşitli sektörler ve işletme büyüklüklerinin yanı sıra kadın-erkek cinsiyetleri açısından da ücretlerde farklılıklar meydana gelmiştir. Kadın işçilerin, daha az eğitim gerektiren gıda, mensucat ve tütün işkollarında yoğunlaşmaları ücretlerin düşük kalmasında önemli rol oynamıştır. Çocuk doğurma, yetiştirme gibi ailevi nedenler, kadının çalışma yaşamının kesintiye uğrattığından, kadının işyerindeki performansını etkilemiş; kıdem, iş deneyimi kazanma ve işte ilerleme olanaklarını da zayıflatmıştır. Kadın işçiler bu nedenlerle, en yoğun oldukları faaliyet kollarında dahi, ustabaşılık gibi yüksek ücretli kategoriler içerisinde düşük oranlarda yer almışlardır. Öte yandan, kanun ve tüzük hükümlerine rağmen, “eşit işe eşit ücret” ilkesine uyulmadığı, 1950’li yıllar itibarıyla aynı komisyon tarafından yapılan asgari saptamalarında dahi, kadın ve erkek asgari ücretleri arasında % 100’e varan farklılıklar bulunduğu görülmüştür. Kadın işçi ücretleri 1955’te erkek işçi ücretlerinin % 65.31’ini oluştururken, dönem sonunda bir miktar kapanmışsa da 1960’ta ancak % 67.93’e ulaşabilmiştir.

Tablo : 1948-1960 Döneminde Sendika ve Sendikalı İşçi Sayıları

Yıllar	SSK’lı işçi sayısı	Sendikalı işçi sayısı	Sendikalı işçilerin oranı %	Sendika sayısı	Üst örgüt (birlik ve federasyon) sayısı	Sendika başına üye sayısı
1948	-	52.000	-	73	1	712
1949	-	72.000	-	77	2	935
1950	292.608	78.000	26.65	88	3	886
1951	382.024	110.000	28.79	137	8	803
1952	447.963	130.000	29.02	248	17	524
1953	494.024	140.000	28.33	275	18	509
1954	510.344	180.387	35.34	323	24	558
1955	533.216	189.595	35.55	363	28	522
1956	543.554	209.155	37.74	376	27	556
1957	577.630	244.853	42.38	383	19	639
1958	611.703	262.591	42.92	394	19	666
1959	618.775	280.788	37.20	417	22	630
1960	620.900	282.967	34.30	432	28	655

1950-1960 döneminde, çalışma koşulları açısından, işçi ücretlerinin yanı sıra çalışma süreleri ile ilgili sorunlar da yaşanmıştır. 1936 tarihli İş Kanunu çalışma süresini haftada 48 saat olarak belirlemiş, ancak, bu hukuki sınırlamaya rağmen, dönem içerisinde, bu sınırları aşan çalışma süreleri uygulanmıştır. Çeşitli işkollarında çalışan işçiler de, günde 11-12 saat çalıştırılmaktan ve fazla çalışma için almaları gereken % 50 zamlı ücreti istediklerinde işten çıkarıldıklarından yakınmışlardır. Öte yandan, II. Dünya Savaşı sırasında çıkarılan ve savaş sonrasında kısa bir dönem yürürlükten kaldırılıp 1956’da bazı tadilatlarla yeniden uygulamaya giren MKK’nin 19. maddesi bazı işverenler tarafından fırsat olarak değerlendirilmiş ve işçiler Pazar günleri de çalıştırılmak istenmiştir. 1950 öncesine göre azalmakla birlikte, çalışma yaşına ilişkin sorunlar da gündemdeki yerini korumaya devam etmiştir. II. Dünya Savaşı yıllarında bir milyona yakın erkeğin silah altına alınmış olması nedeniyle doğan işgücü açığı kadın ve çocuk işçilerle kapatılmıştır. Bu uygulamanın sonucu olarak, 12-18 yaş arası çocuk işçi oranı 1937’de % 8 iken 1943’te % 19’a çıkmıştır. 1950 sonrasında ise, oranı azalmakla birlikte, çocuk işçi ücretlerinin düşük olması nedeniyle, sorun önemli ölçüde varlığını sürdürmüştür. Mensucat, matbaacılık, kauçuk, taş-toprak, cam ve çini sanayii ve çeşitli mamul üretimi yapan işyerlerinde yüksek oranda çocuk işçi istihdamı yapılmış; resmi makamlar ise bu çocukların aile geçindirdiklerini ileri sürerek uygulamayı savunmuşlardır.