

## ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 1: Temel Kavram ve Yöntem Sorunları

### GİRİŞ

1. Çalışma ilişkileri alanını diğer sosyal disiplinlerden yalıtılmış biçimde anlamak neden olanaklı değildir?

**Cevap:** Çalışma ilişkileri alanının, konuları itibariyle değişik sosyal disiplinlerle yakın ilişkide olması, bir başka deyişle disiplinler arası bir karakter taşıması, özellikle tarih boyutunda yapılacak çalışmalar açısından daha da önem kazanmaktadır. Bu nedenle, çalışma ilişkileri alanını diğer sosyal disiplinlerden yalıtılmış biçimde anlamak olanaklı değildir.

2. Türkiye çalışma ilişkileri tarihi alanındaki çalışmaların yetersizliği neyi doğurmaktadır?

**Cevap:** Tüm tarih araştırmalarında araştırmacının karşısına çıkan yöntemsel sorunlar, çalışma ilişkileri tarihi söz konusu olduğunda, daha da fazlasıyla mevcuttur. Özellikle Türkiye çalışma ilişkileri tarihi alanındaki çalışmaların yetersizliği, bu sorunların yeterince tartışılmamış ve çözülmemiş olması sonucunu da doğurmaktadır.

### TEMEL KAVRAM VE SORUNLAR

3. İş gücünün tanımı nedir?

**Cevap:** Bir ülkedeki nüfusun üretici durumunda bulunan, iktisadi faaliyete katılan kısmına işgücü denir. İşgücü içerisindeki insanlar, ya fiilen çalışmaktadırlar ya da aktif biçimde iş aramaktadırlar.

4. İş gücü ile aynı anlamda kullanılan kavramlar nelerdir?

**Cevap:** İş gücü kavramıyla aynı anlama gelmek üzere, aktif nüfus ve faal nüfus kavramları da kullanılmaktadır.

5. Günümüzün endüstrileşmiş toplumları itibariyle işgücü statü açısından değerlendirildiğinde, karşımıza çıkan ana kategorileri maddeler halinde yazınız?

**Cevap:**

- Ücretliler (işçiler)
- İşverenler
- Kendi hesabına (bağımsız) çalışanlar
- Ücretsiz aile işçileri

6. Ücretli ve işçi kesimlerinin her ikisinde “ücretliler” kategorisinin içinde düşünülmesinin nedeni nedir?

**Cevap:** ücretliler ya da aynı anlama gelmek üzere “işçiler”, başkasına ait bir işte, ücret veya maaş karşılığı çalışanlardır. Bu bağlamda, ücretlilerin bağımlı olarak çalıştıkları işverenin devler ya da özel bir şahıs olması, kavramın içeriği itibariyle bir farklılık getirmediğinden, her iki kesim de “ücretliler” kategorisi içinde düşünülmemektedir.

7. “Kendi hesabına çalışanlar/Bağımsız çalışanlar” kimlere denmektedir?

**Cevap:** İşgücü içerisinde, kendileri ücret karşılığı işçi de istihdam etmeyen, buna karşılık, kendilerine ait sermayeyi kullanarak ve kendi işgüçleri ile üretim sürecine katılan kişiler, “kendi hesabına çalışanlar” ya da aynı anlama gelmek üzere “bağımsız çalışanlar” kategorisini

oluşturmaktadır.

8. Ücretsiz aile işçileri kategorisini tanımlayınız.

**Cevap:** Kendilerine ait olmayan, ama aileye ait üretim araçlarıyla, ama ücret geliri elde etmeksizin çalışan kendine özgü bir kategori oluşturur.

9. “Ücretsiz aile işçileri” nin kendilerine has bir kategori oluşturmasının nedenini açıklayınız?

**Cevap:** Ücretsiz aile işçileri, kendilerine ait olmayan, ama aileye ait üretim araçlarıyla, ama ücret geliri elde etmeksizin çalışan kendine özgü bir kategori oluşturur. Bu kesim, ücret karşılığında bir işverene bağımlı olarak çalışmadıkları için “ücretliler” kategorisine, yanlarında ücret karşılığı işçi istihdam etmedikleri için “işverenler” kategorisine, çalışmalarını kendi sahip oldukları sermaye ve iş güçleri ile sürdürmedikleri için de “kendi hesabına çalışanlar” kategorisine girmez.

10. Statü kategorilerinin dağılımları değişken midir, sabit bir kavram mıdır?

**Cevap:** İşgücü içerisindeki statü kategorilerinin mutlak ve evrensel olmadıkları, tarihsel süreç içerisinde durmaksızın değişime uğradıkları söylenmelidir. Dolayısıyla, belirli statülerin varlığı ve gösterdiği dağılım, belirli tarihsel koşullara ve dönemlere karşılık gelmektedir. İşgücünün statü dağılımında zaman içerisinde sanayileşme sürecine koşut olarak gözlenen en temel eğilim, ücretlilerin oranının artış göstermesi, buna karşılık kendi hesabına çalışanlar ile ücretsiz aile işçilerinin oranının düşüş göstermesidir.

11. İş gücü içerisindeki statü kategorilerinin neden mutlak ve evrensel olmadıklarını açıklayınız?

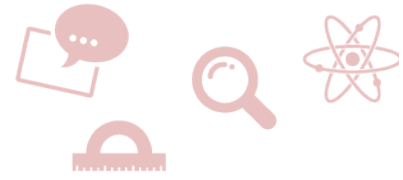
**Cevap:** Çalışma ilişkileri tarihi açısından bakıldığında, tarihin değişik dönemlerinde, iş gücünün farklı statü kategorilerinden oluştuğu saptanabilmektedir. Bir başka deyişle, işgücü içerisindeki statüler, tarihin belirli dönemlerine karşılık gelmektedir. Günümüzde ise belirli ülkelerde 4'lü kategorileştirme dışında çalışan ve çalıştıran kategorileri bulunmakla birlikte, bunların işgücü içerisindeki ağırlıklarının azalmış veya ortadan kalkmıştır. O halde, işgücü içerisinde statü kategorilerinin mutlak ve evrensel olmadıkları, tarihsel süreç içerisinde durmaksızın değişime uğradıkları söylenebilir.

12. Çalışma ilişkileri bir sosyal disiplin olarak nasıl tanımlanmaktadır?

**Cevap:** Çalışma ilişkileri kavramı, işçilerle işverenler arasındaki ilişkiyi gösteren kavramsal içeriğine ilave olarak, bu ilişkiyi inceleyen bir sosyal disiplin olarak da kullanılmaktadır. Bu disiplinin ana konusu, işgücü içerisindeki iki statü yani ücretliler ile işverenler arasında kurulan ilişkilerdir. Bu çerçevede çalışma ilişkileri, ücretliler ile işverenler arasındaki başat çalışma ilişkisinin değişik boyutlarını inceleyen bir disiplin olarak tanımlanabilir.

13. Tarih çalışmalarında temel amaç nedir?

**Cevap:** Tarih çalışmalarında temel amaç, “geçmişin



### ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 1: Temel Kavram ve Yöntem Sorunları

açıklanmasına dayanarak, bugünü anlamak”tır.

#### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ VE OLGULARI

14. Çalışma ilişkileri tarihi kavramını tanımlayınız.

**Cevap:** Çalışma ilişkileri tarihi, çalışma ilişkilerinin geçmiş dediğimiz zaman dilimindeki değişimiyle ilgilenen bir sosyal bilgi alanıdır.

15. Çalışma ilişkileri tarihi açısından “tarihsel” öneme sahip olgular ile sadece tarihi olgular arasındaki ayrımı açıklayınız?

**Cevap:** Çalışma ilişkileri tarihinin olguları, farklı önem derecelerine sahiptir; bu olgular arasında belirleyici öneme sahip olanlar bulunduğu gibi, daha düşük düzeyde etkili olanlar ya da tümüyle önemsiz olarak kabul edilebilecek olanlar da bulunmaktadır. Bu nedenle, çalışma ilişkileri tarihi açısından önem taşıyan olgular, “tarihsel” olgular olarak kabul edilirken; diğerleri ise sırf geçmişte kaldıkları için tarihsel olmakla birlikte, önemleri açısından tarihsel olgu olarak nitelendirilmektedir.

16. Tarihsel olgu kavramını tanımlayınız. Tarihsellik ile tarihsel olgu nasıl ayırt edilmektedir?

**Cevap:** Tarihi geçmişin olgularını sonuç ve etkileri itibarıyla değerlendirir ve önemli olanları “tarihsel olgu” olarak niteleyerek, diğerlerinden ayırt eder. Tarihin olguları arasında yaptığımız, önem ve etkiye dayalı bu seçme süreci içerisinde, ilgi alanımızı oluşturan bilim dalının yanında, mekâna bağlı bir ayırıştırma da zorunlu olmaktadır. Çalışma ilişkileri tarihinin olguları, farklı önem derecelerine sahiptir; bu olgular arasında belirleyici öneme sahip olanlar bulunduğu gibi, daha düşük düzeyde etkili olanlar ya da tümüyle önemsiz olarak kabul edilebilecek olanlar da bulunmaktadır. Bu nedenle, çalışma ilişkileri tarihi açısından önem taşıyan olgular, tarihsel olgular olarak kabul edilirken; diğerleri ise sırf geçmişte kaldıkları için tarihsel olmakla birlikte, önemleri açısından tarihsel olgu olarak nitelendirilmemektedir.

17. Çağdaş tarihçinin iki görevi nedir?

**Cevap:** çağdaş tarihçinin iki görevi birden vardır: az sayıdaki anlamlı olguları bularak, onları tarihin olgularına dönüştürmek ve pek çok olguları, tarihi değildir diye, bir kenara bırakmak.

#### TARİH ARAŞTIRMALARINDA “KURAM”

18. Tarihsel çalışmalarda kullanılan kuram kavramı neden önemlidir? Açıklayınız.

**Cevap:** Tarihinin donanımı; kavramlardan, kavram setlerinden, hipotezlerden, varsayımlardan, modellerden oluşur. Tarihi, tarihin olgularına, bu öğelerden oluşan bir çerçeve ile yaklaşır ve bu soyut çerçeve, olguların görece önemleri, etkileri, sonuçları konusunda tarihçinin çalışmalarına ışık tutar. Böylece tarihin içindeki neden sonuç bağlantıları kurulmuş olur. Soyut kavramlar kullanılarak inşa edilmiş olan “kuram”, böyle bir açıklama çerçevesi sağlar.

19. Tarihi Bloch’a göre olguların kendileri dışında hangi donanımı gerekli kılmalıdır, açıklayınız?

**Cevap:** Bloch için bu “düşüncedir”: her tarihsel araştırma, ilk adımlarından itibaren soruşturmasına bir yön çizmiş olmak zorundadır. Başlangıçta, düşünce vardır. Hiçbir bilimde, pasif gözlem asla verimli bir şey sağlamamıştır.

20. Tarihinin donanımı nelerden oluşur?

**Cevap:** Tarihinin donanımı; kavramlardan, kavram setlerinden, hipotezlerden, varsayımlardan, modellerden oluşur.

21. Tarih için “Kuram” neden gereklidir?

**Cevap:** Tarihin olguları birbirinden kopuk değil bir arada ve birbirleriyle karşılıklı etkileşim içerisinde bulunan olgular arasındaki neden-sonuç bağlantıları çerçevesinde anlam kazanır. Geçmişin olaylarını yorumlayabilmek için, tarih her zaman bir genel kuram gerektirir. Bu nedenle de tarihi Braudel’e göre, “eğer kuram yoksa, tarihte yoktur”.

22. Kuram ne demektir?

**Cevap:** Kuram; somuttan hareketle oluşturulan, sonra da somutu açıklamak üzere yararlanılan bir soyutlamadır.

23. Carr, olguların tarihi açısından önemini nasıl açıklamaktadır?

**Cevap:** Carr, olguların tarihi açısından önemini, şu sözlerle dile getirmektedir; “tarihi ve tarihin olguları birbirleri için gereklidir. Tarihi olguları olmaksızın köksüz ve boş, olgular tarihçileri olmadan ölü ve anlamsızdır”.

24. Tarihsel inceleme neyi gerekli kılar?

**Cevap:** Tarihsel inceleme, tarihsel olguların nedenlerinin ve sonuçlarının incelenmesini gerekli kılar.

#### TARİH İLE TARİHÇİ, BUGÜN İLE GEÇMİŞ

25. Tarih ile tarihçi arasındaki ayrımı açıklayınız?

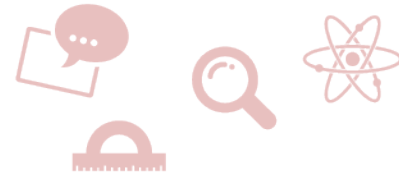
**Cevap:** Tarihin geçmişle ilgilenen bir sosyal bilim dalı olmasına karşın, tarihçi geçmişte değil, günümüzde yaşamakta ve geçmişe oradan bakmaktadır.

26. Tarihinin kendisinden önceki dönemlerde yaşananları değerlendirmesi nasıl mümkün olacaktır?

**Cevap:** Bu konuda iki temel görüş bulunmaktadır. Birincisi, “her çağı, kendi kavramlarıyla anlamak gereklidir.” bu görüşe göre, tarihçiler incelemekte oldukları çağın dışında kalan her türlü standardı ya da önceliği bir kenara bırakmalıdır. İkinci olarak, “hangi geçmiş?” diye de sorulabilmesidir.

27. Tarih ile tarihçi kavramlarını tanımlayınız. Tarihinin geçmişi yorumlarken dikkat etmesi gereken noktaları belirtiniz.

**Cevap:** Tarihin geçmişle ilgilenen bir sosyal bilim dalı olmasına karşın, tarihçi geçmişte değil, günümüzde yaşamakta ve geçmişe oradan bakmaktadır. Tarihinin kendisinden önceki dönemlerde yaşananları



## ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 1: Temel Kavram ve Yöntem Sorunları

değerlendirmesi zorlu bir işlemdir. Her çağı, kendi kavramlarıyla anlamak gereklidir. Geçmişteki insan faaliyetleri konusunda neredeyse sınırsız olan belgeler ve belli dönemlerdeki belli sorunların diğerlerinden daha fazla ilgiye değer olduğuna karar verme gereği karşısında, tarihinin yapacağı seçimin bugünün toplumsal sorunlarının etkisini taşımasının yadırganmaması için son derece haklı nedenler vardır. Bütün bu değerlendirmeler çerçevesinde, bugünden ve bugünün tarihçisinden bağımsız olarak geçmişini incelemenin olanaklı olmadığını söyleyebiliriz.

**28. Geçmişini bugünden ve bugünün tarihçisinden bağımsız olarak incelemenin olanaklı olmadığı düşünüldüğünde, bu durumun metodolojik açıdan sorunlu yönleri nedir?**

**Cevap:** Bu tarzın olayları ve kişilikleri kendi gerçek zamanlarıyla mekânlarından koparıp incelenen çağ açısından hiçbir anlam taşımayan kavramsal bir çerçeveye oturtmaya çalışması, temel bir eleştiri noktasıdır.

### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE FARKLI KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

**29. Kurumsal yaklaşımda tehlike olarak görülen durumlar nelerdir?**

**Cevap:** Kurumsal bir yaklaşım, özenli davranılmadığı takdirde, statiklik tehlikesi taşımakta ve kurumlar veri olarak kabul edilirken, kurumların oluşumuna ve değişimine neden olan gelişmeler göz ardı edilebilmektedir. Oysa kurumlar birçok etki altında ortaya çıkmakta, gelişmekte ve değişmektedirler, Bu nedenle, yaklaşım, kurumları temel almakla birlikte, onları veri olarak kabul etmemeli, kurumlardaki değişimi de göz önüne alabilmelidir. Çalışma ilişkilerinin sınırlılıkları vardır. Kurumsallaşma düzeyi ülkeden ülkeye ve dönemden döneme değişebilmektedir. Çalışma ilişkilerinin taraflarının kurumsal yapı dışında gösterdikleri etkinlikleri gözden kaçırma tehlikesi bulunmaktadır. Ayrıca, farklı çıkarılara sahip toplumsal kesimlerin bulunduğu bir yapı içerisinde, bu kesimler arasında ortaya çıkan sosyolojik anlamdaki uyumsuzluk ve çatışma süreçlerine ilişkin öğelerin ve bunun kurumlar üzerindeki etkilerinin de göz önüne alınması gerekir.

**30. Çalışma ilişkileri açısından “Kuramlaştırma” hangi nitelikte olmalıdır?**

**Cevap:** Diğer sosyal bilim dalları ile tarihte olduğu gibi, çalışma ilişkileri alanını anlayabilmek de, bir kuramlaştırmayı zorunlu kılar. Bu kuramlaştırma, disiplinin temel olgularını, bu olgular arasındaki nedensellik ilişkilerini ve zaman içerisinde meydana gelen değişimleri genel çizgileriyle ele almamıza olanak sağlayacak nitelikte olmalıdır.

**32. Çalışma ilişkileri alanındaki kuramsal yaklaşımlara ilişkin ayrımı maddeler halinde sıralayınız?**

**Cevap:**

- Uyuşma kuramı
- Çatışma kuramı

- Toplumsal eylem kuramı
- Sistem kuramı
- Marksist kuram.

**33. “Kurum” tanımını yapınız?**

**Cevap:** Kurumlar, belli bir zaman ve mekân boyunca, özdeşlik gösteren bir ilişkiler dokusunun çerçeveleri olarak ortaya çıkarlar. Şu halde, belli bir düzen yaratma amacını güderler. Kurum, sosyal kalıbın, toplum koşulları içinde kristalleşmesidir, statik bir biçim kazanmasıdır. İnsan, fikir, madde arasındaki ilişkileri kendi boyutunda bir durulma ve düzene kavuşturma şeklidir.

**34. Kurumsallaşma, ne demektir?**

**Cevap:** kurumsallaşma, salt hukuki olmamakla birlikte çoğu durumda, hukuksal boyutu olan bir süreçtir. Hukuk, sınırlayıcı, düzenleyici ve koruyucu rolünü böylece oynamaktadır.

**35. Bir şeyin kurumsallaşmış olarak kabul edilebilmesi için ne olmalıdır?**

**Cevap:** Bir şeyin kurumsallaşmış olarak kabul edilebilmesi için, hukuk sistemi içerisinde, mevzuatla formel bir biçimde düzenlenmiş olması gerekmez.

### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KURUMSALLAŞMASININ ÖĞELERİ

**36. Çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmasının öğeleri nelerden oluşmaktadır?**

**Cevap:**

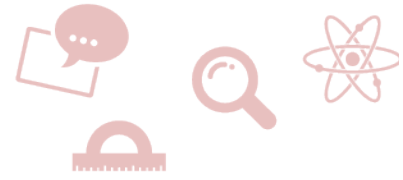
- Çalışma ilişkilerinin taraflarının örgütlenmeleri ve bu örgütlerin toplumsal boyutta formel ve /veya informal düzeyde kabul edilmiş olması
- Tarafların, birbirlerinin örgütlerini, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde işbirliği yapılacak kuruluşlar olarak tanımaları ve bu çerçevede çalışma koşullarının belirlenmesinde toplu pazarlık kurumunun varlığı,
- Uyuşmazlıkların çözümüne yardımcı barışçı çözüm yollarının varlığı,
- İş mücadelesi araçları olarak, grev ve lokavtın kurumsallaşmış olması,
- Çalışma ilişkileri sistemi içindeki kurumsallaşma ile sistemin dışındaki kurumsallaşma arasındaki ilişkiler.

**37. Çalışma ilişkilerinin kurumsallaşmasında devletin rolleri kaçaya ayrılır? Bu faktörleri açıklayınız.**

**Cevap:**

1. Devletin çalışma ilişkilerini kuşatan hukuksal çerçeveyi belirlemesi birinci rolüdür. Devlet; çıkardığı yasalar, tüzükler, yönetmelikler çerçevesinde, sistemin temel kurallarını oluşturur. Devlet bu araçlarla çalışma ilişkilerinin hukuksal çerçevesini çizerken, böylece tarafların sistemde oynayacağı rolleri de belirlemiş olmaktadır. Devlet, çalışma ilişkilerini kuşatan hukuksal çerçeveyi belirlerken, çalışma





## ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 1: Temel Kavram ve Yöntem Sorunları

ilişkilerinin işçi ve işveren tarafları açısından, uyulması zorunlu minimum (en az) standartlar da koyar.

- Devletin ikinci rolü, kendine ait kuruluşlarda istihdam ettiği kişiler nedeniyle ortaya çıkar. Bu çerçevede devlet, kamu görevlerinin yürütülebilmesi için istihdam ettiği memur, müstahdem ya da işçi statüsündeki insanlar yanında, dolaysız bir biçimde bir işveren olma niteliğiyle kendi mülkiyetindeki iktisadi kuruluşlarda da ağırlıklı olarak işçi statüsünde bulunan kişiler istihdam eder.
- Üçüncü rol ise devletin diğer alanlardaki etkinliklerinin bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Devletin iktisadi ve toplumsal hayata ilişkin kararları, izlemiş olduğu politikalar, çalışma ilişkileri sistemini dolaylı olarak da olsa etkiler.

**38.** Devletin çalışma ilişkileri üzerine dolaylı ya da dolaysız etkisi devletin aldığı hangi kararlara bağlıdır?

**Cevap:** Çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması üzerinde, devletin dolaylı ya da dolaysız olarak önemli bir etkisi vardır ve bu etkiler, devletin hem endüstri ilişkileri sisteminin içinde, hem de dışında aldığı kararlara bağlantılıdır.

**39.** Dış dünyadaki siyasal, ekonomik ve ideolojik oluşumların herhangi bir toplumun iç yapısına etkisi söz konusu ülkenin hangi özelliği ile sıkı sıkıya ilişkilidir?

**Cevap:** Bu etkiler, diğer faktörler yanında, söz konusu ülkenin dışa açıklık derecesine bağlı olmaktadır.

**40.** Özel olarak çalışma ilişkileri alanına yönelik etkinliklerde bulunan uluslararası kurumlarla olan ilişkiler ve bu kurumların normları da, ülkeleri etkilemektedir. Bu kuruluşların başında hangi kurum gelmektedir?

**Cevap:** Uluslararası Çalışma Örgütü

**41.** Çalışma ilişkilerinde “baskı grupları” ne anlama gelmektedir?

**Cevap:** Baskı grupları, ortak menfaatler etrafında birleşen ve bunları gerçekleştirmek için siyasal otoriteler üzerinde etki yapmaya çalışan örgütlenmiş gruplar olarak tanımlanabilir.

**42.** Çalışma ilişkilerinin taraflarının oluşturduğu baskı gruplarının bu tür gruplar içinde en etkili olmasının nedenini açıklayınız?

**Cevap:** Çünkü toplumun siyasal ve sosyal yaşantısında en etkili olabilecek baskı grupları genellikle üretim ilişkilerinin yansıttığı ekonomik sorunları temsil eden baskı gruplarıdır.

**43.** Devletin çalışma ilişkilerini kuşatan hukuksal çerçeveyi belirlemesine ilişkin rolü ne anlama gelmektedir?

**Cevap:** Devlet; çıkardığı yasalar, tüzükler, yönetmelikler çerçevesinde, sistemin temel kurallarını oluşturur. Devlet

bu araçlarla çalışma ilişkilerinin hukuksal çerçevesini çizerken, böylece tarafların sistemde oynayacağı rolleri de belirlemiş olmaktadır.

**44.** Çalışma ilişkileri alanını etkileyen dışsal dinamikler nelerdir?

**Cevap:**

- Bir ülkenin dış dünya ile olan iktisadi, siyasi, toplumsal vb. tüm ilişkileri, o ülke üzerinde etkide bulunmaktadır. Bu ilişkiler çerçevesinde ortaya çıkan dışsal etkiler, çalışma ilişkileri alanı dışına olabileceği gibi, bu alana da olabilir.
- Dış dünya ile kurumsal düzeyde gerçekleştirilen ilişkiler ve bu çerçevede değerlendirilebilecek normlar da ülkeyi etkiler. Bu etkiler, özellikle çalışma ilişkileri alanına yönelik faaliyette bulunan uluslararası kuruluşlardan olduğu kadar, diğer uluslararası kuruluşlardan da olabilir.

**45.** Çalışma ilişkilerini etkileyen dış dinamiklerin iç dinamikler üzerindeki etkilerine örnek veriniz?

**Cevap:** 1936 tarihli İş Kanunu'nun ve 1947 tarihli Sendikalar Kanunu'nun çıkarılmasında ülke içerisinde yaşanan gelişmeler kadar, dışsal etkilerin de rolünün olması.

### TARİHTE DÖNEMLEŞTİRME

**46.** Tarihte dönemselleştirmenin yapılmasındaki en önemli sebep nedir?

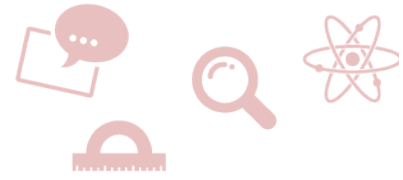
**Cevap:** Yaşamı, kendi içerisinde ortak özellikler taşıyan daha homojen alt dönemlere ayırarak, daha iyi anlayabiliriz. Toplumların tarihi ise insanların yaşamına göre çok daha uzun süreleri kapsamaktadır ve bu süreler içerisinde yaşanan değişimler de, bir insanın yaşamında olabileceklere göre çok daha karmaşıktır. Bu nedenle, toplumsal tarihte dönemleştirme yapmak, çok daha büyük bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.

**47.** Tarihi dönemlere ayırmada karşılaşılan en büyük yanlışlık nedir?

**Cevap:** Bu konuda yapılan hataların başında, çözümlene kolaylığı sağlamak amacıyla yapılan dönemleştirmeyi, gerçekliğin bizzat kendisi, bir olgu olarak kabul etmek gelmektedir. Oysa Tarihi dönemlere bölmek bir olgu değil, gerekli bir varsayım ya da düşünce aracıdır; aydınlatıcı olduğu ölçüde geçerlidir, sağlamlığı da yoruma bağlıdır.

**48.** Toplumsal tarihte dönemleştirme yapmak neden zorunludur?

**Cevap:** Yaşam çalışma ölçütü itibarıyla çalışma öncesi dönem, çalışma dönemi ve emeklilik gibi dönemleştirilebilir. Toplumların tarihi ise insanların yaşamına göre çok daha uzun süreleri kapsamaktadır ve bu süreler içerisinde yaşanan değişimler de, bir insanın yaşamında olabileceklere göre çok daha karmaşıktır. Bu nedenle, toplumsal tarihte dönemleştirme yapmak, çok daha büyük bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır.



### ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 1: Temel Kavram ve Yöntem Sorunları

#### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİNİN DÖNEMLEŞTİRİLMESİ

49. Soyutlama olarak dönemleştirmede dikkat edilmesi gereken husus nedir?

**Cevap:** Çözümlemeleri kolaylaştıracak bir soyutlama olarak dönemleştirme de dikkat edilmesi gereken husus, incelenen konular açısından görel olarak homojen bir karakter taşıyan zaman dilimlerinin ayrıştırılmasıdır.

50. Dünyada çalışma ilişkileri tarihi hangi dönemlere ayrılmıştır?

**Cevap:** Dünyada çalışma ilişkileri tarihini 1945 öncesi ve 1945 sonrası dönemler olarak iki ayrı ünite içerisinde ele almaktayız.

51. Çalışma ilişkileri tarihinin dönemleştirmede 2.Dünya savaşının bitimini temsil eden 1945 yılının seçilmesi ne anlama gelmektedir?

**Cevap:** 2. Dünya savaşının bitimini temsil eden 1945 yılının seçilmesi, çalışma ilişkilerinin, işçi ve işveren kesimlerinin örgütleri/sendikaları ile devletler arasındaki etkileşimler ve mücadeleler sonucunda düzenleniş biçimlerini, yani çalışma ilişkilerinin kurumsallaşma biçimlerini merkeze alan bir kuramsal yaklaşımın tercih edilmesinin bir sonucudur.

52. Dünyada çalışma ilişkilerinin tarihi incelenirken hangi dünya ülkeleri örnek olarak kullanılmaktadır?

**Cevap:** Bu çalışmada, esas olarak, Sanayi Devrimi'nin etkilerinin ilk kez görüldüğü ve işçi-işveren ilişkilerinin ilk kez başat çalışma ilişkileri haline geldiği ülkelerde yaşanan dönüşümlerin incelenmesi tercih edilmiştir.

53. Ülkemizde çalışma ilişkileri incelendiğinde hangi dönem belirleyici olmaktadır?

**Cevap:** Osmanlı İmparatorluğu'nun bağımsız bir ünite ve ayrı bir dönem olarak ele alınması tercih edilmiştir. İmparatorluk'ta çalışma ilişkilerinin Cumhuriyet Türkiye'si'ne göre daha statik ve homojen olması nedeniyle, kendi içinde ayrı bir dönemleştirmeye gitme ihtiyacı duyulmamıştır. Cumhuriyet döneminde ise dönemleştirme açısından durumun daha karmaşık olacağı açıktır.

54. Çalışma ilişkilerinin sendikal boyutu açısından bakıldığında Sanayi Devriminden 2. Dünya savaşına kadar olan dönemde nasıl değişimler yaşanmıştır?

**Cevap:** Sendikaların önce yasaklandığı, ardından işçi mücadeleleri yanında, farklı ekonomik ve siyasal gelişmeler sonucunda sendikaların varlık ve etkinliklerinin kabul edildiği bir dönemin ortaya çıktığı görülmektedir.

55. Çalışma ilişkilerinin Dönemleştirilmesinde 1945 yılının seçilmesinin en önemli nedeni nedir?

**Cevap:** Sendikaların varlık ve etkinliklerinin kabul edilmesiyle, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin meşru ve vazgeçilmez bir unsuru olduklarının kabul edilmesi arasında çok önemli bir fark bulunmaktadır. Dönemleştirmede 1945 yılının seçilmesinin en önemli

gerekçesini bu farklılık oluşturmaktadır.

56. Çalışma ilişkileri açısından Cumhuriyet sonrası dönem hangi dönemlere ayrılarak incelenmektedir?

**Cevap:**

- 1923-1946 dönemi,
- 1947-1960 dönemi,
- 1960-1980 dönemi,
- 1980 sonrası dönem.

57. Çalışma ilişkileri açısından dönüm noktalarından birincisi olarak Cumhuriyetin başlangıcının alınmasına iktisadi açıdan bakıldığında neler olmaktadır?

**Cevap:** İktisadi açıdan bakıldığında, özellikle devletçi iktisat politikalarının izlendiği 1930'lu yıllardaki sanayileşme çabaları, işçi sayılarının artması ve büyük sanayi kuruluşlarında bir işçi topluluğunun oluşumu üzerinde etki yapmakta, bu da çalışma ilişkileri alanına yönelik hukuksal düzenlemeler yapma ihtiyacını arttırmaktadır.

58. Çalışma ilişkileri açısından dönüm noktalarından birincisi olarak Cumhuriyetin başlangıcının alınmasına siyasi açıdan bakıldığında neler olmaktadır?

**Cevap:** Siyasi açıdan bakıldığında, otoriter tek parti yönetimi, bireysel alanda sınırlı da olsa işçileri koruyucu düzenlemeler yaparken, toplu iş ilişkileri alanında otoriter ve baskıcı düzenleme ve uygulamalara gitmektedir.

59. Çalışma ilişkileri açısından birinci dönemin ortalarında yer alan 1936 yılı neden önemli bir dönüm noktasıdır?

**Cevap:** Türkiye'de ilk defa, çalışma ilişkilerini bireysel ve toplu boyutlarıyla düzenleyen ve dönemine göre bütüncül olarak nitelendirilebilecek bir yasa çıkarılmaktadır. 1936 tarihli iş kanunu, daha sonraki dönemlerde Türk çalışma ilişkilerinin çerçevesini çizen temel metin olmuştur.

60. 1936 tarihli iş kanunu neleri getirmektedir?

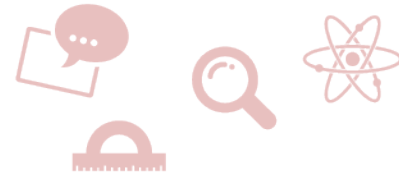
**Cevap:** bu temel metinde, iş mücadelesi araçları olarak grev ve lokavt yasaklanmakta, sendikalar konusunda bir düzenleme yapılmamakta, işçi temsilciliği kurumu düzenlenmekte, iş uyuşmazlıklarının çözümünde ise zorunlu tahkim sistemi getirilmektedir.

61. 1938 tarihli Cemiyetler kanunu neyi yasaklamaktadır?

**Cevap:** bu kanun sınıf esasına veya adına dayanan cemiyet kurma yasağıyla, sendikaların kurulmasını yasaklamaktadır.

62. Çalışma ilişkileri açısından 1946 yılının önemi nedir?

**Cevap:** Bu tarihte Türkiye çok partili siyasal hayata geçmekte, iktisat politikalarında da savaş sonrası dönemde önemli değişiklikler gözlenmektedir. Bu değişiklikler çalışma ilişkileri alanını da etkilemekte, 1946 yılında cemiyetler kanununda değişiklik yapılarak, sınıf esasında veya adına dayanan cemiyet kurma yasağı kaldırılmaktadır.



### ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 1: Temel Kavram ve Yöntem Sorunları

**63. Cumhuriyetin ilanı ve sonrası dönemlerden olan 1923-1946 döneminde yaşanan çalışma ilişkilerinde önem arz eden durumlar nelerdir?**

**Cevap:** Cumhuriyetin ilanı ile çalışma ilişkileri alanında hemen köklü dönüşümler gerçekleşmeye başlamamışsa da, bu tarih, zaman içerisinde ortaya çıkacak değişimlerin başlangıç noktasıdır. İktisadi açıdan bakıldığında, özellikle devletçi iktisat politikalarının izlendiği 1930'lu yıllardaki sanayileşme çabaları, işçi sayılarının artması ve büyük sanayi kuruluşlarında bir işçi topluluğunun oluşumu üzerinde etki yapmakta, bu da çalışma ilişkileri alanına yönelik hukuksal düzenlemeler yapma ihtiyacını artırmaktadır. Siyasi açıdan bakıldığında ise otoriter tek parti yönetimi, bireysel alanda sınırlı da olsa işçileri koruyucu düzenlemeler yaparken, toplu iş ilişkileri alanında otoriter ve baskıcı düzenleme ve uygulamalara gitmektedir. 1946 yılı da önemli bir dönüm noktası olmaktadır. Bu tarihte Türkiye çok partili siyasal hayata geçmekte, iktisat politikalarında da savaş sonrası dönemde önemli değişiklikler gözlenmektedir. Bu değişiklikler çalışma ilişkileri alanını da etkilemekte, 1946 yılında Cemiyetler Kanunu'nda değişiklik yapılarak, "sınıf esasına veya adına dayanan cemiyet" kurma yasağı kaldırılmıştır.

**64. 1947 Sendikalar kanunu ile ne olmaktadır?**

**Cevap:** Yasayla, Türkiye'de ilk defa sendikaların kurulması ve faaliyetleri düzenlenmekle birlikte, dönem içerisinde yürürlükte olan İş kanununun grev ve lokavt yasağı sürmektedir.

**65. Çalışma ilişkileri açısından Sendikalar kanunu ile başlayan 1960 yılına kadar uzanan dönemde neler belirginleşmektedir?**

**Cevap:** Bu dönem, iktisadi açıdan sürekli bir büyümenin sağlandığı, siyasi açıdan çok partili döneme geçilmiş olmakla birlikte batı tarzı bir demokrasinin koşullarının oluşturamadığı bir dönem olarak belirginleşmektedir.

**66. Çalışma ilişkileri açısından Sendikalar kanunu ile başlayan 1960 yılına kadar uzanan dönemde neler ortaya çıkmaktadır?**

**Cevap:** Bu dönem, toplu çalışma ilişkileri alanında iş kanunu ile sendikalar kanununun belirleyici olduğu, yeni kurulan sendikaların otoriter uygulamalara maruz kaldığı, bireysel iş ilişkileri alanında ise yasalaştırma yoluyla önemli gelişmelerin sağlandığı, sosyal güvenlik alanında önemli oluşumların ortaya çıktığı bir dönemdir.

**67. Ülkemizde çalışma ilişkileri tarihi açısından 1947-1960 döneminde yaşanan olaylar nelerdir?**

**Cevap:** 1947'de de Sendikalar Kanunu çıkartılmaktadır. Yasayla, Türkiye'de ilk defa sendikaların kurulması ve faaliyetleri düzenlenmekle birlikte, dönem içerisinde yürürlükte olan İş Kanunu'nun grev ve lokavt yasağı sürmektedir. Biz, kendi içinde de iki ayrı alt-dönemden oluşan bu zaman dilimini (1920-1936 ve 1936-1946) "tek parti dönemi" olarak ortak bir paydada topluyor ve tek bir dönemde ele alıyoruz. Böylece, Türk siyasal hayatındaki

gelişmelerle de bir paralellik sağlanmış olmaktadır. Sendikalar Kanunu ile başlayan ikinci dönem 1960 yılına kadar uzanmaktadır. Bu dönem, iktisadi açıdan sürekli bir büyümenin sağlandığı, siyasi açıdan çok partili döneme geçilmiş olmakla birlikte batı tarzı bir demokrasinin koşullarının oluşturulmadığı bir dönem olarak belirginleşmektedir.

**68. Çalışma ilişkileri açısından 1960 sonrası nasıl değişiklikler olmuştur?**

**Cevap:** 1960 sonrası dönemde sendika, toplu pazarlık ve grev hakları Türkiye tarihinde ilk defa birlikte var olma olanağını bulurken; 1961 anayasasında da, ekonomik ve sosyal haklar kapsamında geniş bir yer bulmaktadır. Böylece sendikal haklar ilk kez açık bir anayasal güvenceye kavuşmuştur.

**69. Çalışma ilişkileri açısından 1960 sonrası döneme iktisadi açıdan bakıldığında neler olmaktadır?**

**Cevap:** Bu dönem ithal ikameci iktisat politikalarına ve populist bölüşüm politikalarına sahne olmaktadır.

**70. Çalışma ilişkileri açısından 1960 sonrası döneme siyasi açıdan bakıldığında neler olmaktadır?**

**Cevap:** bu dönemde ücretlilerin sayısında ve oranında önemli artışlar meydana gelmiş, sağlanan hukuksal güvencelere de bağlı olarak sendikalaşmada ciddi bir yükseliş yaşanmıştır.

**71. Ülkemizde çalışma ilişkileri açısından 1960-1980 döneminin özelliği nedir?**

**Cevap:** 1960 yılı, Türkiye çalışma ilişkileri tarihinin en önemli dönüm noktalarından biridir. 27 Mayıs 1960 İhtilâli ile başlayan bu dönem 12 Eylül 1980 askeri darbesine kadar devam etmektedir.

**72. Ülkemizde 1980 dönemi sonrası çalışma ilişkileri ne şekilde etkilenmiştir?**

**Cevap:** 12 Eylül 1980 Darbesi sonrası, Türkiye'nin iktisadi ve siyasi yapısında önemli değişimler meydana gelmekte, ihracata yönelik iktisat politikalarına yöneliş, çalışma evreni üzerinde baskılar yaratmaktadır.

**73. Çalışma ilişkileri açısından 1980 sonrası döneme hukuksal açıdan bakıldığında neler olmaktadır?**

**Cevap:** Hukuksal açıdan bakıldığında, 1982 anayasası ve onun temel düzenlemeleri doğrultusunda çıkarılan 1983 tarihli ve 2821 sayılı sendikalar kanunu ile 2822 sayılı toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunu daha önceki dönemden farklılaşan yeni düzenlemeler getirmektedir.

**74. Çalışma ilişkileri açısından 1980 sonrası dönemde sosyal devlet uygulamalarında ne gibi değişiklikler yaşanmıştır?**

**Cevap:** Sendikal mevzuat sendikal faaliyetler, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkının kullanımını zorlaştıracak şekilde değiştirilmiş; bu süreçte, bir önceki döneme göre daha otoriter yaklaşımlar damgasını vurmuştur.





## CEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ

### Ünite 3: Dünyada Çalışma İlişkileri: 1945 Yılından Günümüze Kadar

#### GİRİŞ

1. 1945 yılı 2. Dünya Savaşı'nın bitimi olarak çalışma ilişkilerinde siyasal anlamda niçin belirleyici olmuştur?

**Cevap:** 1945 sonrasında Avrupa'da savaşın yıkıntılarında çıkan ülkeler, ulusal düzeyde yeniden yapılanırlarken, dünyada ABD'nin en büyük sınai güç olarak öne geçtiği yeni bir ekonomik ilişkiler ağının örüldüğü görülmektedir. 1930'lu yılların ekonomik ve sosyal krizinden ve 2. Dünya Savaşı'nın yıkıcı yıllarından sonra gelen ve "kapitalizmin altın çağı" olarak da adlandırılan bu yeni dönemde, çalışma ilişkilerinde de görece olarak barışçı ve uzlaşmacı bir aşama yaşanmıştır.

2. Endüstri ilişkilerinin incelenmesinin dünya ölçeğine taşınması, hangi çalışmalar yoluyla olmuştur?

**Cevap:** Endüstri ilişkilerinin incelenmesinin dünya ölçeğine taşınması, karşılaştırmalı çalışmalar yoluyla olmuştur. Dünyada çalışma ilişkilerinin incelenmesinde karşılaştırmalı bir yöntem kullanılması, ülkelerin gruplandırılmasının nasıl yapılacağı sorununu da beraberinde getirmiştir.

3. Karşılaştırmalı çalışmalar, endüstri ilişkileri alanında nasıl yaklaşımlara yol açmıştır?

**Cevap:** "Benzeşme" yaklaşımına göre, sanayileşme süreci içerisinde ulusal endüstri ilişkileri sistemleri birbirlerine yaklaşımlardır. "Ayrışma" yaklaşımı ise siyasal sistemin bir alt sistemi olan endüstri ilişkilerinin ulusal farklılıklara sahip olduğunu ve bu farklılıkların kalıcı olduğunu ileri sürmektedir. Bir üçüncü ve ara yaklaşım denebilecek bir yaklaşım, dünyadaki çalışma ilişkilerinde bir benzeşme eğilimi olmakla birlikte, bu eğilimin her ülkenin kendi ulusal özelliklerine göre biçimlendiğini ileri süren yaklaşımdır.

#### 1945-1970'LERİN SONU: KAPİTALİZMİN ALTIN ÇAĞI

4. Dünya Savaşı'ndan sonra başlayan ve 1970'li yılların sonuna kadar olan döneme iktisat yazınında "Kapitalizmin altın çağı" veya "Keynes Çağı" adı verilmesinin nedeni nedir?

**Cevap:** Bu dönemde, tüm dünyada ama özellikle Batı Avrupa ve Doğu Asya'da ekonomilerin hızla büyümesi, refahın artması ve çoğu ülkede tam istihdam koşullarının yaşanmasıdır. Bu büyüme ve refah yılları, aynı zamanda toplumsal eşitsizliklerin azaldığı yıllar olduğundan bu şekilde adlandırılmışlardır.

5. Sosyal bilimciler arasında, bu dönemdeki üretim rejiminin hangi temele dayandığı düşünülmektedir?

**Cevap:** Sosyal bilimciler arasında, bu dönemdeki üretim rejiminin, ulusal pazarlar için kitlesel üretim ve kitlesel tüketime dayanan "Fordizm" olduğu, ekonomik genişlemenin bu Fordist temel üzerinde yükselen Keynesçi politikalar sayesinde hayata geçirildiği görüşü yaygındır.

6. Ulusal talebi yönlendirici ve ekonomik istikrar sağlayıcı Keynesçi politikalar ve kitlesel tüketimi destekleyen sosyal refah uygulamaları nelerdir?

**Cevap:** Batıda 2. Dünya Savaşı sonrasında endüstri ilişkilerine temel teşkil eden sistem, Taylorizme ve montaj hattı tekniklerine dayalı Fordist kitlesel üretim, ulusal talebi yönlendirici ve ekonomik istikrar sağlayıcı Keynesçi politikalar ve kitlesel tüketimi destekleyen sosyal refah uygulamalarıdır.

7. 60 yıllık Fordizm sürecini hangi aşamalarla ele almak mümkündür?

**Cevap:**

- Fordizmin birinci aşaması, 1914-1929 yılları arasındaki Amerikan modeli Fordizmdir.
- Fordizmin ikinci aşaması, ABD'de Başkan Roosevelt'in, sendikaları güçlendiren, toplu pazarlık sistemini destekleyen, bireysel işçi haklarını ve sosyal güvenliği geliştiren "New Deal/Yeni Anlaşma" politikaları ile başlayan ve 2. Dünya Savaşı'na kadar süren dönemdir.
- Fordizmin üçüncü aşaması ise 1945 yılından 1970'lerin ortalarına kadar olan dönemdir.

8. 2. Dünya Savaşı sonrası dönemde Keynesçi politikalar, hangi alanlarda sorunlarla karşılaşmaktaydı?

**Cevap:** Savaş sonrası dönemde Keynesçi politikalar, iki alanda sorunlarla karşılaşmaktaydı. Birinci sorun, üye sayıları hızla yükselen ve işsizliğin son derece az olduğu Altın Çağ'da pazarlık güçleri artan sendikaların aldığı yüksek ücret artışlarının, enflasyonist bir baskı yaratmasıydı. İkinci sorun da, ekonomi fazla ısındığı zaman talebin azalmasını sağlamak için kamu harcamalarının kısılması gerekirken, halkın tepkisini düşünen hükümetlerin bu yola başvurmakta zorlanmasıydı.

9. Ebbinghaus (1998) Batı dünyasındaki endüstri ilişkileri sistemlerini kaç grupta toplamaktadır?

**Cevap:**

- Kuzey korporatizmi (Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç, ayrıca Hollanda)
- Çekirdek ülkeler veya Ren Bölgesi modeli (Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, Lüksemburg)
- Anglo-Sakson sistemi
- Akdeniz sistemi

10. Neo-korporatist endüstri ilişkileri nedir?

**Cevap:** Emek sermaye karşıtlığını yönetme süreçlerinde, işçi ve işveren örgütlerinin birbirleriyle ve devletle, yapısal ve işlevsel ayrıcalıklara sahip biçimde girdikleri kurumsallaşmış işbirliğine neo-korporatizm adı verilir.



## CEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 3: Dünyada Çalışma İlişkileri: 1945 Yılından Günümüze Kadar

11. Savaş sonrasındaki bu sosyal uzlaşmanın dayandığı unsurlar nelerdir?

**Cevap:**

- Birincisi, bu sosyal uzlaşmanın emek tarafında sendikal ve siyasal alanda güçlü ve mücadeleci bir işçi hareketi bulunmaktadır.
- İkinci unsur, Sovyetler Birliği ve Doğu Avrupa'da kapitalizmle rekabet eden bir sistem olarak sosyalizmin varlığıdır.
- Üçüncü olarak, 2. Dünya Savaşı sonrasında kapitalist dünya yirmi yılı aşkın bir süre istikrarlı ve güçlü bir ekonomik gelişme dönemi yaşamıştır.

12. 1980 sonrasında neo-korporatizmin etkisizleşmesini açıklayan bazı unsurlar nelerdir?

**Cevap:**

- Birinci olarak neo-korporatist dönemde sendikaların bürokratikleşmesi ve 1980 sonrasında üye sayılarındaki ve politik etkilerindeki azalmaya değinmek gerekir.
- İkinci olarak, 1989 yılında Berlin duvarının yıkılmasının ardından, Sovyet sistemi çökmüş; Doğu Avrupa ülkeleri sosyalist sistemlerini terk ederek piyasa ekonomilerine dönüşmüş ve soğuk savaş dönemi ortadan kalkmıştır.
- Üçüncü olarak da ekonomik büyüme yavaşlarken işsizlik artmış; Keynesçi politikaların yerini neo-liberal politikalar almıştır.

13. Fordizmin ve Keynesçiliğin gerilemesindeki faktörler nelerdir?

**Cevap:** 1930'larda Fordizmin birinci krizinin nedeni satın alma gücünün düşüklüğü idi. Fordizmin ikinci krizinde, gümrük duvarları ve sermaye kontrolleri ile bölünmüş iç pazarlar doygunluk aşamasına geldiği için üretim, kitlesel tüketimde karşılığını bulamıyordu. Fordist sistemdeki tıkanmanın bir başka nedeni de, 70'lerde işçilerin ve sendikaların işverenler üzerindeki baskı gücünün büyük ölçüde artmış olması ve bu güçle giriştikleri direniş hareketlerinin yaygınlığı idi.

### 1980'LERDEN GÜNÜMÜZE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

14. Ekonomik anlamda 1980 sonrası dönemin temel özellikleri nelerdir?

**Cevap:**

- Teknolojik Dönüşüm ve Esnekleşme
- Esnek Üretim Sistemleri
- Esnek Üretim Örgütlenmesi- Yalın Üretim

15. Yalın üretime bu adı veren hangi özelliğidir?

**Cevap:** Yalın üretime denk düşen yalın yönetime "stresle yönetim" de denmektedir. Yalın yönetim anlayışı, maliyetlerin sürekli düşürülmesine dayandığından, çalışanlar üzerinde de sürekli bir baskıya yol açmaktadır.

16. Esnek çalışma biçimleri nasıl sınıflandırılabilir?

**Cevap:** Esnek çalışma biçimleri, sayısal esneklik, zamana bağlı esneklik, işlevsel esneklik, ücret esnekliği ve uzaklaştırma stratejileri olarak sınıflandırılabilir.

17. Sayısal esneklik nedir?

**Cevap:** Sayısal esneklik, işçi alımının ve işten çıkarmaların piyasa koşullarına hızla uyulanmasıdır. Bu uyarlanmanın yapılabilmesi için yasalarla işçilere sağlanan iş güvencesinin sınırlanması gerekecektir.

18. Sayısal esnekliği gerçekleştirme araçları nedir?

**Cevap:** Kısmi sürelerle çalışma, geçici işler, belirli süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma sayısal esnekliği gerçekleştirmenin araçlarındandır.

19. Zamana bağlı esneklik nedir?

**Cevap:** Zamana bağlı esneklik, firma içindeki işçilerin çalışma saatlerinin esnekleştirilmesini ifade eder.

20. Zamana bağlı esnekliği gerçekleştirme araçları nedir?

**Cevap:** Kayan iş süreleri, vardiyalı çalışma, telafi edici çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, izin sürelerinin esnetilmesi; zamana bağlı esnekliği gerçekleştirmenin araçlarındandır.

21. İşlevsel esneklik nedir?

**Cevap:** İşlevsel esneklik, çalışanların firma içinde farklı faaliyetlere ve görevlere aktarılabilmesindeki esnekliktir.

22. Ücret esnekliği nedir?

**Cevap:** Ücret esnekliği, ücret düzeylerinin toplu sözleşmelerle değil bireysel sözleşmelerle belirlenmesi ve performansa dayalı ücret sistemlerine geçilmesi demektir.

23. Mekan esnekliği nedir?

**Cevap:** Mekan esnekliği de denilen uzaklaştırma stratejilerinde ise çalışanlar, normal işyerinin dışında, taşeron veya fason firmalarda ya da evlerde istihdam edilirler.

24. Yalın yönetim esnek çalışma biçimlerinin dezavantajları nelerdir?

**Cevap:** Esnek çalışma biçimleri, iş güvencesini ve sosyal güvenceleri azaltan, çalışma yaşamlarını düzensizleştiren, işçiyi toplu ilişkiler yerine bireysel ilişkilere yönelten, işyeri ölçeğini küçülten, işçi-işveren ilişkisini işyeri dışına taşıyan yönleriyle, çalışma ilişkilerinde emek aleyhine bir ortam yaratabilmektedir. Yalın yönetim ve esnek çalışma biçimleri, doğaları gereği sendikalaşmayı ve toplu ilişkileri zayıflatan bir etki yapmaktadırlar.

25. Yeni Uluslararası İş Bölümü hangi sava dayanmaktadır?

**Cevap:** Yeni uluslararası işbölümü, sanayi üretiminin emek yoğun bölümünün merkez ülkelere emeğin göreceli olarak ucuz ve örgütsüz olduğu az gelişmiş çevre ülkelere kaydığı savına dayanmaktadır.





### CEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 3: Dünyada Çalışma İlişkileri: 1945 Yılından Günümüze Kadar

**26.** *Yeni uluslararası iş bölümünün oluşumunda, birbirleriyle ilişkili hangi temel faktörler rol oynamıştır?*

**Cevap:** Yeni uluslararası iş bölümünün oluşumunda, birbirleriyle ilişkili üç temel faktör rol oynamıştır. Bu faktörlerden birincisi, ulaştırma, haberleşme ve bilgisayar teknolojilerinde meydana gelen büyük gelişmelerdir. İkinci olarak, işin organizasyonunda ve yönetiminde meydana gelen değişikliklerle üretim sürecinin alt bölümlere ayrılması, emek yoğun üretim parçalarının ve montaj işlemlerinin ucuz ve vasıfsız işgücüne sahip ülkelere kaydırılmasına olanak vermiştir. Bu gelişmeleri tamamlayan üçüncü faktör de çevre ülkelerde ucuz ve örgütsüz bir işgücü ordusunun ve dış yatırımları çekebilmek için gereken ekonomik ve politik çevreyi hazırlamaya kararlı hükümetlerin varlığıdır.

**27.** *Sermaye birikiminin malileşmesi sürecinin temel sonuçları nelerdir?*

**Cevap:** İşsizlikteki artışa ve sosyal haklarda kısıtlamalara yol açan bu süreç, emeğin sendikal ve siyasal güçsüzleşmesinin önemli nedenlerindedir.

**28.** *Küreselleşme sürecinde devletle emek ve sermaye arasındaki eski korporatist ittifakın gündemi nasıl değişmiştir?*

**Cevap:** Küreselleşme sürecinde devletle emek ve sermaye arasındaki eski korporatist ittifakın gündemi, artık uygulanamaz olmuştur. Yeni koşullarda hükümetler, düşük vergiler, etkin altyapı, eğitilmiş ama uysal bir işgücünün var olduğu yerel bir ekonomik çevre geliştirmekten sorumludur. Serbestçe dolaşan sermayeye azami kâr olanaklarını hangi ekonomik ortam sağlıyorsa, o ülke diğer ülkelere göre “rekabetçi üstünlük” elde edecektir. Ulusal hükümetler küresel kapitalizm karşısında zayıflarken, görece olarak hareketliliği az olan emek de sermaye karşısında pazarlık gücünü giderek kaybetmektedir.

**29.** *Küresel çalışma ilişkileri çerçeveleri nelerdir?*

**Cevap:** Küresel çalışma ilişkileri çerçeveleri, “sosyal demokrat çalışma ilişkileri”, “neo-liberal çalışma ilişkileri” ve “otoriter çalışma” ilişkileri olarak gruplandırılabilir.

**30.** *Küresel çalışma ilişkileri çerçevesi olarak sosyal demokrat sistem nedir?*

**Cevap:** İşçi örgütlerinin ekonomik ve politik alanlardaki faaliyetlerine izin veren ve aynı zamanda bu faaliyetleri yasalarla destekleyen çalışma ilişkileri sistemine sosyal demokrat sistem denmektedir.

**31.** *Küresel çalışma ilişkileri çerçevesi olarak neo-liberal sistem nedir?*

**Cevap:** Sendikal faaliyete izin veren, ancak yasalarla bu faaliyetleri teşvik etmeyen ve pazar mekanizması ile

örgütlü işçinin gücünün kırılmasına izin veren sisteme neo-liberal sistem denmektedir.

**32.** *Küresel çalışma ilişkileri çerçevesi olarak otoriter sistem nedir?*

**Cevap:** Bağımsız işçi örgütlerinin varlığına, sendikal yapılara egemen partinin veya devletin sızması ile ya da doğrudan yasaklamalar ve devlet gücü kullanarak izin vermeyen endüstri ilişkileri sistemine ise otoriter sistem adı verilmektedir.

**33.** *Küreselleşmenin sendika yoğunlukları üzerindeki etkileri ne olmuştur?*

**Cevap:** 1980 sonrası küresel kapitalizmin temel özelliklerini anımsarsak, sendika yoğunluklarındaki düşmenin çok boyutlu nedenlerini de kavrayabiliriz. Her şeyden önce hemen tüm ülkelerde işsizliğin artması sendikaları olumsuz etkilemiştir. Bir yandan işsizler sendikal yapıların dışına çıkarken, bir yandan da yüksek işsizlik oranları, iş güvencesi korkusuyla sendikalaşma üzerinde caydırıcı bir etki yapmıştır. Sendikalaşmanın güçlü olduğu imalat ve madencilik sektörleri gerilerken, istihdam artışı genellikle sendikal örgütlenmenin zor olduğu hizmet sektöründe olmuştur. Sendikalar eskiden büyük ölçekli işyerlerinde, tam zamanlı çalışan (çoğunluğu erkek) işçiler arasında kendilerine taban edinmişlerken, işyeri büyüklüğünün düştüğü, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı ve işgücünün kadınlaştığı küreselleşme koşullarında yeni örgütlenme modelleri bulmakta zorlanmışlardır. Ayrıca, sendikalar, daha rekabetçi hale gelen küresel ürün piyasalarında, ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmede başarılı olamamışlardır. Bu durum da sendikaların çekiciliğini azaltmıştır.

**34.** *Sendika birleşmeleri ve katılımları nasıl sonuçlanmıştır?*

**Cevap:** Sendika birleşmeleri ve katılımları, “süper sendika” diye nitelenen sendikaların oluşumuna yol açmıştır (William ve Cave, 1994). Gelecekte, ileri kapitalist ülkelerde, 4 ya da 5 süper sendikanın oluşturacağı süper blokların sendikacılığa egemen olacağı öngörülmektedir.

**35.** *Küreselleşme döneminde özel sektör ve kamu kesimi nasıl etkilenmiştir?*

**Cevap:** Küreselleşme döneminde özel sektörde grevler önemli ölçüde azalmış, militan sendikal eylemler kamu kesiminde görülür olmuştur. Ücret farklılıkları artmış, düzenli çekirdek işçiler ücret düzeylerinde marjinal de olsa bir artış yaşarlarken, çevre işçiler verimlilik artışlarından pay alamamışlardır. Kamu kesiminde de, vergileri azaltmayı hedeflemiş olan hükümetler, ücret taleplerini karşılamada isteksiz davranmışlardır. Bazı ülkelerde, kısmen de yüksek işsizlik oranlarını aşağıya çekmek umuduyla, çalışma saatlerinde azaltılmaya gidilmiştir. Endüstriyel



### CEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 3: Dünyada Çalışma İlişkileri: 1945 Yılından Günümüze Kadar

demokrasinin kurumsal yapıları önemli bir gelişme göstermezken, işverenler İnsan Kaynakları Yönetimi kapsamında işçilerin şirket hedefleri etrafında daha katılımcı olmalarının araçlarını geliştirmişlerdir.

**36. Küreselleşme sürecinde işverenler ve toplu ilişkiler nasıl etkilenmiştir?**

**Cevap:** Küreselleşme sürecinin özellikleri ve artan rekabet, işverenlerin hemen her ölçekte işletmelerini yeniden yapılandırmalarını zorunlu kılmıştır. Üretim sistemlerini yenilemek ve maliyetlerini azaltmak baskısı işverenleri yeni yönetim arayışlarına itmiştir. Küresel rekabet koşullarında işverenlerin, hükümetleri başta işgücü maliyetleri olmak üzere maliyet artırıcı düzenlemelerden kaçınmaya, hatta Fordist dönemin düzenlemelerini kaldırmaya ya da daraltmaya ikna etmeleri daha kolay olmuştur.

**37. İşverenlerin ve örgütlerin politikaları ülkelerin sahip olduğu farklı çalışma ilişkilerine göre nasıl şekillenmiştir?**

**Cevap:** İşverenlerin ve örgütlerinin politikaları da ülkelerin sahip olduğu farklı çalışma ilişkileri sistemlerine göre farklılıklar göstermiştir. Neo-liberal çalışma ilişkilerinin ve otoriter çalışma ilişkilerinin ağır bastığı ülkelerde işveren örgütleri, sendikalara karşı daha uzlaşmaz tutum izleyebilmişlerdir. Toplu ilişkilerde, çekirdek işçilerin istihdamının sürdürülmesi karşısında, ücret indirimleri, yan ödemelerde indirimler, izinlerin azaltılması gibi tavizlerin müzakeresine dayanan bir yol izlemişlerdir. Bazı durumlarda işletmelerdeki toplu ilişkileri iki katmanlı olarak yapılandırmışlar, yeni işçilere veya esnek koşullarda çalışanlara daha elverişsiz ücret ve çalışma koşulları sunmuşlardır.

**38. Sosyal demokrat çalışma ilişkilerinin ağır bastığı ülkelerde İşverenlerin ve örgütlerin politikaları nasıl şekillenmiştir?**

**Cevap:** Sosyal demokrat çalışma ilişkilerinin ağır bastığı ülkelerde ise işverenler, sendikaları hedef almak ve ücret ve çalışma koşullarını kötüleştirmek yerine, işgücü verimliliğini artırarak ve yeni üretim ve yönetim sistemleri ile istihdam düzeyini düşürerek maliyetleri azaltmaya ağırlık vermişlerdir. Kıta Avrupasında işverenler, sendikaların taleplerine karşı koysalar da, “rekabet edebilirlik” gündemi altında sendikalarla uzlaşıcı ilişkilerini sürdürmeyi tercih etmişlerdir. Bazı işveren örgütleri üye kaybına uğramışlardır, ancak bu örgütler varlıklarını istikrarlı bir biçimde sürdürmüşlerdir. Hemen her ülkede toplu sözleşmelerin desantralizasyonu eğilimi görülmüştür.

**39. Küreselleşme sürecinde çalışma ilişkileri açısından belirleyici unsur nedir?**

**Cevap:** Küreselleşme sürecinde çalışma ilişkileri açısından belirleyici unsur küresel pazarın temel aktörü olan çok uluslu şirketlerdir. Çok uluslular, günümüzde “küresel firma” diye tanımlanan ve faaliyetlerini veya üretim zincirlerini küresel coğrafyaya taşımış olan firmalardır.

**40. Ulus ötesi şirketler genellikle nasıl büyüme sağlamaktadır?**

**Cevap:** Ulus ötesi şirketler, yeni yatırımlardan çok birleşme ve satın almalarla büyümektedirler. 80’li yıllardan sonra, çok uluslu şirket yatırımlarının önemli bir bölümü de, özelleştirmeler sonucunda kamusal varlıkların satın alınması ve başta enerji ve telekomünikasyon olmak üzere kamusal hizmetlerin devir alınması şeklinde gerçekleşmiştir.

**41. Küreselleştirme sürecinde, çok uluslu şirketler nasıl hareket etmektedir?**

**Cevap:** Küreselleştirme sürecinde, çok uluslu şirketler adeta “rejim alışverişi” için pazara çıkmış gibidir. Bu pazarda, sermayesi kıt olan pek çok gelişmekte olan ülke, ulus ötesi sermayeye, ucuz, örgütsüz işgücü, planlamadan ve çevre denetiminden muafiyet, vergi teşvikleri vb. sunmakta birbirleriyle rekabete sokulmaktadır. Bu rekabet, iş yasalarının etkisizleştirilmesine, sosyal harcamaların azaltılmasına, sendikaların zayıflamasına, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılmasına yol açmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki işçi hareketi de çok uluslu şirketlerin üretimlerini, ucuz işgücü sunan gelişmekte olan ülkelere kaydırması ve iş kaybı ihtimali nedeniyle, bu rekabete dahil olmakta ve tüm dünyada işçi hakları açısından “dibe doğru bir yarış” başlamaktadır.

**42. 1980’li yılların başından itibaren hükümetlerin çalışma ilişkileri alanındaki rolleri nasıl olmuştur?**

**Cevap:** 1980’li yılların başından itibaren hükümetlerin çalışma ilişkileri alanındaki rollerinin değiştiği görülmektedir. Hükümetler, bir yandan bireysel iş hukuku alanında çalışma koşullarına ilişkin katılıkları ortadan kaldırarak küreselleşmenin esneklik gereklerini yerine getirmeye çalışırken, bir yandan da sosyal güvenlik sistemlerinde, katkıları artırıp yararları kısarak refah devletlerinin harcamalarını azaltma yoluna gitmektedirler.

**43. Küreselleşme döneminde hükümetlerin hemen her ülkede uygulamaya koyduğu özelleştirmeler nasıl sonuçlar doğurmuştur?**

**Cevap:** Küreselleşme döneminde hükümetlerin hemen her ülkede uygulamaya koyduğu özelleştirmeler ve kamuda yeniden yapılanmalar da kamu çalışanlarının sayısını azaltmış ve sendika yoğunluklarının azalmasında etken olmuştur.



## CEK301-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 4: Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri

### NİCEL AÇIDAN ÜCRETLİLER

1. Osmanlı İmparatorluğu'nda bağımlı çalışanların nicel açıdan ayrıldığı yedi (7) farklı kategori nelerdir?

**Cevap:** Osmanlı İmparatorluğu'nda nicel açıdan ücretliler;

- Tarım sektöründeki ücretliler,
- Sanayi işçileri,
- Hizmet kesimindeki işçiler,
- Madencilik kesimindeki işçiler,
- İnşaat işçileri,
- Kapitalist ev sanayii içerisindeki ücretliler,
- Devlet memurları, şeklinde yedi kategoriye ayrılmaktadır.

### TARIM KESİMİNDEKİ ÜCRETLİLER

2. Arazi Kanunu nedir?

**Cevap:** Osmanlı İmparatorluğu'nda Arazi Kanunu; kanun ile yasalaştırılıp niteliksel uygunluk kazanıncaya kadar 'miri arazi' diye adlandırılan tarımsal arazilerin mülkiyetinin devlete ait oluşunu sınırlayan ve 'özel mülkiyet' kavramını benimseyen 1858 tarihli kanundur.

3. 19.yüzyıl sonları ve 20. Yüzyılın başları itibariyle tarımda niçin hala küçük üreticiliğin egemen olmuştur?

**Cevap:** İlk tarımsal araştırmanın yapıldığı yıl olan 1907'de, toprakların %81'i ortalama 50 dönümlük işletmelerden oluşuyordu ve bu büyüklükteki bir araziye, dört-beş kişilik bir ailenin işlemesi olanaklıydı. 1909 tarihi itibariyle, Batı Anadolu'da ortalama çiftlik büyüklükleri ise 25 dönüm dolaylarındaydı. Uzun yıllar varlığını korumuş olan tımar sisteminin çözülüşü, tarımda büyük işletmelerin yaygınlaşarak başat hale gelmesi sonucunu doğurmamıştı. Küçük ve orta büyüklükteki toprak mülkiyetinin yanı sıra, büyük toprak sahipliği bulunuyorsa da, bunlar tarımda geniş bir ücretliler kitlesini ortaya çıkarmamıştı. Çukurova'daki pamuk üretimi gibi istisnaların dışında, ücretli işçiler kullanan kapitalist işletmelerin yaygınlaşması mümkün olmamıştı. Küçük üreticiliğe dayanan bu sistem; hem vergi toplamaya ilişkin mali gerekçelerle, hem de siyasi açıdan, merkezi otorite tarafından tercih ediliyordu.

### SANAYİ KESİMİNDEKİ ÜCRETLİLER

4. Büyük ölçüde el sanatlarına ve esnaf biçimi örgütlenmeye dayanan Osmanlı sanayii ve sanayi kesimindeki ücretliler niçin gerileme yaşamıştır?

**Cevap:** Geleneksel olarak, büyük ölçüde el sanatlarına ve esnaf biçimi örgütlenmeye dayanan Osmanlı sanayii, dış açılma sonucunda değişime uğramaya başlamış ve bu sürecin sonunda yıkımla karşılaşmıştı. Bu süreçte, Osmanlı pazarının kapitülasyonlar ve Avrupa devletleri ile imzalanan liberal nitelikli dış ticaret anlaşmaları ile bu ülkelerin sanayi mallarına açılması belirleyici oldu. 1820'lerden Birinci Dünya Savaşı'na kadar geçen yaklaşık yüz yıl boyunca Batı Avrupa ülkelerinden ithal edilen mamül malların hacmi hızla genişledi. Sanayi Devriminin ürünlerinin rekabeti karşısında, zanaatlara dayalı üretim

faaliyetleri 80 Çalışma ilişkileri Tarihi kimi dallarda direnebilmiş, pek çok dalda gerilemiş, kimi dallarda da tümüyle yıkılıp gitmiştir.

### 1913-1915 SANAYİ SAYIMI SONUÇLARINA GÖRE İŞÇİLERİN NİCELİĞİ

5. 1913-1915 Sanayi sayımı nedir?

**Cevap:** Osmanlı İmparatorluğu'nda, 20. yüzyıl başlarında, sanayileşme ve buna bağlı olarak bir işçi kitlesinin ortaya çıkışıyla ilgili en önemli ve sağlıklı bilgi kaynağı, 1913-1915 Sanayi Sayımı'dır. Bu sayım, Osmanlı İmparatorluğu'ndaki her sanayi kuruluşunu değil, sadece 1913 yılında çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanun-u Muvakkatı'ndan yararlanan sanai kuruluşları kapsamına almaktaydı. Sayım, coğrafi bir sınırlamaya da sahip olup, sadece İstanbul, İzmir, Bursa şehirleri ile Bandırma, Manisa, Uşak ve İzmit kasabalarında yapılmıştı. Sayımın, kullanılan çevirici makina gücü ve çalıştırılan işçi sayısı itibariyle de sınırlamaları bulunmaktadır. Bu nedenle Sayım, İmparatorluk'taki sanayi kuruluşlarının küçük bir bölümünü içeriyorsa da, önemli kuruluşlarının tümü kapsama girmekteydi ve ülkenin sanai profilinin büyük bölümünü içerdiğinde şüphe olmayan bu kuruluşlar, 1908 yılında çağdaş anlamıyla bir Osmanlı sanayiinin var olmadığını açık-seçik ortaya koymaktadır.

### DEVLETE AİT SANAYİ KURULUŞLARI

6. Osmanlı İmparatorluğu'nun ilk sanayi tesisi ve kuruluş amacı nedir?

**Cevap:** Osmanlı İmparatorluğu'nda devletin ilk sanai tesisi, harp silahları imali amacıyla II. Bayezid devrinde kurulan Tophane'dir.

7. Devletin "makine kullanan ve fabrika ismine hak kazanan sanai işletmeleri", 19. yüzyılda, özellikle de Tanzimat'tan sonra kurulmaya başlanan bu işletmelerin adı nedir?

**Cevap:** Fabrika-i Hümayûnlar

### HİZMETLER KESİMİNDEKİ ÜCRETLİLER

8. Osmanlı İmparatorluğu'nda ücretlilerden; hizmetler kesimindekileri diğer kategorilerden ayıran en büyük özellik nedir?

**Cevap:** Hizmetler kesimine olan yatırımların büyük ölçüde yabancı sermaye tarafından gerçekleştirilmesidir.

9. Osmanlı İmparatorluğu'nda hizmetler kesimine yabancı sermayenin büyük yatırımlar yapmasının nedenleri nelerdir?

**Cevap:** Nedenleri;

- Kâr oranının yüksekliği,
- Altyapı yatırımlarının ulaştırma masraflarını düşürmesi ile zanaatlara dayalı yerli üretim yıkılırken, Avrupa sanayiinin tüketim mallarına olan talep genişlemesi,
- Demiryolları gibi yatırımlar Avrupa demir-çelik sanayii için önemli boyutlarda ek talep yaratması,





## CEK301-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 4: Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri

- Geniş bir bağımlı çalışanlar kitlesi oluşturması, olarak sıralanabilir.

### MADENCİLİK KESİMİNDEKİ ÜCRETLİLER

10. Osmanlı İmparatorluğu'nda daha önceleri çok önem verilmemişken, madenlerin 19. yüzyılın ortalarında hızlı bir şekilde işletilmeye başlanması'nın nedenleri nelerdir?

**Cevap:** Nedenleri;

- 1829'dan itibaren donanmanın buharlıya çevrilmesi;
- Tophane, Tersane, Darphane ve diğer devlet tesislerine yakıt sağlama gereksinimidir.

### İŞGÜCÜNÜN ETNİK YAPISI

11. Osmanlı İmparatorluğu'nda işgücününün etnik yapısı ile ilgili neler söylenebilir?

**Cevap:** Osmanlı İmparatorluğu'nda işgücünün önemli bir özelliği de dinsel/etnik çeşitliliğidir. Cumhuriyet dönemine de sarkan bir biçimde, iktisadi yaşamda, özellikle de sanayi ve ticari faaliyetlerde, Türk ve Müslüman olmayan unsurların, nüfus içerisindeki oranlarını çok aşan bir egemenlikleri bulunmaktaydı. İmparatorluktaki önemli sanayi kuruluşlarında çalışan işçilerin büyük bölümü, Türk kökenlilerden çok azınlık kesimine ait kişilerden oluşuyordu. Yabancı işgücününün madencilik kesiminde de önemli bir ağırlığı bulunmaktaydı. Madencilik tüm alanlarında olduğu kadar, kömür üretiminde de mühendislik başta olmak üzere bütün ihtisas işleri yanında, nitelikli işçilerin büyük bölümü de yabancı idi.

### KADIN VE ÇOCUK İŞÇİLER VE ÜCRETLERİ

12. Osmanlı İmparatorluğu'nda 19. yüzyıldan başlayarak kadın işçilerin sayısındaki artışın nedenleri nelerdir?

**Cevap:** Sürekli yaşanan savaşlar dolayısıyla erkek işgücünde ortaya çıkan kayıplardır. Savaş ilerledikçe erkek nüfusun cepheye sevk edilmesi nedeniyle emek arzı sınırlı kaldı; kentlerde ve kırsal alanlarda erkek işgücü bulunamaması sonucu Osmanlı kadını çalışma yaşamına çekildi. Fabrikalardan atölyelere, yol yapımından sokak temizliğine kadar birçok iş sahasında kadın işçi çalıştırılmaya başlandı. Devlet dairelerinde kadın memur çalıştırılmasına da bu dönemde başlandı. 1913-1915 Sanayi Sayımı, çalışan işçilerin yaklaşık üçte birinin kadın olduğunu ve bunların özellikle dokumacılık gibi alanlarda yoğun olarak istihdam edildiklerini göstermektedir. Özellikle Anadolu'da yaygın olan halıcılık gibi faaliyetlerde çalışanların çok büyük bölümü kadındır.

### ÇALIŞMA SÜRELERİ

13. Osmanlı Devleti'nde çalışma sürelerine ilişkin hukuksal sınırlama hangi kanunda yasalaştırılmıştır?

**Cevap:** Mecelle Kanunu

### SOSYAL GÜVENLİK

14. 19. yüzyıl sonları, 20. yüzyıl başları itibarıyla Osmanlı İmparatorluğu'ndaki sosyal güvenlik uygulamaları nelerden oluşuyordu?

**Cevap:** Genellikle, "sosyal yardımlar" çerçevesinde düşünülmesi daha doğru olacak olan bu uygulamalar, sosyal güvenliğin ilkel biçimleri olarak nitelenebilir. Bu uygulamalar, üç kategoride ele alınmaktadır:

- Aile içi yardımlaşmalar,
- Dinsel yardımlar,
- Meslek kuruluşları içerisindeki uygulamalar.

### MODERN ANLAMDAKİ SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

15. Osmanlı İmparatorluğu'nda modern anlamdaki sosyal güvenlik uygulamaları nasıldı?

**Cevap:** Osmanlı İmparatorluğu'nda modern anlamdaki sosyal güvenlik uygulamaları öncelikle asker ve sivil bürokrasiden başlamıştı. 1866 yılında, bir Askeri Tekaüt Sandığı kurulmuş; bu sandık, tüm sosyal güvenlik hizmetlerini vermektan çok, üyelerinin emeklilik durumlarını düzenlemiştir. 1881'de ise askerler dışındaki devlet memurları için bir tekaüt sandığı kurulmuştur. Bunu, dar kapsamlı başka bazı kuruluşlar izlemiştir. 1890'da Seyrüsefaın Tekaüt Sandığı, 1909'da Askeri ve Mülki Sandıkları, 16 Nisan 1909'da Tersane-i Amireye Mensup işçi ve Sairenin Tekaüdiyeleri Hakkında Nizamname ile kurulan bir sandık, ücretlileri yaşlılık ve malüllük risklerinden koruma amacına yönelik olan ilk sosyal güvenlik uygulamalarını teşkil etmekteydi. Bunu, 16 Nisan 1910'da Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemlerine Yardım Nizamnamesi'yle kurulan ve hastalık ile kaza halleri için yardımda bulunan bir sandık izlemiştir. 1917'de ise, Şirketi Hayriye Tekaüt Sandıkları kurulmuştur. Bu sandıklar tarafından karşılanan riskler ise oldukça sınırlıydı.

### 1908 ÖNCESİNDEKİ İŞÇİ HAREKETLERİ

16. 1845 yılında polisın görev ve yetkilerini belirlemek için ortaya çıkan hukuksal düzenlemenin adı nedir?

**Cevap:** Polis Nizamı

17. Osmanlı İmparatorluğu'ndaki ilk işçi hareketi nedir?

**Cevap:** 1872 yılında Beyoğlu telgraf işçileri tarafından yapılan grevdir. Osmanlı İmparatorluğu'nda gerçekleştirilen ilk grev eylemleri esas olarak ekonomik amaçlıydı ve doğal örgüt yapısı içerisinde gerçekleştirilmişti.

### 1908 İŞÇİ HAREKETLERİ

18. İlan-ı Hürriyet grevleri nelerdir?

**Cevap:** 1872-1908 tarihleri arasında saptanabilen 23 greve karşılık, 1908 sonrasında bir grev patlaması yaşanmıştır. Bu grevler, İkinci Meşrutiyet'in ilanını takip ettiği için "İlan-ı Hürriyet" grevleri olarak anılmaktadır. Meşrutiyetin hemen arkasından, 2-2,5 aylık bir sürede,



### CEK301-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 4: Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri

birçok işkolunda, on binlerce işçinin katıldığı grevler gerçekleştirildi. Bu kadar kısa bir sürede gerçekleştirilen grevler, sayıca daha önceki uzun yıllar toplamını defalarca aşmaktadır. Bu grev patlamasının nedenlerinden biri, zaman içerisinde işçi sorunlarının, büyük ölçüde de ücrete ilişkin sorunların çözülmeden birikmiş olmasıdır. Ancak, bu birikimi harekete geçiren ve grevler biçiminde ortaya çıkmasına olanak sağlayan, kuşkusuz, İkinci Meşrutiyet'in getirmiş olduğu görece özgürlük ortamıdır. Bir başka deyişle, “özgürlük, eşitlik, kardeşlik” ilkelerinin vurgulandığı İkinci Meşrutiyet ortamında, sorunların ifade edilmesi kolaylaştığı için, grevlerde bir tırmanma yaşanmıştır.

#### GREVLERİN SONUÇLARI

##### 19. 1908 grevlerinin ekonomik sonuçları nelerdir?

**Cevap:** 1908 grevleri ekonomik, hukuksal ve siyasal sonuçlar doğurmuştur. Ekonomik sonuçlar arasında, grevlerin ücretler ve diğer çalışma koşulları üzerindeki etkileri bulunmaktadır. Grevlerdeki talepler ve sonucundaki kazanımlar; büyük ölçüde ücretler üzerinde odaklanmıştır. Araştırmalar, grevler sonucunda işçilerin önemli ücret artışları sağladığını göstermektedir. %10-25 arasındaki ücret artışları, çoğu zaman kolaylıkla ve sadece talep edilerek sağlanabilmektedir.

##### 20. 1908 grevlerinin siyasal ve hukuksal sonuçları nelerdir?

**Cevap:** İkinci Meşrutiyet'ten sonra, 1908-1913 yılları arasında 5 yıllık bir süre için çok partili bir rejimin varlığından söz edilebilir. Bu dönem içerisinde farklı görüşler taşıyan çok sayıda siyasal parti kurulmuştur. Bu çerçevede, 1908 grevlerinin bu siyasal partiler üzerinde etkileri olduğu gözlenmektedir. 1908 grevleri bu anlamda, bir “sosyal sorun” ya da farklı bir biçimde ifade edecek olursak bir “işçi sorunu” olduğuna dikkatleri çekmiş, partilerden bir bölümünün programlarında kısa da olsa işçi sorunlarına yer verilmiştir. Ancak, bunun büyük ölçüde sembolik düzeyde kaldığı söylenebilir.

#### 1908 SONRASI DÖNEMDE GERÇEKLEŞTİRİLEN HUKUKSAL DÜZENLEMELER

##### 21. Tatil-i Eşgal Kanunu nedir?

**Cevap:** 1908 grevleri, önce fiili, sonra da yasal bir dizi oluşuma yol açmıştır. Fiili olarak, artık grevler zabita ve asker gücüyle bastırılıyor, elebaşı ve teşvikçiler yakalanıyordu. Bu yüzden çatışmalar çıkıyor, bazı işyerleri yıkılıyordu. Bunu takiben ise bu hareketleri ortadan kaldırmaya yönelik yasalastırma çalışmaları ortaya çıkmıştır. Önce 8 Ekim 1908'de “Tatil-i Eşgal Cemiyetleri Hakkında Geçici Kanun”, daha sonra ise 27 Temmuz 1909'de “Tatil-i Eşgal Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun, Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde, toplu iş ilişkileri konusunda dolaysız bir biçimde düzenlemeler yapan ilk kanundur. TEK, içeriği itibarıyla de, çalışma ilişkilerinin o tarihe kadar düzenlenmeyen temel konuları

üzerinde önemli hükümler getirmiştir. Bu konular; “sendikalar”, iş uyuşmazlıkları konusunda bir “uzlaşma” süreci ve “grev”dir. Yasaya ismini de veren “tatil-i eşgal” kavramı; işin bırakılması, terkedilmesi anlamına gelmektedir. Bu kavramı, günümüzün terimleriyle “grev” olarak nitelendirmemiz mümkündür. Osmanlı İmparatorluğu'nu da aşarak, Cumhuriyet döneminde 1930'lu yılların ortalarına kadar yürürlükte kalan Tatil-i Eşgal Kanunu, toplu iş ilişkileri alanının sendikal örgütlenme, grev ve uzlaştırma gibi en önemli kurumlarına ilişkin önemli düzenlemeler yapmaktadır.

#### 1909 TARİHLİ CEMİYETLER KANUNU (CK)

##### 22. Cemiyetler Kanunu nedir?

**Cevap:** İkinci Meşrutiyet döneminin önemli hukuksal düzenlemelerinden biri olan 1909 tarihli CK, TEK dışında kalanların örgütlenmeye ilişkin durumlarını düzenlediği için çalışma ilişkileri açısından da önem taşımaktadır. Diğer yandan da, TEK kapsamındaki işçiler, bu kanunla getirilen sendika kurma yasağını aşmak için, CK çerçevesinde ama sendika niteliğini taşıyan örgütler oluşturmaya çalışmışlardır. Bu kanunun önemini artıran bir husus da, İkinci Meşrutiyet sonrası ortaya çıkan çok sayıdaki siyasal partinin faaliyetlerinin de bu kanuna göre gerçekleşmiş olmasıdır.

#### MADENCİLİK SEKTÖRÜNDEKİ ÖNLEMLER

##### 23. Osmanlı İmparatorluğu'nda madencilik sektörüne ilişkin düzenlemeler nelerdir?

**Cevap:** Madencilik sektörüne ilişkin düzenlemeler, 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ile getirilmekteydi. Dilaver Paşa Nizamnamesi, Zonguldak Kömür Havzası'nda ve madencilik sektöründe çalışanlara yöneliktir. Buna karşılık, 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi İmparatorluğun değişik bölgelerindeki madenlerde uygulanmıştır. Her iki Nizamname, bağımlı çalışanları koruyucu önlemler de getirmekle birlikte, çıkarılış amaçlarının, üretimin düzenlenmesi ve verimliliğin artırılması olduğu savunulmaktadır. Ancak, Nizamnamelerin, bu amaca ulaşmak için, aynı zamanda işçileri koruyucu önlemler de getirdiği, bu savların bir parçasıdır. 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, Havza'daki en temel sorunlardan biri olan işgücünün sürekliliğini sağlama açısından düzenlemeler yaparken, daha önceki dönemlerde büyük ölçüde kural dışı olarak yürütülen “zorunlu çalıştırma”yı düzenleyen hükümler getiriyordu.

#### DiĞER KORUYUCU ÖNLEMLER

##### 24. 1833-1840 yılları arasında 7 yıl Adana'yı yöneten İbrahim Paşa'nın, madencilik kesiminde olduğu gibi üretimi düzenleme ve artırma amacına yönelik yaptığı düzenlemeler nelerdir?

**Cevap:** Çukurova'da pazara yönelik pamuk üretimi artmaktaydı. Dönem açısından ileri olarak nitelendirilebilecek koruyucu önlemler de getirilmekteydi. Buna göre, haftalık ücretleri arz ve talebe göre belirleyen



## Sorularla Öğrenelim



### CEK301-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 4: Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri

bir komisyon kuruluyordu. Çalışma koşullarına ilişkin anlaşmazlıklar da bu komisyon tarafından çözümleniyordu. İşçi temsilcileri ve işveren temsilcilerinden oluşan bu komisyonun kararlarına uymak zorunluydu. Haftanın 5, 5 günü çalışan işçiye, 7 günlük ücret veriliyordu ve günlük dinlenme süreleri artırılmıştı. İşçilerin yemek vb. sorunlarına ilişkin çeşitli önlemler de getirildi. Bu düzenlemeler, hukuksal olarak olmasa bile, geleneksel olarak, varlığını uzun süre, 1950'lere kadar sürdürmüştür.







## ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 5: Türkiye’de Tek Parti Döneminde Çalışma İlişkileri: 1920-1946

### SİYASET VE ÇALIŞMA İLİŞKİLER

1. 1920-1946 dönemine siyasi açıdan damgasını vuran nedir?

**Cevap:** Tek parti yönetimi ve onun halkçılık ideolojisidir.

2. Dayanışmacılık olarak nitelenen sosyolojik anlayış üzerinde yükselen halkçılık ideolojisi temelinde yapılmak istenen amaç nedir?

**Cevap:** Toplumsal sınıfların varlığı ile bunlar arasındaki sınıfsal çıkar farklılıkları ve mücadeleleri reddediliyor, toplumun farklı meslek gruplarının oluşturduğu organik bir bütün olduğu ve savunuluyordu. Bu süreçte, henüz toplumsal sınıflar arasındaki farklılaşmanın daha sonraki dönemler kadar berraklaşmadığı 1920’li yıllar Türkiye’de değişik toplumsal katmanları birleştirici bir işlev taşıyan ve sosyal tonlara da sahip olan halkçılık ideolojisi, zamanla sınıf mücadelelerini engellemeye yönelik tutucu bir araç haline geldi.

3. Hukuksal olarak “sendika yasağı” rejiminden, “sendika özgürlüğü” rejimine geçilmiş olmasına sebep olan en büyük etken nedir?

**Cevap:** Çok partili döneme geçilmiş olmasıdır.

4. Cumhuriyetin başlangıç dönemlerine egemen olan bakış açısı nasıldı?

**Cevap:** Cumhuriyetin başlangıç dönemlerine egemen olan bakış, birbirlerinden farklı çıkarılara sahip toplumsal sınıfların varlığını ve bu sınıflar arasındaki mücadeleleri reddediyor, toplumun ortak çıkarlar için dayanışma içerisinde olması gereken meslek gruplarından oluştuğunu savunuyordu.

### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN İKTİSADİ TEMELLERİ

5. Cumhuriyetin başlangıç döneminde iş açısından nasıl bir durum içindedir?

**Cevap:** Cumhuriyetin başlangıç dönemlerinde, Türkiye tam bir tarım toplumu görünümündedir. Ülkenin gelişmemiş sanayi yapısı ise küçük ölçekli işletmeler ile geleneksel zanaatlardan oluşmaktadır.

6. 1927 yılında çıkarılan Teşvik-i Sanayi Kanunu ile özel kesimin teşviki yoluna gidilmesine rağmen neden sanayileşmede ilerleme kaydedilememiştir?

**Cevap:** Başlıca nedenleri; Türkiye’nin sanayileşme için gerekli sermaye ve nitelikli işgücünden mahrum oluşu, dönem itibarıyla sanayileşme için gerekli olan altyapısının henüz mevcut bulunmaması, 1925 yılında âşârın kaldırılmasının bütçeyi ve dolayısıyla sanayileşme çabalarını olumsuz yönde etkilemesi, 1923 yılında imzalanan Lozan Antlaşması hükümlerine göre Türkiye’nin 1929 yılına kadar sanayiini koruyacak gümrük tedbirlerini alamamak durumunda kalmasıdır.

6. Devletçi iktisat politikalarına neden geçilmiştir?

**Cevap:** Çünkü Türkiye’de 1920’li yıllarda izlenen özel sektör ağırlıklı sanayileşme girişimlerinin başarısızlığı ve

1929 büyük dünya bunalımının etkilerinden dolayı devletçi iktisat politikalarına geçilmiştir.

### ÜCRETLİLERİN NİCEL VE NİTEL VARLIKLARI

8. Cumhuriyetin başlangıç dönemlerinde sanayi işçisinin genel vasıfları nasıldı?

**Cevap:** Cumhuriyetin başlangıç dönemlerinde ücretliler hem nicelik açısından az, hem de süreklilikten uzak, eğitimsiz ve niteliksizdiler. Özellikle devletçi dönemdeki sanayileşme çabalarıyla ücretlilerin sayısı artarken, sürekli ve nitelikli bir sanayi işçisi haline gelmeleri için de çaba gösterildi.

9. Türkiye’de 1946 Yılı için İşçi Sayısı Tahminleri nedir?

**Cevap:** Orta ve büyük sanayi işçileri 275.000

Küçük sanayi işçileri 20.000

Küçük sanat işçileri 100.000

Ev sanatı işçileri 100.000

Deniz işçileri 6.000

Tarım işçileri 200.000

Toplam 701.000

10. Değişik Yıllarda İK Kapsamına Giren İşyerleri ve Buralarda Çalışan İşçi Sayıları(1937-1943) ne kadardır?

**Cevap:** 1937’de işyeri sayısı; 6.252, işçi sayısı; 265.341,

Müstahtem sayısı; 15.422

1938’de işyeri sayısı; 4.456, işçi sayısı; 201.404,

Müstahtem sayısı; 20.288

1943’de işyeri sayısı; 3.205, işçi sayısı; 275.083,

Müstahtem sayısı; 26.193

11. Türkiye’de İK Kapsamına Giren Ücretliler içerisinde Kadın ve Çocuk Çalışanlar (1937- 1943) ne kadardır?

**Cevap:** Çocuk işçiler (12-18 yaş); 1937’de 23.347,

1943’de 51.871, 1947’de 20.845

Kadın işçiler; 1937’de 50.131, 1943’de 56.937, 1947’de 50.851

Erkek işçiler; 1937’de 191.863, 1943’de 166.275, 1947’de 217.451

12. Çocuk, genç ve kadın istihdamında 1937-1943 yılları arasında görülen hızlı artış nasıl açıklanabilir?

**Cevap:** Türkiye, 2. Dünya Savaşı’na katılmamış, fakat olası bir savaş tehlikesi nedeniyle erkek işgücünün önemli bir bölümünü silâh altına almıştır. Bu nedenle ortaya çıkan işgücü açığı ise çocuk ve kadın istihdamı ile giderilmeye çalışıldı. 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu uyarınca yapılan uygulamalar da, çocuk ve kadın işçilere yönelik koruyucu bazı düzenlemeleri askıya alarak, çocuk ve kadın istihdamının artışına katkıda bulundu.



#### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN HUKUKSAL ÇERÇEVESİ

**13.** *Bir üstyapı kurumu olarak hukuk ve bu çerçevede çıkarılan yasalar ile diğer düzenlemelerin içeriklerini biçimlendiren ana etkenler nelerdir?*

**Cevap:** Dönemlerinin siyasal, toplumsal ve ekonomik koşulları tarafından biçimlendirilir. Örneğin Kurtuluş Savaşı sırasında çıkarılan 151 sayılı kanunu, dönemin canlı “halkçılık” tartışmalarından; 1932 tarihli Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun’u Osmanlı İmparatorluğu’ndan beri sürmekte olan “milli iktisat” tartışmalarından; İK’nu tek parti yönetiminden ve devletçi iktisat politikalarından bağımsız bir biçimde ele almak olanaklı değildir.

**14.** *Bölgede çalışma koşulları ile ilgili olarak daha geniş çaplı düzenlemeler ne zaman, nerede ve hangi kanun ile yapıldı?*

**Cevap:** 1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile madenlerde çalışmanın zorlukları, kömürün stratejik önemi ve Havza’daki işçi yoğunlaşması yanında, sosyal ve insani kaygılar da çalışma yaşamına yönelik ilk düzenlemelerin Ereğli Kömür Havzası’nda yapıldı.

**15.** *İK öncesinde çalışma sürelerini sınırlandıran ilk hukuki düzenleme hangi yasadır ve neleri kapsamaktadır?*

**Cevap:** 151 sayılı yasadır ve çalışma süreleri günlük 8 saat ile sınırlandırılmakta ve bunun üzerindeki çalışmalar, gönüllülük esasına bağlanmaktadır. Ayrıca, bu fazla çalışmaların iki kat ücrete tabi olacağı belirtilmiştir. Çalışma yaşına ilişkin olarak, 18 yaşından küçüklerin maden ocakları dahilinde çalışması yasaklanmaktadır. Yasa, asgari ücretlerin belirlenmesine ilişkin bir düzenleme de yapmakta; asgari ücretlerin İktisat Vekâleti, Amele Birliği ve işveren temsilcilerinden oluşacak bir komisyon aracılığıyla belirlenmesini öngörmektedir.

**16.** *1924 Anayasasının temel anlayışı açısından neler söylenebilir?*

**Cevap:** Hak ve özgürlüklerin felsefi kökeni ile sınırları konusunda doğal hukukçu, liberal (özgürlükçü) ve bireyci (ferdiyetçi) bir yaklaşım egemendir. Bu çerçevede anayasanın devlet felsefesi “sosyal değil, liberal ve bireyci olup, kişinin kendi yaşamını yine kendisinin düzeltmesi gerektiği inancına dayalıdır. Ancak 1924 Anayasasında, çalışma ilişkileriyle bağlantılı olan sendika, toplu pazarlık, Grev yanında; sosyal güvenlik, sağlık, konut gibi ekonomik ve sosyal haklara hiç yer verilmemiştir.

**17.** *1924 tarihli ve 394 sayılı bu yasayla, hafta tatili konusunda nasıl bir düzenleme getirmiştir?*

**Cevap:** Yasanın 1. maddesine göre, “fabrika, imalathane, tezgâh, dükkân, mağaza, yazıhane, ticarethane, sınai ve ticari tüm kuruluşların haftada bir gün çalışmamaları zorunlu” kılınmaktadır. Yasanın 2. maddesinde ise resmi dairelerle genel, özel, ticari ve sınai herhangi bir kuruluşta hizmetli ve işçilerin haftada altı günden fazla

çalıştırılmaları yasaklanmaktadır. Yasa 4. maddesinde hafta tatilinden muaf tutulan kuruluşları saymakta, ancak bu gibi kuruluşlarda çalışanların da değişimli olarak haftada birer gün izinli sayılmaları zorunluluğunu getirmektedir. Ama yerleşim birimlerinin nüfusu açısından bir sınırlamaya tabi tutulmuş ve 10.000 ve daha fazla nüfuslu yerleşim birimleri açısından geçerli hâle getirilmiştir. Bu, yasa hükümlerini ciddi ölçüde etkisizleştirecek bir sınırlamadır.

**18.** *Muhaliif gazeteler ve Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası hangi kanuna dayanarak kapatılmıştır?*

**Cevap:** *Takrir-i Sükûn Kanunu*, hükümete olağanüstü yetkiler vermekteydi ve yasanın kabulünden sonra İstiklâl Mahkemeleri kurulmasıyla kapatılmışlardır.

**19.** *Medeni Kanunu, çalışma ilişkileri alanında hangi düzenlemelerle, ön plana çıkmıştır?*

**Cevap:** *Medeni Kanun*, çalışma ilişkileri alanını dernekler konusunda yapmış olduğu düzenlemeler nedeniyle ilgilendirmektedir.

**20.** *Bireysel il ilişkileri açısından Borçlar Kanunu’nun önemi nasıl açıklanabilir?*

**Cevap:** Borçlar Kanunu’nun önemi; işçiyi korumak amacıyla yönelik bu düzenlemelerde yatmaktadır. Buna göre, işveren işçinin yaşamını ve sağlığını koruyabilmek için gerekli önlemleri almak zorundadır. Kendi kusuru dışında bir nedenle kısa bir süre için işini yerine getiremeyen işçiye ücret ödenmesi, avans verilmesi, işverenin işçi ve ailesinin geçimi için zorunlu olan ücret miktarını kendi alacağı dolayısıyla kesememesi, işçiye alışılmış saat ve günlerde dinlenmesi için izin verilmesi, bir yılı aşan sözleşmelerde en az bir haftalık bozma bildirim süresi verilmesi, yasanın getirdiği koruyucu önlemler arasında olması daha da bu yasa önemli kılar.

**21.** *Borçlar Kanunu ile düzenlenen umumi mukavele kurumu, hangi nedenlerle yaşama geçirilememiştir?*

**Cevap:** Türk iş hukukunda “toplular iş sözleşmesi” kurumu ilk defa 1926 tarihli Borçlar Kanunu’nda umumi mukavele adıyla yer aldı. Fakat dönemin elverişsiz iktisadi, sosyal ve siyasal ortamının yanı sıra, işçi örgütlenmelerinin ve sendikaların uzun süre fiilen ve ardından da hukuken yasaklanmış olması, bu düzenlemenin uygulanabilirliğini ortadan kaldırdı. Ayrıca, grev ve lokavt gibi toplu iş sözleşmesi kurumunun tamamlayıcı unsurlarının İK ile yasaklanmış olması da bu olumsuz sonuca katkıda bulunmuştur.

**22.** *Umumi Hıfzısıhha Kanununa tür hükümler içermektedir?*

**Cevap:** Umumi Hıfzısıhha Kanunu, tüm ücretliler için de bazı koruyucu önlemler getirmekle birlikte, daha çok kadın ve çocuk işçilere yönelik hükümler içermekteydi. tüm çalışan kategorileri için gece çalışması günde 8 saati geçemeyecek, yeraltı işlerinde çalışanlar ise günde 8 saatten fazla çalıştırılmayacaklardı. İşyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sahip olmaları gereken niteliklerin bir nizamnameyle saptanacağı belirtilmiştir.



### ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 5: Türkiye’de Tek Parti Döneminde Çalışma İlişkileri: 1920-1946

23. Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Kanunu niçin çıkarıldı?

**Cevap:** Cumhuriyetin ilk yıllarında da Türkiye’de yeni gelişmekte olan sanayinin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla, hem kamu kesiminde, hem de özel kesimde yabancılar istihdam edildi. Çalışmalar, ecnebi usta ve işçilerle Türkler arasında ciddi ücret farklılıkları olduğunu ortaya koymaktadır. İşte bu sebeple daralan istihdam olanakları çerçevesinde Türk işgücünün kötüleşen durumu, soruna ilişkin olarak bir yasanın çıkarılmasını daha da acil hale getirmişti. İşte bu kanunla, bazı sanat ve hizmetlerin Türk vatandaşı olmayanlar tarafından yapılması yasaklanmaktaydı.

#### İŞ KANUNU (İK) (1936)

24. İK’nun önemini açıklayınız?

**Cevap:** Çalışma ilişkilerini bütünsel olarak düzenleme amacına yönelmiş ve bunu sistematik bir yapı içerisinde gerçekleştirmiştir. 1936 tarihli İş Kanunu bireysel ve toplu iş ilişkilerine yönelik bütüncül düzenlemeleriyle dönemin en önemli hukuksal metni olma niteliğini taşımaktadır.

25. İK’nun çıkarılmasında etkili olan faktörler nelerdir?

**Cevap:** İK’nun çıkarılmasında etkili olan faktörler: Sosyal Faktörler, İktisadi Faktörler, Siyasal Faktörlerdir.

26. İş Kanunu’nun çıkarılması ile İktisadi Faktörler açısından önemini açıklayınız?

**Cevap:** İş Kanunu’nun **çkarılması** üzerinde; işçi kesiminin niceliğinin artması yanında, büyük kuruluşlarda ve özellikle kamu kuruluşlarında toplulaşması da etkili oldu.

27. İş Kanunu’nun çıkarılması ile Siyasal Faktörler açısından önemini açıklayınız?

**Cevap:** İş Kanunu, tek parti yönetimiyle siyasal yaşamı, devletçi iktisat politikalarıyla iktisadi yaşamı kontrol eden devletin, emek evrenini kontrolünü amaçlayan başlıca hukuksal araç olma niteliğini taşımaktadır.

#### KARAKTER, SÖZCÜK VE PARAGRAF DÜZENLEME

28. İK’nun çıkarılmasında etkili olan dışsal faktörler nelerdir?

**Cevap:** İş Kanunu’nun çıkarılmasında ve düzenlemelerinin içeriği üzerinde, dönemin demokratik batı ülkelerinin ve Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ilkelerinin yanı sıra, totaliter ülkelerin iş mevzuatı ve da etkili oldu.

29. İK’nun ikili karakteri nasıldır?

**Cevap:** Bireysel iş ilişkilerinde koruyucu bir karakter taşıyan İK’nun toplu iş ilişkilerine yaklaşımı ise otoriterdir.

30. 1936 tarihli İş Kanunu’nun kapsamına hangi işçiler girmektedir?

**Cevap:** Bu kanunun kapsamına ilişkin sınırlamalar üç kategoride ele alınabilir. İlk olarak kanunda, “sadece fikren çalışmakta olanlar” kapsam dışında bırakılmıştır.

İkinci olarak, “düzgün bir şekilde işleyebilmesi için en az on işçinin çalıştırılması gereken işyerleri ve buralarda çalışan işçiler” kanun kapsamına alınmıştır. Ayrıca bu kanunda faaliyet alanları itibarıyla de bir sınırlama görülmektedir. “Çiftçilik, deniz ve hava işleriyle bir ailenin fertleri veya yakın akrabası bir araya toplanarak ve aralarına dışardan başka işçiler katılmayarak ev içinde yapılan işlere bu kanun hükümleri şamil değildir” biçiminde bir düzenleme ile maddede adı geçen faaliyet alanları İK’nun kapsamı dışında bırakılmıştır.

31. Bireysel iş ilişkileri alanında ne gibi düzenlemeler yapılmıştır?

**Cevap:** “İş Akdi ile çalışma koşullarının en önemlisi olan “ücret”e ilişkin koruyucu düzenlemelere yer verilmiş, “İşin Tanzimi” ile de çalışma sürelerine ilişkin düzenlemedir. “İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti” ile de her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş emniyetini temin etmek için gerekli tedbirleri almakla ve bu husustaki şartları ve tertibatı noksansız bulundurmakla yükümlü tutulmuştur. “İş ve İşçi Bulma” adını taşıyan düzenlemeye göre işçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve muhtelif işler için elverişli işçiler bulunmasına tavassut hususlarının tanzimi, bir amme hizmeti olarak Devlet tarafından yapılır. “İş Hayatının Murakabe ve Teftişi” düzenlemesi ile Ulusal çalışma bütünlüğünün düzen altında yürütülmesini sağlamak üzere, iş hayatının kanun hükümlerine ve memleket menfaatlerine uygunluğunu Devlet takip, murakabe ve teftiş eder. “Sosyal Yardımlar” ile de iş hayatında iş kazalarıyla mesleki hastalıklar, analık, ihtiyarlık, işten kalma, hastalık ve ölüm hallerine karşı yapılacak sosyal yardımlar, Devlet tarafından tanzim ve idare edilir.

32. Toplu iş ilişkileri alanındaki düzenlemeler nelerdir?

**Cevap:** İş Kanunu, koyduğu açık grev-lokavt yasaklarıyla Türkiye’de grev yasağı rejimini getirmiş olması, işçi temsilciliği Kurumuna ilişkin düzenlemeler ile işçi temsilciliği kurumunu düzenlemekte ve görevleri bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne yardımcı olmak olan işçi temsilcilerinin seçilmesini öngörmektedir. İş Uyuşmazlıklarının halli konusundaki düzenlemeler ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü konusunda zorunlu tahkim sistemini getirmektedir.

#### CEMİYETLER KANUNU (1938)

33. Yasanın Cemiyetler Kanununun çalışma ilişkileri alanına yönelik ne gibi düzenlemeler içermiştir?

**Cevap:** Derneklere getirdiği diğer sınırlamalar yanında, “sınıf esasına veya adma dayanan” cemiyetleri yasaklamasıydı.





## 2. DÜNYA SAVAŞI YILLARINDAKİ GELİŞMELER VE MİLLİ KORUNMA KANUNU

34. Milli korunma kanunu uygulamalarını açıklayınız?

**Cevap:** 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu uyarınca yapılan uygulamalarla, özellikle kadın ve çocuk işgücü üzerindeki koruma zayıflatıldı ve Ereğli Kömür Havzası’nda bir zorunlu çalıştırma düzeni kuruldu. Seferberlik dolayısıyla emek arzında ortaya çıkan azalmayı ve işgücü açığını değişik biçimlerde gidermeye yönelikti. Bu çerçevede işçilerin çalışma süreleri uzatılarak ve yasal tatil olanakları sınırlanarak, mevcut işgücünün daha uzun sürelerle çalıştırılması yoluna gidildi. Kadın ve çocuk işgücü istihdamına ilişkin koruyucu yasal sınırlamalar kaldırılarak, hem daha uzun sürelerle çalıştırılmaları, hem de yeni kadın ve çocuk işçi istihdamı olanaklı hale getirildi.

## SOSYAL GÜVENLİK ALANINDAKİ GELİŞMELER

35. Cumhuriyetin başlangıç yıllarında sosyal güvenlik alanına ilişkin düzenlemeleri açıklayınız?

**Cevap:** Cumhuriyetin başlangıç yıllarında sosyal güvenlik alanına ilişkin düzenlemeler; 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun, bu alanda önemli bir başlangıç teşkil etmiştir. 1923 tarihli Amele Birliği ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları Talimatnamesi ile Amele Birliği ile madenlerde amele ve müstahdem arasından yaralananlara, bunların ailelerine, hastalara ve aileleri ile muhtaç ailelere yardım ediyordu. Borçlar Kanunu ise sosyal güvenliğin temel ilkelerinden biri olan “zorunluluk” a dayalı düzenlemeler olmamakla birlikte, işçiler yararına bazı koruyucu hükümler içermektedir. 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nun sosyal güvenlik açısından önemi, belirli sayıda işçi çalıştıran işverenlere; hastalık, kaza ve analık hallerinde işçilere sağlık yardımları yapılması konusunda yükümlülükler getirmiş olmasıydı.

36. Sosyal güvenlik uygulamaları hangi kesime yönelik olarak gerçekleştirilmiştir?

**Cevap:** Sosyal güvenlik uygulamaları, büyük ölçüde kamu kesiminde çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Her zaman olduğu gibi asker ve sivil bürokratlar öncelikli öncelikli kesimlerdi.

37. 2. Dünya Savaşı yıllarında Türkiye’de Memur ve işçilerin satın alma güçleri olarak daha avantajlıdır?

**Cevap:** 2. Dünya Savaşı yıllarında Türkiye’de kamu kesimine çalışanların satın alma güçleri de azalırken işçilerin durumu, memurlara göre daha avantajlı oldu.

38. Ücret konusunda kadın ve çocuk işçilerin durumları nasıldır?

**Cevap:** Dönem içerisinde kadın ve çocuk işçilerin ücretlerinin, Türkiye tarihinin diğer dönemlerinde olduğu gibi, erkek işçilere göre daha düşük olduğu gözlenmektedir.

39. Ücretlerin belirlenmesinde ağır basan koşullar nelerdir?

**Cevap:** Dönem içerisinde asgari ücret, umumi mukavele ve iş ihtilafları gibi kurumsal düzenlemelerin ücret düzeyleri üzerinde pek etkisinin olmadığı, ücretlerin büyük ölçüde piyasa koşulları tarafından belirlendiği söylenebilir.



#### SİYASET VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

1. Türkiye’de 1946 yılında çok partili siyasal yaşama geçilmekle birlikte nasıl bir partili sistem ortaya çıkmıştır?

**Cevap:** Türkiye’de 1946 yılında çok partili siyasal yaşama geçilmiş, bu geçiş çoğunlukçu ve iki partili bir sistem ortaya çıkarmıştır.

2. DP’nin bazı ilkeleri sistematik olmaktan uzak olsa dahi çoğunlukla nasıl bir devlet anlayışını hissettirmektedir?

**Cevap:** DP programındaki bazı ilkeler, sistematik olmaktan uzak ve eksik de olsalar kimi zaman bir “sosyal devlet” düşüncesini hissettirmektedirler.

3. Hangi programda sendikal özgürlüklere ilişkin şu ilke yer almıştır: “Her sahada çalışanlara (memurlar dahil) ve iş verenlere mesleki dernek, sendika, federasyon ve konfederasyon kurmak hürriyeti sağlanmalı ve haklarını koruma imkanları verilmelidir.”?

**Cevap:** 1953’te toplanan Onuncu Kurultay’da, o güne kadar karşı çıkılan grev hakkı, programa alınmıştır. Bu programda sendikal özgürlüklere ilişkin şu ilke yer almıştır: “Her sahada çalışanlara (memurlar dahil) ve iş verenlere mesleki dernek, sendika, federasyon ve konfederasyon kurmak hürriyeti sağlanmalı ve haklarını koruma imkanları verilmelidir.”

#### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN İKTİSADİ TEMELLERİ

4. 2. Dünya Savaşı sonrasında Türkiye’de izlenen iktisat politikalarının üzerinde ne etkili olmuştur?

**Cevap:** 2. Dünya Savaşı sonrasında Türkiye’nin yeni dünya düzeninin bir parçası olma isteği; izlenen iktisat politikaların üzerinde de etkili olmuştur.

5. Milli gelir artışı bu dönemde en çok hangi kesimde gerçekleşmiştir?

**Cevap:** Milli gelir artışı daha çok sanayi kesiminde oldu ve bu kesimin payının 1948-1960 döneminde yaklaşık %9 dolaylarında arttığı görülmektedir.

#### ÜCRETLİLERİN NİCEL VE NİTEL VARLIKLARI

6. İK kapsamına giren işçi sayısındaki artış, 1947 yılından 1960’a kadar %185, 1965’e kadar %274’tür. Bu gelişmelerin temel nedeni nedir?

**Cevap:** Bu gelişmelerin temel nedeni, sanayileşme sürecinde ücretlilerin sayılarının artmasıdır.

#### KADIN İŞÇİLERE İLİŞKİN GELİŞMELER

7. Kadınlar iş gücü olarak daha çok hangi meslek gruplarında yer almışlardır?

**Cevap:** Şu meslek gruplarında kadınlar en çok bulunmuştur: Tarımla ilgili meslekler; teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bununla ilgili meslekler; sanatkarlar, imalat ve tamirat işçileri; müteşebbisler,

idareciler ve büro ile ilgili meslekler; hizmetle ilgili meslekler.

8. 1955 yıllarında kadınlar hangi statülerde çok az sayıda bulunmaktaydılar?

**Cevap:** Kadın işgücü açısından dört statüden üçü; yani işverenlik, kendi hesabına çalışma ve ücretlilik minimum düzeydedir ve 1955 yılı itibarıyla kadın işgücünün %91,43’ü ücretsiz aile işçilerinden oluşmaktadır.

9. 1947-1963 döneminde işçilerin artış oranı erkekler için %291 iken; çocuk işçiler için %18, kadınlar için ise %96’dır. Bu hangi gelişmelerle açıklanabilir?

**Cevap:** Kadın ve çocuk işçilerinde olan değişimler, 2. Dünya Savaşında yaşanan gelişmelerin bir uzantısıdır.

#### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KURUMSALLAŞMASINA İLİŞKİN GELİŞMELER

10. Çalışma Bakanlığı hangi tarihte kuruldu ve Bakan olarak kim atandı?

**Cevap:** Çalışma Bakanlığı, 7 Haziran 1945’te kuruldu ve Bakan olarak Dr. Sadi İrmak atandı.

11. İK’nun iş ve işçi bulma hizmetlerinin devlet tarafından gerçekleştirilmesine ilişkin ilkesinden yaklaşık 10 yıl sonraki 1946 yılında hangi kurum kuruldu?

**Cevap:** İK’nun iş ve işçi bulma hizmetlerinin devlet tarafından gerçekleştirilmesine ilişkin ilkesinden yaklaşık 10 yıl sonraki 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun’la İş ve İşçi Bulma Kurumu kuruldu.

#### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİ İŞÇİ VE İŞVEREN TARAFLARININ ÖRGÜTLENMESİNE İLİŞKİN HUKUKSAL ÇERÇEVE

12. Sendikaların kurulmasının önündeki yasal engel yapılan hangi değişiklik kaldırılmış oluyordu?

**Cevap:** 1946 yılında Cemiyetler Kanunu’nda yapılan değişikliklerle “sınıf esasına veya adına dayanan cemiyet kurma yasağı da vardı ve bu değişikliklerle, sendikaların kurulmasının önündeki yasal engel kaldırılmış oluyordu.

#### 1947 TARİHLİ VE 5018 SAYILI İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARI VE SENDİKA BİRLİKLERİ HAKKINDA KANUN (SENDİKALAR KANUNU)(SK)

13. Hangi yasa dar kapsamına ve sınırlı düzenlemelerine karşın, Türkiye çalışma ilişkileri tarihinin en önemli hukuksal düzenlemelerindendir.

**Cevap:** 5018 sayılı yasa, dar kapsamına ve sınırlı düzenlemelerine karşın, Türkiye çalışma ilişkileri tarihinin en önemli hukuksal düzenlemelerindendir.

14. 5018 sayılı yasanın çıkarılmasında hangi faktörler etkili olmuştur?

**Cevap:** Yasanın çıkarılışı üzerinde iktisadi faktörlerin etkilidir. 1946 yılında Cemiyetler Kanunu’nda yapılan



## CEK301U-Çalışma İlişkileri Tarihi

### Ünite 6: Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1960

değişiklik Hükümet açısından SK’nun bir an önce çıkartılması gereksinimini doğurmuştur.

**15. 5018 yasanına göre sendikalar hangi durumlarda kurulabilir ve hangi işçiler üye olabilir?**

**Cevap:** Buna yasaya göre, sendikaların kurulması isteğe bağlıdır; hiç bir kimse, herhangi bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya veyahut üyelikten çekilmeye veya çekilmemeye zorlanamaz.

**16. Sendikaların faaliyet alanlarındaki en önemli düzenlemeleri hangileridir?**

**Cevap:** En önemli düzenlemelerinden biri, “siyasetle, siyasi propaganda ve siyasi yayın faaliyetleriyle iştigal” edemeyecekleri “ve herhangi bir siyasi teşekkülün faaliyetlerine vasıta” olmayacakları hükme bağlanmaktadır.

**17. Hukuki açıdan bakıldığında 5018 sayılı yasanın önemi nedir?**

**Cevap:** Hukuki açıdan bakıldığında, yürürlükte olan mevzuat grev ve lokavtı yasaklamakta ve bu yasağa aykırı davranışları cezai yaptırımlara bağlanmaktadır. 1947 tarihli SK da, “grev teşvik ve teşebüs’ü cezai yaptırımlara bağlanmaktadır.

#### SENDİKAL ALANDAKİ GELİŞMELER

**18. 1950’li yıllarda sendikalı işçilerin sendika başına düşen sayısı kaçtır?**

**Cevap:** Sendikalı işçilerindeki artış, İK kapsamına giren işçi sayısındaki oransal artıştan daha fazladır. Bu dönemde sendika başına düşen üye sayısı 500 dolaylarındadır.

**19. İK’nda 1950 yılında yapılan 5518 sayılı kanunla yapılan değişiklikle hangi haklar tanınmış?**

**Cevap:** İK’nda 1950 yılında 5518 sayılı kanunla yapılan değişiklikle, işçi sendikalarına toplulukla iş ihtilafları çıkarma yetkisi verilmiş; işçi sendikaları bu değişiklikle, grev hakkına sahip olmasalar da, iş ihtilaflı çıkarma ve resmi makamlar önünde işçileri temsil yetkisine sahip kılınmışlardı.

**20. Siyaset yasağı hangi alanda bir baskı aracı olarak kullanılmış ve bu alanda olumsuz sonuçlara neden olmuştur?**

**Cevap:** Siyaset yasağı bazı sendikalar üzerinde bir baskı aracı olarak kullanılmış ve bununla birlikte bazı sendikalar kapatılmıştır.

**21. İşverenlerin sendikal harekete karşı tavırları bu alanda neyi olumsuz etkilemiştir?**

**Cevap:** Hem özel hem de kamu kesimi işverenlerinin işçi sendikalarına karşı olumsuz tavırları, bu kuruluşların gelişmesini olumsuz yönde etkilemiştir.

**22. İşçiler arasında sendikal hareketinin gelişmesine engelleyen neydi?**

**Cevap:** Sendikal hareketinin önemli sorunlarından biri de, işçiler arasında sınıf bilincinin gelişmemesiydi. Ayrıca önceki kuşaklardan hiçbir deneyim devralınmamıştı. Bu

deneyimsizlik de, sendikal hareketin gelişmesi ve oluşması için gerekliydi.

#### BİREYSEL ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ALANINA YÖNELİK HUKUKSAL DÜZENLEMELER VE UYGULAMAR

**23. Bu dönemde İK’nda yapılan geliştirici değişikliklerle hangi alanlar İş Kanunları’nın kapsamına alınmıştır**

**Cevap:** Bu dönemde İK’nda geliştirici değişiklikler yapılmıştır ve yasa kapsamı dışında kalan çalışanlardan bir bölümü de Basın ve Deniz İş Kanunları’nın kapsamına alınmıştır.

**24. Bu dönemde Türkiye’de bir iş kodunun oluşmasına katkıda nasıl bulunulmuştur?**

**Cevap:** Bu dönemde yapılan yeni yasalar, tüzük, yönetmelik ve kararname çıkarıldı ve bunlar Türkiye’de bir iş kodunun oluşmasına katkıda bulundu.

**25. Basın İK ve Deniz İK sırayla hangi yıllarda çıkartıldı ve ne gibi etkilere sahipti?**

**Cevap:** İŞ’nda, 1950’li yıllarda genişlemeler sağlandı. Ayrıca 1952 de çıkarılan Basın İK ve 1954 de çıkarılan Deniz İK ile bu kesimde çalışanlar, bu kanunlar kapsamına alındı.

**26. Hangi yasayla işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemler artırılmıştır?**

**Cevap:** En önemlileri 1950 tarihli 5518 sayılı ve 1954 tarihli 6298 sayılı yasalardır. Bunlarla birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemler artırılmıştır. Ayrıca işçinin hizmet feshinde ihbar önellerinin artırılması, çalışma süresi içerisindeki dinlenme sürelerinin artırılması gibi önemli düzenlemeler bulunmaktadır.

**27. Hangi kanunla hak uyuşmazlıklarının çözümünü kolaylaştırmak amacıyla özel mahkemelerin kurulması olanaklı hale geldi.**

**Cevap:** İş Mahkemeleri Kanunu (1950) ile hak uyuşmazlıklarının çözümünü kolaylaştırmak amacıyla özel mahkemelerin kurulması olanaklı hale geldi.

**28. Hangi kanunun uygulamasına göre, günlük iş müddetine uygun olarak hatanın altı günü çalışan bir kimseye bir iş karşılığı olmaksızın yarım gündelik ücret ödenecektir?**

**Cevap:** İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun (1951) ve İK’nun uygulamasına göre günlük iş müddetine uygun olarak haftanın altı günü çalışan bir kimseye bir iş karşılığı olmaksızın yarım gündelik ücret ödenecektir.

**29. Gazeteciler için koruyucu görev taşıyan ve Gazetecileri İK kapsamında işçilere göre fazlasını sağlayan kanun hangisidir?**

**Cevap:** Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkilerin tanzimi hakkında Kanun (Basın İK)(1952) ile bu faaliyet kolunda çalışanlar, koruyucu





## CEK301U-Çalışma İlişkileri Tarihi

### Ünite 6: Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1960

mevzuat içerisine alındılar. Kanun gazetecilere İK kapsamındaki işçilere göre fazlasını sağlamaktadır.

**30. Hangi yasa Otel, lokanta ve eğlence yerlerinde çalışana verilen bahşişlerden dolayı işçi ve işverene arasında çıkan sorunlar yüzünden çıkartılmıştır.**

**Cevap:** Garson ve Benzeri İşçilerin Hizmet Karşılıkları Hakkında Kanun (1953) otel, lokanta ve eğlence yerlerinde çalışanlara yönelik çıkartılmıştır.

**31. Hangi kanun gemi adamlarının haftalık genel çalışma sürelerini 70 saat olarak belirlemiştir ve gemi adamlarının da sendikalar kurabileceklerine izin vermiştir?**

**Cevap:** Deniz İş Kanunu (1954) ile genel çalışma süresini haftada 70 saat olarak belirlemekte ve fazla çalışma sürelerini düzenlemektedir. Kanun, gemi adamlarının değişik sigorta kollarına ilişkin olarak çıkarılan kanunlara tabi olacağını ve 5018 sayılı kanuna göre sendikalar kurabileceğini kararlaştırmıştır.

**32. Hangi kanuna göre işçi işyerine girdiği tarihten itibaren bir yıl çalışma koşulunu yerine getiren işçi veya müstahdemler yıllık ücretli izne hak kazanıyorlardı?**

**Cevap:** Yıllık Ücretli İzin Kanunu’na (1960) göre işçi işyerine girdiği tarihten itibaren bir yıl çalışma koşulunu yerine getiren işçi veya müstahdemler yıllık ücretli izne hak kazanıyordu.

**33. Hangi kanuna göre devlet ve ona bağlı kuruluşlarda çalışan ve İK’na göre işçi niteliği taşıyanlara, her yıl birer aylık ücretleri tutarında ilave ödeme alacaktır?**

**Cevap:** Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanunu ile tüm düzenlemeler bütünleştiriyordu. Bu kanunla devlet ve ona bağlı kuruluşlarda çalışan ve İK’na göre işçi niteliği taşıyanlara, her yıl birer aylık ücretleri tutarında ilave ödeme alacaktır.

**34. İK ve diğer bazı yasaların koruyucu ve hükümlerinin uygulamaya aktarılmasında karşılaşılan sorunlardan birini yazınız.**

**Cevap:** İK ve diğer bazı yasaların koruyucu hükümlerinin uygulamaya aktarılmasında karşılaşılan sorunlardan biri de “denetim” konusuydu. İş müfettişlerinin sayısının azlığı, işin gerektirdiği nitelik ve eğitimden uzak oluşları, bu aksaklıkların önemli nedenleri arasındaydı.

### SOSYAL GÜVENLİK ALANINDAKİ GELİŞMELER

**35. Sosyal güvenlik uygulamalarını gelişmesi ve hızlanması üzerinde ne etkili olmuştur?**

**Cevap:** Türkiye’deki toplam istihdam içerisinde kamu kesiminin ağırlığının artması, sosyal güvenlik uygulamalarının gelişmesi üzerinde hızlandırıcı bir etki yapmıştır. Ayrıca çok partili hayata geçiş, koruyucu sosyal politika ve sosyal güvenliğin gelişimini olumlu yönde etkilemiştir.

**36. İhtiyarlık Sigortası Kanunu hangi tarihte ve hangi sebepten ötürü çıkartılmıştır?**

**Cevap:** 1950’li yıllarda İşçi Sigortaları Kurumu’nun kapsamına giren işçi sayısında ciddi bir artış oldu. 1950 yılından 1960 yılı sonuna kadar, sigortalıların sayısı %112 oranında arttı. Bu nedenlerden dolayı İhtiyarlık Sigortası Kanunu 1949’da kabul edildi.

**37. Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu hangi tarihte kabul edildi?**

**Cevap:** Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu 1950’de kabul edildi.

**38. 1950’li yıllarda İşçi Sigortaları Kurumu’nun kapsamına giren işçi sayısında ciddi bir artış oldu. 1950 yılından 1960 yılı sonuna kadar, sigortalıların sayısı %112 oranında arttı. Bunula birlikte 3 Sigorta türü kabul edildi. Kabul edilen son sigorta türü hangisidir?**

**Cevap:** 1950’li yıllarda İşçi Sigortaları Kurumu’nun kapsamına giren işçi sayısında ciddi bir artış oldu. 1950 yılından 1960 yılı sonuna kadar, sigortalıların sayısı %112 oranında arttı. Bu nedenlerden dolayı İhtiyarlık Sigortası Kanunu 1949’da, Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu 1950’de, Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu ise 1957’de kabul edildi.

**39. Kamu kesiminde memur statüsünde çalışanlar için ne ile büyü bir adım atıldı?**

**Cevap:** 1949’da kabul edilen ve 1 Ocak 1950’de yürürlüğe giren T.C. Emekli Sandığı ile kamu kesiminde memur statüsünde çalışanlar için büyük bir adım atıldı.

### TÜRKİYE – ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ İLİŞKİLERİ

**40. UÇÖ, 2. Dünya Savaşı sonrasında çalışmalarını daha çok hangi alanlarda yaptı ve Türkiye bu durumdan nasıl faydalandı?**

**Cevap:** UÇÖ, 2. Dünya Savaşı sonrasında, çalışmalarını az gelişmiş ülkelerin eğitim, danışmanlık gibi acil teknik ihtiyaçlarını da göz önüne alacak şekilde yeniden düzenlemişti. Türkiye, bu yardımlardan yararlandı.

**41. Hangi kanunlarda UÇÖ’nün etkileri olduğu söylenebilir?**

**Cevap:** Türkiye daha Örgüte katılmadığı dönemlerdeki mevzuat üzerinde UÇÖ’nün olumlu etkileri olmuştu. Hafta Tatili Kanunu ile Umumi Hıfzıssıhha Kanunu buna örnektir.

### ÜCRETLERDEKİ GELİŞMELER

**42. 1945 yılına kadar ücretlerde bir düşüşün görülmesi hangi olayla açıklanabilir?**

**Cevap:** 1950 öncesindeki ücretler incelendiğinde, gerçek ücretlerde 1945 yılına kadar bir düşüş görülmüştür. Bu durum 2. Dünya Savaşından kaynaklanmaktadır.

**43. 1950-1960 dönemindeki gerçek ücretler hangi oranlarda artış göstermişlerdir?**

**Cevap:** 1950-1960 dönemindeki gerçek ücretler, 10 yıllık bir süre içerisinde yaklaşık 1/3 oranında artmış



olmaktadır. 1968 yılı üretici fiyatlarıyla GSMH, 1948-1960 döneminde %91,20 oranında artış göstermiştir.

**44. 1950 -1960 döneminde, imalat sanayisinde gerçek ücretler nasıl bir artış göstermiştir?**

**Cevap:** Bir çalışma, 1950-1960 döneminde, imalat sanayiinde 1955 yılı dışında gerçek ücretlerin sürekli bir artış eğiliminde olduğunu, 1950-1961 yılları arasında %60’lık bir yükseliş gösterdiğini ortaya koymaktadır.

**45. Memur maaşları 1938-1947 ve ayrıca 1947-1960 dönemlerinde fiyat artışları karşısında satın alma gücünü koruyamazken, işçilerin maaşları hangi yıllar arasında sürekli bir artış sergilemektedir?**

**Cevap:** Memur aylıkları hem 1938-1947, hem de 1947-1960 dönemlerinde fiyat artışları karşısında satın alma gücünü koruyamazken, işçilerin maaşları 1950-1960 döneminde sürekli bir artış göstermektedir.

**46. Çıkarılan hangi yasayla kadın ve erkek arasındaki ücret farkını azaltmaya yöneliktir?**

**Cevap:** İK’nun 5518 sayılı yasasına göre “bir işyerinde aynı mahiyette işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet ayrılığı sebebiyle fark ücreti verilmez.” Böylelikle Kadın ve erkek arasındaki ücret farkı azaltılmaya çalışılmıştır.

**47. Türkiye’de 1950’li yıllarda kadın işçilerin ücretlerine ilişkin değerlendirmeler, önceki dönemlere göre daha kapsamlı bir biçimde yapılabilmesi nasıl açıklanabilir?**

**Cevap:** Türkiye’de 1950 yılları ve sonrasına ait ve İşçi Sigortaları Kurumu’nun istatistiklerinde bulunan kayıtlara dayanarak daha detaylı değerlendirmeler yapılabilmektedir.

**48. “Asgari ücret saptamaları” ve “toplulukla iş ihtilafları” hangi alanla ilgili çalışmalardır?**

**Cevap:** “Asgari ücret saptamaları” ve “toplulukla iş ihtilafları” kurumsal düzenlemelerin ücret üzerindeki etkilerini değerlendirmek amacıyla yapılan çalışmalardır.

**49. Asgari ücretin tesbitine müteallik yönetmelik ne zaman çıkarıldı?**

**Cevap:** 1951’de Asgari Ücretin Tesbitine Müteallik Yönetmelik çıkarıldı. 1051’den başlayarak, yönetmelik uyarınca asgari ücretlerin tesbitine başlandı.

**50. Dönem içerisinde ücret düzeyleri üzerinde en çok etkili olan kurumsal düzenleme hangisi olduğu söylenebilir?**

**Cevap:** Yapılan iş ihtilafları, dönem içerisinde ücret düzeyleri üzerinde en çok etkili olan kurumsal düzenleme olduğu söylenebilir. Bu ihtilaflar piyasanın işleyişini belirlemiştir.

**51. Hangi kanunda yapılan değişikliklerden dolayı hem işçi temsilcilerinin hem de sendikaların işlevlerini artırarak sendikal hareketin gelişimini olumlu yönde etkilediği gibi, sendikaların ücret düzeyleri üzerindeki etkisini de artırdı?**

**Cevap:** Dönem içerisinde İK’nda yapılan değişikliklerden dolayı soruda belirtilen etkiler ortaya çıkmıştır.

## DİĞER ÇALIŞMA KOŞULLARI

**52. Çalışma süreleri hangi kanuna göre haftada 48 saat olarak belirlenmiştir?**

**Cevap:** İK, haftalık çalışma sürelerini 48 saat olarak belirlemiş ve bunun istisnalarını da koymuştu.

**53. Çalışma süreleri haftalık 48 saat olarak belirlenmesine rağmen, sürelerinin uygulanamamasında hangi kanunun etkili olduğu söylenilebilir?**

**Cevap:** Fiili açıdan bakıldığında, çalışma sürelerinin uygulanamamasında Milli Koruma Kanunu’nun ciddi rolü olmuştur.

**54. 1946 yılında İstanbul’da küçük sanayide yapılan gözlemler sonucu küçük sanayide ortalama günlük çalışma süresi ne kadardır?**

**Cevap:** 1946 yılında İstanbul’da küçük sanayide yapılan gözlemler “küçük sanayide ortalama günlük çalışma sürelerinin 12 saate vardığını” ortaya koymaktadır.

**55. Hangi kanuna göre çalışma yaşına ilişkin standartlara göre, 12 yaşından küçük çocukların sanayi işlerinde ve 16 yaşından küçük çocukların hangi işte olursa olsun günde 8 saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır?**

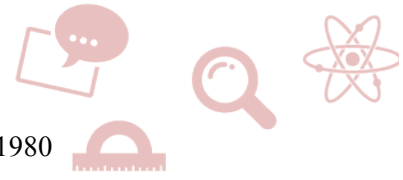
**Cevap:** Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve İK’nun çalışma yaşına ilişkin standartlarına göre 12 yaşından küçük çocukların sanayi işlerinde ve 16 yaşından küçük çocukların hangi işte olursa olsun günde 8 saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır.

**56. T.B.M.M. Çalışma Komisyonu Üyesi Milletvekillerinin Raporu’na göre işyerlerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği için şöyle denilmiştir: ... bir kaçı müstesna kazaya karşı emniyet tedbiri yoktur. Hele sıhhi emniyet tedbiri var demek günahdır. Bununla ne demek istenmiştir?**

**Cevap:** Yukarıda denilmek istenen, işçiler arasında salgın hastalıkların yaygın olduğunu, işçilerin son derece kötü sağlık ve çevre koşulları altında çalıştırıldığını, birçok işletmenin yasaların hekim bulundurma düzenlemesine uymadığını ortaya koymaktadır.

**57. Yaş sınırlaması olmasına rağmen çocukların birçok alanda çalıştırılması hangi alanın yetersizliğiyle açıklanabilir?**

**Cevap:** Çocuk çalıştırılmasına ilişkin fiili durum ve sorunlar, kuşkusuz iktisadi dinamikler yanında, devlet korumasının ve denetimlerinin yetersizliğiyle bağlantılıdır.



## ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 7: Türkiye’de Çalışma İlişkilerinde Kurumsallaşma: 1960-1980

### GİRİŞ

1. 1960-1980 Döneminde çalışma ilişkilerine damgasını vuran önemli yasal düzenlemeler hangi düzenlemelerdir?

**Cevap:** 1960-1980 döneminde çalışma ilişkilerine damgasını vuran iki önemli yasal düzenleme 1961 Anayasası ile 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) olmuştur.

2. 1960-1980 yılları arasında, kurumsallaşma adına önemli gelişmeler olmuştur. Bu gelişmeler işçi hareketi açısından değerlendirildiğinde olumlu sonuçları neler olmuştur?

**Cevap:** Dönem boyunca sosyal hukuk devleti anlayışı öne çıkmış, grevli-toplu iş sözleşmeli sendikal haklar güçlü hukuksal güvenceye kavuşmuş ve işçi hareketinde ciddi bir yükseliş yaşanmıştır.

### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİ ÇEVRELEYEN VE ETKİLEYEN KOŞULLAR

3. 1961 Anayasasının çalışma ilişkileri üzerinde etkili olan özellikleri nelerdir?

**Cevap:** 1961 Anayasası toplu çalışma haklarını (sendikalaşma, toplu sözleşme ve grev) anayasal güvenceye kavuşturarak işçi hareketinin güçlenmesi, siyasal ve toplumsal etkisinin artması için oldukça elverişli koşullar sunmuştur. Çalışma hakkı 1961 Anayasasında düzenlenmiştir. Anayasa çalışma hürriyetini ayrıca bahsederken devlete çalışma hayatının gelişimi, çalışanların korunması, işsizliğin azaltılması ve ücrette adaletin sağlanması konusunda ödev yüklemiştir. Ayrıca çalışma haklarından dinlenme hakkı, sendika kurma hakkı, toplu sözleşme ve grev hakkı ve sosyal güvenlik hakkı düzenlenmiştir.

4. 1961 yılında kurulan Türkiye İşçi Partisi’nin kurulması çalışma ilişkileri açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Bunun nedeni nedir?

**Cevap:** 1960-80 döneminde çalışma ilişkilerini etkileyen siyasal gelişmelerden biri de 1961 yılında 12 sendikacı tarafından Türkiye İşçi Partisi (TİP) adıyla bir işçi partisinin kurulmasıdır. TİP sendikaların siyasete müdahalesi açısından önemli bir adım olarak ortaya çıkmış ve 1965 seçimlerinde 15 milletvekili ile parlamentoya girmiştir. Bu noktada sendikaların siyasette söz sahibi olması açısından da önemlidir.

5.12 Mart 1971 Askeri Muhtırası sonrası ortaya çıkan olumsuz gelişmeler nelerdir?

**Cevap:** 12 Mart 1971 Askeri Muhtırası, 1961 Anayasası ile başlayan özgürlükçü yönelimde önemli bir duraksama ve kırılma yarattı. Anayasanın özgürlükçü ve sosyal içerikli hükümlerinin ciddi sınırlamalarla karşılaştığı bu dönemde (1971-1973) teknokrat nitelikli hükümetler kuruldu. 1974-1980 dönemi ise koalisyon hükümetlerinin iş başında olduğu yıllar oldu. 1970’lerin sonlarına doğru artan siyasal istikrarsızlık ve şiddet sarmalı çalışma

ilişkilerini de olumsuz etkileyen bir atmosfer oluşturdu.

6. Döneme damgasını vuran temel iktisad politikası olan ithal ikamesinin genel özellikleri nelerdir?

**Cevap:** Malların ithal edilmesi yerine ülke içinde üretimi anlamına gelen ithal ikamesi politikası yerli sanayinin gelişmesini ve iç pazarı hedef alan bir iktisad politikasıdır.

7. İthal ikameci sanayileşmenin reel ücretlerde ve sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkileri nelerdir?

**Cevap:** İthal ikameci sanayileşme içinde ücretler siyasi yöntemlerle baskı altında tutulmamış, grevli-toplu pazarlıklı sendikalaşma hakkıyla işçi sınıfının reel gelirlerindeki artış güvence altına alınmıştır. Bu modelde özellikle kamu kesiminde emekle devlet arasında örtük bir uzlaşmanın yaşandığı ve ücret artışları konusunda esnek davranıldığı görülmektedir. Bu politikaların bir diğer yansıması ise oldukça ileri bir sosyal güvenlik sistemi kurulabilmesidir. Böylece işçi sınıfı ücret dışında da önemli güvenceye ve parasal olmayan gelir türlerine kavuşabilmiştir.

8. Dönemin ithal ikameci iktisad politikalarının olumlu sonuçları nelerdir?

**Cevap:** Dönemin ithal ikameci politikaları sanayileşme, ekonomik büyüme, yeni istihdam olanakları ve refahın yükselmesi gibi sonuçlar vermiş ve bu nedenle devletin sosyal boyutlarını genişletmiştir. Oldukça etkili bir sendikal hareket olduğundan 1960 ile 1977 arasındaki dönem gerek kamu, gerek özel sektörde reel ücretlerin anlamlı şekilde büyüdüğü bir dönem olmuştur.

9. Dönem boyunca sosyal-sınıfsal yapıda ne gibi değişiklikler yaşanmıştır?

**Cevap:** Dönem boyunca sosyal-sınıfsal yapıda, istihdamın sektörel dağılımında yavaş ancak istikrarlı biçimde devam eden bir dönüşüm yaşanmıştır. Kayda değer bir sanayileşme, işçileşme ve kentleşme görülmektedir. İstihdamda tarımın payı azalırken sanayi ve hizmetler sektörünün payında belirgin bir artış yaşanmış, özel olarak imalat sektörünün payı ise daha hızlı artmıştır. Sanayi ve hizmetler sektörünün payının giderek artması istihdamın sınıfsal dağılımını da değiştirmiş; ücretlilerin, işçilerin ve sigortalıların sayısı belirgin biçimde yükselmiştir.

### ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN KURUMSALLAŞMASI

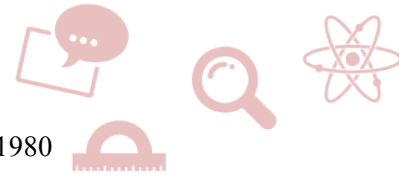
10. Çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması hangi adımları içermektedir?

**Cevap:** Çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması: Çalışma ilişkilerinin taraflarının serbestçe örgütlenmesi, toplu pazarlık ve grev haklarının güvence altına alınması ve çalışma ilişkilerinin yürütümü için uygun yasal ve idari çerçevenin oluşturulması adımlarını içermektedir.

11. 1961 Anayasası’nın çalışanlara verdiği haklar nelerdir?

**Cevap:** 1961 Anayasası ile çalışanların toplu haklarının bütünü (sendika, toplu sözleşme ve grev hakkı) anayasal





## ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ

### Ünite 7: Türkiye’de Çalışma İlişkilerinde Kurumsallaşma: 1960-1980

güvence altına alınmıştır. Ayrıca 1961 Anayasası ayrımsız bütün çalışanlara sendikalaşma hakkı tanımıştır. 1961 Anayasası’nın 46. maddesi ile Türkiye’de sendika hakkına ilk kez açık anayasal güvence getirilmiştir.

**12. 1961 Anayasasının “sendika hakkı” başlıklı 46. maddesi hangi hükümleri içermektedir?**

**Cevap:** 1961 Anayasasının “sendika hakkı” başlıklı 46. maddesi şu hükümleri içermektedir:

“Çalışanlar ve işverenler, önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler.

İşçi niteliği taşımayan kamu hizmetli görevlilerinin bu alandaki hakları kanunla düzenlenir. Sendika ve sendika birliklerinin tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz.”

**13. 1961 Anayasasının “sendika hakkı” başlıklı 46. maddesinde 12 Mart 1971 askeri muhtırası sonrası yapılan değişiklikler nelerdir?**

**Cevap:** Anayasa’nın 46. maddesi, 12 Mart 1971 askeri muhtırasının ardından çalışanlar aleyhine değişiklikler yapılmıştır. “Çalışanlar” ifadesi madde metninden çıkarılarak, “işçiler” ifadesi konuldu. Böylece kamu görevlileri sendikalarının anayasal dayanağı kaldırılmış oldu. Değişiklik bununla da sınırlı kalmayıp Anayasa’nın 119. maddesi de değiştirilerek “memurlar sendikalara üye olamazlar” hükmü eklendi. Böylece 1961 Anayasası ile örgütlenme hakkını elde eden memurlar, 10 yıl sonra örgütlenme yasağı ile karşı karşıya gelmiş oldu.

**14. 1961 Anayasasının “toplular sözleşme ve grev hakkı” başlığını taşıyan 47. Maddesi işçiler açısından nasıl bir önem taşımaktadır?**

**Cevap:** 1961 Anayasasının “toplular sözleşme ve grev hakkı” başlığını taşıyan 47. Maddesi toplular sözleşme ve grev hakkını güvence altına alıyordu. Anayasa’nın 47. maddesi, toplular sözleşme hakkını işverenlerle olan ilişkilerinde iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ve düzeltmek amacıyla özel olarak işçilere tanıyordu. Diğer bir ifadeyle toplular sözleşme hakkı, işverenlere tanınmış değildi. Bu vurgu ve ayırım çalışmaları hukukunun temel ilkelerinden biri olan “işçiyi koruma” ilkesiyle ve sosyal hukuk devleti yaklaşımıyla uyumludur. İşçiyi koruyucu bir hükümdür. Öte yandan grev hakkına açıkça yer verilen anayasada, lokavt anayasal bir düzenleme olarak yer almamıştır, sadece madde metninde “işverenlerin hakları” ifadesi ile yetinilmiştir. Bu tutum 1961 Anayasası’nın sosyal içeriğini göstermesi açısından son derece önemlidir. Anayasa, liberal yaklaşımlara önemli bir mesafe koyarak, sosyal koruma perspektifini benimsiyordu.

**15. 274 sayılı Sendikalar Kanunu, hangi tarihte yürürlüğe girmiştir?**

274 sayılı Sendikalar Kanunu 24 Temmuz 1963 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

**16. 274 sayılı Sendikalar Kanunu, 1947 sayılı 5018 sayılı Sendikalar Kanunu ile karşılaştırıldığında nasıl farklar**

*göze çarpmaktadır?*

274 sayılı Sendikalar Kanunu, 1947 tarih ve 5018 sayılı Sendikalar Kanunu’na göre oldukça özgürlükçü bir yaklaşım benimsemiştir. 35 maddeden oluşan 274 sayılı yasa, 13 maddeden oluşan ilk sendikalar yasağı 5018’e göre oldukça kapsamlıdır. Bu kapsam sadece şekil açısından değil, içerik açısından da söz konusudur. 5018’in yasaklayıcı, kısıtlayıcı ve daraltıcı felsefesinin aksine, 274 özgürlükçü ve kapsayıcı bir yaklaşıma sahiptir. 5018 sayılı kanun “fikri faaliyeti bedeni faaliyetinden üstün olan” fikir işçilerinin sendikalaşmasına olanak tanımıyordu. Oysa 274 sayılı Yasa, hizmet sözleşmesiyle çalışan herkese sendika kurma ve üye olma imkânı vermiştir. Dahası yasa, sadece hizmet sözleşmesiyle çalışanları değil, emeği ile geçinenleri olabildiğince işçi sendikaları içinde örgütlemeye çalışıyordu.

**17. 274 Sayılı yasada kamu sendika üyesi olamayacakları belirlenen çalışanlar kimlerdir?**

**Cevap:** 274 sayılı yasa, kamu görevlilerinin sendikal haklarının özel bir kanunla düzenleneceği hükmüne yer vererek (Madde 2), kamu görevlilerinin işçi sendikalarına üye olmalarını engellemiştir. Ayrıca sendika üyesi olamayacaklar arasında, asker kişiler ile din ve ibadet işlerinde çalışanlar da yer almaktadır.

**18. 274 Sayılı yasada siyaset yasağı açısından yapılan değişiklikler nelerdir?**

**Cevap:** 5018’de yer alan siyaset yasağı 274 sayılı yasada yer almıyordu. Yasa geniş anlamda siyaset yasağı getirmiyor, sadece dar anlamda (siyasi partilerle organik ilişki, siyasi partilerden yardım alınması veya onlara yardım yapılması gibi) siyaset yasağı içeriyordu. Bu sınırlamalar sendikaların siyasetle ilgilenmesini, istediklerini siyasi partiyi desteklemesini engellemiyordu. 274 sayılı yasa ile sendikalara geniş anlamda siyaset hakkı tanınmıştır ve sendikalar bu dönemde çeşitli yöntemlerle siyasete müdahil olmuşlardır.

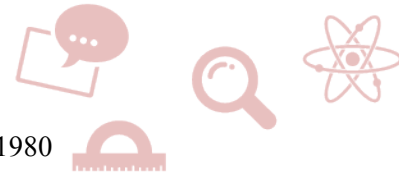
**19. 274 Sayılı yasada düzenlenen sendikaların belli basil faaliyetleri nelerdir?**

**Cevap:** Yasa, sendikaların faaliyetlerini oldukça geniş bir çerçevede düzenliyordu. Toplu iş uyuşmazlığı çıkarmak, toplular sözleşmeleri ve umumi mukaveleler yapmak, grev ve lokavta karar vermek ve yönetmek, uluslararası kuruluşlara temsilci göndermek, yardımlaşma sandıkları ve kooperatifler kurmak, idari ve adli makamlara başvurmak belli başlı faaliyetlerdir.

**20. 274 Sayılı yasada yer alan sendika üyelerini ve sendika yöneticilerini içeren koruyucu hükümler nelerdir?**

**Cevap:** 274 Sayılı yasada yer alan sendika üyelerini ve sendika yöneticilerini koruyucu hükümler şöyle yer almıştır:

- 19. Madde Sendika sendikaya üye olma ve olmamayı (olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü) güvenceye alıyor ve işverenin işçi



## ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 7: Türkiye’de Çalışma İlişkilerinde Kurumsallaşma: 1960-1980

sendikası üyeliği nedeniyle işçiye karşı ayrımcı davranmasını yaptırma bağlıyordu.

- İşe almada, işin sevk ve idaresinde, ücret, sosyal hak ve benzeri konularda sendikal nedenle ayırım yapılmasını ve sendikal faaliyet nedeniyle işçinin işten çıkarılmasını yasaklıyordu. Bu hükümlere aykırı davranan işverenin ödeyeceği tazminatın işçinin bir yıllık ücretinden az olamayacağı hükme bağlanıyordu.

**21. 274 Sayılı yasanın sendika aidatına ilişkin yeniliği ve sendikalara mali anlamda sağladığı avantaj ne olmuştur?**

**Cevap:** Yasa, sendikalara ödenecek aidat miktarının sendikanın genel kurul kararıyla belirlenmesini öngörüyor ve herhangi bir sınır getirmiyordu. Aidatın kaynaktan kesilmesi (check-off) sistemi yasanın önemli yeniliklerinden biriydi. Bu hüküm sendikaların mali güçlerinin artmasını sağlayacaktı. Yasaya göre, işveren sendika üye aidatlarını işçilerin ücretlerinden kesmeye ve sendikaya ödemeye zorunluydu.

**22. 1970 yılında AP Hükümeti döneminde kabul edilen 1317 sayılı kanun ile sendika, federasyon ve konfederasyon kuruluşuna ilişkin düzenlemenin içeriği nedir?**

1317 sayılı kanun ile sendika, federasyon ve konfederasyon kuruluşuna ilişkin baraj koşulu getirmiştir. Yasaya göre, bir işçi sendikasının Türkiye çapında faaliyet gösterebilmesi için kurulu bulunduğu işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az üçte birini, işçi federasyonlarının aynı işkolunda mevcut sendikalardan en az ikisini bir araya getirmeleri ve o işkolunda çalışan sigortalı işçilerin en az üçte birini temsil etmeleri gerekiyordu. İşçi konfederasyonları da sendika ve federasyonlardan en az üçte birini ve Türkiye’deki sendikalı işçilerin en az üçte birinin üye sıfatıyla bir araya gelmeleri suretiyle kurulabilecekti.

**23. 1317 sayılı kanun ile sendika, federasyon ve konfederasyon kuruluşuna ilişkin baraj koşulu daha sonra iptal edilmiştir. Bu iptalin gerekçesi ne olmuştur?**

**Cevap:** 1317 sayılı yasa, Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde 15-16 Haziran olayları diye bilinen iki günlük kitlesel işçi eylemlerini tetiklemiştir. Yasa, Meclis’te TİP dışında kalan bütün partilerin oylarıyla kabul edilmiştir TİP’in başvurusu üzerine Anayasa Mahkemesi 8 ve 9 Şubat 1972 tarih 1972/3 sayılı kararıyla (Resmi Gazete 19.10.1972) yasanın sendikal barajlara ilişkin hükümlerini, hakkın özünü ortadan kaldırdığı gerekçesiyle iptal etmiştir.

**24. Ülkemizde toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesinin hukuksal olarak kurumsallaşması hangi yasalarla gerçekleşmiştir?**

**Cevap:** Ülkemizde toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesinin hukuksal olarak kurumsallaşması, 1961 Anayasası ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile gerçekleşmiştir.

**25. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu hangi yıla kadar yürürlükte kalmıştır?**

**Cevap:** 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1980 yılına kadar uygulanmış, 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile askıya alınmış, 1983 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.

**26. 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nda grev hakkına ilişkin en önemli sınırlandırması nedir ve sınırlandırmanın işleyişi nasıl olmaktadır?**

**Cevap:** 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu’nda grev hakkıyla ilgili en önemli sınırlandırma grev ve lokavtın bakanlar kurulu kararıyla geçici olarak durdurulmasıdır. Yasanın 21. Maddesine göre “memleket sağlığı” ve “milli güvenlik” gerekçesiyle grev ertelenebilecekti. Erteleme iki aşamalıydı, ilk erteleme en çok 30 gün, ikinci erteleme 60 gün süreli olabilecekti. Danıştay bir hafta içinde yürütmeyi durdurma talebi konusunda karar verecekti. Bu süre içinde devreye giren uzlaştırma mekanizması tarafların kabulüne bağlı olacaktı ve geciktirme süresinin sonunda grev ve lokavt devam edebilecekti.

**27. 275 sayılı yasa belirli iş yerlerinde ve iş kollarında grevi yasaklamıştır. Bu işyerleri ve iş kolları hangileridir?**

**Cevap:** Yasa belirli işyerlerinde de grevi yasaklamıştır. Bunlar hastane, klinik, sanatoryum, prevantoryum, dispanser, eczane, aşı ve serum imal eden sağlıkla ilgili işyerleridir. Yasa can veya mal kurtarma iflerinde, kamu tarafından yerine getirilen su, elektrik ve havagazı istihsal ve dağıtım işlerinde grevi yasaklamıştır. Grevin yasak olduğu hizmetler arasında noterlik hizmetleri ile eğitim ve öğretim kurumları ve çocuk bakım yerleri de sayılmıştır.

**28. Kamu Görevlilerinin sendikal örgütlenmesi hangi yasa ile düzenlenmiştir?**

**Cevap:** Anayasanın memurlar dâhil tüm çalışanlara sendika hakkı tanınmasından dört yıl sonra çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesini düzenlemiştir.

**29. Kamu Görevlilerinin sendikal örgütlenmesi hangi yasa ile düzenlenmiştir?**

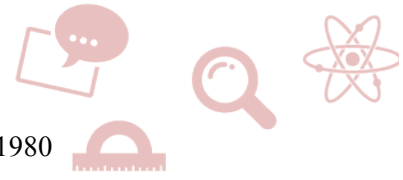
**Cevap:** Anayasanın memurlar dâhil tüm çalışanlara sendika hakkı tanınmasından dört yıl sonra çıkarılan 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası ile kamu görevlilerinin sendikal örgütlenmesini düzenlemiştir.

**30. 624 sayılı yasanın memurlara tanıdığı sendikal hak neleri içermektedir?**

**Cevap:** 624 sayılı yasa ile memurlara grevsiz, toplu sözleşmesiz, toplu eylemsiz son derece kısıtlı bir sendika hakkı tanındı.

**31. 675 sayılı Devlet Memurları Yasası ne zaman kabul edilmiştir?**

**Cevap:** 23 Temmuz 1965 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kabul edilmiştir.



### ÇEK301U-ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ TARİHİ Ünite 7: Türkiye’de Çalışma İlişkilerinde Kurumsallaşma: 1960-1980

**32. 675 sayılı Devlet Memurları Yasası kamudaki istihdam şekillerini belirlemiştir. Yasada belirtilen istihdam şekilleri nelerdir?**

**Cevap:** Yasanın 4. maddesi ile kamudaki istihdam şekilleri belirlenmiştir. Bunlar devlet memuru, sözleşmeli personel ve yevmiyeli personeldir. Devlet memuru, devlet hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli işlerde devamlı çalışanları; sözleşmeli personel, yurtdışı yapılamayan özel ihtisas öğrenimine ihtiyaç gösteren belirli istisnai görevlerde geçici süreli ve sözleşme ile çalıştırılanları; yevmiyeli personel ise devlet kamu hizmetlerinin asli nitelikte olmayan işlerinde bedenen, belirli ve geçici süre için gündeliklerle çalışanları ifade ediyordu.

**33. 4 Temmuz 1975 tarih ve 1927 sayılı yasa ile kıdem tazminatında yapılan değişiklikler nelerdir?**

**Cevap:** Kıdem tazminatını hak etme koşulu üç yıldan bir yıla indirilmiş ve kıdem tazminatı tutarı da 15 günden 30 güne çıkarılmıştır. 1927 sayılı yasa ile ayrıca kıdem tazminatına tavan getirilmiş ve kıdem tazminatının asgari ücretin 7.5 katını aşamayacağı öngörülmüştür. Ancak daha sonra yapılan bir başvuru üzerine tavana ilişkin bu kısıtlama Anayasa Mahkemesi’nin 23 Ocak 1979 tarih ve 1979/6 Sayılı kararı ile şekil yönünden iptal edilmiştir. Kıdem tazminatı tavanı, 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrası tekrar kabul edilmiştir.

**34. 3008 sayılı yasada yapılan ‘işçi’ tanımı nedir?**

**Cevap:** 3008’de “Bir iş akdi dolayısıyla başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi denir” hükmü yer almaktaydı.

**35. 1475 sayılı İş Yasası’nda yeralan ‘işçi tanımı nedir?’**

**Cevap:** “Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığında çalışan kimseye işçi denir.” tanımı yer almıştır. Böylece, bedenen çalışma-fikren çalışma ayrımı kaldırılmıştır.

### SOSYAL TARAFLARIN ÖRGÜTLENMESİ VE İLİŞKİLERİ

**36. 1960-1980 Dönemi sendikacılık ve sendikalaşma açısından nasıl bir dönem olmuştur?**

**Cevap:** 1960-1980 dönemi Türkiye’de sendikaların “yükseliş dönemi” olarak nitelenebilir. Bu dönemde sendikalar hem nicel, hem de nitel açıdan güçlendiler. Sendika üye sayısı, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi sayısı ve işçi ücretleri açısından önemli yükselişler yaşandı. Dönemin en belirgin özelliklerinden biri zaman zaman zaman zaman “sendika enflasyonu” olarak da nitelenen sendika sayısının çokluğudur. 274 sayılı yasanın işyeri sendikalarına olanak tanıması nedeniyle çok sayıda işyeri sendikası kurulmuş ve bu durum sendika sayısını arttırmıştır.

Dönemin sendikacılık eğilimi açısından vurgulanması gereken bir diğer nokta ise, 1950’lerin aksine sendikaların mali olarak güçlenmesidir.

**37. 1960-1980 döneminde etkili olan işçi konfederasyonları hangileridir?**

**Cevap:** Dönem boyunca iki büyük işçi konfederasyonu çalışma ilişkilerinde belirleyici olmuştur: 1952 yılında kurulan Türk-İş ve 1967’de Türk-İş’ten kopma sonucu kurulan Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK). Kamu kesimi sendikacılığı esas olarak Türk-İş tarafından temsil edilirken, DİSK ağırlıklı olarak özel sektörde örgütlenmiştir.

**38. Sendikacılıkta yer alan ‘check off’ terimini açıklayınız.**

**Cevap:** Sendika aidatının kaynaktan kesilmesine check off denmektedir.

**39. 1960 sonrası işveren örgütlenmesi nasıl gelişmiştir?**

**Cevap:** 1960 sonrasında işveren örgütlenmesinde de artış ve merkezileşme yaşanmıştır. 15 Ekim 1961 tarihinde, aralarında Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası’nın (MESS) da olduğu altı işveren sendikası İstanbul İşveren Sendikaları Birliği adı altında bir üst kuruluş oluşturmuşlardır. Bu birliğin adı 1962 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) olarak değiştirilmiştir. Bu dönemde işveren örgütleri arasında birleşim bölümleri ortaya çıkmış, ekonomik ve ticari hayat ile ilgili konularla Odalar Birliği, sosyal ve çalışma hayatı ile ilgili konularla ise TİSK ilgilenmeye başlamıştır.

**40. Türkiye’de imzalan ilk toplumsal anlaşma kaç yılında kimler tarafından imzalanmıştır?**

**Cevap:** 20 Temmuz 1978 tarihinde ilk ve tek Toplumsal Anlaşma Döneminin Başbakanı Bülent Ecevit ile Türk-İş Genel Başkanı Halil Tunç arasında imzalanmış olup; 14 ay yürürlükte kalmıştır.

### İŞÇİ HAREKETLERİ

**41. 1960-1980 Dönemi içerisinde yeralan 15-16 Haziran olaylarının önemi nedir?**

**Cevap:** 1960-1980 döneminin en önemli grev dışı eylemi 15-16 Haziran olaylarıdır. 15-16 Haziran doğrudan ekonomik hedefler dışında sendikal hakların savunulması için yapılan bir eylem olması nedeniyle oldukça önemlidir. 1317 sayılı yasa ile DİSK’in fiilen yok edilmesine gösterilen tepki sonucu çıkan olaylar iki gün sürmüştür. DİSK yasanın kendi varlığını hedef aldığını düşünerek direnme kararı almış ve 15-16 Haziran 1970 tarihlerinde iki gün boyunca İstanbul ve İzmit’te on binlerce işçinin katıldığı işçi eylemleri yaşanmıştır. Olaylarda, üçü işçi olmak üzere 5 kişi hayatını kaybetmiştir. Olayların ardından, sıkıyönetim ilan edilmiştir ve çok sayıda sendikacı tutuklanmıştır.