

ODTÜ Gelişme Dergisi,  
Planlama Özel Sayısı,  
1982

**PLANLI DÖNEMDE İŞÇİ HAREKETİNİ BELİRLEYEN ETKENLER**

**Yıldırım KOÇ**

## PLANLI DÖNEMDE İŞÇİ HAREKETİNİ BELİRLEYEN ETKENLER

Yıldırım KOÇ\*

1960-1980 döneminde işçilerin örgütlenmelerinde ve eylemlerinde büyük değişiklikler oldu. Sendika üyesi yaklaşık 200-250 binden birbuçuk-iki milyona çıktı. Yasal grev sayısı, greve katılan işçi sayısı ve yasadışı olaylar kat kat çoğaldı.

İşverenlerin işçi hareketine karşı tavrı da örgütlenme ve eylemleri etkiledi. Özellikle kamu kesimi işverenin 1975-1980 dönemindeki uygulamaları, birçok çatışmanın ana nedeni oldu. 1977-1980 döneminde işveren sendikalarının tavrı da grevlerin yaygınlaşmasında etkindi.

İşçilerin artan gereksinimlerine karşın 1970 sonrasında ve özellikle 1976-1980 döneminde net gerçek ücretlerde meydana gelen düşüşler, işçi hareketini geliştirdi.

Toplumdaki genel hareketlilik işçileri de etkiledi.

Hükümetlerin yasal ve yasadışı işçi eylemlerine karşı tavırları olayların yatışmasında veya bazı durumlarda boyutlarının büyümesinde etkin oldu. Grev ertelemeleri ise yasadışı eylemlerin artmasına yol açtı.

### Giriş

Bu çalışmanın amacı, 1960-1980 döneminde işçi hareketinin yapısını ve dinamiğini kavramaya çalışmaktır.

Toplumsal sınıfların belirlenmesinde kullandığım kıstas, insanın, üretimde kullanılan araçlar ve ürettikleri ile arasındaki mülkiyet ilişkisidir. Bu kıstası kullandığımızda, "işçi"yi şöyle tanımlayabiliriz: Kendi işleyebileceği toprağa ve/veya diğer üretim araçlarına sahip olmadığı için, geçimini sağlayabilmesi ancak bunlara sahip olanlara işgücünü ücret karşılığı satarak çalışmasına bağlı olan kişi.

Ancak, günümüz Türkiye'sinde yasalar "işçi"yi bu yaklaşımla tanımlamıyor. 1475 sayılı İş Yasası'na göre işçi, "bir hiz-

(\*) Öğretim Yardımcısı, ODTÜ İşletmecilik Bölümü.

met akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan" kişidir (Md. 1).

Yasa, ayrıca bir "işveren vekilliği" kurumu getiriyor.

Ancak, işçilere ilişkin çalışma yapanların en yaygın olarak kullandığı Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) verilerinde böyle bir ayırım yapılmıyor. Özel sektörde işveren dışında ücretle çalışan herkes adına SSK'na prim ödeniyor ve tüm çalışanlar (İş Yasasına göre işçi ve işveren vekili sayılanlar) SSK verilerinde "işçi" gözüktüyor: "Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar" (506/Md. 2).

İşçilere ilişkin yapılan çalışmalarda karşılaşılan ilk sorun, tanımlar ve verilerdeki bu karışıklıktır.

İş Yasası, bir başkasının yanında ücret karşılığı çalışanı "işçi" olarak tanımlarken, "bir başkası"nın devlet olması halinde, işin içine bir de yapılan işin niteliği giriyor.

Kamu kesiminde bir ücret karşılığı çalışanların tümü işçi sayılmıyor. Belirli "iş"ler tanımlanmaya çalışılıyor. Bu belirli işleri yapanlara **memur** deniyor.

İşçi-Memur Ayırımı Komisyonu'nun 10.11.1976 tarihli raporuna göre, "işçi"ler ve "memur"lar arasındaki fark yapılan işin niteliğine göre belirlenmeye çalışılmış: Komisyon kararına ek 1 no.lu listede, "işçi statüsünde," 2 no.'lu listede ise "memur statüsünde çalıştırılmaları kararlaştırılan görev ve kadro ünvanları" tek tek sayılmıştır. İlk sorun, bu ayırmada kullanılan kıstasların belirlenmesinde yatmaktadır.

İkinci sorun, işlerin belirlenmesinden sonraki keyfi uygulamalardır. Aynı işi yapan bazı kimseler işçi, bazı kimseler ise memur statüsünde çalıştırılmaktadır. Aynı odada, işçi statüsünde çalıştırılan daktilograf ile memur statüsünde çalıştırılan daktilografa rastlayabilirsiniz. Aynı işi yaparlar. Ancak hakları ayırdır.

Yaygın olarak düşülen bir hata, "işçi"lere ilişkin çeşitli yasal tanımlarla hazırlanan verileri, başka toplumsal tanımlarla yapılacak tahlillerde kullanmaktır. İşçi, "kendi işleyebileceği toprağa ve/veya diğer üretim araçlarına sahip olmadığı için, geçimini

sağlayabilmesi ancak bunlara sahip olanlara işgücünü ücret karşılığı satarak çalışmasına bağlı olan kişi" diye tanımlanır ve bu tanımla yapılan çözümlenmelerle toplumsal yapıya ve dinamiğe ilişkin bazı sonuçlara gidilmek istenirse, bu tanıma uygun verilerin derlenmesi gerekir. SSK verilerinde "sigortalı işçi" olarak geçen bazı kişileri işçi saymamak, bazılarını toprak mülkiyetiyle olan bağları nedeniyle yarı-işçi saymak gerekirken, yasalara göre işçi sayılmayan bazı kişileri de işçi kabul etmek gerekir. Örneğin, köyde toprağa sahip olup, maden ocağında da ücret karşılığı çalışan veya geçici tarım işçisi olarak belli bölgelere veya büyük kentlere inşaat işçiliğine giden kişi, ücret karşılığı çalıştığı sürece, yasal olarak "işçi"dir. İşçilere ilişkin olarak derlenen verilerde "işçi" olarak geçer. Ancak daha önce değindiğim tanım açısından, bu kişi "yarı-işçi"dir. Örneğin, yaşamını ancak ücretli bir işte çalışarak sürdürebilen ve diyelim bir kamu kuruluşunda büroda çalışan veya hastanede temizlikçilik yapan kimseler, yukarıda değindiğim tanıma göre "işçi" sayılmak durumundadırlar. Ancak bu işlerde çalışanların bugünkü yasal statüsü memurluktur.

"İşçi hareketi" teriminden anladığım, işçilerin örgütlenmeleri ve eylemleridir. İşçi hareketinin işçi sendikalarından daha kapsamlı bir içeriğe sahip olduğu kanısındayım. İncelemeye çalışacağım konu, 1960-1980 döneminde işçi (1) örgütlenmeleri ve (2) eylemlerinin (a) boyut ve (b) nitelik açılarından nasıl ve esas olarak da hangi etkenlere bağlı olarak değiştiğidir.

İşçi hareketinin, yani işçilerin örgütlenme ve eylemlerinin tek tek kişilerin veya grupların-siyasi partilerin sübjektif niyet ve çabalarının dışında ve ötesinde bir yapısı ve dinamiği olduğu kanısındayım. Çeşitli dış etkenler doğal olarak bu hareketi etkiler, yönlendirir. Ancak belirleyici olan bu hareketin iç dinamiği ve birikimidir. Bu nedenle bu çalışmada işçi hareketinin dışından siyasi müdahaleler değil, sadece sınıf hareketinin durumu ele alınacak.

İnsanlar hayatlarından memnunsalrsa, ne örgütlenmeye giderler, ne eyleme başvururlar. İnsanlar hayatlarından memnun değillerse, ancak değişimin gereğine henüz inanmıyorlarsa ve/veya içinde yaşadıkları ortamın ne doğrultuda değiştirilmesine ilişkin kavramlara sahip değillerse de bir hareket gelişmez. Bir

hareketin (örgütlenme ve eylem) gelişmesinin önkoşulu, insanların gösterilecek çaba ile kafalarında elde edilmesi mümkün olan bir amaca ulaşabileceklerine inanmalarıdır. Normal olarak üreten, tüketen, çoğalan insanlar, güçlerinin gerçekleştirebileceğine inandıkları boyut ve nitelikte hareketler oluştururlar. İnsanlar bir kez mevcut durumda değişikliğin gereğine ve bunun mümkün olduğuna inandılar mı, hareketin boyutu ve niteliği birazdan ele alacağımız etkenlere bağlı olarak değişiklik gösterir.

### I. İşçilerin Örgütlenmeleri

Bir hareketin ana unsuru örgütlenmedir. İşçi hareketinin 1960-1980 döneminde çeşitli biçimlerde örgütlendiğini görüyoruz. Bu örgütlenmeleri, kime yönelik (karşı) olduğuna bağlı olarak şöyle ele alabiliriz :

Sendikalar : işverene karşı (işverenin kendi kurdurduğu ve/veya desteklediği sendikaları gözönünde tutarak),

Tüketim kooperatifleri : esnafa ve seyrek olarak da toptan-  
cılara karşı,

Yapı kooperatifleri : Tüccar müteahhitlere ve emlakçılara karşı.

Bunların dışında, borç para sağlamak ve/veya para biriktirmek amacıyla yardımlaşma sandıkları da kurulmuştur. Bazı kuruluşlarda bu sandığın boyutları büyümüş, yatırım fonuna dönüşmüştür.

İşçilerin bu örgütlenmeleri dışında, siyasi parti ve grupların işçileri ve özellikle de kendi siyasi çizgilerine yakın olanlarını örgütlenme çabaları olmuştur. Siyasi partiler ve gruplar kendi yapılarında işçi komiteleri oluşturmuşlar, çeşitli adlar altında işçi dernekleri kurdurmuşlardır : Ülkücü İşçiler Derneği, Akıncı İşçiler Derneği, Çırac-Der, çeşitli yerlerde kurulan devrimci işçiler dernekleri, v.b.

Memur statüsünde çalışan işçiler de dernekler ve sendikalar da örgütlenmişlerdir (sendikal örgütlenme 1965-1971 dönemi).

Bu örgütlenmeler içinde en önemlisi sendikalardır.

Sendikali işçi sayısı 1960-1980 döneminde büyük ölçüde arttı. Bu artışın bir kaynağı eskiden beri sendikasız olan işçilerin sendikalaşması iken, sanırız ana kaynağı ülkedeki sanayileşmeye bağlı olarak yeni işçileşen kişilerin sendikalaşmasıdır.

Sendikali işçi sayısına ilişkin sağlıklı bilgi bulmak mümkün değildir. Birden fazla sendikaya üyeliğin mümkün olması, üyeliğin işten ayrıldıktan sonra da sürmesi ve sendikaların üye sayılarını gerçekte olduğunun çok üstünde göstermeleri gibi etkenlere bağlı olarak, Çalışma Bakanlığı'nın verilerinin kullanılması hatalı olmaktadır. Sendikali işçiler adına toplu iş sözleşmesi bağitlanacağı ve toplu iş sözleşmelerinin de genellikle 2 yıl süreli olduğu varsayımlarından hareketle, toplu iş sözleşmelerinden yararlanan işçi sayılarından sendikali işçi sayısına ilişkin yaklaşık sonuçlar çıkarabiliriz. Ayrıca Sosyal Sigortalar Kurumu'na primi yatırılan işçi sayısı da (sendikalaşmanın asgari yararının kaçak çalıştırılmayı önleyeceği varsayımıyla), sendikali işçilerin yaklaşık olarak olası üst sınırını verebilir.

Bu yöntemle, 1963-1964 yıllarında yaklaşık 250-300 bin, 1979-1980 yıllarında da yaklaşık 1,5-2 milyon sendikali işçi olduğu tahmin edilebilir.

Çalışma Bakanlığı'nın büyük hataları içeren verileri ise şu şekildedir :

#### Çalışma Bakanlığı'na Göre Sendikali İşçi Sayıları

Yıl	Sendika Sayısı	Üye Sayısı (000)	SSK'na Primi Yatırılan Sayısı (000)
1963	565	296	711
1964	595	339	765
1965	668	360	896
1966	704	374	992
1967	798	835	1 069
1968	755	1 058	1 206
1969	797	1 194	1 262
1970	737	2 088	1 314
1971	631	2 363	1 405
1972	642	2 673	1 525
1973	637	2 658	1 649
1974	675	2 879	1 800

1975	781	3 329	1 823
1976	800	3 269	2 018
1977	863	3 803	2 191

(T.C. Çalışma Bakanlığı, 1972: 121; 1978: 167.)

Bu işçiler Türk-İş, DİSK, MİSK, Hak-İş başta olmak üzere konfederasyonlara bağlı sendikalarla bağımsız sendikalara üyelerdir.

Türk-İş, 1967 yılına kadar sendika hareketi içinde belirleyici konfederasyondur. Türk-İş'in öncesi ve kurulması süreci, Türkiye'de sendikal örgütlenmenin ne ölçüde hükümetlerin ve devletin denetim ve yönlendiriciliğinde geliştiğini sergilemektedir.

1920'lerde ve 1930'larda işçi sendikaları ve dernekleri vardı. Ancak 1938 yılında Cemiyetler Kanununa konan bir madde ile, sınıf esasına dayalı dernek kurmak yasaklandı. 1946 yılında bu hükmün kaldırılması ile birlikte, işçilerin sendikalaşması yasalaştı. Ülkenin dört bir yanında sendikalar kuruldu. Bu sendikaların bir kısmı, aynı dönemde kurulan iki sosyalist partinin yönlendiriciliğindeydi. 1946 yılı Aralık ayında sıkıyönetim ilân edildi. Sıkıyönetim Komutanlığı, bu iki sosyalist partiyi ve onlarla bağlantılı tüm sendikaları kapattı. 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Yasası ile de, 1963 yılına kadarki dönemde işçilerin örgütlenmelerini düzenleyen yasal çerçeve belirlendi.

Kamu kesimi işyerlerinde 1947 sonrasında oldukça hızlı bir sendikalaşma başladı. Ancak bu sendikalaşma, işçilerin örgütlülüğün değerini kavramaları ve bu uğurda işverenlere karşı bir mücadele vermeleri biçiminde gelişmedi. 1946 yılında kurulan bazı sendikaların ve üyelerinin başlarına gelenler, daha önceki dönemlerde işçi örgütlerine yapılan baskılar ve iktidarda bulunan Cumhuriyet Halk Partisi'nin sendikaları siyasal iktidarının bir aracı olarak kullanmak istemesi; işçilerin sendikalara karşı duyarsız olmalarına yol açtı. Bu nedenle, 1947 sonrasında görülen sendikalaşma, Cumhuriyet Halk Partisi tarafından desteklenen sendika ve sendika yöneticileri önderliğinde gelişti. Bu yapıya karşı ortaya çıkan tepki ise, işçilere grev hakkını vaad eden Demokrat Parti doğrultusuna kanalize oldu. Hükümet, CHP taraftarı sendikaları desteklerken, DP taraftarı sendikalar ve üyeleri üzerinde baskı uyguladı.

Ağırlıkla kamu kesiminde örgütlenen sendikalar ve sendikaların oluşturduğu birlikler, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun da etkisiyle, 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) olarak biraraya geldiler.

1961 Anayasası ile işçilere grev hakkı verildi ve 1963 yılında çıkarılan Sendikalar Yasası ve Toplu-İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası ile grevli toplu sözleşme hakkı yaygın olarak kullanılmaya başlandı. Önemli sayıda işçiyi kapsayan ilk toplu iş sözleşmeleri kamu kesiminde bağtlandı.

Türk-İş, 1967 yılına kadar tek konfederasyon olarak kaldı. 1966 yılındaki 6. genel kurulunda, yöneticilerinin önemli bir kısmı değişti. Sendikalar arasındaki çelişkiler keskinleşti ve 1967 yılı 13 Şubatı'nda, 6. genel kurula kadar yönetimde görev alanların önderliğindeki üç sendika (Lastik-İş, Basın-İş, Maden-İş) Türk-İş'ten ayrılarak, Gıda-İş Sendikası ve Türk Maden-İş Sendikası ile birlikte DİSK'i (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurdular. DİSK'in kurucularından Kemal Türkler, İbrahim Güzelce ve Kemal Nebioğlu, aynı zamanda eski Türkiye İşçi Partisi'nin 1961 yılındaki kurucuları arasındaydılar.

Türk-İş özellikle 1970 yılına kadar gerek AİD örgütünden yardım aldı, gerek işçilerden kesilen ceza paralarından Çalışma Bakanlığı aracılığıyla yararlandı. Alpaslan Işıklı'nın araştırmasına göre, 1960-1970 döneminde, Türk-İş'in aidat geliri 13,5 milyon TL iken, AİD yardımı 13 milyon 447 bin TL, OECD yardımı 382 bin TL, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) yardımı 733 bin TL ve Çalışma Bakanlığı'nın işçilerden kesilen ceza paralarından aktardığı da 938 bin TL'dir. Aynı dönemde 600'ün üstünde sendikacı Amerika Birleşik Devletleri'ne sendikal eğitim için gönderilmiştir (Işıklı, 1974 : 444).

1970 yılında Türk-İş içinde sosyal demokrasiyi benimsemiş sendikalar bir grup oluşturular. 1979 yılında yapılan 11. genel kurulda, Ağaç-İş, Hava-İş, Tarım-İş, Tez Büro-İş, Çimse-İş, Koop-İş, Türkiye Haber-İş, Yol-İş, Kristal-İş, TÜMTİS, Deri-İş, Petrol-İş, Türkiye Gazeteciler Sendikası, DYF-İş, Likat-İş, Maden İşçi Sendikaları Federasyonu, Belediye İşçi Sendikaları Federasyonu ve Kauçuk-İş, sosyal demokrat hareket içinde yer aldı. Ancak genel kurulda çoğunluk sağlayamadılar. Türk-İş'e bağlı sendika

ve federasyonların 1980 yılı sonunda üye sayıları, çoğu kamu kesiminde olmak üzere 800 bin civarındaydı.

1967 yılında DİSK kuruldu. Kurulduğu yıllarda 30 bin kadar üyeye sahipti. DİSK 1969 seçimlerinde eski Türkiye İşçi Partisi'ni destekledi. 1970 yılındaki 15-16 Haziran olaylarına yol açan yürüyüş için karar aldı. 1970 yılında üye sayısı 100 bine yakındı. 1973 seçimlerinde Cumhuriyet Halk Partisi'ni destekledi. 1974 ve sonrasında, 1980 yılı sonunda büyük üye çoğunluğunu oluşturan sendikaların katılımıyla güçlendi.

1980 yılı sonunda DİSK bünyesinde çalışmalarını sürdüren Genel-İş, Tekstil, Oleyis, Bank Sen (eski Yapı Kredi Bankası İşçileri Sendikası), Dev Maden Sen (eski Mab-İş), Yeraltı Maden-İş, Sosyal-İş, As-İş, Yeni Haber-İş, Baysen-İş, Sine Sen, Aster-İş, Devrimci Sağlık-İş, Devrimci Yapı-İş, Fındık-İş, Taper-İş, Petkim-İş gibi sendikalar 1974 ve sonrasında DİSK'e katıldılar. Bazı sendikalar ise, DİSK bünyesindeki diğer sendikalara katılarak varlıklarını sona erdirdiler: Gıda-İş'e katılan Besin-İş, Banksen'e katılan Teknik-İş, Maden-İş'e katılan Çağdaş Metal-İş, Petkim-İş'le birleştirilen Kimya-İş'e katılan Petrokimya-İş, v.b.

DİSK 1977 seçimlerinde de Cumhuriyet Halk Partisi'ni destekledi. 1977 yılı sonlarında yapılan 6. genel kurulunda yönetimi değişti. Konfederasyon üyesi sendikalar arasında çelişkiler keskinleşti. 1980 yılında yapılan 7. genel kurulda, konfederasyon içindeki farklı görüşlerin büyük çoğunlukla yansıtıldığı yeni bir yönetim oluştu. 1980 yılı sonlarında, DİSK'e bağlı sendikaların 400 binin üstünde üyesi vardı.

Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ise 1970 yılında dört sendika tarafından kuruldu. Ancak 1975 yılına kadar önemli bir örgütlenme çabası yoktu. Birinci Milliyetçi Cephe Hükümeti döneminden başlayarak Anadolu'da örgütlendi. Tek ve mecburi sendikacılık anlayışını savunuyordu. Üye sayısı 1980 yılı sonunda 15 bin civarındaydı. Üçüncü genel kurulu 1978 yılı Aralık ayında toplandı.

Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) ise 1976 yılında kuruldu. İşçi-işveren ilişkilerine İslâmiyet açısından yaklaştığı iddiasındaydı. Konfederasyona bağlı sendikalar önemli bir örgütlenme gerçekleştiremediler ve 1978 yılı sonla-

rında Konfederasyon fiilen dağılma noktasına geldi. 1979 yılı Mayıs ayında ikinci genel kurulu toplandı, yöneticileri değişti ve yeniden bir örgütlenme çabasına girdi. 1980 yılı sonlarında üye sayısı birkaç bin civarındaydı.

Bu dört konfederasyon dışında, Sosyal Demokrat-İş, Ülke-İş, Toplum-İş gibi konfederasyonlar da vardır. Ancak bunların üye sayıları veya siyasi çizgileri, ayrıca ele alınmalarını gerekli kılmamaktadır. (Bu konfederasyonlara 12.9.1980 itibariyle üye sendika ve federasyonların listesi, çalışmanın sonunda ek olarak verilmiştir.)

Türkiye'de işçiler, 274 sayılı Sendikalar Yasası uyarınca çıkarılmış bulunan İşkolları Yönetmeliği'ne göre kapsamaları belirlenen işkollarındaki sendikalarda örgütlenebilmektedirler. Bu yönetmelikte 34 işkolu gösterilmiş, ancak 1972 yılında 19 no.'lu Yol işkolu 18 no.lu inşaat işkoluna katılmıştır. Böylece işkolu sayısı fiilen 33'e inmiştir. Ayrıca birbiriyle bağlantılı kabul edilen işkollarındaki işçiler aynı sendikada örgütlenebilirler. Bu işkolları şunlardır :

Tarım-orman ve avcılık-balıkçılık,  
Petrol ve kimya,  
Basın-yayın ve gazetecilik,  
Ticaret-büro-eğitim ve banka-sigorta,  
Kara-demiryolu-deniz-hava taşımacılıkları.

Bazı sendikacılarca bir taraftan 34 işkolunun fazla olduğu, işçileri böldüğü ileri sürülürken, diğer taraftan hem işkolları yönetmeliğinin yakın işkollarıyla ilgili birlikte örgütlenebilme hakkı bazen kullanılmamakta, bazen ise aynı işkolunda aynı konfederasyon bünyesinde birden fazla sendika bulunabilmektedir. Örneğin kara, demiryolu, deniz ve hava ulaştırma işçileri, Türk-İş bünyesinde ayrı ayrı sendikalarda örgütlenmişlerdir. Diğer taraftan, Türk-İş içinde Tez Büro-İş ve Koop-İş (büro-banka işkolu), DİSK içinde Dev Maden Sen ve Yeraltı Maden-İş (madencilik işkolu), Devrimci Yapı-İş ve Baysen-İş (inşaat işkolu), Banksen ve Sosyal-İş ve Fındık-İş ve Taper-İş (Büro-banka işkolu) aynı işkolunda olmalarına karşın, birleşme yoluna gitmemişlerdir.

1980 yılı sonunda sendikaların küçümsenmeyecek bir parasal gücü de vardır. Sendika genel kurul raporlarından derlenen veriler bazı sendikaların gelirlerini göstermektedir :

DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası'nın 1.3.1978-29.2.1980 tarihleri arasındaki iki yıllık sürede gelirleri şöyleydi (Genel-İş, 1980):

Aidatlar	413,9 milyon TL.
Banka faizi	0,3
Kira gelirleri	2,1
Toplu sözleşmelerle sağlanan sosyal yardım geliri	89,6
<b>Toplam</b>	<b>506,0 milyon TL.</b>

Türk-İş'e bağlı Çimse-İş Sendikası'nın 31.5.1979-31.3.1981 dönemindeki gelirleri ise şöyledir (Çimse-İş, 1980):

Aidatlar	147,7 milyon TL.
Banka faizi	0,2
Diğer gelirler	3,6
<b>Toplam</b>	<b>151,5 milyon TL.</b>

Türk-İş'e bağlı Türkiye Demiryolları İşçi Sendikaları Federasyonu'nun 1.2.1978-31.1.1981 dönemindeki geliri 193,8 milyon TL, Türkiye Maden İşçi Sendikaları Federasyonu'nun 1.3.1977-31.1.1980 dönemindeki geliri ise 84,7 milyon liradır (DYF-İş, 1981).

1980 yılı sonunda,

- Maden, kimya, şeker, kâğıt, petrol, cam, metal, gemi yapım ve tamir, enerji, deniz ulaştırmacılığı, demiryolu ulaştırmacılığı, hava ulaştırmacılığı, ardiye-antrepo, haberleşme, sağlık, milli savunma, gazetecilik, genel hizmetler işkollarında çalışan işçilerin büyük bir kısmı veya tamamı sigortalı ve sendikalıydı.
- Tarım-orman, ağaç, karayolu ulaştırmacılığı, güzel sanatlar işkollarındaki işçilerin önemli bir kısmı kaçak çalıştırılıyordu ve sendikasızdı.

- Gıda, tekstil, deri, basın-yayın, lastik-plastik, çimento-tuğla, inşaat, büro-banka-eğitim-ticaret, eğlence-konaklama işkollarında çalışan işçilerin ise sigortalanma ve sendikalaşma durumu dengeliydi.

Bu dönemde işçilerin tüketim kooperatiflerinde örgütlenmeleri de genellikle sendikalar tarafından desteklendi ve sendikal örgütlenmenin bir boyutu olarak denetim altında geliştirilmeye çalışıldı. Bu çabaların bir bölümü, Türk-İş ve AAFLI tarafından ortaklaşa olarak örgütlendi :

“Kısa adı AAFLI olan Asya Amerika Hür Çalışma Enstitüsü'nün Türk-İş ile ortaklaşa sürdürdüğü kooperatifçilik çalışmaları sonucunda, Ankara pilot bölge olarak seçilerek, Tüketim Kooperatifleri Birliği (TÜKOB) 1975 yılının Ağustos ayında kurulmuştur. Bunun yanında 1977 yılına değin 1000 sendikacı da kooperatifçilik eğitiminden geçmiştir. Birliğin kurulmasına 7 kooperatifin üye olması ile başlanmıştır. Bugün birliğin 20 kooperatif üyesi vardır. Bugün Ankara bölgesinde 300'e yakın tüketim kooperatifi vardır. Bunun 50'ye yakını Birliğe üye olmak için başvurmasına rağmen, kayıtlı olarak 20 üyesi vardır.” (Güzel, 1979; 35-36).

Yapı kooperatifleri ve yardımlaşma sandıkları da, genellikle sendikalar tarafından oluşturuldu ve yönlendirildi. Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan konut kredisi alabilmek için yapı kooperatifi kurulması zorunluluğu, yapı kooperatifi türündeki örgütlenmenin biraz da bilinçsiz olarak yayılmasını getirdi.

Sendikalar, tüketim ve yapı kooperatiflerini ve yardımlaşma sandıklarını kendi çalışmalarlarıyla genellikle bütünleştirirken, derneklere karşı genellikle olumsuz bir tavır takındılar. Ancak doğrudan doğruya bir siyasi parti veya grubun denetiminde olan bazı sendikalarda, çeşitli dernekle yakın ilişki kuruldu. Önder işçiler siyasi yönlendirmenin yapılabileceği derneklere aktarıldı. Kadın işçiler veya erkek işçilerin eşleri kadın derneklerinde, genç işçiler veya işçilerin çocukları gençlik derneklerinde örgütlenmeye çalışıldı.

1960-1980 döneminde, kamu kuruluşlarında memur statüsünde çalışan büro işçileri de önce dernekle, sonra sendikalarda ve daha sonra yeniden dernekle örgütlendiler.

1961 Anayasasının 46. maddesi memurlara da sendikalaşma hakkını tanıyordu. Ancak bu hakkın kullanılmasına ilişkin 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası 1965 yılında çıkarılıncaya kadar, dernekler kuruldu. 1965 yılından sonra bu dernekler sendikaya dönüştürüldü ve yeni sendikalar oluşturuldu. Cemal Mihçioğlu'nun 1968 yılında yayınlanan **Türkiye'de Kamu Personeli Sendikaları** çalışmasında 461 kamu personeli sendikasının isimleri belirtilmiştir (Mihçioğlu, 1968). 1971 yılında Anayasa'nın 46. maddesi değiştirilince memur sendikacılığı sona erdi ve bu sendikaların bir kısmı derneğe dönüştürüldü. Anayasa'nın 119. maddesine eklenen, "işçi niteliği taşımayan kamu hizmetlilerinin mesleki menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla güden kuruluşların bağlı olacakları hükümler kanunla düzenlenir" fıkrası uyarınca yasal bir düzenleme yapılmadığı gibi, memurlardan dernek statüsünden farklı nitelikte bir örgütlenme doğrultusunda örgütlü bir talep de gelmedi. Bunların dışında Ülkücü MemurlarDerneği, Ülkü-Bir, Töb-Der, Tüted, Tüm-Der gibi memur dernekleri de kuruldu.

## II. İşçilerin Eylemleri

İşçilerin eylemleri;

- İşverene karşı işyeri düzeyinde,
- Bir grup işverene (veya bir işkolunda tüm işverenlere) veya holdinglere karşı,
- Birkaç işkolundaki işverenlere karşı,
- Devlete ve/veya hükümete karşı

olabilir.

Bu eylemlerin nedenleri ekonomik ve/veya politik olabilir :

- Ekonomik ve sendikal nedenler;
  - Ücret ve çalışma koşullarını iyileştirmek ve hakları artırmak için,
  - Ücret ve çalışma koşullarının kötüleşmesini ve hakların azaltılmasını önlemek için

olabilir.

- Politik nedenler ise,
  - Belirli olayları protesto etmek,
  - Yasalarda değişiklik yapılması veya yapılmaması için olabilir.

Bu nedenler, 1960-1980 dönemi Türkiye'sinde şu şekillerde somutlaşmıştır :

- Sendikal örgütlenme veya sendika değiştirme nedeniyle işverenin baskısını protesto.
- Toplu sözleşme yetki sürecinin uzamasını protesto.
- Toplu sözleşmenin bağıtlanmasının gecikmesini protesto.
- Toplu sözleşme farklarının zamanında ödenmemesini protesto.
- Toplu sözleşmenin uygulanmaması, ücret ve diğer hakların zamanında verilmemesini protesto.
- Yasal grev hakkının, grev ertelemeleri nedeniyle kullanılamamasını protesto.
- Ücret azlığını protesto ve ek protokol talebi.
- Primlerin kesilmesi ve bazı ödemelerin azaltılmasını protesto.
- Bazı kişilerin görevden alınması istemi.
- İşletme içi görev değişikliklerini protesto.
- Yemeklerin kötülüęünü protesto.
- İş emniyetinin olmamasını protesto, çalışma koşullarının düzeltilmesi talebi.
- İşçi çıkarılmasını protesto.
- Geçici işçi statüsünde çalıştırılmayı protesto.
- Diğer işyerlerindeki işçileri destekleme.
- İşçi-memur ayrımını protesto ve memurlaştırılmaya tepki.
- Siyasi nedenlerle yeni işçi alınmasına tepki.

- İşyerindeki siyasi baskıları protesto.
- Yasaları protesto (15-16 Haziran olayları, DGM Direnişi).
- 1 Mayıs'ın kutlanmasının yasaklanmasını protesto (30 Nisan 1980).
- Çeşitli saldırıları protesto (20.3.1978, Tekel Cevizli, K. Türkler).
- Sendikaya yapılan saldırıyı protesto ve can güvenliği talebi.
- Sendikayı protesto.
- İşverenin işçiye kötü davranmasını, hakaret etmesini protesto.
- Çalışma saatlerinin işçinin görüşü alınmaksızın değiştirilmesini protesto.

İşçilerin eylem türleri ise yasal veya yasadışı olarak ikiye ayrılabilir. Türkiye'de 1960-1980 döneminde uygulaması görülen yasal eylem türleri şunlardır :

- Yasal grev,
- Yürüyüş,
- Toplantı,
- Sakal uzatma,
- Viziteye çıkma,
- İstirahat alma,
- Yemeğe girmeme,
- Yemek alıp yemeden bırakma,
- Fazla çalışmaya kalmama.

Türkiye'de bu dönemde uygulaması görülen yasadışı eylem türleri ise şunlardır :

- Kasıtlı olarak hatalı iş çıkarma,
- Makina-teçhizata özen göstermeme, bunların bozulması ve kırılmasına göz yumma ve hatta bunun şartlarını hazırlama,

- İş durdurarak oturma grevi yapma,
- İşi durdurarak işyerini terketme,
- Yasal bildirimlerde bulunulmaksızın gösteri ve yürüyüş yapma, bildiri dağıtma,
- İşyerini işgal etme, güvenlik kuvvetlerine direnme, çatışmaya girme,
- İşverene ve işveren vekillerine baskı yapma,
- Grev döneminde hammadde girişi ile mamul madde çıkışını engelleme,
- Grev döneminde kendi isteğiyle veya yasal olarak çalışacak kişilerin çalışmasını engelleme,
- Çeşitli biçimlerde iş yavaşlatma,
- İşyerini işgal edip, işletme.

“1960-1970 Döneminde Türkiye İşçi Sınıfı Hareketleri” başlıklı bir çalışmaya göre, bu yıllarda işçi olayı sayıları şöyleydi :

1960	—	1966	74
1961	4	1967	129
1962	15	1968	88
1963	25	1969	123
1964	97	1970	150
1965	57		

Bu eylemlerin yüzde 71'i grev (539), yüzde 6'sı işyeri işgali (45 olay), yüzde 11'i pasif direnme (82 olay), yüzde 9'u miting ve yürüyüş (69 olay) biçiminde olmuştur.

Bu eylemlerin illere göre dağılımına bakıldığında ise, İstanbul'un yüzde 30 ile birinci sırayı, İzmir'in yüzde 11 ile ikinci, Adana ve Ankara'nın yüzde 8'er ile üçüncü ve dördüncü sırayı aldığını görüyoruz.

1960-1970 döneminde, özellikle 1968-1970 yılları ilginçtir. Bu yıllarda birbiri ardı sıra işyeri işgalleri ve güvenlik kuvvetleriyle çatışmalar oldu. 15-16 Haziran olayları ise ilk kez işçilerin yasal bir değişikliği protesto için yasadışı, yaygın ve ağırlıkla kendiliğinden bir hareketiydi.

1960-1970 döneminde kamu kesiminde çalışan işçiler genellikle sessizdi. İşçi eylemleri genellikle özel sektör işyerlerindeydi.

1974 ve sonrasına kadar, kamu kesimi işyerlerinde sendikalaşma açısından önemli çekişmeler, çatışmalar olmadı. Özellikle 1967 yılına kadar sendika değiştirmek diye bir sorun yoktu. Türk-İş bünyesinde aynı işkolunda faaliyet gösteren birden fazla sendika bulunmasına rağmen, sendika değiştirme işçiler açısından bir değişiklik yaratmıyordu. Mevcut sendikaların genellikle federasyonlar biçiminde örgütlenmiş olmaları, sendikalar arasındaki rekabeti de önlüyordu. 1967 yılında DİSK kuruldu. DİSK'i kuran sendikalar madencilik, gıda, metal, basın ve lastik-plastik işkollarında faaliyetliydi. Bu işkollarından gıda, madencilik ve metal işkollarında kamu kesimi işyerleri önemliydi. Metal işkolunda, kamu kesimi işyerleri genellikle Marmara Bölgesi dışındaydı. DİSK kurucusu Maden-İş Sendikası ise çalışmalarını genellikle Marmara Bölgesinde, özel sektörde yoğunlaştırdığından, DİSK'in kurulması, kamu kesiminde metal işkolunda sendika değiştirme yolunda bir hareketlenmeye yol açmadı. Madencilik işkolunda, Zonguldak'ta faaliyet gösteren Türk Maden-İş Sendikası, Türk-İş'e bağlı Maden İşçi Sendikaları Federasyonu üyesi Zonguldak Maden İşçileri Sendikası ile mücadeleye girdi. Bunun üzerine, Zonguldak valiliği, sendika başkanı Mehmet Alpdünder'ı Zonguldak ili sınırları dışına çıkarttı ve il sınırları içine girmesini yasakladı. Çeşitli başka baskılar sonucunda, Türk Maden-İş Sendikası tükendi. Gıda-İş ise bu dönemde kamu kesiminde bir başarı sağlayamadı.

1968-1970 yıllarında özel sektör işyerlerinde Türk-İş'e bağlı sendikalardan DİSK'e bağlı sendikalara geçmek için işçilerin verdikleri mücadeleler, fabrika işgalleri, polis-jandarmayla çatışmalar ve nihayet 15-16 Haziran olayları, hemen hemen tamamen kamu kesimi işyerlerinin dışında gelişti. Kamu kesimi işçileri ne sendika değiştirmeye çalıştılar, ne de bu çalkantılara girdiler. Kamu kesimi işvereninin bir sonraki bölümde ele alacağımız bazı nitelikleri, işyerlerindeki çelişkilerin keskinleşmesini engelledi.

Sendikal çekişmenin yarattığı bir işçi eyleminin olmamasının ötesinde, işçilerin huzursuzluğunun yarattığı bir sendikal çekişme de olmadı. Özel kesimde işçinin gelirini artırabilmesinin,

çalışma ve yaşama koşullarını düzeltebilmesinin tek yolu, sendikada örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi ile yeni haklar elde etmektir. İşverenler de bunu bildiklerinden, işçilerin sendikalarda örgütlenmelerine karşı çıkmışlar ve bunun mümkün olmadığı yerlerde de, kendi anlaşabilecekleri sendikaların örgütlenmesini kolaylaştırmak için girişimlerde bulunmuşlardır. Türkiye'de sendikal hareket bir bütün olarak değerlendirildiğinde, tepeden inme bir örgütlenme olduğu kanısındayım. Ancak bu genel yapı içinde, 1960'ların başında kamu kesiminde örgütlenme ile özel kesimdeki örgütlenme karşılaştırıldığında, kamu kesiminde örgütlenme yolunda hiçbir mücadele olmasına gerek kalmamasına karşın, özel kesimde kurulu sendikalara girebilmek için önemli mücadelelere rastlıyoruz. Bu da işçi ile sendika arasındaki ilişkiyi etkiliyor. Özel sektör işyerlerinde, işçi ile sendika arasındaki bağ, kamu kesimindekinden daha güçlüdür. Kamu kesiminde, 1960'lı yıllarda sendika, bir tarafından aidat atılan, diğer tarafından devletin de lütfuyla toplu iş sözleşmesinin çıktığı bir makina biçimindedir. İşçi, kendisini sendika ile özdeşleştirmemektedir. Birçoklarının kafasında, sendika neredeyse devletin bir organı biçiminde şekillenmiştir. Bunda pek haksız da olmadıkları kanısındayım.

1968-1970 döneminde, özel kesim işyerlerinde sendika değiştirme ve belli demokratik hak ve özgürlüklerin korunması amacıyla yapılan ve işgal noktasına kadar varan direnişler, bu nedenlerle kamu kesiminde görülmemiştir.

DİSK'in kurulması, kamu kesimi işyerlerinde örgütlü işçileri ancak 1974 ve sonrasında etkiledi. Bu etkileme, bir taraftan Türk İş'e bağlı bazı sendikaların bu konfederasyondan ayrılarak DİSK'e katılmaları biçiminde, diğer taraftan bazı işyerlerindeki işçilerin Türk İş'e bağlı sendikalardan ayrılarak DİSK'e bağlı sendikalara üye olmaları biçiminde gelişti. DİSK'e bağlı sendikaların üye sayısında bu dönemdeki büyük artış ve DİSK'e bağlı sendikaların kamu kesiminde özellikle belli işkollarında önem kazanmaları, ağırlıkla bu sendikaların konfederasyon değiştirmesinin bir sonucudur.

Bu yıllarda işçiler arasında ekonomik sıkıntıların yarattığı huzursuzluk yeni sendikal arayışlar getirirken, çeşitli siyasi görüşler de işçi hareketini örgütleyebilmek için çeşitli sendikal al-

ternatifler sunduklarında, sendikal rekabet ve çatışma başladı. Kamu kesimi işverenin sendikalaşmaya yaygın bir şekildeki müdahalesi, işçilerin bölünmesine ve çatışmanın boyutlarının büyümesine yol açtı.

Bütün bu gelişmeler, kamu kesimindeki işçileri ve yöneticileri, tarafsızlık diye bir olgunun kalktığı bir saflaşmaya götürdü. 1974-1980 döneminde kamu kesimi işçilerini özel kesimdeki işçilerden ayıran en önemli fark, çelişki ve saflaşmadaki ayrılıktır.

1960-1971 yıllarında kamu kesimindeki işçilerin bu niteliklerine rağmen, kamu kesimi işyerlerinde de önemli sayıda grev oldu.

Çalışma Bakanlığı'nın birçok hata içeren grev verilerine göre, 1963-1971 döneminde yapılan grev, greve katılan işçi ve grev nedeniyle kaybolan işgünü sayıları şöyle idi :

Yıl	Grev	Grevci İşçi	Kaybolan İşgünü (000)
1963	8	1 514	20
1964	83	6 640	238
1965	46	6 593	337
1966	42	11 414	430
1967	100	9 463	344
1968	54	5 179	175
1969	86	20 162	323
1970	72	21 156	220
1971	78	10 916	476

(T.C. Çalışma Bakanlığı, 1972; 191)

1963-1971 döneminde, Çalışma Bakanlığı verilerine göre, hiç grev yapılmamış işkolları şunlardır : kâğıt, gemi yapım-tamir, ardiye-antrepo.

Türk-İş'in derleyip Devlet İstatistik Enstitüsü'nün kullandığı grev verileri ise şöyledir :

Yıl	Grev	Grevci İşçi	Kaybolan İşgünü (000)
1963	7	1 374	12
1964	81	6 608	193
1965	43	5 573	241
1966	39	10 401	410

1967	91	8 162	204
1968	59	8 098	192
1969	82	23 190	358
1970	111	25 963	260
1971	97	20 016	296

(DİE, 1974; 178-179)

1974 ve sonrasında ise işçi eylemlerinin sayısı, katılan işçilerin sayısı, olayların ülkeye yaygınlığı arttı, biçimleri sertleşti. Ayrıca (daha önce değinildiği gibi), kamu kesimi işyerleri de hareketlendi ve bazı dönemlerde olayların odak noktası haline geldi.

1976 ve 1977 yıllarında sadece MESS'e bağlı işyerlerinde yasadışı eylemlere ilişkin veriler ise şöyledir :

	1976	1977
Oturma grevi	22	7
İşgal	1	1
Verim düşürme	13	8
Yemek Boykotu	5	3
Diğer	4	6
<b>Toplam</b>	<b>45</b>	<b>25</b>

(MESS, 1977; 1978a)

Bu dönemde 1976 yılında DGM Direnişi, 1978 yılında İstanbul Üniversitesi'ne yapılan saldırıyı ve 1980 yılında Kemal Türker'in öldürülmesini protesto gibi yaygın ve siyasi nitelikte, yasadışı işçi eylemleri de oldu. Yasadışı eylemler özellikle 1980 yılında arttı, yayıldı, işyerlerini işgal ve güvenlik kuvvetleriyle çatışma biçimine büründü. Ayrıca sendikalar arasında ortaklaşa eylemler yapılmaya da başlandı.

Bir bütün olarak 1960-1980 dönemine bakıldığında, eylemlerin ve bu eylemlere katılan işçilerin sayısında, işyerleri ve sendikalar arasında işbirliği ve dayanışmada, yasadışı olayların ve bu olaylara katılan işçilerin sayısında bir artış; taleplerde ise tek bir işyerini ilgilendiren sorunlardan daha geniş kapsamlı sorunlara doğru bir gelişim gözleniyor.

1974-1980 yıllarının daha önce değinilen diğer bir özelliği, kamu kesiminde çalışan işçilerin hareketlenmeleridir.

1974-1980 döneminde kamu kesimi işyerlerinde yöneticilerin hükümet değişiklikleriyle giderek artan düzeylerde (daha fazla yöneticiyi ve hatta işçileri kapsayacak biçimde) değiştirilmesi; her yeni yönetici grubun kendi siyasi görüşleriyle uyum halinde işçi örgütlerini desteklemesi; kamu kesiminin seçim hesaplarıyla aşırı şekilde şişirilmesi; geçmiş yıllardaki yumuşak işçi-işveren ilişkileri döneminde işyerine girmiş ve bu ilişkilere alışmış işçilerin yavaş yavaş emekli olarak yerlerine özellikle son yıllarda siyasi yönden hareketlenen endüstri meslek liselerinin genç mezunlarının alınması; kamu kesimi işyerlerinin gerek sayısının ve gerek de mevcutlarının yatırımlarının artırılarak yeni yeni işçi istihdam olanaklarının yaratılması ve buralara politize olmuş genç insanların girmeleri; ve en az bunlar kadar önemli olarak da, hayatın hızlı bir şekilde pahalılaşması ve gerçek ücretlerin düşmesi: Bütün bunlar kamu kesimi işyerlerini alabileğine politize etmiş, geçmiş dönemdeki "huzuru" ortadan kaldırmış, işçi-işveren çelişkisinden çok, işyerlerindeki işçiler arasındaki saflaşmanın yolaçtığı çeşitli çelişkiler ortaya çıkmıştır. Kamu kesimi işyerlerinde işçi devrinin özel kesimdekine göre düşük, kıdemine ise genellikle yüksek olması olgusu, 1980 yılındaki büyük çaplı işçi çıkartmaları ve 1975-1980 döneminde büyük boyutlarda işçi ahımlarıyla değişmiştir.

Bu genel gelişmelere karşın, bazı işkolları ve iller bu dönemde de sessiz kaldı.

Türk-İş'in verilerine göre, 1971-1977 döneminde grevlerde bir artış gözlenebilmektedir. 1973 yılında greve katılan işçi sayısı 12 bin iken, 1977 yılında 60 bin olmuştur.

#### 1971-1977 Döneminde Grevler (Türk-İş Verileri)

Yıl	Grev	Grevci İşçi	Kaybolan İşgünü (000)
1971	97	20 016	296
1972	14	7 158	148
1973	22	12 284	480
1974	45	21 046	470
1975	90	25 389	1 103
1976	105	32 899	1 768
1977	167	59 889	5 778

(DİE, 1979: 168)

Çalışma Bakanlığı'na göre ise, 1976 yılında 58 grev olmuş, bu grevlere 7 240 işçi katılmış, 326 bin işgünü kaybolmuş; 1977 yılında 59 grev olmuş, 15 682 işçi katılmış, 1 397 bin işgünü kaybolmuştur (T.C. Çalışma Bakanlığı, 1978 : 188). Devlet İstatistik Enstitüsü'nün yeğlediği Türk-İş verileri ile Çalışma Bakanlığı verileri arasındaki büyük fark, bu konuda araştırma yapanların karşılaştığı önemli zorluğu sergilemektedir.

TÜBA Ajansı'nın diğer kaynaklardan daha sağlıklı olan araştırmalarına göre ise, 1979 yılında 267 grev yapılmış, bu grevlere 39 901 işçi katılmıştır.

#### 1979 Yılı Grevleri

	<u>Kamu</u>	<u>Özel</u>	<u>Toplam</u>
Katılan işçi	21 857	18 044	39 901
İşyeri	71	196	267
Kaybolan işgünü (000)	714	1 503	2 217

(TÜBA, 7.4.1980)

1980 yılında ise yasal grevlerde büyük bir artış oldu. 424 işyerinde grev yapıldı. Bu grevlere 84 432 işçi katıldı. Grevler nedeniyle 7 milyon 709 bin işgünü kaybordu. 1980 yılında 44 grevin de (17'si 30 gün, 27'si 90 gün süreyle) hükümet tarafından ertelendiği düşünülürse, grevci işçi sayısının 1980 yılında 150 bine yaklaştığı ortaya çıkacaktır.

1980 yılı grevlerinin sendikalara göre dağılımı da şu şekildedir :

	<u>İşçi Sayısı</u>	<u>İşyeri Sayısı</u>	<u>Kaybolan İşgünü (000)</u>
Türk-İş üyeleri	18 748	128	1 003
DİSK üyeleri	62 836	216	6 384
MİSK üyeleri	127	3	27
Sosyal Dem-İş üy.	50	2	0,4
Bağımsız sendi.	2 671	75	295
<b>TOPLAM</b>	<b>84 432</b>	<b>424</b>	<b>7 709</b>

(TÜBA, 13.11.1980)

1960-1980 döneminin daha önceki dönemlere oranla çok yoğun işçi eylemlerine sahne olmasının ötesinde, 1960 ile 1980 arasında da nicel ve nitel olarak büyük değişiklikler vardır. 1980, hem yasal grevlerin, hem de yasadışı davranışların tüm ülkede yayıldığı ve kamu kesimi-özel kesim ayrımı yapmaksızın yüzlerce işyerini kapsadığı, siyasal parti ayrımının işçilerin ortak çıkarlarını aşarak sınıf hareketinin gelişmesini bir ölçüde engellediği bir yıl olmuştur.

Şimdi de, 1960-1980 döneminde örgütlenme ve eylemlerin ve bunların nicel ve nitel durumundaki değişikliklerin maddi temelini oluşturan yapıya ve bu yapının dinamiğine bakalım.

### III. İşçilerin Maddi Yapısı

#### A. Nicel Durum :

İşçi hareketini belirleyen etkenlerin başında işçilerin sayısı gelir. İşçi sayısı ne kadar artarsa, işçi hareketinin gelişme eğilimi o kadar artar. Türkiye’de işçi sayılarına ilişkin sağlıklı veri olmamasına rağmen, 1960-1980 döneminde toplam işçi sayısında büyük bir artış olduğunu biliyoruz. Bu yıllarda gerek kentlerde, gerek kırsal kesimde orta katmanların mülksüzleşme süreci hızlanmış, ülke sanayileşmiş, sanayi dışındaki alanlarda üretimin boyutu ve teknolojisi önemli ölçüde gelişmiştir.

İşçi hareketini belirleyen ikinci bir etken, belirli bir andaki işçilerin sektörlere göre dağılımıdır. Sanayi işçileri, işçiler içinde örgütlenmeye ve eyleme geçmeye en yatkın olanlarıdır. Tarım, orman, madencilik ve hatta bir ölçüde enerji işkollarında çalışanlar genellikle yarı-işçidir; köyden ve toprak mülkiyetinden kopmamıştır. Bürolarda ve hizmet işlerinde çalışanlar da genellikle küçük işyerlerine bölünmüştür ve görece olarak hareketsizdir. İşçileri, bu niteliklerini gözönünde tutarak, imalat sanayii, tarım-orman, madencilik, enerji-su, inşaat-yol, ulaştırma ve hizmetler sektörleri başlıkları altında inceleyebiliriz. Genel olarak şu söylenebilir : imalat sanayiinde çalışan işçi sayısının ve toplam işçiler içindeki oranının artması, işçi hareketinin gelişme eğilimini güçlendirecektir.

İşçi hareketini belirleyen üçüncü bir etken, işçilerin bölgelere göre dağılımıdır. Bu dağılım iki açıdan ele alınabilir : (1) Ül-

kedeki işçilerin sayısal olarak bölgelere dağılımı, (2) Belirli bir bölgedeki işçi sayısının bölgenin toplam nüfusuna oranı. Bu iki oranın da yükselmesi, o bölgede işçi hareketinin gelişme eğilimini artırır.

Diğer bir etken, işyeri ve işletme büyüklüğüne göre dağılım ve yoğunlaşma eğilimidir. Bir işyerinde ve/veya birden fazla işyerinden oluşan bir işletmede ve/veya bir işletmeler bütünlüğünde (grup, holding gibi) çalışan işçi sayısının artması, işçi hareketinin gelişme eğilimini güçlendirir.

Şimdi bu açılardan 1960-1980 döneminde Türkiye'de işçilerin durumuna bakalım.

Nüfus sayımları, ülkedeki toplam ücretli sayısına ilişkin veriler sağlamaktadır. 1960 nüfus sayımına göre, 15 ve daha yukarı yaşlardaki faal nüfusun yüzde 18,8'i; 1965 nüfus sayımına göre yüzde 22,4'ü, 1970 nüfus sayımına göre 12 ve daha yukarı yaşta faal nüfusun yüzde 27,6'sı; 1975 nüfus sayımına göre ise 27,7'si ücretlidir. 1960 yılında 2,4 milyon olan ücretli sayısı, 1975 yılında 4,5 milyona yükselmiştir.

İşçi sayısındaki artışın bir göstergesi olarak, her yıl Eylül ayında Sosyal Sigortalar Kurumu'na sigorta primi yatırılan sigortalılara ilişkin veriler kullanılabilir. Araştırmacıların bir kısmının "sigortalı işçi" veya doğrudan "işçi" sayısı diye kullandığı bu verilerde birçok eksik ve hatayı içermektedir. Kamu kesimi büro işçileri ("memurlar"), bankalarda çalışanlar ve çıraklar bu verilere dâhil edilmemektedir. Ayrıca her sigortalı, "işçi" değildir; "işveren vekili" de olabilir. Kamu kesimi dışında özel sektör tarım işletmelerinde çalışanlar sigortasızdır. 1979 yılında sigorta kapsamındaki 972 bin işyerinden sadece 239 bini çalıştırdıkları işçiler için prim kesmiş ve bu primi SSK'na yatırmıştır. Diğer bir deyişle, 733 bin işyeri kaçak işçi çalıştırmaktadır. Öte yandan, işyeri büyüklüğü, sektör ve bölge bakımlarından Sosyal Sigortalar kapsamı yıllar içinde değişmiştir.

Bunlar ve diğer bazı nedenler, SSK'nun aşağıda verilen "primi ödenen sigortalı" sayılarının Türkiye'de işçi sayıları yerine kullanılmasını engellemektedir. Ancak bu sakıncalarını unutmadan, bir gösterge olarak ele alınabilir.

SSK verilerine göre, SSK'na primi yatırılan sigortalı sayısı 1960 yılında 621 bin iken, 1980 yılında 2 milyon 205 bin olmuştur :

Yıl	Sigortalı Sayısı (000)	Yıl	Sigortalı Sayısı (000)
1960	621	1970	1 314
1961	689	1971	1 405
1962	680	1972	1 525
1963	711	1973	1 649
1964	765	1974	1 800
1965	896	1975	1 823
1966	992	1976	2 020
1967	1 089	1977	2 191
1968	1 206	1978	2 206
1969	1 282	1979	2 152
		1980	2 205

1980 yılında 2 milyon 205 bin işçinin sektörlere göre dağılımı ise şu şekildedir (000 kişi) :

İmalat sanayii	1 023,6	Tarım-orman	38,3
Madencilik	112,3	Enerji-su	90,7
İnşaat-yol	479,9	Ulaştırma	98,6
Hizmetler-ticaret	361,5	(SSK, 1981a)	

İşçilere ilişkin kapsamlı diğer bir kaynak ise, imalât sanayii, hizmetler ve ticaret sektörlerini kapsayan sanayi ve işyerleri sayımlarıdır. 1927, 1950, 1963 ve 1970 yıllarına ilişkin sanayi ve işyerleri sayımları bu alanlarda küçük-büyük tüm işyerlerini içermektedir. 1980 yılına ilişkin sayım ise yeni yapılmaktadır :

#### Sanayi ve İşyerleri Sayımlarına Göre Ücretle Çalışan İşçi Sayıları (000 kişi)

	İmalat San.	Ticaret	Hizmetler	Toplam
1950	231	57	34	322
1963	451	86	68	608
1970	702	92		

Not : Tarım-orman, madencilik, inşaat-yol, enerji-su, banka-sigorta, eğitim, bir kısım büro, kara-demiryolu-deniz-hava ulaştırma, ardiye-antrepo, haberleşme-sağlık, milli savunmanın bazı işyerleri ve genel hizmetler işkollarındaki işçiler bu rakamlarda gözükmemektedir.

Bu dönemde ayrıca 10 ve daha fazla işçi çalıştıran imalat sanayii işyerlerinde çalışan işçi sayısı ve özel sektör işyerlerinde ortalama işçi sayısı arttı. 1960 yılında sözü edilen özel sektör işyerlerinde 169 bin işçi çalışır ve işyeri başına 32 işçi düşerken, 1977 yılında 465 bin işçi çalışıyor ve işyeri başına 84 işçi düşüyordu. Kamu kesimi işyerlerinde işçi sayısı artarken, işyeri başına ortalama işçi sayısında önemli bir değişiklik olmamıştır.

Sermaye birikimi, teknolojik gelişme ve üretimin genel olarak ve işletme düzeyinde boyutlarının büyümesi, daha fazla sayıda işçinin aynı fabrikada, bir şirket bünyesinde değişik fabrikalarda ve bir grup (holding, banka iştirakleri, v.b.) bünyesinde değişik şirketlerde yoğunlaşmasını artırmıştır. 1979 yılında 1000'den fazla işçi çalıştıran işyeri sayısı 188 iken, 1980 yılında 242'ye çıkmıştır (SSK, 191 b : 1).

İşçilerin bölgesel dağılımında da bazı özellikler dikkat çekmektedir.

Bazı bölgelerde, girdi sağlama, pazar üstünlükleri, v.b. nedeniyle, geçmişten beri özel sektör işyerleri yoğunudur : İstanbul, Kocaeli, İzmir, Adana-Mersin, Bursa.

Bazı bölgeler, kamu kesiminin büyük yatırımlarıyla büyük ölçüde birer işçi kenti görünümündedir : eskiden beri Zonguldak, Karabük, bir ölçüde Kırıkkale; planlı dönemde Karadeniz Ereğlisi, Seydişehir, İskenderun.

Bölgesel dengesizliği önleme ve endüstrinin belirli yörelerde yoğunlaşmasının neden olduğu ekonomik ve toplumsal sakıncaları gidermek amacıyla çeşitli teşvik önlemlerinin getirilmesi ve organize sanayi bölgelerinin kurulmasıyla, bazı yörelerde özel sektör yatırımları yoğunlaşmıştır : Eskişehir, Kayseri.

Diğer bölgelerde ise, ülkede genel olarak görülen sanayileşme ve istihdam olanağı artışının bir parçası olarak işçi sayısı artmaktadır.

1980 yılı sonlarında sigorta primi yatırılan 2 milyon 205 bin sigortalının illere göre dağılımında önemli bir yoğunlaşma gö-

rüyorumuz. 1980 yılı verilerine göre, 50 binden fazla sigortalının bulunduğu iller şunlardır :

Adana	76 076 sigortalı	Ankara	179 189 sigortalı
Bursa	80 195	İstanbul	583 395
İzmir	171 021	Kocaeli	68 823
Zonguldak	93 328		

25 binden fazla, 50 binden az sigortalının bulunduğu iller ise şunlardır :

Antalya	29 500 sigortalı	Aydın	28 510 sigortalı
Balıkesir	34 330	Eskişehir	42 780
Hatay	36 067	İçel	40 752
Kayseri	38 006	Konya	49 998
Kütahya	30 857	Manisa	34 402
Rize	33 205	Samsun	34 863

Sigortalıların yüzde 56,8'i 7 ilde, sigortalıların yüzde 76,4'ü ise 19 ilde yoğunlaşmıştır.

En fazla sigortalının çalıştığı 7 ilde, 10 ve daha fazla işçinin çalıştığı imalat sanayii işyerlerindeki işçilerin sayıları da şu şekildedir (1977) :

Adana	36 bin	İzmir	73 bin
Ankara	43 bin	Kocaeli	43 bin
Bursa	36 bin	Zonguldak	28 bin
İstanbul	241 bin		

(DİE, 1980)

1977 yılında sözü geçen işyerlerinde toplam 752 bin işçi çalışmaktadır. Bu işçilerin yüzde 66,5'i (500 bin) bu 7 ilde yoğunlaşmıştır. 1964 yılında bu yedi ilde imalat sanayiindeki işçi sayısı ise (10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde) 231 bindir.

Uygulanan teşvik tedbirlerine karşın, imalat sanayiinin sözü geçen illerde yoğunlaşmasının önüne geçilememiştir. Sanayinin belirli bir yörede yoğunlaşması, diğer bir deyişle, "bölgesel dengesizliğin artması", Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında ayrıntılı şekilde ele alınmaktadır (Bkz. DPT, 1979 : 75-76, Parag. 222, 223, 224.).

Yasalara göre işçi kabul edilip, sosyal sigorta kapsamına alınan, sendikalaşma ve toplu sözleşme-grev yapma hakkı olan ve işçilere ilişkin resmi verilerde (kaçak çalıştırılanlar hariç) gözükenden dışında, ana geçim kaynağı açısından toplumsal anlamda "işçi" olmasına karşın, genellikle unutulmuş şu kesimler vardır :

1. "Memur" statüsünde çalıştırılan kamu kesimi büro işçileri : Kamu kesiminde "memur" statüsünde çalışanların, "işveren vekili" sayılabilecek üst kademe bürokratlar dışında kalan büyük bölümünün çoğunluğunun ana geçim kaynağı, kendi işgüçlerini devlete ve bağlı kuruluşlara satmaları karşılığında aldıkları ücrettir ("aylık"tır). 1961 yılında kamu kuruluşlarında 253 bin aylıklı personel ("memur") kadrosu bulunuyordu. 1980 yılı Eylül ayında ise "memur" sayısı 1 milyon 539 bin 091 idi. Bu "memurların" derecelerine göre dağılımı şöyledir (DPD, 1980):

1. derece	11 452	6. derece	97 438	11. derece	149 657
2. derece	16 595	7. derece	141 922	12. derece	130 794
3. derece	32 205	8. derece	150 363	13. derece	97 117
4. derece	44 064	9. derece	194 566	14. derece	82 655
5. derece	83 390	10. derece	231 925	15. derece	48 526

İlk dört derece genellikle yönetim görevi alanlara (müdür, daire başkanı, vb.) ayrılmıştır. Daha aşağı derecelerdeki yaklaşık 1 milyon 400 bin "memur"un büyük bir çoğunluğu toplumsal anlamda büro işçisi sayılabilir. Bu büro işçilerinin sendikalaşma, ücretleri ve çalışma koşulları üzerinde söz sahibi olma ve grev yapma hakları yoktur.

2. Meslek liseleri öğrencileri : Meslek liseleri ve meslek yüksek okullarında döner sermayeye bağlı olarak öğrenciler üretim yapmaktadır. Bu çalışmalarını karşılığında öğrencilere küçük bir ücret tahakkuk ettirilmekte, ancak bu ücret depo edilerek mezuniyetlerinde kendilerine ödenmektedir. Bu yarı-işçiler sosyal sigortalar kapsamı dışındadır. Sendikaya üye olamazlar. Okul idaresi ile ücretleri ve çalışma koşulları konusunda tek tek veya toplu olarak görüşemezler. Erkek teknik öğretim okullarında 1960-1961 öğrenim yılında 40 bin olan öğrenci sayısı 1979-1980 öğrenim yılında 121 bine çıkmıştır.

3. **Ceza ve ıslah evlerindeki tutuklu ve hükümlüler :** Ceza ve ıslah evlerindeki tutuklu ve hükümlülerin bir kısmı döner sermayeye bağlı olarak ilgili kuruluşun matbaalarında, halı tezgâhlarında, v.b. çalışmaktadır. Bu çalışma karşılığında düşük bir ücret tahakkuk ettirilmekte, bu miktarın bir kısmı kendilerine derhal ödenmekte, bir kısmı tahliyelerinde ödenmek üzere depo edilmektedir. Bu kişilerin bir kısmını işçi, bir kısmını yarı işçi kabul etmek gerekir. Bir kısmı ise cezaevi koşullarında vakit geçirmek için bu işi yapmaktadır. Çalışan tutuklu ve hükümlülerin ücret ve çalışma koşullarının belirlenmesinde söz hakları yoktur. Sosyal Sigortalara da bağlanmamışlardır.

4. **507 Sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Yasası kapsamındaki işyerlerinde üç kişiye kadar çalışanlar da İş Yasası kapsamı dışındadır.** Bu işyerlerindeki büyük kısmı SSK'na bildirilmeden çalıştırılmaktadır.

5. **Ev hizmetlerinde çalışanlar yasalara göre işçi sayılmamaktadır.** Ancak sadece sürekli aynı evde ücretli çalışanlar sosyal sigorta kapsamına alınmıştır.

6. **Eve iş verme uygulaması bazı bölgelerde yaygındır.** Evlerde başka bir işveren için çalışan işçiler (genellikle kadın ve çocuklardır) yasalara göre "işçi" değildir ve resmi verilerde gözükmemektedir.

7. **Çıraklar :** Çırak, Kalfa ve Ustalık Yasasına göre, "çırak bir öğrencidir." Çırağa ödenecek ücret, yasal asgari ücretin en az yüzde 30'udur. 18 yaşını bitirmemiş çıraklar İş Yasasının kapsamı dışındadır. Ayrıca çıraklardan sadece iş kazası-meslek hastalığı ve hastalık sigortaları primleri kesilir. Bunlara göre, kaçak olarak çalıştırılan çıraklar (veya çırak adı altında çalıştırılan genç vasıfsız işçiler) dışında, yasal olarak çalıştırılan çıraklar bile resmi verilerde "işçi" sayısına eklenmemektedir. Halbuki çırak adı altındaki genç işçi en ağır, en zor işlere koştu- rulmakta, en kötü koşullarda çalıştırılmaktadır. Çırakların sayısına ilişkin sağlıklı bir araştırmaya dayalı bir tahmine rastlayamadık, ancak sanırız sayıları birkaç yüzbini bulmaktadır. (Sadece Ankara'da Siteler ve Sanayi bölgelerinde 40 bin civarında çırak ve çırak adı altında genç vasıfsız işçi çalıştığı söylenmektedir.)

Özetle; 1960-1980 döneminde,

- İşçi sayısı ve toplam çalışan nüfus içindeki oranı artmıştır,
- İmalat sanayii işçilerinin sayısı artmıştır,
- İmalat sanayiinde işyeri (fabrika, şirket, şirketler grubu) başına ortalama işçi sayısı artmıştır.

#### B. İşgücünün Özelliklerindeki Değişmeler :

İşçilerin sayısının, imalat sanayinin öneminin, belirli yörelerde işçilerin yoğunlaşmasının ve işyerlerinde ortalama işçi sayısının artmasının ve işverenlerin niteliğinin yanısıra, işgücünün özellikleri de bir değişim geçirmektedir. Bu yapısal değişiklik ülkede kapitalizmin gelişmesi, iç pazarın genişlemesi, mülksüzleşme, teknolojik gelişme ve üretimin boyutlarının büyümesi süreçlerinin doğal ve kaçınılmaz sonucudur. Bu değişiklikler ise işçi hareketini (örgütlenme ve/veya eylem) geliştirmektedir.

Bu etkenlerin önemlilerini şöyle sıralayabiliriz :

**Köyle bağlantı-köyden destek :** İşçilerin köyle bağlantıları kopmaktadır. Köyden şehre göç eden ve bir işte ücret karşılığı çalışmaya başlayan birçok kişi, artan ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve/veya zor dönemlerde kentte varlığını sürdürebileceği ek geliri sağlayabilmek için (varsa) köydeki toprağını-evini satmaktadır. Bu süreç, onları işçileştirmekte, ücreti ana geçim kaynağı haline getirmektedir. Kentte çalışma ve yaşama koşulları kötüleştiğinde köye dönme umut ve olanağını ortadan kaldırmakta, gemiler yakılmakta, köprüler atılmaktadır. Kentteki sorunların çözümünün tek yolunun, sorunlardan kaçmak değil, sorunların üzerine üzerine gitmek olduğu yaşanılarak öğrenilmektedir. Bu da ücretteki değişikliklere karşı işçinin tepkisinin hızını ve boyutunu artırmaktadır.

Birçok işçi aldığı ücretin yanı sıra köyünden gönderilen hububat-bakliyatla geçimini sağlayagelmıştır. Köyle bağın azalması ve kopması, bu desteği ortadan kaldırmakta, ücret talebini ve ücrete bağımlılığı artırmakta, ücret değişikliklerine karşı işçiyi daha da duyarlı hale getirmektedir.

**Deney birikimi ve aktarımı:** İşçilerin kaçınıcı nesil işçi oldukları ve deney birikimlerinin niteliği ve düzeyi de işçi hareketini önemli ölçüde etkiler. İşçi çocuğu olan işçi ile işçi olmayan birinin çocuğu olan işçinin davranışları ve işçi hareketine karşı tavrı farklıdır. Bugün ikinci ve hatta bazı yörelerde daha fazla nesilden işçilerin oranı artmaktadır. Buna paralel olarak da hemşehrilik bağları zayıflamakta, dini bağların yerini lâik bir ilişki almakta, insanlar arasındaki dayanışmada hayatını kazanma biçiminin etkisi artmaktadır.

İşçilerin devraldıkları ve kendi yaşadıkları deneyler de işçi hareketini önemli ölçüde etkiler. 1920'lerde ve 1946'da gelişen işçi hareketi nicel olarak çok önemli değildi ve yaşanan bu olayların deneyleri 1960'daki işçilere aktarılamadı. 1950 sonrasındaki hızlı sanayileşme bu deneylerden habersiz olan kendi işçilerini yarattı. Ancak 1960-1980 dönemi, işçi hareketi açısından kesintisiz ve büyük darbe yenmeyen bir süreç oldu. Bu deneyleri yaşayan insanlar fizik anlamda yok olmadı, işçiliği bırakmadı. Bu birikim, 1960-1980 dönemine özgüdür ve işçi hareketi açısından son derece önemlidir.

Teksif'in 1978 yılında kentlerdeki işyerlerinden örnekleme yoluyla yaptığı ankete katılan 234 üyenin babalarının sadece yüzde 34'ü işçidir. İşçilerin yüzde 52'sinin babası çiftçi, yüzde 5'ininki memur, yüzde 8'ininki esnaftır. Yine aynı araştırmaya göre, işçilerin yüzde 52'si köyde, yüzde 30'u ilçede doğup büyümüştür.

**Tüketim kalıplarındaki değişme:** İşçilerin hayatlarından memnun olup olmamalarında en önemli etkenlerden biri tüketim kalıplarında ele aldığımız dönemdeki değişmedir. 1980 Türkiye'sinde işçi gerek beslenme, gerek giyim ve gerek de dayanıklı tüketim malları açısından, 1960'daki alışkanlık ve düzeyinin çok ötesinde bir noktayı kendi hakkı kabul etmekte ve bu uğurda örgütlenmekte ve eyleme geçmektedir. İhtiyaç kabul edilen şeyler, kapitalizmin gelişmesi ve iç pazarın genişlemesiyle artmakta; bu da işçilerin taleplerini doğrudan doğruya etkilemektedir. İşçi hareketi, çalışma ve yaşama koşullarındaki kötüleşmeye tepkinin yanı sıra, tüketim kalıplarındaki değişmeye bağlı olarak daha iyi koşullar elde etmek amacıyla gelişmektedir.

Yol-İş Federasyonuna bağlı sendikalara üye olup, Ankara ve Sivas'ta çalışan 11 yıl kıdemli 200 işçi üzerinde 1980 yılında

yapılan bir çalışmaya göre, işçi ailelerinin yüzde 58'inin televizyonu, yüzde 47'sinin buzdolabı, yüzde 41'inin çamaşır makinası ve yüzde 35'inin ise elektrikli fırını vardır (Cumhuriyet, 1981a).

Tüketim kalıplarındaki değişme, işçilerin elindeki tasarrufların, gerektiğinde paraya çevrilebilecek altına yatırılmasını da önlemektedir. Artık ihtiyaç kabul edilen bazı dayanıklı tüketim mallarının satın alınabilmesi için altınlar ve zor günler için saklanan diğer yedekler bozulmakta, işçiler ücretlerdeki değişmelere daha duyarlı hale gelmektedir.

**Konut ile mülkiyet ilişkisi:** İşçilerin harcamalarında önemli bir payı kira almaktadır. Bu nedenle, işçilerin konutlarıyla mülkiyet ilişkilerindeki gelişim, işçilerin tepkilerini ve dolayısıyla işçi hareketini etkilemektedir.

İşçinin ev sahibi olması halinde, işçi hareketine katılması kolaylaşabilmektedir. Ev, işten çıkarılma halinde önemli bir güvence olmaktadır. Ancak ev sahibi olanın hayat tarafından aşırı bir şekilde mücadeleye zorlandığı da söylenemez.

Kiracılık ve kiralardaki hızlı artış ise işçileri net gerçek ücret düşüşlerine karşı daha duyarlı kılarken, işten atılma halinde düşülecek zor durum bazı davranışları kısıtlamaktadır.

Kanımca, işçilerin oturdukları konutların sahibi olması, mevcut düzen çerçevesinde kalan ekonomik mücadeleye daha kolay katılmalarını sağlamaktadır.

Türkiye'de fazla rastlanmayan lojman uygulaması ise, (işten çıkarılma halinde lojmanın da boşaltılması zorunluluğu nedeniyle) işçi hareketinin kendi sınıf çizgisinde gelişmesini engellemekte ve/veya işverenin istediği çizgide gelişmesini sağlamaktadır.

**Borçluluk:** İşçilerin tüketim kalıplarının dayanıklı tüketim malları alma doğrultusunda gelişmesi, taksitle mal satışının yaygınlaşması ve mülk-konut talebinin sürmesine bağlı olarak, birçok işçi sürekli borçlu durumdadır. Borç, işçi hareketini bir ölçüde geliştirmekte ve işçilerin taleplerini bir ölçüde artırmaktadır. Ancak aynı zamanda frenleyici bir etkisi de vardır. İşten çıkarılma durumunda işçi taksitlerini ödeyememektedir. Bu neden-

le dikkatli davranmak zorundadır. Ancak, taksitlerini ödeyebilmek ve diğer günlük gereksinimlerini de karşılayabilmek için de işverenden daha fazla ücret talep etme durumundadır.

Yol-İş Federasyonu tarafından Ankara'da ve Sivas'ta 1980 yılında yapılan bir araştırmaya göre, 11 yıl kıdemli 200 işçinin ortalama net aylığı 13 100 lira iken, ortalama borç 90 bin liradır.

Kanımcı, borçluluk, mevcut düzenin sınırları çerçevesinde kalan bir işçi hareketinin güçlendirilmesi sonucunu yaratmaktadır.

**Genel eğitim düzeyi:** Halkın ve özel olarak da işçilerin genel eğitim düzeyi yükselmektedir. Televizyon insanlara kendi evleri, mahalleleri ve işyerlerinin ötesinde koca bir dünyayı tanıtmaktadır. Polonya'nın adını bile duymamış işçilerin yerini, Polonya'daki 10 milyon işçinin örgütlü mücadelesini günü güne televizyondan izleyen işçiler almıştır. Yüzbinlerce lise ve dengi okul mezunu da, üniversiteye girme umutlarını yitirdikçe işyerlerine dolmaktadır. Bütün bu gelişmeler, işçilerin bakış açılarını genişletmekte, dünyanın ve Türkiye'nin diğer bölgelerinde ve işyerlerinde olup bitenlerden dersler çıkarma olanaklarını artırmaktadır.

MESS'in 1977 istatistiklerine göre (MESS, 1978b), metal işkolunda çalışan 58 bin işçinin yüzde 1'i yüksek okul, yüzde 8'i lise ve endüstri meslek lisesi, yüzde 6'sı ortaokul, yüzde 75'i ise ilkokul mezunudur. Okuma yazma bilmeyenlerin oranı sadece yüzde 1,7'dir. 1970-1977 döneminde bile eğitim düzeyinde bir gelişme görülmektedir: 1970 yılında işçilerin yüzde 6,5'i lise ve endüstri meslek lisesi, yüzde 7,6'sı ortaokul, yüzde 62'si ilkokul mezunuydu. İşçilerin yüzde 16'sı ilkokul mezunu olmadan okuma yazma biliyordu; yüzde 3'ü ise okuma yazma bilmiyordu.

Teksif'in üyeleri arasında yaptığı bir araştırmaya göre ise, işçilerin yüzde 80'i ilkokul, yüzde 6'sı ortaokul, yüzde 4'ü lise mezunudur.

**Nitelikli işgücü:** Teknoloji geliştikçe nitelikli işçilerin toplam işçiler içindeki oranı ve etkinliği artmaktadır. İşsizlik genellikle niteliksiz işçiler için bir sorundur. Nitelikli işçiler, işten çıkarılsalar bile oldukça kolaylıkla iş bulabilmektedirler. Bu nedenle nitelikli işçilerin işyerindeki oranının artması, işçi hareketinin gelişme eğilimini artırmaktadır.

**Mesleki ve teknik eğitim :** Sanayiın nitelikli işgücü gereksinimini karşılamaında endüstri meslek liselerinin ve mesleki-teknik eğitim veren diğer eğitim kurumlarının önemli bir yeri vardır. Mesleki ve teknik eğitimden geçen öğrenciler, çok genç yaşta işçilik havasına girmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün sanayi ile birlikte yürüttüğü OSANOR projesi (Okul Sanayi Ortaklaşa Eğitimi Projesi) öğrencilerin bu havaya girmesini kolaylaştırmakta ve teşvik etmektedir. Bu eğitim kurumlarının mezunları işyerlerine usta olarak girmekte, diğer işçiler üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Öğrenim görmüş nitelikli işçiler olarak, işyeri dışındaki gelişmelere daha açık, daha duyarlıdır. 1974-1980 döneminde bu okullarda gelişen öğrenci olayları, bu genç işçileri oldukça politize etmiştir. Bu işçiler genellikle işçi hareketine katılmakta ve birçok durumda işçi önderi olmaktadır. Genel olarak bakıldığında, mesleki ve teknik öğretim işçi hareketinin gelişmesini sağlamaktadır.

**Kadın işçilerin sayısı ve oranı :** Kadın işçilerin sayısı ve oranı son yıllarda artmaktadır. Zorlaşan yaşam koşulları, artan gereksinimler ve kadınların genel eğitim düzeyinin yükselmesi, kadınları çalışma yaşamına itmekte ve çekmektedir. 1975 yılında sigorta primi yatırılan kadın sigortalı sayısı 143 bin iken (tüm sigortalıların yüzde 7,9'u), 1979 yılında 182 bin (tüm sigortalıların yüzde 8,5'i) olmuştur. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun anketlerinde ise 1975 yılında yüzde 3,6 olan kadın işçi oranının 1979 yılında yüzde 6,0'ya çıktığı görülmektedir.

Kadınların çalışma ve özellikle fabrika yaşamına katılmalarının, ailede hem kadın hem erkeğin işçi olarak çalışmasının, eve iki maaş girmesinin işçi hareketinin gelişmesi eğilimini güçlendirdiği kanısındayım. Böyle durumlarda eşler işçi hareketi içinde birbirlerini manen ve maddeten desteklemektedir.

**Bakmakla yükümlü olunan kişi :** Salt ortalama net gerçek ücretlerdeki gelişmelerin incelenmesi de işçi hareketinin davranışlarını açıklamada yeterli değildir. İnsanlar tek tek maaş alırlar, ancak gelir ailenin geliri olarak değerlendirilir. İşçinin tepkisi de tek başına kendi net gerçek gelirindeki değişiklikten çok, ailenin net gerçek gelirindeki değişmelerle doğrudan orantılıdır. Erkek işçinin net gerçek geliri biraz düşerken, eşinin işe girip

ailenin toplam net gerçek gelirinin artması, erkeğin işyerindeki tepkilerini etkiler.

Ailenin net gerçek toplam gelirinin ötesinde, ailede kişi başına düşen net gerçek gelirin de incelenmesi gerekir. Bakmakla yükümlü olunan kişinin (çocuk, çalışamayacak durumda olan ana-baba, yakın akraba, v.b.), işsizin ve/veya grevdeki kişinin sayısının artması, ortalama net gerçek işçi ücretleri aynı kalır veya hatta artarken, ailenin net gerçek toplam ve kişi başına düşen gelirlerinin azalmasına neden olabilir ve sırtındaki yük artmış olan işçinin artan talepler öne sürmesine yol açabilir.

Türkiye'de bu konuda sağlıklı çalışma yoktur. MESS'e bağlı işyerlerinde çalışan işçilerin medeni durumlarına ilişkin verilerdeki değişimler 1971-1977 döneminde önemli değildir. Bu dönemde, MESS'e bağlı işyerlerinde çalışan işçilerden çok çocukluların, bekârların, çocuksuz evlilerin oranı azalırken, ortalama aile büyüklüğü 3,3 civarında oynamıştır. Buna karşın, işçi eşlerinden çalışanların arttığını veya çalışan insanların evlenme eğiliminin arttığını söyleyebiliriz. Bu da aile net gerçek toplam gelirini bir ölçüde artırmış, tepkileri frenlemiştir. Buna karşılık son birkaç yıldır işsizliğin ve grevdeki işçi sayısının artması, tersine bir eğilim geliştirmiştir.

Örneğin, Teksif'in 1978 yılında yaptığı bir araştırmaya göre, örnek gruptaki işçilerin yüzde 82'si evlidir ve evlilerin sadece yüzde 11'inin eşleri çalışmaktadır (çalışan eşlerin yüzde 81'i işçi, yüzde 14'ü "memur" statüsündedir). Yol-İş Federasyonu'nun anketine göre ise, evlilerin yüzde 17'sinin eşleri çalışmaktadır.

**Geçici-devamlı işçilik :** Kırsal kesimde görülen mülksüzleşme ve teknolojideki gelişme (özellikle tarım, inşaat, tuğla-kiremit, v.b. işlerinde) süreçlerine bağlı olarak, geçici işçilikten devamlı işçiliğe doğru bir dönüşüm vardır.

Geçici işçi, işçiliğe ek bir gelir kaynağı olarak bakar. En kısa zamanda (gerektiğinde kötü çalışma koşullarını da kabul ederek) en fazla net geliri elde etmeye çalışır. Bu nedenle, vergi vermemek için, sigorta primi ödememek için kaçak çalışmayı kabul eder (emekli olma olasılığı çok düşük olduğundan, sigorta primi de ödemek istemez).

Ayrıca ek ücret alabilmek için günlük çalışma süresini uzatır ve genel tatil günleri de çalışır. Geçici işçi genellikle sendikalaşmaya karşıdır. Çünkü sendikalaşmak onu kaçak işçilikten çıkaracak, kaçak işçiliğin avantajlarını sona erdirecektir. Sendikalaşmanın getirdiği diğer zorluklar ve çelişkiler de hesaba katıldığında, toplu sözleşmenin sağlayacağı ek kazanç düşük kalmaktadır.

Geçici işçiler, ücreti ek bir gelir olarak değerlendirdikleri, en kısa sürede en yüksek net geliri sağlamak için uzun çalışma süresi ve kötü çalışma koşullarını kabullenip, sendikalaşmaya genellikle karşı oldukları için, işçi hareketinin gelişimi önünde bir engel olmuşlardır. Diğer taraftan, işyerinden uzun dönemde bekledikleri bir şeyleri olmadığından (kıdem tazminatı, emeklilik, v.b.), daha kolay eyleme geçerler. Ancak bu eylemler parlayıp-sönüçüdür, işin niteliği gereği, kolay kolay örgütlenmeye dönüşmez.

1960-1980 döneminde geçici işçilikten sürekli işçiliğe doğru yaşanan süreç de işçi hareketini güçlendirme eğilimindedir.

**Kaçak işçiler :** İşçi hareketinin gelişimini olumsuz doğrultuda etkilemiş diğer bir unsur, sürekli kaçak (SSK'na bildirilmeden ve vergi ödemeden) çalıştırılan işçilerdir. Bu işçiler, işverenleriyle anlaşarak, vergi ve sigorta primi olarak ödenecek miktarı paylaşmakta, böylece net yüksek ücret almaktadırlar. Bazı işyerlerinde, işveren ancak kaçak çalıştırmak koşuluyla işçi almaktadır. Daha yaygın görülen bir uygulama ise, asgari ücret üzerinden vergi ve sigorta primleri ödenirken, işçiye daha yüksek net ücret verilmesidir. Sendikalaşma bu tür yasadışı uygulamalara son vermekte, bütün ödemeler kayda geçirilmekte, vergi ve sigorta primi kaçırma olanağı ortadan kalkmaktadır. Birçok küçük işyeri bu ek yükü sırtlayamadığından işyerini kapatmayı yeğlemektedir. Devletin vergi ve sigorta primi kaçakçılığını önlemek için önlemler alması ve böylece bu tür yasadışı uygulamalara son vermesi, bir taraftan sermayenin merkezleşmesi sürecini hızlandırırken, diğer taraftan işçi hareketinin küçük işletmelerdeki gelişiminin önündeki önemli bir engeli kaldıracaktır.

#### IV. İşverenlerin Tavrı ve Tavrı Değişiklikleri

İşverenin niteliği-tavrı ve tavrındaki değişiklikler de işçi hareketini (örgütlenmesini ve eylemlerini) önemli ölçüde etkiler.

İşveren kamu kesimi veya özel kesim olabilir.

Kamu kesimini, (1) genel ve katma bütçeli daireler, döner sermayeli kuruluşlar ve kamu iktisadi teşebbüsleri (KİT'ler), (2) belediyeler ve (3) tarım satış kooperatifleri birlikleri ve tarım kredi kooperatifleri birliği başlıkları altında inceleyebiliriz. Üçüne özgü genel özelliklerin yanı sıra, herbirinin kendine özgü nitelikleri de vardır.

Özel sektör, (1) teknelci işletmeler, (2) küçük ve orta büyüklükteki işletmeler ve (3) çok ortaklı işletmeler olarak ele alınabilir. Teknelci işletmeler içinde yabancı sermayeliler ayrı bir başlık altında incelenebilir. Çok ortaklı şirketler ise, yurtdışındaki işçilerin kurdukları şirketlerden kooperatiflere, sendika yatırımlarına ve hemşehri şirketlerine kadar uzanır.

Bu şemanın çeşitli unsurlarının içiçe geçtiği ortaklıklar görülebilir. Ancak bunlarda belirleyici payın kimde olduğuna bakmakta yarar vardır.

##### A. Kamu Kesiminde İşveren ve İşçiler

Kamu kesimi işyerleri Anadolu'ya yayılmıştır. Birçok yerleşim biriminde belki ilk kurulan ve belki de bugün bile en önemli kuruluş, kamu kesimi işyerleridir. Yoksulluk ve işsizlik ortamında kamu kesiminde çalışmak bir ayrıcalık olarak ele alınmış, işe girebilen işçi kendisine verilenle yetinmeyi yeğlemiş, daha fazla hak elde edebilmek için mücadele etmeyi ve kendisine göre ayrıcalıklı durumunu tehlikeye atmayı göze almamıştır. Kamu kesimi işyerlerinde verilen ücretler, sosyal yardımlar ise, büyük şehirlerdeki standartlara göre yeterli olmamakla beraber, sanayileşmenin çok geri olduğu, toplumsal güvenliğin bulunmadığı bölge ve zamanlarda önemli bir avantaj sağlamıştır. Kamu kesimi işyerlerinde işçilerin önemli bir bölümünün toprakla bağlarının kopmamış olması, genellikle kira vermesini gerektirmeyecek başını sokabileceği bir eve sahip olması, ihtiyaçlarının önemli bir bölümünü kendisinin üretmesi ve ailede genellikle ilk nesil işçiler olması da, kamu kesimindeki işçilerin

kendilerine işçi olarak değil de, "devlet memuru" olarak bakmalarına neden olmuştur.

Ayrıca kamu kesiminde işçi-işveren ilişkileri uzun yıllar yumuşak sürdürülmüştür. Genellikle işçilerin üzerinde daha yoğun çalışmalarını sağlamak amacıyla bir baskı uygulanmamıştır. İşyerlerindeki çalışma koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri de özel kesimdekinden daha iyidir. Bütün bu özellikler, kamu kesimi işyerlerinde işçi-işveren çelişkisine özel kesimdekenden farklı bir boyut kazandırmıştır. Bu yapı büyük sanayi merkezlerinde 1974-1980 döneminde değişmekle beraber, diğer bölgelerde varlığını önemli ölçüde korumaktadır. Bu bölgelerde faaliyette bulunan madencilik ve ağaç işleme işkollarında çalışan işçiler ise, genellikle köyde yaşamaya devam etmekte ve toplumsal anlamda yarı-işçi, yarı-köylü niteliklerini sürdürmektedirler. 1960-1974 döneminde bu işyerlerinin görece olarak hareketsiz kalmasının önemli bir nedeni bu yapıdır.

Kamu kesimi işyerlerinde 1 milyonun üstünde işçi çalışmaktadır. TÜSİAD'ın 1980 Yılına Girerken Türk Ekonomisi çalışmasında, vize edilen işçi kadroları sayısının 1 milyon 138 bin olduğu belirtilmektedir (TÜSİAD, 1980) :

<b>KİT'ler</b>	
devamlı işçi	345 700
geçici işçi	112 000
<b>Diğer kamu kuruluşları</b>	
devamlı işçi	232 300
geçici işçi	448 000
<b>TOPLAM</b>	<b>1 138 000</b>

1960-1980 döneminde kamu kesiminde işverenin bazı özel nitelikleri, işçi-işveren ilişkilerine yeni boyutlar getirmiştir. Bu özellikler gözönüne alınmaksızın Türkiye'ye ilişkin olarak yapılan çözümler, ülkedeki yapıyı ve dinamiği kavrayamaz.

Bu dönemde kamu kesiminde kullanılmayan kapasite, personel harcamaları ve maliyetler yüksek, verimlilik düşük olmuştur. İşveren, hiç de klâsik bir işveren gibi davranmamıştır. Bütün bunların nedeni ise aşağıda özetlenen kendine özgü niteliklerdir.

Kamu kesiminde 1960-1980 döneminde verimsiz ve politik bir istihdam stratejisine yol açan nedenleri, (1) devlete, (2) hükümetlere, (3) işyeri yönetimine bağlı özellikler olarak ele alabiliriz.

Kanımca, 1960-1980 döneminde kamu kesimindeki personel sorunlarının bir kısmının kaynağı, dışa bağımlı ve çarpık bir ekonomik yapı içinde ortaya çıkan yapısal işsizlik sorununa devletin bazan bilinçli, bazan bilinçsiz bir çıkış arayışı olmuştur.

Kamu kesimi, ülkede işsizliği azaltmanın bir aracı olarak kullanılmıştır. TÜSİAD'ın sözü geçen çalışmasına göre, 1980 yılı başında kamu kesiminde toplam 3 milyon 200 bin kişi istihdam edilmektedir. Gerek işçi, gerek de memur statüsündeki istihdamda, işletmenin gereksiniminden çok, toplumsal patlamaların önlenmesi önemli bir unsur olmuştur. İşe adam değil, adama iş ilkesi oldukça yaygın olarak uygulanmıştır. Bunun sonucu ise, milyonlarca işçinin (statüsü ne olursa olsun) verimsiz bir şekilde istihdam edilmesidir.

Kamu kesiminde işçi statüsünde çalışanların sayısı 1 milyonun üstündeyken, bu konuda politikaların geliştirileceği ve ülke çapında belirli düzenlemeleri yapacak bir birim yoktu. Devlet Personel Dairesi, sadece "memur" statüsünde çalışanların özlük işleriyle ilgilenmekteydi. İşçi statüsünde çalışanlar için ne iş tanımları, ne ülke düzeyinde bir toplu sözleşme politikası geliştirilmemişti. Kamu kesiminde işçi statüsünde çalışanlara ilişkin merkezi bir veri birimi bile yoktu. Ülke çapında çok sayıda birimi olan bazı kuruluşlar (özellikle geçici işçiler söz konusu olduğunda) kaç işçi istihdam ettiğini bile bilemeyecek durumdaydı.

Kamu kesiminde 1960-1980 döneminde ekonomik, toplumsal ve politik sonuçları giderek önem kazanan personel sorunu, ağırlıklı hükümetlerden (iktidardaki parti/partiler) kaynaklanmıştır.

Mümtaz Soysal, hükümetlerin ve partilerin kamu kesimindeki istihdam politikasını aşağıdaki şekilde özetlemiştir :

"Son yıllarda ve özellikle bu iktidar döneminde, devlet işletmelerindeki personel politikasının değişmesini beklemek iki nedenle hayal olmuştur :

1) Kadroların şişirilmesi ve hele uçak uçurmayan, gemi yürütmeyen, tren işletmeyen, fabrika çalıştırmayan masabaşı personelinin artırılması, yandaşlara nimet dağıtmaya dayalı yemlik politikasının kaçınılmaz bir sonucudur.

2) Yeteneğe değil de partizanlığa dayalı atamalar yüzünden yöneticilerin kalitesi düştükçe, onların kayırdığı ya da atadığı insanların da kalitesi düşmekte, dolayısıyla yukarılardan aşağılara doğru genel bir yeteneksizlik devlet işletmelerinin her yanını sarmaktadır.

Böyle bir ortamda verimlilik politikası şöyle dursun, basit bir üretim artırma politikası bile uygulanamaz... Eskiden olduğu gibi, şimdi de rahatlıkla bahse girebilirsiniz: Devletçiliğe karşı ve 'hür teşebbüs'ten yana olduğunu söyleyen bir iktidar bile elindeki işletmelerden hiçbirini özel kesime satmaya cesaret edemeyecektir. Çünkü, yemlikleri elde bulundurmak, benimsenen dünya görüşünün gereklerini yerine getirmekten daha ağır basmaktadır" (Soysal, 1980 : 2).

Kamu kesimi, işsizliğin yol açabileceği toplumsal patlamalara karşı bir supap olmanın ötesinde, çeşitli partilerden siyasi yöneticiler tarafından bir oy deposu olarak değerlendirilmiştir. 1960-1980 döneminde ve özellikle 1975-1980 yıllarında işçilerin istihdamında, terfi ve tenzillerinde, cezalandırılmalarında ve işten çıkarılmalarında gözönünde tutulan ana nokta, işçilerin yetenekleri, bilgi ve ustalıkları, işe bağlılıkları, disiplinleri değil, siyasi ilişkileri olmuştur.

Sendikalar, özellikle genel seçimlerde belli siyasi partilerin yanında yer almışlardır. Bu ise, yönetime gelen siyasi partiye destek sağlamış olan sendikalara, özellikle bu sendikaların örgütlü bulunduğu kamu kesimi işyerlerinde yöneticilerin atanması konusunda söz hakkı vermiştir. 1960-1980 yıllarında sendikacıların kendi siyasi ilişkilerinin iktidarda olduğu dönemlerde kamu kesimi yöneticileri üzerindeki baskıları, işletmenin ekonomik çıkarlarını gözeten bir istihdam politikası izlenememesinin nedenlerinden biri olmuştur.

Kamu kesimi özellikle 1974-1980 döneminde, çeşitli siyasi partilerin militanları için gelir kaynağı olarak kullanılmıştır. 1970'lere kadar genellikle görülen, "torpilli" işçi veya memurun az iş yapması, normal memur veya işçinin ise biraz daha fazla çalışmasıydı. 1974-1980 döneminde ise militanlar çeşitli işyerlerinde üslenmişler veya ancak aydan aya maaş almak için işyerine gidip, günlerini kendilerine verilen başka işleri yapmakla geçirmişlerdir.

Özel kesimde bir işveren, işyerindeki işçi-işveren ilişkilerini genellikle kendi işyerinde kârın azamileştirilmesi sorununun bir parçası olarak ele alırken, kamu kesiminde özellikle politik düşünceler ön planda tutulmuştur. Kamu kesimi bir bütün olarak düşünüldüğünde, herhangi bir işletmede meydana gelen zarar ve hatta bir işletmenin tümünden harap olması, önemli bir maddi yük oluşturmaz. Ancak özel kesimde böyle bir olay, genellikle o işletmenin sonu demektir. Bu ayrılık, kamu kesimi işyerlerindeki işçi-işveren ilişkisinde, yöneticiye ve yöneticiyi yönlendiren siyasi kişi ve organlara çok geniş bir hareket esnekliği vermiştir.

1960-1980 döneminde hükümetler, milletvekilleri ve üst kademe bürokratlar, kendi çizgilerinden olan sendika ve işçilere karşı son derece toleranslı ve esnek davranırken, kendi düşüncelerinden olmayanlara karşı çok sert uygulamalara girebilmişlerdir.

Son yıllarda hükümetlerin sık sık değişmesi, her gelen hükümetin kamu kesimi yöneticilerini değiştirmesi, kamu kesimi yöneticileri arasında kaçınılmaz olarak "intikam" duygularını ve uygulamasını yaygınlaştırmıştır. Bu tavırlar, bir bütün olarak işletmenin verimliliğini olumsuz doğrultuda etkilediği gibi, istihdam politikasında normal zamanlarda yapılmayacak işlere neden olmuştur. Bürokrasinin üst kademelerinde gruplar oluşmuş ve her grup kendisini belli bir siyasi parti ve hatta parti içindeki hiziple özdeşleştirmiştir. Bu partinin veya grubun hükümet üzerindeki etkisinin arttığı dönemlerde, bu bürokratlar son derece verimli çalışmışlardır. Ancak, hükümetin ve bunun kaçınılmaz sonucu olarak da kendilerinin görevden alınarak "kızağa çekileceklerini" hissettikleri anda, gelecek yönetimin işini zorlaştıracak ve kendi adamlarının durumunu sağlamlaştıracak girişimlerde bulunmuşlardır. Yönetimden ayrılacağını hisseden grup, derhal boş kadroları kendi adamlarıyla doldurmuş,

yeni gelecek yönetime kadro bırakmamaya çalışmıştır. Toplu sözleşme döneminde bulunuluyorsa, "tutulan" sendika ile "tutulan" sendikaya üye yapılmış "kendi adamları" için avantajlı koşullarla alelacele toplu sözleşme imzalanmış ve özellikle de işten çıkartmaya ilişkin hükümlerde işçi lehine başka koşullarda kesinlikle verilmeyecek haklar verilmiştir. Bu "sabotaj" girişimleri ise kamu kesimini iyice verimsizleştirmiştir. Hükümetlerin sık sık değişmesi ve her an değişebileceği umudunun ve korkusunun taşınması, görevde bulunan üst kademe bürokratların uzun dönemli personel politikaları izleyebilmelerini olanaksız kılmıştır.

1960-1980 döneminde kamu kesiminde personel işlerinden sorumlu kişiler ve diğer üst derece işletme yetkilileri, istihdam politikasına ilişkin olarak bir sorumluluk taşımamaktaydılar. Ayrıca, üst kademe bürokratların atanmasında Bakanlar Kurulu'nun, bakanların ve milletvekillerinin etkinliği, atanan yetkilinin bu kişilerin etkisine açık olmasını da beraberinde getirmiştir. Kamu kesimi yöneticilerinin odaları, seçmenlerinin ve delegelerinin işe alınmasını talep eden milletvekilleriyle dolmuştur.

Kamu kesiminde verimsiz ve israfa dayalı bir istihdam politikası izlenmesinin, işletme yöneticileri açısından hiç bir parasal yükümlülüğü olmamıştır. İşletmenin kârı veya zararı, 657 sayılı Devlet Memurları Yasası uyarınca belirli bir miktarda maaş alan işletme yöneticisini etkilememektedir. Aksine, israfa dayalı bir istihdam politikasını zorlayan parlamenterlerin taleplerinin karşılanması, diğer kamu kuruluşlarında yönetim kurulu üyeliklerinin yolunu açmakta ve üst kademe devlet memuruna ek gelir sağlamaktadır.

Kamu kesimi yöneticisinin, işletmenin zarar etmesinden kişisel bir zararı olmadığı gibi, işletmenin de genellikle bir zararı olmamıştır. Kamu kesimi işletmesi iflâs edemez. Zararları devlet tarafından çeşitli biçimlerde karşılanır. Zarar eden işletmelere önemli miktarlarda fon aktarılır. 1960-1980 döneminde bu uygulamanın getirdiği rahatlık, işçi istihdamında da ince ele-yip sık dokunmasını önlemiştir.

Kamu kesiminde memurlara verilen bazı haklar, işçiler için de örnek oluşturmuş ve özel kesimdekinden çok daha kolay uygulanabilmiştir. Özellikle çocuk ve aile yardımları, yakacak yardımı, tutukluluk ve hastalık halinde iş akdinin feshi, iş teminatı

ve çalışma sürelerine ilişkin hükümler, memurlara yapılan uygulamalardan önemli ölçüde etkilenmiştir.

1960-1980 döneminde kamu kesimi yöneticisini toplu sözleşme görüşmelerinde en fazla rahatlatan şey, sendikanın isteklerinin daha önce kamu kesiminde başka işletmelerde kabul edilmiş olmasıdır. Yönetici bir taraftan sendika ile kendi açısından "gereksiz yere" sürtüşerek kendini yıpratmaktan kaçınırken, diğer taraftan, bir denetim anında kendisini savunacak veya en azından attığı adımları meşrulaştıracak dayanak noktaları da arar. En önemli dayanak noktası da, başka kamu işyerlerindeki uygulamalardır. Kamu kesimi işyerlerinin toplu sözleşmeleri ise, yürürlük tarihleri açısından dağınıktır. Genellikle çift senelerde birikmekle beraber, her hangi bir anda kamu kesiminde sürmekte olan toplu sözleşme görüşmelerine rastlanabilir. Bu dağınıklık ise, her bir toplu iş sözleşmesinin bir diğerine basamak oluşturmasına yol açmıştır. Ücret zammı, ikramiye, kıdem tazminatı gibi önemli maddeler dışında, kamu kesiminde bir toplu sözleşmede alınan yeni bir hak, diğerlerine kısa sürede yansımıştır.

Kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde genellikle kamu kesimi yöneticilerinin üzerinde durduğu noktalar, denetime daha açık olan ücret zammı, ikramiye ve kıdem tazminatı olmuştur. İşletme açısından çok daha önemli parasal miktarları gerektiren, çalışma süresinin kısaltılması, yıllık izin süresinin artırılması, fazla çalışma zammı gibi konulardaki talepler genellikle kolayca kabul edilmiştir. Bu nedenle kamu kesiminde çıplak ücret dışı ödemeler ve işçinin işletmeye maliyetinde ücret dışı bölüm yüksektir.

1980 yılında oluşturulan Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu'na kadar, yüzlerce kamu kesimi işyerinde uygulanan istihdam politikaları ve bağitlanan toplu iş sözleşmeleri denetime tabi tutulmamıştır. Bu denetimsizlik, kamu kesimi işyerlerindeki israf ve kolaya kaçma eğilimlerini artırmıştır. Bu eğilimi artıran başka bir etken, böyle bir denetimsizlik ortamında istihdam ve toplu sözleşmeler konusunda işletmenin ekonomik çıkarlarını diğer yöneticilere göre daha fazla düşünen yöneticilerin çıkardıkları iş uyuşmazlıklarının bu kişileri yıpratması olmuştur. Sendikaların başka işyerlerinde çok kolay aldıkları bazı

talepleri ekonomik bulmayarak vermekten kaçınan yönetici, sürtüşmelere ve hatta greve yol açtığına, kendisini yalnız bulmuş ve belki de görevden alınmıştır. Ekonomik olmayan talepleri kabul ederek işletmeyi zarara sokan yönetici ise, denetimsizlik ortamında, "işleri halleden" yönetici olarak değerlendirilmiş ve ödüllendirilmiştir (Koç, 1980a).

Belediyeler ve kooperatifler, kamu kesimi içinde, istihdam politikası açısından özel bir öneme sahip olmuşlardır. Belediye yöneticileri, yörenin oylarıyla işbaşına gelir. İşçilerle iyi geçinen belediye yöneticileri, bir sonraki seçim dönemi için önemli bir yatırım yapmış olur. Belediye yöneticilerinin istihdam ettiği işçiyle karşılıklı çıkar ilişkisi, milletvekili ile herhangi bir kamu kesimi işyerindeki işçiden çok daha yakın ve dolaysızdır. Kooperatifler için de benzer bir durum sözkonusudur. Bu durum ise, kamu kesiminde 1960-1980 ve özellikle 1975-1980 döneminde genel olarak gördüğümüz özelliklerin bu kuruluşlarda daha yaygın olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur (Koç, 1980b; 1980c).

Belediyelerin bir diğer özelliği, bu dönemde Belediye Gelirler Yasasının çıkarılmamış olması nedeniyle, belediyelerin sürekli olarak hükümetten yardım alma zorunluluğudur. Özellikle 1974-1980 döneminde önemli kentlerin belediyelerinde CHP'li adayların başkan seçilmesi ve belediyelere verilen görevlerle parasal olanaklar arasındaki dengesizlik, işçilerin maaşlarını alabilmek için sık sık direnişlere başvurmalarına neden olmuştur. Bu direnişler görünüşte belediye yöneticilerine karşıdır. Gerçekte ise (bazı durumlarda, yardım alabilmek amacıyla belediye yöneticilerinin de desteğiyle) hükümete karşı bir tavır söz konusudur (Koç, 1980c).

Özetle kamu kesimi işverenin 1975-1980 dönemindeki tavrı, işyerlerini hareketlendirmiş, saflaşmalara, sürtüşmelere ve çatışmalara neden olmuştur.

Kamu kesiminde işçilerin niteliklerini belirleyen en önemli etken, kamunun, yani özel bir işveren türünün ve özellikle de bu türün Türkiye'deki biçiminin kendine özgü nitelikleridir.

İşverenin bu kendine özgü nitelikleri, işçilerin kendi aralarındaki, işçilerle sendika arasındaki, işçilerle işveren arasındaki, işçilerle yaptıkları iş ve işyeri arasındaki ilişkileri önemli ölçüde

etkilemiştir. İşçilerin çevreleriyle olan bu ilişkilerini de 1974-1975 yıllarına kadar olan dönem ile 1974-1975 ve sonraki olarak ikiye ayırabiliriz. 1974-1980 yıllarında, kamu kesiminde işçi-işveren ilişkisi parti taraftarları arasındaki bir ilişkiye ulaşmış, sendikal örgütlenmede DİSK kamu kesiminde etkinlik kazanmaya başlamıştır.

Özel kesim işyerlerinde işçiler arasındaki çelişkiler önemli boyutlara ulaşmaz. Bir tarafta işçiler, diğer tarafta işveren vardır. İşçiler arasındaki en küçük bölünme, işçilerin tümünü işveren karşısında, zayıf düşürür, herkesin ortak çıkarını zedeler. Bu durumda işçiler kendi aralarındaki çelişkilerin üstünü örtmeyi yeğlerler. Sendika değiştirme dönemlerinde işçiler arasında çelişkiler doğsa bile, bir sendikanın o işyerinde çalışan işçiler adına toplu iş sözleşmesi bağitleme yetkisini almasından sonra, bu çelişkiler genellikle sona erer. İşçiler, gelirlerini artırılabilmeyen, daha iyi çalışma ve yaşama koşulları sağlamanın (o dönemdeki) tek yolu olan toplu sözleşmeye birlik-beraberlik içinde sarılırlar. Bu süreç, ortak bir mücadele içinde gerçekleştirilmiş, kendi içinde oldukça sağlam bir birliği gerçekleştirir.

Kamu kesiminde durum farklıdır. 1974-1975'lere kadar, işçiler arasındaki çelişkiler önemli olmamıştır. Kamu kesiminde bu yıllara kadar hemen hemen tamamıyla Türk-İş sendikaları örgütlüdür. Bu nedenle, sendika değiştirme diye bir sorun, işçileri bölmede etkin olmamıştır. Belli hakların alınması için bir mücadeleye de gerek kalmamıştır. Kaçak işçi çalıştırılmamıştır. Ücretler özel kesimdekinden daha yüksektir. Yılda 52 yevmiye tutarında ikramiye verilmesi yasayla getirilmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, özel kesimdekinden çok daha ciddi olarak alınmıştır. Ve bütün bunlar, uğrunda işçilerin hemen hemen hiç mücadelesi olmaksızın işveren devlet tarafından tek taraflı olarak sunulmuştur. Bu durumda, özetle, kof bir birlik görünümü ortaya çıkmıştır. Özel kesimde işverene karşı mücadele içinde oluşan birlik yerine, mücadeleye gerek olmayan, ancak bölünmeye neden olacak koşulların da yokluğunda eylem gücü olmayan, gerçekte örgütsüz bir birlik.

1974-1975 yıllarında, kamu kesimi özellikle militan besleme yerleri ve oy depoları olarak görülmeye, siyasi hareketlere kitlesel tabanı kazandırılmasının araçları haline getirilmeye büyük

boyutlarla başladı. Çeşitli sendikalar, kendilerini çeşitli siyasal partilerle özdeşleştirdiler ve sendikal mücadeledeki tavırlarını iktidardaki partiye göre ayarlamaya başladılar. İktidardaki partiler de işçilere ve sendikalara karşı olan tavırlarını, karşılarındakinin siyasi tavrına göre belirlediler. Bunun sonucunda, kamu kesiminde işçilerin kof birliği çatladı. İşçiler saflara ayrıldı. 1980'e gelindiğinde, tarafsızlık diye bir şey pek kalmadı. Ancak buradaki taraflar, özel kesimde olduğu gibi işçi ve işveren değildi. İşvereni ve işçisiyle birlikte bir tarafta "solcular," diğer tarafta "sağcılar" vardı.

Bu bölünmenin çeşitli örnekleri her gün gazetelerde sergilenmiştir. 1971-1973 döneminde Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumunda işçiler arasında önemli bir sürgün, işten çıkartma ve bunlarla bağlantılı olarak da saflaşma olmamıştır. Tüm işçiler Türk İş'e bağlı Metal İş Federasyonu üyesiydiler. 1979 yılının ilk aylarındaki yetki mücadelesi süreci ise, fabrikalardan, işçi taşıyan banliyö trenlerine kadar sopalı-silahlı çatışmalarla doludur. Bu çatışmanın bir tarafı MHP'lilerin yönetiminde bulunduğu Türk Metal Sendikası ve bazı AP'lilerin de desteğini alan MHP liler, diğer tarafı bağımsız Yeni Metal Sendikası ile DİSK üyesi Maden İş saflarında örgütlenen CHP'liler ve CHP'nin solundaki parti ve grupları destekleyenlerdir.

TARİŞ'te 1975 yılından beri yaşanan olaylar da aynı olguyu anlatmaktadır. İşçiler, taraftarı buldukları siyasal görüşler sayesinde ekonomik çıkar sağlayabilmiş ve işyerinde rahat edebilmişlerdir. Sık sık iktidarların değişmesi ve özellikle de MHP taraftarlarının TARİŞ'i bir üs olarak kullanmak istemeleleri nedeniyle, TARİŞ'te işçiler ve işveren saflaşmıştır.

Özetle; özel kesimde çıkar mücadelesi, işçi-işveren biçimindeki bir saflaşmada ortaya çıkmaktadır. Kamu kesiminde ise 1974-1980 döneminde süren mücadele, işçisi, sendikası ve işverenin bir arada örgütlendiği bir "sol-sağ" saflaşması olmuştur.

#### **B. Özel Sektörde Tekelci İşletmelerde İşverenler ve İşçiler :**

Büyük sermaye Türkiye'de ağırlıklı imalât sanayii, banka-sigorta ve inşaat alanlarında önemli sayıda işçi istihdam etmektedir. Ülkede sermayenin yoğunlaşma ve merkezileşme süreci, bu şirketlerin istihdamını artırmaktadır. Büyük şirketlere girdi

üreten ve hukuken bağımsız olsalar bile çeşitli açılardan bu büyük şirketlere bağımlı yüzlerce şirket ve bu işyerlerinde çalışan birkaç yüzbin işçi ayrıca ele alınmalıdır.

İstanbul Sanayi Odası'nın Türkiye'nin 100 büyük sanayi kuruluşuna ilişkin anketinin sonuçları, Türkiye'de tekellerin gücü ve etkinliğini göstermektedir. Bu anketler, 1977 yılından başlayarak 300 büyük şirketi kapsayacak biçimde genişletilmiştir (Bu anket kamu-özel ayrımı yapılmaksızın tüm kuruluşları içermektedir. Bu nedenle, salt özel sektöre ilişkin sonuçlar çıkarılmak mümkün değildir).

100 büyük sanayi şirketinin istihdam ettiği işçi sayısı sürekli olarak artmıştır. Bu şirketlerde istihdam edilen işçi sayısı ile aynı yıllar sanayi anketlerine göre 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilen işçi sayıları aşağıda verilmiştir (İstanbul Sanayi Odası'nın yıllık anketleri ve Devlet İstatistik Enstitüsü'nün sanayi anketleri sonuçlarından derlenmiştir).

Yıl	100 Büyük Sanayi Şirketinde İstihdam (000)	Sanayi Anketlerine Göre İstihdam (000)
1970	140	
1971	149	526
1972	159	582
1973	172	636
1974	202	666
1976	198	738

En büyük 300 sanayi şirketinde 1977 yılında 333 550, 1979 yılında ise 444 020 kişi çalışıyordu. Bu rakamlar, 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde istihdam edilen işçi sayısının yaklaşık yarısıdır.

Büyük şirketlerde istihdamı incelemenin diğer bir yolu, holdingleri ve bankaları ele almaktır.

Özel sektöre ait bankalarda 1979 yılı sonunda 59 776 işçi çalışmaktadır. Önemli holdinglerden istihdamına ilişkin veri sağlayabildiklerimizin durumu da şöyledir :

Ercan Holding (1979 sonu) : 2 610; (1980 sonu) : 2 883

Enka Holding (1980 sonu) : 6 500

Eczacıbaşı Holding : yaklaşık 3-4 bin  
 Alarko Holding (1980 sonu): 1960 (ayrıca dış atelye ve alt müteahhit personeli : 4 300)  
 Transtürk Holding (1979 sonu): 4 259  
 Sezai Türkeş-Feyzi Akkaya (1977): 6 019  
 Kutlutaş Holding (1980): 10 000  
 Kozanoğlu-Çavuşoğlu Grubu (1976): 2626  
 Bimhol Holding (1979): 15 000  
 Sabancı Holding (1979): 28 500  
 Koç Holding (1979): 28 900  
 Yaşar Holding (1978): 4 000  
 Deva Holding (1977 sonu): 2 300

Holdingleşmemiş tek tek büyük şirketler ve bankaların (özellikle Türkiye İş Bankası ve Yapı ve Kredi Bankası'nın) iştirakleri ile hakkında bilgi bulunamayan holdingler gözönüne alındığında, özel kesimde tekelci işletmelerde 300 bin kişilik bir doğrudan istihdamdan söz edebiliriz.

Bu işletmeler içinde yabancı sermayeli olanlarda çalışan işçi sayısı da, sanırım, bugün 50 bin civarındadır. Dr. Mehmet Şahin'in 1973 yılında 110 yabancı sermayeli şirkete gönderdiği anket formlarından yanıt gelen 79'unda 1963 yılında 10 469 kişi çalışırken, 1972 yılında çalışan sayısı 31 367'ye çıkmıştır (Şahin, 1975 : 154)

Güngör Uras'ın Türkiye'de Yabancı Sermaye Yatırımları çalışmasında ise, Ticaret Bakanlığı kayıtlarına atıfta bulunularak, yabancı sermayeli kuruluşlarda 1973 yılında 43 493, 1976 yılında ise 46 645 yerli personel çalıştığı belirtiliyor (Uras, 1979 : 205). Harb-İş Sendikası'nda örgütlü bulunan yabancı askeri işyerleri çalışanları da bu rakama eklendiğinde, yaklaşık 50 bin kişilik bir istihdamdan söz edebiliriz.

Tekelci işletmelerde çalışan işçilerin bilebildiğimiz kadarıyla tümü sigortalı ve sendikalıdır. Bu işyerlerinde genellikle kaçak işçi çalıştırılmaz. 1960-1980 döneminde tekelci işletmeler genellikle sendikalaşmaya karşı olmamışlar, ancak kendi tercihleri doğrultusunda sendikalaşmayı ve bazı durumlarda da sendikaların tekelci grupların çizdiği sınırlar içinde oynamasını

sağlamak amacıyla çeşitli araçlarla ve biçimlerde müdahalelerde bulunmuşlardır.

Tekelci işletmelerde 1968-1970 yıllarında İstanbul ve çevresinde Türk-İş'e bağlı sendikalardan DİSK'e bağlı sendikalara doğru bir eğilim olmuştur. İşverenler bu sendika değiştirme işinde başı çeken işçileri işten çıkarınca, direnişler ve güvenlik kuvvetleriyle çatışmalar yaygınlaşmıştır.

Daha sonraki yıllarda tekelci işletmeler DİSK'e bağlı sendikalarla yaşamaya alıştılar. Bazı durumlarda, işçiler üzerinde denetimi ve etkinliği daha fazla olan DİSK sendikalarını, işçiye bağı olmayan ve işçiye söz geçiremeyen sendikalara tercih ettiler.

Ancak 1976 yılı Eylül ayındaki DGM direnişi, sanırım, tekeli işletmelerin DİSK'e karşı tavır almalarında önemli bir dönüm noktası oldu. Çoğunlukla tekelci işletmelerin örgütlü bulunduğu Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ve bağlı sendikalarla, DİSK ve bağlı sendikalar arasında yoğun bir sendikal mücadele başladı. 1980 yılında metal ve tekstil işkollarındaki yaygın grevler bu çekişmelerin ürünüydü.

Sendikal düzeydeki bu çekişmenin ötesinde, tekeli işletmelerde işçi-işveren ilişkilerinin hem kamu kesimine, hem de küçük ve orta büyüklükteki özel kesim işyerlerine kıyasla, çok daha rasyonel, dengeli, yumuşak ve profesyonelce geliştiği söylenebilir.

Tekelci işletmelerde çalışan işçiler ise genellikle işçi hareketinin başını çekmişlerdir.

### C. Özel Sektörde Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde İşverenler ve İşçiler

Küçük ve orta büyüklükteki işyerlerinde çalışan işçilerin büyük bir kısmı sigortasız ve sendikasızdır. Yüzbinlerce işçi kaçak çalıştırılmaktadır. Çalışma süreleri uzun, çalışma koşulları kötüdür. Tekelci işletmelerin büyüklükleri, etkinlikleri, üretim teknolojileri ve ilişkileriyle sağladıkları yüksek kârların daha azını küçük ve orta büyüklükteki işletmeler işçilerini daha yoğun, daha uzun süre ve kaçak çalıştırarak sağlamaya çabalamaktadır. Bu nedenle ilişkiler bir açıdan serttir, baskıya daya-

nır, işten çıkartmalar yaygındır; diğer açıdan kaçak çalışmanın kısa dönemde sağladığı bazı yararlar işçi ile işveren arasında paylaşılır.

### Ç. İşverenlerin İşçi Hareketine Karşı Tavrılarını Belirleyen Etkenler

İşverenlerin işçi hareketine karşı tavrıları ve tavrılarındaki değişiklikler de, kişilerin iradelerini aşan maddi temellere dayanmaktadır. Burada çok kısa olarak bunlara bakalım.

Ekonominin genel durumu ve içinde yaşanan evre, işverenlerin o günkü durumlarını ve geleceğe ilişkin beklentilerini belirler. Durum ve beklentiler kötüyse, işveren direnir, sertleşir. Durum ve beklentiler iyiye, işveren yumuşar, uzlaşır. 1980 yılı başında 25 Ocak kararları diye bilinen tedbirlerin uygulanmaya başlanması, işverenlerin büyük çoğunluğu için durumu ve geleceğe ilişkin beklentileri kötüleştirmiştir. Yapı kendini bir ölçüde rasyonelleştirme çabasına girmiştir. Bu ise kaçınılmaz olarak işverenlerin tavrını ve doğal olarak da işçilerin tepkisini sertleştirmiştir.

İşverenlerin örgütlülük düzeyi de tavrılarının belirlenmesinde etkin olur. İşverenlerin örgütlülüğünü sendikaları aşan bir boyutta almanın yararlı olacağı kanısındayım. İşverenler tek tek kısa dönemli çıkarlarını sınıflarının ve sınıfları içinde belirli kesimlerin ortak uzun dönemli çıkarları için feda etmeyi kabulledikleri ve bunu uyguladıkları ölçüde, işçi hareketi ile ilişkilerinde etkinliklerini artırırılar. Bu ise, işçi hareketinin çeşitli düzeylerdeki strateji ve taktiklerini etkiler.

İşverenlerin mücadele araç ve biçimleri de işçilerin tek tek veya örgütleri içindeki tepkilerinde etkin olur. Lokavt, yasadışı lokavt, tensikat, greve zorlama, kara liste yayınlama gibi davranışlar genellikle ilişkileri sertleştirir. Son yıllarda işveren sendikaları bu uygulamalara oldukça sık başvurmuşlardır.

Bu dönemde uygulanan lokavtlarda bir düzenlilik yoktur. Sendikaların aldığı grev kararlarına karşı işverenler veya işveren sendikaları lokavt kararı alıyorlarsa da, bunun uygulamaya geçirilmesi yıllara göre çok farklı olmaktadır. 1963-1977 döneminde 211 lokavt uygulanmış, bu lokavtlardan 18 011 işçi etkilenmiştir.

## Uygulanan Lokavtlar

Yıl	Lokavt	Etkilenen İşçi Sayısı	Yıl	Lokavt	Etkilenen İşçi Sayısı
1963	—	—	1970	4	1 389
1964	2	608	1971	3	2 064
1965	52	1 051	1972	10	3 239
1966	—	—	1973	10	3 278
1967	—	—	1974	17	1 961
1968	71	727	1975	7	1 626
1969	1	18	1976	30	1 452
			1977	4	598

(T.C. Çalışma Bakanlığı, 1972; 1978)

## V. Ücretler ve Çalışma Koşulları

İşçilerin tepkilerindeki ana unsur, çalışma ve yaşama koşullarındaki gelişmedir. İşçinin ve daha da öte ailesinin net gerçek toplam geliri artıyorsa ve çalışma koşulları düzeliyorsa, tepkinin maddi temeli oluşmamıştır. Net gerçek toplam gelir düşüyorsa, diğer etkenlere bağlı olarak bir tepki oluşur. Diğer etkenler bu tepkinin biçimini ve boyutunu belirler.

İşçinin çalışma ve yaşama koşullarının kötüleşmesini "yoksullaşma" kavramı ile tanımlayabileceğimiz kanısındayım. Yoksullaşma kavramı ise çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilir.

İlk olarak bir "nispi yoksullaşma" kavramından söz edebiliriz. Bu kavramla kastedilen, işçilerin net gerçek gelirlerinin artmasına rağmen, yaratılan toplam değerden veya kendi yaratıkları değerden aldıkları payın azalmasıdır; diğer bir deyişle, gelir dağılımındaki mevcut durumun işçiler aleyhine bozulmasıdır. Nispi yoksullaşma tek başına genel olarak tepki doğurmaz.

İkinci olarak "mutlak yoksullaşma" kavramı vardır. Mutlak yoksullaşma, en genelinde, insanların yaşama ve çalışma koşullarının kötüleşmesi olarak tanımlanabilir. Mutlak yoksullaşma kavramını da "toplumsal anlamda mutlak yoksullaşma" ve "fiziki anlamda mutlak yoksullaşma" olarak ikiye ayırabiliriz.

Toplumsal anlamda mutlak yoksullaşma, insanın toplumsal olarak gerekli görülen gereksinimlerindeki artışın net gerçek gelirindeki artıştan fazla olması durumudur. Diğer bir deyişle, çalışanın net gerçek geliri artar, ancak yeni gereksinimleri da-

ha hızla arttığından, toplumsal anlamda yoksullaşır. Bu tür yoksullaşma sınırlı ve genellikle kontrollü bir tepkiye neden olur.

Fiziki anlamda mutlak yoksullaşmadan anlaşılan ise, net gerçek gelirlerin azalmasıdır. İnsanlarda tepki eğilimini en fazla artıran durum budur.

Net gerçek ücretlerdeki değişimin yanı sıra, diğer yaşama ve çalışma koşullarında da genellikle paralel değişiklikler olur: devletin insanlara götürdüğü hizmetler (sağlık, eğitim, yol-su-elektrik v.b.), çalışma süreleri, işyerinde çalışma güvenliği ve iş sağlığı, iş teminatı, v.b.

1960-1980 döneminde net gerçek ücretler belirli dönemlerde artmış, belirli dönemlerde gerilemiştir. Tüm dönemde nispi yoksullaşmadan, işçilerin yarattıkları değerden aldıkları payın azalmasından, gelir dağılımındaki eşitsizliğin daha da artmasından söz edebiliriz. Yapılan gelir dağılımı araştırmaları ve ulusal gelirdeki artışla net gerçek ücretlerdeki artışların karşılaştırılması bunu göstermektedir.

Toplumsal anlamda mutlak yoksullaşmanın tüm 1970'li yıllarda geçerli olduğunu söyleyebiliriz. 1969 ile karşılaştırıldığında 1970'li yıllarda net gerçek ücretlerde önemli bir artış yoktur. Buna karşılık tüketim kalıpları hızla değişmiş, gereksinimler büyük ölçüde artmıştır.

Fiziki anlamda mutlak yoksullaşma ise 1970'li yılların bazılarında görüldü. 1970-1972 döneminde net gerçek ücretler 1969 yılına göre toplam yüzde 10 oranında düştü. 1973 yılında artmaya başlamasına karşın, 1976-1980 döneminde önemli bir azalma yaşandı. 1976 yılında 1963 yılı fiyatlarıyla net 1926 lira olan ortalama sigortalı aylığı, 1980 yılında 855 liraya düştü (Cumhuriyet, 1981b). Nominal ücretlerdeki artışa karşın, sigorta prim oranlarının artması, gelir vergisinde yüksek vergi oranlı dilimlere varılması ve fiyatların olağanüstü hızla yükselmesi, net gerçek ücretlerdeki bu önemli düşüşe neden oldu.

Aşağıda, SSK'na primi yatırılan sigortalılara ilişkin ücret verileri tablo halinde sunulmuştur. SSK ücret verileri, tüm işçilerin net gerçek gelirlerini ve bu gelirlerdeki değişiklikleri yansıtmaktan uzaktır: kamu kesimi büro işçileri ("memurlar") ve sosyal sigortanın kapsamı dışındaki diğer işçiler, kaçak çalıştı-

rılanlar, prim kesilmesi için taban ve tavan ücret, "işveren ve-killeri"nin de aynı örgüte prim ödemeleri gibi ve ek bazı başka nedenler, bu verileri güvenilir kılmaktadır. Ancak kullanılacak başka veri de olmadığından, koyunun olmadığı yerde keçiye zorunlu olarak Abdurrahman Çelebi denilmektedir.

#### Sigortalı Net Aylık Ücreti (Evli-2 Çocuklu)

Yıl	Brüt Ücret TL/ay	Net Nominal Ücret TL/ay	İTO Geçin- me İndeksi	Net Gerçek Ücret İndeksi
1963	537	499	100,0	100,0
1964	585	538	102,2	105,5
1965	649	574	108,4	106,1
1966	706	616	113,1	109,1
1967	775	667	120,0	111,4
1968	847	718	125,0	115,1
1969	964	801	131,2	122,3
1970	1 060	869	143,3	121,5
1971	1 180	948	167,8	113,2
1972	1 316	1 042	190,1	109,8
1973	1 632	1 248	217,3	115,1
1974	2 048	1 524	268,4	113,8

(Maden-İş Sendikası Araştırma Dairesi, 1975: 30)

#### VI. İşçi Hareketini Belirleyen Diğer Etkenler

İşçiler toplumun bir parçası olarak, bir yerde yaşayan ve tüketen insanlar olarak hem genel olarak toplumsal hareketlilikten, hem de yaşamlarının işyeri dışındaki bölümünde girdikleri ilişkilerden etkilenirler. Ayrıca işçi hareketi dışındaki bazı çevreler de işçi hareketi ile bağ kurmaya çalışabilir. Daha önceki bölümlerde ele alınan etkenlerin yanı sıra bu etkenler de işçi hareketini yönlendirir.

Türkiye'de 1960-1980 döneminde toplumsal hareketlilik arttı, insanlar daha politize oldu. İşçiler ve işçi hareketi de bunun dışında kalmadı.

Türkiye'de bu dönemde bir tüketici hareketi gelişmedi. İşçiler tüketiciler hareketi içinde çeşitli deneyler elde edemediler.

Türkiye'de bu dönemde yerleşim birimlerinde (mahallelerde) oldukça önemli olaylar oldu. Mahalleler (oturanların sınıfsal ni-

teligine bakılmaksızın) sağcı ve solcu biçiminde fiili olarak bölündü. Mahallelere saldırılar düzenlendi, kahveler tarandı. Bu olaylar mahallelileri belirli ve yöreden yöreye farklılaşan tavırlara itti. Ancak bu tavır alışların işçi hareketinin gelişmesini desteklediğini söylemek kanımızca pek mümkün değil. Diğer taraftan, mahallelinin ortak ekonomik sorunlarının çözümü doğrultusunda güçlü bir hareket gelişemedi.

Türkiye'de bu dönemde güçlü bir kadın hareketi gelişmedi. Kadın işçiler, kadın hareketi içinde yer alıp bu hareketin işçi hareketi ile bağlantılı gelişmesini ve kadın hareketinin deneylerinin işçi hareketine aktarılmasını sağlayamadılar.

Türkiye'de bu dönemde öğrenci gençlik hareketleri işçi hareketinden daha aktifti. Çıraklar, endüstri meslek lisesi öğrencileri ve genç işçiler öğrenci gençlik hareketinden bir ölçüde etkilendiler.

Teknik elemanlar (teknisyenler, mühendisler, mimarlar) bu dönemde (özellikle 1974-1980 döneminde) oldukça etkin bir şekilde örgütlenmişlerdi. İşçi hareketi üzerinde etkili oldular.

Memur statüsünde çalışanlarla işçi hareketi arasında karşılıklı etkileşim oldu. Özellikle işyeri düzeyinde yardımlaşma, işbirliği, dayanışma görüldü. Ancak memur statüsünde çalışanların güçlü bir memur hareketi yaratamamaları, bu gelişmenin boyutları ve niteliğini sınırladı.

Bu dönemde güçlü bir emekli hareketi gelişmedi. İşçi ve memur emeklileri hareketi ile işçi hareketi karşılıklı etkileşim içine giremedi.

Bu dönemde işsizlik arttı. Ancak bir işsizler hareketi de gelişmedi. Ne ekonominin sorunlarının ürünü olan işsizler, ne de özellikle son yıllarda işten çıkarılanlar örgütlenemedi.

Sol hareket gerek işçi hareketinde yer alarak, gerek işçi hareketi dışındaki hareketler aracılığıyla işçi hareketini belirli siyasi hedeflere yöneltmeye çalıştı. Ancak sol içindeki bölünmeler bir çok durumda solun üzerinde etkinlik sağladığı işçilere de yansıdı. Solun çeşitli kesimlerinin belirli yörelerde işçi hareketini güçlendirme etkisine karşın, genellikle görülen bölünme ve zayıflama oldu.

Parlamentoda etkin olan siyasi partiler de işçi hareketini kendi çıkarları doğrultularında kullanmaya çalıştılar. Aralarındaki çatışmalar ve özellikle hükümet değişiklikleri sonucunda getirilen farklı uygulamalar, işçi sendikalarının etkinliğini artırdı.

Bu dönemde Türkiye'de kaçak olarak çalışan az sayıdaki yabancı işçi, işçi hareketini hemen hemen hiç etkilemedi.

1960-1980 döneminde işçi hareketini etkileyen önemli bir etken, Türkiye'dekinden çok iyi koşullarla Avrupa ve Avustralya'ya çalışmaya ve hatta göçmen olarak gitmekti. Bu olanak, birçok insan için bireysel bir kurtuluş yolu oldu. Ancak 1974 sonrasında bu kapı kapandı. Son yıllarda Türkiye'deki müteahhit şirketlerinin Orta Doğu ülkeleri ve Libya'da aldıkları ihalelerde ve bu ülkelerde diğer işlerde çalışmak için yurt dışına gitmek, Avrupa gibi çekici değildir.

Diğer taraftan, uzun süre aynı işyerinde çalışıp, alınacak yüksek kıdem tazminatı ile küçük bir iş kurma ümidi de kıdem tazminatlarının sınırlandırılması ve iş kurmak için gerekli başlangıç sermayesi miktarının artması sonucunda giderek yok olmaktadır. Sınıf değiştirme çabaları, özellikle içinde yaşanılan ekonomik koşullarda, eldekinin de yitirilmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu durumda, insanlar giderek kendi çıkarlarını gerçekten savunacak gerçek bir işçi hareketinin gelişmesine bel bağlamaktadırlar.

"İstanbul-İzmit Sanayi Kuşağında İşçiler" çalışmasında Deniz Kandiyoti, yaptığı araştırmadan hareketle şunları yazıyor :

"Şu anda, özellikle vasıflı işçiler arasında bir finansman kaynağı bularak kendi işyerlerini açma, işveren-işçi olma özlemi bir dereceye kadar mevcuttur. Elleri-ne toplu para geçmesi halinde, İstanbul işyerlerinde işçilerin % 17'si, İzmit'te ise % 10'u kendi işyerlerini kurmak, ticaret yapmak gibi olasılıkları dile getirmişlerdir. Bu aşamada belirli bir gerçekçilik payına sahip olan bu seçenekler giderek artan rekabet ve sermaye gereksinimi karşısında geçerliliğini kaybedecektir. Böylece, bir yandan kırsal yaşantıya dönüşü imkânsızlaş-

miş, diğer yandan 'esnaflaşması' giderek zorlaşan bu kentsel kesim... sanayi kesimi üzerinde giderek yoğunlaşan bir baskı yaratacaktır" (Kandiyoti, 1977: 149).

## VII. Devletin ve Hükümetlerin İşçilere ve İşçi Hareketine Karşı Tavrının Etkileri

Devlet ve hükümetler işçi hareketini çeşitli düzeylerde etkiler.

1. Devletin ve hükümetlerin işveren olarak tavrı ve bunun etkileri daha önce ele alınmıştır.

2. Devletin diğer bir görevi, işçi-işveren ilişkilerinin yasal çerçevesini çizmektir.

Devletin işçilere yasal hak verme politikası, çatışmalara gerek bırakmama açısından son derece akıllıca olmuştur. 1936 yılında 3008 sayılı İş Yasası'nın çıkarılması, 1946 yılında Cemiyetler Yasasından "sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının" kaldırılması ve 1947 yılında Sendikalar Yasası'nın kabulü ve 1961 Anayasası'na toplu sözleşmeli-grevli sendikalaşma hakkının konması, işçilerin bu uğurda örgütlü bir mücadelesi olmaksızın gerçekleşmiştir. 1963 yılında Sendikalar Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası'nın çıkarılması da aynı çizgiyi izlemiştir. Devletin geçmişteki ve 1960'lı yılların başındaki bu tavrının, işçi hareketinin sınıf temelinde gelişmesinin en önemli engellerinden biri olduğu kanısındayım.

Devlet ve hükümetler, sigorta prim oranları ve vergiler aracılığıyla işçilerin belirli miktardaki brüt gelirlerinden ne kadar net gelir alabileceklerini büyük ölçüde belirlemişlerdir. 1960 yılında ortalama sigortalı aylığı brüt 433 lira iken ücretinin yüzde 7'si sigorta primi, kalan miktarın indirimlerden sonra yaklaşık yüzde 12-13'ü de gelir vergisi olarak kesiliyordu. 1980 yılında ise brüt 12 809 lira olan ortalama sigortalı aylık gelirinin önce yüzde 12'si sigorta primi, kalan miktarın düşük bir indirimden sonra yaklaşık yüzde 40'ı gelir vergisi olarak gidiyordu.

Hükümetler, yasalardaki boşlukların bazılarını kararname ve genelgelerle doldürmüşlerdir. Özellikle dayanışma aidatı ve grev oylaması gibi konularda değişik uygulamalar, sendika değiştirmeyi önemli ölçüde etkilemiştir.

3. Devlet ve hükümetler, yasal ve yasadışı işçi eylemlerine karşı hükümet, merkezi yönetimin temsilcileri ve güvenlik kuvvetleri düzeylerinde aldığı tavırlarla işçi hareketinin gelişim yönünü, eylemlerin niteliğini ve boyutunu etkilemiştir.

Grev ertelemeleri bu müdahalenin son yıllarda "milli güvenlik" ve "memleket sağlığı" gerekçeleriyle sık kullanılan bir biçimi olmuştur. 1963-1980 döneminde toplam 158 grev ertelenmiştir (bunların 87'sinde 60 günlük bir erteleme dönemi daha kullanılmıştır). 30 günlük 187 ertelemenin 94'ünde milli güvenlik, 31'inde memleket sağlığı gerekçeleri, 31'inde ise her iki gerekçe birlikte gösterilmiştir. Grev ertelemeleri ise genellikle yasadışı diğer eylem türlerinin işçiler tarafından kullanılmasına neden olmuştur.

Bu ertelemelerin yıllara göre dağılımı şu şekildedir :

Yıl	Ertelenen Grevler	
	30 Gün Ertelenen	60 Gün Daha Ertelenen
1963	—	—
1964	5	2
1965	4	2
1966	5	3
1967	2	1
1968	—	—
1969	5	3
1970	7	1
1971	8	6
1972	3	1
1973	5	3
1974	2	1
1975	4	3
1976	15	7
1977	18	12
1978	11	7
1979	20	8
1980	44	27

(Tayanç, 1980 : 70)

4. Devletin işçilere götürdüğü veya götürmekte yetersiz kaldığı çeşitli hizmetler (belediye hizmetleri, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, v.b.) de işçilerin işyerindeki ücret talebini etkilemiştir. Bu hizmetlerin yeterli olarak götürülmesi ücret talebini düşürmüştür, yetersiz kalması ise artırmıştır.

### VIII. Sonuç

1960-1980 döneminde işçilerin nicel ve nitel yapısında, işverenlerin tavrında, işçilerin çalışma ve yaşama koşullarında, devletin tavrında ve işçiler dışındaki diğer kesimlerin etkilerinde ortaya çıkan değişimler, 1960 ile 1980 yılları arasında işçi hareketinin maddi yapısını ve bu yapının dinamiğini açıklamaktadır. Olanlar, olmaları kaçınılmaz olduğu için olmuştur.

### EK

#### 1980 Sonunda Türk İş'e Bağlı Federasyon ve Sendikalar

Basın İş	Türk Metal
Tez Büro İş	Deri İş
Tarım İş	Dok Gemi İş
Teksif	Petrol İş
Şeker İş	Tuğçim İş
Haber İş	TGS
Çimse İş	Hava İş
Sağlık İş	Kristal İş
Selüloz İş	Futbol İş
Ağaç İş	Kauçuk İş
Likat İş	Tek Gıda İş
Koop İş	T. Müzisyenler Send.
Türk Harb İş	Toreyis

Yol İş Federasyonu

Belediye İşçi Sendikaları Fed.

DYF İş Fed.

Tes İş Fed.

Maden İşçi Send. Fed.

Türk Deniz Ulaş İş Fed.

### DISK

Dev Maden Sen

Yeraltı Maden İş

Tarım İşçileri Sen. (TİS)

Petkim İş

Gıda İş  
 Tekstil  
 İlerici Deri İş  
 As İş  
 Tümka İş  
 Basın İş  
 Lastik İş  
 Keramik İş  
 Hür Cam İş  
 Maden İş  
 Limter İş  
 Devrimci Yapı İş  
 Baysen İş

### MİSK

Türk Yapı Sen  
 Türk Ağaç Sen  
 Türk Oley Sen  
 Türk Çelik Sen  
 Türk Enerji Sen  
 Türk Gıda  
 Türk Cevher Sen  
 Türk Genel Sen  
 Türk Mensucat İş

### Hak İş

Eğitim İş  
 Öz Gıda İş  
 Hizmet İş  
 Hak Büro İş

### Türk Ülke İş

Yeni Gıda İş  
 As. Ymi. İş

Banksen  
 Taper İş  
 Nakliyat İş  
 Yeni Haber İş  
 Devrimci Sağlık İş  
 Oleyis  
 Sine-Sen  
 Aster İş  
 Genel İş  
 Tek Ges İş  
 Sosyal İş  
 Fındık İş

Matbuat İş  
 Türk Deri İş  
 Türk Tarım  
 Türk Savaş Sen  
 Türk Büro Sen  
 Türk Kağıt Sen  
 Türk Tarım İş  
 Türk Petrol Sen  
 Türk Çimsen

TGS İş  
 Öz Demir İş  
 Öz Metal İş

Türk Ateş İş  
 Türk Ferman İş

Türk Bank İş  
Türk Yayın İş  
Türk Ekmek İş

Türk Cevher İş  
Türk Derman İş

**Sosyal Demokrat İş**

Özgür Besin İş  
Ekmek İş  
Demir İş  
Tüm Metal İş

Per Kim İş  
Özgür Yapı İş  
Maden Sen

**Toplum İş (Denizli)**

Milliyetçi Demir İş  
Milliyetçi Ağaç İş

Milliyetçi Mensucat İş  
Milliyetçi Gıda İş

**Kaynak :** Resmi Gazete'nin 17.9.1980 ve 18.9.1980 tarihli sayıları (DİSK'e ilişkin bilgilerdeki çok sayıdaki yanlış, DİSK kaynaklarından düzeltilmiştir.)

## KAYNAKLAR :

- CUMHURİYET Gazetesi (1981a), 19 Mart.
- CUMHURİYET Gazetesi (1981b), 10 Mayıs.
- ÇİMSE İŞ SENDİKASI (1980), 9. Genel Kurula Sunulan Çalışma Raporu, Ankara.
- DİE (Devlet İstatistik Enstitüsü) (1974), Türkiye İstatistik Yıllığı, 1973, Ankara.
- (1979), Türkiye İstatistik Yıllığı, 1979, Ankara.
- (1980), Yıllık İmalat Sanayii Anket Sonuçları-1977, Ankara.
- DPD (Devlet Personel Dairesi) (1980), Kamu Kurumlarında Kadro İstatistikleri (Eylül, 1980), Ankara (Çoğ.).
- DPT (Devlet Planlama Teşkilâtı) (1979), Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Ankara.
- "1960-1970 Döneminde Türkiye İşçi Sınıfı Hareketleri", Sosyalist Parti İçin Teori-Pratik Birliği, Şubat 1971, İstanbul.
- DYF-İş Sendikası (1981), XIII. Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara.
- GENEL İŞ SENDİKASI (1980), 8. Dönem Çalışma Raporu, Ankara.
- GÜZEL, Serap (1979), "İşçi Tüketim Kooperatiflerinde Örnek Olaylar", İş Yaşamı, 27-28, 35-36.
- İŞIKLI, Alpaslan (1971), Sendikacılık ve Siyaset, Ankara.
- KANDİYOTİ, Deniz (1977), "İstanbul-İzmit Sanayi Kuşağında İşçiler", Amme İdaresi Dergisi, (Mart).
- KOÇ, Yıldırım (1980a), Kamu Kesiminde İşçi İstihdamı ve İşçi-İşveren İlişkileri, Ankara (Çoğ.).
- (1980b), İşveren Olarak Tarım Satış Kooperatifleri Birlikleri, Ankara (Çoğ.).
- (1980c), İşveren Olarak Belediyeler (Belediyelerde İşçi-İşveren İlişkileri), Ankara (Çoğ.).
- MADEN İŞ SENDİKASI ARAŞTIRMA DAİRESİ (1975), Türkiye'de Ücretler ve Maden İş Üyelerinin Ücretleri, İstanbul.
- MESS (1977), 1976 Yılı Yasadışı Eylemleri, Neden ve Sonuçları, İstanbul.
- (1978a), 1977 Yılı Yasadışı Eylemleri, Neden ve Sonuçları, İstanbul.
- (1978b), 1977 İş Gücü Maliyeti ve Çalışma İstatistikleri, İstanbul.
- MIHÇIOĞLU, Cemal (1968), Türkiye'de Kamu Personeli Sendikaları, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

- SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) (1981a), SSK İstatistik Yılığ, 1980, Ankara.  
 — (1981b), SSK 1980 Yılı Çalışma Raporu ve Bilançosu, Ankara.  
 SOYSAL, Mümtaz (1980), "Yemlikler", Milliyet, 16 Ağustos.  
 ŞAHİN, Mehmet (1975), Türkiye'de Yabancı Sermaye Yatırımları, Ankara.  
 TAYANÇ, Tunç (1980), "Geciktirilen Grevler Üzerine bir Değerlendirme",  
 ODTÜ Gelişme Dergisi, 7, (1-2).  
 TÜRKİYE CUMHURİYETİ ÇALIŞMA BAKANLIĞI (1972), Çalışma Dergisi,  
 Ankara.  
 — (1978), Çalışma Dergisi, Ankara.  
 TÜBA (1980), İş-İşçi ve Çalışma Ajansları, Ankara (Çoğ.).  
 TÜSİAD (1980), 1980 Yılına GİRerken Türk Ekonomisi, İstanbul.  
 URAS, Güngör (1979), Türkiye'de Yabancı Sermaye Yatırımları, İstanbul.

#### S U M M A R Y

##### FACTORS DETERMINING THE LABOR MOVEMENT IN TURKEY IN THE PLANNED PERIOD

There has been a marked development in the level of organization and activities of workers in Turkey in the 1960-1980 period. Trade union membership increased from about 200-250 thousand to 1.5-2 million. The number of legal strikes, workers on strike and illegal events multiplied. These important developments were mainly a result of the changes in the structure of the workforce.

In this period, as a result of industrialization, the following changes took place :

1. The number of wage-earners and their proportion in the working population increased.
2. The concentration of workers in certain areas increased.
3. The absolute number and the proportion of wage - earners in the manufacturing industries to all wage-earners increased.
4. Concentration of workers in certain cities of certain regions and the average employment in establishments increased.

In addition to these developments, the following changes as a result of the development of capitalism can be observed :

1. The mutual ties of the workers with the countryside and material support from villages declined.
2. The absolute number and proportion in the working population of workers descending from wage-earners increased.
3. Religion lost its effect relatively in the determination of attitudes.
4. The consumption patterns changed in favour of durable consumer goods.
5. General level of education developed.
6. The labor movement gained and accumulated invaluable experience.
7. Involvement in politics increased.

In addition to the above-cited and other factors, the attitude of the employers and their movement also affected the organizational form and level and the activities of the workers. The attitudes of the public sector employers caused many conflicts to grow and sharpen in the 1975-1980 period. The private employers' attitudes in the 1977-1980 period became an important factor in the increased number of legal strikes.

The fall in net real wages in spite of increasing consumption expenditures in the 1976-1980 period (that is, their absolute impoverishment) was perhaps the most important reason of the events in recent years.