**TÜRKİYE’DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

**Prof. Dr. Sayım Yorgun**

Osmanlı İmparatorluğu döneminde batı ile paralel olmasa da devlet eliyle sanayileşme girişimleri gerçekleştirilmiş, ancak arzu edilen sonuçlara ulaşılamamıştır. Bu nedenle ekonomik, sosyal ve siyasal şartlar oluşmadığından sendikacılık hareketi de doğup gelişmemiştir. Cumhuriyet döneminde başlayan sanayileşme sürecini takiben ortaya çıkan sendikalaşma eğilimi dağınık, hukuksal yapısı eksik, yeterince kabul görmeyen, lider kadrosu yeni yetişmeye başlayan bir yapıya sahip olmuştur.

İlk mesleki örgüt kurma hareketleri daha çok yardımlaşma ve hayır işleri için kurulmuş, 1866 yılında kurulan “Amelperver Cemiyeti” uzun süre ilk sendikal örgütlenme olarak anılmış, ancak yardım amaçlı bir örgütlenme olduğu tespit edilmiştir. 1895 yılında gizlice kurulan ve bir yıl sonra kapatılan “ Amele-i Osmani Cemiyeti” isimli örgütlenme sendikal ve siyasi nitelik taşıyan bir örgütlenme olarak gerçekleştirilmiş, bu örgütlenmenin ilk sendikal örgütlenme olduğuna ilişkin tespitler mevcuttur. Ancak 1900’li yıllardan önce sendikal örgütlenmeyi ortaya çıkaracak şartların mevcut olmadığı dikkate alındığında, 1901 yılında Kavala’da tütün işçilerinin kurduğu “Tütün Amelesi Saadet Cemiyeti”, sendikal nitelikte ilk örgütlenme olarak kabul edilebilir. 1905 yılında 10.000 işçinin katıldığı tütün işçilerinin grevine öncülük eden bu örgüt 1916 yılına kadar faaliyetlerini devam ettirmiştir.

1908’in getirdiği özgürlük ortamında yeni işçi örgütleri kurulmuş, Selanik’te Sosyalist İşçi Federasyonu, Tramvey İşçileri Cemiyeti ve Tütün Reji İşçileri Cemiyeti gibi örgütlenmeler gerçekleştirilmiştir. II. Meşrutiyetin ilanından sonra yaşanan grevlere karşı güvenceye ihtiyaç duyan yabancı sermaye ortaklarının baskısı ile kamuya yönelik

“Tatili Eşgal Yasası” 1909 yılında çıkarılmış ve toplum yararına yapılan işlerde sendika kurma ve grev yasağı getirilmiştir.

Çalışma hayatına yönelik önemli düzenleme olan ve 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu, sendikacılık ve toplu pazarlığa yer vermediği gibi grev ve lokavtı açıkça yasaklayıp, işçi-işveren ilişkileri açısından müdahaleci bir nitelikte düzenlemiştir. 1946 yılında sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının kaldırılmış ve 1947 yılında 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunun en önemli özelliği Toplu Sözleşme hakkını getirirken, grev yasağını da getirmiş olmasıydı.

5018 sayılı Sendikalar Kanunu, işçi ve işveren sendikalarının kurulması, olumlu ve olumsuz sendika özgürlüğü ve rekabete dayalı sendikacılık ilkesi gibi örgütlenme özgürlüğünün çeşitli unsurlarına yer vermesine rağmen gerçek anlamda sendikal hak ve özgürlükleri teminat altına alan bir kanun olmamıştır. Bu Kanun, 3008 sayılı Kanun’da olduğu gibi sadece bedenen çalışanları kapsamına almış, resmi makamlarca denetim öngörülmüş, uluslararası kuruluşlara üyelik hakkı Bakanlar Kurulu’nun iznine bağlandığı gibi “grev hakkı ve lokavt” yasaklanmıştır.

1961 Anayasası ve 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu modern toplu pazarlık düzeninin başlangıcı olmuştur. Askeri müdahaleyle hazırlanan yasalar her şeye rağmen serbest toplu pazarlık, grev hakkı ve lokavtın yer aldığı çağdaş toplu işçi işveren ilişkilerine geçişi sağlamıştır.

Kuruluş yıllarındaki bölünmüş sendikal hareket, 1952 yılından Türk-İş’in çatısı altında toplanmış, işveren kesimi ise on yıl sonra 20 Aralık 1962 tarihinde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adı altında bir araya gelmiştir. 1967’de Türk-İş’teki sendikal mücadele sonunda Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), 1970 yılında MİSK, 1976 yılında Hak-İş kurulmuştur. 1965’te kabul edilen 624 Sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile kamu görevlilerinin sendikal haklarının genel çerçevesi çizilmiş, 1971 yılında bu hak Anayasa ve yasada yapılan değişikliklerle kaldırılmıştır.

12 Eylül 1980 tarihinde yapılan askeri müdahaleyle çalışma hayatında sendikal faaliyetler askıya alınıp, sözleşmeler YHK aracılığıyla yenilenmiş, Grev ve Lokavt yasağı uygulanmıştır. 1982 yılında hazırlanan Anayasa’ya genelde ve özelde tepki niteliği hâkim olurken, 1983 yılında kabul edilen 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile istikrarsızlığı düzeltmek, çalışma barışını temin etmek ve grevde geçen işgünü kaybını önlemek amacıyla sendikal haklar sınırlandırılmıştır.

2001 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu’nun kabul ile sınırlı da olsa memurlar sendika ve toplu görüşme hakkı elde etmiş, ancak bu hak toplu sözleşme ve grev haklarıyla desteklenmemiştir. 12 Eylül 2010’da gerçekleştirilen referandum ile Anayasa’da değişik yapılarak memur ve diğer kamu görevlilerine, toplu sözleşme yapma hakkı verilmiş ve uyuşmazlıkların Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nca çözülmesi hüküm altına alınmıştır.

Endüstriyel ilişkiler sistemimizde reform yapmak amacıyla 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kabul edilmiş ve 7 Kasım 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Halen uygulanmakta olan kanun, bireysel sendikal özgürlükleri nispeten genişletmesine karşın, endüstri ilişkilerinin yayılmasını ve güçlenmesini sağlamaktan uzaktır.

Endüstri ilişkileri, yasaların şekillendirildiği, lütuf gibi verilen haklarla şekillendirilmiş, bürokratik yapılar ve siyasi yapılanmalar sendikalara egemen olmuştur. Bu nedenle Türkiye’de endüstri ilişkileri sistemi yayılmamış, küçük bir azınlığın kullanabildiği hak olarak varlığını sürdürmektedir.

**Türk Endüstriyel İlişkiler Sisteminin Tarihsel Gelişim Süreci / Prof. Dr. Toker Dereli**

1920'lerden günümüze çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması çerçevesinde tarihsel gelişimini ana hatlarıyla özetlemek kuşkusuz Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinin de değerlendirilmesini gerektirmektedir; çünkü iki farklı toplumsal formasyon arasında bir kopuştan ziyade bir süreklilik söz konusudur. Bu süreklilik, özellikle İkinci Meşrutiyet sonrası dönem açısından geçerlidir, ancak 1920'li yıllardan Türkiye'de yasal sendikacılık hareketinin doğuşu olan 1947 yılına kadar olan dönemde de yansımaları bulunmaktadır.  
  
Toplumsal düzlemde insan gücünün eğitim düzeyi, demografik yapı, yaşam tarzı, düşünce yapısı ve elbette iktisadi yapı Cumhuriyet dönemine devreden temel unsurlardır. Tarım sektörü açısından Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine devrolan küçük üreticiliğe dayalı tarımsal yapı olmuştur. Sanayi kesimi ise daha çok tarımsal ürünleri işleyen, teknolojik gelişkinlik açısından son derece zayıf durumda bulunmaktadır. Sanayi sektörünün bu zayıf yapısı niceliksel olarak işçi kesiminin de zayıf olması anlamına geliyordu. İşçi kesiminin niteliği ise çağdaş anlamda ücretli emek kategorisinden farklı, sanayi işçisi olmaktan çok işçi-köylü terimiyle nitelenebilecek bir düzeyde idi. Osmanlı İmparatorluğu'nda işçi kesiminin niceliksel ve niteliksel açıdan geri konumu çalışma ilişkileri alanına yönelik yasal düzenlemelerin de yetersiz oluşunu beraberinde getirmiştir. 1860 tarihli bir Medeni Kanun olma özelliğini taşıyan Mecelle, 1926 yılında Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu yürürlüğe girene kadar Cumhuriyet Türkiye'sinde de bireysel çalışma ilişkilerinin düzenleyicisi olmuştur.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde ödenmemiş işçi alacaklarından kaynaklı çeşitli grevler gerçekleşmiştir. Daha kapsamlı işçi hareketleri 1908 yılında ilan edilen İkinci Meşrutiyet ile birlikte gelişen görece özgürlük ortamı içerisinde yaşanmış ve buna yönelik olarak 1909 yılında Tatil-i Eşgal Kanunu çıkarılmıştır.

İkinci Meşrutiyet'in ilanından sonra, dernek kurma hakkı tanınmış, yabancı sermayenin hakim konumda bulunduğu işkollarında başlayan grevler İstanbul'dan sonra İzmir ve Aydın gibi diğer Anadolu şehirlerine yayılarak genel grev niteliği kazanmıştır. Sonuçta çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu ile kamu hizmetlerinde grevler ve sendikacılık yasaklanmış, genellikle kapitülasyonlara tabi işkollarında (demiryolları, tramvay, vs.) kurulu bulunan sendikalar kapatılmıştır. Bu yasanın sadece kamu hizmetlerinde grev yapmayı ve sendikalaşmayı yasaklamış olmasına rağmen, bu sektörler dışında o gün için önemli miktarda işgücü istihdamı söz konusu olmadığından, sendikacılık geniş ölçüde zayıflamıştır. Bununla beraber, bu kanun kısmi bir kanun olduğundan sendikacılığı ve grevleri bütün işkollarında ve işyerlerinde önleyememiştir. Çeşitli yerlerde grevler ve sendikalaşma hareketleri, sınırlı çapta da olsa, devam etmiştir.

Yine 1909'da çıkarılan Cemiyetler Kanunu, Osmanlı İmparatorluğu'nda Tatil-i Eşgal Kanunu kapsamı dışında kalan bağımlı çalışanların örgütlenmesine ilişkin düzenlemeler içermiştir. Derneklerin kuruluş ve faaliyetlerine ilişkin önemli sınırlamalar getiren bu kanun 1938 yılına kadar yürürlükte kalmıştır.

Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde toplu iş ilişkilerini düzenleyen ilk yasa olma niteliğini taşıyan Tatil-i Eşgal Kanunu Cumhuriyet döneminde de varlığını sürdürmüştür. Bu tarihi izleyen süreçte, çoğunluğu sosyalist ve sol eğilimli olan bazı siyasi partilerin kurulduğunu görüyoruz. Bu siyasi örgütlenme 1919'da başlayan Bağımsızlık Savaşı sırasında da devam etmiştir. Hatta işçi dernekleri adı altında bazı mesleki kuruluşlar (sendikalar) da aynı dönemde yeniden faaliyete başlamış, "Anadolu'da başlayan İstiklal Mücadelesi'nde Türk sendikaları mevcut iç ve dış baskılara rağmen Vatanın kurtuluşu için çalışmışlardır." Ancak bu süreçte işçilerin düzenli bir örgütlenmesi söz konusu olmamış, çeşitli işçi dernekleri (amele cemiyetleri) grev ve baskı hareketlerinde bulunmuşlardır. Daha sonra Atatürk'ün önderliğinde 1923'de İzmir'de toplanan İktisat Kongresi'ne işçiler "işçi grubu" olarak davet edilmişler ve kendilerini ilgilendiren çeşitli konularda görüşlerini bildirmişlerdir. İzmir İktisat Kongresi sonrası yurt çapında çeşitli bölgelerdeki işçileri temsilen delegeler bir araya gelmek ve bir güç meydana getirmek kararına vardılarsa da, çeşitli nedenlerden dolayı bu gerçekleşememiştir.1923 yılı içerisinde İstanbul, İzmir ve Aydın başta olmak üzere ülkenin çeşitli bölgelerinde grevler ve grev girişimleri olmuştur.

Bu dönemden 1936 tarihli İş Kanunun kabulüne kadar ki sürece özetle bakacak olursak; Cumhuriyet'in ilanını takip eden dönemde, 1924 Anayasası toplanma ve dernek kurma hakkını getirmiş, aynı yıl "Hafta Tatili Kanunu" kabul edilmiştir. 1924 tarihli ve 491 sayılı Teşkilat-ı Esasiye Kanunu, Türkiye'nin ilk sistemli Anayasası olma özelliğini taşıyor. 1924 Anayasası klasik bireysel hak ve özgürlüklerin hemen hemen tamamına yer vermesine karşın ekonomik ve sosyal hakları net bir biçimde içerdiğini söylemek zordur.

Ülkede reformların yapılabilmesi için gerekli sosyal düzeni sağlamak amacıyla 1925'te çıkarılan Takrir-i Sükun Kanunu ile sendika ve dernek kurmak güç, hatta hemen hemen imkansız bir hale gelmiştir. Takrir-i Sükun Kanunu doğrudan çalışma ilişkileri alanına yönelik düzenlemeler yapan bir kanun olmamasına karşın, yasayla hükümetlere tanınan yetkiler işçi hareketi üzerinde kullanılmıştır. Bunu izleyen yıllarda işçi ve esnafı örgütlemeye yönelik bazı girişimler olsa da, bunlar işçi hareketinin bütünü içerisinde önemsiz bir nitelik taşımıştır. Bunda sonra, sendikalar bir daha 1947'de kuruluna kadar işçi kuruluşları birtakım sosyal yardım teşebbüsleri ve yardım sandıkları olmaktan öteye gidememiştir.

1926 yılında çıkarılan Medeni Kanun çalışma yaşamını dernekler konusunda getirdiği yenilik bağlamında ilgilendirmektedir. Medeni Kanun dernekler konusunda serbest kuruluş ilkesini getirmiştir. Yine aynı tarihli Borçlar Kanunu bireysel hizmet akitlerine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler getirmekle birlikte bu konuda bütünsel bir hukuksal çerçeveye ulaştığı söylenemez. Bu yıllarda sanayileşme yeterli düzeylerde gerçekleşemediği için toplu çalışma ilişkilerini düzenlemek ihtiyacı da yakıcılığını pek fazla hissettirmemiş ve sendika-grev yasakları çeşitli yasalar içerisinde varlığını korumuştur.

1930'lu yıllara gelindiğinde ise devletçilik ilkesi ile uyumlu bir çalışma düzeni görmekteyiz. Devletçilik anlayışı, devleti sadece kamu müdahalesinin bir aracı değil, aynı zamanda en büyük işverenlerden biri haline getirmiştir.

Devletin çalışma yaşamında etkin bir rol üstlenmeye başlamasıyla birlikte çalışma yaşamı için genel kuralların konulması, çalışma yaşamının kurumsallaşması zorunluluğu da beraberinde açığa çıkmıştır. 1936 senesinde geniş ölçüde Fransız Hukuk siteminden uyarlanan İş Kanununu kabul edilmiştir. Bu yıllarda hakim olan devlet müdahalesi anlayışı ve çalışma koşullarının her şeyden önce toplum yararına uygun düzenlenmesi yasanın özelliklerini belirlemiştir. Bu yasa sanayide iş uyuşmazlıklarının çözümü ile ilgili birtakım prosedürler getirmesine rağmen, yapısı itibariyle düzenleyici olmaktan çok koruyucu niteliktedir. Bu kanun 1934'te başlayan ilk beş yıllık plan dönemine denk gelmekte, aynı zamanda Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütüne üye oluşunu da takip etmektedir. Kanunun kabulünde günün koşullarının etkisi bu bağlamda çeşitli iç ve dış faktörlerin rol oynadığını söylemek mümkündür. Beden ve fikir işçisi ayrımının yapılmadığı yasada uygulama alanı en az 10 işçi çalıştıran işletmeler ve ayrıca beden işçileriyle sınırlanmıştır. Sendika ve toplu pazarlık hakkına yer ermeyen bu yasa, çalışma yaşamının bireysel düzeyde kimi koruyucu hükümlerle işçi yararına düzenlenmesini temel alırken, "milli çıkarlar" nedeniyle sendika, grev ve lokavt haklarında "otoriter" yaklaşım korunmuştur. Öte yandan henüz önemli bir nicelikte işçi sınıfı ve buna bağlı olarak işçi-işveren çatışması mevcut değilken böyle bir yasanın çıkarılmış olması da önem taşımaktadır. 3008 sayılı yasanın çalışma ilişkilerini bütünsel olarak düzenleme amacındaki ilk girişim olması, bireysel çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemelerin yanı sıra toplu iş ilişkilerine yönelik hükümler, uygulamaya dönük önlem ve yaptırımlar da içeriyor olması yasayı önemli kılan birkaç temel özelliktir. 1936 tarihli İş Kanunu, 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılana değin yürürlükte kalmıştır.  
  
Yasa koyucu 1938 tarihinde İkinci Cemiyetler Kanunu'nu kabul etmiştir. Bu yasa ile derneklerin kuruluşu izin sistemine bağlanmış, faaliyetleri büyük ölçüde idari makamların denetimine tabi kılınmış ve en önemlisi "sosyal sınıf esasına göre cemiyet kurulamayacağı" açıkça hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçi ve işverenlerin sendika kurması kesinlikle olanaksız hale getirilmiştir. Diğer yandan, Ceza kanunda 1933'te yapılan bir değişiklik grev ve lokavt yasaklarını cezai yaptırımlarla pekiştirmiştir.

İkinci Dünya Savaşı'nın bitişinden itibaren Türkiye, hem siyasi yapı hem iktisadi açılımlar hem de çalışma ilişkileri açısından yepyeni bir devreye adım atmıştır. Çok partili rejime geçildiği bu dönemde ekonomik ve siyasi yönelimler ile endüstri ilişkileri sistemi arasında bir uyumdan söz edilebilir. 1960'lı yıllara kadar uzanan bu dönemde özellikle devletçilik ilkesinden hızla uzaklaşıldığı bilinmektedir. Bu dönemde liberal iktisat politikaları dışında göze çarpan bir diğer yönelim de yabancı sermayenin teşvik edilmesidir. Savaş yıllarının ürünü olan Milli Koruma Kanunu (1940) ile iş yasasının işçiyi korumaya dönük hükümleri etkisizleşmiştir. Kuşkusuz yeni koşullar yeni önlemleri de berberinde getirecektir.

Bu dönemde Türkiye Cumhuriyetinde ilk defa çalışma yaşamına ilişkin sorunlar bir bakanlık düzeyde ele alınmaya başlanarak, 1946 senesinde Çalışma Bakanlığı yapılandırılmıştır. Yine aynı yıllarda "İşçi Sigortaları Kurumu" (1946), "İş ve işçi Bulma Kurumu" (1946) ile "İş Mahkemeleri" (1951) kurulmuştur. Öte yandan toplumsal güvenlik sağlamaya yönelik İş Kazaları-Meslek Hastalıkları-Analık-İhtiyarlık-Hastalık sigortaları ile ilgili yasalar çıkarılmış, Basın ve Deniz İş Yasaları ile İş Kanunu kapsamı dışında kalanların çalışma koşulları düzenlenmiştir. 1952 tarihli Basın İş Kanunu, 1954 tarihli Deniz İş Kanunu ile basın mensuplarına ve deniz adamlarına sendika kurma hakkı tanınmıştır.

Dikkate değer bu gelişmeler içerisinde en önemli yasalardan biri de kuşkusuz 20 Şubat 1947'de yürürlüğe giren 5018 sayılı "İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun"dur. Bu kanun çalışanların bizzat kendi örgütlerini kurmaya yönelik faaliyetlerde bulunabilmelerinin ilk yasal başlangıcıdır. Totaliter karakterli 1938 Cemiyetler Kanunu'nun tadil edilmesi ve dernek kurma özgürlüğünün tanınması sonucunda Türk sendikacılığı için de yeni bir devir açılmıştır. 1946'da çeşitli isim ve şekiller altında işçi birlikleri kurulmuştur. Dönemin CHP iktidarı bu birliklerin birkaç ay içerisinde kurulup gelişigüzel kurulması karşısında, sendikaların ayrı nitelikte bir tüzel kişiliğe sahip bulunduklarını ileri sürerek 1947 tarihli Sendikalar Kanunu'nu Meclisten geçirmiştir.

Bu kanunda sendika özgürlüğünün çeşitli unsurlarına yer verilmekle beraber (rekabet dayalı sendikacılık prensibi, sendikalara girme ve çıkmanın serbest oluşu, vb.) yasa koyucunun birçok hüküm bakımından da bir hayli ihtiyatlı davrandığı dikkati çekmektedir. Türk sendikalarının milli kuruluşlar oldukları özellikle belirtilmiş, sendikaların uluslararası sendikal örgütlere katılmaları Bakanlar Kurulu'nun iznine bağlanmış, her çeşit siyasal faaliyet sendikalara yasak edilmiştir.  
  
Kanun, 1936 tarihli iş kanunu gibi, sadece beden (kol) işçilerini kapsamış, fikir (kafa) işçilerini sendika kurma hakkından mahrum bırakmıştır. En önemli sınırlamalardan biri olarak da bu kanun grev ve lokavt yasaklarını devam ettirmiştir. Toplu sözleşme yapma hakkı yasaklanmadığı ve hatta 1926 tarihli Borçlar Kanunu işçilere işveren ile "umumi mukavele" yapma hakkını tanıdığı halde, grev hakkının mevcut olmayışı nedeniyle, toplu pazarlık ve sözleşme mekanizmalarını bu yasaya rağmen işletmek mümkün olmamıştır.  
  
Sendikalar Kanunu'nun Mecliste tartışılması sürecinde, hükümette hakim olan yaklaşımın, sendikaları bir sosyal kontrol organı olarak kullanma olduğu dikkat çekicidir. Klasik Batı demokrasilerini benimsemenin bir gereği olarak sendikacılık kabul edilmiş, ancak sendikaların siyasi faaliyetleri önlenerek ve daha önemlisi grev yasakları devam ettirilerek bu kuruluşların işçi sınıfının kontrolünü kolaylaştıran bir araç olmaları sağlanmak istenmiştir.

1963'e kadar ki dönemi iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi bakımından karakterize eden temel özellik, grev hakkının yasaklanması ve dolayısiyle onun bir alternatifi olarak kurulmuş bulunan "zorunlu hakem sistemi"dir. Yasa grev ve lokavt konusunda getirdiği yasakları, iş uyuşmazlıklarının zorunlu hakem yoluyla çözümüne ilişkin düzenlemeleriyle tamamlamış olmaktadır. Taraflar arasında çözülmesi gereken, gerektiğinde grev ve lokavt gibi araçların kullanımını da içeren, uyuşmazlıklar devletin hakim ve belirleyici olduğu otoriter nitelikli bir mekanizma ile çözülmeye çalışılmaktadır.

1947-1963 yılları arası bu dönemi ise kısaca şöyle özetleyebiliriz: Bu dönemde Türk sendikacılığı ve endüstriyel ilişkiler sistemi esas itibariyle otoriter sistemlerin özelliklerini taşımıştır. 1946 yılında çok partili rejime geçilmesi ve şeklen dernek ve sendika kurma özgürlüğünün tanınmasına, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Çalışma Bakanlığı gibi modern kurumların kurulmuş olmasına rağmen, DP temsil ettiği dünya görüşünün uzantısı olarak grev ve toplu pazarlık hakkını tanımamakta ısrar etmiştir. Bu durum karşısında, şeklen kurulmuş bulunan sendikalar varlıklarını devam ettirebilmek ve üyelerinin çıkarlarını koruyabilmek için kanundaki yasaklara rağmen "siyasi manevra" faaliyetlerine girişmişlerdir.

Bu dönemde Türkiye'de işçi sendikaları ilk kez bir üst örgütlenmeye giderek, hak ve çıkarlarını korumak ve siyasi iktidar üzerinde baskı grubu olma fonksiyonunu kullanmak üzere birleşerek 1952 senesinde TÜRK-İŞ konfederasyonunu kurdular. 1960 sonrasına dek işçileri Türkiye çapında temsil eden tek konfederasyon olan TÜRK-İŞ ekonomik mücadele ağılıklı bir strateji izlemiştir. 1960 sonrası dönem Türkiye'de çalışma ilişkilerinin kurumsallaşması alanında önemli adımların atıldığı yıllar olmuştur. Elbette bir önceki dönemin birikimleri de bu dönemin koşullarını hazırlaması nedeniyle önem taşımaktadır.

Batı devletlerinde 2. Dünya Savaşı sonrası yıllardan 1960'ların sonlarına kadar hakim olan sosyal devlet anlayışı ile birlikte Fordist sistem egemen üretim sistemi olabilme koşullarına tam olarak kavuşmuştur. Bu dönemlerde işçilerin sendikalardaki örgütlülüğü oldukça büyümüştür. Kütlesel üretim ve tüketim dengesini sağlayan faktörlerden birisi de sendikalar olmuştur. Bu dönemde ücretler ve sendikalaşma yasal kurallarla düzenlenmiş, kurumsallaşmış sendikal mücadele bir toplu pazarlık biçimini almıştır. Devletler tarafından sağlanan çeşitli sosyal güvencelerle, toplumdaki işsiz, hasta, sakat ve emekli olanların bile tüketim faaliyetlerini gerçekleştirmesi sağlanmıştır.

Türkiye'de de 27 Mayıs 1960 ihtilalini izleyen 1961 Anayasası ile yeni bir siyasal dönem açılmıştır. 1961 Anayasası her alanda daha geniş hak ve özgürlüklerle çoğulcu bir demokratik yapıyı öngörmüş ve ilk kez "sosyal devlet" anlayışını getirmiştir. Sosyal haklarla ilgili kurallara en geniş yer veren anayasa olmuştur 1961 Anayasası. 1960'lı yıllar içe dönük sanayileşme diye de adlandırılan ithal ikameci sanayileşme modeli çerçevesinde içe dönük üretim hacminin arttığı (ve buna bağlı olarak da yurt içi tüketim hacminin arttığı), toplumsal refahın yükseldiği yıllar olmuştur.

1961 Anayasası'nda grev ve sendika özgürlüğü gibi Batılı anlamda hür, demokratik baskı müesseselerinin kurulmasının öngörülmesi, Türk sendikacılığı için yeni imkanların doğuşuna yol açmıştır. Anayasa'nın 47. Maddesi "İşçiler işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadi ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacı ile toplu sözleşme ve grev haklarına sahiptirler" hükmünü koymuştur. Aradan iki yıl geçtikten sonra Anayasadaki hükümlere uyan kanun koyucu 24 Temmuz 1963 tarihli 274 sayılı "Sendikalar Kanunu"nu çıkarmış ve aynı tarih 275 sayılı yasa ile de sendikaların toplu pazarlık ve grev-lokavt hakları düzenlenmiştir.  
  
Sendikalar kanunun ilgi çeken yönleri ise şöyle sıralanabilir; sendika üyeliği eski sendika kanununda olduğu gibi sadece beden işçilerine yönelik olmayıp, fikir işçileri de dahil ücret karşılığı çalışan herkese sendikalaşma hakkı tanınmıştır. İşyerlerinde sendika temsilciliklerinin kurulması, eskiden sendika üyesi olma zorunluluğu bulunmayan işçi temsilcilerinin sendikalı olma zorunluluğunun getirilmesi, uluslararası sendikal örgütlere sendikaların önceden izin almaksızın katılabilmeleri ve sendika özgürlüğünün uluslararası normlara uygun olarak düzenlenmesi bu yasanın getirdiği yenilikler arasında sayılabilir.

Diğer yandan 275 nolu Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu, sendikalara her şeyden önce grev hakkı ile desteklenen toplu pazarlık ve sözleşme yapma hakkını tanımıştır. Rekabet esasına dayalı sendikacılık ilkesinin doğal sonucu olarak, bir işyerindeki işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikanın işyeri düzeyinde, bir işkolundaki işçilerin çoğunluğunu temsil eden ulusal sendikanın veya federasyonun da işkolu düzeyinde toplu sözleşme yapabilmesi ilkesi kabul edilmiştir. Bir sendikanın pazarlık yetkisine sahip oluşunun önemli sonuçlarından biri otomatik "check-off" imkanına kavuşması olmaktadır; ki bu şekilde yetkili sendika geniş mali kaynaklar sahip olabilmektedir. 274 no'lu yasanın "işveren vekili" kavramını dar tutması sonucu işçilerin üstünde yer alan bir çok yönetim kademesi işçi sayılmış ve sendika üyesi olabilmiştir. Sendika üyesi olamayanların yapılan toplu sözleşmeden faydalanması üyelik aidatının 2/3'üne tekabül eden ve dayanışma aidatı olarak adlandırılan aidatın ödenmesi ve sendikanın yazılı onayıyla mümkün olabilmiştir.

Grev hakkı üzerine belirli sınırlamalar konmuşsa da, grev hakkı esas itibariyle Anayasanın 47. Maddesi ile güvence altına alınmış ve yukarıda da ifade edildiği gibi sonrasında 275 no'lu yasayla oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiştir.

İlgi çekici temel noktalara bakacak olursak: 275 no'lu kanunun 27. Maddesi gereğince, işverenler bir grev sırasında "hizmet akdinden doğan hak ve borçları askıda kalmış işçilerin yerine, hiçbir şekilde sürekli veya geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz" denilerek grev kırıcılığı açıkça yasaklanmıştır. Yine aynı yasanın 19. Maddesine göre, "işçiye veya işçi kuruluşuna mevzuat veya toplu iş sözleşmesi ile sağlanmış olan haklar, toplu iş sözleşmesi ile bağlı işveren veya işveren kuruluşu tarafından veya onun teşvik ve tahriki ile bozulursa, toplu iş sözleşmesi ile bağlı işçi kuruluşu o işverene ait işyerlerinde veya o işveren kuruluşunun üyesi olan işverenlere ait işyerlerinde greve karar verme yetkisi vardır." Görüldüğü gibi kanun hak uyuşmazlıklarının çözümü için, direkt ekonomik baskı aracı olarak greve izin vermiştir. Toplu sözleşmenin veya mevzuatın işçi kuruluşu tarafından ihlali halinde, işverene de aynı şekilde lokavt hakkı tanınmıştır.

Diğer yandan 274 no'lu yasanın açıkça sendikaların siyasi faaliyetlerini sınırlandıran maddeleri dikkati çekmektedir. Birinci nokta, Bakanlar Kurulu'nun izni olmadan Türk sendikalarının Türk devlet organları da dahil, dış kaynaklardan mali yardım alamayacaklarını emretmektedir. Benzer şekilde, sendikalar "siyasi partilerden veya onların bağlı kuruluşlarından herhangi bir suretle maddi yardım kabul edemez ve onlara maddi yardımda bulunamaz ve onların teşkilatı içinde yer alamazlar; bir siyasi partinin adı altında mesleki örgüt kurula­maz." Böylece kanun sendikalarla siyasi partiler arasında her ne şekilde olursa olsun organik bağlar kurulmasını yasaklamakta, sendikaların ekonomik mücadele örgütleri olma özelliğini öne çıkarmaktadır.

1963 sonrası dönemde işçi kesimini ilgilendiren başka kanunlar da çıkarılmıştır. Bunlardan biri 12 Ağustos 1967 tarihli ve 931 no'lu yeni İş Kanunu'dur. Bu kanunla 1936 tarihli İş Kanunu'nun sadece birkaç maddesi değiştirilmiştir. Diğer yandan, Anayasa Mahkemesi'nin 931 sayılı İş Kanunu'nu iptal etmesi üzerine 25 Ağustos 1971 tarihinde 1475 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır.  
  
Bir diğer önemli mevzuat, 1965 tarihli Sosyal Sigortalar Kanunu, 440 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri ve İştirakleri Hakkında Kanun'dur. Bu kanunla beraber sınırlı ölçüde de olsa işçilerin yönetime katılması ile ilgili uygulama Türkiye'de de başlamış olmaktadır. 1965 tarihli ve 624 sayılı "Devlet Personeli Sendikalar Kanunu" ile işçi niteliği taşımayan kamu hizmeti görevlilerine (memurlar) sendikalaşma hakkı tanınmış ve bu kanuna dayanılarak bir çok memur sendikası kurulmuştur. 12 Mart 1970 muhtırası ile ortaya çıkan siyasi gelişmeler sonucu Anayasa'da yapılan bir değişiklikle kanun koyucu, grev ve toplu pazarlık hakkını istedikleri bir dönemde devlet memurlarının sendikalaşma hakkını ortadan kaldırmış, memurlara sadece dernek kurma hakkını tanımıştır.

60'lardaki toplumsal hareketlenmenin bir yansıması olarak değerlendirilebilecek bir gelişme de 13 Şubat 1967'de T. Maden-İş, Karadeniz Maden İşçileri Sendikası, Gıda-İş, Lastik-İş ve Basın-İş sendikalarının Türk-İş'den ayrılarak DİSK'i kurmalarıdır. DİSK sendikacılık hareketini bir sınıf hareketi olarak görmüş, işçi sınıfının ülke yönetimine ağırlık koyması ve siyasette etkin olmaları gerektiğini savunmuştur. 1970 yılında kurulan ve milliyetçi bir dünya görüşünü benimseyen MİSK'in yanı sıra bu dönemde daha başka konfederasyonların da kurulduğu görülmüştür. İşveren kesiminde de örgütlenmenin yaygınlaşması 60'lı yıllarda olmuş ve 1962 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) kurulmuştur.  
  
Türk endüstriyel ilişkiler sitemi ve sendikacılığı bakımından bir diğer önemli gelişme de 1970'te ortaya çıkmış ve sendika özgürlüğü ve demokrasi açısından önemli sonuçları olabileceği endişesiyle başta aydınların olmak üzere çeşitli sendikaların ve çevrelerin ilgisini çekmiştir. Bu kesitte hükümetin, sendikalar yasasında DİSK'in yetkisinin düşmesine yol açacak bir takım değişiklikleri gündemine alması üzerine, tarihe 15-16 Haziran eylemleri olarak geçen ve iki günlük genel grev yaşanmıştır. İşkolu ve ülke düzeyinde 1/3'lük barajlar öngören yasa tasarılarına karşı DİSK kısa sürede üyelerini harekete geçirdi ve tarihe 15-16 Haziran eylemleri olarak geçen iki günlük genel grev yaşandı ve bu eylemlere sadece DİSK üyeleri değil, sendikalı-sendikasız geniş bir işçi kitlesi katıldı.

1970'li yıllarda tüm dünyayı etkileyen krizin yansımaları 80'li yıllarla birlikte kendini tüm dünyada hissettirmeye başlamış ve başta sosyal devlet anlayışının geriye çekilmesi ile neo-liberal ekonomi politikalarının gündeme gelmesine yol açan bir dizi gelişmeye neden olmuştur. Bu gelişmelere paralel olarak Türkiye'de de 1980'e gelindiğinde ekonomi politikalarında köklü dönüşümler yaşanmıştır. 24 Ocak kararları dışa açık büyüme diye de adlandırılan liberal ekonomi politikalarını berberinde getirmiştir. 12 Eylül darbesi sonrasında sendikal faaliyetlerin askıya alındığını ve DİSK'in kapatıldığını görüyoruz. 1982 Anayasası ve Anayasaya bağlı olarak hazırlanan 2821 sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt yasasından sonra, 1983 yılında sendikal faaliyetler yeniden serbest bırakılmıştır. 1982 Anayasası, sendikal alanda olduğu gibi, toplu pazarlık ve grev haklarını da yeniden düzenlerken, yasada yer almaması gereken düzenlemelere yer vermiş, grev hakkını kısıtlamış, Yüksek Hakem Kurulu'nun yetkilerini genişletmiştir.

1980 sonrasının en geniş çaplı işçi protestosu tarihe "Bahar Eylemleri" olarak geçti. TÜRK-İŞ'e bağlı 26 sendikanın Koordinasyon Kurulu ile 3 kamu işveren sendikası arasında sürdürülen toplu sözleşme görüşmelerinde ilerleme sağlanamaması üzerine 600.000 kamu işçisi çeşitli eylemler yaptı. İşçi eylemleri, askeri yönetim döneminde çıkarılan yasalarla hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasını ve toplumsal gelir dağılımında işçiler aleyhine yaratılan gerilemeyi protesto etmek amacını da taşıyordu. Bu nedenle eylemler salt ekonomik çerçeveyle sınırlı kalmayıp politik talepler de içermiştir.

90'lı yılların ilk yarısı kamu çalışanlarının sendikalaşma başlığında mücadeleci bir yaklaşım sergilemelerine tanık olmuştur. 1990 yılından sonra kamu işyerlerinde örgütlenen 28 sendika tarafından kurulan konfederasyonun kuruluş çalışmaları 1994 yılında başladı. Önce bir platform halinde bir araya gelen sendikalar 8 Aralık 1995'te Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KESK)'i kurdu. Çalışma yaşamında ve hayatın tüm alanlarında üyelerinin ve tüm çalışanların ekonomik, demokratik, sosyal, siyasal, kültürel, mesleki, hukuksal, özlük haklarını ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek gibi bir amaç ile yola çıkan KESK, grevli-toplu sözleşmeli sendika istemi ile kararlı bir mücadele yürütmüştür. Buna karşın 2001 tarihinde Meclisten geçen kamu çalışanlarının sendikalaşması ilgili yasa 'grevsiz-toplu sözleşmesiz sendika'yı içermektedir.

1990'lı yıllar boyunca endüstri ilişkilerinde ana tema "toplumsal uzlaşma" adı altında formüle edilebilir. Gerek işveren çevreleri ve hükümetler gerek akademik çevreler toplumsal uzlaşmadan söz etmiş ve buna yönelik bir araç olarak da Ekonomik Sosyal Konsey (ESK) dillendirilmiştir. 17 Mart 1995'te Başbakanlık genelgesiyle kurulan ESK'nin amacı, "ekonominin istikrar ve gelişmesini teminen bu olgunun temel unsurlarını teşkil eden toplumun çeşitli kesimlerinin, gerek ülke ekonomisi, gerek milletlerarası platformda dengeli ve etkin politikalar ile yönlendirilebilmesini, gelişmesini sağla­mak ve devlet, işçi, işveren ilişkilerinde düzenli ve kalıcı barış ve milli uzlaşma ortamının sağlanmasını araştırmak, verimlilik, istihdam, işsizlik ve gelirler gibi konularda hükümete istişari nitelikte görüş vermek, konuyla ilgili mevzuatı hazırlamak, bu konuda Avrupa birliği ile entegrasyonu ve çalışmaları yönünde özel kurum ve kuruluşlar ile gerekli koordinasyonu, ihtiyaç halinde bakanların ve uzmanlık gerektiren konularda meslek kuruluşları ile kamu kurum ve kuruluşlarının desteğini sağlamak üzere; Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi İçin Üçlü Danışmalar Hakkında ILO'nun 144 sayılı sözleşmesinin de bir gereği"dir. Yeni genelgelerle bileşimi daha da genişletilen ESK, daha bütüncül bir yapıya kavuşabildiği takdirde, ekonominin daha etkin biçimde yönetilebilmesi ve sosyal hayatın temsilcilerinin bir araya gelerek diyalog ortamı içerisinde karşılıklı hak ve çıkarların belirlenmesi noktasında önümüzdeki dönemde endüstri ilişkileri alanında en önemli araçlardan biri olacak gibi görünmektedir.

Çetik, M., Akkaya, Y., Türkiye'de Endüstri İlişkileri, İstanbul, 1999;

Dereli, T., Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi (Genel Olarak ve Türkiye'de), İstanbul, 1975;

Ekin, N., Endüstri İlişkileri, İstanbul, 1994;

Koray, M., Endüstri İlişkileri, İstanbul, 1992;

Makal, A., Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946, Ankara, 1999;  
  
Talas, C., Toplumsal Ekonomi (Çalışma Ekonomisi), Ankara, 1997; Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, İstanbul, 1996.