

Tek Parti Döneminde Halkçılık ve Sosyal Politika: Solidarizm ve Korporatizm Kavramları Çerçevesinde 1936 İş Kanunu Hakkında Bir Değerlendirme*¹

Çağdaş GÖRÜCÜ**

Özet: Tek parti döneminde uzun bir süre temel bir sosyal mevzuat oluşturulmamıştır. Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren birçok iş kanunu tasarısı hazırlanmıştır. Bununla birlikte İş Kanunu'nun kabul edilmesi, ancak 1936'da mümkün olmuştur. Türkiye'de sadece tek parti döneminde değil, çok partili hayata geçilmesinden sonra da geçerli olan sosyo-ekonomik hayata ilişkin diğer düzenlemeler de zaman içinde söz konusu kanuna dayanarak hayata geçirilmiştir. Bundan dolayı İş Kanunu'nun incelenmesi, tek parti döneminin sosyo-ekonomik hedeflerini belirlemek açısından büyük önem taşımaktadır. Tek parti döneminin, özellikle Cumhuriyet Halk Partisi'nin halkçılık ilkesiyle ilişkili görülen sosyal politikaları incelenirken, solidarizm ve korporatizm kavramları sıklıkla gündeme gelmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, 1936 tarihli İş Kanunu'nun getirdiği düzenlemeler ele alınarak bu iki kavramın tek parti dönemini tanımlamak için kullanılıp kullanılmayacağı irdelenmektedir. Tek parti döneminde Cumhuriyet Halk Partisi iktidarının benimsediği sosyal politikalar, ülkede farklı sınıfların var olmadığı yahut sınıflar arasında bir çıkar çatışmasının yaşanmaması gerektiği iddiasına dayanan solidarist bir anlayışı yansıtmaktadır. Ancak ülkede olası bir sınıf çatışmasının önüne geçmeye dönük çabalar, işçi ve işveren kesimlerinin tamamen devlet kontrolünde ve hiyerarşik bir yapıda örgütlendiği korporatist bir modele yol açmamıştır. Bunun yerine üretici kesimlerin devlet kontrolünde olsa dahi örgütlenmesi olabildiğince sınırlı tutulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Korporatizm, Solidarizm, Halkçılık, Cumhuriyet Halk Partisi, 1936 İş Kanunu

* Makale Geliş Tarihi: 29.03.2017

¹ Solidarizm ve korporatizm kavramları ile Cumhuriyet Halk Partisi'nin halkçılık anlayışının ele alındığı, bu çalışmanın ilk yarısını teşkil eden kısım, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalında hazırlanan "Muhalefet Döneminde (1950-1960) CHP'de İdeolojik ve Örgütsel Arayışlar" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

** Araş. Gör. Dr. Adnan Menderes Üniversitesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü

Populism and Social Policy in Single Party Period: An Evaluation of 1936 Labor Law in the Framework of the Concepts of Solidarism and Corporatism

Abstract: In the single party era, for a long period, a fundamental social legislation wasn't constituted. After the foundation of the Republic, many labor laws had been drafted, however, the adoption of the Labor Law was possible in 1936. Turkey's later regulations on socio-economical life were implemented on the basis of the aforementioned law which was in force not only during the single party era, but also after the transition to the multi-party system. Therefore, the analysis of the Labor Law is of great importance in determining the socio-economical objectives of the single-party period. The concepts of solidarism and corporatism, which are especially associated with the Republican People's Party's principle of populism, often come into question when analyzing the social policies in the single party era. For this reason in this study, the regulations brought by the 1936 Labor Law are being discussed and it is being scrutinized whether these two concepts can be used to describe the single-party period. The social policies adopted by the Republican People's Party in the single-party era reflect a solidarist understanding based on the claim that different social classes don't exist in the country or there should be no conflict of interest between the classes. However, the efforts to avoid a potential class conflict in the country have not led to a corporatist model in which workers and employers are organized entirely under state control and in a hierarchical structure. Instead, the state-controlled organization of the producing sectors was kept limited as much as possible.

Keywords: Corporatism, Solidarism, Populism, Republican People's Party, 1936 Labor Law

Giriş

Türkiye'de tek parti dönemine nasıl bakılacağı hâlâ kamuoyunda ciddi tartışmalara meydan verebilen, çözülememiş bir mesele olarak durmaktadır. Bu bağlamda tek parti rejimini bütünlüklü bir analiz içinde ele almayı mümkün kılacak kavramsal bir çerçevenin de henüz ortaya konmamış olduğunu söylemek mümkündür. Bu konuyla ilgili akademik çalışmalarda tek parti rejimini tanımlamak için kullanılan kavramlar arasında "solidarizm" ve "korporatizm" de yer almaktadır. Sınıf çatışmasına karşı toplumsal uyumun altını çizen solidarizm ile farklı toplumsal kesimlerin çıkarlarının belli bir temsil şekli ifade eden korporatizm, bu çalışmanın da bir bakıma anahtar kavramları olma özelliğini taşımaktadır. Bu anlamda esas olarak bu çalışmada, söz konusu iki kavramın tek parti dönemini açıklamak için kullanılabilir olup olmadığı incelenmektedir. Böyle bir çaba ister istemez solidarizm

ve korporatizm terimlerinin çalışmanın birinci kısmında yapılmaya çalışıldığı gibi tutarlı bir tanımının yapılmasını gerektirmektedir.

Solidarizm ve korporatizm terimleri esasen belli bir tür toplumsal tasarımı öngören çeşitli yaklaşımları tanımlamak için kullanılmaktadır. Söz konusu tasarım, her şeyden önce sınıflar arasındaki çıkar uyumsuzluklarının reddi ve/veya mevcut uyumsuzlukların ortadan kaldırılması gerektiği fikrine dayanmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın ikinci kısmı, 1920’li ve 1930’lu yıllarda Cumhuriyet’in yönetici elitlerinin nasıl bir toplum arzu ettiklerini ortaya koyabilmek için dönemin siyasi metinlerine odaklanmaktadır. Bununla birlikte tek parti dönemi için yalnızca metinler üzerinden niyet edilenlere değil, bu niyetlerin hukuki belgelerde nasıl somutlaştırıldığına da bakmak gerekir. Çalışmanın üçüncü ve son kısmında bu amaç doğrultusunda 1936 tarihli İş Kanunu ele alınmaya çalışılacaktır. İş Kanunu’nun tercih edilmesi ise bir ülkede çalışma hayatını düzenleyen temel belgeler olarak iş yasalarının, aynı zamanda ilgili ülkedeki rejimlerin kendi toplumlarına nasıl baktıkları ve onu nasıl tasarladıkları hakkında her zaman önemli veriler sunmasından kaynaklanmaktadır.

Solidarizm

Emile Durkheim, Alfred Fouillée, Charles Gide, Paul Cauwès gibi düşünürlerin etkisiyle gelişen bir akım olarak solidarizm, Zafer Toprak’a göre on dokuzuncu yüzyılda “ekonomist” ve sosyalist düşüncelerin toplumsal sorunları tespit etmekle birlikte bunlara tutarlı bir çözüm getiremedikleri savından hareketle söz konusu iki düşünceyi uzlaştırma amacının bir ürünüdür. “Ekonomist” yaklaşımların “laissez-faire” (bırakınız yapsınlar) anlayışının adaleti yadsıdığına, sosyalist yaklaşımlarınsa adalete arka çıkarken bunu özgürlüğün yitirilmesine yol açacak yöntemlerle kurmaya çalıştıklarına inanan solidaristler, adaletle özgürlük çelişkisini bağdaştıracak bir yaklaşım oluşturma yoluna gitmişlerdir (Toprak, 1977: 94).

Solidarizm, Birinci Dünya Savaşı öncesinde Fransa’daki Üçüncü Cumhuriyet’in resmi ideolojisi haline gelmiştir. Radikal Parti çevresinde etkinlik kazanan solidarizm, serbest girişim ve mülkiyetin dokunulmazlığına dikkat ederek, ekonomide devlet müdahaleciliğinin önerildiği, liberalizmle sosyalizm arası bir “orta yol” bulma amacını ifade etmiştir. Bu bağlamda “sosyal mevzuatı gündemine alan, toplumsal yaşamda sınıf çatışmasının gereksizliğine inanan, çelişkiden arınmış, uzlaşma esasına dayalı organik dayanışmayı (tesanüdü) benimseyen, laik eğitimi savunan, pasifist, uzlaşmacı bir ideoloji” olarak gelişmiştir (Toprak, 1977: 94-95). Solidarist çevrelerde sosyalizme dost bir tavır alındığını ve sosyal adalet ilkesinin benimsendiğini dile getiren Toprak (1977: 95), bununla beraber eşitsizliğin kaynağına inilmediğini ve “sosyalizmin politik silahı [olan] sınıf çatışması[nın] gündem dışına itilerek, işbirliği ve dayanışma ilkeleri[nin]” kabul edildiğine dikkat çekmektedir.

II. Meşrutiyet’le beraber Osmanlı İmparatorluğu’nda da egemen olmaya başlayan solidarizmin ve onun devlet felsefesi olan halkçılığın ilk taşıyıcıları Ziya Gökalp ve Tekin Alp olmuştur. Bununla ilgili olarak Şerif Mardin’e (1992: 117) göre Batı ülkelerine giden aydınlar, kendi toplumlarındaki mevcut değerlere benzer sosyal değerler öngördüğü düşüncesinden hareketle, Marksizmden etkilenmek yerine tesanütcülüğe yönelmiştir. Halkçılığın II. Meşrutiyet döneminde ortaya çıkışı, İttihat ve Terakki Cemiyeti (İTC) çevresindeki gelişmelerle yakından ilişkili olmuştur. Selanik’teki İttihatçılar arasında halkçılık, ilk olarak *Genç Kalemler ve Yeni Felsefe Mecmuası* çevresinde gelişmiştir. Osmanlı İmparatorluğu’nda birçok farklı siyasal ve toplumsal düşüncenin etkileşim içinde olduğu Selanik’te söz konusu çevre, İmparatorluğun yöneticileri ile halk arasındaki mesafenin sadece bir anayasa veya bir meclisin hayata geçirilmesi ile kapatılamayacağını, bunun için halk dilinin kullanılması gerektiğini savunmuştur. Bu iki dergi çevresinde gelişen ve “Yeni Hayat” olarak adlandırılan bu yaklaşım, yalnızca bir edebi akım olarak kalmamış, aynı zamanda belli bir halkçılık anlayışını ifade etmiştir. Balkan Savaşları’nda yaşanan toprak kayıpları, İTC’nin görüşlerinde önemli değişikliklere yol açmıştır. İTC’nin Osmanlıcı, İslamcı, adem-i merkezîyetçi özellikler taşıyan ideolojisi, dönüşüme uğrayarak Türkçü, Batıcı ve merkezîyetçi bir biçim almıştır. Bu bağlamda halkçılık da Gökalp tarafından geliştirilen sentez içinde Türkçü bir anlayışa bürünerek, solidarizm niteliğini kazanmıştır (Tekeli ve Şaylan, 1978: 58-59).

İTC’nin genel merkezinin Selanik’ten İstanbul’a taşınmasıyla birlikte İstanbul esnaf örgütlerinin cemiyetin tabanındaki etkinliği artmıştır. Bu durumun etkisiyle İTC, “Ahiliği diriltmeye kalkışmış, fütüvvet ilkelerinin esnaf hayatına, zamanın şartlarına uygun değişikliklerle uygulanmasını önermiştir” (Toprak, 1977: 113). Bu doğrultuda Gökalp de esnaf örgütleriyle yakından ilgilenmiştir. Bunun sonucunda başlarına İTC’ye mensup kâhyaların getirildiği esnaf birlikleri oluşturulmuştur. Bununla birlikte esnafa dayalı bir ekonominin uluslaşmanın gereği olarak görülen “milli iktisat politikası”nı gerçekleştiremeyeceği, bu anlamda “çağdaş devletin dayanağının burjuvazi olduğu fikri” zamanla İTC çevrelerinde benimsenmiştir (Toprak, 1977: 113).

Toprak’a göre II. Meşrutiyet dönemi halkçılığı, toplumsal, siyasal ve ekonomik boyutları olan bir öğretilerdir. Öğretinin siyasal boyutu, ulus-devletin kurulması, siyasi bağımsızlık ve bireylerin siyasal hak ve özgürlüklerinin gözetilmesini içermektedir. Ayrıca yabancılarla gayrimüslimlere ayrıcalıklar tanıyan kapitülasyonların kaldırılması da siyasal halkçılık açısından bir zorunluluk olarak görülmektedir. Bu bağlamda örneğin, Mili Mücadele döneminde gündeme gelen ve ulusal egemenlikle özdeşleşen 18 Eylül 1920 tarihli Halkçılık Beyannamesi siyasal halkçılığın bir ürünüdür. Halkçılığın iktisadi boyutu yahut “İktisadi solidarizm” ise devlet tarafından uygulanacak sosyal politikalar yoluyla sınıfsal çelişkilerin ve toplumsal çarpıklıkların ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. “Ferdî” kapitalizmin yol açtığı sınıflaşma sorununa çözüm bulma arayışı çerçevesinde devlet kapitalizmi önerilmiştir. Bu çerçevede serbest girişimin sınırlandırılmamasına da

özen gösterilerek devletin fiilen iktisadi hayata girmesi ve sermayedar olması savunulmuştur. Ayrıca devletin sosyal mevzuatla ilgilenmesi, emekçilerin haklarını ve menfaatlerini gözetmesi, işverenlerle emekçiler arasında arabuluculuk rolü üstlenmesi öngörülmüştür. Halkçılığın üçüncü boyutunu oluşturan “içtimai” solidarizm veya “içtimai halkçılık” ise toplumsal sınıflar yerine, birbiriyle uzlaşan meslek zümrelerini tercih etmekte, sınıf mücadelesini yadsıyarak, menfaat ahengi ve tesanüdünü önermektedir. Bu bağlamda birbiriyle sürekli mücadele eden toplumsal sınıfların yerini işbölümü esasına dayalı olarak oluşturulacak meslek zümrelerinin alması amacına dayanmaktadır (Toprak, 1977: 95-96).

Korporatizm

Liberal demokrasiye ilişkin kurumların, yirminci yüzyılın başlarında siyasal olarak gücünü koruduğunu belirtmek gerekir. Bununla ilgili olarak Hobsbawm, Sovyet Rusya dışında Birinci Dünya Savaşı'ndan çıkan Türkiye dâhil eski yeni bütün ülkelerin, bu dönemde temelde seçimle işbaşına geçmiş temsili rejimlerle yönetildiğine dikkat çekmektedir. Bu bağlamda “liberal anayasal hükümetin temel kurumu [olan] temsili meclisler ve/veya başkanlar için yapılan seçimler, bu sırada bağımsız devletler dünyasında neredeyse evrenseldi.” Bununla beraber söz konusu durum büyük oranda Avrupa ve Amerika açısından geçerliydi. Aynı dönemde dünya nüfusunun üçte biri sömürge yönetimleri altında yaşıyordu. Ancak Mussolini'nin Roma'ya Yürüyüşü ile İkinci Dünya Savaşı sırasında Mihver güçlerinin başarı kazandıkları dönemin en yüksek noktası arasındaki yirmi yıl içinde, liberal siyasal kurumlar “hızlı ve giderek felaketli bir biçimde” geriledi. Bu zaman zarfında demokratik siyasal kurumların kesintiye uğramadan işlevli olabildikleri ülkeler Britanya, İrlanda, İsveç, İsviçre, ABD, Kanada, Kolombiya, Kosta Rika, Uruguay, Avustralya ve Yeni Zelanda'dan ibaretti (Hobsbawm, 2002: 146-147).

Bu dönemde liberal demokratik rejimleri deviren temel tehdit sağdan gelmiştir. Bununla beraber Hobsbawm, “sadece anayasal ve temsili hükümete yönelik değil, aynı zamanda liberal uygarlığa yönelik bir ideolojik” tehdidi ifade eden söz konusu sağ hareketler için faşizm etiketinin yeterli ve kapsayıcı olmadığını düşünmektedir:

Terim yetersizdi, çünkü liberal rejimleri deviren bütün güçler faşist değildi. Terim aynı zamanda uygundu, çünkü faşizm ister özgün İtalyan biçiminde, ister daha sonraki Alman Nasyonal Sosyalizmi biçiminde olsun, hem öteki anti-liberal güçlere esin kaynağı oldu, onları destekledi ve hem de uluslararası sağa bir tarihsel güven duygusu aşıladı (Hobsbawm, 2002: 148-149).

İşte bu faşizm dışındaki sağın bir kolunu da “hem liberal bireyciliğe direnme hem de emek ve sosyalizme meydan okuma tarzı olarak kendi ilkelerini bilinçli biçimde yaratan, ‘organik milliyetçilik’” oluşturmuştur. Bu yaklaşımın arka planında “hayali bir ortaçağa ya da feodal topluma duyulan ideolojik nostalji yer” almıştır.

Söz konusu hayali organik toplumda, bütün toplumsal grupların birlikte kolektif bir varlık oluşturmaları gerekliliği kabul edilmiştir. “Bu durum [ise] ekonomik ve mesleki çıkar gruplarının temsilinin liberal demokrasinin yerini aldığı çeşitli ‘korporativist’ teoriler” üretmiştir (Hobsbawm, 2002: 150-151). Örneğin bu teorilerden biri, İngiltere ve İskoçya’da geliştirilen liberal iktisat kuramına karşı Almanya’da muhafazakâr sosyal bilimciler ve iktisatçılar tarafından ortaya atılmıştır. Özellikle birleşik Almanya’nın kurulması ve güçlü bir devlet haline gelişinin ardından, “Kürsü Sosyalizmi” (Kathedersozialismus) olarak da tanımlanan bu akım, devlet eksenli bir yaklaşımla kapitalist toplumlarda sınıf çatışmasını asgariye indirmenin yollarını aramıştır. Bu çerçevede kapitalistleşmiş toplumsal yapıyı olabildiğince eski feodal organik topluma yakın hale getirme amacına dayanan korporatist politikalar öngörülmüştür (Kansu, 2004: 622-623).

Korporatizm, liberalizmin toplumda dayanışma duygusunu zayıflatarak, yalnızca kişisel çıkarlarının peşinden koşan bencil bireyler yarattığı, bunun sonucunda toplumda uyumun ortadan kalktığı, mesleki ahlaka ve işbölümüne dayalı toplumsal organizmanın bozulduğu iddiasına dayanmaktadır. Bu bağlamda Ortaçağ toplumsal düzeninin kapitalist koşullar altında ihya edilmesini amaçlayan korporatizmde kapitalist toplum öncesinin bir kurumu olan loncalar idealize edilmektedir. Toplumsal uyum ve dengenin, loncaların bir bakıma modern hali olarak tasavvur edilen mesleki işbölümü esasına dayanan “korporasyon”lar yoluyla sağlanabileceği savunulmaktadır (Kansu, 2002: 254-255; Durmaz, 2008: 168).

Kimi zaman “organik katılım”ı gerçek demokrasiden daha iyi bir şey olarak betimleyen bu gibi düşünceler, asıl olarak “genellikle bürokratlar ve teknokratların hep yukarıdan yönettiği otoriter rejimler ve güçlü devletlerle bağlantılı” olmuştur. Bu çerçevede seçim demokrasisi de sınırlanmış ya da ortadan kaldırılmıştır. Bu türden korporatif devletlerin tam örneklerini Salazar Portekizi (1927-1974), Hitler’in işgali öncesinin Avusturyası (1934-1938) ve bir ölçüde Franco İspanyası oluşturmaktadır (Hobsbawm, 2002: 151).

Esasen korporatizm, farklı dönemlerde farklı içeriklerle kullanılagelen bir kavram olmuştur. Korporatizm hakkında akademik alanda da bir kafa karışıklığı yaşandığını dile getiren Leo Panitch, bu kavramın -feodalizm, kapitalizm, sosyalizm gibi- ayrı bir ekonomik sistem veya üretim tarzını, -parlamentarizm, faşizm gibi- bir devlet biçimini, -pluralizm, sendikalizm, monizm gibi- bir çıkar aracılığı sistemini ifade eden çeşitli anlamlara sahip olduğuna dikkat çekmektedir (Panitch, 1980: 159). Bu bağlamda çok farklı anlamlarda kullanılıyor oluşunun, kavramın işe yararlılığını azalttığını düşünen Philippe C. Schmitter de bir tanım yaparak, korporatizmi davranış veya çıkarların temsilinin bir sistemi, sivil toplumun kurumsal olarak organize olmuş çıkarları ile devletin karar alma yapıları arasında bağ kuran belli bir şekilsel veya ideal-tipik kurumsal düzenleme olarak tarif etmektedir (Schmitter, 1979: 8-9).

Buradan hareketle korporatizmin özel mülkiyet ile girişimciliğin önceliğini ve kapitalist üretim tarzını temel alan bir düşünce sistemini ve bu doğrultuda

örgütlenen kurumlar bütünü ifade ettiğini söylemek mümkündür. Korporatizmde toplum da “birbirine karşılıklı olarak bağımlı ve işlevsel bakımdan birbirini tamamlayan parçalardan oluşan organik ve kendi içinde uyumlu bir bütün olarak” değerlendirilmektedir. Bu anlamda korporatizm, anti-sosyalist ve anti-çoğulcu bir içeriğe sahiptir. Liberalizmin aksine korporatizmde toplum, bireylerin toplamından ibaret olarak görülmemektedir. Bu nedenle bireysel çıkarlar, ona göre daha üstün görülen kamusal çıkarlar adına sınırlandırılmaktadır. Ayrıca liberalizmde siyasal etkinlik de temelde bireye dayanmakta ve bu çerçevede siyasal örgütlenme, çıkar grupları ve siyasal partiler etrafında şekillenmektedir. Buna karşın korporatizmde siyasal etkinliğin ve örgütlenmenin temeli meslek gruplarıdır (Üstün ve Üstün, 2000: 162-163).

Korporatizm kavramının en yaygın kullanımı, faşist toplumsal örgütlenmelere ilişkindir. Bu örgütlenme biçiminde; liberal demokrasinin koşulları ortadan kaldırılarak, kapitalizmin rekabet ve sınıf çatışması, sosyal uyuma dönüştürülmeye çalışılmaktadır. Bununla beraber söz konusu kavram, 1970’lerde Batı Avrupa ve kimi az gelişmiş ülkelerle ilgili yapılan ampirik çalışmalar bağlamında siyaset bilimcilerin gündemine yeniden gelmiştir². Böylece neo-korporatizm veya liberal korporatizm kavramsallaştırması ortaya atılmıştır. Bu yeni tür korporatizm, öncelikle “ulusal ölçekte örgütlenmiş, belirli bir alanda uzmanlaşmış, hiyerarşik bir örgütsel yapıya ve üyeleri üzerinde tekeli güce sahip çıkar gruplarının varlığına dayanmaktadır.” Bu çerçevede söz konusu örgütlü gruplar “demokratik-çoğulcu bir siyasal yapı içerisinde” hem birbirleriyle hem de devletle pazarlık yapmaktadır (Makal, 2002: 174-175).

Ahmet Makal’a göre bir ülke için korporatist uygulamaların varlığından söz edebilmek için, her şeyden önce “ülkedeki ücretlilerin büyük bölümünü temsil eden merkezileşme derecesi yüksek bir sendikal örgütlenme[nin]” bulunması gereklidir. Bu merkezileşmiş yapının en üstünde, hiyerarşik olarak altındaki sendikal örgütler üzerinde belirleyici olan konfederasyon düzeyinde bir üst örgüt olmalıdır. Tekelci temsil hakkına sahip bu sendikal kuruluşlar, üyelerini ilgilendiren ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde rol oynayan komite, kurul gibi oluşumlarda temsil edilmeli ve böylelikle karar alma süreçlerine dâhil edilmelidir. Ücretlilerin yanı sıra işveren kesiminde de benzeri bir örgütlenmesinin ortaya çıkması halinde, işçi-işveren-kamu kuruluşları arasındaki işbirliği ‘korporatif’ bir nitelik kazanmaktadır (Makal, 2002: 175).

Üzerinde kesin bir uzlaşma söz konusu olmamakla birlikte, korporatizmin genellikle iki ana kategori etrafında sınıflandırıldığını söylemek mümkündür. Bunlardan ilki, endüstrileşmiş Batı toplumlarındaki uygulamaları ifade etmekte ve “liberal”, “toplumsal” ve “neo” gibi nitelendirmeler yoluyla tarif edilmektedir.

² Bununla ilgili olarak Ümit Cizre (1992: 30), en yaygın biçimde 1920’li yıllarda kullanılmış olan korporatizm kavramının, 1974’teki petrol krizinin hemen sonrasında “unutulduğu tozlu raflardan indirilerek” Batılı sosyal bilimciler tarafından yeniden keşfedildiğini belirtmektedir.

“Devlet korporatizmi” veya “otoriter korporatizm” olarak adlandırılan diğeri ise çoğunlukla az gelişmiş ülkelerde görülen korporatist uygulamaları tanımlamak için kullanılmaktadır. Devlet korporatizmine ilişkin uygulamalar, çoğunlukla “seçimlerin yapılmadığı ya da yarışmacı olmaktan çok plebisit niteliğinde olduğu, parti sistemlerinin zayıf bir tek parti ya da ‘hâkim’ parti sisteminden oluştuğu; sınıf, etnik öge, dil ve bölgecilik itibarıyla siyasal alt kültürlerin bastırıldığı ortamlarda” görülmektedir. Bu bağlamda neo-korporatist bir yapı içinde çıkar örgütleri, sivil toplumun alttan gelen yansımalarını aktaracak ölçüde özerktir ve devlet aygıtı içine sızma yoluyla bu uygulamalara dâhil olmaktadır. Oysa devlet korporatizmde, çıkar örgütleri tepeden devletçe şekillendirilip denetim altına alınmaktadır. Bu nedenle özerklik elde etmeleri söz konusu değildir (Makal, 2002: 176-177).

Bununla birlikte Ümit Cizre, devlet korporatizmine ilişkin uygulamaların, toplumsal ve siyasal güç ilişkilerine ve dağılımına bağlı olarak ülkeden ülkeye önemli farklılıklar gösterdiğine dikkat çekmektedir. Bu çerçevede devlet korporatizminin, devlet tarafından başta emek örgütleri olmak üzere çıkar gruplarının, tepeden yapılandırılarak bastırıldığı “dışlayıcı”, rejime destek sağlamak ve kimi durumlarda işçi hareketini denetim altında tutarak, potansiyel bir muhalefeti engellemek için sistemle bütünleştirildiği “içleyici” türlerinin olduğunu belirtmektedir. Bununla ilgili olarak Alfred Stepan, tek, türdeş ve kapsayıcı bir tanımlama olmayan devlet korporatizminin daha demokratik görünümlü bir “içleyici” ve baskıcı bir “dışlayıcı” türlerinin bulunduğunu kabul etmekte, bununla beraber bir rejimin her iki türü birleştirerek yahut farklı dönemde birinden diğerine geçerek uygulayabildiğini öne sürmektedir (Cizre, 1992: 34).

Korporatizmin iki ana modelinin de gerek liberalizmi gerekse Marksizmi reddettiğini belirtmek gerekir. Bu nedenle kanımca liberal korporatizm ifadesi, otoriter olmayan korporatist modeli tanımlamak için kullanışlı bir seçenek gibi durmamaktadır. Dolayısıyla otoriter korporatizm/neo-korporatizm kavramlaştırmasının daha açıklayıcı ve doğru olacağını söylemek mümkündür.

Bütün bunların yanı sıra korporatist uygulamalar, ölçek bazında da ayrıma tabi tutulmaktadır. Korporatist uygulamalar ulusal düzeyde geçerliyse makro korporatizm, sadece belli bir sektörde söz konusu ise mezzo korporatizm, sadece işyeri veya işletme ölçeğindeyse mikro korporatizm, ancak eğer uluslararası ölçekte mevcutsa mega korporatizm olarak tanımlanmaktadır (Üstün ve Üstün, 2000: 165).

Cumhuriyet Halk Partisi’nin Siyasi Metinlerinde Halkçılık Anlayışı

Halkçılık anlayışının Cumhuriyet’in başlangıcından tek parti rejiminin sonuna, hatta günümüze kadar çok farklı yorumları söz konusu olmuştur. Bu çerçevede Cumhuriyet Halk Partisi’nin (CHP) “Altı Ok”undan birini teşkil eden halkçılık ilkesinin de tek parti döneminde belli bir değişime uğradığını ve bununla beraber farklı toplumsal işlevler yüklediğini söylemek mümkündür. Başından itibaren

CHP'nin halkçılığı, solidarist bir yaklaşımın ürünü olarak, Türkiye'de toplumun sınıfsız olduğu yahut bu sınıfların çıkarlarının birbiriyle çelişmediği iddiasına dayanmıştır. Buradan hareketle farklı toplumsal kesimlerin, tek bir siyasi parti (yani CHP) tarafından temsil edilebileceği savunulmuştur.

Söz konusu yaklaşımı, henüz Halk Fırkası'nın kurulmadığı ama Mustafa Kemal Paşa'nın çeşitli gazetecilere verdiği mülakatlar veya doğrudan halka yaptığı konuşmalar yoluyla bu yöndeki niyetini kamuoyuyla paylaştığı, 1923'ün başları gibi görece erken bir tarihte görmek mümkündür. Bunlar arasında özellikle 19 Ocak 1923 tarihli İzmit Konuşması, kurulacak Halk Fırkası'nın dayanacağı anlayışı ayrıntılı bir şekilde ortaya koymaktadır:

Milletin sunuf-ı muhtelifesinden bir veya iki veya üçünü alıp da diğerlerinin zararına olarak, yalnız o sunufun temin-i menafi'i ile iştigal eden bir fırka-i siyasiye bizim milletimiz ve memleketimiz için muzırdır. Bizim muhtaç olduğumuz, bütün evlad-ı memleketin el ele vererek çalışmasından ve çalışmasıyla istihsal olunacak neticeden ibarettir. (...) teşkilat-ı siyasiye yani fırkalar makasid-i iktisadiyeye istinaden teşekkül eder. Fırka teşkilinden başka bir garaz yoktur. (...) biz öyle bir fırka yapacağız ki bundan bütün milletin bilatrefrik (birbirinden ayrılmaz) menfaatini ve esbab-ı hayatiyesini, saadetini temin etmeyi vazife edinebilsin! (...) buna imkân vardır ve bundan başkasını memlekete yapmanın imkânı yoktur (Mustafa Kemal, 1999: 233).

Aynı konuşmada ülkedeki farklı ekonomik zümrelerin o dönem itibarıyla durumu da ayrı ayrı ele alınmış, böylece kurulacak partinin bütün milletin çıkarını nasıl temsil edebileceği ispatlanmaya çalışılmıştır:

a) Köylüler: Mustafa Kemal Paşa konuşmasında öncelikle toplumun büyük çoğunluğunu köylülerin oluşturduğunu belirtmektedir. Ona göre köylüler, “şayan-ı istinad bir sınıftır. Bir fırka başlı başına bu sınıfa istinad edebilir ve onun menfaatini ilâ etmek için çalışılabilir.”

b) Büyük arazi ve çiftlik sahipleri: Mustafa Kemal Paşa çıkarları itibarıyla köylülerin karşısında olabilecekleri düşünülebilecek büyük arazi ve çiftlik sahiplerinin ise sayısının az olduğunu ifade etmektedir. Hatta memlekette “menfaati ızrar edilecek büyük arazi ve çiftlik sahibi adam yoktur. Olsa olsa onların arazisi diğer çiftçi ve köylülere nazaran biraz daha cesimce ve kendileri de daha hallicedirler.” Bundan dolayı bu kişilerin çiftliklerini imha etmek, arazisini dağıtmak yerine köylülerin topraklarının genişletilmesi gerektiğini dile getirmektedir.

c) Sanayi erbabı: Mustafa Kemal Paşa'ya göre köylülerin çıkarlarının gözetilmesi kasabalarda ve şehirlerdeki erbab-ı sanayinin çıkarlarına zarar vermez. Çünkü “bu erbab-ı sanayi halk için elzemdir. Bunlar birbirinden ayrılmazlar. Birbirine lazımdırlar!” Bu nedenle söz konusu kesimin de desteklenmesi gerekir. Mustafa Kemal Paşa, bunun başlı başına dikkate alınması gereken bir hedef olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla kendi ifadesiyle “halkçılık nokta-i nazarından düşünüldüğü vakit, bunların dahi hakkı verilmek lazımdır.”

d) Orta tüccarlar: Kasabalardaki orta tüccar da “köylü ve halk için lazım bir sınıf” olarak tanımlanmaktadır. Buradan hareketle bunların da yok edilmemesi veya zarar görmemesi gerektiği, aksine desteklenmelerinin ve daha çok zenginleştirilmelerinin gerekli olduğu vurgulanmaktadır.

e) Büyük tüccarlar ve büyük sermaye sahipleri: Konuşmada bu kesimin de sayısının çok az olduğu belirtilerek, bunlara hücum etmenin gereğinin olmadığı ifade edilmektedir. Buradan hareketle memleketin ve memleketin insanların daha çok zengin olmaya muhtaç ve hakkı olduğunu dile getiren Mustafa Kemal Paşa sözlerini şöyle sürdürmektedir:

İsteriz ki efendiler memleketimizde çok ve çok milyonerler, milyarderler olsun! O zengin insanlar başlı başına bu memleketi bankalar, şimendiferler, fabrikalar, şirketler vs. müessesat-ı sınıaye yapmışlar! Bizi ecnebilerin sermayesine muhtaç bırakmışlar!

f) İşçiler: Konuşmada işçilerin de sayısının çok az olduğu ifade edilmektedir. Bu çerçevede Mustafa Kemal Paşa'ya göre “toplasanız toplasınız, İstanbul'dakilerin bütün hepsini alsanız belki yirmi binden fazla amele bulamazsınız.” Bundan dolayı işçiler kendi partilerini kurmaları durumunda, bu parti çok güçsüz olacak ve onların haklarını koruyamayacaktır. Mustafa Kemal Paşa'ya göre, aslında işçilerle köylüler arasında bir fark bulunmamaktadır. Memleketin mevcut sanayi kuruluşlarının yanında ileride kurulacak sanayi kuruluşları için de adama ihtiyacı olduğundan hareketle Mustafa Kemal Paşa işçilerin korunacağını ve mutlu bir hale getirileceğini ifade etmektedir.

g) Ulema ve aydınlar: Mustafa Kemal Paşa, konuşmasında ele aldıkları dışında, memlekette başka sınıfların bulunmadığını ve bu çerçevede ulema ile aydınların da kendi çıkarlarını düşünen bir sınıf olamayacağını vurgulamaktadır. Bu bağlamda bu kesimlerin, kendi partilerini kurarak yalnızca kendi çıkarlarını mecliste temsil etmeye çalışmaları durumunda başarılı olamayacaklarını ileri sürmektedir. Ona göre ulema ve aydınlar başlı başına bir sınıf olmamakla birlikte çok önemli bir göreve sahiptir. Bu görev ise halka yol göstermek, onlara zenginliğe ve mutluluğa kavuşmak için öncülük etmek, onları aydınlatmak ve başarılı kılmaktır (Mustafa Kemal, 1999: 233-237; Demirel, 2013: 34).

Bütün bu tespitlerinin sonucunda halkın “bilumum efradı[nın] yekdiğerinin muavin ve müzahiri” olduğunu öne süren Mustafa Kemal Paşa, “bunların hepsini ayrı ayrı düşünerek ve aynı hizada hudut-ı saadete isal etmek için” Halk Fırkası'nın kurulduğunu dile getirmektedir (Mustafa Kemal, 1999: 237). Genel olarak bu dönemde yaptığı konuşmalara veya verdiği mülakatlara bakıldığında, Mustafa Kemal Paşa'nın başka ülkelerde farklı sınıfların bulunduğu ve bu bağlamda farklı sınıfların çıkarlarını koruma amacı taşıyan siyasi partilerin var olduğunu kabul ettiği görülmektedir. Fakat Türkiye ile ilgili olarak ülkede çıkarları birbiriyle zıt veya uyumsuz sınıfların olmadığını dile getirmekte, bu sebeple Halk Fırkası'nın toplumun bütün kesimlerini temsil edeceğini özenle vurgulamaktadır.

Bu noktada dikkat çekilmesi gereken bir husus, Mustafa Kemal Paşa'nın konuşmalarındaki halkçılığın, ulusal egemenlik ve dayanışmanın yanı sıra Kurtuluş Savaşı'nın sona ermesiyle birlikte gündeme gelen iktisadi kalkınma hedefini gerçekleştirmek için "gerekli toplumsal barış ortamının sağlanmasına yönelik bir araç olma niteliği" de taşımasıdır (Makal, 1999: 99). Bir diğer önemli nokta ise, cumhuriyetin yönetici kadrolarında hâkim olan, ülkede Batı'da olduğu gibi bir burjuvazinin bulunmadığı, bu bağlamda kalkınmanın ancak bir milli burjuvazinin yaratılması yoluyla gerçekleştirilebileceği düşüncesinin de konuşmalarda işlenmiş olmasıdır. Burjuvazinin yanı sıra işçilerin de ülkede kayda değer bir varlık oluşturmadıklarına dair yorum, söz konusu düşüncenin bir bakıma doğal bir sonucudur (Makal, 1999: 101). Buradan hareketle Mustafa Kemal Paşa'nın konuşmalarında solidarist bir anlayışın söz konusu olduğunu söylemek mümkündür.

Kurtuluş Savaşı süresince çalışan Birinci Meclis'in 1 Nisan 1923'te seçimlerin yenilenmesi kararı almasının ardından, 8 Nisan'da Mustafa Kemal Paşa esasında bir seçim beyannamesi olan "Dokuz Umde"yi yayınlamıştır. Dokuz Umde, aynı zamanda Cumhuriyet Halk Fırkası'nın (CHF) 1931 yılındaki kurultayında kapsamlı bir parti programı kabul edilinceye kadar kısmen de olsa bir program işlevi de görmüştür. Dönemin halkçılık anlayışı açısından değerlendirildiğinde, bu belgede halk egemenliğinin (Türkiye Büyük Millet Meclisi hâkimiyet-i milliye esasatına müsteniden bir halk devleti ile hükümeti teşkil etti.) ve idarenin halk adına olduğunun (İdare usulü halkın mukadderatını bizzat ve bilfiil tedvir etmesi esasına müstenittir.) vurgulandığı görülmektedir (Dokuz Umde, 2005: 366). Halk Fırkası'nın kurulduğu 11 Eylül 1923'te kabul edilen nizamnamesi de ayrı bir parti programının bulunmaması nedeniyle örgütün benimseyeceği esasların da belirlendiği bir belge niteliği taşıması bakımından önemlidir. Halkçılık düşüncesinin yoğun olarak yer bulduğu bu nizamnamenin "Umumi Esaslar" başlıklı bölümünün birinci maddesinde Halk Fırkası'nın "gayesi, milli hâkimiyetin halk tarafından ve halk için uygulanmasına rehberlik etmek ve Türkiye'yi asri bir devlet halinde yükseltmek ve Türkiye'de bütün kuvvetlerin fevkinde kanunun velayetini hâkim kılmaya çalışmak" olarak tanımlanmıştır (Halk Fırkası Nizamnamesi, 2005: 375). Aynı bölümün ikinci maddesinde ise fırkanın halkçılık anlayışı ortaya konulmuştur:

Halk Fırkası nazarında halk mefhumu, herhangi bir sınıfa münhasır değildir. Hiçbir imtiyaz iddiasında bulunmayan ve umumiyetle kanun nazarında mutlak bir müsavata (eşitliği) kabul eden bütün fertler halktandır. Halkçılar, hiçbir ailenin, hiçbir sınıfın, hiçbir cemaatin, hiçbir ferdin imtiyazlarını kabul etmeyen ve kanunları vazetmekteki mutlak hürriyet ve istiklali tanıyan fertlerdir (Halk Fırkası Nizamnamesi, 2005: 375).

Partinin 15 Ekim 1927'de toplanan İkinci Kongresi'nde kabul edilen yeni nizamnamesinde de benzer bir anlayış söz konusudur. Nizamnamenin birinci maddesinde Cumhuriyet Halk Fırkası'nın "cumhuriyetçi, halkçı, milliyetçi, siyasi bir

cemiyet” olduğu ifade edilerek, halkçı olmak partinin nitelikleri arasında sayılmaktadır. Dördüncü maddedeysen CHP'nin “kanun nazarında mutlak bir müsavata kabul eden ve hiçbir ailenin ve hiçbir sınıfın, hiçbir cemaatin, hiçbir ferdin imtiyazlarını tanımayan fertleri halktan ve halkçı olarak kabul” ettiği belirtilmektedir (Cumhuriyet Halk Fırkası Nizamnamesi, 1929: 3-5). Her iki belgede de halkçılık sosyal bir içerikle tanımlanmamakta, temelde kanun önünde eşitliğe dayanan bir anlayışı ifade etmektedir (Makal, 1999: 111).

CHP'nin halkçılık ilkesi esasen II. Meşrutiyet döneminden devralınmıştır. Bu çerçevede Toprak'ın Meşrutiyet dönemi halkçılığının birbiriyle bağlantılı üç boyutu olduğuna ilişkin değerlendirmelerinden hareketle, o dönem itibariyle partinin temel belgelerinde halkçılığın yalnızca siyasi boyutunun yer bulunduğunu söylemek mümkündür.

Bununla beraber söz konusu anlayışın 1930'larda değişime uğradığı ve halkçılık ilkesinin farklı bir içerik kazanmaya başladığı görülmektedir. Halkçılığın tanımında yaşanan değişimi özellikle Cumhuriyet Halk Fırkası'nın (1935'ten itibaren Cumhuriyet Halk Partisi'nin) 1931 ve 1935 Kongrelerinde görmek mümkündür. 10 Mayıs 1931'de toplanan CHP'nin Üçüncü Kongresi, ilk kez bir parti programının hazırlanmış olması bakımından büyük önem taşımaktadır. Programın “Cumhuriyet Halk Fırkasının Ana Vasıfları” başlığını taşıyan ikinci kısmında partinin halkçı olduğu belirtilmekte ve halkçılık, 1927 Nizamnamesindeki ifadeler neredeyse birebir tekrarlanarak, kanun önünde eşitlik çerçevesinde tanımlanmaktadır (C.H.F. Nizamnamesi ve Programı, 1931: 30-31). Bununla birlikte metnin daha sonraki kısımlarında kullanılan kimi ifadeler, halkçılık ilkesinin içeriğinin değiştiğini göstermektedir. Aynı kısmın ikinci maddesini bunun bir örneği olarak görmek mümkündür:

Türkiye Cumhuriyeti halkını ayrı ayrı sınıflardan mürekkep değil ve fakat ferdî ve içtimai hayat için iş bölümü itibariyle muhtelif mesai erbabına ayrılmış bir camia telakki etmek esas prensiplerimizdendir. A) Küçük çiftçiler, B) Küçük sanayi erbabı ve esnaf, C) Amele ve işçi, Ç) Serbest meslek erbabı, D) Sanayi erbabı, büyük arazi ve iş sahipleri ve tüccar, Türk camiasını teşkil eden başlıca çalışma zümreleridir. Bunların her birinin çalışması, diğerinin ve umumi camianın hayat ve saadeti için zaruridir. Fırkamızın istihdaf ettiği gaye ve sınıf mücadelesi yerine içtimai intizam ve tesanüt temin etmek ve birbirini nakzetsmeyecek (bozmayacak) surette menfaatlerde ahenk tesis eylemektir. Menfaatler, kabiliyet ve çalışma derecesiyle mütenasip olur (C.H.F. Nizamnamesi ve Programı, 1931: 32).

İlk bakışta bu maddedeki ifadeler, yukarıda sözü edilen Mustafa Kemal Paşa'nın İzmit Konuşması ile kayda değer benzerlikler taşımaktadır. Bununla birlikte kimi önemli farklar bulunduğunu da belirtmek gerekir. Bir kere İzmit Konuşması'nda farklı sınıfların mevcudiyeti yahut olabirliği kabul edilirken, 1931 Programı'nda açıkça reddedilmektedir. İkincisi İzmit Konuşması'nda toplumun

farklı kesimlerinin çıkarları arasında bir karşıtlık olmadığı dile getirilirken, 1931 Programı'nda artık toplumsal düzen ve dayanışmanın sağlanması ile çıkarlar arasında ahenk tesis edilmesi, partinin gerçekleştirmesi gereken bir görevi olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanı sıra ele alınan toplumsal kesimlerin kategorileştirilmesinde bir farklılık görülmektedir. 1931 Programı'nda, İzmit Konuşması'ndan farklı olarak küçük sanayi erbabı ile serbest meslek erbabından da söz edilmektedir.

Yaşanan bu değişimi gösteren bir başka hüküm de iktisadi meselelerle ilgili olan, üçüncü kısmın beşinci maddesindeki “milliyetçi Türk ameleli ve işçilerinin hayat ve haklarını ve menfaatlerini göz önünde tutacağız. Say ve sermaye arasında ahenk tesisi ve bir iş kanunu ile ihtiyaca kâfi hükümlerin vaz'ı, Fırkanın mühim işleri arasında görülür.” ifadesidir (C.H.F. Nizamnamesi ve Programı, 1931: 33). Bununla ilgili olarak Taha Parla (1992: 67), tek parti döneminde işçilerde milliyetçi olma koşulunun arandığını ve bu anlamda işçilerin sosyalist ve enternasyonalist olmamalarının arzu edildiğini dile getirmektedir. Parla, dönemin metinlerinde zaman zaman “işçilerin haklarının ancak milliyetçi olmaları koşuluyla gözetileceği” mesajını veren ifadeler kullanılabildiğine dikkat çekmektedir. Söz konusu hüküm açısından bir başka husus ise emek ile sermaye arasında bir ahenk sağlanması amacıyla bir iş kanununun hazırlanacağını dile getirilmiş olmasıdır.

Söz konusu amaç bağlamında halkçılık ilkesinin kazandığı yeni içeriği en iyi ortaya koyan kaynaklardan biri, daha sonra kitapçık olarak da basılan, Recep (Peker) Bey'in 1931 Programı'nı anlatmak üzere İstanbul Darülfünunu'nda verdiği konferanstır. “Milliyet ruhunun fırka programının her faslında yer” aldığını ve “sermayede, talim ve terbiyede, amelelik ve işçilikte milli düşünceden esas olarak” bahsedildiğini dile getiren Recep Bey, “millet ve milliyet mefhumlarını anlamış vatandaşların kütleleşmesi[nin] ancak bu mefhumların halkçılık zihniyeti ile incelenmesi ve saflaşması sayesinde mümkün” olabildiğini ileri sürüyordu. Bu bağlamda sınıf siyasetinin de devletler için tehlikeli olduğunu iddia ediyordu:

Bütün dünyada görülen misallerine bakarsak sınıflaşmak fikri insafsız, ihtiraslı ve taassuplu bir sınıf mücadelesini ve bu da vatandaşların mütemadi çatışmasını doğuruyor. Bu çatışma bir devletin yaşamasında ve tehlikelerden korunmasında en büyük kuvvet olan milli birliği ve milliyet fikirlerini yavaş yavaş tahrip ediyor (Recep, 1931: 7-8).

Buradan hareketle Recep Bey, CHF'nin sınıflaşmayı reddettiğini ve bunun yerine “milletçe kütleleşmek fikrini” savunduğunu belirtiyordu. Ayrıca Türkiye'de fert, aile ve cemaat imtiyazlarının kaldırılmış olduğunu, bununla birlikte “memlekette bir sınıf şuuru uyandıracak tahrikât[ın]” hissedildiğini söylüyordu. Recep Bey'e göre “bu tahrikât şimdilik siyasi, içtimai ve iktisadi şartları büsbütün başka memleketlerden gelen serpintiler halinde olmakla beraber” buna karşı uyanık olunmalıydı (Recep, 1931: 8). Halkçılık ilkesinin sınıf mücadelelerinin önüne geçilmesine dayanan yeni bir içerik kazanmış olduğunu gösteren bu ifadeler, aynı

zamanda nesnel olmaktan ziyade potansiyel olarak ciddi bir sınıf mücadelesinin ortaya çıkmasından çekinildiğini ortaya koymaktadır (Makal, 1999: 115).

9 Mayıs 1935'te toplanan CHP'nin Dördüncü Kurultayı'nda kabul edilen yeni parti programının CHP'nin ana vasıflarının belirtildiği ikinci kısmında halkçılık ilkesi tanımlanırken, 1931 Programı'ndakine benzer ifadeler kullanılmıştır. Bununla birlikte 1931'dekine göre daha uzun ve ayrıntılı olan ekonomi ile ilgili üçüncü kısımda birtakım kayda değer yenilikler söz konusudur. Bu bağlamda on dördüncü madde dikkat çekicidir:

Hiçbir ekonomik girişim, kamuğasıya (umumi menfaat) olduğu kadar, ulusal ve özel bütün kınavlar [faaliyetler] arasındaki uyuma da karşıt olamaz. İşverenlerle işçilerin çalışma birliğinde de bu uyum, esastır.

İş kanunu ile işçiler ve işverenler arasındaki karşılıklı ilgiler düzenlenecektir.

İş anlaşmazlıkları, uzlaşma yolu ile buna imkân olmazsa devletin kuracağı uzlaştırma araçlarının yargıçlığı ile kotarılır.

Grev ve lokavt yasak olacaktır.

Ulusçu Türk işçilerinin hayat ve hakları ile bu esaslar içinde ilgileniriz. Çıkarılacak iş kanunlarımız, bu esaslara uygun olacaktır (C.H.P. Programı, 1935: 8-9).

Böylece bu madde ile işçilerle işverenler arasında “çalışma birliği” ve uyumu sağlamak amacı doğrultusunda bir bakıma kurumsal mekanizmaların oluşturulması öngörülmektedir. Bununla ilgili olarak Parla, iş anlaşmazlıklarında devletin hakem rolü üstlenmesi ve grev ile lokavtın kaldırılması gibi düzenlemeleri korporatist olarak tanımlamaktadır (Parla, 1992: 67-68). Aynı kısım içinde yer alan on beşinci maddede ise üreticilerle tüketiciler arasında çıkabilecek çıkar kavgalarının önüne geçmek için fiyatların devlet tarafından denetlenmesi ve “rasyonelleştirme” için olanlar hariç, tüketiciler aleyhine fiyat birliği yapan tröst ve kartellerin yasaklanması öngörülmüştür (C.H.P. Programı, 1935: 9).

Parla, 1935 Programı'nın yirmi üçüncü maddesinde geçen “partimiz, ekonomiyi her biri ayrı önemde bulunan devlet işlerinin bir kolu tanır” ifadesine de dikkat çekmektedir. Parla'ya göre bu yorum, “Kemalist devletçiliğin, işletmecilik ve düzenleyicilik-denetleyicilik boyutlarının ardında yatan ekonomi politik ideolojisini” yansıtmaktadır. Bu çerçevede burada ifadesini bulan yaklaşım, esasen siyaset ile iktidar, burjuva sivil toplumu ile devletin birbirinden ayrı düşünülemediği ve ekonominin de diğer alanlarda olduğu gibi devletin bütünlüğü içerisinde görülmesi gerektiği fikrine dayanan “dönemin korporatist ideolojilerinin” bir yansımasıdır (Parla, 1992: 68; C.H.P. Programı, 1935: 10).

Program'da ayrıca 66. maddede sınıf fikirlerini yayma ve sınıf mücadelesi amacıyla cemiyet kurulamayacağı; devlet, özel idare ve belediyelerde çalışanların buldukları işin sıfat ve kimliği ile cemiyet kuramayacağı; 67. maddede öğrenci cemiyetlerinin siyasetle uğraşamayacağı, okul, fakülte ve enstitü yönetimlerine karşı faaliyette bulunamayacakları ifade edilmiştir. 69. maddede ise uluslararası amaçlarla

cemiyetlerin kurulamayacağı, bunun yanı sıra “kökü yurt dışında olan” cemiyetler kurmanın da yasak olduğu, ancak uluslararası amaçlara sahip cemiyetlerden devlet tarafından faydalı görülenlerin kurulmasının ve şube açmasının ise bakanlar kurulunun iznine tâbi olduğu belirtilmiştir. Bütün bu örgütlenmeye dair kısıtlayıcı hükümlerin yanı sıra 68. maddede “Türk işçilerini ile esnafımızı, ulusun ana varlığı içinde, o varlık için kuvvet ve fayda verici yolda ve Parti programının çerçevesi içinde, örgütlemeyi iş edineceğiz” denilmektedir (C.H.P. Programı, 1935: 18-19).

Parla, bütün bu maddeleri, “özerk ve çoğul, devletten ve tek-partiden bağımsız örgütlenme özgürlüğüne karşı tutum[un]” ve “korporatist düzenleme ve denetleme anlayışı[nın]” bir ürünü olarak görmektedir (Parla, 1992: 96). Her ne kadar Parla’nın tespitleri yerinde olsa da 1935 Programı’nın ilgili maddelerinin genel itibariyle korporatist olmaktan ziyade, aşağıda Recep Peker’in konuşmalarında görüleceği üzere, esasen solidarist ve paternalist bir anlayışı temsil ettiğini belirtmek gerekir. Dönemin CHP Genel Sekreteri Peker, kurultayda programı açıklamak üzere yaptığı konuşmada, öngörülen düzenlemelerin yapılma gerekçelerini ortaya koyduktan sonra, “şu halde acaba korporatif bir devlet düşüncesi mi hâkimdir fikri hatıra gelebilir” diyerek tröstlerle kartelleri yasaklayan 15. maddeyi hatırlatmaktaydı. Peker, parti programında böyle bir maddeye neden ihtiyaç duyulduğunu şöyle açıklıyordu:

(...) nasıl Marksist sosyalist fikir bir ulusu içinde sınıf duygusu ile besleyerek parça parça çatışma saflarına ayırır, bir sınıfı öteki sınıf aleyhine uğraşa sürükleyici telkinler yaparsa, müstahsillerin (üreticiler) aralarında birleşmeleri ve el ele vermeleri ve bu suretle müstehlikler (tüketiciler) aleyhine ilk bakışta bariz görünmeyen fakat hakikatte zararlı olan bir başka çeşit sınıf mücadelesine yol açar (CHP Dördüncü Büyük Kurultayı Görüşmeleri Tutulgası, 1935: 47-48).

Oysa Peker, CHP iktidarı tarafından üreticilerle tüketiciler arasında da bir çatışma yaşanmasına izin verilmeyeceğini dile getirmekteydi (CHP Dördüncü Büyük Kurultayı Görüşmeleri Tutulgası, 1935: 48). Bu anlamda devlete, toplum içinde yaşanan anlaşmazlıkları ortadan kaldırıp, düzene kavuşturan babacan ve pedersahi bir rolün atfedildiği, paternalist bir söylem benimsenmektedir. Bunun yanı sıra bir bakıma CHP iktidarının kurmak veya korumak istediği toplumsal ahenk, işverenlerle işçilerin ötesinde üreticilerle tüketicilere kadar genişletilmektedir. Bu yaklaşım doğrultusunda sosyalist olsun olmasın üreticilerin kendi aralarında örgütlenmesi, söz konusu ahengi bozabilecek bir girişim olarak algılanmaktadır.

Parla ise Peker’in bu sözlerini “korporatif-korporasyoncu devleti, faşist devletle, meslek gruplarını doğrudan korporasyonlar şeklinde düzenleyen, bu kurumları hukuk rejiminde de, siyasal temsil sisteminde de çok net bir biçimde totaliter bir devletin organları haline getiren faşizmle” özdeşleştirmek olarak yorumlamaktadır. Parla’ya göre Peker “daha dar bir kategori olan korporatif-faşist

devlet ile daha geniş bir kategori olan korporatizm ve bunun daha yumuşak biçimleri arasında bir bağ” görmemektedir. Bunun yanı sıra Peker’in tutumunun, o dönemin “üçüncü yol” olma iddiasındaki solidarist ve faşist korporatist rejimlerinde olduğu gibi ilgili ideologlarda görülen “bizimki farklı, bizimki özgün” sendromunun bir örneği de olabileceğini düşünmektedir (Parla, 1992: 141-142). Nitekim Peker de konuşmasında “Biz halkçıyız. Bizim halkçılığımız bizim anladığımız manadadır. Başka birçok yerlerde de popüler, popülist gibi adlar taşıyan halkçılık davasında birçok partiler vardır. Fakat bizim önemli bir vasfımız olan halkçılık onlarınki gibi bir klişeden ibaret değildir” diyerek bu tür bir tutum sergilemektedir (CHP Dördüncü Büyük Kurultayı Görüşmeleri Tutulgası, 1935: 45). Bununla birlikte korporatizmden söz edebilmek için korporasyonların varlığının gerekli olduğu düşünülürse, Parla’nın korporatizmi kavramsallaştırmasına kıyasla Peker’in yorumunun daha tutarlı olduğunu da teslim etmek gerekir.

Esasen korporatizm kavramı, Türkiye’de tek parti rejiminin politikalarıyla ilgili analizlerde sıklıkla kullanılmıştır. Bu bağlamda öncelikle halkçılık ilkesi ile bağlantılı görülen uygulamalar ve düzenlemeler birçok araştırmacı tarafından korporatist olarak nitelendirilmiştir. Bu çerçevede özellikle Taha Parla’nın geliştirdiği analiz dikkate değerdir. Parla, öncelikle korporatizmi solidarist ve faşist olarak iki alt türe ayırmaktadır. Bu iki tür korporatizm ona göre, temelde birey, toplum ve devlet arasındaki ilişkilere yönelik farklı yaklaşımları bağlamında birbirinden ayrılmaktadır. Her iki yaklaşım da liberalizmde bireyin, Marksizmdeyse sınıfın birincil kategori oluşuna karşı çıkmaktadır. Bu anlamda meslek ölçütüne göre örgütlenmiş çıkar gruplarını, toplumsal örgütlenme ve siyasal etkinliğin temel birimi saymaktadır. Bununla birlikte faşist korporatizmde toplum ve birey en azından kuramsal düzeyde, “hayli metafizikleştirilmiş bir korporatif devletin içinde” eritilmektedir. Mesleki gruplar ile korporasyonlar ise “devletin sivil toplumu denetim altında tutmasını sağlayan kamu organları” olarak görülmektedir. Bunlar “devlet karşısında öncelikli hakları bulunmayan bireyin görev ve yükümlülüklerine ilişkin devlet emirlerini sivil topluma” aktarmaktadır (Parla, 2009: 102, 111).

Solidarist korporatizmde ise mesleki gruplarla korporasyonlar, “bireyle devlet arasında bir tampon işlevi” görmektedir. Bu bağlamda solidarist korporatizm açısından, liberal modele göre sınırlı olmakla birlikte, bireylerin birtakım hakları söz konusudur. Fakat aynı zamanda bireylerin, “dayanışma ve birliğin gereği olarak, topluma karşı yükümlülükleri de” olduğu dile getirilmektedir. Parla’ya göre korporatizmin iki türü arasındaki bu temel fark, “faşizmin liberalizmi radikal bir yadsımayla dönüştürmek” istemesinden, buna karşılık solidarizmin ise “belli bazı siyasal kültürel ‘idealler’ini koruduğu liberalizmi değiştirme ve düzeltme yoluyla dönüştürmeye” çalışmasından kaynaklanmaktadır (Parla, 2009: 112).

Buradan hareketle Parla, her ne kadar tek parti dönemindeki İş Kanunu, 1937 Beden Eğitim Kanunu, 1938 Cemiyetler Kanunu, 1939 Basın Birliği Kanunu ve 1938 Avukatlar Kanunu gibi birçok düzenlemede solidarist korporatizmin sınırlarını önemli ölçüde aşan öğeler bulunmakla birlikte genel itibarıyla “devresi

tam kapanan bir faşist korporatist gelişme olmadığının” düşünmektedir. Bu anlamda Parla’ya göre tek parti rejiminin siyasal yönelimi, temelde solidarist korporatizmi temsil etmektedir (Parla, 2009: 236-237).

Bununla beraber Parla’nın benimsediği solidarist/faşist korporatizm kavramsallaştırmasının, bu konuyla ilgili gelişmiş olan mevcut sınıflandırmaya tam olarak uymadığı görülmektedir. Bir kere Parla, “felsefesi, siyaset ve iktisat anlayışı bakımından anti-liberal” olan korporatizmin liberalizm ile yan yana gelmesinin mümkün olamayacağından hareketle liberal korporatizm teriminin kendi içinde çelişkili olduğunu dile getirerek, bir bakıma neo-korporatizm veya liberal korporatizm olarak tanımlanan modelin varlığını baştan reddetmektedir³ (Parla, 2009: 102). Bu bağlamda yukarıda ele alınan sınıflandırma çerçevesinde değerlendirildiğinde, devlet korporatizmi içerisinde görülebilecek solidarist ve faşist korporatizmleri de bir bakıma yoğunlukları itibariyle birbirinden ayırmaktadır. Bu anlamda solidarist korporatizm, faşizmin daha hafif bir versiyonu olarak değerlendirilmektedir. Fakat bu tutum, kanımca solidarist modelin nerede bitip faşist modelin nerede başladığını tespit etmeyi güçleştirmektedir.

Bununla birlikte tek parti döneminde korporatist nitelikte görünen istisnai bir girişim olarak, İzmir İşçi ve Esnaf Kurumları Birliği’nden de söz etmek gerekir. Aralık 1934’te İzmir Valisi Kazım Dirik tarafından bir bildiri yayınlanarak, İzmir’deki esnaf ve işçilerin oluşturulan 32 ayrı meslek örgütünden kendileri ile ilgili olana üye olmalarının ve üye aidatı ödemelerinin zorunlu olduğu ve bildirideki hükümlere aykırı davranışlarının cezalandırılacağı açıklanmıştır. Söz konusu bildiri doğrultusunda, İzmir İşçi ve Esnaf Kurumları Birliği 1 Nisan 1935’te fiilen çalışmaya başlamıştır. İzmir Ticaret ve Sanayi Odası’na birliği denetleme yetkisi tanınmıştır. Bu çerçevede birliğin 13 Mart 1935’teki kongresinde hazırlanan nizamnamesine son şeklini CHP İzmir İl Örgütü Başkanı Avni Doğan başkanlığında toplanan İzmir Ticaret ve Sanayi Odası İdare Heyeti vermiştir (Varlık, 1998: 175). Dolayısıyla işçilerin yer alacağı bu örgütün çalışma prensiplerini düzenleyen nizamnamesi, hükümet partisi yetkilisi ile işverenler tarafından belirlenmiştir.

³ Levent Köker de genel itibariyle Parla’nın korporatizmle ilgili temel savlarına ve Kemalizmin bu kavram çerçevesinde ele alınması gerektiğine ilişkin değerlendirmelerine katılmaktadır. Köker, Parla’nın korporatizmi, liberalizmi yadsıyan ama anti-kapitalist olmayan bir ideoloji olarak tanımlayarak, solidarist ve faşist korporatizm ile kapitalizm arasındaki ilişkiyi açık ve tutarlı bir biçimde ortaya koyduğunu, bununla beraber liberalizm ile kapitalizm ilişkisine pek değinmediğini, korporatizmin liberal biçiminden söz etmenin yanıltıcı olacağını ifade etmekle yetindiğini öne sürmektedir. Köker, kapitalizmin bunalımlarının aşılabilmesi için liberalizmden farklı, otoriter bir yaklaşımın ortaya çıkmasının gerektiğini ve bunun Parla’nın da ifade ettiği gibi korporatizm olduğunu düşünmektedir. Ancak gelişmiş kapitalist ülkelerde, liberalizmin ilkelerine dayanan temsili demokratik çerçeveye ek olarak korporatist oluşumların görülebildiğini belirtmektedir. Bu bakımdan solidarist ve faşist korporatizm türlerinin yanı sıra liberal korporatist bir örgütlenmeden de söz edilebileceği kanısındadır (Köker, 2008: 227-229).

1938 sonunda nizamnamesine Kemalizm prensiplerinin kabul edildiğine dair bir hüküm eklenen birlik, faaliyette bulunduğu dönem zarfında CHP'nin çizdiği sınırlar içerisinde hareket etmiştir. 1935'te yaklaşık 25 bin olan üye sayısı 1941'de 34 bine ulaşan birliğin kapanma tarihi tam olarak bilinmemektedir. Bununla beraber Bülent Varlık, birliğin muhtemelen 1946'da Cemiyetler Kanunu'nda yapılan değişiklikle sendikaların kurulmasına izin verilmesinin ardından faaliyetlerine son verdiğini düşünmektedir (Varlık, 1998: 175-176).

İzmir İşçi ve Esnaf Kurumları Birliği, ulusal düzeyde genişletilerek tüm ülke çapında faaliyet gösteren bir örgüt haline getirilmemiştir. Kuvvetle muhtemel böyle istisnai bir örneğin ortaya çıkması, İzmir'in ülkede kapitalist üretim ilişkilerinin belli bir düzeye eriştiği belki de ilk kent olması ve kayda değer bir işçi nüfusuna sahip bulunmasından kaynaklanmıştır.

Bütün korporatist uygulamalar açısından devlet, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan üçlü bir kurumsal yapının var olduğunu söylemek mümkündür. Otoriter korporatizmde bu yapının devlet ayağı, belirgin bir biçimde ağır basmaktadır. Neo-korporatizmdeyse bu üç unsur arasında daha eşit bir ilişki biçimi söz konusudur. Bu çerçevede İzmir İşçi ve Esnaf Kurumları Birliği örneği ele alındığında, örgütlenme şekli bakımından otoriter korporatist bir nitelik taşıdığı, bununla beraber işveren kesiminin devlet karşısında görece denk bir konumda bulunduğu, oysa işçi kesiminin diğer iki unsura nazaran dezavantajlı bir durumda olduğu görülmektedir. En önemlisi söz konusu örgütün İzmir özelinde zorunlu üyeliğe dayalı tekelci bir temsil yetkisine sahip olsa da üyelerine dair ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde rol oynayan kurul, komite, konsey gibi bir oluşumun karar alma süreçlerine dahil olduğunu söylemek güçtür. Bu da birliğin, fiilen korporatist bir fonksiyon taşımaktan uzak olduğunu göstermektedir.

Bütün bunların yanı sıra tek parti dönemindeki halkçılık ilkesi ile ilişkilendirilebilecek sosyal politikaların korporatist bir nitelik taşıdığına dair değerlendirmelerin yerinde olup olmadığını anlayabilmek için, tek parti döneminin ideolojisini ortaya koyan metinlerin ve her şeyden önce sınıfsal ilişkilerle ve çalışma hayatıyla birebir ilgili olması nedeniyle 1936 İş Kanunu'nun da incelenmesi gereklidir.

İş Kanunu'nun Oluşumunda Belirleyici Olan Faktörler

1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu, genel itibarıyla "Türk iş hukukunun ilk temel kaynağı" olarak görülmektedir. Kanunun önemli bir özelliği de her ne kadar uygulama konusunda ciddi eksiklikler yaşansa da "devletin iş yaşamındaki denetimini sağlamaya yönelik düzenlemeler" getirmiş olmasıdır. 1936 İş Kanunu, 1967'de yeni bir kanun kabul edilinceye kadar yürürlükte kalmıştır. Bununla birlikte 1967 sonrasında konuyla ilgili yapılan düzenlemelerin önemli birçok hükmü ve genel sistematığı üzerinde 1936 Kanunu'nun kayda değer oranda

etkisinin olduğunu söylemek mümkündür. 1936 İş Kanunu, çalışma ilişkileriyle ilgili sahip olduğu önemin yanı sıra yapıldığı “dönemin iktisadi ve siyasal özelliklerini neredeyse birebir yansıtması” bakımından da dikkate değer bir belge niteliği taşımaktadır (Makal, 1999: 355-357).

Aslında bir iş yasası çıkarılmasına yönelik girişimlerin, 1923 İzmir İktisat Kongresi’nde bu yönde bir karar alınmasından itibaren hep gündemde olduğunu söylemek mümkündür. Bu çerçevede kimi hükümet programlarına bir hedef olarak konulmuş olmasına ve bu doğrultuda 1924-1925, 1927, 1929, 1932 ve 1934 yıllarında her biri farklı içeriklere sahip yasa tasarıları hazırlanmasına rağmen, tek parti iktidarının ekonomik ve sosyal politikalarında yaşanan değişiklikler ve güçlü bir işçi sınıfının yokluğu gibi nedenlerle bu tasarıların hiçbiri yasalama imkânı bulmamıştır (Işık, 1995: 89-91; Gülmez, 1983: 203-269; Akkaya, 2002: 152).

Bu tasarılar arasında özellikle 1932 tasarısı, “işçi-işveren ilişkilerini liberal bir anlayışla düzenleyen ve en ileri düzeyde sosyal politika önlemlerini içeren bir metin” olması nedeniyle önem taşımaktadır. Gereğesinde özel girişim, serbest rekabet ve sözleşme özgürlüğü gibi ekonomik ilkeleri ortadan kaldırmadan emeğin korunmasının amaçlandığı belirtilen tasarıda işçileri koruyucu önlemlerin yanı sıra mesleki birlikler kurma hakkı, grev hakkı ve toplu iş uyuşmazlıklarının barışçıl süreçlerle çözülmesine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. 1931 yılının başlarında Mustafa Şeref (Özkan) Bey’in İktisat Vekilliği döneminde hazırlanan tasarı, 1932 Eylülünde Celal (Bayar) Bey’in bu göreve gelmesinin ardından meclis komisyonlarında oylanarak bekletilmiş ve en sonunda 1934 Haziranında geri alınmıştır. Bu sırada çoktan hazırlıkları tamamlanmış olan 1934 tasarısı ise öncekine nazaran daha otoriter bir içeriğe sahiptir. Bu anlamda liberal kurallar içeren 1932 tasarısı ile devletin çalışma yaşamının temel aktörü olduğu, otoriter bir yaklaşıma dayanan 1936 tarihli İş Kanunu arasında bir geçiş tasarısı niteliği taşımıştır (Gülmez, 1983: 235-269).

Her ne kadar İş Kanunu öncesinde de çalışma hayatına ilişkin kimi düzenlemeler yapılmış olsa da genel bir koruyucu hukuksal çerçevenin bulunmaması nedeniyle o dönemde ücretlilerin önemli bölümünün oldukça olumsuz şartlar altında çalıştığını belirtmek gerekir. Ayrıca İş Kanunu öncesindeki ilgili düzenlemelerin çoğunlukla gerekli kontrol mekanizmaları sağlamaması, bu durumu daha da kötüleştirmiştir. Buna 1929 Büyük Buhranı’nın çalışan kesim üzerindeki olumsuz etkilerini eklemek gerekir. Söz konusu olumsuz koşulların, işçilerin de dâhil olduğu toplumun geniş kesimlerinde neden olduğu huzursuzluk, Cumhuriyet Halk Fırkası’nın ileri gelenlerince de zamanla hissedilmiştir (Makal, 1999: 358-359). Özellikle çok kısa ömürlü olmasına karşın, Serbest Cumhuriyet Fırkası’nın (SCF) halk nezdinde yoğun ilgi görmesi, CHF iktidarı için önemli bir uyarı niteliğinde olmuştur. SCF’nin, programında işçilere ilişkin somut herhangi bir hükme yer vermemiş olmasına rağmen, bu kesimden önemli oranda destek görmesi dikkat çekicidir (Serbest Cumhuriyet Fırkası’nın Programı, 2005: 423, 425; Ahmad, 1998: 145).

Cumhuriyet'in başlangıcından itibaren sanayileşmenin bir zorunluluk olarak görüldüğünü söylemek mümkündür. Sanayileşme içinse sermaye ve hammadde yanı sıra insan gücüne de gerek vardır. Bununla ilgili olarak Makal (1999: 360) uzun soluklu bir çabayı ifade eden sanayileşme için "işgücünün eğitilerek, hem niteliğinin artırılması, hem de kalıcı, sürekli hale getirilmesi[ne]" ihtiyaç duyulduğuna dikkat çekmektedir. Bu durum işgücünün belli bir ölçüde de olsa korunması ve geliştirilmesini zorunlu hale getirmektedir. İşçinin ve ailesinin geçimi için ihtiyacı olan makul bir ücret düzeyi belirlenmesi, işçiye dinlenme ve sağlık olanakları sağlanması ve bunların güvence altına alınması gerekmektedir.

Dolayısıyla işçilerin koşullarının iyileştirilmesi sadece sosyal politikalarla bağlantılı değildir, ayrıca başlı başına üretimin düzenli hale getirilebilmesi için bir zorunluluktur. Bu çerçevede on dokuzuncu yüzyılın ikinci yarısından itibaren, sosyal politika ile üretimi artırma amacı arasında bağlantı olduğu fikrinin de etkisiyle çalışma süresinin kısaltılması ve üretkenliği yahut alım gücünü artırmak için ücretlerin yükseltilmesine dayanan uygulamalar, Avrupa'da gündeme gelmiştir. Doğal olarak bu yaklaşım, hem Osmanlı hem de Cumhuriyet döneminde çalışma hayatına yönelik görüşleri etkilemiştir (Makal, 1999: 360-361).

Cumhuriyet döneminde sanayi alanındaki işgücünün artması, sanayileşme sürecinde işletme ölçeklerinin büyümesi ve bu çerçevede özellikle devlet tarafından kurulan işletmelerinin büyük ölçekli olması nedeniyle işçilerin eskiye nazaran daha büyük işletmelerde yoğunlaşması, işçi-işveren ilişkilerini düzenleyecek bir kanuna yönelik ihtiyacı kuvvetlendirmiştir. Ülkedeki çalışma ilişkilerinin genel çerçevesinin belirlenmesi ihtiyacının yanında, 1929 Büyük Buhranı'nın ardından devletçi politikaların benimsenmesiyle birlikte devletin bizatihi en önemli işveren haline gelişi de bir iş kanununun çıkarılmasını zorunlu hale getirmiştir (Makal, 1999: 362-364). Ulaşılan sanayi düzeyi nedeniyle, emek ile sermaye arasındaki çıkar çatışmalarını önleyecek bir araç olarak, çalışma ilişkilerinin ilk kez sistematik biçimde düzenlemek üzere, 1936'da İş Kanunu'nun çıkarılması artık kaçınılmaz hale gelmiştir (Akkaya, 2002: 153).

Bununla ilgili olarak kanunun meclisteki görüşmeleri sırasında söz alan Recep Peker'in yaptığı konuşma, kanunun neden bu dönemde çıkarıldığını ve yapıma saiklerini ortaya koymaktadır:

Arkadaşlar, bir defa bu layiha biraz geç kaldı gibi görünüyor. (...) Öte taraftan kanunun geç kalması hakiki hayata esaslı bir zarar da vermiş değildir. Çünkü iş kanununun ortaya koyduğu tanzimci ruhu memlekette tatbik etmek ihtiyacı ancak bu günlerde kendini göstermeğe başlamıştır. Devlet büyük sanayi hayatına yeni giriyor demektir. Bu sanayi kurulup işlemesi devrindedir ki işverenle iş alan arasındaki ahenk ve münasebetlerin tanzimi katı bir ihtiyaç olarak duyuluyor (TBMM Zabıt Ceridesi [ZC], 08.06.1936: 83).

"Yeni iş kanunu bir rejim kanunu olacaktır" diyerek kanuna verilen önemi vurgulayan Peker, esas amaçlarının olası sınıf mücadelelerini önlemek olduğunu da dile getirmektedir:

Arkadaşlar, bizim neslin derece derece acılarını tatmış olduğumuz liberal devlet tipinin çekiştirici, çarpıştırıcı ve yurt içinde ulus birliğini bozucu ruhunu, her gün yeni bir tedbirle ortadan kaldırarak, bunun yerine ulusal devlet tipindeki birlik ve beraberlik zihniyetinin tatbikatını hayatımıza aşıyoruz. (...) Liberal devlet tipi içinde işçi sınıfı ile patron sınıfı, bunun daha geniş manasıyla proleter ve burjuva sınıfları iki düşman cephe halinde birbirine karşı çarpışıp dururlar. Bunlar millet birliği gibi büyük ve mukaddes davanın yanında hiçbir kıymeti olmayan ve millet varlığını tahrip eden zehirli telkinler mahsulü suni bir heyecanın vecdi içinde vuruşup dururlar.

(...) Bu didişmelerden doğacak tek netice müspet ulus kuvvetlerinin birbirini ifna etmesidir (yok etmesi, tüketmesi) ki bu yüzden memleket kendi içinden dağılmak tehlikesine maruz kalır. (...)

İşte bu iş kanunu (...) Türkiye’de ulusal devlet tipinde ahenkli ve muvazeneli bir hayatın tanzimine yarayacak bir eser olacaktır (TBMM ZC, 08.06.1936: 83-84).

Görüldüğü üzere Peker’in konuşması, siyasi ve ekonomik liberalizmin dünyada krize girdiği 1930’lu yıllardaki uluslararası alana giderek egemen olan otoriter havaya uygun olarak liberal devleti eleştiren, organik bir toplumun varlığını ve gerekliliklerini vurgulayan bir anlayışın ürünüdür. Bu bağlamda sınıf mücadelelerinin ulus için yaratacağı tehlikelerden duyulan kaygıyla “birlik ve beraberlik”, “ahenk” ve “muvazene” kavramlarının vurgulandığı açıkça solidarist bir söylem söz konusudur. Bununla birlikte Peker’in CHP’nin 1935 Kongresi’ndeki konuşmasına benzer biçimdeki sözlerinden tek parti rejiminin benimsediği solidarizmin, sınıf mücadelesini engelleme amacından öteye gittiği de anlaşılmaktadır. Bu çerçevede Peker, “sınıfçılık şuurunun doğmasına ve yaşamasına imkân verici hava bulutlarını ortadan silip süpürecek[ini]” söylediği İş Kanunu’nu başka bazı düzenlemelerin tamamladığına dikkat çekmektedir:

(...) liberal devlet tipi ekonomik sahada yalnız proleterya-burjuva telakkisinin yaptığı çatışmalarla kalmamıştır. Bu tip devlet, ulusun müstehlik ve müstahsil unsurları arasında da anif (sert, kaba) mücadeleler vücuda getiriyor. (...) Biz bu iş kanunu ile yurttaşların sınıflaşarak parçalara ayrılmasına karşı bir kale duvarı örüyorsak, buna benzer başka kanunlarla tarifelere hâkim olmak, kredileri tanzim etmek ve fiyatların kontrolü kanunları gibi tedbirlerle de (...) Türkiye’de müstehlik ve müstahsil unsurlar mücadelesinin ruhunu da ortadan kaldırmış bulunuyoruz (TBMM ZC, 08.06.1936: 84).

Dolayısıyla İş Kanunu’nun, ulusun birlik ve beraberliğini, toplumsal uyumu bozacak her tür çekişmeden rahatsızlık duyan ve bunu ortadan kaldırmak isteyen solidarist bir zihniyetle hazırlandığını rahatlıkla söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra İş Kanunu’nun hazırlanmasında dış etkenlerin de rol oynadığını belirtmek gerekir. Nitekim İş Kanunu layihası Muvakkat Encümeni mazbatasında “diğer

memleketlerde en son zamanlarda tedvin edilmiş yeni iş kanunları hükümlerini ve hükümetimizin de tatbikini taahhüt etmiş bulunduğu uluslararası mukavele ve tavsiyenameleleri incelenerek” tasarıya bunlara göre hükümler konulduğu ifade edilmektedir (TBMM ZC, 03.06.1936, Sıra Sayısı 194’e ek: 49). Bu anlamda Türkiye’de kanun yapıcılar, hem demokratik ülkeler ile uluslararası kuruluşlardan gelen olumlu etkilere, hem de dönemin otoriter rejimlerinden ve fikir akımlarından kaynaklanan olumsuz etkilere maruz kalmıştır (Makal, 1999: 371).

1932’de Milletler Cemiyeti’ne katılan Türkiye, aynı zamanda otomatik olarak Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) de üyesi haline gelmiştir. Bununla beraber İş Kanunu öncesinde gelişmiş bir sosyal politika mevzuatının bulunmayışı, önce fiilen daha sonra ise hukuken işçi ve işveren örgütlerinin kurulmasının 1946’a kadar olanaksız olması, Uluslararası Çalışma Örgütü ile Türkiye arasındaki ilişkilerin ilk dönemlerde yavaş gelişmesine yol açmıştır. Bu bağlamda devlet temsilcilerinin yanı sıra işçi ve işveren kuruluşlarının katılımına dayanan üçlü bir temsilin söz konusu olduğu ILO’nun faaliyetlerine Türkiye’nin yalnızca devlet yetkilileriyle katılması da ilişkilerin sınırlı kalmasında etkili olmuştur. Bununla birlikte ILO’nun benimsediği çalışma hayatına ilişkin normların, genel bir sosyal politika mevzuatı oluşturulması ve çalışma hayatını düzenleyecek bir iş kanununun hazırlanması konusunda belli bir etkisi olduğunu söylemek mümkündür (Makal, 1999: 371-373).

1930’larda başta Almanya ve İtalya olmak üzere Avrupa’da totalitarizmin yükselmesi, başka bazı yasa ve uygulamalarda görüldüğü gibi İş Kanunu’nun temel yaklaşımı ve içeriği üzerinde de etkili olmuştur. Bununla ilgili olarak Kemal Karpat, İş Kanunu’nun İtalya’daki İkinci Dünya Savaşı öncesinin ilgili kanununa göre hazırlandığını dile getirmektedir. Bu nedenle işçi meseleleri ile ilgili düzenlemeler, totaliter bir anlayışı yansıtmıştır (Karpat, 2012: 198-199). Aslında söz konusu dönemde İtalya’da bu konuya ilişkin birkaç düzenleme mevcuttur. Bunlardan ilki olan 3 Nisan 1926 tarihli yasa, işverenlerin işyerlerini kapatmasını, işçilerin de grev yapmasını yasaklayan ve cezalandıran hükümler içermektedir. Ayrıca bir meslek dalında kanunda koşulları belirtilmiş tek bir sendikanın bulunması ve bunların bir yandan devlet yardımından yararlanırken, diğer yandan devletin denetimi altında faaliyet göstermesi öngörülmüştü. Bu çerçevede “her meslek dalında kurulan ve devletçe tanınan işçi ve işveren sendikaları, kendilerine üye olsun ya da olmasın o daldaki tüm işçileri temsil etme yetkisine” sahipti. Böylece bu yasayla İtalya’da faşist sendikalizm kurulmuş, çalışma ilişkileri denetim altına alınmıştır. 1 Temmuz 1926’da kabul edilen bir başka düzenlemeyle de altısı işçi, altısı işveren, biri de serbest meslek mensuplarından oluşan 13 sendika konfederasyonu kurulmuştu. 21 Nisan 1927 tarihli “Carta del Lavoro” (İş Şartı) ile devletin sendikalar üzerinde sınırsız bir denetime sahip olduğu bu yeni korporatif sistemin ana hatları çizilmişti. Bununla birlikte oluşturulması öngörülen korporasyonlar tam anlamıyla 1934 yılında hayata geçirilebilmişti (Makal, 1999: 382-383).

Çalışma hayatıyla ilgili Faşist İtalya yasaları ve İş Şartı ile 1936 İş Kanunu arasında sınıf mücadelelerinin reddedilmesi, grev ve lokavtın yasaklanması, iş

uyuşmazlıklarının devlet tarafından çözümlenmesi gibi birçok konuda ciddi benzerlikler bulunmaktadır. 1936 İş Kanunu'nun hazırlanması sırasında İtalya'daki söz konusu düzenlemelerden etkilenilmiş olsa da İtalya'daki mevzuat ile Türkiye'deki arasında kayda değer bir farklılık olduğunu belirtmek gerekir. İtalya örneğinde işçi ve işveren sendikalarının devletin sıkı kontrolü altında olmakla birlikte örgütlenmesi öngörülürken, İş Kanunu'nda sendikal örgütlenmeye yer verilmemekte, sadece birtakım sınırlı işlemlere sahip bir "işçi temsilciliği" oluşumundan söz edilmektedir. Bu farklılık, İtalya'dakine benzer bir korporatist sistemin Türkiye'de ortaya çıkmamasına neden olmuştur (Makal, 1999: 384-386).

İş Kanunu

3008 sayılı İş Kanunu'nun "Umumi Hükümler" başlığını taşıyan bölümünde öncelikle yasanın kapsamı ile ilgili belli ölçütler getirilmiştir. Bu bağlamda temel olarak üç kategori çerçevesinde kanunun geçerli olduğu alan sınırlandırılmıştır. Bunlardan ilki "işçi niteliği" bakımından yapılan sınırlamadır. Kanunun ilk maddesinde işçi, "bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimse" olarak tanımlanmaktadır. Böylece fikri çalışması bedeni çalışmasından üstün sayılanlar kanunun kapsamı dışında bırakılmaktadır. Bu durumda olanlar için 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nun hükümleri uygulanmaktadır. İkinci bir sınırlama "işçi sayısı" ile ilgili getirilmiştir. 2. maddenin A fıkrasında yasanın "mahiyeti itibariyle yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmağı icap ettiren iş yerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların işverenlerine" uygulanacağı belirtilmektedir. İlgili dönem açısından Türkiye'de sanayinin önemli oranda küçük işletmelerden meydana geldiği düşünülürse, söz konusu ölçütün hayli geniş bir sınırlama getirdiğini rahatlıkla söylemek mümkündür. Bu noktada dikkat çekici bir husus maddede "on işçi çalıştırma" yerine "on işçi çalıştırmayı icap ettirme" ifadesinin kullanılmış olmasıdır. Böylece işverenlerin bu konuda hileli yollara başvurmalarına engel olmak istenmiştir (Makal, 1999: 392-394; İş Kanunu, 1936). Bu ölçüt, tasarının mecliste görüşülmesi sırasında en çok tartışılan konulardan biri olmuştur. Bu bağlamda kanunun, "iş sahibi bir işçi dahi kullansa" uygulanmasına yönelik bir değişiklik önerisi verilmiş ama kabul görmemiştir (TBMM ZC, 03.06.1936: 26-30). Kanunun geçerli olacağı faaliyet alanları konusunda da bir sınırlama getirilmiştir. 2. maddenin Ç fıkrasıyla "çiftçilik, deniz ve hava işleriyle bir ailenin fertleri veya yakın akrabası bir araya toplanarak ve aralarına dışarıdan başka işçiler katılmayarak ev içinde yapılan işler" yasanın kapsamı dışında tutulmuştur (İş Kanunu, 1936).

Genel itibariyle çalışma hayatı ile ilgili düzenlemeler incelenirken, doğum izni, kıdem tazminatı, sigorta gibi konuları içeren "bireysel iş ilişkileri" ile grev, lokavt, sendika kurma gibi haklarla ilgili olan "toplu iş ilişkileri" arasında bir ayırım yapılmaktadır. Bu çerçevede Makal (1999: 396), İş Kanunu'nun bireysel iş ilişkileri alanında genel itibariyle işçileri koruyucu bazı hükümlere sahip olduğu kanısındadır.

Bu bağlamda özellikle kanunda kadın ve çocuk işçilerin korunmasına yönelik hükümlerin yer aldığına dikkat çekmektedir. Kanununun 1-4 ile 6-7. bölümleri bireysel iş ilişkilerini düzenleyen hükümler içermektedir. Buna göre “İş Akti” başlığını taşıyan 1. bölümde bu konuyla ilgili hükümlerin yanı sıra işverenin işçiye ödeyeceği ücrete ilişkin düzenlemeler vardır. Söz konusu bölümde hastalık, gebelik ve zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumunda işverene ücret ödeme yükümlülüğü getirilmiş, ücretin korunmasıyla ilgili olarak ücretin nakdi ödemesi (19. Madde), iş akdinin feshinde veya işin bitiminde ücretlerin derhal ve tam olarak ödemesi (20. Madde), 30 liradan az işçi ücretlerinin haciz veya başkasına devir ve temlikinin yapılamayacağı (23. Madde) gibi düzenlemelere yer verilmiştir. Bu bölüm içerisindeki önemli bir düzenleme de 32. maddede, asgari ücretin saptanması için bir nizamnamenin hazırlanmasının öngörülmesidir (İş Kanunu, 1936). Bununla birlikte asgari ücret uygulamasına geçilebilmesi, ancak ilgili düzenleme olan 8 Ocak 1951 tarihli “Asgari Ücretlerin Tespitine Müteallik Yönetmelik” ile mümkün olabilmıştır (Makal, 1999: 396-397). İşçiler için kıdem tazminatının da getirildiği bu bölümün 25. maddesinde ise kadın işçilere doğumdan önce ve sonra üçer hafta izin verilmiş, bu izin sırasında yarım ücret ödenmesi kararlaştırılmıştır. Sağlık için gerekli durumlarda izin sürelerinin altışar haftadan on iki haftaya kadar uzatılabileceği öngörülmüştür (İş Kanunu, 1936).

“İşin Tazimi” başlıklı 2. bölümde ise öncelikle 35. maddede haftalık çalışma süresi 48 saat olarak belirlenmiştir. Daha önce bu konuda geniş kapsamlı bir düzenlemenin olmaması nedeniyle Makal bu hükmü önemli bir gelişme olarak değerlendirmektedir. Bununla beraber bu düzenleme başlangıçta düzgün bir şekilde uygulanmamıştır. Bu bağlamda 1940’da kabul edilen ve İş Kanunu’ndaki birçok hükmü devre dışı bırakan 3780 sayılı Milli Korunma Kanunu çalışma sürelerini artırma imkânı getirmiştir. İş Kanunu’nda öngörülen çalışma saatlerini düzenleyecek tüzük de ancak 1943’te hazırlanabilmıştır. 2. bölümde ayrıca sağlık açısından günde ancak sekiz saat veya daha az çalışması gereken işler ile çalışma koşulları, çalışma süresine dâhil zamanlar ve bu süre içindeki dinlenmelerle ilgili düzenlemeler yapılmış, gece çalışmasının koşulları saptanmıştır (İş Kanunu, 1936; Makal, 1999: 397-398). Yine bu bölümde çalışma yaşı ile ilgili kriterler de belirlenmiştir. Bu çerçevede 12 yaşından küçük çocukların yasa kapsamına giren işlerde çalışmaları, 16 yaşını doldurmamış çocukların hangi işte olursa olsun günde sekiz saatten fazla çalışmaları (48. madde), 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarla her yaşta kız ve kadınların maden ocakları, “kablo döşenmesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde” çalışmaları (49. madde) yasaklanmıştır. Yine bu son kategoridekilerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılmaları da 50. maddeyle belirli istisnalar haricinde yasaklanmıştır (İş Kanunu, 1936).

“İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti” başlıklı 3. bölümde bu konuyla ilgili birtakım tedbirler öngörülmüş, “İş ve İşçi Bulma” adını taşıyan 4. bölümdeyse bu tür hizmetlerin devlet eliyle yürütüleceği ve bu amaç doğrultusunda bir teşkilatın

kurulacağı ifade edilmiştir. Bununla beraber 4. bölümdeki hükümler 1946'da İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun kurulması sonrasında hayata geçirilmeye başlanmıştır. "İş Hayatının Murakabe ve Teftişi" başlığıyla 6. bölümde kanunun uygulanması için İktisat Vekâleti'ne bağlı olarak kurulacak genel teşkilatın içinde ihtiyaca yetiyecek kadar teftiş ve denetim memuru bulundurulması öngörülmüştür. "Sosyal Yardımlar" başlıklı 7. bölümde ise işçiler için zorunlu sigortalı olma ilkesi getirilmiştir. Bu bağlamda iş kazaları, mesleki hastalıklar, analık, ihtiyarlık, işten kalma, hastalık ve ölüm hallerinde yapılacak sosyal yardımların devlet tarafından tanzim ve idare edileceği belirtilmiş, bu hizmetler için iki yıl sonra bir "İşçi Sigorta İdaresi" kurulması öngörülmüştür. Ne var ki İşçi Sigortaları Kurumu ancak 1 Ocak 1946'da yürürlüğe giren bir kanunla kurulabilmiş ve işçilere yönelik çeşitli sigorta kolları da 1945'ten sonra adım adım devreye sokulabilmiştir (Makal, 1999: 398-400; İş Kanunu, 1936).

Kanunda bireysel iş ilişkileri alanında devletin işçiler yararına müdahalede bulunması esası benimsenmiştir. İşçi ile işveren arasında çatışmaya ve mücadeleye yol açmadan, işçinin korunmasını da temel alarak devletin en geniş biçimde müdahalesiyle bu ilişkilerin düzenlenmesinde elbette bu dönemdeki otoriter eğilimlerin etkisi vardır (Akkaya, 2002: 153-154). Bunu yanı sıra bireysel iş ilişkileri alanındaki koruyucu önlemlerin (Toprak'ın kavramsallaştırmasından hareketle) halkçılığın iktisadi boyutunun veya başka bir deyişle iktisadi solidarizmin bir ürünü olduğunu belirtmek gerekir. Meşrutiyet döneminde gelişen halkçılığın iktisadi boyutu, devletin hem iktisada hayata girerek sermayedar olması hem de sosyal politikalar yoluyla emekçilerin haklarını ve menfaatlerini gözetmesi gerektiği düşüncesine dayanmaktadır. Çünkü ancak bu şekilde sınıfsal çelişkiler ve toplumsal çarpıklıklar ortadan kaldırılabilir. Kanun koyucuların işte böyle bir saik ile bireysel iş ilişkileri alanında işçiler lehine çok sayıda hakka kanunda yer verdiklerini söylemek mümkündür.

İş Kanunu'nun toplu iş ilişkileriyle ilgili 5. bölümünde öncelikle 72. maddede grev ve lokavt yasaklanmıştır. 73. ve 74. maddelerde sırasıyla grev ve lokavtın ayrıntılı tanımları yapıldıktan sonra 75. maddede söz konusu iki maddedeki hükümlerin, kanunun uygulandığı işyerlerinde 1. maddedeki "işçi" tarifine girmeyecek şekilde çalışan ücretliler için de geçerli olduğu belirtilmektedir. Bunun yanında konuyla ilgili cezai hükümlerin öngörüldüğü sekizinci bölümün 127-132. maddelerinde de grevlere katılanlar ile bunlara önyak olanlar ve lokavt yapanlarla ilgili çeşitli para ve hapis cezaları belirlenmiştir. 75. maddede olduğu gibi 132. maddede belirlenen bu cezaların, kanunun uygulandığı işyerlerinde 1. maddedeki işçi tarifine girmeyecek tarzda çalışanlar açısından da geçerli olduğu ifade edilmektedir (İş Kanunu, 1936). Dolayısıyla işçilere yönelik birtakım koruyucu önlemlerin öngörüldüğü bireysel iş ilişkileriyle ilgili hükümlerin büyük kısmı bakımından kanunun kapsamını daraltan sınırlamalar söz konusuyken, grev ve lokavt yasağı konusunda kanun koyucular, görünen o ki, kendi yaptıkları kanundaki işçi tanımıyla sınırlı kalmak istememişlerdir.

Daha önce de dile getirildiği gibi, tek parti iktidarının ileri gelenleri, çalışanlarla işverenler arasında herhangi bir sınıfsal gerilim yaşanmasını önlemeyi hedeflemekte, bu bağlamda grev ve lokavtı toplumsal uyumu ve dengeyi bozan gelişmeler olarak görmektedir. Bunun yanı sıra sınıfsal anlaşmazlıkların grevlere neden olmasının, işçilerde sınıfsal bilincin gelişmesine yol açmasından ve (o dönem itibariyle TKP oldukça güçsüz durumda olsa da) işçileri komünist propagandaların tesirine açık hale getirmesinden çekindiklerini söylemek mümkündür. Nitekim Peker'in kanunun meclisteki görüşmeleri sırasında yaptığı konuşma bu durumu açıkça ortaya koymaktadır.

Bununla bağlantılı olarak Makal, kanunun 147. maddesiyle, 1909 tarihli Tatil-i Eşgal Kanunu'ndaki İş Kanunu'na aykırı hükümlerin kaldırıldığına dikkat çekmektedir. Makal'a göre böylece Tatil-i Eşgal Kanunu'nda yer alan kamuya yönelik hizmet veren kuruluşlardaki çalışanlara kısmen de olsa grev özgürlüğü tanıyan hükümler devre dışı kalmış, bunun yerine İş Kanunu ile bir "grev yasağı" rejimi getirilmiştir (Makal, 1999: 400-401). Bu bağlamda, örneğin Mesut Gülmez'e göre de Tatil-i Eşgal Kanunu, kısmi bir grev özgürlüğü öngörmekteydi (Gülmez, 1983: 303-305). Bununla birlikte Zafer Toprak, söz konusu yorumlara karşı çıkarak, dönemin resmi belgeleri ile uygulamalarından hareketle Tatil-i Eşgal Kanunu'nda sendika kurmanın yanı sıra grev yapmanın da yasaklanmış olduğunu ileri sürmektedir (Toprak, 1981: 141-146). Esasen grev yasağı konusundaki katı tutum bakımından bu iki kanun arasında bir devamlılık olduğunu söylemek mümkündür.

İş Kanunu'nun grev ve lokavtın yasaklandığı 5. bölümünde aynı zamanda çok önemli bir başka konu olan iş uyuşmazlıklarının çözümü ile ilgili düzenlemeler de yer almıştır. Dünyadaki değişik örneklerine bakıldığında iş uyuşmazlıklarının genel olarak üç şekilde çözüldüğünü söylemek mümkündür. Bunlar "uyuşmazlığın çözümünün tarafların serbest iradesine bırakılması", "uyuşmazlığın çözümünün tarafların zorunlu olarak katılacakları bir uzlaştırma sürecine bağlanması" ve bir karma düzenleme olarak "iş mücadelesi araçlarına başvurmadan önce kararlarına uyulması zorunlu olmayan bir uzlaştırma sürecine başvurulması"na dayanan sistemlerdir. Bu çerçevede İş Kanunu'nda bu konu otoriter bir biçimde ele alınmış, "iş uyuşmazlıklarının çözüme kavuşturulması için zorunlu uzlaştırma ve tahkim sürecine başvurulması" öngörülmüştür (Akçay, 2010: 43).

Kanunda öncelikle iş uyuşmazlıkları, "tek başlı" ve "toplulukla iş uyuşmazlıkları" olarak ikiye ayrılmıştır. 77. maddede toplulukla iş uyuşmazlığı, "herhangi bir iş yerindeki umumi işçi sayısının, 10 kişiden az olmamak üzere, beşte biri kadar işçi ile işveren arasında çıkan" anlaşmazlık, tek başlı iş uyuşmazlığı ise "ayrı ayrı işçilerin kendi hak ve menfaatleri için işverenle aralarında çıkan" anlaşmazlık olarak tanımlanmıştır. Her iki anlaşmazlık türünde de öncelikle uzlaştırma yolunun kullanılması esas olarak kabul edilmiştir. Kanunun 78. maddesinde ise çalışma hayatı için önemli bir yenilik olarak "işçi temsilciliği" düzenlenmiştir. Buna göre işçi temsilcileri, "işverenle işçiler arasında çıkacak 'tek başlı' yahut 'toplulukla' iş ihtilaflarını kotarmak için işverenle veya vekili ile

konuşup anlaşmak ve meseleyi uzlaştırmaya çalışmak[la]” görevlidir (İş Kanunu, 1936). İş Kanunu’nda sendikalarla ilgili herhangi bir hüküm bulunmamasının yarattığı boşluk, işyerlerindeki işçi sayısına göre seçilecek işçi temsilcileri kanalıyla doldurulmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte işçi temsilciliği kanalıyla çoğunlukla işveren karşısında işçilerin bireysel istek ve haklarının dile getirildiğini, toplulukla iş uyuşmazlıkları konusunda ise bu kurumun pek bir rol oynayamadığını belirtmek gerekir (Makal, 1999: 402-403). Aslında işçi temsilcileri, bir sendikanın veya sendika yöneticilerinin yapabileceği işlerin herhangi birinin üstesinden gelebilecek yetkilerle donatılmamıştır. Ayrıca işten çıkarılma yahut aynı işverene ait başka bir fabrikaya gönderilme tehdidi altında bulunmaları, işçi temsilcilerinin etkinliğini oldukça sınırlamıştır (Sülker, 1973: 50). İşçi temsilcilerine iş akitlerinin feshi konusunda kısmi bir güvence, ancak 25 Ocak 1950’de İş Kanunu’nda yapılan bir değişiklikle iş uyuşmazlıklarıyla ilgili görevleri yüzünden işten çıkarılmaları halinde hakem kurulları nezdinde itiraz hakkı tanınmasıyla getirilmiştir (Makal, 1999: 402-403).

Daha önce belirtildiği gibi, kanunda tek başlı veya toplulukla iş ihtilafı çıkması halinde öncelikle uzlaşma yoluna gidilmesi öngörülmektedir. Tek başlı uyuşmazlıklarda taraflar aralarında uzlaşma sağlayamazlarsa mahkemeye başvurabilmektedir. Toplulukla iş uyuşmazlıkları ise yapısı itibariyle kanunun yasakladığı grev ve lokavta neden olma potansiyelini taşıdığı için kanunda daha farklı şekilde düzenlenmiş, bu çerçevede “ilk uzlaşma” ve “kesin uzlaştırma” aşamalarından oluşan ikili bir süreç öngörülmüştür. Buna göre işçi temsilcileriyle işverenler arasında yapılan ilk uzlaşma görüşmelerinde uzlaşma sağlanamaması halinde, durum ilgili makama bildirilmekte ve bu makamın göndereceği ve uyuşmazlığı inceleyerek bir uzlaştırma teklifi sunmakla görevli bir memurun katılımıyla kesin uzlaştırma aşamasına geçilmektedir. Eğer yine bir uzlaşma sağlanmazsa uyuşmazlık bu sefer valinin davetiyle toplanan “İş İhtilafları Hakem Kurulu”nun önüne gelmektedir. Bu kurulun kararlarına karşı taraflar “İş İhtilafları Yüksek Hakem Kurulu”na başvurabilmektedir. Bununla beraber bu kurulun verdiği kararlar kesindir (İş Kanunu, 1936; Akçay, 2010: 46). Bu bağlamda toplu iş uyuşmazlıkları için kanunda mahkemeye başvuru imkânının bulunmaması dikkat çekicidir. Sınıfsal gerilimlere ve dolayısıyla sınıf siyasetine yol açabilecek toplu iş uyuşmazlıkları konusunda kanunda açıkça otoriter ve yasakçı bir tutum takınılmış ve çalışanlara mahkemeler aracılığıyla hak arama yolu kapatılmıştır.

Bu husus ile yakından bağlantılı olan önemli bir nokta da, iş uyuşmazlıklarının uzlaştırılmasıyla görevli söz konusu hakem kurullarının, kanunun genel mantığına uygun olarak büyük oranda devlet yetkilileri tarafından oluşturulmalarının öngörülmüş olmasıdır. İl hakem kurullarının vali veya yardımcısı, hukuk işleri müdürü, yüksek hakem kurulunun ise adliye vekâleti hukuk işleri müdürü, iktisat ve dâhiliye vekâletlerinin hukuk müşavirleri gibi yürütme organına bağlı kimselerden oluşturulması, bu organlara doğal olarak paternalist bir görüntü vermiştir. Bu durum ancak 1954’te İş Kanunu’nda yapılan değişikliklerin ardından işçi ve işveren temsilcilerinin de kurullara katılabilmesiyle birlikte kısmen değişmiştir (Makal, 1999: 404; İş Kanunu, 1936).

Daha önce dile getirildiği gibi korporatist bir yapının mevcut olması için çalışanlarla ilgili karar alma süreçlerinde rol oynayan komite, kurul gibi oluşumlarda işçi ve işveren temsilcilerinin de bulunması gerekmektedir. Bu bakımdan il hakem kurullarında, 1954'teki değişikliğe kadar korporatist bir yapının geçerli olmadığını rahatlıkla söylemek mümkündür.

İş Kanunu'ndaki toplu iş uyuşmazlıklarıyla ilgili bu düzenlemeler, grev ve lokavt yasağını tamamlayan bir “zorunlu tahkim sistemi” ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde CHP iktidarı açısından zorunlu tahkim sistemi, işçilerle işverenler arasındaki çıkar uyuşmazlıklarının kurulmakta olan sanayinin gelişmesini duraksatabilecek grevlere dönüşmesini engellemek için kullanılan bir mekanizma işlevi görmüştür. Hakem kurullarının yapısı da tamamen devletin belirleyici olduğu bir sistem yaratmıştır. Bununla birlikte kanunda öngörülen toplulukla iş ihtilafı çıkarma hakkı, “iş mücadelesi araçları olarak grevle lokavtın yasaklanmış olduğu bir dönemde, işçilerin çalışma koşullarına etkide bulunabilmesinin tek aracı olarak kalmıştır” (Akçay, 2010: 46). Söz konusu düzenleme bu konuyla ilgili olarak çıkarılan 24 Mart 1939 tarihli İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi'nin kabulünden, 24 Ağustos 1963'te 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun yürürlüğe girmesine kadarki dönemde geçerli olmuştur. Başlangıçta sadece işçi temsilcileri kanalıyla kullanılabilen toplu iş ihtilafı çıkarma hakkı, 1951'den itibaren sendikalar tarafından da kullanılmıştır (Akçay, 2010: 46).

1 Ocak 1937'de yürürlüğe giren İş Kanunu'ndaki birçok düzenlemenin uzun bir süre hayata geçmediği görülmektedir. Öncelikle 1936'da kanundaki koruyucu hükümleri delmek amacıyla çeşitli sektörlerde pek çok işten çıkarma yaşanmıştır (Yavuz, 1998: 173). Birçok işveren kanunun getirdiği külfetlerden kurtulmak için işyerlerini parçalayarak kanunun kapsamından çıkmaya çalışmıştır. Ayrıca aralarında devlet kuruluşlarının da bulunduğu çok sayıda işyeri, azami veya fazla çalışma sürelerine, gece çalışma için belirlenmiş koşullara uymayarak kanunun hükümlerine aykırı hareket etmişlerdir. Öyle ki bu ve benzeri ihlaller, çok partili hayata geçilmesinin ardından 1950'lerde bile devam etmiştir. Devlet tarafından yeterli denetimlerin yapılmaması da yasanın uygulanmasını olumsuz yönde etkilemiştir. Bunun dışında kanunda hayata geçirilmesi öngörülen kurum ve uygulamaların çoğu gecikmeli olarak gerçekleştirilebilmiş, hatta bunlardan bazıları ancak on-on beş sene sonra devreye sokulabilmiştir (Makal, 1999: 405-408). Bu bağlamda kanunun yürürlüğe girmesinin üzerinden yaklaşık bir buçuk yıl sonra, 15 Temmuz 1938'de yürürlüğe giren bir ek kanunla, İş Kanunu'nda öngörülmüş olan uygulamaların, bunlarla ilgili olarak hazırlanması planlanan nizamnamelerin ve oluşturulacak kurumların hayata geçebilmeleri için belirlenmiş olan sürelerin önemli bir kısmı uzatılmıştır (İş Kanununa Ek Kanun, 1938). Bütün bunların yanı sıra İş Kanunu'nun uygulanmasıyla ilgili olarak en önemli hukuki sınırlama, 18 Ocak 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu ile getirilmiştir. İkinci Dünya Savaşı ortamında gündeme gelen bu kanunla, İş Kanunu'ndaki işçileri koruyucu hükümlerin çoğu

henüz doğru dürüst uygulanmamışken askıya alınmıştır (Makal, 1999: 405, 412-419; Güzel, 1998: 199-211).

Bu durum solidarist anlayışın bir ürünü olan, toplumsal uyumu ve huzuru sağlamak için işçilerin korunup, gözetilmesi gerekliliğinin, tek parti dönemi yöneticileri açısından en öncelikli mesele olarak görülmediğini ortaya koymaktadır. Bu anlamda “millî” bir burjuvazinin yaratılması ve güçlendirilmesi daha önemli bir hedeftir. Tam da bu nedenle söz konusu koruyucu hükümler, başından itibaren uygulamada delinebilmiştir. Savaşın ekonomik şartları karşısında da rafa kaldırılmıştır. Aslında bu durumun halkçı düşüncenin doğduğu Meşrutiyet döneminden⁴ itibaren böyle olduğunu, sermayedar kesimi koruma ve kollama gayesinin çalışanlarının haklarını gözetme gereğinin önüne geçtiğini belirtmek gerekir.

Sonuç

Son olarak ortaya çıkan tabloyu genel olarak toplamak gerekirse, erken cumhuriyet döneminde yöneticilerin düşünce dünyasının, II. Meşrutiyet döneminden devralmış oldukları solidarist bir anlayış tarafından belirlendiğini tekrar vurgulamak gerekir. Söz konusu anlayışın devlet idaresindeki tezahürü büyük oranda halkçılık ilkesi çerçevesinde gerçekleşmiştir. Fakat dikkat çekici olan halkçılık ilkesinin de zamanla değişime uğramış olmasıdır. Bu bağlamda 1920’lerin halkçılığı ile 1930’ları arasında kayda değer bir farkın bulunduğu görülmektedir. 1920’lerde CHP iktidarı açısından halkçılık, ulusal egemenlik ve vatandaşların kanun önünde eşitliğini ifade etmektedir. Bu durum II. Meşrutiyet dönemindeki halkçılığın siyasi boyutunun önemli ölçüde varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Bununla birlikte 1920’lerdeki halkçılığın özellikle Mustafa Kemal Paşa’nın İzmit Konuşması’nda en açık ifadesini bulan bir başka yönü daha olduğunu belirtmek gerekir. Bu da Kurtuluş Savaşı sonrasında rejimin temel hedeflerinden biri olan iktisadi kalkınmayı, toplumda mevcut olduğu söylenen uyumu bozmayacak şekilde gerçekleştirebilmenin mümkün olduğu iddiasıdır. Ülkedeki köylüler, işçiler, büyük toprak sahipleri, tüccarlar vb. toplumsal kesimlerin çıkarlarının birbiriyle uyumsuz olmadığı ve iktisadi kalkınmanın bütün bu kesimlerin hepsinin yararına olacağı varsayımına dayanan söz konusu yorum, bir bakıma sınıf mücadelesini yadsıyan ve yerine menfaat ahengi ve tesanüdünü öneren Meşrutiyet’in içtimai solidarizmine de uygundur. Toplumdaki farklı çıkarların birbiriyle uyumlu olduğu iddiasını doğrulamak için kullanılan ana tema ise ülkenin nüfusunun büyük bölümünün zaten köylü olduğu ve diğer sınıfların ise yok denecek kadar az güçte ve sayıda bulunduğudur.

⁴ Meşrutiyet döneminde solidarizmin en önemli savunucularından olan Tekin Alp, İttihatçıların iktisat politikasını tesanütçülükten yoksun olmakla eleştirmiştir. Tekin Alp’e göre çalışanlarla ilgilenilmemiş, milletvekilleri genel oyla seçilmesine rağmen avamın düşmanı sermayedar sınıfların lehine kanunlar yapılmıştır (Toprak, 1977: 109).

Bununla beraber 1930'larda halkçılık ilkesinin içeriğinin genişlediği görülmektedir. Bir kere ekonomik kalkınma konusunda elde edilen kısmi başarılar, daha önce yeterince büyük olmadıkları dile getirilen sınıfların nicel olarak büyümesine neden olmuştur. Bu kapsamda sanayileşme yolunda atılan her adım, doğal olarak ülkede işçi sayısının artmasına yol açmıştır. Ayrıca 1929 Büyük Buhranı sonrasında devletin iktisadi kalkınmada başat bir rol üstlenmeye başlamasıyla beraber söz konusu işçi kitlesinin kayda değer bir kısmının işvereni de devlet haline gelmiştir. Bu gelişme, görünen odur ki iktidar çevrelerinde, ülkede sınıf mücadelelerinin yaşanması olasılığına yönelik bir kaygı uyandırmıştır. Böylece halkçılık ilkesi, önceki anlamlarının yanında, devletin toplumsal dayanışmanın ve çıkarlar arasındaki uyumun sağlanması görevini yüklediği yeni bir içerik kazanmıştır. Dolayısıyla 1930'larda devlet, devletçilik ilkesiyle ulusal kalkınmanın asıl yürütücüsü haline gelirken, halkçılık ilkesi yoluyla da kalkınmayı sekteye uğratacağı düşünülen sınıf çatışmalarını ortadan kaldırmaya yönelmiştir.

İşte 1936 İş Kanunu bu gelişmenin hukuk alanındaki en somut ve kapsamlı ifadesidir. Grev ve lokavtın açıkça yasaklanması, buna yeltenenler için çeşitli cezaların belirlenmesi ve çıkar uyumsuzluklarının hakem kurulları yoluyla devletin arabuluculuğunda çözüleceğinin öngörülmesi, bu kanunun belirgin bir şekilde solidarist bir anlayışın ürünü olduğunu göstermektedir. Bu noktada İş Kanunu'nun çalışma hayatı için getirdiği düzenlemelerin korporatist bir mahiyete sahip olup olmadıkları sorusu gündeme gelmektedir. Korporatizmden söz edebilmek için, toplumsal kesimlerin merkezîyetçi bir biçimde ekonomik temelde örgütlendiği korporasyonların varlığı gerekli olduğuna göre, tek parti rejiminin genel itibarıyla korporatist olmadığı ortadadır. Bunu Recep Peker'in, yukarıda sözü edilen, gerek CHP'nin 1935 Kongresi'nde gerekse İş Kanunu'nun meclis görüşmeleri sırasında yaptığı konuşmalar da ortaya koymaktadır. Bu konuşmalarda rejimin oluşturmak istediği toplumsal ahengin oldukça geniş tutulduğu ve bu anlamda üreticilerle tüketiciler arasında da bir uyumsuzluğun yaşanmasının istenmediği dile getirilmektedir.

Esasen 1930'lu yıllar, ülkede CHP yönetiminden görece özerk mevcut bütün örgütlerin adım adım kendilerini feshetmek zorunda bırakıldığı bir dönemdir. Türk Ocakları'ndan Türk Kadınlar Birliği'ne, Mason Locaları'ndan Talebe Birliği'ne, birbirinden farklı CHP'nin denetimi dışındaki bütün örgütler bu dönemde ortadan kalkmıştır. Dolayısıyla bizzatlı devlet haricinde ülkede örgütlü herhangi bir unsur neredeyse kalmamıştır. Sivil topluma hiçbir alanın bırakılmadığı böyle bir ortamda, kuvvetle muhtemel tek parti döneminin ileri gelenleri, ne kadar devlet güdümünde olursa olsun, işçilerin haklarını temsil eden yahut temsil ettiğini öne süren ayrı bir örgüt olacağı için korporatist bir oluşuma yönelmekten kaçınmış olmalıdır. Bunu da üreticilerin örgütlenmesinin, tüketicilerin zararına olacağı ve bu yüzden toplumsal dayanışmayı zedeleyeceği gibi solidarist bir varsayım ile meşrulaştırmışlardır. 1938 tarihli Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına veya adına dayanan cemiyetlerin kurulmasının yasaklanması da söz konusu yaklaşımın bir ürünüdür. Dolayısıyla bu

dönemle ilgili olarak Parla'nın iddia ettiği gibi bir solidarist korporatizmden değil, neredeyse anti-korporatist bir solidarizmden söz etmek yerinde olacaktır. Bu tabloya İş Kanunu ile oluşturulan hakem kurullarında açıkça görülen paternalist yaklaşımı ve Türk işçisini, onda sınıf bilinci yaratacak tahriklerden ve uluslararası akımlardan korumak gerektiğine dair söylemi de eklemek gerekir. Bütün bunların sonucunda otoriter eğilimleri 1930'larda giderek artan tek parti rejiminin anti-komünist, belirgin bir şekilde paternalist ve solidarist bir ideolojik çizgiyi temsil ettiğini söylemek mümkündür.

KAYNAKÇA

Meclis Zabıtları ve Kanunlar

3008 nolu İş Kanunu, Resmi Gazetede neşir ve ilanı: 15.06.1936, Sayı: 3330.

3516 nolu İş Kanununa Ek Kanun, Resmi Gazetede neşir ve ilanı:15.07.1936, Sayı: 3960.

TBMM Zabıt Ceridesi, Devre: V, İçtima: 1, Cilt: 12, 3.6.1936, 5.6.1936, 8.6.1936.

Parti Belgeleri

C.H.F. Nizamnamesi ve Programı, Fırkanın 10 Mayıs 1931de toplanan Üçüncü Büyük Kongresi tarafından kabul edilmiştir (1931) Ankara: T.B.M.M. Matbaası.

CHP Dördüncü Büyük Kurultayı Görüşmeleri Tutulgası: 9-16 Mayıs 1935 (1935) Ankara: Ulus Basımevi.

C.H.P. Programı Partinin Dördüncü Büyük Kurultayı Onaylamıştır (1935) Ankara: Ulus Basımevi.

Cumhuriyet Halk Fırkası Nizamnamesi, 15 Teşrinievel 1927de İnikat Eden Cumhuriyet Halk Fırkası Büyük Kongresinin 22 Teşrinievel 1927 Tarihli İçtimasında Müzakere ve Kabul Edilmiştir (1929) [y. y.].

[Dokuz Umde] Beyannamesi (2005) Mete Tunçay, **Türkiye Cumhuriyeti'nde Tek-Parti Yönetimi'nin Kurulması (1923-1931)** içinde, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 366-368.

Halk Fırkası Nizamnamesi [1923] (2005) Mete Tunçay, **Türkiye Cumhuriyeti'nde Tek-Parti Yönetimi'nin Kurulması (1923-1931)** içinde, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 375-384.

Serbest Cumhuriyet Fırkası'nın Programı (2005) Mete Tunçay, **Türkiye Cumhuriyeti'nde Tek-Parti Yönetimi'nin Kurulması (1923-1931)** içinde, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 423, 425.

Monografiler ve Makaleler

Ahmad, F. (1998) "Cumhuriyet Türkiye'sinde Sınıf Bilincinin Oluşması, 1923-1945", D. Quataert, E. J. Zürcher (der.) **Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler: 1839-1950** içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 123-153.

Akçay, İ. İ. (2010) "Türkiye'de Emegın Bir Mücadele Aracı Olarak İş İhtilafı: 1936-1963", **Çalışma ve Toplum**, 25, 41-63.

Akkaya, Y. (2002) "Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık", **Praksis**, 5, 131-176.

[Atatürk], M. K. (1999) **Eskişehir-İzmit Konuşmaları (1923)**, İstanbul: Kaynak Yayınları.

Cizre, Ü. (1992) "Korporatizm ve Türk Sendikacılığı (I)", **Birikim**, 41, 30-37.

Demirel, A. (2013) **Tek Partinin İktidarı: Türkiye'de Seçimler ve Siyaset (1923-1946)**, İstanbul: İletişim Yayınları.

Durmaz, M. N. (2008) "Bir İdeolog Bir İdeoloji: Recep Peker ve Korporatizm", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 41, 2, 161-184.

- Gülmez, M. (1983) **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Güzel, M. Ş. (1998) “İkinci Dünya Savaşı Boyunca Sermaye ve Emek” D. Quataert, E. J. Zürcher (der.) **Osmanlı’dan Cumhuriyet Türkiye’sine İşçiler: 1839-1950** içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 197-224.
- Hobsbawm, E. (2002) **Kısa 20. Yüzyıl 1914-1991 Aşırılıklar Çağı**, İstanbul: Sarmal Yayınları.
- Işık, Y. (1995) **Osmanlı’dan Günümüze İşçi Hareketinin Evrimi (1876-1994)**, Ankara: Öteki Yayınevi.
- Kansu, A. (2002) “Türkiye’de Korporatist Düşünce ve Korporatizm Uygulamaları”, **Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce: Kemalizm** içinde, Cilt: 2, İstanbul: İletişim Yayınları, 253-267.
- Kansu, A. (2004) “Tek Parti Döneminde Bir Radikal Muhafazakâr Politika Mektebi Olarak ‘Sosyal Siyaset’”, **Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce: Muhafazakârlık** içinde, Cilt: 5, İstanbul: İletişim Yayınları, 622-631.
- Karpat, K. (2012) **Türk Demokrasi Tarihi Sosyal Kültürel, Ekonomik Temeller**, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Köker, L. (2008) **Demokrasi, Eleştiri ve Türkiye**, Ankara: Dipnot Yayınları.
- Makal, A. (1999) **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, Ankara: İmge Yayınları.
- Makal, A. (2002) “Türkiye’de Tek Parti Dönemi ve Korporatizm Tartışmaları”, **Toplum ve Bilim**, 93, 173-199.
- Mardin, Ş. (1992) **İdeoloji**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Panitch, L. (1980) “Recent Theorizations of Corporatism: Reflections on a Growth Industry”, **The British Journal of Sociology**, 31(2), 159-187.
- Parla, T. (1992) **Türkiye’de Siyasal Kültürün Resmi Kaynakları-Cilt 3: Kemalist Tek-Parti İdeolojisi ve CHP’nin Altı Ok’u**, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Parla, T. (2009) **Ziya Gökalp, Kemalizm ve Türkiye’de Korporatizm**, İstanbul: Deniz Yayınları.
- [Peker], R. (1931) **Cumhuriyet Halk Fırkası Programının İzahı İçin Recep Beyin Konferansı**, Ankara: Cumhuriyet Halk Fırkası.
- Schmitter, P. C. (1979) “Still The Century of Corporatism?”, Philippe C. Schmitter, Gerhard Lembruch (ed.), **Trends Toward Corporatist Intermediation** içinde, Beverly Hills: Sage Publications, 7-52.
- Sülker, K. (1973) **100 Soruda Türkiye’de İşçi Hareketleri**, İstanbul: Gerçek Yayınevi.
- Tekeli, İ. ve Şaylan, G. (1978) “Türkiye’de Halkçılık İdeolojisinin Evrimi”, **Toplum ve Bilim**, 6-7, 44-110.
- Toprak, Z. (1977) “II. Meşrutiyet’te Solidarist Düşünce: Halkçılık”, **Toplum ve Bilim**, 1, 92-123.

- Toprak, Z. (1981) “1909 Tatil-i Eşgal Kanunu Üzerine”, **Toplum ve Bilim**, 13, 141-156.
- Üstün, G. ve Üstün, M. (2000) “Korporatizm Bir Alternatif Olabilir Mi?”, **Mülkiye**, Cilt: XXIV, 224, 161-191.
- Varlık, B. (1998) “İzmir İşçi ve Esnaf Kurumları Birliği”, **Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi-Cilt: 2** içinde, İstanbul: Kültür Bakanlığı ve Tarih Vakfı ortak yayını, 175-176.
- Yavuz, E. (1998) “Sanayideki İşgücünün Durumu, 1923-1940” D. Quataert, E. J. Zürcher (der.) **Osmanlı'dan Cumhuriyet Türkiye'sine İşçiler: 1839-1950** içinde, İstanbul: İletişim Yayınları, 155-195.