

Paşabahçe Şişe-Cam'ın İlk Yılları: “Milli Fabrika Rejimi”*

M. Hakan KOÇAK**

Özet: Türkiye'nin ilk şişe-cam fabrikası 1935 yılında, Birinci Sanayi Planı çerçevesindeki sanayileşme hamlesi içinde, İş Bankası tarafından kurulmuştur. Gerçekte özel sermayeli bir yatırımcı banka olmasına karşın, Cumhuriyetin kurucu elitiyle organik bağlarından dolayı kendisine “milli” (bir tür yarı-kamusal) bir kimlik atfedilmiş olan İş Bankası'nın kurduğu Paşabahçe Şişe-Cam Fabrikası, Türkiye'nin ulus inşası döneminde sınıf mücadelesinin ve işçi sınıfı oluşumunun farklı boyutlarını gözlemek açısından özgün bir örnek oluşturur. 1940'lı yıllar boyunca devletin emek sürecindeki doğrudan belirleyiciliği artmıştır. Emegın denetim altına alınması dönemin sermaye birikim süreci için özel bir önem kazanmıştır. Bu gelişmeler Şişe-Cam'da dönem boyunca geçerli olan fabrika rejiminin temel karakterini de belirler. Sanayileşme planı kapsamında faaliyete geçen diğer fabrikaların kurucusu kamu bankaları (Sümerbank, Etibank) ile Şişe-Cam ilk anda neredeyse aynı statüde gibi görülür. Ancak kamu-özel ayrımı kendisini asıl çalışma ilişkilerinde, emek sürecinde ve bölüşüm alanında gösterir. Paşabahçe fabrikasının sosyal tarihi, sınıfların milli temelde ve/veya şirket kalkınması adına uzlaşmasının tarihi olarak görülemez. Tersine işçilerin; işverenin ve devletin kendilerine uyguladığı baskıya ya da rızaya dayalı yönetsel stratejiler karşısında bazen örtük, bazen de açık örneklerle ortaya koydukları sınıfsal direniş deneyimlerini içerir.

Makalede, Türkiye emek tarihçiliğinin fabrika tarihi ekseninde derinleştirilmesi, işçi sınıfı oluşumunun daha gerçekçi bir resminin oluşturulması, ulus inşası tarihinin emekçilerin deneyimleri zemininde yeniden yazılması için fabrikanın kapısından girmek amaçlanmaktadır. Erken Cumhuriyet döneminin milli fabrikasında süren sınıf mücadelesini anlamak için Paşabahçe Şişe-Cam'ın ilk 15 yılı, yukarıda sunulan çerçevede öykülenecek ve değerlendirilecektir.

Anahtar Kelimeler: İşçi sınıfı, fabrika rejimi, emek tarihi, Paşabahçe Şişe-Cam, emek sürecinde denetim, sendika, cam işçileri

* Türk Sosyal Bilimler Derneği'nce düzenlenen 12. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nde 14 Aralık 2011 günü sunulan tebliğ metninin genişletilmiş biçimidir.

** Yrd. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Abstract

The Dawn of Paşabahçe Şişe-Cam: “National Factory Regime”

The first glass bottle factory of Turkey was established in 1935 by İş Bank within the scope of the first move of industrialization in line with the First Industrial Plan. The founder of Paşabahçe Şişe-Cam (Glass Bottle) Factory, İş Bank -despite being a private capital investment bank- acquired a “national” (semi-public) identity because of its organic bonds with the founding elite of the Republic. Accordingly, Şişe-Cam Corporation constitutes an archetype for analyzing the formation of class conflicts and the working class in Turkey from a variety of aspects. Through the 1940s, direct decisiveness of the state in labor process intensified. The regulation of labor gained a special importance for the capital accumulation process in this period. These developments also determine the basic characteristics of the factory regime in Şişe-Cam, which was prevailing at the time. Şişe-Cam seems to have shared the same status with the state banks which were the founders of other factories inaugurated within the scope of industrialization (such as Sümerbank and Etibank). However, the distinction between the state and the private sector is most genuinely revealed in working relations, labor process and in the matter of distribution of wealth. The social history of Paşabahçe factory cannot be read as the history of the settlement of conflicting classes for a national objective and/or for the improvement of a corporation. On the contrary, this brief history is about the implied or explicit class resistance experiences of workers, against the management strategies implemented by the employer and the state, based either on oppression or on consent.

The aim of this article is to give depth to Turkey’s labor history writing on the axis of manufacturing plants history, to draw a realistic outline of the formation of the working class, and for to rewrite the history of “a generated nation” according to the experiences of the laborers. For an understanding of the class conflict in this national factory of the Early Republican period, the first 15 years of Paşabahçe Şişe-Cam will be narrated and analyzed within the framework provided above.

Keywords: Working class, factory regime, labor history, Paşabahçe Şişe-Cam, regulation in labor process, trade union, glass workers

Şaban Oğlu Selim

Beykozun cam fabrikası
modern bir fabrikadır.
Pencere camlarını biraz dalgalı çıkarır,
biraz çarpıksa da su bardakları,
kesme likör kadehleri harikadır...

Ustabaşı değildi Selim
Büyük ustaların hünerlerini almıştı ama.
Onun elinden çıkan cama
gözlerin kapalı ayna dökebilirsiniz.
Selim daima
büyük bir sırrı çözmek
bir şeyler anlamak ister gibi bakar adama.
İnandıklarına katıksız inandı,
sevdiklerini hilesiz sevdi Selim.
Severdi pencere camlarını,
Severdi lamba şişelerini,
karafakileri sever,
likör kadehlerine düşmandı...^{***}

Giriş

Türkiye'nin ilk şişe-cam fabrikası 1935 yılında, Birinci Sanayi Planı çerçevesindeki sanayileşme hamlesi içinde, İş Bankası tarafından kurulmuştur. Gerçekte özel sermayeli bir yatırımcı banka olmasına karşın, Cumhuriyetin kurucu elitiyle organik bağlarından dolayı kendisine “milli” (bu bağlamda bir tür yarı-kamusal) niteliği atfedilmiş olan İş Bankası'nın kurduğu Paşabahçe Şişe-Cam Fabrikası, Türkiye'nin ulus inşası döneminde sınıf mücadelesinin ve işçi sınıfı oluşumunun farklı boyutlarını anlamak açısından özgün bir örnek oluşturur. Bu yazıda, fabrikanın kuruluşundan sendikalaşmanın başladığı 1947 yılına kadar olan dönem; işgücünün yapısı, çalışma koşulları, işyerinde süren sınıf mücadelesi ve ilk sendikal örgütlenme başlıkları altında ve emek tarihi yazınımızla diyalog içinde değeriendirilecektir.

*** Nazım Hikmet, “Şaban Oğlu Selim İle Kitabı”, (“Dört Hapiseden” içinde), **Kuvâyi Milliye**, İstanbul: YKY, 2002, s.173.

Sınıf Oluşumuna Emek Süreci ve Fabrika Rejimi İçinden Bakmak

Marx, Kapital’in ilk bölümlerinde bizi meta ve para ilişkilerinin analizi üzerinden dolaşım alanında gezdirdikten sonra; “*herşeyin ortada ve herkesin gözünününde geçtiği bu güriültülü alanı*” terk ederek; “*kapısında ‘iş olmayan giremez!’ levhası ile bizi karşılayan, gizli kapaklı üretim alanına*” davet eder (Marx, 2004:178). Burada, sermayenin yalnız nasıl ürettiğini değil, ama nasıl üretildiğini de göreceğimizi, kâr sağlamanın sırlarını zorlayacağımızı haber verir. Kapıdan girince göreceğimiz şey emek sürecidir. Bizi davet ettiği yerde, fabrikanın içinde, olup biteni tüm ayrıntısı ve derinliğiyle anlatmak için eserinde hayli hacimli bir yer ayırmıştır. Çünkü sistemin temelini oluşturan artı-değer işçiden burada sızdırılır, sömürü burada gerçekleşir. O halde burada olup biteni anlamak sistemin temel dinamiğini anlamak için bir gereklilik olarak karşımızda durmaktadır. Marx’tan sonra yeterince ilgi görmemiş olan bu alan 1960’lı yıllardan itibaren bir anlamda yeniden keşfedilir. Bizi fabrikanın içine davet eden bu kez, zaman içinde kendi başına bir tartışma alanı haline gelecek olan emek süreci (labor process) kuramının öncüsü Harry Braverman olur. Emek süreci tartışmaları alanının temel yapıtı kabul edilen, *Emek ve Tekelci Sermaye*’de Braverman; tekeliçi kapitalizmde kendisini genel bir durgunluk eğilimi olarak ifade eden kriz eğiliminin, işçi sınıfının yaygın ve kapsamlı bir şekilde vasıfsızlaştırılması ve sermayeye gerçek anlamda tabi kılınması süreci ile nasıl içiçe geçtiğini parlak biçimde gösterir (Braverman, 2008:28).

Emeğin vasıfsızlaşması ve kapitalistin emek sürecinde mutlak denetim kurma çabaları dirençsiz bir ortamda sürmez, her zaman çeşitli biçim ve düzeylerde işçi direnişleriyle karşılaşır. İşçilerin kendilerine dayatılan değersizleşmiş çalışma biçimlerine karşı düşmanlıkları, istihdam koşulları izin verdiği ya da daha fazla emek yoğunluğu elde etmeye yönelik kapitalist hamleler fiziksel ve zihinsel kapasitenin ötesini zorladığı anlarda kendilerine yüzeye ulaşan yollar bulan bir yeraltı nehri gibi sürüp gider (Braverman, 2008:156). Braverman’ın; vasıfsızlaşma ve emeğin denetimi kavramları üzerine inşa ettiği emek süreci kuramı, zaman içinde çeşitli açılardan eleştirilere uğramış ve yeni yaklaşımlarla genişlik kazanmıştır.

Braverman sonrası emek süreci yazınında öne çıkanlardan Michael Burawoy, geliştirdiği “fabrika rejimi” kavramsallaştırmasıyla; işyerindeki politik-ideolojik süreçlere dikkat çekerek, emek süreci kuramına açılım getiren bir diğer önemli isimdir. Onun önermesi; üretim sürecinde işçilerin pratiklerinin ve ilişkilerinin düzenlenmesiyle ilgili -politik etkileri olsa da- esasen teknik boyuttaki emek süreçlerinin, işyerindeki mücadeleyi düzenleyen ve şekillendiren üretimin politik aygıtlarından ayrıştırılması gerekliliğidir (Burawoy, 1990:87). Fabrika rejimi tanımı ise hem emek sürecinin politik etkisine hem de üretimin politik aygıtlarına atıfta bulunur. İşyerindeki politik ilişkilerin düzenlendiği rejimler: emek süreçleri, firmalar arasındaki piyasa rekabeti, işgücünün yeniden üretimi ve devletin müdahalesi gibi etkenlerin belirleyiciliğinde oluşur. Bu bağlamda da farklı coğrafyalar ve

tarihselliklerde bir rejimin farklı varyantları görülebilir. Fabrika rejimleri aynı zamanda; çalışma kuralları, toplu sözleşme, sosyal güvenlik haklarının kullanımı, işverenlerin farklılaşan denetim stratejileri ve işçilerin karşı direnişleriyle biçimlenir.

Burawoy fabrika rejimlerinde meydana gelen değişimler üzerinden bir kapitalizm dönemlendirmesi yapar. Marx'ın çözemediği, 19. yüzyıl kapitalizminin rızadan çok zora dayalı yöntemlerle ve tümüyle piyasanın belirleyiciliğinde oluşturulan “despotik fabrika rejimi” bir prototiptir. Öncesinde, geçerliliğini zaman içinde yitirmiş bir dizi farklı rejim denenmiştir. Yazarın üzerinde yoğunlaştığı İngiltere örneğinde; devlet içinde devlet niteliği kazanmış olan şirket kasabalarını, patriyarkal ve paternalist karakterli rejimler izlemiştir. Despotik fabrika rejiminde devlet üretimin dışsal şartlarını korumakla sınırlı bir işlev görür, emek süreciyle ilgili düzenlemelere gitmez. İşçilerin geçim koşulları tümüyle işverene bağlıdır ve rekabetçi piyasanın anarşik yapısının bütün etkilerine açıktırlar. 20. yüzyıldaki gelişmelerle (işçilerin ücrete bağımlılıklarını azaltan çalışma yaşamı düzenlemelerinin ve yeniden üretim sürecini görece güvenceye alan sosyal güvenlik sistemlerinin etkisiyle) rızanın ağır bastığı hegemonik bir rejime geçilmiştir. Bu rejimde yalnızca zorun uygulanmasının sınırlandırılması ve düzenlenmesine gidilmez, aynı zamanda disiplin ve cezanın bizzat kendisi rızanın konusu haline gelir.

Sınıf mücadelesinde işyerinin önemini ısrarla vurgulayan Burawoy'a göre işçi sınıfı oluşumunda işyerinin, burada süren politik ve ideolojik mücadelenin önemi ihmal edilmiştir. Oysa özellikle de İngiltere örneğindeki gibi işçi sınıfı topluluk ve geleneklerinin güçlü olmadığı yerlerde, işyerlerinin kendisi sınıfsal direnişin kalesi haline gelebilirler (Burawoy, 87). İşçileri incelemenin merkezine koymanın gerekliliğini savunan Munck da, bunun aynı zamanda emek süreci alanına öncelik vermek anlamına geldiğini belirler (Munck, 1995:41). İşçi sınıfının incelenmesi emek ile sermaye arasındaki ilişkinin üretim yerindeki incelenmesine dayanmalıdır. Böylesi bir temel olmadan, grevlerin, işçi hareketi örgütlenmelerinin ve de sınıfın politik gelişmelerinin incelenmesi, indirgemecilik ile salt tanımlama arasında gidip gelecektir (Munck, 42). Sömürünün işçiler tarafından bizzat deneyimlendiği üretim noktasında olup bitenleri dikkate almak hem tarihsel algımızı derinleştireceği için yararlı, hem de kolektif hareketlerin arkasındaki birikimi ya da altındaki dip akıntısını algılayabilmek için gereklidir.

Genel hatlarıyla özetlenen emek süreci ve fabrika rejimi kavramsallaştırmalarının sağladığı çerçeveyi kullanarak Cumhuriyetin erken dönem fabrikalarından birinde neler olduğunu anlamaya çalışmak sanırım Türkiye işçi sınıfı oluşumunu anlamak açısından yararlı sonuçlar sağlayacaktır.

“Milli Fabrikanın” İlk İşçileri Kimlerdi?

Fabrikanın ilk dönem işgücünü kimler oluşturuyordu sorusu hem konumuz, hem de emek tarihimiz açısından önem taşır. Cumhuriyet dönemi işçi sınıfının kökenleri, erken dönem proleterleşme süreçleri, Güzel'in saptamasıyla, bilimsel

araştırmalara yeterince konu olamamıştır (Güzel, 1996:137). Konuyla ilgili yazında, işgücünün kaynaklarına ilişkin üç temel kategoriden söz edilir: iflas etmiş, işletmesi yıkılmış çiftçiler ve yoksul köylüler, iflas eden zanaatkârlar ve ikinci kuşak proleterler (Rozaliyev, 1978:60-64). Bu oldukça genel, yukarıdan ve soyut bir resimdir. Dönemi ele alan çalışmalarda, işgücü devri sorununun ve “köylü-işçi” olarak tanımlanan tam işçileşmemiş köylüler meselesinin öne çıktığı görülür (Ekin, 1968:255-264; Boran, 1942:80-549). Bu temalar etrafındaki yazın büyük ölçüde, ulusal sanayinin gelişmesi, verimliliğin artması konularına odaklanmıştır. Ancak bu erken dönem örneklerini takip eden çağdaş çalışmalarda da, Cumhuriyet’in ilk işçileri kimlerdir sorusunun emek tarihi yazınıımızda ilgi gördüğü söylenemez. Genel geçer tanımlamalar ya da tek bir figüre indirgenmiş anlatımlar, tabloyu betimlemek için geçerli ve yeterli sayılmıştır.

Dönemin hemen tüm sanayi tesisleri için “yüksek işgücü devri” en temel sorunlardan birini oluşturur. Bir ayağı köyde, küçük tarım işletmeciliğinde olan, çalışma süreleri devamlılık göstermeyen bir figür olarak köylü-işçi tipolojisi, o sıralar Anadolu’nun çeşitli yerlerinde kurulan büyük kamu tesislerindeki, madenlerdeki işgücü profilinin baskın ögesini oluşturuyor olsa da İstanbul’da yoğunlaşmış modern sanayideki yeri ve ağırlığının ayrıca tartışılması gereklidir. Büyük kentlerdeki modern sanayide istihdam edilen, vasıflı işçi kesimleri için daha ayrıntılı ve yakından bir analizlere ihtiyaç vardır. Osmanlı döneminden Cumhuriyete devam eden işçilik deneyimleri; vasıflı işgücü hareketliliği, yabancı işgücünün yeri, vasıflı-vasıfsız, çevre-merkez ayırımında farklılaşan bir kompozisyon içinde çözümlenmelidir. İşgücünün etnik, bölgesel kökenleri gibi konularda üretilecek bilgi de dönemin işçi sınıfı dokusuna ilişkin kavrayışımızı zenginleştirecektir. Paşabahçe fabrikası özelinde, ulaşabildiğimiz kaynaklardan elde ettiğimiz verilerle bu alana mütevazı bir katkı sunabilmeyi umuyoruz.

Fabrika üretimine başladığı sıralarda 26 memur ve 385 işçiden oluşan bir işgücü istihdam etmektedir (Aydabir, 1936:60). Üç yıl içinde işçi sayısı, iş yüküne göre 700-750 ile 800-850 arasında değişen bir rakama ulaşır. Başlangıçtaki işgücünün dört ana kaynaktan geldiği görülür: Avrupa kökenli, yüksek nitelikli işgücü; Bulgaristan göçmeni nitelikli işgücü; İş Bankası’nın sınavlar ve yurtdışı stajlarıyla oluşturduğu eğitilmiş işgücü ve çoğunluğu oluşturan; vasıfsız, göçmen, yüksek devir gösteren, ağırlıklı Karadeniz kökenli işgücü. Osmanlı dönemi cam endüstrisinin birikimi ve işgücü Cumhuriyet’e aktarılamamıştır. Osmanlı İmparatorluğu’nun son döneminde Paşabahçe’de faaliyet yürüten ve sonra sessizce kaybolan Levi-Modiano Fabrikası’nın Avrupalı işçilerinin ülkelerine döndüğünü, Rum kökenli işçilerin büyük kısmının, ard arda yaşanan savaşlar, çatışmalar, işgaller sonrası semti ve ülkeyi terk etmek durumunda kaldıklarını tahmin etmek zor değildir. Türk-Müslüman kökenli işçilerin de bir bölümünün göçmen oldukları ve fabrika kapanınca memleketlerine ya da geçimlerini sağlamak için farklı yerlere gitmek durumunda kaldıkları anlaşılır. Az sayıdaki istisnai örnek dışında, Levi-Modiano fabrikası işçilerinden yeni fabrikada devam edenlerin sayısının fazla

olmadığı; yeni fabrikanın kuruluş sürecinde belirgin bir grup oluşturmadıkları anlaşılmaktadır. Şirketin 1936 tarihli ilk yıllık raporunda ülkede cam sanayiinin yeni kuruluyor olması nedeniyle, teknisyen, usta ve amele bulmakta çok zorluk çekildiği ifade edilmektedir (TŞCFAS, 1937:3).

Yabancı işgücünden yararlanma seçeneğinin yanısıra, vasıflı emek sorununun aşılabilmesi için çeşitli yollar denenir. Fabrika inşaat aşamasındayken, İş Bankası gazete ilanları ile usta ve ustabaşılar aramaya başlar (Cumhuriyet, 1937;7). Sanayi okulu mezunu ve 25 yaşın üstünde olmak, aranan başlıca niteliklerdir. İstenen niteliklere sahip olanlar arasında da sınav yapılacaktır. Fabrikaya bu sınavı kazanarak girmiş olan bir ustabaşı anılarında, yabancı dil bilgisi de olduğu için Avrupa’ya staja gönderildiğini anlatır. Döndüğünde makinelerin montajında çalıştırılmış ve bu kısımda devam ederek ustabaşı olmuştur (Şişe ve Cam, 1959:4). İleride fabrikada kurulan sendikanın kurucu başkanı olarak göreceğimiz Ahmet Barkın da askeri fabrikada çalışırken başvuruda bulunup Şişe-Cam tarafından Fransa’da staja gönderilenlerdendir. Rüştiye mezunu Hasan Gözke de açılan sınava giren 111 talipli arasında kazanan 14 kişinin içinde yer alır, pasaportundaki sorun nedeniyle Avrupa’ya gidemez ancak iki lira gibi yüksek bir ücretle Paşabahçe’de işe başlar (Şişe ve Cam, 12). Yine Avrupa’da çalışma deneyimi olan bir diğer örnek, dekor bölümünün kurucusu ve ustabaşısı İhsan Bilen’dır. 1917’de Almanya’ya giderek orada bir süre çalışmış ve 1936’da Türkiye’ye dönerek fabrikada işe başlamıştır (Gece Postası, 1950:5).

Başlangıçta gereksinim duyulan vasıflı el imalatçıların bir bölümü de yurtdışından gelir. Üretimin çekirdeğini ve fabrikanın vitrinini oluşturan goble bölümünde sayıları zaman içinde azalmakla birlikte başlangıçta çok sayıda yabancı camcının çalıştığı bilinmektedir. Bazıları fabrika tarihi içinde neredeyse efsaneleşmiş bu yabancılar, özellikle yapımı özel beceri gerektiren ürünlerde uzmanlaşmışlardır. Sonraki dönemin ünlü ustalarını da yetiştirmiş olan Macar kökenli Obermaier bunlardan birisidir (Küçükerman, 1998:s.241; Görmüş, 2006). Ayaklı bardak ustası Bulgar Sigmund, “büyük üfleme ustası” Romen Bosler, 1950’li yıllarda hala fabrikada çalışmaya devam eden “zor işlerin ustası” Çekoslovak Çerniski gibi isimler dönemin tanıklarının hafızalarında yer etmiştir (Küçükerman, 241). Yunan kökenli ustalar da vardır: Üfleme ustası Panayot Kapus¹, Nazi işgali sonrası ülkelerinden kaçarak Paşabahçe’ye gelen camcılar² ya da 1947’de Filistin’den gelen

¹ BCA, no. 30.18.1.2/90.19.5 (Paşabahçe Cam ve Şişe Fabrikasında üfürükçü –goble işçisi- olarak çalıştırılan Yunan tebasından Panayot Kapus’un eşine verilen izinle ilgili yazışma)

² Görmüş, o dönemde gelen Yunan camcılarının Türk işçilerle karışık olarak tezgâhlarda yer aldıklarını ve üretim artışında rol oynadıklarını aktarır. (Yusuf Görmüş, -cam ustası- “Paşabahçe fabrikası tanıklıkları” konulu görüşme, İstanbul: 10.04.2006)

Yunan camcı ekibi gibi (Küçükerman, s.244). Avrupa'nın farklı uluslarına mensup bu camcıların bazıları ekip halinde gelirler ve bir tezgâh tümüyle onlardan oluşur.³

1939 şirket raporunda durum elverdiği ölçüde yabancı işçi ve ustaların sayılarının azaltılmasının genel masrafları düşürmek açısından yararlı olduğu belirtilir. Türk işçilerin hızlı bir biçimde yetiştirilmeleri üzerinde durulur. Yabancı işçiler fabrikayla ayrı mukaveleler yaparak çalışmaktadırlar. 1935'te girdiği goble servisinde, bir Alman ustanın yanında beş yıl çırak olarak çalışmış olan Hasan Türkay anılarında, yabancı camcıların iki, üç, en çok beş senelik sözleşmelerle istihdam edildiklerini; sözleşmeleri bittiğinde İş Bankası'nın yenilemediğini ve gitmek durumunda kaldıklarını aktarır (Türkay, 1988).

Kuruluş sırasında, Bulgaristan'dan gelen bir grup işçi de fabrikanın ilk dönem çekirdek kadrosu içinde önemli bir yer tutar. 1934 yılında Bulgaristan'ın Varna şehrindeki cam fabrikasında çalışan bir grup Türk usta Paşabahçe'ye göç eder ve yeni kurulan Şişe-Cam'ın ilk ustaları arasında yer alırlar.⁴ Goble servisinin bir dönem ustabaşılığını da yürütmüş olan Yusuf Görmüş'ün kendisiyle aynı ismi taşıyan ve goble ustası olan oğlu; bu gruptan, Nasif Uyanık (pres ustası), Mestan Özbey (goble ustası), Üzeyir usta ve babasının isimlerini sayar. Ali Bıktım da kendisiyle yapılan söyleşide Bulgaristan'da cam fabrikasında çalışırken 1935 yılında Türkiye'ye geldiğini, 1937'de de fabrikada işe başlayarak, üfleme, şiller ve preste çalıştığını anlatır (Cam-İş, 1960:3). Fabrikaya kurulduğu sıralarda giren gazojen ustası Osman Özkahraman da aynı aileye mensuptur (Şişe ve Cam, 1960:8). Bir başka muhacir, Varna doğumlu Mustafa Yıldız orada 12 yaşında cam işçiliğine başlamış ve 1934'te de Türkiye'ye gelerek Şişe-Cam'da goble kalfası olarak işe girmiştir (Şişe ve Cam, Eylül-1960:5). Bulgar göçmeni (muhacir) usta ve işçilerin, goble başta olmak üzere fabrikanın servislerinde belirgin bir yerleri vardır. Güçlü bir iç dayanışmaya ve ortak kültüre sahip oldukları anlaşılabilir muhacir grubuyla ilgili dönemin tanığı bir işçinin gözlemleri ilgi çekicidir: “*Muhacirlerde şöyle bi şey vardı: adamlarda kaytarmak yok, ustabaşlarına, amire saygı çok. Bizim Anadolu'lar [kendisi Sivas kökenlidir], bunlar da işverene karşı. Onlar birbirini desteklerlerdi, birlik beraberlikle ilerlemeyi isterlerdi*” (Kaya, 2005).

Fabrikanın ilk işgücü içindeki sonuncu ve en geniş grup, daha çok vasıf gerektirmeyen işlerde istihdam edilen göçmen işçilerdir. Fırınlarda, taşıma işlerinde, meydan ameleleri olarak vs. çalıştırılırlar. Kimileri zanaat öğrenmek üzere tezgâhlarda yer alır. Bir bölümü zaman içinde daha vasıf gerektiren işlere kayarlar ya da

³ Özbey bunlardan bir örnek olarak; Büyük üfleme ustası Goşler, kalfası Gusti, ikinci kalfası Çerniski, fiskacısı Johan ve oğlu Franz'tan oluşan bir tezgâh ekibini hatırlamaktadır. (Küçükerman, s.241)

⁴ Mustafa Özbey'in tanıklıkları. (Küçükerman, s.237) Mustafa Özbey bu gruptaki ünlü cam ustası Mestan Özbey'in oğludur. Uzun yıllar goble servisinde çalışmış olan Mustafa Özbey, Bulgaristan'dan geldiklerini, kendisinin ortaokul sonrası goblede fiskacılıkla işe başladığını ve iki dayısı, amcası ve babasının goble servisindeki çeşitli tezgâhlarda çalıştıktan sonra emekli olduklarını anlatır.

buldukları serviste yükselerek kalıcı işçiler haline gelirler. Büyük bölümü ise belli süre çalıştıktan sonra ayrılırlar. Yüksek düzeyde bir işgücü hareketliliği yaratan bu grup ağırlıklı Karadeniz kökenlilerden oluşur. Kendisi de Trabzon doğumlu olan cam ustası ve sendika yöneticisi Lütfü Ak anılarında bu gruptan şöyle söz eder: “O tarihlerde çok yoksul olan Karadeniz bölgesinden bilhassa Giresun, Ordu, Trabzon ve Rize havalisinden iş için İstanbul’a çok insanlar gelir iş arardı.” Ak, bu göçmen işçilerin bekâr oldukları için Paşabahçe’de ev bulmakta yaşadıkları güçlüklerle de değinir (Ak, 1975:9).

Gerçekten de göçmen işçilerin barınma sorunu onların hareketliliğinde başlıca etkindir. 1938 yılı raporunda şirket yönetimi, fabrika havzasında yeni açılan ya da üretimi artıran fabrikalara özellikle iş mevsiminde yoğun işçi geçişleri nedeniyle yaşanan “*amele buhranından*” yakınmaktadır. Buna çözüm olarak düşünülen 100 yataklı, “*medeni bir bekâr amele yatakhanesinin*” açıldığı kaydedilmektedir (TŞCFAS, 1939:4). Bunun yanı sıra göçmen işçilerin memleketlerine yönelik mevsimsel hareketleri de döneme ilişkin tanıklıklarda şöyle yer bulur: “*Yaz aylarında, Anadolu’dan gelen yaşlı insanların hasat mevsimi dolayısıyla memleketlerine dönmeleri dolayısıyla diğer işyerleri gibi Paşabahçe fabrikası da sıkıntı çekirdi*”; “*İndük zamanı, çay zamanı herkes işine giderdi, ilk kuruluş yıllarında bu büyük bir sıkıntı yaratıyordu.*” (Ak, 11)

Fabrikada meydan işleri, taşıyıcılık gibi vasıf gerektirmeyen işlerdeki işgücü ihtiyacının karşılanması için başlangıçtan itibaren “peşin para” sistemi uygulanır. Hergün fabrika önüne toplananlar arasından o günkü üretimin ihtiyaç duyduğu sayıda -genellikle ustabaşılar tarafından- seçilenlerin günlük yevmiye karşılığı çalıştırılması uygulaması Paşabahçe’de “peşin para çalışma” olarak anılır. Bu sistem varlığını çok uzun yıllar devam ettirmiş bir tür erken dönem esnek istihdam politikası olarak yorumlanabilir. Üretimin, alınan siparişlerin yoğunluğuna göre değişen günlük emek ihtiyacına uygun olarak işçi almak, literatürde sayısal esneklik olarak tanımlanan uygulamanın örneği olarak görülebilir. Bu esneklik, işletme için gerekli ve nitelikli bir çekirdek işgücü ile kendisine gerektiği kadar ve gerektiği zaman başvurulacak geçici bir çevre işgücünün birlikte kullanılmasını sağlamakta, böylece işletmenin piyasanın değişen koşullarına uyum sağlaması kolaylaşmaktadır. İşletme için avantajlı olan bu uygulama işçiler açısından ciddi bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Sendikanın yeni kurulduğu sıralarda üyelerin başlıca şikâyetleri arasında bu konu da yer almaktadır. Anadolu’dan İstanbul’a işçi akını olmakta, uzmanlığı olmayan bu göçmen işçiler “bir çift öküz parasını çıkarmayı” hedeflediklerinden ne ücret verilse kabul etmeye hazır durumda olmaktadır (Ak, 11). Bu tür işçilerin yoğunlaştığı zamanlarda ise işsizlik sorunu başgöstermektedir.

“Milli Fabrika”da Çalışma Koşulları

1935 yılında kurulan Şişe-Cam Fabrikası’ndaki çalışma koşulları hem dönemin genel koşullarıyla benzer özellikler gösterir hem de camcılık işkolunun ağır

koşullarını yansıtır. Şirket raporları, döneme tanıklık eden işçi ve yöneticilerin tanıklıkları ve kimi resmi raporlar bize dönemin fabrikasındaki ücret, sosyal haklar, işçi sağlığı iş güvenliği ve diğer çalışma koşullarıyla ilgili bilgi sağlarlar. Ücret sisteminde 1939 yılında yapılan değişiklik ilgi çekicidir. Şirket raporunda yer alan, “*usta ve işçilerden azami randıman alabilmek için, mümkün olan kısımlarda akord usulünün tabikine başlanmıştır. Alınan ilk neticeler ümitbahıştir*” ifadeleriyle yeni bir ücret sistemine geçildiği ve bu sistemin diğer kısımlara da yayılacağı haber verilir (TŞCFAS, 1940:6). Şişe-cam işkolunda, el imalatında parçabaşı ödeme (akord sistemi) dünya çapında yaygın ve geleneksel bir sistemdir. Esasen el imalatının manüfaktür modeline uygun parçabaşı ödemeye dayalı akort yönteminin, daha sonraki yıllarda sadece goble servisinde değil, fabrikanın diğer bölümlerinde de uygulandığı görülecektir. Ustabaşılar ve fabrika yöneticilerinin katılımıyla oluşturulan akort komisyonlarının belirlediği akort tarifeleri bu ücretlendirme sisteminin temelidir. Parçabaşı ücret ödeme sistemi dönemin verimlilik arayışındaki birçok işletmesinin başvurduğu bir yoldur. Bu, verimliliği artıracak bir teşvik sistemi olarak görülmektedir. Marx 19. yüzyılda İngiltere’de fabrika yasalarının çıkarılmasıyla çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının ardından bu yasaların kapsamına giren işyerlerinde parça-başı ücretin genel kural halini aldığını belirtmekte ve “*buralarda sermaye, işçini verimini ancak emeği yoğunlaştırarak artırabiliyordu*” diye yazmaktadır (Marx, 530). Benzer biçimde 1936’da çıkarılan ve 1937 yılında uygulamaya geçen İş Kanunu’nun getirdiği haftalık 48 saatlik çalışma süresi sınırlamasının (bu, çalışma sürelerine dair Cumhuriyet tarihinin genel nitelikli ilk düzenlemesidir) şirketi, verimliliği artırmanın yolu olarak emeği yoğunlaştıran akort sistemine yönlendirdiği görülmektedir.

Elimizde fabrikanın resmi kayıtları olmadığından kesin ve bütünlüklü bir ücret serisi oluşturmak mümkün olamamaktadır. Bununla birlikte farklı kaynaklarda yer alan bilgileri karşılaştırmalı olarak biraraya getirip düzenleyerek ve işçilerin tanıklıklarından yararlanarak genel bir resim oluşturulmaya çalıştık. 1938 yılına ait bir inceleme işçi ücretleriyle ilgili fikir verebilir (Yaliner, 1938). Çalışmada yer alan verilere göre, yerli işçilerin aldıkları en az yevmiye; kadınlar için 50, erkekler için 60 kuruştur. Azami yevmiye rakamları ise kadınlar için 150, erkekler için 300 kuruş olarak verilir. Yabancı kökenli işçiler akord sisteminde çalıştıklarında yevmiyelerinin yarısı kadar prim alırlar, akord çalışmadıklarında aldıkları yevmiye 200-300 kuruş arasındadır. Ücretler konusunda başvurabileceğimiz bir diğer kaynak, çalışanların tanıklıklarıdır. Tanıkların sağladığı bilgilerden hareketle günlük ücretlerin, en azından giriş ücretlerinin, hayli düşük kaldığı yorumu yapılabilir. Makine ustası gibi vasıflı bir işçi dahi giriş ücreti olarak neredeyse asgari düzeyde ücret almaktadır.

İlk işçilerden Lütfü Ak anılarında, işe girdiği sıralarda (1941 yılı) yevmiyelerde düzensizlik olduğunu, kıdeme dayalı bir sistemin olmadığını, ancak ağır işçi-hafif işçi şeklinde bir sınıflamanın var olduğunu ve kendisinin de ağır işçi sayıldığı için 80 kuruş günlük ücret aldığını yazar ve bu yevmiye ile ayda eline geçen net ücreti 17-18 lira olarak verir (Ak, 12). Hasan Gözke, kuruluş sırasındaki sınavla

alınan vasıflı işçilerdendir ve iki lira (200 kuruş) gibi yüksek bir ücret aldığı, 1938’de ise ücretinin aylığa çevrildiğini ve 55 lira olduğunu aktarır. Özetle fabrikanın ilk dönemlerinde ücretlerin genel olarak düşük olduğu ve aynı zamanda işçiler arasında ücret dengesizliğinin hüküm sürdüğü anlaşılmaktadır.

Ücretler konusunda başvuracağımız dolaylı bir kaynak da dönem içinde yapılmış istatistikler olacaktır. İstatistiklerin sağladığı verileri kullanarak bazı karşılaştırmalar yapmak fabrikadaki ücretlerin düzeyi hakkında fikir verebilir. Dönemin sanayi istatistiklerinde yer alan rakamlar üzerinden yaptığımız hesaplamalarla elde ettiğimiz sonuçlar genel ücret serileriyle karşılaştırmalı değerlendirilmiştir. Sonuçlar savaş yıllarında ülke geneline paralel biçimde fabrikada da ücretlerde belirgin bir düşüş yaşandığını gösterir. 1942’de reel ücretler savaş öncesinin yarısına inmiştir ve ülke ortalamasının da altında görünmektedir. Bir karşılaştırmaya gidecek olursak, fabrika ortalama ücretlerinin, dönemin büyük kamu fabrikalarından olan Sümerbank’a bağlı Mensucat Sanayi Fabrikası’nın 1938 ve 39’da 120 kuruş olan ortalamalarına göre yüksek, 1940-42 arasında; 130, 139 ve 221 kuruş olan ortalamalarına göre düşük olduğunu saptayabiliriz. Savaş yıllarında kamu işçisi olmak bir ölçüde avantaj sağlıyor gibi görünmektedir.

Resmi istatistiklerde, Türkiye’de 1938 yılına ait ortalama işçi gündeliği 136 kuruş, İstanbul ortalaması 122 kuruş olarak hesaplanmıştır (Başbakanlık, 1945:13). Aynı yıl resmi istatistiklerde “cam sanayii ve ayna imalatı” meslek sınıfı için verilen rakam günlük 105 kuruştur (İktisat, 1941:15). Bu rakam, hem ülke geneli (136 kuruş) hem de İstanbul ortalamasının (122 kuruş) altındadır. Aynı yıla dair bizim fabrika için hesaplayarak bulduğumuz rakam (136.7 kuruş) ise tam ülke ortalamasına denk gelmektedir.⁵ Görüldüğü kadarıyla, kuruluş yıllarında fabrikanın ortalama ücret düzeyleri, en iyi ihtimalle, ülkedeki ortalama ücret düzeyi civarında ve işkolu ortalamasının üzerinde seyretmektedir. Öte yandan kaynaklar ve tanıklıklardan sağlanan veriler ışığında işçilerin büyük bölümünün, 50-60 kuruş seviyesindeki ücretlerle çalıştığı ve çoğunluğunun ortalamanın altında ücret aldığı çıkarılabilir. Burada yüksek ücret alan yabancı işçilerin ortalamayı yükselten etkisi unutulmamalıdır.

İstanbul işçi ailelerini dört farklı harcama düzeyinde değerlendiren 1938 tarihli bir anketin sonuçlarına göre, işçi aileleri içinde en düşük aylık masraf grubunun harcamaları 36 lira, dört grubun genel ortalaması ise 47 liradır (Bilkur, 1944:341). Paşabahçe’de günlük ortalamanın 137 kuruş civarında olduğunu kabul edersek, aylık ücretler yaklaşık 35-40 liraya tekabül eder (yüksek ücretli bir işçinin bile 1938’de eline geçen paranın ancak aylık 55 lira olduğunu görmüştük). Buradan

⁵ Başvekâlet İstatistik Umum Müdürlüğü, **Sanayi İstatistikleri(1932-1939)**, Ankara: Receb Ulusoğlu Basımevi, 1941, s.91-95. Bu istatistik verilerinde cam sanayinde iki işyeri görünse de -diğer işyerinde çalışan sayısının ihmal edilebilir sayıda olması nedeniyle- verilen rakamlar sadece Paşabahçe fabrikasına ait gibi değerlendirilmiştir. İstatistiklerde verilen yıllık toplam “amele yevmiesi”, yıllık toplam (amele ve ustabaşı) işgününe bölünerek günlük ücretler hesaplanmıştır.

hareketle Paşabahçe'deki ortalama ücretlerin ancak çok düşük düzeyde bir yaşam standartı sağlayabildiği anlaşılır. Ortalamanın da altında ücret alan gruptakilerin ise, mutlak yoksulluk koşullarında yaşamak durumunda oldukları rahatlıkla söylenebilir. 1943 yılında Paşabahçe fabrikasında işçiliğe başlayan tarihçi Kemal Karpat'ın gözlemleri de anlatılanları teyit eder niteliktedir: “[İşçilerin hayatı] Hiç de iç açıcı değildi. Hastalıklı işçiler vardı... Adamlar çalışıyorlar hiç yerine, bedavaya.” (Karpat, 2010:120)

Düşük ücretleri telafi edebilecek şey ancak yeniden üretim maliyetlerinin düşürülmesi olabilir. Gecekondulaşma yoluyla barınma ve bahçelerde yetiştirilen sebze meyvelerle -hatta küçük çaplı hayvancılıkla- gıda gereksinimlerinin karşılanması bu çerçevede değerlendirilebilir. İşçilerin hemen fabrikanın yakınlarında yerleşmiş olması aynı zamanda ulaşım masraflarını da önemsiz hale getirmektedir.

Ücret dışındaki sosyal yardımlara bakıldığında da zayıf bir tablo görülür. Kayıtlarda yer alan ilk sosyal yardım 1942 yılında verilmeye başlanan parasız bir kap sıcak yemektir ve ertesi yıl evli işçiler için iki kaba çıkarılır (TŞCFAS, 1944:6). İkinci Dünya savaşının yoksulluk yıllarında bu uygulama öncelikle kamu kuruluşlarında başlatılan ve büyük işletmeler için teamül haline gelen mikro seviyede bir sosyal politika örneğidir. Bu arada Türkiye’de işçiler için ilk sosyal sigorta uygulaması başlatılmıştır. 27.6.1945’te yürürlüğe giren “İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Hakkında Kanun” gereğince işçilerin primlerinin ücretlerinden kesilerek sigorta sistemine dahil edilmesi biçimindeki yasal zorunluluğun dışında fabrikanın dönem içinde işçilerine sağladığı farklı türden sosyal hakların varlığına dair bilgi bulunmamaktadır.

Şişe-cam işkolu son derece güç ve ağır çalışma koşullarına sahiptir. Yüksek ısıdaki fırınlara yakın, ergimiş madenle çalışan işçiler aynı zamanda çalıştıkları servislerin durumuna göre; yoğun gürültü, toz, kirlilik gibi etkenlere de maruz kalırlar. Yapılan işlerin bir kısmı yüksek tehlike içerir, ölümlü iş kazası riski yüksektir. Dolayısıyla bu işkolundaki bir fabrika için işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri özel bir önem taşır. Şirket raporlarında, fabrikanın ilk yıllarında işverenin bu konuya özel bir ilgisinin ve yatırımlarının olduğuna dair bilgiye rastlanmaz. İşçiler için yemekhane ve temiz su deposu ancak 1941 yılında yapılmıştır (TŞCFAS, 1941:6). İşçilerin sağlık ve çalışma koşullarına dair ciddi adımlar ancak 1945 sonrasında atılacaktır. Bu dönemde işçi duş yerleri, revir ve yemekhane oluşturulur, “sağlık teşkilatı” tamamlanır (TŞCFAS, 1947:5).

Ele aldığımız dönemin sonlarında, fabrikanın durumuyla ilgili ayrıntılı bir tabloyu, 1947’de ülkenin sanayi bölgelerini gezerek işçilerin durumunu inceleyen, Meclis Komisyonunun kapsamlı raporunda bulabiliriz.⁶ Raporda, fabrikada bir operatör, bir dahiliye uzmanı, üç sağlık memuru ve bir hemşire kadrosuyla çalışan,

⁶ **BCA**, no. 490.01/728.495.5. (TBMM Çalışma Komisyonu Üyesi Milletvekillerinin 15.7.1947-12.9.1947 tarihleri arasındaki araştırma gezilerine ilişkin rapor.)

on yataklı bir revirin bulunduğu belirtilir (TŞCFAS, 1950:8-9).⁷ Küçük bir işyeri hastanesi niteliğinde olan revirde doğum da yapılmaktadır. Yemekler, tuvalet ve banyo olanakları yeterli bulunmuştur. Ancak rapora göre işçi sağlığı açısından eksiklikler vardır. Cam fırınları karşısındaki işçilerin havalandırma düzeninin yetersiz olduğu ve işçilerin %25’inin verem potansiyeli taşıdığı bilgisine yer verilir. İşyerinde çocuk işçiler vardır ve bunların hafif işlerde kullanılması ancak ustaların insiyatifindedir. Çalışanların yaklaşık beşte biri kadındır. Kadın işçiler için kres bulunmamakta, çocuklu kadınlara emzirme için bir iki saat izin verilmektedir. Fırın karşısında çalışanların görece iyi kazandıkları tespit edilir ancak durum şöyle özetlenir: “*Ateş karşısında vatandaş fazla kazanır fakat hayat ve sıhhat satar. Bu şerait karşısında fazla mesai sıhhat ve hayatı için tehlikedir.*” Raporun sunuş bölümünde de özel sektördeki bir cam işyerinin yanı sıra Paşabahçe’deki işçilerin de “*sıhhi durumunun yürekler acısı*” olduğu vurgulanmaktadır. Komisyonda yer alan milletvekillerini, özellikle cam işyerlerinde yüksek sıcaklıklar karşısında güç şartlarda çalışan işçilerin durumu çok etkilemiştir. Öyle ki, komisyon başkanı Denizli milletvekili Hulusi Oral meclis kürsüsünde, yaptıkları gezinin sonrasında Çalışma Bakanı’na işçi sağlığı, iş güvenliği konularında gördükleri vaziyetle ilgili olarak yönelttiği soru önergesi üzerine konuşurken verdiği örneklerin başında, Beykoz Cam fabrikası da vardır. Oral kürsüde, Beykoz Cam Fabrikası’ndaki sıhhi durumu “*bir facia*” olarak nitelendirir (TBMM, 1948:114).

Ancak o sıralarda Danıştay’da açılmış bir dava bize işverenin çalışma koşulları konusunda Meclis Komisyonu gibi düşünmediğini gösterir. Şişe ve Cam işvereni cam sanayi işkolu için belirlenmiş olan tehlike sınıfına itiraz etmekte, işyerinin daha düşük dereceli bir sınıfa dahil edilmesini talep etmektedir.⁸ Talebi değerlendiren Danıştay’ın işveren lehine hüküm verdiği görülür. Böylece milletvekillerinin fabrikanın ağır ve tehlikeli olarak niteledikleri çalışma koşullarının; işçiler açısından görece yüksek kaza ve hastalık primleri sayesinde bir ölçüde telafi edilebilmesinin yolu da kapatılmış olur. Böylece işçilik maliyetlerinin yükselmesi

⁷ Sadece fabrika işçilerinin değil ailelerinin de yararlandığı bu tür bir sağlık tesisinin ne kadar yaşamsal bir ihtiyaç olduğuna ve ne kadar geç hizmete girdiğine dikkat çekmek isteriz.

⁸ 1945 yılında çıkarılan (Kabul tarihi: 27.6.1945, Resmi Gazete: 7.7.1945, Sayı: 6051) “**İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Ve Analık Sigortaları Kanunu**”na göre: “İşçi Sigortası İdaresi’nin işverenlerden alacağı primler, çalıştırdıkları sigortalılara verdikleri ücretlerin yıllık tutarına ve her işyerinin kaza ve hastalık bakımından gösterdiği tehlike derecesine göre değişir.” İşkolları, çalışma konularının, kaza ve hastalık tehlikelerinin ağırlığına göre sınıflara ayrılmıştır. 28 Haziran 1946 tarihli 4431 sayılı Bakanlar Kurulu kararında yer alan sigorta prim tarifelerine göre tehlike sınıfları ona ayrılmış ve prim oranları da %0.5 ile %5 arasında sıralanmıştır. Tarifede cam sanayi ve ayna imalatı işkolu prim oranı %3.5 olan VII. tehlike sınıfında yer alır. Şişe-Cam işvereni ise cam sanayinin tehlikesinin nispeten az olduğu iddiasıyla bu sınıfa itirazda bulunmuştur. İlgili kanuna göre işverenlerin dahil edildikleri tehlike sınıfına Çalışma Bakanlığı nezdinde itiraz hakları bulunmaktadır. (Konuyla ilgili Esas No: 47/1818, Karar No: 49/112 olan 26.1.1949 tarihli Danıştay 6. Daire kararı metni için bkz., **Çalışma Mevzuatı Cilt II**, Ankara: Çalışma Bakanlığı yayını, 1949, s.1087-1088)

engellenir.⁹ Takibeden yıl işçilerin; yemeklerin yenemeyecek durumda olduğu, bir ay izin alanların dönüšte işsiz kaldıkları, işten atılmak korkusuyla birçok kişinin hastalığını söylemediği, kan kusmadan doktorların yanına varamadıkları yönündeki yoğun şikâyetleri gazetelere yansiyacaktır (Zaman, 1949). Görüldüğü üzere “milli fabrika” “kapitalist” bir kuruluş gibi davranmakta, işçilerine kamu işletmeleri düzeyinde sosyal haklar ve olanaklar sağlamayı öncelikleri arasında görmemektedir.

Milli Fabrika Rejiminin Özellikleri ve İşyerinde Mücadele

Bu bölümde, yukarıda özetlediğimiz bilgiler ışığında dönemin fabrika yaşamını değerlendireceğiz. Değerlendirmelerimizi aynı zamanda emek tarihi yazınınımızın döneme ilişkin temel sorunsallarıyla da ilişki içinde geliştirmeye gayret edeceğiz. Genel bir bakışla fabrikanın kurulduğu tarih olan 1935’ten 1940’ların sonuna kadar her açıdan hareketli bir gelişme ve kurumsallaşma dönemi yaşadığını söyleyebiliriz. Piyasada yer edinmek, savaş yıllarının yarattığı sınırlılıkları aşmak, hem kamu hem de piyasa ihtiyacını karşılamak için üretim artışı sağlamak dönem boyunca işletmenin başlıca gündemleridir. Öte yandan savaş yıllarında çıkarılan Milli Korunma Kanunu ile hemen bütün büyük işletmeler gibi Şişe-Cam da bir milli misyon kazanmıştır. Bu dönemde devletin emek sürecindeki doğrudan belirleyiciliği artmıştır. Çünkü üretim ve dolayısıyla da emeğin denetim altına alınması özel bir önem kazanmıştır. Tüm bu gelişmeler Şişe-Cam’da dönem boyunca geçerli olan fabrika rejiminin temel karakterini de belirler.

Sanayileşme planı kapsamında faaliyete geçen diğer fabrikalar ve onların kurucusu olan kamu bankaları (Sümerbank, Etibank) ile Şişe-Cam ve İş Bankası ilk anda neredeyse aynı statüde gibi görülür. “Millilik” bu zeminden bakınca bir tür kamusalılık gibi işlemektedir. Ama gerçekte kamu-özel ayrımı kendisini asıl çalışma ilişkilerinde, emek sürecinde ve bölüşüm alanında gösterir. Şişe-Cam bir özel sermaye fabrikasıdır ve buna uygun olarak öncelikli hedefi de kâr etmektir. Nitekim karşılaştığı tüm zorluklara karşın –kuruluşu takibeden 1936’yı saymazsak- 1947’ye kadar yıllık bilançoları kârla kapanmıştır.¹⁰

Sanayileşme süreci içindeki önemli yatırımlardan bazılarını gerçekleştirmiş İş Bankası’nın ve bu yatırımlardan birisi olan Şişe-Cam’ın sanayileşme sürecinin asli özneleri durumundaki kamu kuruluşları ölçüsünde sosyal politika uygulamalarına

⁹ Bu karardan kısa süre önce yürürlüğe giren; “Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü”nde (Karar Sayısı: 7896 Tarih: 22.7.1948 bkz., **Çalışma Mevzuatı...**, s.296-305) yer alan cetvelde cam, şişe ve benzeri fabrika ve imalathanelerde üretime ilişkin işlerde ve fırınlarda çalışanların “ağır ve tehlikeli iş”lerde çalıştıklarının tescil edildiğini belirtmek de ilginç olacaktır. Ancak söz konusu tüzük sigorta primleriyle ilgili değildir, esasen kadın ve çocukların korunması ve ağır işlerde çalışma saatinin sınırlandırılması gibi konuları düzenlemektedir.

¹⁰ Bkz., 1935-47 arası şirket yıllık raporları (<http://www.sisecam.com.tr/yatirimci-ilisikleri/detay.aspx?>)

girişmediği görülmektedir. Dönem içinde Şişe-Cam işçilerine sunulanlar, İktisadi Devlet Teşekkülleri'nin işçilerine sağladıkları sosyal yardım ve katkıların yanında hayli cılız kalmaktadır.¹¹ Örneğin bu kuruluşların sunduğu sosyal yardımların en önemlilerinden birisi olan konut imkânı, Şişe-Cam'da hiç gündeme gelmemiştir. Fabrika içinde yer alan sınırlı sayıdaki lojman da yalnızca yöneticiler içindir. Oysa örneğin Sümerbank'ın 1945'te evli işçilerini aileleriyle birlikte barındırma oranı %30-40 civarındadır (Makal, 137). Yine Sümerbank'ta 1944'te uygulanmaya başlanan işçilere ücretli izin uygulaması Şişe-Cam'da ancak 1953'te başlayacaktır (Makal, 152; TŞCFAS, 1953:14). Fabrikada revir ve duş yeri gibi temel gereksinim mekanlarının inşası bile ancak kurulduktan onbir yıl sonra, 1946 yılında gerçekleşebilmiştir.

Nitekim uygulamadaki bu ve benzeri zayıflıklar yukarıda anılan Meclis Komisyon raporunda da yer bulur. İşyerindeki durumun özel işyerlerinden daha iyi olduğu belirlenir ancak bir yandan da şu vurgunun yapılması gereği duyulur:¹² “Paşabahçe Cam Fabrikası İş Bankasıdır. Sümerbank ve Etibank İşletmeleri derecesinde işçilerine bakmıyor.” Sosyal politika uygulamalarında ve genel olarak işletme önceliklerinde kuruluşun sermaye yapısının belirleyici olduğu açıkça görülmektedir. Özel sermaye kuruluşu olarak Şişe-Cam; milli niteliğiyle, piyasadaki ve kamuoyunda yarı kamusal bir kimlik kazanmış görünse de uygulamada sermaye birikim sürecinin gereklerine uygun olarak kârlılık öncelikli politikalar izlemektedir. 2. Dünya Savaşı yıllarının, Türkiye’de özel sermaye birikimi açısından yarattığı avantajlar ve sermaye sınıfının güçlenmesi için sağladığı olanaklar, Şişe-Cam örneği üzerinden izlenebilir.

İncelediğimiz kesitte fabrika-devlet ilişkisi ya da başka bir söyleşiyle devletin fabrikadaki varlığı kritik bir hâl almaktadır. Özel sektör kuruluşu olarak Şişe-Cam, devletin işveren olarak kendi işyerlerinde uyguladığı sosyal politikaları örnek almamakta, bunlar fabrika kapısının dışında kalmaktadır. Öte yandan devletin işgücünü disipline etmeye yönelik politikaları uygulamaya geçmektedir. Şişe-Cam, 1940 yılında, büyük fabrikalara spor tesisi kurulması için getirilen yasal düzenlemenin gereği olarak,¹³ bir beden terbiyesi salonu inşa eder (TŞCFAS,

¹¹ İDT'lerin dönem içindeki sosyal politika uygulamalarına ilişkin kapsamlı bir inceleme için bkz., Ahmet Makal, **Ameleden İşçiye**, İstanbul: İletişim Yayınları, 2007, s.113-159. İncelemede bu kuruluşların işçilerine, konut, yemek, eğitim, sağlık vb. gibi alanlarda yardımlar ve yatırımlar yaptıkları görülür.

¹² a.g.r. s.106.

¹³ 1938 Beden Terbiyesi Kanunu, 500'den fazla işçi çalıştıran müesseselere spor tesisi kurma yükümlülüğü getirmektedir. Bu, çoğu köy kökenli, yeni işçi sınıfı bireylerinin bedenlerine, işletmelerdeki üretim modeliyle uyumlu zaman-mekân koordinasyonu yeteneğini ve bu sayede üretim için gerekli iş disiplini kazandırmak ve işçileri boş zamanlarında performans düşürücü alışkanlıklardan kurtarmak amacını güden bir uygulamadır. Uygulamanın amacına yönelik yorum için bkz., Yiğit Akın, “Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihçiliğine Katkı:

1941:6). Aynı yıl şirket raporunda, çok ihtiyaç olduğu halde, demir yokluğu nedeniyle işçiler için dinlenme mekânı ve yemekhane inşaatının yapılamadığı belirtilmektedir. İşçilerin bedenlerini üretimin ritmine uydurmak ve verimli kullanmak, onlara sağlıklı koşullarda yemek yedirmek ve dinlenmelerini sağlamaktan daha öncelikli görünmektedir. Devlet, beden terbiyesi organizasyonunu zorunlu tutmuş ancak ücretsiz yemek vermeyi yasal zorunluluğa dönüştürmemiştir. Oysa devlet bir işveren olarak kendi işletmelerinde, sosyal gerekçelerle ya da verimlilik artırma hedefiyle bu türden imkânları işçilere sunmaktadır. Bu nokta devletçilik uygulamasının sürdüğü dönemde, özel sektörün sermaye birikimi için sahip olduğu düşük işçilik maliyeti avantajlarına işaret eder. Sosyal politikanın bütün yükü kamunun sırtına yüklenmektedir. Emek sürecinde devletin müdahalesinin fabrika rejimlerinin oluşumundaki yerini belirtmiştik. İncelediğimiz yıllarda bu müdahale dolaylı olduğu kadar doğrudan örneklerle de gündeme gelir.

1940 yılında çıkarılan Milli Korunma Kanunu, çalışma yaşamına ilişkin bir dizi düzenleme getirmiştir. Cumhuriyet tarihinde devletin emek sürecine en doğrudan müdahalesi olma özelliği taşıyan bu kanun: Ücretli iş mükellefiyeti (madde: 9), işyerini habersiz terk etme yasağı (madde: 10), gerekli hallerde üç saate kadar günlük fazla mesai zorunluluğu (madde: 19), çocuk ve kadın çalıştırmaya ilişkin iş yasası hükümlerini uygulamama izni gibi maddeler içermektedir. Öngörülen üç saatlik fazla mesai uygulaması, Bakanlar Kurulunca oluşturulan Koordinasyon Kurulu’nun kararı ile olmaktadır. Kurul işverenin başvurusu üzerine, Şişe-Cam Fabrikası’nda da yasanın 19. maddesine göre fazla mesai yapılabilmesine izin verir.¹⁴ Çok sayıda işçinin askere alındığı, ciddi bir işgücü açığının olduğu bir sırada uygulamaya konan bu kararın işçiler için ne kadar ağır bir iş yükü oluşturduğu tahmin edilebilir.¹⁵ Milli Korunma Kanunu’nun Şişe-Cam’daki uygulamasıyla ilgili bir başka örnek de şirketin 1942 yılı raporunda yer alır (TŞCFAS, 1943:6):

“İmtiyazımız dahilinde bulunan vilayetlerde başkaları tarafından açılan çok iptidai cam izabe fırınları, piyasada buldukları fahiş karlardan cüret alarak

Yeni yaklaşımlar, yeni kaynaklar”, **Tarih ve Toplum Yeni Yaklaşımlar**, Sayı 2(242), (Güz 2005), s.92.

¹⁴ 22 Ağustos 1940 tarihli, 49 sayılı Koordinasyon Kurulu Kararı. Kararda; “*Milli müdafaa siparişlerini kabul ve imal eyleyen merbut listede yazılı 8 fabrika ve müessesede, bu siparişlerin imalatı devam ettiği müddetçe, Milli Korunma Kanununun 19.maddesi hükümlerine tenkifan, icabında günde üç saate kadar fazla mesai yapılabilmesine müsaade verilmiştir.*” denmektedir. Şişe-Cam da bu sekiz fabrikanın arasında yer almaktadır.

¹⁵ İşgücü öylesine yetersizdir ki; bu denli ağır bir işkolunda 12 yaşında bir kız çocuğu çalıştırılabilmektedir. Feride Yanık, -Emekli Paşabahçe işçisi- “Paşabahçe Fabrikası ve semtiyle ilgili tanıklıklar” konulu görüşme, İstanbul: 6 Haziran 2006. Feride hanım anılarında 12 yaşlarında servislerdeki işçilere su taşıyarak fabrikada işe başladığını kaydeder. O sırada goble ve makinelerde çalışan kadınlar bulunduğunu da anımsamaktadır.

Türk ve ecnebi en iyi ustalarımızı yüksek ücretler vermek suretile elimizden almışlardır. **Fabrikamızı terk eden bu işçiler hakkında Milli Korunma Kanunu cephesinden icab eden takibat yapılmakla beraber** gerek vasıf ve gerek miktar bakımından imalatımızın düşmesini önlemek üzere ciddi tedbirlere vaktinde tevessül olunmuş ve bu hususta muvaffakiyet elde edilmiştir.” (vurgular bize aittir)

Daha yüksek ücretli bir iş bularak yaşam seviyelerini yükseltmek için harekete geçen işçilere engel olmak üzere devlet fabrikaya çağrılmaktadır.¹⁶ Bu çağrının nasıl yanıtlandığına dair elimizde net bir bilgi yoktur.¹⁷

Devletin bu dönemde emek sürecine yaptığı sermaye lehine müdahaleleri bir başka örnekle de görmek ilginç olabilir. 1936 İş Kanunu’nda hazırlanması öngörülen (madde: 36) ve daha sonra 3516 sayılı yasayla üç yıl sonraya ertelenen; “*Günde Ancak Sekiz Saat Veya Daha Az Çalışılması İcâbeden İşler Hakkında Nizamname*” Kasım 1940’ta çıkartılır.¹⁸ Nizamnamede bir işçinin “*günde ancak sekiz saat çalıştırılması*” icâbeden işler olarak sayılanlar arasında “cam sanayii işleri” de vardır. 2. maddenin II. bendinde listelenmiş olan işler fabrikada temel üretim noktasında yapılan işlerin hemen tümünü kapsamaktadır. İronik bir şekilde, üç saat fazla mesainin fiilen zorunlu hale getirildiği Ağustos’taki Bakanlar Kurulu Kararından üç ay sonra yayınlanan nizamnamedeki hükümler baştan kadük olmuş görünmektedir. Burawoy devletin emek sürecine müdahaleden kaçındığı (burada çalışma koşullarını düzenleyerek görece insanileştiren çalışma mevzuatının yokluğuna, piyasa güçlerinin mutlak egemenliğine vurgu yapılmaktadır), işçilerin geçim olanaklarının tümüyle işe ve işyerindeki performanslarına bağlı olduğu rekabetçi kapitalizm döneminin fabrika rejimini despotik olarak tanımlamıştı. Bizim *milli fabrika rejimi* olarak tanımladığımız aşamada ise devlet emek sürecine müdahale etmektedir. Ancak burada müdahale, işçilerin piyasa güçlerinden korunması yönünde değil, sermaye birikiminin koşullarının sağlanmasının kolaylaştırılması önceliklidir.

¹⁶ Kanunun (4945 sayılı kanunla değişen)10. maddesi: “*Hükümetçe lüzum görülen sanayi ve maadin müesseseleriyle bu müesseselere bağlı iş yerlerinde ve bu kanunun derpiş ettiği ihtiyacı karşılamak amacıyla Hükümetçe tayin edilecek diğer iş yerlerinde çalışan işçiler, teknisyenler, mübendüsler, ihtisas sahipleri ve sair hizmetliler çalıştıkları müesseseyi veya işyerlerini kabule şayan bir mazeret olmaksızın terkedemezler*” şeklindedir.

¹⁷ Raporda söz edilenlerden birisi olan Yusuf Görmüş’ün İzmir’e giderek ortak olduğu bir cam atölyesini işlettiğini ancak bir süre sonra fabrikaya geri döndüğünü biliyoruz. Ama bu geri dönüşün ardında, kanuna uygun olarak yapılmış bir takibat olup olmadığına dair bilgimiz bulunmamaktadır. O yıllarda Beykoz savcılığı yapan Reşat D. Tesal da anılarında, Kağıthane’de bir cam fabrikası açan ve Paşabahçe’den hem malzeme hem de uzman işçi aşırıya çalışan bir işverenle ilgili olarak gerçekleştirdiği tahkikattan söz eder. Bkz. Reşat D.Tesal, **Selanikten İstanbul’a Bir Ömrün Hikayesi**, 1.Baskı, İstanbul: İletişim, 1998, s.178.

¹⁸ Kararname no: 2/14637, yayın tarihi: 12 Teşrinisani (Kasım) 1940.

Dönem boyunca hakim olan fabrika rejiminin temellerini anlayabilmek için, devlet müdahalesinin yanı sıra teknik ve ekonomik gelişmeler, işgücünün durumu ve çalışma koşullarının etkisi birarada değerlendirilmelidir. Fabrikada her birinin başında mühendis kökenli birer şef bulunan dokuz ayrı servisi bulunur. Servislerde ekipler ve ekiplerin başında da ustalar yer almaktadır. Onların üstündeki ustabaşılar ise üretim sürecinde egemen konumdadırlar. Zanaat temelli manüfaktür tarzı üretim kültürünün önemli bir parçası, çalışanlar arası ilişkilerdeki sıkı hiyerarşik düzendir. Odağında ustadan çırağa aktarılan zanaat bilgisinin olduğu bu düzende hiyerarşinin en altındaki çırağın işte tutunması ve zanaati öğrenerek gelişmesinin koşulu ustalarına saygı göstermesi, onların takdirini kazanmasıdır. Hiyerarşinin daha üstünde yer alan ustabaşılarsa fabrika yaşamındaki sorumluluk ve yetkiyi işverenle paylaşırlar. Ustabaşılar aynı zamanda üretimdeki yardımcı ve vasıfsız işler için işe alma ve işten çıkarma yetkisine de sahiptirler.¹⁹

Ustalık statüsü bir anlamda hala zanaat kültürünün içindeyken, ustabaşılık işveren vekilliğine denk düşen ve zanaatin değil fabrikanın hiyerarşisinde yer bulan bir konumdur. Bu durumda da işçilerin uzun yıllar en sık dile getirdikleri şikâyetlerin odağında ustabaşılardan keyfi tutumları, adaletsizlikleri, kayırmacılıkları ve haksız işten çıkarmalarının olması kaçınılmazdır.²⁰ Ustabaşılar aynı zamanda sendikanın ilk kurucuları da olacaklardır. Ama bu onların, dünya emek tarihinde birçok örnekte görüldüğü gibi, zanaatçi kimlikleriyle giriştikleri bir öncülük değildir. Devlet ve işveren denetiminde kurulması ve öyle kalması istenen bir sendika için en uygun kişilerin, işveren vekili konumlarıyla, onlar olacağı düşünülmüştür.

Fabrikanın kuruluş evresinde özel bir yeri olan yabancı ustalardan kaynaklanan gerilimlere de ayrıca değinmek gerekir. Gerilim yaratan konular, Özbek’in anılarında şöyle yer bulur: “*Bu yabancılar çalışırken bilgi ve tecrübelerini saklamak isterlerdi. Yemek tatillerinde bile aletlerini dolaba kilitlerlerdi. Onun için her tezgâh, bütün ekibiyle birlikte gelirdi. Bilgi kaçırmak, öğretmek istemezlerdi. Ücretleri de bizimkilerden farklıydı*” (Küçükerman, 241). 200-300 kuruş aralığında yevmiye ve ayrıca bunun yarısı kadar da prim aldıkları hatırlanırsa yabancıların, yerli işçi ücretlerinin iki katına yaklaşan bir gelire ulaştıkları hesaplanabilir. Yabancı ustaların aldığı yüksek ücretlerle ilgili rahatsızlığı, kendisiyle yaptığımız görüşmede Görmüş de ifade etmiştir (Görmüş, 2006). Dönemin önde gelen yerli ustalarından olan babasının fabrikadan ayrılarak İzmir’e gitmesinde, yabancı ustalara verilen ücretlerin kendilerinininkinden yüksek olmasının yarattığı adaletsizliğin rol oynadığını anımsar. Türkay da anılarında, yabancı ustaların ücretin yanı sıra prim ve lojman gibi ekstra

¹⁹ Ustabaşılardan ne denli geniş bir inisiyatiflerinin olduğuna dair bir örnek Özbek’in tanıklıklarında yer alır: “*Adam yoktu, ihtiyacı olanlar kapıya gelir, vardiya ustası ‘bu sana, bu sana’ der 20 kişiyi içeriye alırdı.*” Mustafa Özbek’le yapılan görüşme; Küçükerman, s.241

²⁰ Gece Postası gazetesinin nüshalarında konuyla ilgili birçok habere rastlanır. Örnek olarak bkz., **Gece Postası**, “Zeytinburnu ve Paşabahçeli İşçilerin İki Mühim Şikâyeti”, 28 Temmuz 1951, s.4. Bu yazıda istediği işi yapmadığı için ustabaşı tarafından darp edilerek yaralanan bir işçinin haberi yer alır.

haklara sahip olduklarını vurgular (Türkay, 1988). Türkay bunun dışında; Alman kökenlilerle ilişkilerin iyi olduğunu, Yunanlıların ise “ırkçı tavırlar” aldıklarını, yanlarında çalışan çırak ve kalfalara karşı “başın” davrandıklarını söyleyerek kültürel-etnik gerilimlerin varlığına da işaret eder. Ancak yabancı ustaların varlığının yerli işçiler için avantajlı bir yanı da vardır. Türkay anlatısında, yabancı ustaların varlığının, İş Yasasının keyfi biçimde uygulanmasına engel oluşturduğunun altını çizmektedir (Türkay, 1988).

İster yerli ister yabancı kökenli olsun ustalar fabrikanın vazgeçemeyeceği yüksek vasıflı çekirdek işgücünü oluştururlar. Kendilerine ödenen ücretler ve sağlanan olanaklar hayli fazladır. Bu işgücünün ne kadar önemli olduğunu Milli Korunma Kanunu uygulamalarıyla ilgili bölümde görmüştük. Çekirdek işgücü, hünerli emek gibi güçlendirici bir birikimin yanı sıra, özellikle akort (parçabaşı) sistemiyle ücret alan ustaların -ağırlıkla gobledekiler- bir ölçüde özerklikleri vardır. Kendi ücret pazarlıklarını işverenle doğrudan yapabilecek güce ve mekanizmalara sahiptirler. Akort tarifelerinin (her bir parça başına usta ve ekibine ödenecek parayı belirleyen listeler) bir komisyon tarafından düzenlenmesi sendikalaşma öncesinde bile var olan bir pazarlık mekanizması olarak işlemektedir.²¹ Emek tarihi yazınımızda genellikle ihmal edilen vasıflı işgücünün hareketliliği Paşabahçe’de bu dönem kritik bir meseledir. Savaş yıllarında özel izinlerle kurulan cam atölyelerinin sahip, ortak veya ustabaşları hemen tümüyle Paşabahçe kökenli ustalardır. Lütfü Ak’a göre: “*Camın piyasada para ettiği 944-945 yıllarında Paşabahçe’den ayrılanların hemen hemen hepsi birer cam imalathanesi açmışlardır*”(Ak, 30). Bu vasıflı işgücü kaçışını durdurabilmenin yoluysa elbette onları maddi açıdan tatmin etmektir. Ekin’in de dikkat çektiği gibi bu durumda da yüksek ücretlerin acısını vasıfsız işçiler çekmekte, onlara düşük ücretler vererek durum telafi edilir (Ekin, 1959:286). Neticede, çekirdek ve çevre işgücü arasında keskin bir ayrım ortaya çıkar.

Ustaların pazarlık gücü ve direnişleriyle ilgili olarak dikkat çekici bir örneğe yine dönemin tanıklıkları arasında rastlanır. 1944 yılında goble servisinde ücret düşüklüğü ve prim alamamaktan rahatsız olan dönemin önde gelen ustaları prim istemeye karar verir ve “*bunun için de direneceklerini*” şeflerine iletirler. Mühendis şef bu durumu fabrika müdürüne iletir ve sonuçta ustalara 50 ila 150 lira arası aylık prim sağlanır (Ak, 21-22). Bu, fabrikada bizim ulaşabildiğimiz kayda geçmiş ilk toplu direniş girişimi olarak değerlendirilebilir.

Andy Friedman, emek sürecinde denetimin yekpare bir süreç olarak düşünülmemesi gerektiğini, işyerindeki işgücü farklılıklarına uygun iki alternatif denetim stratejisinin olduğunu vurgular (Friedman, 43-55). Bunlardan birincisi,

²¹ Lütfü Ak, 1946 yılında fabrikada göreve başlayan işletme şefi Fethi Arman’ın, daha önce karışıklık yaşanan goble servisine bir düzen getiren ve akort tarifelerinin belirli komisyonlar tarafından tespit edilmesini sağlayan kişi olduğunu anlatır. Ak’a göre bu düzenlemelerle birlikte camcılarla işletme arasında irtibat kurulmuş, resmîyet kalkmış, “*artık bir camcı rahatlıkla şefe çıkma imkânı*” bulmuştur. “*Fethi bey bununla beraber goble servisi usta ve ustabaşları arasında kurduğu işbirliği sayesinde kısa zamanda işletmeye hakim olmasını bilmiştir*”. (Ak, s.39)

özellikle büyük, istikrarlı ve işgücünün zayıf biçimde örgütlendiği işletmelerde geçerli olan doğrudan denetim stratejisidir. Bu stratejinin arkasında sermayenin işçilerin bağımsızlığını devamlı baskı altında tutma isteği yer alır. Ama Friedman, işçiler sadece kazançlarını düşünen birer *homo economus* olmadıkları için bu durumun onların insani sınırlarını zorladığını belirler. Doğrudan denetimin karşılaştığı engellere karşı sermayeyinin işgücünün vasıflı kesimleri için uyguladığı ikinci strateji ise “sorumlu özerklik”tir. Bu modelde işçilerin, emek sürecine becerileri, ihtiyaçları ve arzuları temelinde katılmaları hedeflenir. Böylece işçilerin kendilerini işletmenin çıkarlarıyla özdeşleştirmeleri ve bağlanmaları istenir. İki strateji aynı işletmede uygulanabilir. Bu durumda ortaya merkez ve çevre olmak üzere ikili bir işgücü yapısı çıkacaktır. Merkezdeki ayrıcalıklı işgücü sorumlu özerklik yoluyla denetim altına alınırken, görece düşük vasıflı çevre işgücü için doğrudan denetim mekanizmaları işletilecektir. Şişe-Cam'daki tablo, Friedman'ın betimlediği, sorumlu özerklik-doğrudan denetim ikilisine dayanan modeli yansıtıyor görünmektedir. Çevre işgücü üzerinde işveren otoritesine ve işsizlik korkusuna dayanan doğrudan denetim geliştirilirken, merkez işgücünü oluşturan ustabaşılara bir tür özerklik tanınır, onların kendilerini işyeriyle özdeşleştirmeleri istenir.

Önceki bölümde göçmen vasıfsız işçilerin; yukarıda da vasıflıların hareketliliklerine değindik. Buna yabancı ekiplerin, ustaların geliş gidişleri ve savaş dönemi yoğun askere alınmaları da eklersek, işlediğimiz dönemin en belirgin özelliğinin yoğun bir işgücü hareketliliği olduğu sonucuna varırız.²² Erken Cumhuriyet dönemi emek tarihi tartışmaları içinde *yüksek işgücü devri* teması önemli bir yer tutar. İşgücü devrinin sürekli ve düzenli bir işgücünün oluşmasına imkan tanımadığı, dolayısıyla da sınıfsal bir bilinç geliştirilmesinin ve örgütlenmenin önündeki önemli engellerden biri olduğu yönünde değerlendirmeler ağırlıktadır (Makal, 302; Ekin, s.260-261). Buna karşılık emek tarihçiliğimizin yeni kuşak yazarlarının çalışmalarında; yüksek işçi devrinin, işçilerin çalışma koşullarının kötülüğüne ve ücretlerin düşüklüğüne karşı geliştirdikleri bir savunma mekanizması olarak yorumlanması gerektiği yönünde görüşler öne çıkmaktadır (Akın, 100). Bu yaklaşım aynı zamanda, tek ve evrensel bir sınıf bilinci oluşum sürecinin öngörülemeyeceğini, farklı deneyimlerin olabirliğinin kabul edilmesi gerektiğini vurgular.

Söz konusu yaklaşımlara karşı geliştirilen itirazda; yüksek işgücü devri organize olmayan iş uyuşmazlığı kapsamında değerlendirilmektedir. Bu tür uyuşmazlıklarda işten duyulan hoşnutsuzlukla, işten ayrılma arasında bir nedensellik bağı olduğu kabul edilir. Ancak Türkiye’de yaşanan deneyimin bu kalıba uygun

²² Fabrikadaki yüksek işgücü devri, o tarihlerde Türkiye’deki çalışma koşullarını incelemek için bir gezi yaparak sonuçlarını yayınlayan ILO heyetinin raporunda da yer alır. Raporda 1948 kayıtlarına göre fabrikada çalışan 1450 kişilik işçi kitlesi içinde yıl boyunca 570 kişinin işten ayrıldığı 555 kişinin ise işe alındığı ve bunun da normal sayıldığı belirtilmektedir. Bkz. International Labour Office, **Labour Problems in Turkey-Report of a Mission of the ILO**, Geneva: 1950, s.216.

olmadığı yorumu yapılmaktadır (Makal, 52-53). Bu yaklaşıma göre erken cumhuriyet döneminde sorun bizatıhi yerleşik bir işçiliğin oluşmamış olması ve bunun ardındaki yapısal nedenlerdir. Dolayısıyla dönem içindeki işgücü devri sadece bir savunma stratejisi olarak yorumlanamaz. Her işçi kesimi için neden ve sonuçları farklı olsa da işgücü hareketliliği; hem işletmelerin üretim kapasiteleri hem de işçilerin örgütlenme kapasiteleri için kritik önemdedir. İşçilerin işyerlerini terk etmelerini; proleterleşme sürecine karşı bir direniş olarak okumak da (örneğin bir çift öküz parasını, tarla parasını kazanıp köyüne dönenler için), çalışma koşullarının olumsuzluğuna karşı bireysel ve/veya toplu düzeyde bir direniş olarak okumak da mümkündür (fabrika raporlarına yansıdığı gibi çevrede açılan fabrikaların koşullarını daha cazip bulup oralara giden işçiler ya da savaş yıllarında ayrılıp atölyeler kuran ustalar örneklerindeki gibi). Ama bunları organize olmayan bireysel düzeyde direnişler, savunma stratejileri olarak görsek bile bu, işyerlerindeki yüksek hareketliliğin işçi örgütlenmesine, kolektif bir işçi hareketine engel oluşturduğu gerçeğini değiştirmez.

Dönemin siyasi atmosferi, tek parti iktidarının baskıcı ve yasakçı uygulamaları, grev ve sendikaları yasaklayan mevzuat gibi etkenler kuşkusuz işçi örgütlenmelerinin oluşmasında çok ciddi engellerdir ama sorun salt bunlara indirgenemez. Emek tarihine sadece hukuki-politik gelişmelerin bir yansıma alanı olarak bakmamak gerekir. Devlet merkezli bir yaklaşımdan kaçınmak için, emekçilerin özellikle de işyerlerinde ve yaşam alanlarında biriken deneyimlerini odağa yerleştirmek gerekir. Buradan bakınca bir kez daha işyerlerindeki işçi devrinin iki yönlü işleyen bir süreç olduğunu görürüz: Bir yandan tekil proleter için bir tür direniş stratejisi ama öte yandan proleter kitleler için bir dağınıklık, deneyim biriktirememeye, örgütlenememe nedeni.

Fabrikanın kurulu olduğu Beykoz bölgesinde son derece hareketli ve yeni göçmenlerden oluşan bir işgücü yapısı hakimdir. Karadeniz köylerinden, Balkanlardan ve Avrupa ülkelerinden gelenlerle ve bir dönem fabrikada çalışıp gidenlerle sürekli bir göç yaşanmaktadır. Geçmişten aktarılan hemen hiçbir örgütlenme deneyimi yoktur.²³ Oysa birçok yerde henüz sendikalar kurulmadan önce faaliyet göstermekte olan, işçi yardımlaşma dernekleri/sandıkları olduğu bilinmektedir (Koç, 1992:100-120). Bunlar çoğunlukla; tramvay, liman, enerji, banka gibi, işgücünün görece süreklilik gösterdiği işkollarında kurulmuşlardır. 1946 sendikacılığının ilk geliştiği bölgelerin, işkollarının ve işyerlerinin görece daha yerleşik olduğu ve işgücünün süreklilik arz ettiği mekânlar olması rastlantı olmasa gerekir. Paşabahçe-Beykoz bölgesi bu deneyimden uzak kalmış, 1946 yılında

²³ Bölgede daha önceki yıllara dair varlığından haberdar olduğumuz tek sendikal deneyim İstanbul Umum Amele Birliği'nin Beykoz Şubesi'dir. 1922'de kurulan ve iktidara yakınlığıyla bilinen bu kuruluşun ömrü çok kısa olabilmış ve 1924'te kendisini feshetmek durumunda kalmıştır. Raporlarında “gelişmekte olduğu” bilgisi dışında Beykoz Şubesinin faaliyetlerine ilişkin bir bilgi bulunamamıştır. Birlik'le ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. 1923 Amele Birliği, **Mete Tunçay**, 2. Baskı, İstanbul: Tüstav/Sosyal Tarih Yayınları, 2009

sosyalist partilerin öncülüğünde başlayan sendikalaşma çabası da Paşabahçe havzasına ulaşmamıştır. Bu dalga içinde kurulan sendikalar; tütün, taşımacılık, basın gibi 1908’den beri örgütlenme birikimi ve sürekliliği olan işkollarındadır (Güzel, 1996:148-151).

İşgücü devrinin azalması ancak gecekondulaşmanın yaygınlaşmasından sonra mümkün olmuştur.²⁴ İşçiler, temel sorunları olan konut sorununa kendileri çözüm bulur ve yerleşik bir işçi sınıfı olmanın koşullarını yaratmaya başlarlar. Eğer işgücü devriyle geliştirilen bireysel savunma stratejisi idiye bu kez bir “uyumlanarak koşulları düzeltme” stratejisi devreye girmiştir. Konut edinerek yeniden üretimin koşullarını yaratma/geliştirme işini kendi olanaklarıyla gerçekleştiren işçilerin bu çözümü aslında emek sürecinin düzenlenmesinde işverene önemli bir katkı da sağlamıştır. Bu yolla işverene maliyet oluşturmaksızın düzenli bir işgücü sağlanmış ve hemen fabrikanın çevresinde hazır bir işgücü piyasası oluşmuş olur. Devlet bu ucuz konutların kamu arazilerinde oluşumuna göz yumarak emek maliyetlerinin düşmesine katkıda bulunur. Böylece bir kez daha dolaylı yoldan özel sermaye birikimine katkı sunmuş olur.²⁵

Özetle, milli fabrika rejimi, işgücünün çekirdek ve çevre olarak ayrışması, esneklik uygulamaları, savaş yıllarında emek sürecine yapılan doğrudan devlet müdahaleleri ve işgücünün yeniden üretim maliyetlerinin işçilerin sırtına yüklenmesiyle karakterize olur. Rızadan çok baskı belirleyicidir. Emek sürecindeki denetim, merkez-çevre işgücü ayrımı bağlamında ikili bir karakterde gelişir. Milli ve/veya şirket kalkınması hedeflerinin belirleyiciliğinde inşa edilmiş olan bu rejime biz milli fabrika rejimi demeyi uygun buluyoruz. Fabrikanın kurulduğu 1935’ten ilk sendikalaşmanın yaşandığı 1947’ye kadar olan dönemi bu başlık altında değerlendirmiş olduk. Yazının devamında, emek süreci literatüründe dikkat çekilen, kimi zaman ihmal edildiği için eleştirilere konu olan, bir başka alana geçmek, örtük ve açık biçimde kendisini gösteren işçi direnişini anlatmak istiyoruz.

²⁴ İş ve İşçi Bulma Kurumu İstanbul Müdürlüğü’nün 1950 civarında yaptığı bir araştırmanın sonuçlarını gösteren tablonun notlarında; “Boğaziçi’ndeki bir taş, toprak sanayi müessesesi” olarak geçen Şişe-Cam fabrikasındaki “*mesleksiz işçiliklerinde çalışanlar arasında evvelki senelerde büyük miktarda işçi hareketi mevcut olduğu halde bu müessesede civarında gecekondular kurulduktan sonra işçi hareketi asgarîye inmiştir*” ifadelerine yer verilir. Tabloyu aktaran: Ekmel Zadil, “İş ve İşçi Bulma Hizmeti, Mahiyet ve Vazifeleri”, **İçtimai Siyaset Konferansları**, Dördüncü Kitap, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1951, s.27.

²⁵ 1940’lı yıllarda Beykoz savcılığı yapmış olan Reşat Tesal anılarında, Paşabahçe ve Beykoz civarındaki fabrikalarda iş bulan göçmen işçilerin Sultaniye çayı ve onu çevreleyen fundalıklarda çıkardıkları yangınlarla kendilerine açtıkları alanlarda gecekondular inşa ettiklerini, kendisinin bunun önlenmesine dair bütün çabalarının bölge jandarma komutanı ve diğer yetkililerin ilgisizlikleri ve göz yummaları nedeniyle sonuçsuz kaldığını aktarır. Bkz. Tesal, s.177-178.

Milli Fabrika Rejiminde Direniş

Milli fabrika rejimine karşı, daha kuruluş aşamasından itibaren, fabrika yaşamına ilişkin yaygın romantik ve milliyetçi anlatıda rastlanmayan bir işçi direnişinin kendisini, itirazlar ve şikâyetlerle gösterdiğini vurgulamalıyız. Daha kuruluş evresinde, 1936 yılında, bir Paşabahçe işçisinin, Türkiye Komünist Partisi'nin yayın organı Orak Çekiç'te yayınlanan mektubu çarpıcı bir örnek oluşturur²⁶:

“3000 DERECEDE YANIYORUZ!

...Paşabahçe'de bir fabrika kuruldu. Fabrika baştan aşağı yeni. Fakat amelenin dinlenmesi için büyük bir salon bile yoktur. Olmuş olsa da ne çıkar. Çünkü bu fabrikada ameleye yemek yemek ve dinlenmek paydosu yoktur. Cehennem gibi yanan ocakların karşısında hiç mola vermeden 8 saat çalışıyoruz. İşçiler ayak üstü tezgâhların başında, ocakların karşısında yemeklerini tıknırlar. İşten ayrılıp kenefe gitmeğe bile müsaade edilmez. Sonra fabrikada eyi içilecek soğuk su yoktur. Halbuki, fırınların önünde kavrulan işçiler birer inbik gibidirler.

Bu ağır işte amele ancak bir hafta dayanabiliyor. Bu şerait altında en sağlam bünyeli bir işçi bile bir hafta çalıştı mı onbeş gün kendine gelemiyor. Yevmiyeler 40-60 kuruştur. Fabrikada ameleye pek kaba muamele ediliyor. Küstahça kurulmuş bir disiplin vardır. Amelenin en ufak bir isteği bile hakaretle, tehditle mukabele görür. Amelenin itirazlarına daima şu cevap verilir:

‘İstersen çalış, fazla laf istemez. Çek arabanı. Kapuda iş bekleyen çook...’ Hakikaten öyle. Bu cehenneme atılmak için kapuda aç ve işsizler çok. Türkiye’de her işte olduğu gibi, bu cehenneme bile iltimasla giriliyor.

Fabrikanın etrafında direktör ve idare memurları için her türlü istirahat tesisatı var. Onlar fabrikanın avlusunda açık havada tenis oynarlarken, fabrikanın ait olduğu banka sırtımızdan cayır cayır para kazanırken, biz işçiler 3000 derecede yarıyoruz!”

Mektup, fabrikanın başlangıç evresinde hüküm süren rejim ve onun işçiler tarafından nasıl deneyimlendiğiyle ilgili kıymetli ayrıntılar sunmaktadır. Ayrıca erken bir aşamada dile getirilen bu şikâyetlerin sonraki dönemlerde de benzer ifadeler ve hassasiyetlerle gündeme gelecek olması önem taşır. Burada ifade edilen kimi şikâyetler fabrika içi sınıf mücadelesinin neredeyse ana karakteristikleri olarak sonraki yıllarda da hep karşımıza çıkarlar. Başlıcası, çalışma ve yaşam koşulları işçilerden farklılık gösteren memurlara ve onlar lehine geliştirilen ayrımcı politikalara tepkidir. Mektup aynı zamanda işçilerin pasif, kaderini kabullenmiş bir rolde görülemeyeceklerine, sınırlı da olsa ellerine geçen imkânları kullanarak seslerini duyurmaya, işçi sınıfı kamusalılığına bir biçimde dahil olmaya çalışan özneler olarak da görülmeleri gerektiğine işaret eder. Çalışmanın girişinde yer

²⁶ Orak Çekiç, Sayı 10(19), 10.8.1936 aktaran: Mete Tunçay, **Türkiye’de Sol Akımlar (1925-1936)**, İstanbul: BDS Yayınları, 1992, s.437-438

verdiğimiz šiire bakınca; seslerini Bursa Hapishanesi’ndeki Nazım Hikmet’e kadar duyurabilmiş oldukları da düşünülebilir. Diğer taraftan fabrikadaki bu türden sınıfsal ve politik tepkilerin, arayışların sıkı bir şekilde takip edildiği kaydedilmelidir. Karpat’ın tanıklığı bu takibin düzeyi konusunda fikir verebilecek özgün bir örnek oluşturur:

“Dikkatimi çeken bir olay da şudur: İşçiler her sabah kartlarını basarak içeri girer, ben de onların girişini izlerdim. Onların arasında üstü başı düzgün, iyi beslenmiş ve fabrikada fazla iş görmeyen, çalışmadan gezen bazı adamlar vardı. ‘Kim bunlar’ diye sorduğumda söylediler, bunlar bizim polislin oraya soktuğu sivil polislermiş. ‘İşçiler arasında komünist fikirler yayılmasın, propaganda olmasın’ diye bunlar oraya yerleştirilmiş... Alenen. Apaçık” (Karpat, 121)

Fabrikadaki durum ve yaşam koşulları karşısında tüm işçilerin aynı algılara ve tepkilere sahip olduklarını düşünmek elbette doğru olmaz. Dönemin Paşabahçe fabrikasına ilişkin anılarında: “*Fakir, çoğu eğitim görmemiş ve fakirlik nedeniyle verilen bu düşük ücretlerle yetinip geçiniyorlar. Fakat için için bundan memnun olmadıklarını, ilk fırsatta memnuniyetsizliklerini ortaya atacaklarını da seziyordum*” sözleriyle gözlemlerini aktaran Karpat aynı zamanda, çalışanların köyden gelen bir kesiminin orada bulamadıkları; iş, belirli bir gelir, hastane gibi modern yaşamın asgari şartlarına sahip oldukları için hallerinden memnun olduklarını da tespit eder (Karpat, 153). Ancak yine Karpat’a göre, bu kesim de kentteki ilk yılları geçtikten sonra giderek köydeki hayatlarını unutarak ve kendilerini kentlilerle karşılaştırarak memnuniyetsizliklerini açığa vurmaya başlamaktadırlar. Bunun için işyerinin ötesinde başlıca tepki kanalının Demokrat Parti’nin kurulması ve gelişmesiyle ortaya çıktığını göreceğiz.

İşçilerin o yıllarda hayli sınırlı da olsa kendilerini işyerinde resmi olarak temsil ve ifade etme kanalı olarak İş Kanunu hükümleri uyarınca seçilen işçi mümessilleri önem taşır.²⁷ Hasan Türkay 1942 yılında en çok oyu alarak seçilen beş temsilciden birisidir. Türkay ustabaşlarının işçi mümessillerinin işçi lehine girişimlerini engellediğini aktarır. Seçimlerde ise “*işveren kendisine yakın olan isimleri piyasaya çıkarsa*” da kendileri işçiye “*senin gerçek mümessilin budur*” diyerek propaganda yapmakta ve kazanmaktadırlar (Türkay, 1988). Sendikalar yasası çıktığında işveren

²⁷ 1936 tarihli İş Kanunu ile getirilen işçi mümessilliği kurumu, iş uyuşmazlıklarının çözümüne yardımcı olmak üzere işçilerin aralarından işyerindeki çalışan sayısına bağlı olarak değişen sayıda temsilciler seçmesine imkan tanımaktaydı. Yasa uyarınca hazırlanan ve 11.3.1939 tarih ve 2/10565 sayılı Bakanlar Kurulu kararnamesiyle kabul edilen “İş İhtilaflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi”nin çıkartılması sonrası işyerlerinde işçi mümessili seçimleri yapılmış ve ilk seçilenler 15.6.1939 tarihi itibarıyla göreve başlamışlardır. Ancak 1950 yılında yapılan yeni yasal düzenlemeye kadar herhangi bir iş güvencesine de sahip olmayan bu temsilcilerin yeterince etkin çalışmalar yapabildiklerinden söz edilemez. Konuyla ilgili ayrıntı ve değerlendirmeler için bkz. Ahmet Makal, **Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri 1946-1963**, İstanbul: İmge Kitabevi, 2002, s.402-403

aynı taktiği uygulamaya devam edecektir, tabii işçiler de gerçek bir işçi temsilciliği oluşumunun yollarını aramaya...

İşçilerin “Ele Geçirdiği” Sendika

Paşabahçe Şişe-Cam fabrikasında ilk sendikal örgütlenme “İstanbul Şişe ve Cam İşçileri Sendikası” adıyla gerçekleştirilir. Sendikanın kuruluş öyküsü dönemin özelliklerini yansıtacak niteliktedir. 1946 yılında sosyalist partilerin öncülüğünde gerçekleşen ilk bağımsız sendikal örgütlenmelerin iktidar tarafından dağıtılmasının hemen ardından, 1947 yılında çıkarılan 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun” ile sendikaların kuruluşu ve nitelikleri yeniden düzenlenmiş, denetim altına alınmıştır. İktidardaki CHP’ye hakim olan düşünce, devletin denetiminde, milli hassasiyetlere uygun, “mesleki çıkarları” savunacak sendikaların kurulması/kurdurtulmasıdır. Sendikaların denetimli şekilde yeniden örgütlenmesi işini bu kez CHP bizzat ilgili büroları ve parti yetkilileri aracılığıyla gerçekleştirmeye girişir. Partinin “Sosyal İşler ve Ekonomi Bürosu” adını taşıyan III. Bürosu ve bu büro adına Dr. Rebü Barkın ve Sabahattin Selek konuyla doğrudan ilgilidirler. Örgütlenme faaliyetleri; sendikaların kurulması, tüzüklerinin hazırlanması, sendika merkezlerinin, lokâllerinin düzenlenmesi ve onlara maddi destekte bulunulması gibi hayli geniş bir destek/denetim repertuarıyla sürdürülür. Paşabahçe fabrikasındaki sendikanın ortaya çıkışı da bu sürecin tipik bir örneğidir. Kuruluşun ayrıntılarını uzun yıllar sendikanın başkanlığı yapmış Hasan Türkay’ın tanıklığından öğreniriz:

“...[dönemin işçi kökenli CHP milletvekili Ali Rıza Arı, Dr.Rebü Barkın ve Sabahattin Selek] Bu üç kişilik heyet fabrikaya geldiler, fabrikanın genel müdürünün odasına girdiler, takip ediyoruz tabii biz... ve fabrikada sendika kuracaksınız dediler. Fakat bu sendikayı kuracak kişiler, güvenilir ve bugünkü iktidara yakın kişiler tarafından kurulacaktır denildi... O gün fabrikada 19 tane ustabaşı vardı, bu ustabaşların hepsi o günkü iktidarın yakınlarıydı ve o tarihte ustabaşlar işveren vekiliydi... İşçiye istediği gibi ceza verir, istediği gibi taltif eder, istediği zaman işçinin kulağından tutar fabrikanın kapısına atardı... Fabrika müdürlerine, müdür muavinlerine iş bırakmazdı bunlar, işçiye istediği gibi oynatırdı... Ve bu 19 kişi İstanbul Cam sanayii İşçileri Sendikası’nı kurdular...” (Türkay, 1988)

Sendikanın, “*zamanın ileri gelen ustalarından müteşekkil bir kadro tarafından ve hükümetin işverenler nezdinde teşebbüse geçerek kolaylık sağlaması sonucunda*” kurulduğunu belirten Lütfü Ak’ın tanıklığı da Türkay’ın anlatımını destekler (Ak, 42). Ak, başlangıçta işçiler arasında sendikaya üye olma yönünde tereddütlerin olduğunu, işverenin ise sendikaya girmeye engel olmak bir yana desteklediğini belirtir. Onun ifadesiyle, “*işyerinin günün koşullarına karşı az ücret vermesi ve sanayimizin ağır iş kolları arasında bulunması dolayısı ile işçinin sendika çatısı altında toplanması uzun sürmez*” (Ak,

44).²⁸ Sendikanın kuruluş tüzüğü dönemin siyasi atmosferini ve sendikalara yönelik beklentileri yansıtır. Türkiye’nin CHP’li yetkililerce verildiğini söylediği tüzükte üye olma şartları arasında, “*memleket yüksek menfaatlerini ihlale saik fikir ve hareketlerle söbretli olmamak*” ve “*yabancı bir devletin siyasetine alet olmamak, milliyetçiliğe aykırı hareket etmemek*” gibi dönemin anti-komünist ve milliyetçi atmosferini tam anlamıyla yansıtan maddeler bulunur.²⁹ Sendikanın kurulurken açıkladığı amaçları da yine 1947’de açılan yeni dönemin genel ilkeleriyle uyumludur. “*Teşkilatsız ve düzensiz bir iş hayatında ne işçi ne de işveren refah bulamayacağı gibi bundan bütün millet zarar görür*” denerek “*sendikanın sanayi inkişafına ve dolayısıyla milli servetin artmasına hizmet edeceği*” beyan edilir.³⁰ 17 kişiden oluşan kurucular kurulu kendi aralarında yönetim kurulunu oluşturur, kurucu başkan olarak da Ahmet Barkın’ı seçerler.³¹ Sendikanın ilk yönetim yeri fabrika içinde idarenin sağladığı bir odadır.

Kurucular listesini incelediğimizde, servislerin başlarında bulunan ustabaşlarından oluşan bir topluluk olduğunu görürüz. Sendika, bir anlamda fabrika içindeki işçi aristokrasisi tarafından oluşturulmuştur. Daha önce de vurguladığımız ve Türkiye’nin yukarıdaki anlatımında da bir kez daha gördüğümüz üzere, ustabaşların fabrika içindeki konumları işçilerden çok işverene yakındır ve bu durum işçilerin tepkisine neden olmaktadır. Bu tepki doğal olarak ustabaşlara

²⁸ 1947’de Çalışma Bakanlığı tarafından Yakın ve Ortadoğu Bölge Çalışma Toplantısı’na sunulan Türkiye raporunda sendikanın üye sayısı 590 olarak verilmiştir. (**Çalışma**, İstanbul Yakın ve Ortadoğu Bölge Çalışma Toplantısı Sayısı, Sayı: 24, Kasım-Aralık 1947, s.78) O tarihte fabrikada çalışan işçi sayısının 1500 civarında olduğundan hareketle kuruluştan sonraki ilk birkaç ayda işçilerin yarısına yakınının sendikaya üye olduğu sonucuna varılabilir. Bu rakam Mart 1948’de 850 civarına yükselecektir. (**Gece Postası**, “Şişe Cam Fabrikası İşçileri Sendikası Üyeleri Ne Diyorlar?”, 18 Mart 1948, s.3)

²⁹ Bu tüzüğün, o dönem CHP girişimiyle kurulan sendikaların hepsi için aynı şekilde düzenlenmiş standart bir tüzük olduğu anlaşılmaktadır.

³⁰ **İstanbul Şişe ve Cam İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü**, İstanbul: Tan Matbaası, 1947, s.2. Bu hizmetin nasıl gerçekleştirileceğine ilişkin bir ipucu tüzüğün, sendikanın yapacağı ve yapamayacağı işleri düzenleyen 10.maddesinin h fıkrasında görülür: “*çalıştıkları iş yerlerinde mevcut tesislerden ve makinelerden daha iyi faydalanılması ve işçilerin ferdi randımanlarının artırılması için işverenlerle müzakere yapmak ve bunlara faydeli tekliflerde bulunmak*” İlginç bir şekilde diğer fıkraları 5018 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 4.maddesindeki ilgili fıkralarla hemen tümüyle aynı olan tüzük maddelerine fazladan yapılan tek ilave budur. Yeni kurulan sendikaları işverenlerin gözünde daha sempatik kılmak için düşünülmüş gibi görünen fıkra aynı zamanda CHP’nin ilgili bürosu kanalıyla yeni kurulan/kurdurulan sendikalara yaptığı telkinlerle de uyumludur.

³¹ Ahmet Barkın fabrikanın kuruluş sürecindeki nitelikli yerli işgücü olarak sınıflandırdığımız, yurtdışında eğitim görmüş kesimin önde gelen temsilcisidir. Daha önce torna tesviyeci olarak çalıştığı Zeytinburnu askeri fabrikasından ayrılarak başvurduğu Şişe-Cam tarafından Fransızca da bildiği için Fransa’da üç aylık bir eğitime gönderilir, kuruluşu yapan firmanın teknisyenleriyle birlikte fabrikanın makine parkını kuran ekipte yer alır. Ardından dışarıdan getirilen makineleri işletmeyi başaran ilk Türk usta olur. (**Şişe ve Cam**, “Mensuplarımızı Tanıyalım: Ahmet Barkın”, Cilt 2, Sayı: 8 (Ağustos 1960), s.7)

kurdurulmuş olan sendikaya da yönelecektir. Kurucular arasında, Türkiye’nin yukarıdaki anlatımından gerçek seçimlerle –ve işverene rağmen- belirlendikleri anlaşılan bazı işyeri mümessillerinin yer almamış olması da dikkat çekicidir. Ama sendika bir şekilde oluşturulduktan sonra onları da dahil etme yönünde girişimler görülür. O yıllarda işçiler arasında sevilen genç bir usta ve aynı zamanda işçi mümessili olan Türkiye’nin gelişmelere ilişkin anlattıkları, sendika üzerindeki CHP denetiminin boyutlarının anlaşılması açısından ilgi çekicidir. Türkiye sendikaya yeni üye olduğu sıralarda Rebiî Barkın imzalı bir mektup aldığını, bu mektuptan kendisinin kurulan sendikanın murakıbbı (denetleyicisi) olarak seçildiğini öğrenir (işçilerin sendikayı benimsemesi için işçilerin kendi temsilcilerini de işin içine katmanın gerekli olduğu kanısına varılmış olsa gerektir). Benzer mektuplar iki arkadaşına daha ulaşmıştır, sendika murakabe heyetine (denetim kurulu) seçildiklerini öğrenen diğer işçi mümessili arkadaşlarıyla birlikte ilk olarak gidip bir sendika kanunu kitapçığı alarak işe başlarlar. Kanunu ve tüzüğü inceleyen ve mümessil seçimlerinde belirli bir deneyim kazanmış olan genç temsilciler sendika toplantısına giderek kendilerinin ilgili mevzuata göre işçiler tarafından seçilmiş olmaları gerektiğini, ancak durumun öyle olmadığını, bu yüzden de görevi kabul etmeyeceklerini bildirir ve inceledikleri kanun ve tüzüğün kendilerine sağladığı hakkı kullanarak olağanüstü kongre toplanması için girişimlere başlarlar.

Gazetelerde yer alan haberlere göre 5 Ekim 1947’de yapılan ilk genel kurulda “teknisyenlerin durumu” üzerine yoğun tartışmalar olur (Gece Postası, 1947:3). Burada teknisyenden kastedilenler esasen ustabaşılardır. Kimi konuşmacılar teknisyenlerin memur statüsünde bulduklarını belirterek onların sendika yöneticisi hatta üyesi olmalarına itiraz ederler. Kurucu başkan Barkın ise kendilerinin memur sayılmayacaklarını açıklayan bir konuşma yapar. Sonuç olarak yeni yönetimin bileşimine bakıldığında, itiraz edenlerin başarı kazandıkları görülecektir. Lütfü Ak, Türkiye’nin “*gayesinin sendika yönetim kurulunu işyerinin ekseriyetini teşkil eden ve ateş karşısında bütün gücünü veren, işçiliğin ne olduğunu çok iyi bilen kimselerden teşekkül etmesi*” olduğunu vurgular (Ak, 44) (vurgu bize aittir). Seçim sonucunda, Türkiye’la birlikte daha önce mektupla çağırılan mümessillerden Ahmet Topçu sendikanın yeni başkanı olur.³² Türkiye bu yönetim değişikliğini, “*ilk isyan bayrağını biz açtık*” diyerek tanımlar. Üstelik bu “ilk isyan” hiç de acemice olmamıştır. Sendika kurucuları olan ustabaşılardan kendilerini temsil edemeyeceklerini düşünen mümessiller, işçiler arasında bu yönde propaganda

³² Kurucular listesinde şişe imalat ustabaşı muavini; yönetim kurulu cetvelinde ise makinist olarak görülen Topçu muhtemelen o sıralarda işçi başmümessilidir. Kendisi 11 Mart 1946 tarihinde yapılan İşçi Sigortaları Kurumu’nun ilk genel kurul toplantısında ve yine kurumun 1947 tarihli genel kurulunda şişe ve cam sanayii adına işçi temsilcisi olarak yer almıştır. Yani sendikanın kuruluşu öncesinde de bir temsil deneyimi bulunmaktadır. [Konuyla ilgili haberler için bak: “İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurulu Toplantısı”, **Çalışma**, Yıl:1, Sayı: 4 (Mart 1946), s.53 ve “İşçi Sigortaları Kurumu Komisyon Raporu”, **Çalışma**, Yıl:2, Sayı.18 (Mayıs 1947), s.60]

yapmış ve kongreye de hazırlıklı gelmişlerdir. Türkay yaşananları şöyle aktarır:

“...ve biz işçiye sinyal verdik, katiyen konuşmayacaksınız dedik ve biz bir iki temsilci, ben dahil iki üç arkadaş çıktık konuştuk. Bu sendikanın kurucuları işveren vekilidir, işçiyi temsil edemez, işverenin karşısında bizim haklarımızı savunamaz demek suretiyle bu meyalde, tatlı-sert konuşmak suretiyle meseleyi seçime kadar getirdik ve bir seçim yaptık. Seçim sonucu ustabaşların hiçbirtanesi seçilemedi...ve biz bu işe teşebbüs eden onbir arkadaş seçildik...” (Türkay, 1988)

Sendikanın genç üyelerinin isyanları iki boyutludur. Hem tepeden inme bir sendikacılığa karşı demokratik seçimi hem de işveren vekili konumundaki ustabaşı aristokrasisine karşı alttakilerin çıkarlarını savunmak onları “isyankâr” yapmaktadır. Nitekim “*ateş karşısında bütün gücünü veren*” üretimde doğrudan yer alan ve hiyerarşinin alt sıralarında bulunan işçilerin tepkisi ilerideki zamanlarda da çeşitli biçimlerde kendisini gösterecektir. Fakat bu isyanın bedeli ağırdır. Kongrenin ertesi günü yönetime seçilenlerden beş kişinin işine son verilir, yerlerine yedeklerden seçilenler gelir ve sendikal faaliyet baskılar altında sürdürülür. Türkay, 1950’ye kadar olan dönemi, işten atılma tehditleri (hatta bizzat kısa süreli bir çıkarılma deneyimi de yaşamıştır) istihbarat görevlilerinin takibi ve “komünist suçlamaları” altında geçirdiğini aktarır (Türkay, 1988). Genç işçilerin isyanının politik bir arka planı da vardır. Hem Türkay hem de Topçu ilerideki yıllarda etkin birer Demokrat Partili olurlar. Türkay, DP’nin Paşabahçe Ocak Başkanlığı yapacak, Ahmet Topçu ise 1950 seçimlerinde çok partili dönemin ilk işçi kökenli milletvekillerinden birisi olarak meclise gidecektir. Dönemin bir özelliği olarak emek süreci içinde işçilerin karşısına denetimci/baskıcı rolüyle çıkan ustabaşların aynı zamanda politik alanda –en azından çoğunun- iktidar partisi yandaşları olarak yer almaları, bu özgün çakışma, tepkileri daha da yoğunlaştırmış ve politize etmiş görünmektedir.

3 Aralık 1947’de yönetim kurulunun bir dizi karar aldığını görürüz (On Yılın, 1957:24): Üyelere aidat miktarlarına göre hastalık yardımı, üyenin ölümü halinde ailesine ölüm yardımı, hastalık yüzünden çalışamayacak hale gelen işçilere olanaklar ölçüsünde yardım gibi sosyal yardım faaliyetleri yapılması kararlaştırılır. İşçi sigortalarının henüz çok yeni ve yetersiz olduğu yıllarda³³ bu tür dayanışmaların çok işlevli olabileceği unutulmamalıdır. Sendika ayrıca Beykoz Deri Kundura Fabrikası’ndan aldığı ayakkabıları taksitle üyelerine dağıtır, her yıl geleneksel hale gelecek olan toplu sünnet törenleri organizasyonunu başlatır. Bugünden bakınca naif görünebilecek bu tür etkinlikler, o tarihte ve şartlarda sendikayı işçiler nezdinde cazip kılan bir etki uyandırmaktadır.³⁴ Dönemin hemen tüm

³³ O tarihte iş kazaları, meslek hastalıkları sigortası yaşama geçmiş ama ihtiyarlık ve hastalık sigortası henüz kurulmamıştır.

³⁴ Sendikanın yönetiminde görevler üstlenmiş olan Nevzat Şeker, Onuncu Yıl kutlamasında yaptığı konuşmada, on yıl önce sendikaya girmesinde ayakkabı satışının vesile olduğunu belirtir. Şeker şunları da ekler: “*O zamana kadar işçinin %99’unu da benim gibiydi, böyle bir teşekkül olabileceğini hatırlama getirmemişim*” (On Yılın Hâtrası, s.43-44)

sendikalarının başlangıçta başvurdukları bu türden maddi özendiricilerin bir süre sonra onların öncelikli çalışma alanları haline gelmeye başladığı, asli işlevleri olan üyelerinin hak ve çıkarlarını, işveren karşısında koruma ve örgütlenme yolundaki çalışmalarını gölgelemeye başladığı görülür. Bir yandan bu türden bir sendika faaliyet programı CHP’li Barkın ve ekibi tarafından teşvik de edilse de³⁵ yürütülen ticari faaliyetlerin bir süre sonra sendikalar içinde sorunlara neden olduğu anlaşılır. Dönemin diğer taze sendikaları gibi İ.Cam-İş de bu ilk önemli deneyimlerinin sonucunu değerlendirerek, Sülker’in Rebii Barkın ve ekibine nazire yapan alaycı ifadeleriyle,³⁶ “*pastırma, sucuk, kavurma, iizüm alışverişlerini ticaret erbabına bırakarak*” işçileri örgütlemeye işine öncelik verir.³⁷

1950 yılına gelindiğinde, genel seçimler yaklaşmış ve DP’nin büyüyen gücü görülmeye başlamıştır. Toplumun diğer kesimleri gibi işçi sınıfı da yoğun bir politizasyon yaşamaktadır. O sıralarda siyasi alanda yoğunlaşan ve giderek çekincesiz ve kendine güvenli hale gelen CHP karşıtı muhalefet hareketinin işyerlerinde sendikal mücadeleden daha öne çıktığı ve işçiler için daha kapsayıcı ve etkili bir sınıfsal tepki haline geldiği söylenebilir. Ağırlıkla DP’ye yönelen işçiler partinin birçok yerde örgütlenmesinin belkemliğini oluştururlar, partinin propagandasını işyerleri ve mahallelerinde yoğun biçimde yaparlar. Aynı zamanda partilerin işçi adaylar göstermeleri de gündeme gelir ve tam anlamıyla bir işçi bölgesi olan Beykoz’da ve İstanbul İşçi Sendikaları Birliği’ndeki (İİSB) faaliyetleri nedeniyle sendikal çevrelerde tanınan sendika başkanı Ahmet Topçu aday gösterilir. Aynı sıralarda Birlik içindeki politik ayrışmalar da yoğunluk kazanmış, hatta muhalefet taraftarı sendikalar “Hür İşçi Sendikaları Birliği” adıyla yeni bir birlik oluşturmuşlardır. Bu koşullarda Topçu yazdığı mektupla; “*sesini duyurmaktan baklı veya baksız imtina cihedine giderek...işçi davasını dar ve verimsiz bir yoldan yürütmeye çalışan*” İİSB’den istifa ettiğini bildirir (Sülker, 2004:150). Birlik’teki görevinden istifa ederek milletvekili olan Topçu, 14 Mayıs 1950 seçimlerinde milletvekilliğini kazanır ve

³⁵ Örneğin Rebii Barkın Hürbilek gazetesindeki bir yazısında sendikaların işçilerin toptan gıda vb. ihtiyaçlarını karşılayacak çalışmalar yapmalarının onların başlıca görevlerinden birisi olduğu görüşünü savunur. [Rebii Barkın, “İşçinin Geçim Davasında İşçilere ve Sendikalara Düşen Vazifeler”, **Hürbilek**, Yıl:1 Sayı: 7 (29 Mayıs 1948), s.1-2]

³⁶ Sülker, s.95. 13

³⁷ Şubat 1949’da yapılan olağanüstü kongrede konuşan başkan Ahmet Topçu; “*ilk adımda işçi arkadaşlarımızı sendikaya bağlayacak görüldür bir kudret sahibi olmadığımızdandır ki bakkallık etmek yoluna bizzarure sapsmış bulunuyoruz*” diyerek bu tür ticari faaliyetlerden duyduğu hoşnutsuzluğu belirtir. Topçu aynı zamanda bu alışveriş işlerinin onları gayeden uzaklaştırdığını ve kendilerine karşı olan bazı kişilerin eline kötülme fırsatı verdiğini de belirtir. Kongre sonunda yapılan oylamayla kooperatifin sendikadan ayrı bir yönetim kuruluyla yönetilmesi yönünde karar alınmış ve kooperatif için yeni bir yönetim seçilmiştir. [**Hürbilek**, “Paşabahçe Şişe ve Cam İşçileri Sendikasının Olağanüstü Kongresi Pazar Günü Yapıldı”, Yıl: 1 Sayı: 40 (16 Şubat 1949), s.1-39]

meclisin en genç vekillerinden birisi olarak Ankara'ya gider. Seçim sonuçları tüm ülkeyi etkilediği gibi işyerlerinin iklimini, sendikaların gelişimini de etkileyecektir. Siyasi ve iktisadi etkenlerin daha karmaşık bir etkileşim içinde işçi hareketini yerel ve genel ölçekte belirlediği yeni bir dönem açılmaktadır. Rızadan çok baskıya dayalı bir karakter gösteren milli fabrika rejimi de yeni dönemde; gelişen sendikal mücadeleler, sosyal politika uygulamaları, siyasi katılım pratikleri ve iktisadi politika tercihlerinin etkisiyle dönüşecek, yerini farklı, rıza boyutu görece öne çıkan, daha hegemonik bir rejime bırakacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Ak.L, (1975) **Şişe Cam’da Otuz Yıl**, İstanbul: Kendi Yayını

Bilkur Ş. (1944) “Türkiye’de Yaşayış Seviyesi ve Geçinme Endeksleri”, **Türkiye Ekonomisinin Başlıca Meseleleri** içinde, Ankara: Türk İktisat Cemiyeti yayını

Braverman, H. (2008) **Emek ve Tekelci Sermaye** (çev. Ç. Çıdamlı), İstanbul: Kalkedon Yayınları

Burawoy, M. (1990) **The Politics of Production**, Londra: Verso

Güzel M.Ş. (1996) **Türkiye’de İşçi Hareketi 1908-1984**, İstanbul: Kaynak Yayınları

Karpat K. (2010) **Dağı Delen Irmak** (söyleşi. E.Tanrıyar), İstanbul: İmge Kitabevi

Koç Y. (1992) **Türkiye İşçi Sınıfı Tarihinden Yapraklar**, İstanbul: Ataol Yayıncılık

Küçükerman, Ö. (1998) **Türk Cam Sanayii ve Şişecam**, İstanbul: Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları A.Ş. Yayını

Makal A.(2002) **Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri 1946-1963**, İstanbul: İmge Kitabevi

Makal, A. (2007) **Ameleden İşçiye**, İstanbul: İletişim Yayınları

Marx, K. (2004) **Kapital Birinci Cilt** (çev. A. Bilgi), Ankara: Sol Yayınları

Munck, R. (1995) **Uluslararası Emek Araştırmaları** (çev. C.Aygün), Ankara: Öteki Yayınevi

Rozaliyev, Y.N. (1978) **Türkiye Sanayi Proleteryası**, İstanbul: Yar Yayınları

Sülker, K. (2004) **Türkiye Sendikacılık Tarihi**, İstanbul: Tüstav Yayını

Tesal R.D. (1998) **Selanikten İstanbul’a Bir Ömrün Hikayesi**, İstanbul: İletişim Yayınları

Tunçay M.(2009) **1923 Amele Birliği**, İstanbul: Tüstav/Sosyal Tarih Yayınları

Tunçay M.(1992) **Türkiye’de Sol Akımlar 1925-1936**, İstanbul: BDS Yayınları

Sürelî Yayınlar

Akın Y. (2005) “Erken Cumhuriyet Dönemi Emek Tarihçiliğine Katkı: Yeni yaklaşımlar, yeni kaynaklar”, **Tarih ve Toplum**, Güz 2 (242), 92.

Aydabir (1936), “Camiş” Yıl:1, Haziran, s.60.

Barkın R. (1948) “İşçinin Geçim Davasında İşçilere ve Sendikalara Düşen Vazifeler”, **Hürbilet**, Yıl:1 Sayı: 7, Mayıs, s.1-2

Boran B.S. (1942) “Sanayide Köylü-İşçi”, **Yurt ve Dünya**, Nisan, Cilt.3, Sayı 15,16, 80-84.

Cam-İş (1960) “Bıktım Ali’nin sofrasından kuru fasulye eksik olmaz”, 1 Şubat, s.3

Cumhuriyet, 12 Teşrinisani 1934, s.7

Çalışma (1946) “İşçi Sigortaları Kurumu Komisyon Raporu”, Yıl:1, Sayı: 4, Mart, s.53

Çalışma (1947) Yıl:2, Sayı.18, Mayıs, s.60

Çalışma (1947) İstanbul Yakın ve Ortadoğu Bölge Çalışma Toplantısı Sayısı, Sayı: 24, Kasım-Aralık, s.78

Ekin N. (1959) “Sanayimizdeki Yüksek İşçi Devrinin Tesirleri ve Bu Hususta Alınabilecek Tedbirler”, **İst. Üniv. İktisat Fakültesi Mecmuası**, cilt.20, sayı.1-4, 286.

Ekin N. (1968) “Türkiye’nin Sanayileşmesinde Köylü-Şehirli İşçiler”, **İst.Üniv. İktisat Fakültesi Mecmuası**, Haziran-Eylül, Cilt 27, Sayı 3-4

Friedman A. (1977) “Responsible Autonomy Versus Direct Control Over The Labour Process”, **Capital and Class**, Spring 1, 43-55.

Gece Postası (1947) “Cam Sanayii İşçilerinin Tartışmalı Toplantısı”, 6 Ekim, s.3

- Hürbilek** (1949) “Paşabahçe Şişe ve Cam İşçileri Sendikasının Olağanüstü Kongresi Pazar Günü Yapıldı”, Yıl: 1, Sayı: 40, Şubat, 1-39
- Sülker K. (1950) “Şişe ve Cam Fabrikasındaki Genç İşçiler, Güzel Başarıları” **Gece Postası**, 28 Şubat, s.5
- Şişe ve Cam** (1959) “Mensuplarımızı Tanıyalım: Ali Rafet Alpar”, Yıl: 1, Sayı: 4, Ağustos, s.4
- Şişe ve Cam**, (1960) “Mensuplarımızı Tanıyalım: 51 Hasan Özkahraman”, Yıl: 2, Sayı: 6, Haziran, s.8
- Şişe ve Cam** (1960) “Mensuplarımızı Tanıyalım: 190 Mustafa Yıldız”, Yıl: 2, Sayı: 9, Eylül, Cilt: 2, s.5
- Şişe ve Cam** (1960) “Mensuplarımızı Tanıyalım: Ahmet Barkın”, Cilt 2, Sayı: 8, Ağustos, s.7
- Şişe ve Cam** (1959), “Eski Emektarlarımızı Tanıyalım: Mehmet Bican”, Sayı: 2, s.6
- Zadil E. (1951) “İş ve İşçi Bulma Hizmeti, Mahiyet ve Vazifeleri”, **İçtimai Siyaset Konferansları**, Dördüncü Kitap, 27.
- Zaman**, 10.07.1949, “Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikası İşçilerinin Acı Durumu”

KURUM YAYINLARI

- International Labour Office, **Labour Problems in Turkey-Report of a Mission of the ILO**, Geneva: 1950, s.216.
- İstanbul Şişe ve Cam İşçileri Sendikası Ana Tüzüğü**, İstanbul: Tan Matbaası, 1947, s.2.
- İstanbul Şişe ve Cam İşçileri Sendikası, “**On Yılın Hâtırası**, 8.8.1947-8.8.1957”, Kemal Sülker (Haz.), İstanbul: Dizerkonca Matbaası, 1957, s.24
- TŞCFAS, “**Birinci İş Senesi İdare Meclisi Raporu**”, İstanbul, 1937, s.3
- TŞCFAS, “**Üçüncü İş Senesi İdare Meclisi Raporu**”, İstanbul, 1939, s.4
- TŞCFAS, “**Dördüncü Faaliyet Senesi İşleri ve Muameleleri Hesabiyesi Hakkında Umumi Heyet Takdim Edilen Rapor**”, İstanbul: Saadi Basımevi, 1940, s.6
- TŞCFAS, **Beşinci İş Senesi İdare Meclisi Raporu**, İstanbul, 1941, s.6.
- TŞCFAS, “**Altıncı Faaliyet Senesine Ait İşlerle Hesap Muameleleri Hakkında Hissedarlar Umumi Heyetine Sunulan Rapor**”, İstanbul, 1941, s.6.
- TŞCFAS, “**Yedinci Faaliyet Senesine Ait İşlerle Hesap Muameleleri Hakkında Hissedarlar Umumi Heyetine Sunulan Rapor**”, İstanbul, 1943, s.6
- TŞCFAS, “**Sekizinci Faaliyet Senesine Ait İşlerle Hesap Muameleleri Hakkında Hissedarlar Umumi Sunulan Heyetine Rapor**”, İstanbul, 1944, s.6
- TŞCFAS, “**Onbirinci Faaliyet Senesine Ait İşlerle Hesap Muameleleri Hakkında Hissedarlar Genel Kuruluna Sunulan Rapor**”, İstanbul, 1947, s.5
- TŞCFAS, “**Ondördüncü Faaliyet Senesine Ait İşlerle Hesap Muameleleri Hakkında Rapor**”, İstanbul, 1950, s.8-9.
- TŞCFAS, “**Onyedinci Faaliyet Senesine Ait İşlerle Hesap Muameleleri Hakkında Rapor**”, İstanbul, 1953, s. 14.x

Arşiv Belgeleri

- BCA**, no. 490.01/728.495.5. (TBMM Çalışma Komisyonu Üyesi Milletvekillerinin 15.7.1947-12.9.1947 tarihleri arasındaki araştırma gezilerine ilişkin rapor.)
- Rüveyde Yalınar, “Paşabahçe Şişe ve Cam Fabrikası”, **Coğrafya I inci ve II inci disiplin travayları: 1937-1938** içinde (Osmanlı Bankası Arşiv ve Araştırma Merkezi Kütüphanesi. **Katalog no:** T911.561/COĞ.)

Resmi Yayınlar

Başbakanlık İstatistik Genel Müdürlüğü, **İş İstatistikleri 1937-1943**, Ankara: Kurum Yayını, 1945, s.13.

Başvekâlet İstatistik Umum Müdürlüğü, **Sanayi İstatistikleri(1932-1939)**, Ankara: Receb Ulusoğlu Basımevi, 1941, s.91-95

Çalışma Mevzuatı Cilt II, Ankara: Çalışma Bakanlığı yayını, 1949, s.1087-1088)

İktisat Vekaleti İş Dairesi, **İş İstatistikleri**, Ankara: Kurum Yayını, 1941, s.15.

TBMM Tutanak Dergisi, Cilt 12, 8.dönem/68.Birleşim, 7.6.1948, s.114.

Görüşmeler

Ali Kaya -Emekli Paşabahçe işçisi- “Paşabahçe Fabrikası ve semtiyle ilgili tanıklıklar” konulu görüşme, İstanbul: 26 Ekim 2005

Hasan Türkay-Cam ustası ve eski İ.Cam-İş Sendikası başkanı- “İşçilik yaşamı ve sendikal mücadele tanıklıkları” konulu Yıldırım Koç tarafından gerçekleştirilen görüşme, Ankara: 10.10.1988

Yusuf Görmüş -Cam ustası- “ Paşabahçe fabrikası tanıklıkları” konulu görüşme, İstanbul: 10.04.2006

