

YETER BİR ÜCRET POLİTİKASININ ZARURETİ VE ÜCRETİN HİMAYESİ

Yazan : Dr. Cahit TALAS

Türkiyenin biran evvel halline tevessül edeceği bir çok dâvalar arasında bir içtimâî adalet reformuna kısa bir zamanda başlaması zarureti bütün açıklığı ile kendini hissettirmektedir. Bu sahada alınacak tedbirler, memleketimiz iktisadî bünyesi ve takatı ile ayarlandığı ve sermaye ile iş arasında kurulması zarurî olan âhenk ve menfaat birliği üzerine bina edildiği takdirde, XVIII inci asır sonunda başlayan büyük sınaî inkılâbın garp memleketlerinde amele ile patron arasında ihdas ettiği derin uçurumun, bir millî endüstri kurma yolunda büyük emekler sarfeden Türkiye için de bir iktisadî ve içtimâî yara olması önlenmiş olur.

Filhakika sınaî ihtilâlden sonra doğmuş ve büyümüş olan büyük sanayi, kadîm devirlerin gayri insanî bir müessesesi olan esareti âdeta yeniden ihya etmiş, toprak feodalitesi yerine kaim olan ticarî ve sınaî feodalite insan kuvvetini basit bir iş çarkı gibi kullanmaya başlamıştı. Büyük sanayi ile doğan proleterleşmiş amele sınıfının, içinde bulunduğu iktisadî ve içtimâî şartların, cemiyet için bir tehlike olduğunu ilân eden Necker'in, Owen'nin, Legrand'ın, Blanqui'nin, Sismondi'nin ve daha pek çok iktisatçı, sosyolog ve tarihçilerin sesleri ve feryatları XIX uncu asır boyunca makina gürültüleri arasında unutulmuş gitmişti.

Liberalizm prensipleri uğuruna kadın, erkek, çocuk herkes sefaletten başka bir şey temin edemiyen bir ücret için çalışmaya, büyük şehirlerin dış mahallelerinin mülevves ve en basit konfor ve temizlikten mahrum barakalarında ömürlerini geçirmeğe mecbur tutulmuşlardı. XIX uncu asrın insanlığa geniş ufuklar açan teknik terekikleri yanında cemiyetin yoksuzlar sınıfını büyük bir içtimâî ve iktisadî adaletsizliğe mahkûm etmesi, asrımızın her zaman ibretle yadedeceği bir devir olarak ortaya çıkmaktadır.

Sosyal dâva ve reform, işçilerin, sermayeden mahrum olan ve kolu ve kafası ile çalışan insanların hayat ve yaşayış tarzlarını ıslah etmek için sarfedilecek gayretler içinde mündemiçtir. Sermaye ile beraber istihsalin başlıca unsuru olan emeği müdafaa ve himaye ederken maksut olan

bir sadaka temini değil, fakat bir hakkın ve adaletin yerine getirilmesi-
dir. XIX uncu asır, insanın bir makine gibi istismar edilebileceği prensi-
bini yeniden ihya etmişti. Bu devrin büyük sanayi patronları için mevzu
bahsolan yegâne şey istihsal, her ne bahasına olursa olsun istihşaldı.
İnsan istihşale yarayan bir âlet, basit bir eşya olarak telâkki olundu.
Gıdasızlıktan ve bakımsızlıktan yavaş yavaş ölen amelenin randımanı
da düşük olacağı hiç düşünülüyordu. Zira arz ve talep kanunları ölenin
yerine başka birini ikame etmekte güçlük çekmiyordu. Ekonomik mülâ-
hazalar bütün sosyal ve insanî mülâhazalara takaddüm etti. Ve geçen
asrın en büyük hatası bu oldu.

Bir cemiyetin yegâne gayesi her ne bahasına olursa olsun istihşal
değil, fakat kendisini teşkil eden fertlerin ve sınıfların evvelâ insanca
yaşamalarını temin etmek olmalıdır. Bu gayenin tahakkuku ise, içtimâî
dâvanın ekonomik dâvaya takaddüm etmesine bağlıdır. Şu halde adaletin
istediği, içtimâî teşkilâtımızın, iktisaden zayıf bir durumda bulunan, fakat
emekleriyle cemiyetin heyeti umumiyesine namütenahî faydalar temin
eden işçilere, rahat ve müreffeh bir hayat seviyesi temin edebilecek tarz-
da organize edilmesi zaruret ve vecibesidir.

Bizce çok ehemmiyetli olan bir cihet, bu içtimâî adalet eserinin hakka
ve hukuka istinat ettirilmesi lüzumudur.

Şüphesiz içtimâî adalet dâvası geniş, muhtelif cepheleri, nihaysiz
akisleri olan bir dâvadır. Bu dâvanın halli için alınacak her türlü tedbir,
amelenin çalışma şartları ve hayat tarzları üzerinde muhakkak surette
tesirlerini göstereceklerdir. Filhakika, işçilerin maddî refahları memleket
heyeti umumiyesinin iktisadî vaziyetine, umumî refaha ve amelelerin iş-
birliği yaptıkları müessesenin hususî refahına sıkı sıkıya bağlı bulun-
maktadır. Şu vaziyetten, içtimâî adalet dâvasının mesut bir neticeye bağ-
lanmasının umumî iktisadın sağlam esaslara istinat etmesine bağlı ol-
duğunu istihraç edebiliriz.

Amelenin hayat seviyesini yükseltecek ve islah edecek şartların baş-
sında şüphesiz yeter bir ücretin sağlanmış olması gelir. Bugün bütün dün-
yada bir çok içtimâî ve siyasî huzursuzlukların mensei olan bu ana me-
selenin içtimâî adalet prensiplerine uygun olarak halli büyük bir ehemmi-
yet taşımaktadır.

I. Ücretin iktisat karakteri

Bütün içtimâî dâvalar içinde işveren ile işçi arasında en çok ihtilâfi
mucip olan sebebin, ücretlerin düşüklüğü veya yüksekliği olduğu herke-
sin malûmudur. Filhakika amele ile patronu birbirine bağlayan ücret, iş

ve sermaye münasebetlerine veçhe veren unsurların başında gelmektedir.

Malûm olduğu üzere ücret, amelelerin yaşama seviyelerini tayin eden ilk ekonomik elemandır. Şüphesiz, ücretin müşahhas bir ifadesi olan para, amele yaşama şartlarında her şeyi tanzim eden yegâne vasıta değildir. Fakat her şeyden evvel işçinin yaşamasını ve çalışma kudretini temin etmesi lâzımdır. Yaşamaktan ne anlaşılmalıdır? Meselenin bütün siklet merkezi bu suale verilecek cevabın mahiyetine bağlıdır. Yaşamak, yalnız ölmeyecek kadar bir hayat seviyesi temininden ibaret değildir. Bugün "yaşamak istikbale korkmadan bakabilmeyi, hali hazırda medenî bir insana lâzım olan maddî, mânevî ve entellektüel bütün ihtiyaçları temin eden bir ücretin sağlanmış olmasını tazammun etmektedir. İnsan olarak yaşamak, neşe içinde yaşayabilmek iktidarını elde etmeğe vabestedir (1)."

Patronun ameleye ödediği ücret, amelenin patrona gördüğü işin bir mukabilidir. Ekseriya ücret, serbest olarak alâkadarlar tarafından yapılan ferdî veya toplulukla mukaveleler neticesi tesbit olunmaktadır. Bununla beraber tarafların serbestçe anlaşarak ücret seviyelerini tesbit edebilmelerine her zaman tam bir surette haklı olarak riayet olunmadı. Umumî menfaatin mümessili olan Devlet, çok zamanlar ameleyi müdafaa etmek için müdahale etmek zaruretini duydu. Zira ücret, hususî bir karakteri olan, yani amelenin yaşaması ve beslenmesi ile doğrudan doğruya alâkalı bir mukavele unsurudur. Başka bir tabir ile, ücret amelenin geliridir. Çok eski zamanlardan zamanımıza kadar ücretin tayini, sonu gelmiyen münakaşalara yol açtı. Muhtelif teori ve doktrinler ücretin iktisadî karakterini tayine çalıştılar. Bununla beraber ne liberal mektebin tabii ücret, ne Stuart Mill'in fon nazariyesi, ne K. Marx'ın kıymet fazlası ve ne de yeni mekteplerin nazariyeleri hakikî hayatta mevcut ayrılıklara nihayet veremediler (2).

1. Ücreti kim tesbit etmelidir?

İş mukavelesini bir kira mukavelesine teşbih eden noktai nazara göre ücret, bir fiyattan başka bir şey ifade etmemektedir. Bu fiyat kiralanan hizmetin karşılığıdır. Ve alâkadar tarafların iradeleri ile tayin edilen ücret, yalnız arz ve talep kanunlarının neticelerine göre tahavvül edebilir. Böyle bir noktai nazarın kabulü, zaifi kuvvetliye ram etmek olacaktır. Bu noktai nazar karşısında amele, istismar edilmesine mâni olmak ve iktisaden kendisinden çok daha avantajlı vaziyette bulunan patronuna

(1) H. Mazeaud: Principes de réforme sociale, Paris, 1945, s. 97.

(2) Bk. Jean - Louis Gugliemi: Essai sur le développement de la théorie du salaire, Paris, 1945.

karşı menfaatini müdafaa edebilmek için ferdi anlaşmalar yerine toplulukla anlaşmaları ikame etti. Şüphesiz toplulukla anlaşmaların başarılması amelenin teşkilâtlı, ve sendikaların tam bir surette teşekkül etmiş olmalarına bağlı idi. Bütün sendikalar tarihi, amele ücretlerinin yeter bir seviyede olmasını temin için giriştikleri mücadelelerin tarihi olmuştur. Sendikaların teşekkülünden sonra ücret dâvası, amele ve patron sendikaları münasebetlerinin mihverini teşkil etti. Ve bundan böyle ücretlerin tayini, iki müsavi kuvvet, amele ve patron sendikaları tarafından yapılmaya başlandı. Bunun bir terakki olduğunu inkâr etmek güçtür. Yalnız sunu derhal ilâve edelim ki, iki ayrı menfaatin anlaşmasına bırakılan ücretlerin seviyesi daima bir tarafın daha çok almak ve diğer tarafın mümkün olduğu kadar az vermek mücadeleleri ile geçecektir. Her şeyden evvel işçilere, aileleriyle birlikte insanca bir yaşama seviyesi temin edecek bir ücretin tesbiti bir umumî menfaat meselesidir. Ücretlerin seviyesi, memleketin umumî ekonomik durumu ile de çok yakından alâkadardır. Binaenaleyh umumî menfaatin yegâne mümessili olan Devlete, toplulukla mukavelelerin üstünde olarak ücret seviyelerini tayin etmek hakkını tanımak yerinde olur. Ve ancak Devlet, ihtilâf halinde iki tarafı, adalete ve hakkaniyete dayanan bir hal çaresini kabule mecbur edebilir.

Ücretlerin tesbiti, toplulukla mukavelelerin haricinde icraî kuvvete (Çalışma Bakanlığı), veya teşriî kuvvete tevdi olunabilir. Şüphesiz icra kuvveti ile teşri kuvvetinin ayrılmadığı yerlerde böyle bir tefrikin pratik olarak bir kıymeti yoktur. Fakat kuvvetlerin ayrıldığı cemiyetlerde ücretlerin tayin ve tesbiti için ana prensipleri ihtiva eden bir kanunun zarureti aşîkârdır. Bu suretle icra kuvvetinin olur olmaz müdahalelerine ve keyfî hareketlerine bir dereceye kadar mâni olmak imkânı elde edilmektedir. Bir dereceye kadar demekte haklıyız. Zira kanunlar ancak ana prensipleri koyacaklardır. Binaenaleyh bir çok sahalarda icra kuvveti hareket serbestliğine sahiptir. Bu hal, politika mülâhazaları dolayısıyla suistimale uğrayabilir. Bu yüzden ücretlerin tayin ve tesbitini Devlet Şûrasına müşabih müstakil ve bu sahada salâhiyetli müesseselere tevdi etmek en yerinde bir hareket olur kanaatindeyiz.

2. Yeter ücret.

Yukardanberi teşrihine çalıştığımız ücret, ameleye yaşamasını sağlayan sabit bir gelirdir. Bu ücretin seviyesi memleketten memlekete, meslekten mesleğe, devirden devire değişebilir. Fakat ne olursa olsun ücret, amele ve ailesini yaşatacak bir miktarda olmak zaruretindedir. Yani ücret adil olmalıdır. Amele sınıfının mücadelelerinin bütün safhalarında hâkim olan meşgale bu olmuştur. Ücret seviyesinin tayin ve tesbitininin

muhtelif tarzlarının teferruatına girmeksizin ilâve edelim ki ücret, bazan işin devamı müddetine göre, bazan da parça başına göre tayin olunur. Tesbit edilen ücretin yanında bir de ameleye istihsalle daha çok alâkalı kılmak için bir ilâve ücret verilebilir. Bunun prim sistemi olduğunu biliyoruz.

Ücret aynı zamanda teşebbüsün kârına da iştirâki tazammun edebilir. Hülâsa ücret seviyesini tesbit etmenin usulleri ne olursa olsun bugünkü içtimaî politika ameleye insanca yaşamayı temin edecek bir ücret sağlamak yolunu ve çarelerini aramaktadır. "Bu politika, normal bir günlük mesai ile yaşama ihtiyaçlarına uygun bir ücret vasıtasıyla veyahut işsizlikten ötürü doğacak elemli neticelere karşı tazminat, tekaütlük, sigorta sistemleriyle amele ve ailesini sefaletten ve mahrumiyetlerden kurtaracak bir hayat seviyesi temin etmeyi garantiye doğru gitmektedir(1)." Şu hale nazaran mademki yaşamak, amele için halde ve istikbalde ailesi ile birlikte her türlü maddî tehlikelerden uzak olmayı istilzam etmektedir; ona bu hayatı ve garantiyi temin edecek gelirin, yani ücretin yeter derecede olması lâzımdır. Ücretlerin iktisadî hayatın temevvüçlerinden müteessir olmaması için çok eski devirlerden beri bir yeter ücret fikri ortaya konmuş bulunmakta idi. "Hattâ bazıları bu fikrin Eflâtun'da dahi mevcut olduğunu söylemektedirler. Her ne olursa olsun Orta Çağdan itibaren asgarî ücret fikri, âdil fiyat ve âdil ücret nazariyeleri meşhur olarak kalan kanonistler tarafından açık bir surette düşünülmüş ve izah edilmişti. XVI nci ve XVII nci asrın din adamları, katolizmin bu alandaki düşüncelerini vazih bir surette yeniden ortaya koydular. Müteakiben her tarafta hüküm süren serbestî nazariyelerinin tesiri altında yeter ücret lehine gelişmekte olan ananevî doktrin, hemen hemen tamamiyle kayboluyor. Hâdiselerin zarurî kıldığı bu asgarî ücret fikrinin hararetli müdafilerinin yeniden görünmeleri için XIX uncu asrın hudut tanımayan hürriyet rejimi içinde büyük sanayiinin gelişmesini beklemek lâzım gelmiştir (2)."

Sınâî inkılâp ve bunun iktisadî ve içtimaî neticeleri, işçiye insanca yaşamasını temin edebilecek asgarî bir ücret fikrinin inkişafına çok yardım etti. Ve hiç bir zaman unutmamak lâzımdır ki ücret, bir adamdan istenilen fizik veya entellektüel çalışmanın bir fiyatı değildir. Zira çalışma bir emtia değildir. Papa XIII ncü Léon bu fikri kuvvetli bir surette tekrar teyit etmişti: (İnsanı bayağı bir kazanç âleti olarak kullanmak ve ona kollarının kuvveti ölçüsünde hürmet göstermek gayri insanî ve utanılacak bir şeydir.) İnsanın çalışması bu çalışmayı satın alan için bir para

(1) Congrès International du politique sociale de Prague, Paris, 1925, s. 79..

(2) A. Vayssié: Du minumum légal des salaires, Paris, 1923, s. 11.

kazanmak vasıtası değildir. Bu ancak çalışana yaşama vasıtası veren için bir gelir vasıtası olabilir. Şu hale nazaran, çalışma, işçiye kelimenin tam mânasıyla "yaşamak" hakkını temin etmelidir (1)."

Aynı fikir ve düşünceyi Versay muahedesinin XIII üncü kısmında da buluyoruz. ". . . Pek çok kimseler için haksızlığı, sefaleti ve mahrumiyetleri mucip olan iş şartları mevcut olduğundan, ve bu halin tevhit ettiği huzursuzluk dünya sulhunu ve âhengini bozduğundan bu şartları ıslah etmek âcîl bir zarurettir;" diyen nihaî madde "işçilerin kendilerine normal bir yaşama temin edecek asgarî bir ücrete müstahak olduklarını" ilân etmekte gecikmiyordu (2).

Çok haklı olarak bütün memleket amelelerinin tahakkuku için mücadele ettikleri bu asgarî yaşama ücreti nasıl elde edilebilir? Bunun vasıtalarının sendikalar tarafından yapılan toplulukla mukaveleler, teşriî ve icraî kuvvetler ve nihayet bu sahada salâhiyetli Devlet şûralarına müşâbih müesseseler olabileceğini yukarda işaret etmiştik. Türkiye'de sendikaların henüz pek az inkişaf etmiş olmaları zaten kanunî bir müeyyide ile mecburî kılınmamış olan toplulukla iş mukavelelerinin tahakkukunu imkânsız kılmaktadır. Böyle bir kuvvetten mahrum bulunan memleketimiz işçileri ister istemez her şeyi kanundan beklemek zaruretindedirler.

Şüphesiz asgarî ücretin, icraî veya teşriî kuvvet tarafından tesbiti derin bir teknik bilgiye ve çok sağlam esaslara istinat eden istatistiklerin mevcudiyetine bağlıdır. Ekonomik hayatın ve hayat şartlarının temevvüçlerini tam bir şekilde tesbit eden istatistikler olmaksızın, asgarî bir ücretin bugün sık sık değişen fiyat seviyeleri karşısında tayini çok güç bir iştir. Böyle vaziyetler karşısında, tesbit edilmiş yaşama ücreti, senede veyahut altı ayda bir yapılacak gözden geçirmelerle fiyatların seyrine uydurulabilir. İstatistiklerin ve hayat pahalılığı endekslerinin muntazam olduğu memleketlerde, tesbit edilen ücretlerin haddi, otomatik bir surette fiyat artışlarının takibini temin etmek suretiyle işçilerin iştirâ kuvvetleri fiyat temevvüçleri tesirlerinden korunabilir. Diğer taraftan asgarî ücret, memleketlerin hayat seviyelerine, mntakalara, işin mahiyetine göre değişen bir karakteri haizdir. Asgarî ücretin ne suretle tesbit edilebileceği hususunda ilk kanunî misali geçen asrın sonunda Avustralya ve Yeni Zellanda vermiş ve bu misalleri diğer bir çok memleketler takip etmiştir.

(1) H. Mazeaud: Adı geçen eser, s. 102.

(2) C. Talas: La législation du Travail Industriel en Turquie, Genève, 1948, s. 140.

Türkiye de İş Kanununun 32 nci maddesi ile aynı yola girmiş bulunmaktadır. Filhakika bahis mevzuu olan maddeye göre "iktisadî ve içtimaî zaruretler dolayısıyla İktisat Vekâletince (şimdi Çalışma Bakanlığınca) teklif edilen işlerde gerek saat başına veya gündelik, yahut haftalık veya aylık ve gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir. "Derhal işaret etmek lâzımdır ki ücretlerin en aşağı hadlerinin tesbiti yalnız icralarında iktisadî ve içtimaî zaruretler olan işlere hasredilmiştir. Kanundaki bu formül bize mesut bir formül olarak görünmemektedir. Zira çok müphem olan iktisadî ve içtimaî zaruretler formülü kolay bir surette keyfiliklere yol açabilir. Bir işin içtimaen ve iktisaden zorunluluğunu veya zarurî olmadığını tayin cidden güç bir iştir. Zaten maddede mevzu bahis nizamname henüz çıkarılmadığı için Türkiye'de çok mahdud bir sahada dahi olsa bir asgarî ücret meselesi pratik sahaya intikal etmemiş bulunmaktadır.

Paul Boyaval'in çok kıymetli tez'inin başında Comte Albert Mun'un dediği gibi hiç bir zaman unutmamak lâzımdır ki "ücretin kifayetsizliği bütün ıztırapların anasıdır. Bu ıztırapları dindirmek için, bu hususî rejimin meşakkatlerine tahammüle mecbur tutulmuş olan bütün işçilere her şeyden evvel, çok yerinde olarak "hayat ücreti" diye tesmiye olunan bir ücreti, yani çalıştıkları yerde mesleklerinin şartlarına uygun bir geliri temin etmek lâzımdır (1)."

II. Ücretin himayesi:

Yukarıda işaret ettiğimiz gibi ücret amelenin geçinmesini temin eden yegâne gelirdir. Ücretin emniyetini temin etmeksizin ameleyi işinin icrasında himaye etmek tamamiyle mânasız olurdu. 1835 yılında A. Guépin "amele için yaşamak ölmektir" diyordu. Eğer işçinin ücreti kanunla himaye edilmezse bu sözler bugün için de bütün mânasını muhafaza ederdi. Zira ücretin bir kısmı muhtelif ödeme sistemleri vasıtasıyla amelenin elinden alınırsa iş şartlarının ve ücretlerinin en aşağı hadlerinin tesbitinin hiç bir mânası kalmazdı.

1. Ücretlerin ödenmesi, Truck-sytem ve Ekonomaların men'i:

İş kanununun 19 uncu maddesi, "işçi ücreti en geç haftada bir, tedavülî mecburî para ile ödenir. Ancak işçinin muvafakatile bu müddetin iki hafta veya bir ay olarak tesbiti caizdir.

Devlet, vilâyet ve belediyelerle bunlara bağlı müesseselerde çalışan

(1) A. de Mun: P. Boyaval'in "La lutte contre le Sweating - System" adlı tezine ön söz. Paris, 1912, s. 2.

işçilerin ücretleri ayda bir verilebilir." demektedir. Bu maddede ücretlerin ödenmesine ait başlıca iki kaideyi bulmaktayız. Birinci kaide, ücretlerin kanunî tedavül mecburiyeti olan para ile ödenmesi keyfiyettir. Burada menedilen şey İngilizlerin Truck-system dedikleri aynen ödeme şeklidir. Bilhassa evlerde çalışan işçiler için bu sistemin acı hatıraları henüz hafızalardan silinmemiştir. Bununla beraber öyle anlaşılıyor ki başlangıçta, Truck-system'in mucitleri, bu aynı ödeme ile amelenin ücretleri üzerinde oynamak niyetinde değildiler. Fakat bir müddet sonra patronlar bu sistemi suiistimal etmeğe başladılar ve bundan amele zararına olarak kendi lehlerine menfaatler temin etmek istediler.

Truck-system'in en fazla yayılan şekillerinden biri ekonomalardır. Belçikalı Senatör Pouille'e göre "ekonoma, iş veren tarafından açılan ve idare edilen bir mağazadır. Burada iş veren amelelerine ve memurlarına doğrudan doğruya bazı yiyecek maddelerini satmaktadır(1)." Hakikatte ekseriya ekonomalar Truck-system'in kapalı bir şekilde tatbikinden başka bir şey değildir. Ekonomalar ilk önce, şehirlere uzak iş yerlerinde çalışan amelelere lüzumlu gıda maddelerini temin etmek gayesiyle tesis olundular. Hasbî düşüncelerle başhyan bu tesisler, patronlar lehine işliyen müesseseler haline gelmekte gecikmediler. Ve sebep oldukları suiistimler mahkûm ve bir çok memleketlerde menedilmelerini mucip oldular.

Bizim iş kanunumuz ekonoma açılmasını menetmiyor. Fakat bunların açılmasını bazı hususî şartlara bağlıyor. Filhakika mevzu bahis kanununun 27 nci maddesine göre,

A) İşçilere veya bunların ailelerine yiyecek, içecek, giyecek ve yatacak gibi zarurî ihtiyaçlara ait maddeleri satmak üzere, doğrudan doğruya veya dolayısıyla, her ne şekilde olursa olsun Ekonomalar açılması aşağıdaki şartlar dahilinde İktisat Vekâletinin - şimdi Çalışma Bakanlığı'nın— iznine bağlıdır.

1 - Yukarıda yazılı zarurî ihtiyaç maddelerinin işçiler tarafından kendi başlarına tedarik edilmesi müşkül olursa;

2 - Ekonoma açılmasının işçiler için daha faydalı olacağı anlaşılırsa.

Bazı hallerde de ekonoma açılması işverenler için mecburî tutulmuştur. Filhakika mevzu bahis maddenin (B) bendine göre "şehir ve kasabalardan uzak işyerlerinde işçiler veya bunlarla müştereken işveren tarafından ekonoma açılmamış olduğu takdirde, işverenin ekonoma açması mecburîdir."

Amelenin menfaatlerini himaye etmek için müessir bir kontrol mümkün olmuş mudur? Bu hususta septik olmamız için bir çok sebepler var-

(1) Paul Pic: Législation de Travail Industriel, Paris, 1931, s. 672

dır. Şehirlerden uzak, vazifeli otoritelerin sık sık kontrollerinden masun olan bir çok yerlerde Kanunun koyduğu hükümlere riayeti temin etmek kolay değildir. Bilhassa, bizim memleketimiz gibi amelelerin sendikalarından kısmen ve grev hakkından tamamiyle mahrum bulunduğu memleketlerde çok zaman kanunî müeyyideler ve tedbirler amele hukukunu hi-mayeye kâfi gelmemiştir. Gerçi bahsettiğimiz 27 nci madde, amelelerin ekonomalardan alış veriş yapmaya mecbur tutulamıyacaklarını söylemektedir. Fakat Paul Pic'in dediği gibi "hayır maksadiyle organize edilmiş ekonomalarda dahi, vahim mahzurlar vardır. Bunlar ister istemez şahsî hürriyete zarar vermektedirler. Nazarî olarak, amelelerin başka taraflardan alış veriş etmeleri tamamiyle serbest olduğu halde, hakikatte ekonomaya ile hiç alış veriş yapmayanlar iyi bir gözle görülmemektedir. Bu hürriyet, ameleye ücretinin bir kısmına mukabil, ekonomadan başka bir yerde kullanılmıyacağı itibarî bir kıymeti olan bir bono veya bir Jeton verildiği zaman tamamiyle ortadan kaybolmaktadır. Ve burada Truck-system'in bütün suiistimalleriyle karşı karşıya bulunmaktayız(1)."

Aynı maddenin D bendinde "işçinin alacağı ücretten başka yemesi, içmesi gibi zarurî ihtiyaçları veya yataısı dahi temin edilmek şartıyla yapılan iş akidleri bu maddenin şümulü haricindedir. Şu kadar ki, bu takdirde işçilere verilen istihlâk maddeleri ve yatılarına tahsis edilen yerlerin şartları her zaman hükümetin murakabesi altında bulunur." denmektedir. Yukarda ücretin kanunî tedavülü olan para ile ödenmesi şartını koyan 19 uncu madde karşısında, 27 inci maddede "işçinin alacağı ücretten başka, yemesi, içmesi gibi zarurî..." ihtiyaçlarının aynen ödenmesinin kabulü bizi mevzuu bahis iki madde arasındaki tezada burada işarete mecbur ediyor.

19 uncu maddenin koyduğu ikinci kaide, ücretlerin muayyen zamanlarda ödenmesine aittir. İşçiye, ücretinin belli zamanlarda ödenmesinin ehemmiyetini takdir etmek güç değildir. G. Scelle'in söylediği gibi "...ücret, haiz olduğu geçindirme karakterinden ötürü ve krediye müracaata mâni olmak için daima belli zamanlarda ve muntazaman ödenmelidir. İşveren sermayesini işletmek için, ödemeleri uzatmakta pek çok menfaat temin edebilir. Ve buhran zamanlarında, işçi, ödenmemiş ücretlerinin iflâs neticesinde tehlikeye düşmesine maruz kalabilir. (2)" Şüphesiz amelenin ücretinin muayyen zamanlarda ve muntazam ödenmesinde büyük bir menfaati vardır. İki ücret arasında ödeme fasılası ne olmalıdır? Bu gün, hafta veya ay olabilir. Umumiyet itibariyle kanun vazıları haftayı bir

(1) Paul Pic: Législation de Travail Industriel, Paris 1931, s. 672.

(2) G. Scelle: Droit ouvrier, Paris 1927, s. 263.

kaide olarak almışlardır. İş Kanununun en az haftada bir defa ödeme kaidelerini kabul ettiğini yukarda görmüştük. Hemen ilâve edelim ki sırf bürokrasi yüzünden âmme hizmetlerinde çalışan amelelere, ücretlerinin aylık olarak ödenmesi de kabul edilmiş idi. Hususî teşebbüslerde çalışan amelelerle âmme hizmetinde çalışan ameleler arasında, Kanun tarafından yaratılan bu ayrılığı anlamak hakikaten güçtür. Malûm olduğu üzere "uzun fasılları olan ödemelerin vahim mahzurları vardır. Bunlar ameleler için gayri müsaittirler.. Truck-system'in uzun fasıllarla ödeme adedinin bir neticesi olduğunu işaret etmek bu nevi ödemelerin tevhit ettikleri fenalığı anlamaya kâfidir. Bu suretle amele, elinde parası olmadığından patronuna sığınmakta, ondan avans istemek veya mal almak mecburiyetinde kalmakta idi... Fakat amele için daha tehlikeli olan borç yapmak veya kredi ile satış yapan mağazalara müracaat etmek olacaktır. Çünkü bir taraftan haddinden fazla olarak tesbit edilen faizi ödemekle mahvolacak, diğer taraftan her defasında küçük miktarlar ödemesi neticesi olarak düşüncesizce mübayaalarda bulunacaktır (1)."

Ödeme günü ve mahalline gelince, bizim İş Kanunumuz bu hususu tamamiyle meskût geçmiştir. Şüphesiz ödeme günü ve ödeme mahalli amele için çok mühim bir haldir. Bazılarına göre ücreti Cumartesi günü akşamı ödemek ameleyi Pazar günü eğlenmeye sevketmekte ve Pazartesi günü ekseriya işinden alıkoymaktadır. Bazıları Pazartesi gününü daha muvafık görmektedirler. Fakat Pazartesi günü umumiyetle pratik görülmemektedir. Zira aileyi, hafta için alış veriş yapmaktan mahrum etmektedir. Her halde, bu hususta müdahale bir hayli güçlükleri daidir. Zira âdetler ve ananeler çok başkadırlar. Umumiyet itibariyle, vazı kanun, bir çok memleketlerde hususî bir ödeme günü tespit etmemiştir. Yalnız ödemenin hafta tatili günü olamayacağı kaide olarak vazolunmuştur.

Ödeme mahalline gelince, bundan maksat Truck-system'in mahzurlarını önlemekten başka bir şey değildir. Filhakika ücretler mağazalarda, kahvelerde ödendiği takdirde amelelerin, ücretlerinin bir kısmının buralarda lüzumsuz mübayaalara sarfetmesini temin etmek güç olacaktır. Bu yüzden, bir çok İş Kanunları, meselâ İsviçrede, Fransada, Belçikada, Norveçte, Almanyada ödemenin muayyen mahallerde yapılmasını menetmektedirler.

2. Ücretin İşverene karşı himayesi :

Truck-system'in men'i ve ücretin muayyen zamanlarda ödenmesinin

(1) Maurice Dupuy: Adı geçen eser, s. 29-30.

temini, ücretin tamamının ameleye ödenmesini temin etmek suretiyle tamamlanmalıdır. "Ameleyi ücretinden mahrum edebilecek bütün tehlikelerden kurtarmak, ücreti gerek patrona, gerek amelenin alacaklılarına, hattâ evli kadının veya çocuğun ücreti mevzuu bahseldüğü zaman kocaya veya babaya karşı himaye etmek, bu sahada kanun vazının başlıca hedefi olmalıdır.(1)" Bir çok diğer sahalarda olduğu gibi bu sahada da, Devletin ameleli patronunun suiistimallerine karşı himaye edecek tedbirler alması, içtimaî ve iktisadî bir zaruret olmuştur. Zira, muhtelif bahanelerle amelenin ücreti patron tarafından kesilip azaltılma tehlikesine maruzdur. Tecrübeler, ücretler üzerinde yapılan tevkiflerin işçiyi, ücretinin mühim bir kısmından mahrum ettiğini açık bir surette göstermektedir. Yardım sandıklarına, kaza ve hastalık sigortalarına iştirâk, yahut fabrika talimatnamelerine itaatsizlikler bahanesiyle işlenen haksızlıklar Devlet müdahalesinin başlıca sebepleri oldular. İş Kanunumuzun 22 nci maddesine göre "iş akidlerinde işverenin tazminat karşılığı olarak işçi ücretlerinden muvakkaten alıkoynabileceği miktar, 10 haftada müsavi taksitlerle kesilmek üzere işçinin 10 günlük ücreti tutarından fazla olamaz.

Bu kesilen tazminat karşılığı bütün iş müddetine şâmil olup bundan bir miktar mahsup edilince yeniden tevkifat icrası caizdir." Görülüyor ki bazı haller için işveren amele ücreti üzerinde muayyen bir miktarda tevkif hakkını haiz bulunmaktadır. Derhal ilâve edelim ki Kanun, bize burada kâfi derecede vazih görünmüyor. Zira iş mukavelesinin işçi tarafından fena icrasından dolayı işverenin ücret üzerinde yapacağı tevkifat bir çok haksızlıklara ve keyfî muamelelere meydan verebilir. Ve ihtilâf halinde de işçiler ekseriya işverene karşı kâfi derecede organize olmadıklarından ötürü haklarını müdafaa edebilmeleri çok güçleşmektedir. Ve hele işveren vaziyetinde Devlet bulunuyorsa işçi, hakkını aramak için, hiç bir zaman uzun formalitelere tabi mahkemelere müracaatı hatırına getirmemektedir. Zira çok zaman ve haklı olarak patronuna karşı bir şey yapamayacağı düşüncesiyle hareket etmektedir. Çok haklı olarak G. Scelle'in dediği gibi "cezalar ekseriya çok fazla ve işlenen hata ile mütenasip olmaktan uzak bulunmaktadır. Bu cezalar, disiplini muhafaza etmek için zarurî telâkki edilebilir. Fakat amelenin, bunun patron için bir gelir menbaı olduğunu gördüğü zaman, duyduğu isyan ve nefret te kolayca anlaşılır (2)."

3. Ücretin üçüncü şahıslara karşı himayesi:

İş Kanunu'nun 23 üncü maddesi "İşçi ücretlerinin ayda 30 liraya kadar olanının haciz veya başkasına devir ve temlikî caiz değildir.

(1) Paul Pic: adı geçen eser s: 678.

(2) G. Scelle: adı geçen eser S: 226.

Kanunen iâşe ve nafakası işçinin üzerine düşen aile fertlerine tahsis edilen meblâğlar, yukardaki fıkra hükmüne tabi tutulamaz." prensibini vazetmiştir.

Yukarıdanberi, ücretin amele için ehemmiyetini tebarüz ettirmeye çalıştık. İktisaden zayıf vaziyette olan işçinin, patronuna karşı olduğu kadar üçüncü şahıslara karşı da himayesi bir zarurettir. Zikrettiğimiz madde koymuş olduğu prensibi yalnız 30 liraya intisap ettirmekle ölçüyü çok dar tutmuş, ve maksadı teminden uzak kalmıştır. Bilhassa hayat pahalılığının en az % 500 arttığı bir zamanda amele ücretinin yalnız 30 lirasının himaye görmesi cidden gayri tabii bir haldir. Şüpheden azadedir ki harbin tevlit ettiği iktisadî, malî derin tahavvüllerden sonra bir çok kanunlarda olduğu gibi İş Kanunumuzda da işçinin yaşama şartlarını alâ-kadar eden bir çok maddelerin yeniden gözden geçirilmesi bir zaruret olmuştur.

III. Türkiyede bir ücret politikasının lüzumu:

Aldığı gündelikle insanca bir yaşama seviyesi temin edemiyen insanlar, her geçen gün çalışma kabiliyetlerinden bir parçasını kaybetmeğe mahkûmdurlar. Başka mülâhazalar hariç, bugün en büyük bir işveren vaziyetinde bulunan Devlet, bu halden en çok müteesir olacak işverenler sınıfının başında gelir. Gıdasızlık ve en basit sıhhat şartlarını dahi haiz olmıyan meskenler yüzünden takatsiz, zayıf ve hasta bir işçiden sıhhatli bir insanın randımanını beklemek nasıl mümkün olur? İstihsalin ekonomik şartlara göre idaresinin ve tanziminin ilk tedbiri, sıhhatli ve bakımlı bir işçi sınıfının mevcudiyeti olmak gerektir. İstihsalin ve netice itibarile millî servetin en başlı unsurlarından biri olan çalışmaya lâzım gelen kıymeti vermıyen bir iktisat rejimi, er geç milletlerarası iktisadî rekabet sahasından silinip gitmek tehlikesine maruzdur.

Bu bakımdan Türkiye, Kanunî himayeyi sınaî, ziraî, bahrî, havaî zanaatkâr ve entellektüel bütün işçilere teşmil ettikten sonra bir yeter ücret politikasını muhakkak surette bütün memleket işçilerine tatbik etmek mecburiyetindedir. Türk işçisinin ücreti bugün XIX uncu asır başlarında büyük sanayi memleketlerindeki ameleler gibi yalnız arz ve talep kanunlariyle tayin edilmektedir. İşsizliğe karşı hiç bir önleyici tedbir alamamış ve hazırlık yapamamış olan memleketimiz şüphesiz işçinin istismarına müsaade etmemek zorundadır. Bilhassa bizim gibi sendika hayatı henüz inkişaf halinde bulunan ve toplulukla mukavelelerin çalışma hayatına girmıyen memleketlerde bir yeter ücret politikasının ihdası, ekonomik ve sosyal bir zaruret olarak ortaya çıkmaktadır. Bu son zamanlarda

Karadeniz sahillerinde bir şehirde yaptığımız bir kaç müşahede bizde işçinin makulden çok dün bir ücretle çalıştığı kanaatini takviye etmiştir. Miktarları binler rakamını pek fazla aşamayacak bir miktar kalifiye amele hariç, bugün Türkiye'de entellektüel işçiler de dahil olmak üzere bütün işçilerin kazancı sıhhatli bir yaşama seviyesi temininden uzak bulunuyor.

Çalışma Bakanlığı tarafından hazırlanan ve 1945 yılında neşrolunan istatistikler 1937 den beri işçi ücretlerindeki gelişme hakkında bize bir fikir verebilir. Aşağıdaki tablo bir mukayese yapmayı mümkün kılmaktadır.

| Yıl | İş günleri adedi | Vasatî ücret: T.L. | İşçi adedi |
|------|------------------|--------------------|------------|
| 1937 | 234 | 1.24 | 265.241 |
| 1938 | 233 | 1.17 | 201.404 |
| 1943 | 235 | 1.66 | 275.083 |

Görülüyor ki 1937 den 1943 yılına kadar ücretlerin artması % 50 ye dahi varmamaktadır. Halbuki aynı müddet içinde hayat en az % 400 pahalılaştı. Halin anormalliği üzerinde ısrar etmek bizce mânasızdır. Hemen şunu da ilâve edelim ki 1938 de yıllık geliri 316 lira olan işçi, 1943 te ancak 501 lira kazanabiliyordu. Memleketimizde bir ücret politikasının noksanlığını bu rakamlar belâğ bir surette ifade etmektedir. Reel ücretlerin bu sukutu karşısında işçinin iştirâ kuvvetini islah etmek için düşünmüş ve tatbik sahasına geçmiş her hangi bir müdahale vukubulmamıştır.

Ücretlerin hayat pahalılığına intibak ettirilmesi zannedildiği kadar güç de değildi. Bilhassa harbin başlangıcında ve harbin devamı müddetince memleketimiz iş pazarının karakteri, iş arzının kifayetsizliği idi. Binaenaleyh iktisadımızı ve iş pazarımızı birbirine muvazi olarak organize etmek, bir çok memleketlerde, ve bilhassa İngilterede ve Birleşik Devletlerde olduğu gibi işverenlerin kârlarına muayyen bir had koymak, fiyatların yükselmeleri önlenemeyince ücretleri bu yükselmelere ayarlamak gayri mümkün değildi. Bilhassa Devletin nâzım rol oynayabilecek bir işveren vaziyetinde bulunması, dâvanın halini çok daha kolaylaştırabilirdi.

IV. Kadın işçilerin ücretleri :

Ücret sahasında hallolunacak dâvalardan biri de kadın işçilerin ücretlerinin erkeklere nazaran daha dün olması keyfiyetidir. "Hayat pahalılığına ve ücretin karşılması lâzımgelen ihtiyaçlara nazaran kadın işçi

ücretlerinin seviyesi ele alındığı zaman, bu seviyenin sık sık yaşama seviyesinin altına düştüğü görülmüştür. Buradan, kadın işçilerin kâfi derecede gıda alamamaları yüzünden sıhhatları ve aynı zamanda ahlâkları üzerinde hasıl olan neticeler çok vahim olmuştur. Diğer taraftan aynı işlerde çalışan kadınlarla erkeklerin ücretleri mukayese olunduğu zaman kadın işçi ücretlerinin hissedilir derecede düşük oldukları derhal müşahede olunur(1).”

Bu esnada, asrın başındanberi, ve bilhassa birinci dünya harbinden sonra kadın işçiler ve sendikalar tarafından sarfedilen gayretler herkesçe malûmdur. Cins tefrik etmeksizin aynı kıymetteki işe aynı ücreti vermek prensibi Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının ana yasasının 41 inci maddesiyle de kabul olunmuş ve dâvanın halli resmî olarak Milletlerarası sahaya intikal etmişti. Memleketimizde “aynı randımana aynı ücret” prensibi henüz kabul edilmemiş olduğundan her tarafta kadın işçilerin ücretlerinin azlığı müşahede olunmaktadır. Hattâ Devlet veya Devletçe kontrol edilen müesseselerde dahi, kadın işçi ücretleri ile erkek işçi ücretleri arasında oldukça mühim bir fark vardır.

Bu kısa etüde burada nihayet verirken derhal şunu ilâve edelim ki, içtimaî meselelere hal çaresi ararken, ücret meselesinin amelelerin himayesinde ana meseleyi teşkil ettiğini hiç bir zaman gözden uzak bulundurmamak lâzımdır. Ve şüphesiz işçinin hakikî bir surette himayesi, bu dâvanın âdil bir surette halledilmesi şartına bağlıdır. İçtimaî sulhün ve mesut bir cemiyetin ilk şartının, içtimaî adalet prensipleri içinde mündemiç bulunduğunu burada bir defa daha tekrarlamak yerinde olur.

(1) B. I. T: Le Statut légal des travailleurs, Genève, 1938, S: 444.