

II

İkinci Çalışma Meclisi

«Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında» 30/1/1947 tarih ve 4841 sayılı Kanununun 17 nci maddesi gereğince İkinci Çalışma Meclisi 15/2/1954 - 21/2/1954 tarihleri arasında Ankarada toplanmıştır. Birinci Çalışma Meclisi ise yine aynı Kanun hükümlerine göre 1947 yılında toplanmıştı. Şu hale göre, İkinci Meclis Birinciyi tam yedi yıl fasıla ile takip etmiştir. Bu fasılları kim tayin edecek veya Meclisi toplantıya hangi makam davet edecektir? Bu husustaki salâhiyet yukarıda adı geçen Kanunun 17 nci maddesine göre Vekâlete aittir. Yani Kanun meclisin ne zaman toplanacağını veya kaç senede bir içtimaa davet olunacağını tayin ve tasrih etmemiştir. Bu hususta işçi ve işveren sendikalarının hiç bir dahli yoktur. Esasen bu Teşkilât Kanunu ihdas edildiği sıralarda sendikalar henüz kuruluş hazırlığı safhasında bulunuyorlardı. Buna nazaran, Çalışma Meclisi tam mânasiyle otoriter bir görüşe muvazi olarak Çalışma Vekâletinin inisiyatifine terkedilmiştir. Binaenaleyh 1947 senesindenberi bilhassa işçi sendikalarının bütün ısrar ve ricalarına rağmen Meclisin bir türlü toplantıya çağırılmamış bulunmasını, Kanunun Vekâlete verdiği salâhiyette aramak lâzımdır. Vekâlet dilerse bu rica ve ısrarları kabul eder, istemezse etmez. Filhakika 1947 denberi çalışma hayatımızda bünyevî mahiyette pek ehemmiyetli değişiklikler olmuştur. Fakat gelip geçmiş olan Vekiller veya müsteşarlar İkinci Çalışma Meclisini lüzumsuz telâkki etmiş olacaklar ki, bu yolda harekete geçmemişlerdir. Hülâsa sosyal mevzuatımızın derpiş ettiği ve ötedenberi sendikalarımızın büyük bir ehemmiyet atfettikleri İkinci Meclis uzun bir tevakkuftan sonra toplanabilmiştir. Bu hususta işçi sendikalarının alâkalı makamlar nezdinde vaki inatlı ve ısrarlı teşebbüslerine rağmen, bu yoldaki taleplerin her defasında reddedilmesinin mucip sebeplerine vâkıf değiliz. Ve esasen ortada ciddî bazı sebeplerin bulunabileceğine de şahsen kani değiliz. Çünkü hemen her memlekette mutad olan bu

kabîl toplantıların esas gayesi dertleşmek ve hasbihal etmekten ibarettir. Bu arada «çalışma hayatımızı ve sosyal mevzuatımızı topluca gözden geçirme imkânını bahş» eden Çalışma Meclislerinin faydaları üzerinde münakaşa dahi caiz değildir. Diğer taraftan Vekâlet kendi faaliyetlerinin muhasebesini yapmak ve demokratik bir rejimde bu suretle alâkalılara hesap vermek mevkiinde bulunduğu için, aksıyan işlerin düzeltilmesine ve yeni çalışmalara veçhe verilmesine imkân ve fırsat dahi yaratılmış olur. Kaldı ki, aynı sanayide çalışan ve umumî iş şartları itibariyle aynı Kanunlara tâbi olan işçi ve işveren gibi iki büyük ve ehemmiyetli sınıfın temsilcilerinin Üniversite mensuplarının buldukları bir Mecliste dertlerini dökmelerinden ve hattâ karşılıklı sitemlerde bulunmalarından doğacak mahzur bahis mevzuu olamaz.

Diğer taraftan Mecliste varılan kararların temenni hududunu geçmediğini de bilmek lâzımdır. Bu yoldaki temenniler ise ne Çalışma Vekâletinin, ne Parlâmentonun el ve kolunu bağıyacaktır. Bundan dolayı sırası gelmişken yedi senelik bu gecikmeyi mazur gösterecek sebeplerin kuvvetli olamayacağına burada işaret etmek isteriz. Şu halde müstakbel tâdillerde, aşağıda işaret edeceğimiz noktalara ilâveten, bu cihetin de tashihi lâzımdır. Çalışma Meclisi ya periyodik bir şekilde veya işçi ve işveren sendikalarının ve sendika birliklerinin muayyen ölçüler ve nisbetler dahilindeki taleplerinin de dikkate alınması suretiyle toplanmalıdır. Usule ait tenkitler arasında Üniversitelerin ve Yüksek Okulların sosyal siyaset ve iş hukuku ile meşgul hocalarının Çalışma Meclislerine davetlerini mutazammın bir Kanun hükmüne yer verilmemiş bulunması da vardır. Mecliste, bütün memlekete ait çalışma meselelerinin gözden geçirildiğine göre, alâkalı maddenin bu kabîl hocaların da işçi ve işveren temsilcilerinin yanında her defasında Meclise iştiraklerini temin edecek şekilde tâdili muvafık olur. Nitekim Birinci Çalışma Meclisine davet edilmeyen bu hocalardan, İkinci Çalışma Meclisinde büyük ve âşikâr faydalar temin edilmiştir. Gerçi bunların İkinci Meclise de davet edilmemeleri kanunî muktezadan bulunuyordu. Ancak Vekâlet pek isabetli bir kararla ve âdeta «işçi kitaba uydurmak suretiyle» böyle bir iştiraki temin etmiştir. Nitekim 4792 tarihli İşçi Sigortaları Kanunu, İşçi Sigortaları Genel Kurulu için bu kabîl Üniversite ve yüksek okul hocalarının katılmasını derpiş eylemiştir.

Diğer taraftan alâkalı maddede yapılacak tadiller arasında ruznamenin tanzimi de zikre değer. Çünkü İkinci Çalışma Meclisin-

de kanunî icaplara uygun olarak ruzname maddeleri münhasıran Vekâletçe tesbit edilmiştir. Halbuki işçi veya işveren sendikaları kendilerince ehemmiyetli olan bazı meselelerin ruznamede yer almasını istiyebilirler. «Demokrasi» çağında böyle bir isteği makul karşılamak lâzımdır. Esasen Meclis istişarî bir mahiyet arzettiğine ve Vekâleti ilzam edecek kararlar almıya salâhiyetli bulunmadığına göre, ruznamelerin, iştirak edeceklerin rey ve mütalâaları alındıktan sonra meydana getirilmesi muvafık olur. Nitekim aşağıda da bahis mevzuu edeceğimiz gibi, İkinci Çalışma Meclisi ruznamesinde grev hakkı ve umumiyetle iş mücadelesi meselesinin görüşülmesini temin edecek bir madde yoktu. Binaenaleyh bizzat alâkalıların ruznameye hâkim olmaları kadar tabîî bir şey bulunmadığına göre, bugünkü şeklin tatminkâr bir manzara göstermediği âşikârdır. Hususiyetle hâlen sırf İş Kanununa tâbi iş yerlerinde çalışan yarım milyon işçi ile sendika olarak teşkilâtlanmış 200.000 işçinin değil, fakat bütün çalışanların arzu ve dilekleri mevzuubahis olduğuna göre, ruznamenin tertip ve tanzimi meselesi büsbütün ehemmiyet kazanmaktadır.

Çalışma Vekâleti İkinci Çalışma Meclisinin ruznamesini bizzat tertip etmekle kalmamış, bunun dışında ruznamede yer almış bulunan maddelerin görüşülmesini belli başlı üç komisyona da tefrik etmiştir. Bundan dolayı burada ayrıca ruznameyi zikre lüzum görmedik.

Bunlardan 1 numaralı komisyon:

- a) İş Kanununun şümülî,
- b) Tarım İş Kanunu,
- c) Sendikalar.

İki numaralı komisyon:

- a) İş akdinin feshi mevzuu,
- b) Kollektif mukaveleler,
- c) Asgarî ücret mevzuu.

Üç numaralı komisyon:

- a) İş müddetleri mevzuu,
- b) İş emniyeti mevzuu,
- c) Ücretli yıllık izin meselelerini tetkik etmişlerdir.

Önce maddelerin muhtelif komisyonlara tefrikinin pek de isabetli bir ayırma olmadığına işaret edelim: Çünkü bilfarz sendikacılık meselesiyle kollektif akit meselesi her yerde ve her zaman bir-

birinin devamı ve tamamlayıcısı mahiyetinde olmalarına rağmen, iki ayrı komisyona verilmiş ve tabiatıyla bir çok tedahüllere yol açılmıştır. Belki bu tedahüller umumî heyette giderilmiştir. Ancak ne de olsa bir çok fuzulî münakaşalara meydan verilmiştir. Binaenaleyh ruznamede yer almış olan maddeleri komisyona ayırırken yekdiğeriyle yakın alâkası bulunan meseleleri aynı komisyona vermek, başka bir ifade ile komisyonları sosyal - iktisadî, teknik - hukukî ve sağlık - teşkilât zaviyelerinden tefrik eylemek çok daha isabetli bir hareket olurdu. Diğer taraftan Çalışma Meclisine gelen delegeler iştirak edecekleri komisyonları intihapta serbest bırakıldıkları gibi, her hangi bir delegenin icabı hale göre çeşitli komisyonlara katılmasına da cevaz verilmiştir. Bunun, delegelere hareket serbestisi vermek itibariyle faydası olduğu gibi, bazı hallerde bütün delegelerin rey adedini çoğaltmak gayesiyle muayyen bir komisyona tehcüm eylemelerine yol açtığından, mahzurlu tarafı da bulunduğu meydandadır.

Bu suretle İkinci Çalışma Meclisinin ilk günü merasime ve usule dair nutuklar, dilekler ve komisyona tefrik işiyle geçmiştir.

Önce Çalışma Vekili bir nutukla kongreyi açmıştır. Vekil bu Meclisin ikinci defa toplandığını, fakat 1947 deki toplantının Vekâletin kurulduğu ve sendikaların henüz ortada bulunmadığı bir devre rastladığından dolayı akislerinin pek derin olmadığını söyledi. Teşkilât Kanununun Çalışma Meclislerinden ne anladığını izah etti.

Kanunun vazettiği tarife göre, çalışmaların tamamen istişarî ve üç taraflı olduğunu, çalışmalara fikir disiplininin ve işbirliği zihniyetinin kaynaklık edeceğini, mevzuatın bünyesinin gittikçe geliştiğini, bu vakıanın sosyal ve demokratik inkişafımıza uygun bulunduğunu söyledi. Mevzuattaki bu devamlı inkişafın iş yeri ve işçi sayısı üzerinde de müsbet tesirleri olduğunu, nitekim 1950 yılı sonunda iş yeri sayısının 9127 ve işçi sayısının ise 374.000 olmasına karşı, 1953 senesi nihayetinde iş yeri sayısının 17550 ye ve işçi sayısının ise 557.000 rakkamına vardığına işaret eyledi. Diğer taraftan ücret gelirleri vasatısında vaki artışlara da temas ederek, 1950 yılına nazaran 1953 de bu artışın %30 nisbetinde bulunduğunu, sosyal adaletin bir tecellisi olan ücretli hafta tatilinin ihdas edildiğini, yıllık ücretli izin meselesi üzerinde durulduğunu, Deniz İş Kanunu ile tahkim sistemini tadil eden mevzuatın Büyük Millet Meclisinde olduklarını, 1951 de çıkarılan asgarî ücretlerin tesbitine müteallik yönetmeliğin tatbik sahasına konulduğunu, iş emniyeti ve işçi sağlığı nizamnamelerinin tekemmül etmekte bulunduğunu, işçi mesken-

leri inşasına matuf geniş ölçüde faaliyetlere girişildiğini kaydettikten sonra, bütün gayenin sermaye - emek unsurları arasında bir muvazene tesisine matûf bulunduğunu, bu arada da iktisadî zorlamaların mevzuubahis olamayacağını beyan ve ilmin ve tecrübenin ışığı altında karşılıklı emniyet ve itimadın, karşılıklı vefa ve anlayışın hâkim bulunmasını temenni etti.

Vekilin bu kısa açış nutkunu takiben delegeler usule ait bazı tenkit ve temennilerde bulundular. Bu dilek ve tenkitler, yukarıda da işaret ettiğimiz gibi, bilhassa ruznamenin tertip ve anzimi ile muhtelif maddelerin komisyonlara tefrikine müteveccih bulunuyordu. Nitekim bir işveren delegesi ruznamenin tertibinde umumî temayülün dikkate alınması gerektiğini, aksi halde gündemin noksan kalabileceğini, bu cümleden olmak üzere işçi - işveren eğitiminin mühim olduğunu söyledi. Muhtelif işçi delegeleri de birbiriyle alâkalı meselelerin gündeme dercedilmemiş olduklarını, aynı delegelerin müteaddit komisyonlarda çalışmamaları gerektiğini ileri sürdüler.

Merasime müteallik bu izahlardan sonra şimdi iki Çalışma Meclisinin ruznamelerinde yer almış bulunan maddelerin karşılaştırılması faydalı olacaktır. Bu fayda bir taraftan iki Meclisi hazırlayanların görüşleri arasındaki farkların tezahürünü temin edeceği gibi, diğer taraftan o günden bugüne neticelendirilmiş olan işlerin bir muhasebesine de taallük edecektir. Nihayet Vekâletin çalışmalarında bir devamlılık olup olmadığını göstermesi itibariyle de ayrıca dikkate şayandır. Her şeyden önce şu noktaya işaret edelim ki, 1947 Birinci Çalışma Meclisinin ruznamesindeki bir madde dikkat ve alâkayı celbetmektedir. Şöyle ki, adı geçen ruznamenin 19 uncu maddesinde, «Meclis toplantısından evvel ilgili makamlar, müesseseler veya şahıslar tarafından teklif edilip, Çalışma Bakanlığınca gündeme alınan konular ile Meclis üyeleri tarafından ileri sürülüp gündeme alınması, Meclisin çoğunluğu ile kabul edilen meseleler» den bahsedilmektedir. Buna göre, Birinci Mecliste, işin hakikatini söylemek icap ederse, İkinci Meclise nazaran daha müsamahakâr davranılmış ve toplantıdan evvel alâkahılarca yapılan tekliflerle, bilâhare Meclis üyeleri tarafından vaki talepler dikkate alınarak ruznameye ona göre bir şekil verilmiştir. Halbuki İkinci Meclisin ruznamesinde bu elâstikiyet ve müsamaha yoktur.

Meseleye bu suretle işaretten sonra, İkinci Çalışma Meclisi ruznamesinde sendikacılık ve kollektif akit meselelerine daha büyük bir yer ayrılmış bulunduğunu görmekteyiz. Bir bakıma bunu tabif

karşulamak icap eder. Çünkü Birinci Çalışma Meclisinin toplandığı 1947 yılı, memleketimizde «işçi ve işveren sendikaları ve sendika birliklerine ait Kanun» unun da mevkiî mer'iyete konduğu yıldır. Bu itibarla ortada sendika adını taşıyan işçi meslek teşekkülleri henüz yokken, bu teşekküllerin münkeşif durumlarına ait problemler üzerinde durmak bittabi yersiz olurdu. Fakat gönül, İkinci Çalışma Meclisinin ruznamesinde iş mücadelelerine ait meselelerin yer almış bulunmasını isterdi. Çünkü İkinci Çalışma Meclisi, Birincinin aksine olarak, Demokrat iktidar zamanında toplanmıştır. O Demokrat iktidar ise, daha iktidara gelmeden grev hakkını parti programına dercetmiş ve iktidara gelir gelmez bu vaadini tahakkuk ettireceğini söylemişti. Bu itibarla aradan dört yıl geçmiş olmasına rağmen, bu vaadin neden gerçekleştirilemediğinin Mecliste enine boyuna münakaşa edilmesine vesile ve fırsat hazırlamak icap ederdi. Çünkü meseleleri meskût geçmek her halde zarardan başka hiç faydası olmayan bir davranıştır. Gerçi Demokrat Hükümet iş mücadeleleri mevzuunda bir takım kanunî hazırlıklar yapmamış değildir. Fakat bütün bu hazırlıkların sonu gelmemiş ve mesele iphama gömülmüştür. Belki bu hakkın hâlen tanınmamasında bazı muhik sebepler mevcuttur. Fakat delegelerin bu muhik ve mücbir sebeplere nüfuz etmeleri ve Vekâlet mümessillerince bu hususta aydınlatılmaları icap ederdi.

Birinci Çalışma Meclisinin ruznamesinde yer alan bir çok meseleler zamanla halledilmiş bulduklarından veya ele alınmış olduklarından tabiatıyla, İkinci Meclisin gündemine girmemişlerdir. Bu bakımdan Birinci Meclisin bir çok meseleler itibariyle mahsulünü vermiş olduğu ve her şeyden evvel 1950 İş Kanunu tadilatının bunlar arasında bulunduğu memnuniyetle görülmektedir. Ayrıca İş Mahkemelerinin kurulması, gelir vergisi kanuniyle bir nizama bağlanan işçi ücretlerinden alınan vergiler, hazırlık halinde bulunan ücretli yıllık izin meselesi, işçi sigortaları mevzuat ve teşkilâtının gelişmesiyle halledilmiş bulunan bir çok meseleler, bütün iş yerlerinde işçilere sıcak yemek verilmesi, iş yerleri civarında işçilere mesken yaptırılması, işverenlerin, işveren ve işçi sendikalarının İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığı ile temin edilmesi ve bu yerlerdeki açık iş yerlerinin kuruma bildirilmesi, ihtiyarlık sigortası bu arada zikre değer. Diğer taraftan Birinci Meclis ruznamesinde yer alıp ikincisinde ele alınmayan meseleler arasında en mühimmi işçilerin çalışma şartları ve tam çalıştırma meseleleriyle istigal etmek üzere muhtelif Vekâletlerle Çalışma Vekâleti temsilcilerinden

mürekkep Vekâletler arası bir işbirliği temini ve Danışma Kurulunun teşkili meselesidir. Bu mesele o zamandanberi ne gibi safhalar geçirmiştir? Pek ehemmiyetli ve modern olan böyle bir problemin İkinci Mecliste de üzerinde durulması çok büyük faydalar temin ederdi. Bütün ileri memleketlerde günün en ehemmiyetli mevzuunu teşkil eden «tam istihdam» meselesine devamlı olarak kayıtsız kalamıyacağı âşikârdır.

Şu hale göre, Birinci Çalışma Meclisi müzakerelerinde ele alınıp zamanla mahsulünü veren çeşitli meselelerden sarfınazar edildiği takdirde, diğer bir kısmı İkinci Meclisin ruznamesinde de yer almıştır. Bunlar arasında asgarî ücretler, bilhassa Kanunun şümulüne ve iş akdine ait tadiller vardır. İkinci Meclis ruznamesinde birincinin devamı mahiyetinde olmak üzere ele alınan meseleler arasında ise, tahsisen iş akdinin feshi mevzuunun işçi ve işveren bakımlarından ortaya koyduğu meseleler, İş Kanununun işçi sayısı ve iş kolları bakımından şümul sahasının tesbiti, iş müddetleri gibi problemler vardır. Hülâsa kolektif akit ve sendikacılık meseleleri istisna edilirse, İkinci Meclis, Birincinin bir devamı mahiyetindedir ve bu da iktidar değişikliğine rağmen işlerdeki devamlılığı göstermesi itibariyle sayanı teşekkürdür. İki Meclisin ruznameleri hakkında bu kadar malûmatla iktifa ederek şimdi okuyucularımıza komisyon çalışmaları hakkında malûmat verelim.

I numaralı komisyona havale edilen işler ve varılan neticeler :

A — İş Kanununun şümulü meselesi.

1936 tarihli İş Kanunumuzun şümul sahası meselesi ötedenberi münakaşa mevzuu olagelmıştır. Bilindiği gibi, bu Kanun mahiyeti itibariyle yolunda işliyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren iş yerlerine ve buralarda çalışan işçilerle bunların işverenlerine tatbik olunur. O gün bugün Kanunda bu zaviyeden esash bir tadil yapılmamış, ancak 1952 tarihli Bakanlar Kurulu kararıyle İş Kanununun on bir ilde ve 12 iş gurubunda dört işçi çalıştıran iş yerlerinde de tatbikine başlanmıştır. Yani Kanunumuz esas itibariyle «sanayiın orta ve büyük işletmelerine» şamil olup, küçük sanayi, ev sanayii, ziraat, denizcilik ve havacılık istisna edilmiştir. Bu durum gerçi memleketimizde çalışan insanları iki kısma ayırmakta, bu suretle bir kısmına bazı imtiyazlar bahşetmekte, daha büyük bir işçi kütlesi ise İş Kanununa ait bu hak ve imtiyazlardan mahrum bulunmaktadır.

Diğer taraftan ücret karşılığı çalışan bütün insanlara aynı mevzuatın tatbik edilmesine ve bu suretle de tatbikatta tahaddüs eden bazı yolsuzluk ve kaçamaklara mâni olunmasına matûf olmak üzere sendikalar tarafından vaki taleplerin ardı arkası gelmemektedir. Nitekim İkinci Çalışma Meclisi münasebetiyle de çeşitli sendikalar, federasyonlar ve nihayet konfederasyon aynı mahiyetteki dilek ve talepler üzerinde durmuşlardır. Sendikacılara göre, Kanunun birinci maddesinin «bir iş akdi dolayısıyla başka bir şahsın yanında, Memurun ve Barem Kanunu dışında, beden ve fikren çalışan kimseye işçi denir» şeklinde tebdili ve «aynı Kanunun ikinci maddesine Kanunun tek işçiye kadar tatbikine dair hükümlerin derci» lâzımdır. Keza 5518 sayılı Kanunun E fıkrasının da «genel, katma ve özel bütçelerle Belediye bütçelerinden ücret alanların da bu Kanun hükümleri içine alınmaları» şeklinde tadili zaruridir.

İşte bir kısım iş kollarının Kanunun şümülü dışında kalmış olması, bunların işverenlerinin Kanuna tâbi işverenlere nazaran rekabet ve maliyet unsurları bakımından daha rüçhanlı bir duruma malik oldukları, aynı sebeplerden bir kısım işçilerin İş Kanunu ile Sosyal Sigorta Kanunlarının temin etmiş oldukları menfaat ve himaye haricinde kaldıkları, gerek işçilerin, gerek işverenlerin müşahede olunan bu ikiliği hak ve adalet ölçüleriyle kabili telif görmedikleri, her ne kadar küçük işyerlerinde çalışan bazı işçilerin Kanunun kendilerine de teşmilinin tevlit edeceği prim mükellefiyetleri karşısında buna itiraz ettikleri müşahede olunmakta ise de, bunun, bu işçi vatandaşların, bir çok sosyal hâdiselerde görüldüğü gibi, kendi menfaatlerini müdrük olmamalarından ileri geldiği, diğer taraftan kendilerine İş Kanunu tatbik edilen işverenlerin maruz buldukları bir takım mükellefiyetlerden kurtulmak için işyerlerini, muamele vergisinde olduğu gibi, parçalama yolunu tuttıkları, halbuki bu halin iktisadî ve sınıf kalkınmaya mâni olduğu, küçük işyerlerinin haiz olduğu iktisadî ve malî avantajlar sayesinde büyük işyerlerini baltaladıkları ve her türlü kontrol ve mürakabeden ârif olan ve en iptidai emniyet ve sağlık şartlarını dahi haiz bulunmayan küçük işyerlerinde işçi vatandaşların çok kötü şartlar altında çalıştıkları, bunun zamanımızın sosyal telâkkileriyle kabili telif bulunmadığı mütalâasına karşı, büyük fabrika veya işyerlerinin küçük sanatlar ve ufak işyerleriyle mukayese edilemeyeceği, İş Kanununun daha ziyade işçi - işveren münasebetlerinin büyük bir hususiyet arzettiği, küçük işyerlerinde ise işçi ve işveren münasebetinin istismardan ziyade karşılıklı mânevî ve iktisadî müzaheret esasla-

rına dayandığı, küçük işyerlerinin büyük fabrika veya atölye haline getirilmesinin iktisadî ve içtimâî hayat bakımından hedef ve gaye olamayacağı, harp yıllarında askerî birer hedef olan büyük fabrikaların âtil kalması neticesi bu boşluğu küçük sanatların ve ev sanayiinin doldurduğu, bu itibarla içtimâî ve iktisadî bünyenin ev sanatları ve küçük sanatlardan müstağni kalamıyacağı, bununla beraber bu sahalarda da çalışan işçi vatandaşların gerek hukukî münasebetler ve gerek sosyal sigortalar bakımından hususî bir rejime tâbi tutulmalarında zaruret bulunduğu, ancak bunun tek bir kanun ile temini yerine her birinin özelliklerini derpiş ve ona göre hususî ahkâm vazeden ayrı ayrı kanunlarla temininde ilmî, iktisadî ve içtimâî bünye bakımından zaruret mülâhaza edildiği, dermeyan olunmuştur. Hülâsa bu vâdide daha pek çok münakaşalar cereyan etmiştir. Netice itibariyle komisyonda müşahit ve müşavir olarak bulunduğu için rey hakkına sahip olmıyan bu satırların muharriri hariç kalmak üzere, bilhassa sendika delegeleri umumiyetle kanunun şümülü dışına çıkabilmek için işyerlerinin parçalanmasına yol açan, diğer vilâyetlerde de «Mahmutpaşadakine benzer» durumlara sebebiyet veren, günlük çalışma müddetlerinin bazı hallerde 18 saata kadar çıkmasını mucip olan, imtiyazlı ve imtiyazsız iki ecir zümrenin doğmasıyle neticelenen bugünkü vaziyetin ortadan kaldırılabilmesi için İş Kanununun tek işçi çalıştıran işyerlerine kadar teşmilinin zarurî bulunduğu noktası üzerinde durmuşlardır.

Buna mukabil umumiyetle küçük işletmeleri temsil eden küçük sanayi sisteminin İş Kanununun içine alınmıyarak, bu sistemin bir çok ve her halde pek ehemmiyetli hususiyetlerine intibak edecek ayrı bir kanun ihdas ve ısdarına matûf olan yukarıdaki tekliflerimiz dikkate alınmamıştır. Kaldı ki esas itibariyle fabrika sanayiine has olan bir kanunun ev sanayiinde tatbik imkânlarının asla mevcut olmadığı yolundaki mütalâalarımıza, kısmen de bu sistemin mahiyet ve bünyesine ve işleyiş tarzına olan yabancılıktan dolayı iştirak eden bulunmamış ve neticede:

a) Yukarıda adı geçen büyük, küçük ve ev sanayi için ayrı ayrı kanunlar yapılmasının doğru olmayacağı ve bütün bu işlerin tâbi tutulması icap eden hukukî ve içtimâî nizamın İş Kanununda tevhit edilmek suretiyle Çalışma Vekâletinin kontrol ve mürakabesi altına alınmasına,

b) İş Kanununun ikinci maddesindeki 10 işçi ölçüsünden ayrılarak kanunun tek işçi çalışan iş yerlerine de tatbikine ittifakla karar verilmiştir.

B — Sendikalar Kanunu.

Bu mevzuu Çalışma Vekâleti Çalışma Genel Müdürlüğü beş madde halinde tophiyarak komisyona sunmuş bulunuyordu. Bununla beraber Umum Müdürlük tarafından tertiplenen bu beş madde görüşülüp kararlara bağlandıktan sonra, sendika delegeleri tarafından vaki talep gereğince, yine aynı mevzua ait bazı meselelerin de temenni mahiyetinde olmak üzere Vekâlete arzı kararlaştı.

1) Sendika âzalığı bakımından işçilik vasfının ne zaman zayi olacağı meselesi:

İşveren durumuna girmek, memuriyet almak ve ticaretle işgal gibi işçilikle telifi kabil olmayan işlere intisap edenlerin işçilik vasıflarının zayi olmuş sayılmasına, işçilik vasıfları devam etmekte iken işçi teşekküllerine intisap edenlerin işyeri ile alâkaları kesilse dahi, başkaca bir iş tutmadıkları müddetçe bu vasıflarının devamına, bir işyerinde çalışmakla beraber kendi adlarına ticarethaneleri bulunup da bizzat bu ticarethaneyi devretmiyenlerin işçilik vasıflarına hâle gelmeyeceğine ve bu gibilerin işçilik vasıfları devam etmekte iken işçi teşekküllerinin idare heyeti veya âzalıklarına veya bu teşekküllerin umumî kâtipliklerine seçilenlerin kendi iradeleri dışında işyerinden ayrılmaları halinde işçilik vasıflarının devamına, ancak bunların iş ve işçi bulma teşkilâtına müracaat ederek iş istemeleri mecburî olup, teklif edilen işi kabul etmedikleri takdirde işçilik vasıflarının düşeceğine ittifakla karar verildi.

2) Esnaf yanında çalışanların sendika kurabilmeleri veya kurulu sendikalara âza olabilmeleri meselesi:

Bu mesele etrafında uzun müzakereler cereyan ettikten sonra, bu zümrenin müsterek menfaatlerinin himayesi için «esnaf yanında çalışanların da sendika kurabilmeleri veya kurulu sendikalara âza olabilmeleri» ekseriyetle karara bağlandı.

3) Aynı mahalde ve aynı iş kolunda birden ziyade sendika kurup kurulamayacağı meselesi:

Aynı işyerinde birden fazla sendika kurulması halinde, bu sendikaların birbirleriyle vukubulacak rekabetlerinin işçiler arasında ikilik ve huzursuzluk tevhit edip etmiyeceği meselesi görüşüldü. Bu meselede sendika delegelerinin fikri umumiyetle tek sendikaya matûf bulunuyordu. Filhakika sendika delegelerine göre, 5018 sayılı kanunun 3 üncü maddesi aynı iş kolunda birden fazla sendika kurulmasına cevaz vermektedir. Gerçi bu hüküm teşkilâtlanma hürriyetine dayandığı için aksine bir talepte bulunmak caiz değildir. An-

cak memleketimizde sendikacılık ve umumiyetle meslekî teşekküller, meslek grupları arasında kâfi derecede tanınmış ve tanıtılmış değildir. Bu teşekküllerin sosyal bünyemiz içerisinde normal fonksiyonunu müessir ve yeter derecede ifaya muktedir bir hale getirilmesi ve tekâmül safhasını idrak edinceye kadar çeşitli yönlerden korunması ve takviyesi zaruridir. Binaenaleyh bugün her çareye başvurarak sendikalarımızı küçük ihtirasların ve geçici menfaatlerin nüfuz edebilecekleri dağınık, cılız ve münferit teşekküller olmaktan kurtarmak vazifesi ile karşı karşıya bulunmaktayız. Sendikalarımızı mevcudiyetlerini hissettirecek, seslerini duyurabilecek ve mümkün olduğu kadar geniş bir âza topluluğunu çatışı altında birleştirebilecek sağlam bir teşekkül haline getirebilmek için Kanuna geçici bir madde ilâvesiyle hiç olmazsa üç veya beş sene müddetle bir şehirde, aynı iş kolunda birden fazla sendika kurulmamasını teklif etmek mümkündür. Bu kabil olmadığı takdirde, âza ekseriyetini haiz bulunan sendika resmî makamlara muhatap olmalıdır.

Halbuki tek sendika usulünün demokrasi rejimine ve Garpli anlayışı ile sendikacılık prensiplerine aykırı düştüğü yolundaki mütalâalara ehemmiyet atfedilmiyerek «aynı işyerinde birden fazla sendika kurulmamasına» karar verildi.

4) Sendika Birlikleri federasyon ve federasyonunun tefriki meselesi:

Meselenin müzakeresinden sonra, sendika birliklerinin muhtelif iş kollarındaki sendikaların bir araya gelmesiyle, federasyonların aynı iş kolundaki muhtelif sendikaların birleşmesiyle, konfederasyonun ise birlikler ve federasyonların bir araya gelmesiyle kurulan teşekküller olarak tefrikine ve meslekî federasyon kurulmasına imkân olmıyan ve mahallinde birliği bulunmıyan sendikaların da doğrudan doğruya konfederasyona âza kaydolunabilmesine, birlik federasyonlarla konfederasyona dahil teşekküllerin genel kurullarda asgarî bir hadden dîn olmamak üzere âza adedi nisbetinde seçilecek mümessillerle temsil edilmelerine ve âza adedi nisbetinde aidat ödemelerine ittifakla karar verildi.

5) İdare heyeti âzasından bir şahsın suçundan dolayı sendikanın kapatılıp kapatılamıyacağı meselesi:

Hükmî şahsiyeti haiz bir teşekkülün idare heyeti kararlarının hükmî şahsiyeti ilzam edip etmiyeceği ve Sendikalar Kanununun 7 nci maddesinde derpiş olunan suçların sendika idare heyetine mensup bir veya bir kaç şahıs tarafından veya bu suçların idare heyeti

kararıyla işlenmesi halinde bu suçun müeyyidesinin sendika hükmü şahsiyetine teşmil olunup olunmaması leh ve aleyhinde cereyan eden uzun müzakerelerden sonra, netice itibariyle teşekkülün idare heyetinin kararıyla dahi işlenmiş olsa, sendikanın kapatılmamasına ve suçu işleyen şahıs veya heyeti teşkil eden şahıslar hakkında kanunî takibat yapılmasına ekseriyetle karar verildi.

Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından derpiş edilen bu beş madde bu suretle neticelere bağlandıktan sonra, komisyon âzasının ve umumiyetle sendika delegelerinin teklifleri üzerine Sendikalar Kanunu ile alakalı sair hususlar hakkında da görüşmeler yapılarak aşağıdaki kararlar alınmıştır:

a) Sendikalar Kanununun 8 inci maddesindeki «mevcut üyelerinin 2/3 nün muvafakati» ibaresinin «genel kurulda mevcut üyelerin 2/3 nün muvafakati» şeklinde tadili,

b) Sendikalar Kanununun 7 nci maddesinin, sendikaların mahkeme kararından evvel faaliyetten menedilmesine mütedair 2 numaralı fıkrası hükmünün kaldırılması,

c) Sendikalar Kanununun sendikaların salâhiyetlerine ait 4 cü maddesinin e bendine «iş mahkemelerinde âzasını münferiden veya toplu olarak temsil ve dâvaya müdahil olarak iştirak etmek» fıkrasının ilâvesi,

d) Aynı maddenin H fıkrasının «sendikaların» istihlâk, istihâl, kredi veya yapı kooperatifleri kurmalarına cevaz verecek şekilde tadili,

e) Sendikalar Kanununun 5 inci maddesindeki «siyaset» tâbirinin «muayyen bir partinin programını açıkça benimsiyerek propaganda yapmak, Milletvekili, Belediye ve Şehir Meclisi üyeliklerine namzet göstermek ve desteklemek, siyasî partilere nakdî ve mânevî müzaherette bulunmak» şeklinde tavih ve takyidi,

f) İşçi teşekküllerinin her hangi birinde işlerinden ayrılmasını icap ettirecek şekilde iş alan işçilerin vazifelerinin hitamı halinde eski işlerine devamının temini ve müktesep haklarının emsallerine muvazî olarak muhafazası,

g) Sendika idare heyetine dahil olanların işverenin diğer bir işyerine nakledilmemesi,

h) Toplulukla iş ihtilâfının sendika tarafından çıkarılması halinde hakem heyetleri tarafından verilen kararların yalnız sendika âzasına hasredilmesi,

- i) Sendikalar Kanununun 11 inci maddesinin 2 nci fıkrasında Çalışma Vekâletine verilen mürakabe salâhiyetinin kaldırılması,
- j) Sendikalar Kanunu ile Cemiyetler Kanununun tefriki,
- k) Hakem Kurullarında sendikaların temsil salâhiyetinin kabulü,
- l) İş Kanununun 78 inci maddesinde sendikaların iş ihtilâfı tahrik etmeleri hususunda tesbit olunan 1/2 nisbetinin azaltılması,
- m) Sendika aidatının mümkün olduğu takdirde işverenler tarafından ücretlerin tediyesi sırasında tahsilinin temini.

Sendikacılık meselelerine ait noktalar bu şekilde ele alındıktan sonra 1 numaralı komisyon ruznamesindeki son meselenin müzakeresine geçilmiştir.

C — Tarım İşçileri meselesi.

1946 tarihli İş Kanununun tarım işçilerini şümulü dışında bıraktığı malûmdur. Memleketimizin iktisadî yapısı dikkate alındığı takdirde sayıları pek ehemmiyetli yekûnlara varan bu kütlenin uzun müddet her türlü modern kanunî hükümlerin himayesinden mahrum bırakılmasının doğru olmayacağı esasen ötedenberi teslim edilmekteydi. Nitekim mesele 1947 de toplanan Birinci Çalışma Meclisinde de müzakere ve hattâ şikâyet mevzuu edilmiş, fakat o gün bugün bu sahada esaslı bir adım atılmamıştı. Gerçi Çalışma Vekâleti bir kısım ziraat işlerinde ve mıntakalarda asgarî ücretlerin tayini cihetine gitmişti. Ancak ziraat işçilerini kül olarak ele alan ve bu büyük zümrenin çalışma şartlarını modern sosyal hükümlere bağlayan bir Code'un yokluğu kendini hissettiriyordu. İşte bu mülâhazalarla olacak ki, İkinci Çalışma Meclisinde meseleye hususî bir ehemmiyet atfedilmiş ve Ziraat Vekâletinin teknik müşavirlerinin de iştirak ve iltihakiyle mesele enine boyuna görüşülüp, telkin ve temenni mahiyetinde bazı kararlara da varılmıştır.

Bu mesele hakkında Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından tanzim edilen çalışma programı belli başlı beş noktayı ihtiva ediyordu. Bunlar Ziraat İşçileri Kanununun şümul sahası, ziraat işçisi olarak telâkki edileceklerin tesbiti ile araçlar ve bunların mürakabesi, ziraat işçilerinin iş müddetleri, ücretler, avanslar ve asgarî ücret meselesi, ibate ve işe mevzularından ibaretti.

Müstakbel «Tarım İşçileri Kanunu» na mesnet teşkil edecek bu müzakere ve çalışmalar neticesinde Kanunun şümul sahası umumiyetle ziraat, orman ve hayvan yetiştirme işleri olarak tahdit edil-

miştir. Bittabi bu meyanda ziraat, orman ve hayvan yetiştirme karakteri sanayi veya ticaret karakterine galip olan işyerleri bahis mevzuu olup, ancak bu kabül işyerlerinde çalışan işçilerle bunların işverenlerinin iş münasebetlerinden doğan hak ve vazifeler Tarım İşçileri Kanun projesinin şümulü içine alınmıştır. Diğer taraftan işçi sayısı itibariyle de bir tahdit gözetilerek ancak «mahiyeti itibariyle yolunda işliyebilmesi için, günde en az dört işçi çalıştırmayı icap ettiren işyerleriyle buralarda çalışan işçiler ve işverenler» dikkate alınmıştır. Kendilerine ait orman, ziraat veya hayvan yetiştirme işlerinde çalışan aile efradı ile yarıcılar ve icarcılar istisna edilmişlerdir.

Kanun projesine göre iş akdi tek başlı olabileceği gibi, kolektif de olabilir. Diğer taraftan hazırlanan kanun projesinde işverenlere olduğu gibi işçilere de bir takım mükellefiyetler tahmil edilmiştir. Kanun projesinde günlük iş müddeti 8 saat olarak tahdit olunmuştur. Bununla beraber bazı istisnaî hallerde ve Bölge Çalışma Müdürlüklerinin muvafakatları alındıktan sonra bu müddetlerin uzatılmasına cevaz verilmiştir. Bunun haricinde kadın ve çocukların korunmasına matûf hükümlerle, dinlenme müddetleri, hafta tatiline, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ve ücretli hafta tatiline ait meseleler bir nizama bağlanmış, bundan sonra ücret, işe ve ibata meselelerine geçilerek prensip itibariyle ücretin taraflar arasında serbestçe tayin ve takdir edileceği, ancak asgarî ücret yönetmenliği gereğince ücretin tesbit edildiği yerlerde ücret hadlerinin bu asgarî haddin altına düşemeyeceği kabul olunmuş, aynı işi gören işçilerin ücretlerinde kadın erkek farkının gözetilemeyeceği, ücretin tedavülü mecburî para ile ödeneceği, ancak tarafların ücretin kısmen aynı olarak ödenmesini kararlaştırabilecekleri ve aynen ödenecek miktarın ücret tutarının üçte birini geçemeyeceği kabul olunmuştur. Bundan sonra ziraat işçilerinin sağlık ve iş emniyeti itibariyle korunmalarına müteallik prensipler üzerinde durularak çalışmalara son verilmiştir.

II numaralı Komisyona havale edilen işler ve varılan neticeler.

A — İş Akdinin feshi meselesi.

Bu mesele hakkında Çalışma Genel Müdürlüğüne tanzim edilen program başlıca altı noktayı ihtiva etmekteydi. Esasen 2 numaralı komisyonu en ziyade işgal eden mesele de bu olmuştur. Biz burada uzun müzakereler sonunda varılan neticelere kısaca işaret etmek istiyoruz. İlâve etmeğe lüzum yoktur ki, bu neticeler kısmen ittifakla, kısmen ekseriyetle elde edilmiştir:

1 — İş akdinin işçinin ölümü dolayısıyla infisahı halinde 13. madde gereğince hesap edilecek kıdem hakkının ölen işçinin varislerine verilmesini sağlayacak bir hükmün İş Kanununa vaz'ı ve bu arada varislerin de madde metninde sarahaten kimler olabileceğinin tasrihi,

2 — Süresi muayyen olan iş akitlerinde dahi, süresi muayyen olmıyan akitlerde olduğu gibi, işçiye iş müddetleri içinde iş aramak üzere izin verilmesi hususunun İş Kanununa konacak bir hükümle temini,

3 — İş akdinin her hangi bir sebeple infisahı veya feshi halinde işçiye kıdem hakkının verilmesini sağlayacak bir hükmün kabulü,

4 — Kıdem tesbitine esas tutulan üç senelik müddetin 1 seneden itibaren sayılmağa başlaması, kıdem hakkı mevzuunda basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkındaki kanun ile konulmuş bulunan tazminat esaslarının aynen İş Kanunu çerçevesi içinde kabulü,

5 — İş akdinin işveren tarafından feshedilmesi halinde işverenin fesih hakkını kötüye kullandığı yolunda bir iddia ileri sürüldüğü takdirde, bu iddianın hakem kurulları veya iş mahkemeleri tarafından bir karara bağlanmasına kadar işçinin işine devam edeceği yolunda bir hükmün kabulü,

6 — İhbar müddetlerinin kıdem hakkına esas olacak günler arasında hesaba katılacağına kanunda tavzih ve tasrih edilmesi,

7 — İş Kanununun 13 üncü maddesindeki ihbar müddetleri vâzih değildir. Hafta üzerinden gösterilmiş bulunan bu mühletlerde ihbarı takip eden günlerin hafta başına irca edildikten sonra mı sayılmağa başlanacağı, yoksa ihbar gününden itibaren haftanın cereyan mı edeceği metinlerden açıkça anlaşılmamaktadır,

Hal böyle olduğuna göre, kanun metnine verilecek vüzuha sırasında hafta arasına tesadüf eden ihbarların evvelâ hafta başına kadar yürütüldükten sonra 13 üncü maddede bahsi geçen mühletlerin hafta başından itibaren cereyana başlayacağını, fakat pazartesi yapılmış bir ihbarın aynı günden itibaren sayılacağını kanun metninde belirtilmesi,

8 — İş Kanununun 13 üncü maddesinin 6 ncı fıkrasını değiştiren 5868 sayılı Kanunda münhasıran ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak gayesiyle iş akdini fesheden işçinin bahsi geçen maddedeki tazminata hak kazanacağı tasrih edilmiş bulunmaktadır,

Memleketimizde hususî kanunlarla kurulmuş muhtelif tekaüt sandıkları mevcut olduğundan, 13 üncü maddede yalnız ihtiyarlık sigortası müessesesine hasren ve tahsisen sevk edilmiş bulunan bu hüküm hususî kanunla kadrolu tekaüt hizmetlerine bağlı kimseler için bir engel teşkil etmektedir. Hal böyle olduğuna göre, ihtiyarlık sigortasına tâbi işçiler hakkında kabul edilmiş bulunan bu imkânın, açıkça tekaüt hizmetleriyle ilgili kimselere de teşmilinin mümkün kılınması,

9 — İş Kanununun 5868 sayılı Kanunla değiştirilmiş bulunan 13 üncü maddesinin 6 ncı fıkrasında kıdem haklarıyla ilgili olarak gösterilen 1 Nisan 1950 tarihinin kaldırılması,

10 — Kıdem haklarına tekabül eden karşılıkların işyerlerinde ayrı bir fon halinde veya bu karşılıkların umumî bir fonda toplanmasının mümkün olup olmayacağı hakkında Vekâletçe gerekli tetkiklerin yapılması ve bu fonların umumî masraflara ithalini mümkün kılacak bir formülün tesbiti için Maliye Vekâleti ile temasa geçilerek bu hususun gelir vergisi hakkında gerekli hükümlere bağlanması ve aynı zamanda bu fonların işçilerin lehine teminat altına alınmasının sağlanması,

11 — İş Kanununun 14 üncü maddesinin tatbikatında, ihbarsız olarak işinden ayrılıp başka bir işverenin işine giren işçi ile bu işçiyi bile bile kullanan yeni işyerinin müteselsilen mes'ul olmaları ve bu mes'uliyetin şümûl derecesinin tayin edilmesi,

12 — İş Kanununun muaddel 16 ncı maddesinin (D) fıkrasında, işyerinde işlenmiş bir suçtan dolayı 7 günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası tecil edilmeyen işçi hakkında akdin feshi cihetine gidilebileceği yazılı bulunmaktadır. Diğer taraftan aynı maddenin (E) bendinde meşru bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki gün veya 1 ay içinde 2 defa her hangi bir tatil gününü takip

eden iş günü yahut da bir ayda cem'an 3 iş günü işine devam etmiyen işçinin işine son verilebileceği yazılıdır. İşyeri dahilinde işlenen bir suç dolayısıyla hapse mahkûm edilen bir işçinin 7 günlük gaybubeti tecviz edilmesine karşılık, işyeri dışında işlenen bir suçtan dolayı ancak iki veya üç günlük bir müddetin kabul edilmekte bulunması hakkaniyete uymayan bir münasebet yaratmaktadır. Bu vaziyete göre aynı müddetin iki bendi arasında bir ayarlama teklif olunmaktadır,

13 — İş Kanununun 16 ncı maddesinin (F) fıkrasında kendi kasdı veya ağır ihmali yüzünden işverene 10 günlük ücreti ile ödeyeceği derecede zarar iras eden işçinin işine son verilebileceği hükmü mevcut bulunmaktadır. Verdiği zararı tazmin edeceğini tahhüt eden işçi hakkında bu sebeple iş akdinin feshi yoluna gidilemeyeceğinin bu maddeye ilâvesi teklif olunmaktadır,

14 — 16 ncı maddede akdin feshini mucip haller arasında gösterilen «sıhhî sebepler» şu şekilde hudutlandırılmalıdır. Umumî hastalık sigortasının tatbik edildiği mahallerde kanunen sigorta tarafından bakma müddeti olarak tesbit edilen süre içinde iş akdinin feshedilmemesi, umumî hastalık sigortasının uygulanmadığı mahaller veya sigorta rejimine tâbi olmıyan işyerlerinde ise yine sigortanın bakma müddeti esas nazara alınarak bu süre içinde iş akdinin feshedilmemesi,

15 — İş Kanununun 17 nci maddesinde yazılı fiilin vukuuna itilâ hususu hükme bağlanmış olduğu halde, fiilin vukubulduğu andan itibaren geçecek sürenin ne olacağı tayin edilmiş değildir. Bu hususta umumî hükümler nazara alınarak bir aylık bir müruru zaman müddetinin kabulü yerinde olacaktır,

16 — İş akdinin sona ermesine veya işin hitamında işçilerden alınan ibranamelerin tatbikatta tevhit ettiği mahzurlar nazara alınarak, İş Kanununun 20 nci maddesine şu yolda bir hükmün vaz'edilmesi temenni edilmiştir.

İş akdinin sona ermesinde veya işin hitamında tediye evvel işçiye işveren tarafından ödenmesi lâzımgelen ücret, ihbar tazminatı, kıdem hakkı alacağıyla hafta tatili ve genel tatil günleri ve fazla mesai ücreti gibi tediye edilmemiş bilecümle istihkakları gösterir hesap pusulası tanzim edilip ve pusulanın alındığına dair imzası mukabilinde işçiye tevdi edilir. İşbu hesap pusulasının tetkiki için işçiye 48 saat müddet verilir. İbra senedine hesap pusulasındaki ücret kalemleri ayrı ayrı dercedilir,

17 — İş Kanununun 33 üncü maddesinde bahsi geçen nizamnamenin bir an evvel çıkarılması,

18 — 57 nci maddeye ispiroto ve ispirotolu içki imâl eden yerlerde çalışanlardan işin mahiyetine göre (tadım veya tebahhürat) dolayısıyla âriz olabilecek sarhoşluk halî hakkında bir hükmün konulması,

19 — Her işyerinde, işten dolayı sakatlanan işçiler için, işyerlerinin işçi sayıları ve mahiyetleri nazara alınarak muayyen bir nisbet dairesinde hafif hizmet kadrolarının ihdası,

20 — İşyerlerinde birer disiplin kurulu tesisi ve bu kurullarda işçi ve işveren temsilcilerinin müsavî sayıda hazır bulunmaları,

21 — Mahiyetleri itibariyle sürekli işlerin yürütüldüğü işyerlerinde muvakkat kaydı ile işçi alınmasını önliyecek bir hükmün kabulü.

B — Kollektif mukavele meselesi.

Mesele hakkında Çalışma Genel Müdürlüğü beş maddelik bir program tanzim etmiş bulunuyordu. Bu programa göre, müzakere ve münakaşa mevzuu yapılması icap eden noktalar, kollektif mukavelelenin mahiyeti ve akdine salâhiyetli teşekküller, kollektif akdin ne gibi hususları ihtiva edeceği ve riayet mecburiyeti, kollektif akitte taraf teşkil etmiyen işveren ve işçi teşekkülleriyle işveren ve işçilerin ne gibi şartlarla münakit mukaveleye tâbi olabilecekleri, mukavelelenin devam müddeti ve mukavelelerin tanziminden doğan ihtilâflarla hal şekli ve muhtelif mercilere verilecek vazifelerden ibaretti.

Bu vadide işçi sendikaları da Çalışma Meclisine hazırlıklı gelmiş bulunuyorlardı. Sendikaların fikrine göre, işçi ve işveren teşekkülleri arasında vücuda getirilecek kollektif akitlerin faydaları sonsuzdur. Nitekim muasır memleketlerin bu yoldaki faaliyetleri de bunu teyit etmektedir. Ancak memleketimizde tarafları kollektif akde zorlayacak mevzuat ve vasıtalar bulunmadıkça, yapılacak gayretler bir fayda temin edemez. Bundan dolayıdır ki, kollektif akitlerin doğmasında belli başlı âmîl mahiyetinde olan iş mücadelesi hakkının tanınması lâzımdır. Bu arada hâlen işçi mümessillerinin haiz buldukları salâhiyetlerin sendikalara devri bu bakımdan çok faydalı olacaktır. Diğer taraftan, taraflar arasında, kollektif akitlerin doğabilmesi uzaktan görüldüğü kadar kolay bir şey değildir. Çalışma hayatımızda işçinin prodüktivitesini arttırmak, işletme ik-

limini yumuşatmak, işçi - işveren münasebetlerini kalbî ve samimî esaslara istinat ettirmek, çeşitli ihtilâfları önlemek itibarıyla pek büyük faydaları bulunduğu aşikâr olan kollektif akit sisteminin doğabilmesi için, Çalışma Vekâleti İkinci Çalışma Meclisinin bu yoldaki telkin ve temennilerinden de faydalanmak suretiyle bir an önce harekete geçmek zorundadır.

Kollektif iş akitleri sahasında İkinci Çalışma Meclisinin II numaralı komisyonunda vaki uzun müzakere ve münakaşalardan ve aynı mesele hakkında Doç. Dr. Cahit Talas tarafından hazırlanan etraflı bir tebliğin kıraatinden sonra, kollektif mukavelelerle ilgili mevzuların Çalışma Vekâletince tetkik edilerek varılacak neticelere göre gerekli kanun lâyihasının hazırlanması kararlaştırıldı.

C — Asgarî ücret meselesi.

İkinci Çalışma Meclisinin II numaralı komisyonu tarafından ele alınan son nokta sosyal siyasetin en ehemmiyetli problemlerinden biri olan asgarî ücret meselesi idi. Bu hususta, tıpkı diğer meselelerde olduğu gibi, daha evvel Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından müzakerelere zemin teşkil etmek üzere bir program hazırlanmış bulunuyordu. Bu program belli başlı şu noktalardan mürekkepti:

İş Kanununa tâbi işyerleriyle tarım işlerinde ve ev sanayiinde çalışan işçilere ait ücretlerin muayyen bir seviyeden daha aşağı ödenmemesini temin maksadiyle asgarî ücret müessesesini tanzim eden İş Kanununun muaddel 32 nci maddesine istinaden çıkarılan 1951 tarihli asgarî ücretlerin tesbitine müteallik yönetmeliğin tanziminden sonra,

— Seyhan, Hatay ve İçel vilâyetlerinde mensucat, çırçır sanayii ve pamuk ziraatında,

— Seyhan vilâyetinde nebatî yağ iş kolunda,

— İzmir ve Bursa vilâyetlerinde tütün iş kolunda asgarî ücret tesbit ve tatbik olunmuş ve,

— Bursada mensucat ve İstanbulda tütün ve mensucat iş kollarında asgarî ücret tesbiti için gerekli emir verildiğinden bu vilâyetler de mezkûr iş kollarında asgarî ücret tesbit edilmek üzere bulunmuştur.

Bu mekanizmanın daha iyi bir şekilde çalışması ve daha iyi neticeler sağlaması için aşağıdaki mevzularda mütalâa alınmasında fayda mülâhaza olunmuştur:

1 — Mahallî asgarî ücret tesbit komisyonlarının terekküp tarzı ve nisabı,

2 — Mahallî asgarî ücret tesbit komisyonları kararlarına vukubulacak itirazlarda dikkat nazarına alınacak müddet ve itiraz nisabı,

3 — Asgarî ücret tesbitinde nazara alınacak unsurlar,

4 — Asgarî ücretin hâlen tatbik edilmekte olan iş kollariyle vilâyetler dışında daha hangi vilâyet ve iş kollarında tatbikinde fayda mülâhaza olunduğu mevzuu.

Diğer taraftan işçi sendikalarının asgarî ücret meselesi etrafındaki mütalâa ve temennileri ise şu noktalar üzerinde toplanmaktadır:

Büyük bir sahayı işgal eden, iş âleminde çalışan yüz binlerce vatandaşın ücret durumunu tesbit ve işe yeni namzet olanların böyle bir teminata raptedilebilmesi için müsbet bir şekilde işliyen asgarî ücret komisyonunun ihdasına şiddetle ihtiyaç vardır. Bu itibarla, asgarî ücret yönetmenliğinin 5 inci maddesindeki hükmü, hâlen Büyük Millet Meclisinde bulunan Vilâyet ve Yüksek Hakem Kurulları Hakkındaki Kanun Lâyihasına şu şekilde bir maddenin ilâvesi ile tadil zarureti vardır. İşbu lâyhada işçi ve işveren mümes-silleriyle hâkimlerden terekküp eden Vilâyet ve Yüksek Hakem Kurulları aynı zamanda sırasıyla asgarî ücret mahalli tesbit komisyonu ile yüksek itiraz kurulu vazife ve salâhiyetlerini haiz olmalıdır. Bu kurullar, vazifelerini bihakkın ifa edebilmeleri için, gerekli malzeme, teknik eleman vesair vasıtalarla teçhiz edilmelidirler. İşbu kurulların toplanma ve çalışma günleri bizzat tanzim edecekleri bir programa bağlı olmalıdır.

Her vilâyette iş kolu tefrik edilmeksizin asgarî ücret seyyanen tatbik olunmalıdır. Tatbik salâhiyeti komisyonlara ait olmalıdır. Mahallî komisyonların kararlarına vaki olacak itirazlar 20 gün içinde yüksek kurula havale edilmek mecburiyetindedir.

Asgarî ücret meselesinde ileri sürülen dilekler ve yapılan müzakerelerden sonra II numaralı komisyon aşağıdaki noktaları kısmen ekseriyet, kısmen ittifakla kabul etmiştir:

1 — Asgarî ücret tesbit komisyonlarıyla bu mevzudaki itirazları inceliyen komisyonun terekküp tarzı memnuniyet verici değildir. Mahallî komisyonlar bitaraf bir zatın başkanlığı altında eşit sayıda işçi ve işveren temsilcilerinden terekküp petmelidir. Bu komisyonlara icabı halinde, Üniversite veya Yüksek Mektep profesör ve hocalarından mütehasıs elemanlar davet edilerek fikirleri alın-

malıdır. Merkezdeki itiraz tetkik komisyonu da keza yukarıda gösterildiği gibi üç taraflı bir teşekkül halinde (idare, işçi, işveren) teşkil olunmalıdır.

2 — Asgarî ücret komisyonlarının ilmi bir şekilde ve hakiki mutalara dayanarak çalışabilmeleri için, günlük vaziyetleri aksettiren sahih istatistiklere ihtiyaç vardır. İdarenin bu çeşit istatistikleri muhakkak surette temin etmesi temenni olunmaktadır.

3 — Asgarî ücret esasen ekonomik ve sosyal zaruretler dolayısıyla tayin edildiğinden, İş Kanununun 32 nci maddesindeki iktisadî ve içtimai zaruretler dolayısıyla... ibaresinin madde metninden çıkarılması yerinde olur.

4 — Münakale imkânlarının kolaylığı ve sür'ati bir çok malların bir piyasadan diğer bir piyasaya intikalini mümkün kılmaktadır. Diğer taraftan, aynı çeşit mallar arasında esasen pek az bir fiat farkı mevcut bulunmaktadır. Dolayısıyla, aynı iş kolu için memleket çapında asgarî ücret tesbit edilmemesi işverenler için çok güç vaziyetler tevhit etmekte ve bu durum da aynı konjonktüre tâbi olması lâzım gelen kimseleri zararlara sokmaktadır.

Şu vaziyete göre, asgarî ücretler, mıntakavî hayat pahalılığı farkları da gözetilmek üzere, memleketşümûl bir şekilde tesbit edilmelidir (Bina ve yol inşaatı gibi mahallî bir şümûl taşıyan işler hakkında bu maddede gösterilen usûlün tatbikine zaruret olmadığı itiraz sadedinde bildirilmiştir.)

5 — Küçük yaştaki işçilerle çırakların vaziyeti asgarî ücret müessesesi muvacehesinde ayrı bir ehemmiyet taşımaktadır. Asgarî ücretin tesbitinde küçük işçilerle çıraklar ve büyük işçiler arasında kademeli bir sistemin tatbiki düşünülebilir. Hal böyle olduğuna göre, çıraklık müessesesinin bir nizam altına alınması bir zaruret olarak belirmektedir. Bu hususun Vekâlet tarafından ciddî bir surette ele alınarak en kısa bir zamanda gerekli kanun projelerinin hazırlanması lâzımdır.

6 — Asgarî ücret mevzuunda yapılacak hazırlıkların hâlen tesbit safhasında olan muamelelerin devamına mâni olmaması lâzımdır.

III numaralı komisyona havale edilen işler ve varılan neticeler.

A — İş müddetleri meselesi.

Bu meseleler hakkında Çalışma Genel Müdürlüğünce hazırlanan programın esasları şunlardan ibarettir: İş Kanunumuzda esas

itibariyle çalışma müddetleri günde 8, haftada 48 saat olarak kabul edilmiş, fakat işin nev'i ve mahiyeti itibariyle istisnaî olarak çalışma esnasında geçen ara dinlenmeleri de nazara alınmak suretiyle daha uzun müddetlerle çalışma imkânı etmin olunmuştur. Bu itibarla şu hususların müzakeresinde fayda mülâhaza edilmiştir:

1 — Hangi işlerin aralı işlerden sayılacağı,

2 — Hâlen mevzuatla iş müddetleri tesbit edilmemiş olan iş kollarıyla, çalışmalarını örf ve âdete bırakılmış olan iş kollarına ait mesai saatlerinin tanzimi ciheti,

3 — İş müddetleri, «günde ancak sekiz saat veya daha az çalışılması icap eden işler» ve «hazırlama, tamamlama veya temizleme işleriyle aralı işler» nizamnameleri hakkındaki görüşler.

Diğer taraftan aynı mesele hakkında işçi sendikaları da bazı dileklerle gelmiş bulunuyorlardı. Sendikaların fikrine göre İş Kanununun 40 nci maddesinin sarıh hükümlerine rağmen, iş müddetleri ve aralı işler nizamnamesinde, bazı iş ve iş kollarında çalışan işçilerin iş saatleri içinde dinlenebileceği mütalâası ile 11 saat mesaiye tâbi tutulmuş olduğu herkes tarafından bilinmektedir.

Bizzat müşahade olunduğu veçhile, biteviye sürmeyip zaman zaman durakladığı bahsedilen işlerde çalışan işçiler, 11 saati tamamen işte çalışarak ve işverenin emrinde olarak geçirirler. Bu bakımdan ne suretle olursa olsun bütün işçi arkadaşların 8 saat çalıştırılmasını mümkün kılacak hükümlerin ihdası ve böylece medenî ve insanî hakların seyyanen tevziini lüzumlu bulmaktayız. Binaenaleyh aralı işler ve iş müddetleri nizamnamelerinin kaldırılması ve 47 nci maddenin tashihi içtimaî bir zarurettir.

İş hayatında gece tâbiri, en geç saat 18 den başlayarak sabah saat 6 ya kadar süren devredir. Gece çalışmalarında işçinin ücreti %40 ile %50 arasında zamlı ödenir. İşyerinde vardiya çalışmaları gündüz saatlerinden sonra gene 2 nci, onu takip eden 3 üncü vardiya bu madde hükümlerinden aynen faydalanır. Gece yarısından sabaha kadar devam eden 3 üncü vardiyada çalışan işçilere zammın âzamisi ödenir.

I — Bu vadede yapılan müzakereler ve Vekâlet Mümessilinin verdiği izahattan sonra:

a) İş müddetleriyle alâkali mevzulardan olup, 3008 sayılı İş Kanununun 47 nci maddesinin b fıkrasında zikredilmiş bulunan ve Hazırlama, Tamamlama veya Temizleme işleriyle Aralı işler nizam-

namesinin 13. ve müteakip maddesinde bahis mevzuu edilen «Aralı İşler» mevzuunda, İş Kanununun 47 nci maddesinin b fıkrasında yazılı (aslında biteviye sürmeyip) tâbiri ile aynı fıkradaki (Kontrolcu, bekçi, gece nöbetçisi gibi) kayıtların fıkraya vuzuh vermek ve tatbikatta kolaylığı temin etmek bakımlarından, madde metninden çıkarılarak mezkûr fıkranın (vazifeleri vakit vakit ifa edilmek icap eden işçiler hakkında işin tanzimine ait hükümlerden hangilerininin tatbik edilmeyeceği, yahut ne gibi değişik şartlar ve usuller ittihaz olunacağı bir nizamname ile tesbit olunur) tarzında yeniden tadiline,

b) Buna mütenazır olarak Hazırlama, Tamamlama veya Temizleme işleriyle aralı işler Nizamnamesinin aralı işlere taallûk eden 23 üncü maddesinden keza (bitteviye sürmeyip) ibaresinin kaldırılmasına ve bu maddeye, Çalışma Vekâletinin en kısa bir zamanda bu konuda ileri Garp memleketleri mevzuatında yapacağı tetkikle, alâkası işçi ve işveren teşekkülleri nezdinde açacağı anket neticesinde elde edeceği malûmat da gözönünde bulundurulmak suretiyle, aralı işlerin mümkün mertebe tâdadını temin edecek bir fıkra ilâvesinde, bu meyanda nizamnamede zikrolunan aralı işlerden maada zuhur edecek aralı işlerin, hakikaten aralı işlerden madut bulunup bulunmadığı hususunda mahallî Bölge Çalışma Müdürü, işveren mümessili, sendika mümessilinin, bulunmadığı takdirde işçi mümessilinin iştirakiyle kurulacak muhtelit bir komisyonda tezekkür edilmesi ve alınacak kararın Çalışma Vekâletine arzı suretiyle kesinleştirilmesi esasının aynı maddeye dercine,

c) Aralı işlerde çalışan işçilerin bazı ahvalde mesai müddetlerinin fazla bulunduğu üzerinde hasıl olan temayül gözönünde tutularak, Çalışma Vekâletince yapılacak tetkik ve açılacak ankette aralı işler personelinin, işin nev'ine göre, çalışacağı mesai müddetlerinin tayini hususuna da yer verilmesine,

II — Gündemdeki iş müddetleri mevzuunun ikinci kısmını teşkil eden Kanunun 35 inci maddesi mucibince çıkarılan İş Müddetleri Nizamnamesinin 9 uncu maddesinde kaydolunduğu veçhile, İş Kanununun 52 nci maddesinde çıkarılması bahis mevzuu olan nizamnamenin yürürlüğe gireceği zamana kadar kara veya göl ve nehirlerdeki nakliyat işlerinde çalışanların tâbi tutulacakları nizam ve prensiplerin müzkeresine başlandı.

Bu hususta nakliyat kolu işçi temsilcisi Sefer Yıldız ile Kara Yolları temsilcisi Hasan Nejat Öğüt tarafından müstereken komis-

yona verilmiş bulunan yazılı takrir okundu ve bu takrirdeki teklifler komisyonda tezekkür edilerek:

a) Takririn 1 inci fıkrasındaki temenninin esasen hâlen İş Kanunu ile temin edilmiş bulunduğuna,

b) İş Kanununun 52 nci maddesinde bu iş kollariyle alâkalı olarak çıkarılması derpiş edilen nizamnamenin mümkün olan sür'atle çıkarılması hususu ile bahis mevzuu iş kollarına ait nizamname çıkarıncaya kadar, nakliyatçılara İş Müddetleri Nizamnamesinin tatbikine cevaz vremiyen 9 uncu maddenin âzamî 8 saat olarak tesbitine,

c) Şehirlerarası nakliyatta bizzarur 8 saatten fazla devam edecek hizmetlerde çalışma müddetinin âzamî olarak 11 saat üzerinden tesbitiyle, bu fazla mesaiye tekabül edecek ücretlerin mevzuat dairesinde işçilere tediyesinin teminine,

d) Gerek belediye hudutları dahilinde, gerek belediye hudutları haricinde nakliyatta çalışan işçilerin günlük dinlenme müddetleriyle hastalık izinlerinin tanzim olunacak nizamnamede nazarı dikkate alınmasına,

e) İş Müddetleri Nizamnamesinin 10 uncu maddesinde zikredilen işlerden otel, lokanta, kahvehane, pastahane, gazino, hamam, tiyatro, sinema, dansing işlerinin İş Kanununun 3 üncü maddesinde tadat edilmiş bulunan sanayiden madut işlere ithal edilmek suretiyle bu branşta çalışan işçilerin mesai müddetlerinin 8 saat üzerinden tesbitine.

III — İş Kanununun işin tanzimi ve dolayısıyla iş müddetleriyle alâkalı ikinci faslındaki maddelerin lüzum görülenleri okunarak:

a) 35 ve 36 nci maddelerde her hangi bir tadilât yapılmasına lüzum görülmediğine,

b) 37 nci maddede en çok 3 saat ve senede âzamî 90 gün olarak tesbit edilmiş bulunan fazla mesai müsaadesi iktisadî ve sınaî faaliyet ve inkişafımız için tatminkâr görülmiyerek bu müddetin senede âzamî 180 güne çıkarılmasına,

III numaralı komisyon iş müddetleri meselesi hakkında temenni mahiyetinde olmak üzere bu yolda bazı kararlara vardıktan sonra, ayrıca yani ruzname dışı olmakla beraber Çalışma Meclisine aşağıdaki dileklerin sunulmasını kararlaştırmıştır:

1 — Sabahları çıkan yevmî gazetelerde müstemirren geceleri çalışma mecburiyetinde bulunan matbaa işçilerinin iş müddetlerinin

İş Kanununun 36 ncı maddesinde derpiş edilen esaslar dairesinde mütalâa edilmesinin temini,

2 — İşçilerin eğitiminin ehemmiyeti gözönünde tutularak, esasen tadili derpiş edilmiş bulunduğu anlaşılan 3457 sayılı kanunda, bütün işçilerin tâbi tutulacağı haftada 4 saatlik eğitim müddetinin tamamının veya bir kısmının, İş Kanununun 35 inci maddesinde tesbit edilmiş bulunan haftalık normal 48 saatlik müddete mahsup edilmesi,

3 — Gece çalışan işçilerin saat 24 den sonraki mesaisi için fazla bir ücret takdir edilmesi.

B — İş Emniyeti meselesi.

Çalışma Meclisi 3 numaralı komisyonu ruzname mucibince ikinci madde olarak iş emniyeti meselesini ele almıştır. Diğer meselelerde olduğu gibi bu hususta da Çalışma Genel Müdürlüğü bir program hazırlamış bulunuyordu. Bu programa göre, İş Kanununun bilhassa üçüncü faslını teşkil eyleyen 54 ile 65 inci maddelerinde derpiş edilmiş bulunan işçi sağlığı ve iş emniyeti ile alakalı hükümlere binaen, iş sahasında çalışan vatandaşların sıhhat ve hayat, sağlık ve emniyet şartlarını korumayı istihdaf eden nizamnamelerden, mezkûr kanunun 55 ve 56 ncı maddeleriyle Umumî Hıfzıssıhha Kanununun 179 uncu maddesine müsteniden 17/2/1941 tarihinden itibaren meriyete konulmuş bulunan işçilerin sağlığını koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi ile İş Kanununun 55 inci maddesinin 2 ncı fıkrasındaki âmir hükme uyularak 15/5/1953 tarihinden itibaren mer'iyet mevkiine konulmuş bulunan parlayıcı, patlayıcı, tehlikeli ve zararlı maddelerle çalışan işyerlerinde alınacak tedbirler hakkındaki Nizamname ve diğer taraftan 18/2/1954 tarihinden itibaren mer'iyete girecek olan Maden İşletmelerinde alınacak emniyet tedbirleri hakkındaki nizamnamenin ikmal edilmesiyle işyerlerinde işçi sağlığı ve iş emniyeti bakımından, dolayısıyla işçilerin iş kazalarıyla meslek hastalıklarından korunmaları için lüzumlu tedbir ve çareleri derpiş eden mevzuat boşluğu oldukça doldurulmuş bulunuyor.

Bununla beraber mevcut mevzuatın tesir ve kıymeti bunların lâyiki veçhile tatbikine mütevakkıf olduğu hakikatine binaen, işyerlerinde çalışanların işten mütevellit kaza ve meslek hastalıklarından korunmalarının kısmen de işverenle işçilerin müsterek tedbir ve işte tesanüdüne bağlı bulunduğu kabul edilmektedir. Bu itibarla işyerlerinde iş emniyetinin hüsnü idamesi için işçilerin işve-

renlerle işbirliği yapmaları çare ve esaslarının tetkikinde fayda görülmüştür.

Diğer taraftan aynı mesele etrafında işçi sendikaları tarafından daha evvel hazırlanan muhtırada iş yerlerinde iş kazalarıyla meslek hastalıklarına karşı işçilerin korunabilmeleri için işçi ve işverenlerin el birliği yapmasına ihtiyaç vardır. Böyle iş birliğini temin için iki yoldan yürümek lâzımdır.

1 — 16 ncı maddeye mütenazır olarak teşkil edilen komisyonların bu vadede selâhiyet sahibi olmaları,

2 — İşyerlerinde vukua gelen kazalar karşısında asıl külfet altında bulunan işçi sigortaları kurumuna teftiş hakkı verilmelidir. Bu hak mevcut işyerlerinde olduğu kadar yeni açılacak işyerlerinde de teknik ve sıhhi cephelerden cari olmalıdır (İşyerlerinde koruyucu hekimlerin ihdası).

Böylece Kurumun durum tesbiti yaparak prim tahakkuk ettirdiği işyeri, Bölge Müdürlüğüne, Bölge Müdürlüğü de aynı şekilde kuruma bildirmekle karşılıklı işbirliği sayesinde mahzurlar bertaraf edilir.

İster götürü, ister yevmiyeli çalışsın, saat indirimlerinde ücret hiç bir suretde düşürülemez.

Yapılan müzakere ve münakaşalar sonunda işçi sağlığı ve iş emniyeti bakımından işverenlerle işçi teşekküllerinin tam bir anlayışla çalışmaları gerektiği tesbit edildikten sonra, temenni mahiyetinde olmak üzere şu kararlar alındı :

a — İşçi sağlığı ve iş emniyeti bakımından işçinin eğitimi ve yetiştirilmesi,

b — İşverenin işçi sağlığı ve iş emniyeti bakımından kanunî vecibelerini teşkil eyliyen tedbirleri ittihaz ve teknik koruyucu vesaiti temin etmesi,

c — Çalışma Vekâleti teşkilâtının işçi sağlığı ve iş emniyeti bakımından yalnız mürakabe vazifesiyle iktifa etmiyerek, bu sahadada tenvir ve irşat edici rolünün ehemmiyetini daima hatırlıyarak işyerlerinde bu cihetten görülen noksanların tamamlanmasında işverene hakikî bir müzahir ve yardımcı olması lüzumu tebarüz ettirildi.

Bu neticenin sağlanabilmesi için idare ve mürakabesi Çalışma Vekâletine ait olmak üzere Vekâlet, işçi sendika veya teşekkülü ve işverenden müteşekkil üçlü bir sistemle bu mevzuda işçinin aydınlatılması ve yetiştirilmesini tahtı temine alacak işçi sağlığı ve

iş emniyeti eğitiminde faydalanılacak esas tedbirlerin vekâletce tayin ve ittihazına,

d) Yukarıdaki fıkrada mahiyeti açıklanan emniyet eğitimini görmüş bulunan işçilerin dahi işyerinde iş emniyeti ve işçi sağlığına tam bir işbirliği yapmak suretiyle aralarında kararlaştıracakları esaslar dairesinde işçileri kaza ve meslek hastalıklarından korumaya matuf aydınlatıcı ikazlarda bulunmğa devri olarak devam etmelerine,

e — İş emniyeti mevzuu dahilinde bulunan meslek hastalıklarına mani olucu tedbirlerin müzakeresi dolayısıyla İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesinin 34 üncü maddesinde tesbit edilmiş bulunan meslekî hastalıklar listesinin yeniden gözden geçirilerek tavsi edilmesi lüzumu üzerinde duruldu.

Vekâlet Mümessili tarafından bahismevzuu meslekî hastalıklar listesinin tevsiinin esasen tetkik mevkiinde bulunduğu bildirilmesi üzerine, mezkûr listenin, memleketimizin iş şartları, ve sosyal hususiyetleri gözönünde tutularak biran evvel ve tevsiyan hazırlanmasına,

f) Keza işçi sağlığı ve iş emniyeti ile alakalı olarak bir iş Hıfzıssıhhası müessesesinin kurulmasına ve iş hekimlerinin yetiştirilmesine lüzum bulunduğu neticesine varılmıştır. Esasen bu mevzuda Vekâletçe daha evvel harekete geçilerek Dünya sağlık Teşkilâtının da yardımı ile bu vazifeyi görececek işçi sağlığı enstitüsünün kurulması için gerekli teşebbüslere geçirilmiş bulunduğu ve iş hekiminin yetiştirilmesi için Garp memleketlerine hekim-eleman gönderildiği öğrenilmiştir. Vekâletin şükranla karşılanan bu teşebbüsünün sür'atle tahakkukunu sağlayacak mesaiye ehemmiyetle devam edilmesine.

C — Yıllık ücretli izin meselesi.

Mesele hakkında Çalışma Genel Müdürlüğünce tanzim edilen hazırlık mahiyetindeki program belli başlı şu noktaları ihtiva ediyordu :

İşçilerin çalışmakla geçen bir sene zarfında uzviyetlerinde eksilen bedenî ve ruhî kuvvetleri yenilemek imkânlarını temin etmek ve bu suretle kabiliyetlerine inkişaf fırsatı hazırlamak için yıllık ücretli izin kanunu lâyihası hazırlanmıştır.

Kanunun esasları şunlardır :

- 1 — İşyerleri ve şahıs bakımından şümûl,
- 2 — Mahfuz haklar,
- 3 — Devam şartı ve devamsızlık sayılmıyacak haller,
- 4 — İzin müddetleri,
- 5 — İzinden feragat memnuiyeti,
- 6 — İşyerinin devri halinde ücretli izin,
- 7 — Ücretin tediye tarzı,
- 8 — İznin kullanma şekli,

Yukarıda muhtevasına işaret ettiğimiz program ve kanun lâ-yihası esaslarına dayanılmak suretiyle vaki müzakere ve münakaşalar sonunda ittihaz edilen temenni mahiyetindeki kararlar şunlardır :

a — Kanun lâ-yihasının heyeti umumiyesi alâkalılar için tatminkâr görülerek lâ-yihanın esas prensiplere taallûk eden maddeleri üzerinde gerekli görülen inceleme yapıldı.

Bunlardan :

1 — Lâ-yihanın, çalışmanın devamlılık vasfını bozmayan haller, yâni ücretli yıllık izinden istifade edebilmesi için devamdan sayılması icabeden devamsızlık günlerini tayin eden 4 üncü madde hükümlerine girmiyen devamsızlık günleri için senelik bir tolerans müddeti tanınarak Çalışma Vekâletince takdir ve tesbit olunacak bu müddetin mezkûr maddeye ilâvesine,

2 — Aynı maddenin 1 inci bendinde kaza veya hastalık için derpiş edilmiş bulunan 15 günlük müddet kâfi görülmiyerek bu müddetin keza Çalışma Vekâletinin tetkik ve takdiri ile arttırılmasına,

b — Lâ-yihanın 7 nci maddesinde tayin edilmiş bulunan yıllık izin sürelerinin mütalâası neticesinde hizmet müddetine nisbetle takdir edilmiş bulunan mezuniyet günleri tatminkâr görülmediğinden izin müddetlerinin, hizmetleri 1 yıldan 3 yıla kadar olanların en az 6 günden başlamak ve hizmetleri 3 seneden fazla devam edenleri nücretli mezuniyet müddetlerinin, geçirilecek her hizmet senesi için mütenasiben muayyen bir müddet arttırılması ve hiç bir suretle yıllık ücretli iznin 30 günü tecavüz ettirilmemesi prensibi dahilinde, Çalışma Vekâletince tayin ve tesbitiyle lâ-yihaya ithali karara bağlandı.

Bunu takiben III numaralı komisyonun Çalışma Meclisinden yıllık ücretli izin hakkında aşağıdaki temennide bulunması da kararlaştırıldı : Ücretli yıllık izinlerde, işçilerin gerek bedenî gerek ruhî istirahatlerini temin etmelerine medar olma bakımından Çalışma Vekâleti tarafından memleketin muhtelif mahallerinde kamp ve emsali tesislerin vücade getirilmesi mevzuunda gerekli etüt ve teşebbüslerde bulunulması.

Bu suretle Çalışma Meclisi dört günlük oldukça yorucu komisyon çalışmalarını takiben beşinci günü Umumî Heyet Toplantısı yaparak bereketli ve verimli bir çalışma devresinden sonra 19/2/1954 tarihinde dağılmıştır. Temenni olunur ki, alâkalı Vekâlet sırf bir «iç dökme», «dertleşme» ve «karşılıklı hasbihal» den ibaret bulunan Meclis çalışmalarından, telkin ve temennilerinden mülhem olarak mevzuata yeni şekiller versin!

Orhan Tuna