

MEMLEKETİMİZİN ÇALIŞMA MESELELERİ

Dr. SADI IRMAK

*İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi
Ordinaryüs Profesörlerinden*

Anadoluda Millî Devletin kuruluşundan itibaren sosyal meselelere ilgi gösterildiği bir hakikattir. Esasen Millî olan her düşünce ve her sistem, aynı zamanda sosyaldır. Bu zihniyetin belki en kuvvetli ifadesi, bir bakanlık haline getirilen Sağlık işleri idaresine sosyal yardım mevzuunun eklenmiş olmasıdır. Bu ilk hamleyi müteakip kömür havzası işçileri için bazı mevzuat meydana getirilmiş ve teknik tesisleri Millîleştirme gayretleri arasında kömür havzası da millîleştirilmiştir.

Sosyal düşünce sahasında mühim hamlelerden birisi de 1936 da kabul edilmiş olan İş Kanunudur. Şu kadar var ki, bu kanunun değeri tatbikatından ziyade niyetinde ve idealinde aranmalıdır. Çünkü böyle büyük hedefli bir kanunu fiilî tatbikat sahasına çıkarabilmek için lüzumlu organlar yaratılamamış ve her bakımdan memleket efkârının bu kanunun zihniyetine göre hazırlanması icab etmiştir.

İşte bu sebeptendir ki, sosyal emniyet sahasından Türk rejiminin fiilî bir harekete geçmesi için dokuz yıllık bir zamanın araya girmesi icap etmiştir. Nihayet 7 Haziran 1945 tarihinde sosyal meselelerimizi çözmekle görevlendirilen bir organ olarak Çalışma Bakanlığı kurulmuştur.

İtiraf edilmelidir ki, o tarihlerde sosyal mevzularda milletçe esash bir tecrübeye sahip bulunmuyorduk. Fikrî ve ilmî araştırmalar da yetersizdi. İşçi ve iş verenler teşkilâtsızdı, sosyal sigorta alanında hiç bir tecrübeye sahip bulunmuyorduk.

Bu şartlar altında Millî bünyeye bakarak ve dünyadaki emsallerini gözönünde tutarak şu yollardan birisini seçmemiz icab ediyordu :

1 — Çalışan ve çalıştırana tamamiyle kendi kaderlerinde hür bırakarak Borçlar Kanununun umumî hükümlerile yetinmek,

2 — İşçi ve iş verenlerin geniş ölçüde teşkilatlanmasını sağlayarak, dünyanın yüz seneden beri yapmakta olduğu gibi, hakların geniş bir mücadele neticesinde tespit edilmesine şahit olmak.

3 — Yukardaki yolların aşikâr olan mahzurlarından kaçınmak için sosyal meselelerimizin hallini sınıf mücadelesine bırakmayıp, işçi, işveren ve devletten müteşekkil üç unsurlu bir tesis meydana getirerek, bütün ihtilâfların devletin hakemliği altında görüşülerek hallini sağlayacak bir sistem meydana getirmek.

Çalışma Bakanlığı kuruluşundan itibaren bu üçüncü yolu tercih etmiştir. Biz şahsen o kanaatteyiz ki, bütün noksan taraflarına rağmen, Türkiyemizde takip edilebilecek makûl yol budur. Sistemin bu güne kadar kazandığı bazı muvaffakiyetler yanında daha sür'atli ve daha tatminkâr neticeler vermemiş olmasının başlıca sebeplerini gözden geçirelim :

Memleketimizde işçi ve iş veren gurupları hakikî manasiyle organize değildir. Vâkıa zaman zaman işçi guruplarının teşekküller meydana betirdiği görülmüştür. Fakat itiraf edilmelidir ki, bu teşekküllerin manası Türk cemiyeti içinde iyi anlaşılmamış ve müsait karşılanmamıştır. Teşekküllerde isabetli ve liyakatlı sevk ve idareye kadir eleman bulmakta müşkülât çekmişlerdir. Öte taraftan bu teşekküllerin hukukî mesnetleri de müphem kalmıştır.

İşte bu şartlar altında hiç olmazsa dâvaya hukukî bir mesnet ve meşruiyet temin etmek üzere 1947 yılında Sendikalar Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunun başlıca eksigi, sendikalara meşruiyet verirken onun çalışma vasıtalarından birisi olan grev müessesesini reddetmekle kalmayıp greve teşebbüs ve teşviki bile suç saymasıdır.

Türkiyede greve aleyhdar olan gurupların ileri sürdükleri mülâhazalar şunlardır : Grev bir şiddet vasıtasıdır, biz sosyal davalarımızı şiddet tedbirleri dışında çözmeliyiz. Sonra sendikalarımızın malî imkânları grev yapacak ameleli beslemeye elverişli değildir. Nihayet bir kalkınma devresinde bulunan bir memleket için grev zaman ve emek kaybına sebep olabilir.

Bu mülâhazaların içinde hakikat payı bulunduğuna şüphe yoktur. Grev, şüphesiz keskin bir silâhtır. İyi kullanılmazsa geriye tepip bizzat işçiye zarar vermesi mümkündür. Nihayet memleketimizde büyük sermaye teşekkülleri bulunmadığından grev yapacak amelenin uzun zaman işsiz kalması tehlikesi vardır. Sermaye

dar, pahalı ve faiz yüksek olduğundan sermaye sahibi sınaî müessesesini kapayıp parasını başka türlü ve yine yüksek gelirle işletmek imkânına sahiptir. Bu mülâhazalar grev aleyhinde oldukları kadar, memleketimizde sosyal meselelerin nezaketini de açıklayan deliller halindedir.

Bu mahzurlarına rağmen tespit edilmesi lâzımdır ki, Milletler arası hukuk kaideleri bakımından grev bir hak olarak tespit edilmiştir. Bu hakkı ancak totaliter rejimler reddetmektedir.

Türkiye bir demokrasi olarak grev mevzuunda nazik bir durumdadır. Bir taraftan hür milletlerin bir hak olarak kabul ettikleri bir müesseseye bigâne kalamaz. Öte taraftan grevin millî bün-ye ve menfaatlerimize zarar verebilecek şekillerini önlemek zorundadır. Türk işçisinin bu hakkı millî menfaatlere aykırı olarak kullanacağından endişe edilemezse de bizzat işçisinin menfaatlerini koruma bakımından, tedbirler alınması lâzımdır. Bunun amelî çaresi fevrî grevleri önleyerek grevden evvel hakem müesseselerinin hükümlerini almayı mecburi kılmaktadır.

Çalışma Bakanlığının kuruluşu ile birlikte sosyal meselelerimiz için iki müessese meydana getirilmiştir : Bunlardan birisi işçi sigortaları, ikincisi de iş bulma kurumudur.

İşçi sigortaları işçi ve iş verenin müşterek müessesesi olarak kurulmuştur. Bütün sosyal sigortalarda olduğu gibi bizim müessesemizde de iki zarureti telif etmek lâzım gelmiştir: Meslekî risklere karşı içtimaî teminat yaratmak, fakat aynı zamanda böyle bir teminatın kötüye kullanılmasını önlemek. Bilindiği gibi, sosyal teminatın genişlediği memleketlerde bir takım uygunsuzluklara karşı mücadele etmek zarureti duyulmuştur. Bunların başında rant nevrozu ve rant histerisi gelmektedir. Sosyal teminata dadanarak yorulmadan yaşamak meyli meydana gelmiştir. Bu meyil karakteri zayıf kimselerde bir nevi nevroz şeklini almaktadır. Bazıları da sıkı bir çalışmaya razı olmayarak bir uzuvlarını feda edip onun rantı ile ve avare yaşamayı tercih etmektedirler.

Türkiyede sosyal sigortalara haklı olarak ihtiyatlı bir şekilde başlanmıştır. Çünkü fakir bir memlekette sosyal sigortalının ölçsüz olarak genişlemesi, esasen yüksek olan mâliyeti arttırarak hayat pahalılığına sebep olur. Bundan da en ziyade işçi sınıfı zarar görür. Bu sebeple bizzat işçinin menfaati bakımından, sosyal sigortanın dozunu iyi ayarlamak zarureti vardır.

İş bulma müessesesi, insan emeğine tavassutu bir âmme hizmet haline getirmek için kurulmuştur. Ancak bu müessese şimdilik,

iş piyasasını tanzim edecek ve işsizliğe mâni olacak bir hüviyette değildir. Çünkü iş sahaları açmak yetkisine sahip değildir. Böylece bu alanda yapılabilmüş olan iş sadece bir ilk adım olarak kalmıştır. Yani iş tavassutunu bir âmme hizmeti haline getirmek.

Üçlü sistemimizde şüphesiz, bütün ağırlığıyla yer alması gereken işçi kütlemiz şimdiki halde iyi bir şekilde teşkilâtlanmış değildir. Vakıa bir çok sendikalar kurulmuştur. Fakat bunlar henüz işçi hayatına esaslı olarak mal olmuş değildir. Sendikaları lüzumsuz hatta zararlı birer teşekkül sayan zihniyette kimseler vardır. Bu yüzden sendikalar gelişmemekte, hatta bazı sendika mensupları fena telâkkilerle karşılaşmaktadır.

Bu durum karşısında şunu söylemeliyiz ki, demokrasi, teşkilâtlanmalar rejimi demektir. Hür seçimlerin yapılması demokrasi-nin şartlarından birisidir. Fakat hepsi değildir. Millî iradenin tecelisi, millî menfaatlerin korunması için meslek ve iş zümrelerinin serbestçe teşkilâtlanabilmesi şarttır. Aynı mülâhaza işçiler için olduğu kadar işverenler için de varittir. Yeter ki, hiçbir zümre diğerini istismar etmek gayesini gütmesin.

Biz, işçi ve işveren sendikalarını sosyal hayatımızın lüzumlu ve faydalı unsurları saymaktayız. Devletin vazifesi, daima büyük kütlelerin menfaatlerini koruyan bir nizam unsuru ve âdil bir hakem olmaktır. Türkiyemizin sosyal güvenlik manzumesi bu iklim içinde gelişmelidir.