

## MEMLEKETİMİZDE SENDİKALARIN ÜZERİMDE DURDUKLARI MESELELER

*Dr. ORHAN TUNA*

*İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Profesörlerinden*

İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İktisat ve İçtimaiyat Enstitüsü, bundan 8 yıl önce, o tarihlerde Enstitü Müdürü olan ve maalesef artık aramızda bulunmayan muhterem hocamız Ord. Prof. KESSL-ER'ie aynı tarihte Fakülte Dekanlığı mevkiini işgal eden Prof. Fındıkoğlunun teşebbüsleriyle İstanbul'daki işçi, işveren ve sendikacılara mahsus olmak üzere her yıl bir konferans serisi hazırlamağı kararlaştırmışlardı. İşte o gün bu gün, bu konferanslar her yıl verilmekte ve sene sonunda o yıla ait olanlar hususî bir kitap halinde tab' ve neşrettirilmek suretiyle, bu konferansları bizzat dinlemek imkânından mahrum bulunan işçi ve sendikacıların istifadesine arzolanmaktadır. O tarihten beri yedi defa tekrarlanan bu konferanslar yedi cilt halinde İstanbul Üniversitesi tarafından basılmıştır. Bu suretle Üniversitemiz, Üniversiteler Kanununun kendisine tahmil ettiği bir işi, yani konferanslar vermek ve neşriyat yapmak yoluyla halkı aydınlatmak vazifesini ifa etmiş olmaktadır. İçinde bulunduğumuz 1954-55 ders yılında vermekte olduğumuz bu konferanslar da sene sonunda 8 inci cilt olarak intişar edecektir. Bu ciltlerde memleketimizde çalışma hayatı, işçi - işveren münasebetleri ve sendikacılık meseleleri hakkında değerli yazılar vardır. Bütün işçilerimize, iş verenlerimize ve sendikalara hararetle tavsiye ederiz. Diğer taraftan geçmiş yıllarda İstanbul'da merkezî bir mahalde (eski Eminönü Halkevi binası) verilmekte olan bu konferansları, İstanbul şehrinin pek dağınık olması dolayısıyla, bir çok işçilerin bunları takip için para ve vakit kaybetmelerinin ön-

■erimesini temin maksadiyle, şehrin beili başlı sanayi merkezlerine dağıtmış bulunuyoruz. Bu cümleden cımak üzere Bakırköy, Kazın-çeşme, Eyüp, Bomonti, Üsküdar, Paşabahçe, Beykoz gibi mıntıklalarda konferanslar tertibine bilhassa dikkat etmekteyiz. Hatta bununla da kalmayarak bir iki yıldanberi Bursa, Alpullu, Gemlik, İzmit ve Hereke gibi komşu sanayi merkezlerinde konferanslar tertibi usulüne baş vurduk.

Bu yıl ilk defa olmak üzere bir kısım konferansları uzak yurt köşelerine teşmil etmeği düşünerek Kayseri, Sivas ve Malatya şehirlerini dikkate aldık. İşte Kayseri, Sivas ve Malatya'daki bu konferanslar böyle bir düşüncenin mahsulüdür. Önümüzdeki yıllarda bu metoda riayet ederek başka vilâyetleri ve sanayi merkezlerini ziyaretle buralardaki işçi ve işverenlere hitap etmek istiyoruz.

Sendikaların, Sendika Birlikleriyle Federasyonların ve nihayet Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun doğuşuna yol açan 1947 tarihli kanunun neşrinden bu yana, memleketimizde işçi meslek teşekküllerinin hiç değilse kemmî bakımdan, yani sayı itibarile gittikçe geliştikleri aşikârdır. İlk kuruluş yıllarında pek az azaya sahip olan bu teşekküller, bu gün bütün memlekette İş Kanununa tâbi olarak çalışan işçilerin üçte birini kendi bünyeleri içinde teşkilâtlandırmağa muvaffak olmuşlardır. Bunun dışında bütün memleket sendikacılığını sıkı bağlar ve münasebetler İçinde bulundurmak gayesiyle, mahallî birlik ve federasyonlardan, bütün memlekete şâmil branş federasyonlarına ve nihayet konfederasyona doğru gidilmiştir.

Bu hayırlı temerküz neticesinde sendika ve birliklerin sırf sayı itibariyle, değil, fakat maddî kaynaklar ve sosyal tesisler itibariyle de kuvvet kazanacakları muhakkaktır. Ancak sağlam bir demokrasi rejimi içinde gelişme imkânları bulabilecek olan İşçi meslek teşekkülleri, bir taraftan işçi-işveren münasebetlerinin ıslâhı üzerinde müessir olmak, diğer taraftan çalışan sınıfın yaşama standardını yükseltmek, nihayet memlekette sosyal sulhu tesis ve takviye itibariyle hayatî bir kıymet ve ehemmiyete sahip bulunmaktadır.

Bu kısa girişten sonra şimdi asıl bahis mevzuu etmek istediğim meseleye gelmek istiyorum : Gerek münferit sendikalarımız, gerek sendika birlikleri, federasyonlar ve nihayet konfederasyon zaman zaman bazı problemler üzerinde durmakta ve alâkalı resmî makamlardan bazı isteklerde bulunmaktadırlar. Bu günkü konuşmamda memleketimizde bir taraftan münferit sendikaların, diğer taraftan muhtelif sendikaları kucaklayan birlik ve federasyonlarla, konfederasyonun üzerinde durdukları meselelerin bir kısmını kısaca gözden geçirmek tasavvuruna ayım. Bu suretle halen memleketimizde tek taraflı dahi olsa, münakaşa mevzuu haline getirilmek istenilen meselelerden bazılarını göz gezdirmek imkânı hasıl olabilecektir. Ancak bu isteklerin başında gelen iş mücadelesi mevzuunu, şümül ve ehemmiyeti itibarıyla ve sendika idarecilerinin temennilerini de gözönünde tutarak önümüzdeki yıla ait konferans serisine bırakmayı uygun bulduğumuzdan grev meselesi bu günkü konuşmamıza dahil edilmemiştir.

*1. — Ücret Meselesi :*

Tıpkı grev hakkı mevzuu gibi, asgarî ücret meselesi de son zamanlarda sendika teşekküllerince ele alınmış bulunmaktadır. Şimdi bu teşekküller asgarî ücretten neyi anlıyorlar ve ne istiyorlar? Önce bu noktayı aydınlatalım ve sonra mesele hakkındaki düşüncelerimizi söyleyelim :

Sendikalar asgarî ücretin Türkiye'nin her yerinde ve her iş kolunda tesbiti için harekete geçilmesi ve evvelce tesbit edilmiş bulunan asgarî ücretlerin yeniden tayini için komisyonların davet edilmesi icab ettiğini ifadeden sonra, bu güne kadar asgari ücret hükümlerinden faydalanmamış bulunan bir çok işçi gruplarının müşkül durumda bulduklarını iddia etmektedirler. Bu kabil iddialara göre, bilfarz yalnız İstanbul'da mevcut onbinlerce deniz işçisi asgari ücretlerden faydalanmamaktadır.

Şimdi bu husustaki düşüncelerimize geçelim :

Eski sanayi memleketlerinde de bütün 19 uncu asır boyunca ücret miktarına matuf bir müdahale yapılmamıştır. Gerçi mevzuubahis asırda şekli müdahaleler pek çoktur. Bu cümleden olmak

üzere ücretin tediye zamanı, yani ne zamanlar Ödenmesi icab ettiği, hangi para ile ödenmesi gerektiği, Ödenme mahallî ücret hesaplarının işçilere bildirilmesi mecburiyeti, aynı ücret yasakları ve saire gibi şekli müdahaleler daha 19 uncu asırda bir çok memleketlerin kenun vazı'armca kabul olunmuştur.. Ancak işverenin kendi işçisine ödemek zorunda olduğu en düşük haddin tayini, yani ücretlere yapılan miktarı müdahale 20 nci asrın mahsulüdür. Çünkü 19 uncu asırda hâkim olan aşırı liberal telâkki, ücretlerin miktarını tayin hususunda âmme organlarının müdahalesini hoş karşılamıyordu. Bu telâkkiye göre, her türlü fiat, ücret, kâr ve kira âmme müdahalesinin dışında bulunmalı, piyasa otomatizmine ve iktisadî kanunlara göre, yani arz ve talep münasebetleri neticesinde teşekkül ve tekevvün etmelidir. Başka bir ifade ile işverene muayyen bir kâr ve temettü temini hususunda her hangi bir garanti veremiyen devlet, maliyet unsurlarından en esaslısını teşkil eden ücret fiatına dokunmamalıdır. Bu zihniyetin temsilcilerine göre, ücretin miktarına müdahale edildiği takdirde, millî sanayiın cihan pazar ve piyasalarında rekabet kabiliyeti sarsılır, iflaslar baş gösterir ve netice millet ve memleket için hüsrân olur.

Bütün 19 uncu asra yahut 19 uncu asrın büyük bir kısmına hâkim olan liberal telâkkinin iddiaları kabataslak bundan ibarettir. Bununla beraber iktisadî liberalizm 19 uncu asrın sonlarına doğru yavaş yavaş terkedilmiş ve bunun yerini gittikçe artan şekilde müdahaleci bir sistem almış bulunuyordu. İşte bu müdahaleci sistemin icabı olarak, 20 nci asırdan itibaren eski sanayi memleketlerinde devletler ücretlere müdahaleye başlamıştır. Bu müdahale neticesinde ilk olarak Büyük Britanya'da 1909 ve 1912 yıllarında ev sanayii branşını ile maden ocaklarında çalışan işçilerin asgarî ücretleri tesbit edilmiş ve o gün bu gün bütün medenî memleketlerde âmme müdahalesi yoluyla asgarî ücretlerin tesbiti taammüm etmiş ve hatta 1929 cihan iktisadî buhranını takip eden yıllarda (1933 senesinde) reis Roosevelt Birleşik Amerika Devletlerinde ilk defa olmak üzere asgarî ücretleri tesbit etmişti.

Mamafih, bu gün kanunî asgarî ücret sistemi ileri sanayi memleketlerinde her zaman baş vurulan bir tedbir mahiyetinde değildir. Bunun sebebini şu şekilde izah mümkündür : Sendika teşkilâtının kuvvetli olduğu ve iş mücadelesi hakkı ile teçhiz edilmiş bulunduğu memleketlerde ve branşlarda, ücret hadleri bizzat alâkalılarca yani işçi ve işveren sendikalarınca kollektif pazarlık ve mukavele yolu

ile. tayin edilmektedir. Bundan dolayı bu kabîl memleketlerde ve 'branslarda artık devletin miktarı ücret müdahalesine lüzum ve zaruret kalmamıştır. Bu gün bu kabîl memleketlere misal olarak Federal Almanya'yı zikretmek mümkündür. Filhakika zamanımızda Almanya'da devlet esas itibariyle ücretlerin asgarî hadlerine müdahale etmemektedir. Diğer taraftan bütün bu memleketlerde işçilerin grev hakkı mahfuz olmakla beraber, teşkilatlanmamış veya zayıf teşkilâta sahip branslarda devlet asgarî ücretleri tesbit etmekte, buna mukabil teşkilât itibariyle kuvvetli olan branslardaki ücret münasebetlerini müdahale sahası dışında bırakmaktadır. Meselâ bu gün İngiltere'de durum böyledir. Fransa ile Birleşik Amerika Devletlerinde bütün saha ve branslarda asgarî ücretler mevcuttur.

Memleketimizin durumuna geçmeden önce şu noktayı da işaret edelim ki, asgarî ücret telâkkisi zamanla inkişaf etmiştir. Şöyle ki, bir zamanlar asgarî ücret sadece bir işçinin fizyolojik geçim haddi asgarisine tekabül edecek bir miktara matuf bulunurken, yani sadece yeme, içme ve barınma masrafları gözönünde bulundurularak tesbit edilirken, zamanla durum değişmiş ve asgarî ücretler sosyal ve kültürel masrafları da yani okuyup yazma, seyahat, eğlence, talim, terbiye ve tahsil, tasarruf... ilâh. gibi ihtiyaçlar da dikkate alınmak suretiyle tesbit edilmeğe başlanmıştır. Bu gün medenî memleketlerde zamanımızda asgarî ücretten kastedilen mâna budur. (Filhakika işçi herşeyden evvel bir insan ve vatandaş olmak sıfat ve haysiyetiyle, çeşitli medenî ihtiyaçlara da sahip bulunduğuandan, devletçe tesbit edilen asgarî ücretler, bütün bu ihtiyaçları kavrayacak bir miktara varmaktadır).

Şimdi memleketimizdeki durumu gözden geçirelim :

İş Kanunumuz, bildiğiniz gibi, asgarî ücretlerin devletçe tes-bitine yol açacak hükümleri ihtiva etmektedir. Uzun müddet alâkalı makamlar bu hükümlerden istifade etmemişler, nihayet bundan bir müddet evvel bazı vilâyetlerimizde ancak muayyen iş kollarında çalışan işçilerin asgarî ücretlerinin tesbiti cihetine gidilmiştir. Bu cümleden olmak üzere Adana, İçel, Bursa ve İstanbul vilâyetlerinde sırasıyla pamuk, çırçır, tütün ve mensucat ziraat ve sanayiinde çalışan işçilerin en az ücretleri tesbit edilmiştir.

Bu duruma göre, bizde asgarî ücretler ancak istisnâî vilâyetlerde ve yine istisnâî iş kollarında tayin edilmiş olduğundan bir

umumiyet yoktur. Halbuki memleketimizde sendikalarımız iş mücadelesi vasıtasıyla mücehhez bulunmamaktadırlar. Bundan dolayı hemen bütün sanayi memleketlerinin aksine alarak, bizdeki sendikalar işverenlerle kolektif pazarlık hususunda zayıftırlar .Kaldı ki, memleketimizde sendikacılık hareketleri pek yenidir, eski bir maziye sahip bulunmamaktadır, henüz oluş halindedir ve tecrübeli sendika idarecileri yoktur. Bütün bu vesair âmillerden dolayı alâkalı Vekâletin, mazide diğer memleketlerde yapıldığı gibi şimdiye kadar bütün memlekete şâmil asgarî ücret hadlerini tesbit etmesi, yahut vilâyet hakem kurulları veya yüksek hakem kurulunca kolektif iş ihtilâfları münasebetiyle verilmiş bulunan kararları çeşitli vilâyet veya mmtıkalarındaki iş kollarına teşmil eylemesi icap ederdi. İşte bu yapılmamıştır ve bu gün muhtelif sendikaların, birlik ve federasyonların ve nihayet Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun bu yoldaki istek ve dileklerinin mahiyeti bundan ibarettir. İkinci maddeyi teşkil eden tahkim mekanizmasına ait meselelerden bahsederken bizzarur ücretlere de temas edileceğinden, burada meseleyi derinleştirmekten sarfınazar ettik.

// . — *Tahkim Sistemi* :

Cari olan millî tahkim sistemi hakkında bilhassa İstanbul'daki sendikaların belli başlı şikâyetleri ve bu şikâyetlere dayanan talepleri şunlardan ibarettir :

a) Hakem kurullarının geç karar vermesi ve bundan ihtilâflı işçilerin mutazarrır olmaları meselesi,

Filhakika hakem hey'etlerinin çok hallerde geç ve güç karar verdikleri ötedenberi bilinen ve bazı haklı şikâyetlerin mevzuunu teşkil eden bir meseledir. Hattâ bu satırların nâçiz muharriri bu noktayı, «grev hakkı» adlı kitabında mevzu bahis etmiş ve bu gecikmelerin izalesi için İstanbul Vilâyeti Hakem Kurulu âzası sıfa-tiyle vaktiyle Vekâlet nezdinde müteaddit teşebbüslerde bulunmuştu.

Hakikat şudur ki, bu gecikmeler kurulun ihmal ve kayıtsızlığına asla atfedilemez, ve netekim hey'et âzası da bundan son derece müştekidir. Çünkü hak ve insaf icabı konuşmak icap ederse, bilfarz İstanbul gibi muazzam bir vilâyette İş kanunu azamî müd-

elet olarak tayin ettiği on beş gün zarfında muayyen hususlar taraflara ancak tebliğ edilebilmekte, şahit celbi, ehli vukuf istimali, hey'-et azasının bizzat iş yerinde tetkiklerde bulunması, mümasil işyerleriyle kâj'aslamalar yapılması, resmî makamlardan malûmat celbi vesaire gibi hususlar bazen aylar ve aylara mütevakıf bulunmaktadır. Diğer taraftan meselâ yine İstanbul Çalışma Teşkilâtı Kanununun koyduğu 15 günlük âzami müddete göre ayarlanmış değildir. Belki burada zikrine mezun bulunmadığımız eleman ve malzeme nok-sanları ile çeşitli mahrumiyetler dosyaların tekemmülünde, tebliğat işlerinde türlü gecikmelere yol açmakta, bundan her şeyden ve her-kesten evvel Kurul iztirap duymaktadır. Tahkim müessesesi yarın adlî kaza mercilerine intikal ettiği zaman işler daha mı çabuk görülecektir, bu cidden pek merak edilecek bir noktadır. Ancak bu gün için şu cihet aşikârdır ki, âzası bulunduğumuz .Vilâyet Hakem Kurulunda «talik müessesesi» mevcut değildir. Çok zaman imkânların elverdiği nisbette şahit celbi mutad adlî usullerden inhiraf edilerek zabıta ve telefon marifetiyle yapılmakta ve resmî makamlardan malûmat celbi işi yazışmaya dökülmemektedir. Bu arada şahitlerle ehli vukufa tek grubunun dahi tahsis edilmemiş bulunduğunu gözden uzak tutmamak lâzımdır. Hülâsa ötedenberi bu durumdan çok şikâyetçi olan Kurul, İstanbul gibi en büyük sanayi şehirlerimizde kollektif iş ve ücret ihtilâflarının kanununun da emrine uygun olarak sür'atle intacı için tedbirler alınması ve bu me-yanda çalışma teşkilâtına bağlı bir enstitü kurularak henüz ihtilâf ortada yokken, bütün ilmî ve idarî hazırlıkların yapılması hususunda Çalışma Vekâleti nezdinde yaptığı müteaddit teşebbüslerden hiç bir netice alamamıştır. Maalesef şu cihet hakikattir ki, bizde Çalışma Vekâleti günlük ve küçük işlerle uğraşmaktan bu kabii ilmî - rasyonel tedbirler üzerinde durup düşünmeğe vakit bulamamaktadır. Netekim hakem kurulunun bazı meselelerin aydınlatılması için Vekâlete yaptığı müracaatların çoğu cevapsız kalmıştır. Bütün bunlara rağmen, gecikmelerde hiç bir sun'u taksiri olmayan ihtilâflı işçilerin zarara uğramalarına mahal ve meydan vermemek endişesile kurul ,ittihaz olunan kararların ihtilâfın hakem hej'^etine intikal ettiği tarihten itibaren mer'i ve muteber olması hususunda çok zaman evvel bir prensip kararı almıştı. Ancak ne çare ki istisnasız olarak bütün kurul kararlarında yer almış bulunan bu prensip, hemen her defasında yüksek hakem kurulu tarafından itibar görmemiştir.

Kaldı ki, bütün bu gecikmeleri dikkate alan kanun vazı dahi, son tadilde iş uyuşmazlıkları uzlaştırma ve tahkim tüzüğü'nün 68 inci maddesi hükümleri gereğince 15 günlük karar müddetini, incelemelerin genişletilmesini zarurî kılan sebepler hasıl olduğu takdirde hakem kurullarına bu müddetleri lüzumu kadar temdit selâ-hiyetini tanımış bulunmaktadır. Hem sekiz şahidin dinlenmesini istemek veya bizzat hey'etin iş yerinde tetkiklerde bulunmasını talep etmek, yahut üç beş müessese ile ücret mukayeseleri yapılmasını dilemek, hem de kararın bir haftada çıkmasında direnmek, bugünkü durum muvacehesinde birbirü'e telifi imkânı olmayan iddialardır. Taleplerde hal ve şartlara uygun olarak biraz daha ölçülü ve insafılı olmak lâzımdır.

b) Tenkitlere maruz kalan ikinci nokta vilâyet hakem kurulunun çok zaman kabul ettiği % 15-20 nisbetindeki zamların işçilere bir fayde temin etmediğidir. Eu iddianın hakikatle en küçük bir alâkası olabileceğini tahmin etmiyoruz. Filhakika belki zam nisbetleri düşüktür, fakat bugünkü kifayetsiz ücret gelirleri karşısında yapılabilen bu düşük zamların dahi işçilerimize büyük faydalar temin ettiği muhakkaktır. Çünkü bazı sendika gazetelerinde ileri sürülen iddialar doğru olsaydı, kollektif iş ihtilâflarının sayısı artmak değil, azalmak lâzım gelmez miydi? Hiç bir fayda temin etmemesine rağmen, acaba sayın sendika idarecileri durmak ve yorulmak bilmeden niçin bir seri ve sıra halinde ihtilâfı tahrik etmektedirler? Şayet bu iddia doğru ise, bu takdirde hakem kurulu bu güne kadar işverenleri sadece rahatsız etmekten başka bir iş görmemiş ve sırf abesle iştigal eylemiştir.

«İhtilâflı işçinin bu müddet zarfında işyerindeki kıdemi sebebiyle aşağı yukarı aynı zamma hak kazandığı» yolundaki iddia ise, gayet hatalı bir mahiyet arz etmektedir. Acaba memleketimizde hangi işveren ihtilâfın devam ettiği sekiz on ay içinde işçi ücretlerine % 15-20 zam yapmaktadır? Kıdem zammı bu gün ne mevzuatımızda, ne şâmil olarak tatbikatımızda yer almış ve hatta ne de Çalışma Vekâleti tarafından benimsenmiştir.

İşin gerçek tarafı şudur ki, sekiz dokuz ay gibi, nisbeten çok kısa bir devre zarfında işçi ücretlerine yapılan % 15-20 gibi oldukça yüksek bir nisbette kıdam zammı dünyanın hiç bir memleketinde görülüş değildir, kaldı ki, bizde, bir çok misallerle de sabit olmuştur ki, kıdam zammı umumî bir teamül ve temayül haline gel-



mek şöyle dursun, bilâkis İstanbul Vilâyet Hakem Kurulu tarafından verilen türlü zam kararları bir kısım işverenlerce muhtelif vasıtalarla baş vurulmak suretiyle bir müddet sonra hükümsüz bırakılmakta ve yine eski düşük ücretlere avdet edilmektedir. Bu vaziyeti bir çok defalar esefle tesbit etmiş bulunmaktayız. Diğer taraftan bu memlekette kıdem mükâfatlandırılması prensibini herkesten evvel benimseyip müdafaa eden yine İstanbul Vilâyeti hakem hey'-eti olmuştur. Fakat ne çare ki bir defasında dahi yüksek hakem kuruluna kabul ettirmek imkânı tahassül etmemiştir.

c) Tenkitlere hedef teşkil eden başka bir mesele yine ikinci nokta ile alakalı olmakla beraber kifayetsiz zam kararlarıdır.

İşçilerimizin ve umumiyetle Türkiye'de çalışan sınıfın ücret gelirlerinden yana yaptıkları şikâyetler esas itibariyle çok haklıdır ve bu hakkı, akıl ve mantığın günlük politika uğruna kaybetmemiş bulunan herkes teslim etmek zorundadır. Netekim dünkü ve bugünkü geçim sıkıntısını ve asla tatminkâr olmayan ücret gelirlerini gerek memleketimizdeki geçim indeksleri, gerek muhtelif memleketlerdeki ücretler ve fiatlar muvacehesinde bizde nominal ve reel işçi ücretlerinin arzettiği umumî vaziyeti etraflı bir şekilde tahlil edersek resmî iddiaların ve yarı resmî ifadelerin hilâfına, memleketimizde 1950-1954 yılları arasında hakikî ücretlerde bir yükselme meydana gelmek şöyle dursun, bilâkis bir düşüklüğün bahis mevzuu bulunduğu ve artan millî gelirden çalışan sınıfın nasibedar olmadığı neticesine varırız.

d) Bütün bu hakikatlerden sarfınazar, bu gün memleketimizde tahkim sistemine dayanmak suretiyle ve tahsisen vilâyet hakem kurullarının kararlarıyla bütün memlekete şâmil umumî bir ücret reformu yapmak mümkün değildir. Böyle umumî ve şâmil bir reforma, tahkim sistemimizin selâhiyet, bünye ve fonksiyonlarını tayin eden mevzuat müsait değildir ve fikrimizce umumî ücret reformunun bu güne kadar tahakkuk ettirilememesinin belli başlı sebepleri şunlardır ;

1) İstanbul Vilâyet Hakem Kurulu kendisine intikal eden kollektif iş ihtilâflarının hallinde bir adalet ve seyyaniyet temini, ihtilâflı işyerleri hakkında verilen ücret kararlarında tehalüflerin önlenmesi ve nihayet içinde yaşadığımız şu vilâyette vasıfsız ve kırı-

demsiz bir işçinin asgarî ücret ve yaşama standardı ar mm ortaya çıkması ve giderek umumî ve şâmil bir mahiyet alması gibi maksatlarla hafif işlerle, ağır ve tehlikeli İşlerde çalışan vasıfsız işçilere mahsus olmak üzere asgarî ücret normları tesbit etmiş ve her kollektif ücret ihtilâfına bu normları tatbik eylemişti. Gerçi bu normlar memleketşümül bir mahiyette bulunmuyordu. Çünkü bir vilâyet hakem kurulunun vereceği karar, bilindiği gibi, ancak o vilâyet dahilinde yerleşmiş bulunan işyerine cari ve şâmil olabilir. Ancak İstanbul vilâyeti hakem kurulunun bu yolda verdiği kararlar, yüksek hakem hey'etince, «vilâyet hakem kurullarının asgarî ücretleri tesbit ve tayine kanunî selâhiyetleri bulunmadığı» gibi bir mucip sebeple red ve nakzedilmiş ve bu ihtilâflar türlü ve değişik kararlara bağlanmıştır. Halbuki İstanbul vilâyet hakem kurulunun vazettiği asgarî ücretler, «kanunî asgarî ücret» olmaktan ziyade, «kazaî asgarî ücret» mahiyetinde idi. Filhakika her defasında bu nokta yüksek hakem hey'etince yanlış tefsir edilmiş ve asgarî ücretlerin sırf «kanunî» değil, fakat aynı zamanda «kazaî» veya «akdî» olabilecekleri hakikatî gözden kaçırılmıştır. Hiç şüphesiz ki, böyle yanlış bir noktadan hareket eden yüksek hakem kurulu da asgarî ücret normlarını şâmil ve umumî bir şekilde tayin ve tanzim meselesini asla düşünmemiştir.

Halbuki bu yoldaki anlayışın büyük zararları meydandadır. Çünkü bu takdirde kollektif ücret ihtilâfı ile alâkalı işverenler arasında, dünyanın her tarafında ehemmiyet verilen bir asgarî ücret müsavat ve adaleti tesisine imkân olmadığı gibi, memleketimizde, mıntıka mıntıka işçilerin tâbi tutulacakları asgarî ücret normları da tezahür edememiş, vasfa, kıdeme ve çeşitli unsurlara göre taayyün edecek olan diğer ücret kademelerinin istinad edecekleri baz'-lan bir türlü takarrür ve tebeyyün eyleyememiş, memleketimizde hatta aynı ve tek bir branşta asgarî ücret anarşisi devam edip gitmiştir.

2) Diğer taraftan mevzuat Çalışma Vekâletini memleketşümül bir ücret reformu hususunda kâfi selâhiyetlerle teçhiz etmiş, ancak aradan uzun yılların geçmiş olmasına ve ortada şiddetli bir ihtiyacın bulunmasına rağmen, mevzuubahis Vekâlet bu meseleye ehemmiyet atfetmemiştir. Şimdi böyle bir ücret reformunun gerçekleştirilebilmesi için vekâletin baş vurabileceği tedbirleri gözden geçirelim :

Önce Vekâlet muayyen bir işyeri hakkında tahkim mekanizma-smca verilen bir ücret kararını teşmil selâhiyetini haiz bulunmaktadır. Filhakika İş Kanunumuzun 86 ncı maddesinin b fıkrasına göre : Ekonomik ve sosyal bakımlardan fayda ve zaruret görüldüğü takdirde, İktisat Vekâleti tarafından yapılacak teklif üzerine her hangi bir işyerinde çıkmış bulunan «toplulukla iş ihtilâfı» için, bu fasıl hükümlerince kesinleşerek o iş yerinde tatbik edilen iş şartlarının a ymı vaziyette bulunan ve kendi çevrelerinde iş ihtilâfı henüz çıkmamış olan diğer işyerleri hakkında dahi teşmilen tatbik edilmesine icra vekilleri hey'etince karar verilebilir. Böyle bir kararın hükmüne, ilgili işyerlerindeki işverenlerle işçilerin inkiyad etmeleri mecburîdir.

Görülüyor ki, mevzuatın cevaz verdiği bu yola müracaat suretiyle Vekâlet branştan branşa ve vilâyetten vilâyete umumî bir ücret reformu yapmak imkânına sahip idi.

Saniyen, bütün memlekete şâmil umumî bir ücret reformunun gerçekleştirilebilmesi için Vekâletin elinde diğer bir imkân daha vardır. Bu imkân, sosyal mevzuatımızın asgarî ücretlere taallük eden hükümleridir. Gerçi Çalışma Vekâleti bu güne kadar bu selâhiyetini hiç kullanmamış değildir. Nitekim, İstanbul, Bursa, İzmir ve Çukurova gibi bazı vilâyetlerimizde ancak muayyen branşlarda asgarî ücretler tesbit edilmiştir. Fakat bir defa bu hareket umumî bir ücret reformu manasına gelmez. Çünkü ele alman vilâyetler ve branşlar son derece mahduddur. Diğer taraftan asgarî ücretler kifayetsiz komisyonlar tarafından geçim indeksleri, umumî yaşama standardı ve muayyen vilâyetlerde zarurî ihtiyaç maddeleri fiatları asla dikkate alınmaksızın tesbit edilmiş ve İstanbul'da olduğu gibi, aynı ve tek vilâyet dahilinde iki ayrı' branş için ayrı iki asgarî ücret tesbiti suretiyle gayet komik neticelere varılmış, asgarî ücretlerin tayininde, branşlardan ziyade vilâyet ve mıntıkaların zarurî ihtiyaç maddeleri fiatlarıyla, mesken kiralalarının rol oynaması lâzım geldiği hakikati nazara alınmamış ve bu garip kararlar da Çalışma Vekâletinde kurulu itiraz komisyonlarınca tasdik edilmiştir.

Hülâsa, Çalışma Vekâleti, yüksek hakem hey'etinin daima açık bıraktığı boşlukları doldurmak şöyle dursun, umumî ücret reformu zaviyesinden kendi selâhiyetlerini de tam olarak kullanmamıştır. Binaenaleyh bu durum karşısında İstanbul vilâyeti hakem hey'eti-

nin asgarî ücretlerin «kazaî yoldan» tesbit ve tayinine matuf prensip kararları, gayet her defasında nakz müessesesiyle kargı kargıya kalınmasaydı, bir dereceye kadar dahi olsa umumî bir ücret reformuna yol açabilirdi.

Filhakika iş mücadelesi hakkının mevzu bahis olduğu memleketlerde tahkim mekanizmasının fonksiyonu, umumî ücret seviyesini ve çalışan sınıfın hayat standardını tayin ve tanzimden ziyade taraflar arasında muayyen zamanlarda tahaddüs eden şiddetli görüş ayrılıklarını telif gibi bazı hedeflere matuf ve müteveccihdir. Ancak iş mücadelesi hakkını tanımamış olan, buna mukabil mecburî tahkim sistemini kabul etmiş bulunan memleketimizde, tahkim sistemi başka türlü işlemek zorunda ve zaruretinde değil midir? İşte İstanbul vilâyet hakem kurulu da kolektif iş ve ücret ihtilâflarında daima seyyanen kullanılmak üzere uzun tecrübelerine dayanmak suretiyle bazı prensipler tesbit etmiş, bu suretle de gerek yüksek hakem kurulunun, gerek bilhassa Çalgıma Vekâletinin bıraktıkları boşlukları kapamağı düşünmüştür.

e) Diğer taraftan sendikaların zaman zaman ileri sürdükleri iddialardan, hakem kurullarının daima işçi haklarını temin etmek maksadile kurulmuş buldukları gibi bir mana çıkmaktadır. Böyle bir iddianın hakikatlere aykırı olduğunu söylemeğe dahi lâzım yoktur. Gerçi âkît tarafların zaifi olmak hasebile, bu güne kadar İstanbul vilâyet hakem kurulunun gerek kolektif iş ihtilâfları, gerek temsilci işçi ihtilâfları zaviyesinden aldığı kararlar umumiyetle işçiler lehine olmuştur. Fakat böyle bir istikametten umumî bir mana ve netice çıkararak, hakem kurullarını sırf işçi haklarını koruyan birer müessese olarak mütalâa etmek doğru değildir. Zira, gerek hakem kurulları, gerek yüksek hakem kurulu haksız gördüğü iddia ve talepler karşısında işvereni de korumak temayülünde ve hatta mecburiyetindedir. Çünkü mevzuat bunu emretmektedir. Nete-kim işverenler de, tıpkı işçiler gibi, kolektif iş ihtilâflarını tahrike selâhiyettardılar ve halden hale haklı çıkmaları da mümkündür.

f) Hususiyetle temsilci işçi ihtilâfları meselesinde İstanbul vilâyeti hakem kurulunun tuttuğu yol, sahip olduğu geniş görüş ve takip ettiği noktai nazar bu güne kadar çok defa işlerinden çıkarılan işçi mümessillerinin iadesine müncer olmuştur. Şayet adı geçen kurul, temsilci işçi mümessillerine ait ihtilâflarda böyle geniş bir görüşle hareket etmemiş olsaydı, bu gün en mühim sendikala-

rımızı sevk ve idare eden işçilerin akıbetleri ne olurdu, takdir kendilerine aittir.

Hülâsa bu gün gerçekten çok ağır geçim şartları altında yaşayan ve çalışan işçilerimizin zaman zaman feryat etmelerini ve hatta' İstanbul hakem kuruluna da sitem ve serzenişlerde bulunmalarını, bilhassa ücret İslâhatı meselesinde, halen memleketimizde tek bir imkân olan tahkim sistemini sık sık ele alarak hırpalamağa çalışmalarını mazur görmek, bu yoldaki haklı veya haksız sitem ve tenkitleri müsamaha ile karşılamak lâzımdır. Kaldı ki, bu gün tahkim sistemimiz zemzem suyu ile yıkanmış, her türlü nevakıstan âri, ideal bir rejim olmaktan da pek uzaktır.

*///. — İş Kanununun Tadili Talebi.*

Malûm olduğu gibi, 1936 tarihinde tanzim edilen iş kanunumuz o gün bu gün, yani aradan tam 19 yıl geçmiş olmasına rağmen bir tek defa tadil edilmiştir (1950). Halbuki, bu 19 yıl zarfında şartlar değişmiş, geniş tecrübeler yapılmış ve bu tecrübelere dayanan esaslı bazı neticeler elde edilmiştir. Binanaleyh yapılan tecrübelerin ışığı altında bu ana kanunun esaslı bir şekilde revizyona tâbi tutulması zamanı gelmiştir. Hülâsa adı geçen işçi meslek teşekküllerinin iş kanunumuzun tadili zımında ileri sürdükleri mucip sebepler bundan ibarettir. Filhakika 1936 tarihinde neşredilmiş olan iş kanunumuzun istinad ettiği o günün, o devrin şartları, prensip ve doktrin-leriyle o tarihten bu yana vâki inkişaf lar arasında ehemmiyetli bazı ayrılıkların mevcut olacağı aşikârdır. Esasen geçen yıl bu tarihlerde Ankara'da toplanan ikinci çalışma meclisinde de aynı mesele ele alınmış ve tadili istenilen bütün hükümler gözden geçirilerek prensip kararına bağlanmıştır.

İş kanununa muhalefet eden işverenler için daha şiddetli cezaî müeyyidelerin vaz'ı, iş kanunumuzun şümül sahasının genişletilerek tek işçi çalıştıran müesseselere kadar teşmili, sosyal yardım faslında biraz sonra bahsedeceğimiz işsizlik sigortasına da yer verilmesi, iş hayatına müteallik hükümlerde değişiklik, iş müddetlerine ait hükümlerin gözden geçirilmesi... gibi meseleler bu aradadır. Binaenaleyh Çalışma Vekâletinin son çalışma meclisinde ileri sürülen dilek ve temennilerden de mülhem olarak kanunumuzun tadili zımında bir an önce esaslı hazırlıklara başlanması lâzımdır.

*IV. — Sendikalar Kanununun Tadili Meselesi :*

Filhakika bu mesele de tıpkı diğeri gibi ikinci çalışma meclisinde müzakere mevzuu olmuştu. Sendikalarımızın mevzu hakkındaki görüşleri kısaca şundan ibarettir : Yukarıda da işaret edildiği gibi, her şeyden önce işçi sendikaları grev vasıtasıyla teçhiz edilmelidir. Sonra yapılacak tadilde bilhassa federasyonlarla, konfederasyonun hukukî hüviyetleri aydınlatılmalı ve bunlar sağlam hukukî esaslara bağlanmalıdır. Çünkü son zamanlarda Çalışma Vekâletinin federasyonlarla, konfederasyon hakkındaki görüşü bu teşekküllerin durumunu zayıflatacak ve hattâ sarsacak bir mahiyet almıştır. Diğer taraftan sendikaların siyasî faaliyetlerden menolun-dukları malûm olmakla beraber, bu siyasî faaliyetlerin tavzih ve tasrih edilmemiş bulunmaları, çok hallerde sendikalarla idarecilerini müşkil durumda bırakmakta, bunlar hakkında kanunî takibata yol açmakta ve hatta emsalinle de sabit olduğu gibi, kapatma kararlarına dahi müncer olmaktadır. Geçen yıl yine aynı seri dahilinde verdiğimiz bir konferansta bu meseleyi etraflıca ele alarak bazı neticelere varmıştık. Filhakika bu günkü kanunî hükümlerde vüzuhsuzluk vardır ve gayrı vazıh hükümler bazı hallerde zamanımızın şartlarına aykırı istikametlere götürülebilmektedir. Bundan dolayı çalışma kongresinde de ifade ettiğimiz gibi, «siyasî faaliyet» in tahdidi ile bunun sırf dar manada siyasete, parti politikasına inhisar ettirilmesi ve bunun dışında geniş manasiyle her türlü siyasî faaliyetlerin sendikacılık hareketlerinin sarahaten mevzuu içine alınmasında İsbet olacağı kanaatindeyiz.

Bu meselelerin dışında sendikalarımız için hayatî ehemmiyeti haiz olan başka bir mesele, sendika aidatının ücret bordrosundan kesilmesi meselesidir. Hafta veya ay başlarında işçilerden sendika aidatı toplamanın müşkilâtı gözönüne getirildiği takdirde, bu yoldaki talebin alâkalılar için olan önemi kolayca anlaşılır. Filhakika son zamanlarda aynı cereyan Avrupa memleketlerinde de dikkati çekecek şekilde kuvvetlenmiş ve netekim 1955 yaz aylarında Avusturya'da neşredilen bir kanunla sendika aidatının ücret bordrosundan tevkifi esasına gidilmiştir. Almanya'da da durum aynıdır.

Sendikacılık meselelerinden bahsederken bir başka meseleye de temas etmek isterim :

Uzun zamandanberi Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Milletlerarası Hür Sendikalar İttihadına katılmak arzusunu izhar etmekte, fakat bu istek her defasında hükümet tarafından reddedilmekte, nazara alınmamaktadır. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun katılmak istediği Milletlerarası Hür Sendikalar İttihadı 1949 yılında Londra'da kurulmuştur. Teşekkül Demokrat memleketlerdeki demokrat sendikaların milletlerarası birliği mahiyetinde olup, gayeleri tamamiyle gayrı siyasî ve NATO'nun hedeflerini destekler mahiyettedir. Bugün âza sayısı 54 milyonu geçmiş bulunmaktadır. Teşekkül her iki yılda bir umumî kongre aktederek âza sendikaların teklif ve temennileri vücade gelen gündem maddelerini müzakere eyler. Diğer gayeleri arasında ikti saden geri kalmış bulunan memleketlerin geliştirilmesi, sefaletle mücadele, tam istihdamın temini, işçileri asgarî bir hayat standardının sağlanması ve sosyal emniyet sisteminin geliştirilmesi gibi hususlar vardır. Fik-rimizce Türk İşçi Sendikalarının bu çapta milletlerarası bir teşekküle iltihakında büyük maddî ve manevî faydalar vardır. Bu faydalar Avrupa memleketleri ve Amerika ile sendikacıların mübadelesi, millî mesele ve ihtiyaçlarımızın milletlerarası bir teşekküle duyurulması, NATO'nun gayelerine sendikalarımızın da iştirakinin temin edilmesi ve her şeyden evvel de komünist sendikaların milletlerarası bir ittihadı mahiyetinde olan Dünya Sendikalar Birliği ile mücadele imkânının bulunması... ilâh. bu arada zikredilebilir.

*V. — Sosyal Sigorta Teşkilâtımızın İslâm Meselesi.*

İş Kanunumuz hükümlerine tevfikan kurulan işçi sigortaları teşkilâtının işçilerimize temin ettiği faydalar gayrı kabili inkârdır. Bununla beraber işçi sigorta mevzuatımızdaki boşlukların doldurulması ve teşkilâtın ıslâhına matuf taleplerin ardı arkası da gelmemektedir. Her yıl Ankara'da toplanan İşçi Sigortaları Genel Kurulunda esasen bahis mevzuu edilen bu talep ve dilekler, bu defa sendikalarımız tarafından daha sistemli bir şekilde ortaya atılmış bulunmaktadır. Filhakika işçi sigortaları teşkilâtının önce idarî bakımdan ıslâha muhtaç tarafları pek çoktur. Bir defa teşkilât muhtar bir idareye sahip değildir. Umum müdüründen en küçük kâtibine kadar Vekâlet yahut alâkalı Umum Müdürlük tarafından tayin edilir. Her yıl toplandığını söylediğimiz Genel Kurulun istişarî olmaktan başka bir rey yoktur. Halbuki devletin bu koca teşkilâta

tek kuruluş dahi yardımını olmadığı ve bütün gelirlerin işçi ve işverenlerden tahsil edilen primlerden tereküp ettiği gözönüne getirildiği takdirde, devlet müdahalesinin hikmetini anlamak güçleşmektedir. Binaenaleyh geniş bir idarî muhtariyet sistemine gidilmesi pek âcil bir tedbir olarak görünmektedir.

Diğer taraftan teşekkül bilhassa kaza sigorta kolunda iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadele vazifesini arzu edilen şekilde yerine getirmemekte ve sadece rant ödeyen bir müessese olmak hüviyetini muhafaza eylemektedir. Halbuki bugün bütün sanayi memleketlerinde kaza sigorta kolu her şeyden evvel iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadeleyi gözönünde bulundurmakta ve neticede korkunç iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçebilmektedir. Belki de bu yolda yapılacak çalışmalarla ileride Zonguldak faciası kabilinden felâketlerin önü alınabilir.

İşte bu noksanlarından dolayıdır ki, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu : «İşçi kütlesinin sosyal emniyetine ait hizmet ve mes'uliyetler deruhte eden işçi sigortaları kurumu mevzuat bakımından olduğu kadar idarî bakımdan da İslaha muhtaçtır. Bu maksadın tahakkuku için kurumun seçimle vazifelendirilecek bir idare hey'etine ve vazife ve selâhiyetleri genişletilmiş bir Genel Kurula devri ve Devletin de primlere iştiraki» mütalâasında bulunmaktadır.

Diğer taraftan adı geçen teşekkülün İş ve İşçi Bulma Kurumu ile el birliği yaparak şimdiden müstakbel bir işsizlik sigortasının hazırlıklarına başlaması icap eder.

Hülâsa itibariyle bu teşekkül için şunu söylemek mümkündür : İşçi sigortaları teşkilâtının başına hususî sektörden sigortacılık sahasında geniş ve tecrübe sahibi bir idareci getirilmeli, burası siyasî bir mevki olmaktan çıkarılmalıdır. Kurumun büyük yekünlara varan paraları pek cüz'î faiz hadleriyle bankalarda muhafaza edilecek yerde, tıpkı hususî sigorta, şirketlerinin yaptıkları kabilden iştirakler ve yatırımlar şeklinde işletilmelidir. Bu takdirde baştan ihtiyarlık rantlarının esaslı şekilde arttırılması kabil bulunabileceği gibi, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla geniş şekilde mücadele imkânları da hasıl olabilecektir. Diğer taraftan ileride devletin rantlara iştiraki temin edilebildiği takdirde, çalışma kabiliyetinden kısmen veya tamamen mahrum bulunan işçilerimizin daha medenî şartlar altında yaşamaları da emniyet altına girebilir.



Sayın dinleyiciler! Bu gün sizlere çalışma hayatımızın ancak mahdut bazı meseleleri ve sendikalarımızın daima üzerinde durdukları problemler hakkında âdeta kuş bakışı nev'inden malûmat verebildim. Şüphe yoktur ki, burada ancak işaret ve temasla yetinmek zorunda kaldığım bu meselelerden her biri derinleştirilmeğe çok muhtaç olan geniş ve şümullü birer mevzudur. Nitekim gerek geçmiş yıllarda, gerek ileride bunlar teker teker ele alınmış ve alınacaklardır.

Bu gün burada, uzak yurd köşelerinde, beni dinlemek zahmetinde bulunun bütün işveren, işçi ve sendikacılara en hararetli teşekkürlerimi sunar, hepinize iyi temennilerimi arzederim.