

MILLETLER ARASI ÇALIŞMA TEŞKİLATININ TEŞRİİ FAALİYETİ VE TÜRKİYE

Ord. Prof. Dr. Ferit Hakkı SAYMEN

Kırkınıcı yıl dönümünü idrak etmiş bulunan Milletler Arası Çalışma Teşkilatı 1919 senesinde Versay Sulh Konferansında meydana getirilirken şu esaslara dayandırılmış bulunuyordu: “Dünyaya şamil ve devamlı bir barış, ancak sosyal adâlet esası üzerine kurulabileceği cihetle:

“Bir çok şahıslar âdaletsizliği, sefaleti ve mahrumiyetleri mucip olacak çalışma şartları mevcut bulunduğu ve bunun ise dünya barışını ve ahengini tehlikeye koyacak şekilde bir memnunsuzluk husûle getirdiği ve bu şartların, meselâ çalışma saatlerinin tanzimi, günlük ve haftalık azami çalışma müddetinin tesbiti... vesaire vesaire ve bunlara benzer daha başka tedbirler bakımlarından ıslahı keyfiyeti ivedelik arzettiği cihetle,

“Gerçekten insani olan bir çalışma usulünün her hangi bir millet tarafından kabul edilmemesi, kendi memleketlerinde çalışanların durumunu iyileştirmek arzu eden başka milletlerin gayretlerine engel teşkil ettiği cihetle;

“Adalet ve insaniyet hisleri, aynı zamanda devamlı dünya barışı sağlamak arzusu ve bu mukaddimede belirtilen hedeflere ulaşmak gayesiyle hareket eden yüksek âkit taraflar, Milletler arası Çalışma Teşkilatının bu statüsünü tasvip ederler.”

İnsani düşüncelerle içtimaî adaletin tesisi kadar, dünya barışının elzem bir şartı olarak ele alınan çalışma şartlarının ıslahı meselesi, İkinci Dünya Harbinden sonra kendisini daha da kuvvetle hissettirdi. Filhalka 26 ncı toplantısını Filadelfiya’da akdeden Milletler Arası Çalışma Konferansı 10 Mayıs 1944 de “Filadelfiya Beyannamesi” adını taşıyan bir metin kabul etmişti. Bu metinde de Milletler Arası Çalışma Teşkilatının temel prensipleri şu şekilde hülâsa edilmiş ve yeniden teyit olunmuştu:

“a) Emek bir metâ değildir.

“b) Söz ve cemiyet kurma hürriyeti devamlı bir ilerlemenin elzem bir şartıdır.

“c) Her nerede olursa olsun fakirlik, bütün insanların refahı için bir tehlike teşkil eder.

“d) İhtiyaca karşı savaş, her millet tarafından, yorulmak bilmez bir azimle ve kamunun iyiliğini sağlamak üzere işçi ve işveren temsilcilerinin hükümet temsilcileriyle eşit şartlar içinde iştirakleri ile yapacakları serbest tartışmalara ve verecekleri demokratik kararlara hakim olacak devamlı ve müşterek bir Milletler arası gayretle yürütülecektir.”

Bundan sonra, Filedelfiya Beyannamesi yeniden şu prensipleri Anayasa kaidesi olarak kabul ve dünyaya ilân etmiştir:

“Milletlerarası çalışma statüsünde yazık bulunup devamlı bir barışın ancak sosyal âdalet esasına dayanılarak sağlanabileceğine dair olan beyanatın doğruluğunun tecrübe ile tamamen meydana çıkışına kanaat getiren Konferans aşağıdaki noktaları beyan eder:

“a) Irk inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanlar maddî ilerlemelerini ve mânevî gelişmelerini, serbestlik, şeref haysiyet; ekonomik güvenlik içinde ve eşit şanslarla takip etmek hakkına maliktiler.

“b) Bu sonuca ulaştırarak şartların gerçekleştirilmesi, her millî ve milletler arası siyasetin, ana hedefini teşkil etmelidir.

“c) Millî ve Milletlerarasındaki bütün faaliyet programları ve tedbirler, hususiyile bunlardan ekonomik ve mâlî mahiyeti haiz olanlar, bu bakımdan kıymetlendirilmeli ve bunlar ancak ana amacı baltalamağa değil fakat desteklemeğe yaradığı derecede kabul edilmelidir.

“d) Milletlerarası alanda bütün faaliyet programlarını, ekonomik ve mâlî tedbirleri bu ana amaç bakımından tetkik ve mütalaa etmek, Milletlerarası Çalışma Teşkilatına düşen bir vazifedir.

“e) Milletlerarası Çalışma Teşkilatı kendisine verilen ödevleri yerine getirirken, bütün mâkul ve mâlî âmilleri nazara aldıktan sonra, kararları ve tavsiyeleri içine, münasip göreceği hükümleri koyabilmek yetkisine maliktir.”

Bu son cümle ile görülüyor ki Milletlerarası Çalışma Teşkilatı sosyal, insanî ve barışçı gayelerine ulaşabilmek için “kararları ve tavsiyeleri içine münasip göreceği hükümleri koymak” selahiyetini haizdir. İş-

te bunlar Çalışma Teşkilatının teşrii selahiyeti, yani âdeta kanun yapma kudretini ifade ederler.

Bu konferansımızda sırasıyle:

- 1 — Milletlerarası Çalışma Teşkilatı bu selahiyetini nasıl kullanır.
- 2 — Bu sahada neler yapmıştır?
- 3 — Bu selahiyetin müeyyidesi nedir?
- 4 — Nihayet memleketimiz, bu faaliyet karşısında ne gibi bir hareket hattı ittihaz etmiştir? Suallerini cevaplandırmıya çalışacağız.

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının Teşrii Selahiyetini İstimal Tarzı

Milletlerarası Çalışma Teşkilatı, aza devletler arasında çalışma şartları bakımından bir birlik ve ahenk yaratmak, mevzuat bakımından bir yeknasaklık meydana getirmek için “Çalışma Sözleşmeleri” ile Tavsiyeler tedvin ettirmiştir. Bunlar Konferans (yani Çalışma Teşkilatının Genel Kurulu)¹ tarafından kabul edilir ve aza devletlerin tasdikine arz olunur. Fakat sözleşme veya tavsiyelere ait tasarılar hiç bir zaman konferans tarafından hazırlanmaz, (Teşrii meclis ve Parlamentolardan farklı olarak); hazırlanamaz. Zira Konferans senede bir defa (ekseriya Haziran ayı içinde) toplanır, nihayet bir ay süren bir mesaiden sonra dağılır. Demek ki, Milletlerarası Çalışma Teşkilatı daimi değil fakat muvakkat zamanlarda faaliyette bulunan bir organdır. Nitekim statününün 3 üncü maddesinin 1 numaralı bendi “... Genel Konferans, ihtiyaç görüldükçe ve en az yılda bir defa toplanacaktır.” demek suretiyle Konferansın çalışmalarının normal olarak senede bir defa olmasını emrediyor. Bunun dışında Konferans fevkalade toplantılar aktebilir.

Böyle bir organ tarafından da dört başı mamur ve herkesi tatmin edecek bir beynelmilel kanun hazırlanmasının ne kadar zor olduğunu, ne kadar uzun zamana mütevakıf bulunduğunu söylemeğe bile lüzum yoktur. Bu gibi mülhazalarladır ki Milletlerarası Çalışma Teşkilatının

1) Konferans her âza devletin delegasyonlarından mürekkeptir. Her âza devlet de konferansa iki hükümet, bir işçi ve bir işveren temsilcisi gönderir. Bunlara müşavirler de refakat edebilir. İşçi ve işveren temsilcilerinin nasıl seçileceğini teşkilâtın statüsü tayin etmiş (Madde 3, bent 5) memleketimiz bu hükümden biraz farklı olarak 1.4.1949 tarihli bir yönetmelikle seçim işlerini tanzim eylemiştir. (Bak Saymen, Sistemantik Türk İş Hukuku mevzuatı, 4. bası, İstanbul 1958, C. II. s. 1030, No. 80).

sözleşme ve tavsiyelerini daimî faaliyet halinde bulunan Büro hazırlar. Bu Büro yüzlerce mütehasstan mürekkep ve çeşitli şubelere ayrılmış bir umum müdürün mesuliyeti altında çalışır.

Muayyen bir zamanda, İş Hukuku sahasında bir noktanın Milletlerarası bir tanzime ihtiyaç gösterdiği müşahede edilir. Meselâ gemi adamları alâkalı devletlerin kendilerini gemide en iyi bir şekilde ibata ettirme hususunda anlaşmalarını şiddetle arzu ve talep ederler. Veya sanayide çalışan kadm işçilerin ne gibi şartlar altında gece çalıştırılmasının caiz ve ne gibi hallerde yasak olacağına aza devletler tarafından müştereken karara bağlanması alâkalı muhitler tarafından talep olunur.

Böyle bir talebin doğrudan doğruya büroya yapılması mümkün olduğu gibi, alâkalılar bu hususları basın vasıtasıyla, akdedecekleri kongreler veya konferanslar vasıtasıyla indirekt olarak da Milletlerarası Teşkilata duyurabilirler; hatta büro yapacağı anketlerde, memurları vasıtasıyla yaptıracağı incelemeler ile (bilhassa az gelişmiş memleketlerde) böyle bir noktayı tesbit edebilir.

Mamafih Konferans sözleşme ve tavsiyeler dışında, âdi ekseriyetle kararlar (resolutions) da ittihaz edebilir. Bunlar ekseriya Milletlerarası Çalışma Teşkilatının hareket tarzını teyit etmek veya muayyen bazı problemler hakkında etüdler yaptırmak hususlarına taalluk eder. Sözleşme veya tavsiye projelerinden farklı olarak bu “kararlar” birer temenni mahiyetinde olup aza devletlerin bunlara dair rapor vermeleri mecburiyeti yoktur. Bunun üzerine Büro, keyfiyeti Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Yönetim kuruluna arzeder. Yönetim kurulu mevzuu müzakere ettikten sonra Konferansın gündemine alınıp alınmayacağını karara bağlar. Alınması hususunda karar verirse, Büro derhal faaliyete geçer ve aza devletler ile alâkalı işçi ve işveren teşekküllerini durumdan haberdar edip milli mevzuatlarının bu noktada neden ibaret olduğunu veya talep ve iddialarının hangi hususlara taalluk ettiğini bildirmelerini ister. Bazı hallerde ve lüzum görüldüğü takdirde dünya umumi eskân da mevzu ile ilgilendirilir.

Bazı hallerde görülmüştür ki, bir mevzuun sadece konferansın gündemine alınması, hakları himaye edilmek mevzu bahis olan kimseleri oldukça tatmin etmiş, hatta haklarında milli mevzuatta gerekli tadilat yapılmıştır.

Aza devletlerden ve alâkalı teşekküllerden gelen cevaplar üzerine Büro bir anket listesi hazırlar ve bunu bütün aza devletlere gönderir. A-

za devletler bu sualleri cevaplandırmak mecburiyetindedirler. Alâkah teşekküllerle temas ederek hükûmetler, raporları hazırlayarak keyfiyeti Büroya bildirirler. Bu suretle Büroda dünya çapında bir dökümantasyon toplanmış olur. Bu vesikalar üzerine büro kendi tarafından çalışırken, diğer taraftan bir mütehasıslar heyetine de bu vesikaları tetkik ettirerek mütalealanı alır. Bundan sonra mesele hakkında umumi bir rapor hazırlanır. Bu rapora sözleşme tasarıları da eklenir.

Yönetim Kurulu raporla tasarıyı inceler ve muvafık gördüğü takdirde birer suretini aza devletlere gönderir; bir suretini de Konferans başkanlığına takdim eder. Mesele Konferans gündemine alınır. Aza devletlerle işçi, işveren teşekküllerine tasarı ve raporu enine boyuna incelemek üzere kafi derecede vakit verilir. Bu suretle Konferansa gelen delegeler nasıl bir hareket hattı tutacaklarını, lüzum görürlerse ne gibi tadil tekliflerinde bulunacaklarını önceden hazırlamak imkânına sahip bulunurlar.

Konferans toplantısında mesele umumiyetle birer yıl ara ile, iki defa müzakere edilir. Delegasyonlar (aza ve müşavirler) arasından seçilen bir komisyon rapor ve tasarıyı inceler ve evvelâ kabulü veya reddi hususunda bir karar verir. Kabul edilecekse, tasarıda ne gibi değişikliklerin yapılması matlub olduğunu Komisyon tesbit eder ve raporuyla birlikte Genel Kurul'a getirir.

Genel Kurulda mesele müzakere edilerek ya tasarıya reddi veya kabulü kararlaştırılır. Ekseriyet üçte ikidir. Ayrıca Konferans eldeki metnin bir sözleşme veya tavsiye tarzında kabul edilmesi hususunu da müzakere eder. Bazı meselelerde bu mevzuda bir hayli münakaşaların da cerayan ettiği müşahede edilmiştir. Hazırlanan tasarıya aza devletler arasında pek az tasdik toplayacağı görülürse, sözleşme yerine tavsiye şekli tercih olunur.

Hakikaten teknik bakımdan arzettiği kaşıklık veya aza devletler arasında mevcut bünyevi farklar dolayısıyla bir meselenin sözleşme yolu ile tanzim edilmesi henüz mümkün olmayabilir; yahut meselenin sözleşme yoluyla tanzimi için durum kâfi derecede olgun bulunmayabilir. Bu gibi sebeplerle Konferans sözleşme yerine aynı metnin tavsiye tarzında kabulüne karar verilebilir. Bu suretle ileride yapılacak sözleşmeler için zemin hazırlanmış, Milletlerarası İş Hukukunun meydana gelmesinde ilk merhale aşılmış olur. Bu mevzu ile alâkah cerayan kuvvetlendiği zaman tavsiye, sözleşme haline inkılap ettirilir. Bu hususta yine Konferansın kararı mecburidir.

Konferans bir tasarıyı üçte iki ekseriyetle kabul edince, bu tasarı bir "Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi" (veya tavsiyesi) haline gelmiş bulunur. Bu vesika Milletlerarası sahada hakiki bir muahede mahiyetini taşır. Filhakika, Konferansın kabul ettiği nihai metnin resmî bir nüshası Milletlerarası Çalışma Bürosuna, ikinci bir nüshası da Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliğine tescil edilmek üzere tevdi olunur.

Şurasını ehemmiyetle belirtmek icap eder ki, Konferansın kabul ve Büro ile Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliğinin tescil ettiği bu sözleşme ile aza devletler henüz bağlı değillerdir. Fakat her biri için statü mühim bir vazife derpiş etmektedir. Şöyle ki: 19 uncu maddenin 5. numaralı bendine göre, sözleşme aza devletlerden her birine Büro tarafından gönderilir; aza devlet bunu en geç bir yıl (müstesna hallerde nihayet 18 ay) içinde kendi "yetkili makamına" (ekseriya parlamentoya) arz eder. Bu beynelmilel bir mecburiyettir. Fakat yetkili makam bu sözleşmeyi kabul etmek mecburiyetinde değildir; red de edebilir. Aza devletin mecburiyeti sözleşmeyi kanun haline getirmek değil, fakat kanun halini alabilmesi için yetkili makama arz etmek ve ayrıca bunun için lüzumlu tedbirleri almaktır. Başka yolda bir hüküm, devletlerin muhtariyet ve hakimiyetine bir müdahale olarak telakki edilebilir.

Fakat aza devletin beynelmilel mükellefiyeti bununla bitmez. Aza Devlet sözleşmeyi yetkili makama arz etme hususunda ne gibi tedbirler aldığını Büro müdürlüğüne bildirmeye ve yetkili makamın ittihaz eylediği karar hakkında her türlü malûmatı aynı müdürlüğe vermeğe mecburdur.

Şayet yetkili makam sözleşmeyi, "tasvip" ederse, aza devlet bunu "kat'i şekilde tastik" ederek keyfiyeti Büro Müdürlüğüne bildirecek ve sözleşmenin hükümlerini yerine getirmek için her türlü tedbiri ittihaz edecektir. Bu vazifesini ekseriya milli mevzuatım tadil ederek ve sözleşme hükümlerine göre ayarlayarak ifa eder. Fakat aza devletin mevzuatı alâkalı işçi guruplarına sözleşmenin derpiş ettiği himayeden daha fazla bir himaye sağlamakta bulunuyorsa, aza devlet sözleşme hükümlerini vesile ittihaz ederek bu himayeyi azaltamaz. Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı statüsü bu hususta kat'idir. (Madde 19, bent 8).

Umumî kaide olarak bir sözleşmenin yürürlüğe girmesi için en aşağı iki aza devlet tarafından tasdik edilmiş olması icap eder; zira bir sözleşme (veya mukavele) akdi asgari iki kişinin iradesini icap ettirir. Fakat bazı sözleşmeler için daha fazla adette tasdike ihtiyaç bulunduğunu bizzat sözleşme bildirir. Bazen de sözleşme, iki veya daha çok devlet

tarafından vakî tasdik tarihinden itibaren değil, fakat daha sonraki bir tarihten itibaren meselâ (ikinci tasdikten bir yıl sonra) yürürlüğe gireceğini derpiş edebilir. (meselâ iş bulma servisi hakkında 88 sayılı sözleşme, madde 16, bent 2)

Sözleşmeler hakkındaki tasdikler Büro Müdürlüğüne geldikçe, bu makam keyfiyeti Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliğine gönderir ve ayrıca bu tasdikleri kendisi de tescil eder. Sözleşme ancak tasdiki tescil olunan aza devletleri bağlar. Fakat bu sözleşmelerin bir hususiyeti şurada-
dadır ki, her aza devlet ayrıca hiç bir formaliteye lüzum olmaksızın bu sözleşmeye iltihak edebilir. Teknik tabirle bunlara açık sözleşme adı verilir. Bunun büyük faydalan vardır:

Evvvelâ, aza devletlere bir sözleşmeyi tasdik etmek hususunda imkân ve zaman sağlamak. Saniyen, teşkilata aza olan devletlere evvelce kabul edilmiş sözleşmelere sonradan iltihakı mümkün kılmak.

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının kabul ettiği bir sözleşmeyi, aza devlet aynen tasdike veya muallakta bırakmağa mecburdur. Bu sözleşmede herhangi bir tadilat yapamyacağı gibi, bunu kısmen tasdik de edemez. Ancak bazı sözleşmelere bir yumuşaklık vermek ve kabil olduğu kadar fazla tasdik temin etmek mülâhazasıyla son senelerde "asgari normlar" usulüne müracaat edilmektedir. Meselâ bir sosyal sözleşme sigortası akdediliyor; fakat aza devletler bu sahada birbirinden çok farklı durumlarda olduklarından sert hükümlü bir sözleşmeyi tasdikten imtina etmeleri pek mümkündür. Bunun için deniliyor ki, sosyal sigortalar şu kadar bölüme ayrılmıştır. Bunlardan meselâ iki veya üç tanesini kabul eden devlet sözleşmeyi tasdik edebilir; hangi kollar için tasdik ettiğini tasrih eder, diğer kollar için de ileride bunları kanunlaştıracağını vaat eder. (Nitekim 1952 tarihli 35 inci toplantısında Konferans bu yolda 102 numaralı bir sözleşme akdetmiştir).

Aza devlet sözleşmede tadilat yapamadığı gibi, tasdik ettiği sözleşmeden de istediği zaman dönemez. Her sözleşme, kaç sene yürürlükte kalacağını bizzat kendisi tayin eder. Bu müddet zarfında tasdik eden üyeler bundan dönemezler. Fakat müddet geçtikten sonra sözleşme kendiliğinden yürürlükten kalkmaz. Nitekim Konferans tarafından 1921 yılında on sene için kabul edilen 15 sayılı sözleşmeyi Büyük Millet Meclisimiz 1959 ortalarında tasdik etmiştir; yani bu sözleşmenin kabulünden 38 sene ve vadenin hululünden 28 sene sonra B. M. M. ce tasdik olunmuştur.

Sebebine gelince; bir sözleşmenin tasdikinden sonra tayin edilen

müddet geçtikten sonra, Milletlerarası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu mezkur sözleşmenin tatbikatı hakkında Konferansa bir rapor takdim ederek, sözleşmenin yeniden gözden geçirilmesi veya tadili hususlarının gündeme alınmasını teklif eder. Bu teklif kabul edildiği takdirde sözleşme tadil olunur. Bu tadil de aynı tasdik prosedürüne tabidir.

Bununla beraber, sözleşmede yazılı müddet geçtikten sonra bu sözleşmeyi tasdik eden her aza devlet bundan ayrılmak niyetinde olduğunu Büro Umum Müdürlüğüne yazılı olarak bildirebilir. Bu bildirme bir feshi ihbardır. Yani aza devlet keyfiyeti bildirir bildirmez değil, fakat üzerinden geçecek uzunca bir müddet sonra bu sözleşmeden ayrılabilir. Bu müddet ekseriya bir senedir. Bu bir sene zarfında sözleşmenin feshini ihbar etmeyen aza devlet yeniden on senelik bir müddetle bağlı kalır ve bu on senelik müddet geçmeden fesih yoluna gidemez. Bu suretle sözleşmeler her on seneden on seneye fesih, tadil veya temdit edilmiş oluyor, demektir.

Tavsiyelere gelince: Bunlarda sözleşmeler gibi hemen hemen aynı hükümlere tabi olmakla beraber, tesirleri daha dar ve daha mütevazidir. Şöyle ki, tavsiyeler aza devletleri bağlamaz sadece irşatta bulunur. Hükümetler bunları da, aynen sözleşmelerde olduğu gibi, alâkalı makamlara (yani parlamentolara) arz etmek mecburiyetindedirler; fakat bunun dışında başkaca bir mükellefiyetleri yoktur. Bunları tasdik etmek değil, hatta nazara almak mecburiyeti devletlere yüklenmemiştir 'Statü, madde 19, bent 6, fıkra d). Bununla beraber, aza devletler tavsiyeler hususunda mevzuat ve tatbikattaki durumlarında, bu tavsiyelerin yerine getirilebilmesi için ne gibi tadilata luzum gördüklerini bildirir raporları Yönetim Kuruluna vermeğe mecburdurlar.

II

Teşrii sahada yapılanlar

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının çok çeşitli sahalarda meydana getirdiği sözleşmeler ile tavsiyeler göz önünde tutulursa, Milletlerarası İş Hukukunun muazzam bir tarzda gelişmesine yardım ettiği hemen müşahede edilebilir.

1. *Adet:* 1 Ocak 1960 tarihine kadar Konferans tarafından kabul edilen sözleşmelerin adedi 114 ü bulmuş ve bu hususta 1935 tasdik Büro tarafından tescil edilmiştir. Tavsiyelerin yekünü da 100 den fazladır. Mamafih bunlara pek kat'i bir ehemmiyet vermemek lazımdır. Filhaki-

ka sözleşmelerin bazılarını hep aynı devletler tastik etmektedir; bazıları, esasen milli mevzuatta önceden tahakkuk ettirilmiş (hattâ bazen aşılmuş) normlar mevcut olduğu için, tastikleri, bir yenilik vucude getirmemektedir. Buna mukabil bazı devletler sözleşmelerden hemen hemen hiç birini tastik etmemiştir; bazıları ise büyük bir titizlik göstererek sözleşmeyi layıkıyla tatbik edemeyeceklerinden çekindikleri için tastikten kaçınmaktadırlar (meselâ İngiltere, hafta tatili hakkındaki sözleşmeyi tastik etmemiştir. Halbuki İngiltere hafta tatilini yaygın bir şekilde ve çok mutlak olarak tatbik eden devletlerden biridir. Tastikten çekinmesi, sözleşmeye göre tatil günlerinin işyerinde levhalarla ilân edilmesi mecburiyetinin abes olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Sırf bu ilânı yapmayacağı için sözleşmeyi tasdik etmemektedir.) Bazı devletler ise Çalışma Teşkilatına karşı çok lakayıt bulduklarından veya sosyal hukuk durumlarının henüz iptidai bir mahiyet arz etmekte olmasından dolayı tastikleri ihmal etmektedirler. Nihayet bazı devletler (bilhassa Lâtin Amerikanın bazı küçük devletleri) çok miktarda sözleşmeyi tastik etmiş bulunmakla beraber, sosyal mevzuatlarını bunlara uydurmamışlardır. Bazen de çok garip durumlar hasıl olmaktadır. Meselâ Lüksemburg devleti deniz adamları hakkındaki sözleşmeyi tastik ettiği halde, bir tek gemiye sahip değildir.

Bu gibi tastikler belki de sembolik bir mâna taşırlar ve Teşkilata olan bağlılık ve güvenliği ifade ederler, fakat pratik bakımdan bunları kaydı ihtiyatı ile karşılamak lazımdır.

2. *Mevzu:* Çalışma sözleşmeleri ile tavsiyelerin tanzim ettikleri mevzular iş hayatı ile ilgili ve pek çok çeşitlidir. Ezcümle iş ve işçi bulma, işsizlikle mücadele, işçi ücretleri, çalışma müddetleri, tatiller, ücretli izinler, işe alınma yaşı, sıhhi muayene ve işe elverişlilik, çocukların ve gençlerin gece çalışmaları, kadımların gece çalışmaları, analığın himayesi, gayri sıhhi sanayide kadınların çalışdırılması, sanayi müesseselerde sağlık koruma, kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi hakkında tedbirler, sosyal sigorta ve sosyal yardımlar (iş kazası, meslek hastalığı, umûmi hastalık, analık, iş göremezlik ve mâlûliyet, ihtiyarlık, ölüm, işsizlik v. s.), sendika hürriyeti, kollektif teşkilatlanma ve müzakere, iş teftişi, gemi adamları, ziraat işçileri, maden işçileri, ana vatan harici ülkelerde sosyal siyaset mevzuları, muhaceret, istatistik, otomasyon, v.s.

Bütün bunlar Büro tarafından "Conventions et Recommendations" adlı büyük bir cilt halinde üç dilde neşredilmiş; bundan sonra da, bütün bunlar mevzuları itibariyle tasnif edilmiş bir şekilde "Beynelmîl İş Ko-

du”, (Code international de Travail) adı altında ve üç dilde iki cilt halinde neşrolunmuştur.

Bu suretle “Beynelmilel İş Normları” tesis etmiştir. Bundan maksat “sosyal âdalet prensiplerine yaklaşmak ve her insana asgarî bir hürriyet, haysiyet, iktisadi güvenlik ve hayatta müsavi imkânlar sağlamak için yaşama ve çalışma şartlarının ulaşması iktiza eden kaidelerin” heyeti umumiyesini tayin ve tedvin etmektir³.

Aza devletlerin hepsi henüz bu normlara ulaşmamışlardır; bazıları ise (hiç değilse bazı noktalarda) bunların üstünde bulunmaktadır. Bununla beraber bu normların ehemmiyeti inkâr edilemez. İleride bulunan devletlerde bile varılan seviyeyi bu sözleşmeler sayesinde takviye etmek ve geri dönülmesini önlemek gibi tesirler müşahede edilmiştir. Meselâ birinci dünya harbini takip eden iktisadi buhranların tesiri ile sosyal sahada her tarafta bir gerileme baş göstermiş ise de, milletlerarası sözleşmeler bunu düzenlemeğe çok yardım etmiştir. Belçikada günde 8 saat çalışma aleyhinde bazı sesler yükselmeğe başlamış ve bu müddetin artırılması için bir de kanun teklifi yapılmıştı. Bunun aleyhinde olanlar, geçici sebeblere binaen Belçikanın serbestçe kabul ettiği sözleşmeden asla dönemiyeceğini ileri sürmüşler ve günde 8 saat çalışma kanununun bu suretle yerinde kalmasını sağlamışlardı. Diğer taraftan sözleşmeler ve tavsiyelerin bir çok memleketlerde, sosyal hayatta, büyük inkılaplar meydana getirdiği ve bir çok yerlerde işçinin çalışma ve yaşama seviyesini yükselttiği ve emniyet altına aldığı da muhakkaktır. Bir tek misal verelim: Çalışma Konferansı 1919 yılında 3 numaralı sözleşme ile kadın işçinin doğumdan altı hafta evvel işini durdurmasına müsaade ve doğumdan sonra da altı hafta müddetle çalıştırılmasını yasak etmektedir. Bu azami on iki haftalık müddet zarfında kadın işçiye bilhassa müesseseleri veya bir sigorta kurumu tarafından bir ödenek verilmesini de sözleşme kabul etmiş bulunmaktadır. Sözleşmenin kabul olduğu tarihte bir tek devlet “analık tatilini” on iki hafta olarak nizamlamıştı. Otuz sene sonra 25 devlet bu esası kabul etmiş, 35 devlet aynı esası daha kısa müddetlere bağlamış bulunuyordu. Bu surette 60 dan fazla devlette yaşayan milyonlarca ana ile evlâdın hayatı kurtarılmış ve teminat altına alınmış bulunmakta idi⁴.

Milletlerarası çalışma sözleşme ve tavsiyelerinin bu direkt tesirin-

3) OIT., Trente ans de combat pour la justice sociale, 2. bası, Genève 1950, sah. 45.

4) Age, sah. 47.

den başka indirekt tesirlerine de işaret etmek lâzımdır. Filhakika bazı devletler çalışma sözleşmelerini mevzuatlarının müsaadesizliği sebebiyle tatbik edemeyince, bu hususta lüzumlu tedbirleri almakta ve yavaş yavaş, merhale merhale sözleşmenin tayin ettiği normların seviyesine gelecek kanunları ısdar eylemektedirler. Zaman zaman bu kanunlarda yapılan tadilat ile, sosyal bünye sarsılmadan, iktisadi hayatta buhranlar yaratılmadan, mâli külfetler artırılmadan beynelmilel nonnlara ulaşılabilir. maktadır.

Nihayet bazı hallerde ve bazı devletler arasında sözleşmelerin iki ve daha çok taraflı olarak hususi bir şekilde kabul edildiği görülmektedir.

Milletlerarası Çalışma Bürosunun eski umum müdürlerinden Albert Thomsas, 1929 da (yani 30 sene evvel) sözleşmelerin icra ettikleri tesiri matematik olarak kıymetlendirmenin mümkün olmadığına işaret etmekte ve tastike iktiran etmemiş olanların bile müessiriyetinin inkâr edilemeyeceğini ilâve eylemekte idi. O zaman için doğru olan bu iş sahasında etkân umumiyenin daha ziyade şuurlaştığı ve kuvvetlendiği bu zaman için de en aşağı aynı derecede doğru ve yerindedir.

III

Müeyyide

Sözleşmenin, Konferans tarafından kabulü ve aza devlet tarafından tastiki işçinin yaşama ve çalışma şartlarında bir ilerleme kaydedebilmek için tatbik edilmesi gerektir. Kağıt üzerinde kalan hükümlerin hiç bir tesiri olamaz. Sözleşmenin kabul ve tastiki bir gaye değil, bir vasıttır. Bunu tastik eden aza devlet mevzuatını, ona göre ayarlamaya ve tatbik etmeğe mecburdur.

Aza devlet buna nasıl icbar edilebilir? Bu hususta teşkilat statüsü iki çeşit müeyyide, daha doğrusu iki ayrı tipte murakabe tesis eylemiştir. Bu murakabeler bazen kifayetsiz görülürse de, muasır milletlerarası münasebetler bakımından, bunların diğerlerine nazaran çok daha geniş ve daha tesirli olduğunu itiraf etmek lâzımdır.

Bu murakabelerden birini çalışma teşkilatı re'sen;

Diğerini ise alâkalı mercilerden birinin talebi üzerine icra eder.

Resen icra olunan murakabe (idari murakabe):

Yukarıda görüldü ki, her aza devlet, Konferans tarafından kabul edilen sözleşmeleri parlamentosuna bir sene içinde arz etmek mecburiyetindedir. Parlamento bunu kabul edip etmemekte serbesttir. Bu iki ihtimale göre durum ayrı şekilde murakabe edilir.

a — Parlamento sözleşmeyi red eder veya ruznamesine almazsa o aza devlet Çalışma Teşkilatına bir rapor vererek sözleşmenin kabulüne mani olan sebepleri açıkça bildirmeğe mecburdur. Bu raporların ne tarzda tanzim edileceğini, ne zamanlarda verileceğini, şeklinin neden ibaret bulunacağını Yönetim Kurulu tayin eder. (Statü mad. 19, bent 5, fık. e.)

b — Parlamento sözleşmeyi kabul ederse, aza devlet mevzuatını idarî tedbirlerini, varsa kollektif mukavelelerle tatbikatını bu sözleşmeye göre ayarlamak üzere lüzumlu tedbirleri ittihaz mecburdur. Bunun murakabesi de şöyle olmaktadır. “Üyelerden her biri katılmış olduğu sözleşmeleri yürürlüğe koymak için aldığı tedbirler hakkında Milletlerarası Çalışma Bürosuna yıllık bir rapor göndermeğe mecburdur. Bu rapor Yönetim Kurulu tarafından gösterilen şekilde yazılacak ve Yönetim Kurulunun istediği sarîh bilgileri ihtiva edecektir.” (Statü mad. 22). Ayrıca aza devlet bu raporun birer suretini en çok temsil kudretini haiz olan işçi ve işveren teşekküllerine de göndermeğe mecburdur. (Statü mad. 23, bent 2). Bunlar rapor hakkında itirazda bulunabilir ve görüşlerini Büroya bildirebilirler.

Büroda toplanan bu raporlar, tamamen müstakil bir şekilde çalışan ve dünyaca şöhret sahibi olan hukukçulardan mürekkep bir mütehasşislar komitesince inceden inceye tetkik olunur. Bu mütehasşislar mütemim malûmat talep ve lüzumunda mütalea beyan etmek selahiyetini haizdirler. Tetkiklerinin neticesini Büro Umum Müdürüne bir raporla bildirirler. (tasdik edilen sözleşmelerin tatbik sureti hakkında rapor) . Umum Müdür bu raporu ilk toplanacak olan Konferansa sunar ve aza devletlere birer suretini tevzi eder. Konferans toplanınca, “sözleşmelerin tatbiki komisyonu” adı ile hükümet- işçi- işveren mümessillerinden mürekkep bir hususî komisyon seçer. Millî raporlarında eksik veya müphem noktalar bulunan aza devletlerin hükümet mümessilleri, bunlar hakkında izahat vermeğe davet edilir. Verilen bu cevaplarla noksan ve müphem olan hususlar Konferansa arz edilir ve aza devlet Genel Kurul önünde izahat vermeğe davet olunur.

Her ne kadar bu murakabe ve müeyyide tamamıyla manevî mahiyette ise de, tatbikatta pek müessir olduğu da görülmüştür. Hakikaten

prestijini korumakta titiz olan bir devlet aleni olarak muaheze edilmekten kaçınır ve imzasına sadık olmadığı ithamından çekinir. Bu sebeble aza devletler, kanuni mevzuatların sözleşmelere göre ayarlamaya icbar edilmiş oluyorlar demektir.

2. Müracaat üzerine icra olunan mürakebe (kazai murakabe)

Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bu kazai murakabesi “*talep*” (reclamation) ve “*şikâyet*” (plainte) yollarından birine müracaat edildiği zaman harekete geçer.

a — *Talep*, alâkah bir işçi teşekkülü veya bir işveren teşekkülü tarafından bir sözleşmeyi tastik etmiş olan herhangi bir aza devlet aleyhine yapılan müracaattır. Bu teşekkül, aleyhine müracaatta bulunduğu devletin hangi sözleşmeyi ne bakımlardan ihlal ettiğini bildiren bir layihayı büroya tevdi eder. Büro bunu Yönetim Kuruluna sunar ve Yönetim kurulu da bunun bir suretini aza devlete gönderip cevaplandırılmasını ister. Aza devlet cevabı vermez veya verdiği cevap Yönetim Kurulunu tatmin etmezse, müeyyide yine manevidir: Talebi veya talebi ile cevabı Yönetim Kurulu uygun göreceği vasıtalarla “açığa vurmak” selahiyetini hazırdır. (Statü mad. 24-25)

b — *Şikâyet*, aza devletlerden birinin sözleşmeyi layık ile tatbik etmediğini düşündüğü diğer bir aza devlet hakkında Çalışma Teşkilatına yaptığı müracaattır. Talebi hususî bir teşekkül (ve ezcümle bir sendika) yaparken; şikâyetin muhakkak surette bir aza devlet tarafından diğer bir aza devlet aleyhine vaki olması icap eder. İki aza devlet arasındaki bu ihtilafın halli hususunda statünün derpiş ettiği müeyyide (talebe nazaran) daha tesirlidir.

Şikâyetçi devlet Milletlerarası Çalışma Bürosuna şikâyet mevzuunu bildiren bir muhtıra tevdi eder. Büro bunu Yönetim Kuruluna takdim eder. Yönetim Kurulu lüzum gördüğü takdirde, hakkında şikâyet edilen devletle münasebete geçer ve “*taleb*” hakkındaki usule göre hareket eder.

Yönetim Kurulu şikâyet edilen devletle münasebete girmeği lüzumsuz addedebilir, veya münasebete girip te zamanında cevap almamış olabilir, yahut verilen cevabı tatmin edici bulmayabilir.

Bütün bu hallerde Yönetim Kurulu bir tahkik komisyonu teşkil eder. Ancak Yönetim Kurulu bir şikâyeti (veya talebi) müzakere ederken aleyhinde şikâyette bulunulan devletin bir mümessili Yönetim Ku-

rulunda bulunuyorsa o kimse, aksi halde mezkûr devlet tarafından gönderilecek hususî bir delege müzakerelere katılarak lüzumlu bilgileri verebilir. Müzakerelerin yapılacağı tarih alâkalı hükümete zamanında bildirilir.

Yönetim Kurulu bir şikâyeti tahkik komisyonuna havale edince, şikâyetle doğrudan doğruya alâkası olsun veya olmasın, aza devletlerden her biri, şikâyet konusu hakkında elinde bulunan her türlü malûmatı komisyonun emrine hazır bulundurmağa mecburdur (Statü, mad. 27)

Tahkik komisyonu, şikâyeti etrafıyla inceler ve hazırlıyacağı raporda, şikâyetin önemini belirtmeğe yanyacak bütün fiili noktalara ait müşahedelerini bildirir, şikâyetçi hükümeti tatmin için alınması gereken tedbirleri ve bunun için diğer hükümete verilmesi gereken mehilleri, Yönetim Kuruluna tavsiye eder. Milletlerarası Çalışma Bürosu bu raporun bir suretini Yönetim Kuruluna, birer suretini de şikâyet eden ve aleyhinde şikâyet olunan hükümetlere tebliğ eder ve ayrıca yayınlar. Alâkalı hükümetler üç ay zarfında bu tavsiyeleri kabul edip etmediklerini Büroya bildirirler. Kabul ediyorlarsa mesele hal edilmiş olur ve alâkalı hükümet inhıraf ettiği sözleşmeyi tatbika mecbur olur. Şayet kabul etmezlerse, kabul etmeyen devlet ihtilafın Milletlerarası Adalet Divanına tevdiini arzu edip etmediğini de ayrıca tasrihe mecburdur.

İşin Adalet Divanına götürülmesini arzu ettiği takdirde, bu yüksek mahkeme ihtilafı tamamen serbest bir tarzda rüyet edip karara bağlar. Tahkik komisyonunun tavsiyelerini teyit, tadil veya iptal edebilir. Divan karan aleyhine başka hiç bir merciye müracaat edilemez. Adalet Divanının bu kararında bildirdiği tavsiyeleri alâkalı devletler yerine getirmeğe mecburdurlar.

Tahkik komisyonunun veya Adalet Divanının kararlarındaki tavsiyelerin yerine getirilmediğini Yönetim Kurulu tesbit ederse, meseleyi Konferansa getirir ve tavsiyelerin yerine getirilmesini sağlamak için münasip göreceği her türlü tedbirleri Genel Kurula tavsiye eder.

Aleyhine şikâyet edilen ve tedbir ittihaz olunan devlet bu tavsiyelere uymak için gerekli tedbirleri aldığı hakkında Yönetim Kuruluna her zaman malumat verebilir ve bu beyanatının doğruluğunu tahkik için bir hususî komisyon teşkilini isteyebilir. Bu komisyonun vereceği rapor, hakkında şikâyet edilmiş ve aleyhinde karar ittihaz olunmuş hükümet lehine tecellî ediyorsa, Yönetim Kurulu ittihaz olunan tedbirlerin derhal geri alınmasını tavsiye eder (Statü, mad. 26-34).

Şurasını da belirtmek lazımdır ki bu hükümlerin hakikatte tesirleri yine manevidir. Zira kuvvetli bir devlet hakkında ittihaz edilecek tedbirler, beynelmil bir gerginliğe yol açabilir ve korunmak istenen barış bu suretle tehlikeye sokulmuş olabilir. Beynelmil toplumda müşahede edilen ve Milletlerarası hukukun zayıf noktasını teşkil eden müeyyide meselesi yine de Çalışma Teşkilatında (diğer milletlerarası teşkilatlara nazaran) en müessir şekilde tanzim olunmuştur. Milletlerarası Çalışma Teşkilatının icra ettiği çok tesirli manevi baskı bir yandan, her memlekette sendikaların uyanık hareketleri ve ciddi murakabeleri diğer yandan inhiraf eden devletlerin sayısını günden güne azaltmakta ve sözleşmelerin tastik veya tatbikini -gittikçe mükemmelleştirmektedir.

IV

Türkiyenin Durumu

Memleketimizin, Milletlerarası Çalışma teşkilatıyla olan biçümlü münasebetleri ve bu hususta geçirdiğimiz merhalelerin izah yeri burası değildir⁵. Sadece mevzuumuzla alakalı olarak sözleşmeler ve tavsiyeler karşısında Türkiyenin durumuyla tutumuna işaret edeceğiz.

1. Çalışma Vekâleti:

Bu Vekâletin kuruluş ve görevleri hakkındaki kanunun esbabı mucibe layıhasında, mezkûr Vekâletin gaye ve hedefleri bildirildikten sonra aynen şöyle denilmektedir: "Bu amaçlar Milletlerarası Çalışma Teşkilatının 1944 Filedeliya Konferansı kararıyle teyit edilen gayelerine ve Birleşmiş Milletler Anayasasının sosyal esaslarına da uymaktadır".

Çalışma Vekâletinin faaliyete geçtikten sonraki ifadesi de aynen şöyledir: "Sanfransisko andlaşmasma, Filedeliya İş Konferansı Beyannamesine samimi olarak katılmış bulunuyoruz. Çünkü bu Milletlerarası sözleşmenin zihniyetinde, Türk devletinin bünyesine ve ruh haline aykırı gelen bir şey yoktur"⁶.

İşte bu inanışa ve bu esaslara dayanarak "Çalışma Bakanlığının kuruluş ve görevleri hakkındaki" 4841 sayılı kanun Bakanlığın araştırma kurulunu teşkil ederken kendisine tevdi ettiği vazifeler meyanında 6. maddesinin D bendinde demektedir ki: "Milletlerarası Çalışma Teş-

5) Tafsilât için bak, Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul 1952, saf. 114, vd. ve 33 No. lu dip notundaki bibliyografya.

6) Çalışma Bakanlığının iki yılı, Ankara 1946, sah. 15.

kilatıyla temas ve yazışmaları idare etmek ve bu teşkilata üye olmaktan doğan işlerin yerine getirilmesiyle ilgili incelemeleri yaparak tekliflerde bulunmak”.

Bu hükme göre araştırma kuruluna bu bakımdan iki mühim vazife düşmektedir:

Birisi, mevzuatımızı inceden inceye tetkik ederek milletlerarası çalışma sözleşmelerinin tayin ettiği normlara eşit veya bunun üstünde olan milli mevzuat hükümlerini tesbit edip bunlarla alakalı olan sözleşmelerini derhal Büyük Millet Meclisine sevk etmek üzere Çalışma Vekiline teklifte bulunmak.

Diğeri, çalışma sözleşmelerinin tayin ettiği normların altında olan hükümleri de ortaya koyarak her biri hakkında alınacak tedbirlerin nelerden ibaret olduğunu tesbit etmek ve bunları plânlayarak peyderpey yapılması iktiza eden kanun tadillerini hazırlamak.

Bunun dışında Konferansa katılacak olan delegelere lüzumlu malûmatı vaktinde vermek, Hükümet delegelerinin hattı hareketini tayin etmek, varsa talep ve şikâyetler hakkında cevaplan hazırlamak, sözleşmeleri tatbik komisyonunu suallerine cevap vermek, mütehassıslar komisyonunun talep edeceği mütemmim aydınlatıcı malûmatı hazırlamak, v.s. gibi vazifeler de yukarıki hükmün şumûlüne girmektedir.

2. Tasdik olunan sözleşmeler.

İtiraf etmek ve teessürle söylemek icap eder ki, araştırma kurulu bu vazifelerini kâfi ciddiyetle ve titizlikle yapmamaktadır. Büyük Millet Meclisinin tasdikine iktiran etmiş bulunan sözleşmelerin adedi gayet azdır. Çalışma Vekâleti kurulduğu sıralarda bir kaç sene ve muntazam denebilecek aralıklarla tek tük bir kaç sözleşme tasdik edilmiş, fakat 1951 den 1959 yılına kadar hiç bir sözleşme Meclisten çıkmamıştır. Halbuki bu müddet zarfında İş Hukukumuzun temelini teşkil eden mevzuatta çok büyük bir gelişme kaydedilmiş, bir çok noktalarda Milletlerarası normlara varılmış hattâ bazen bunlar aşılmıştır bile. Ezcümle sosyal sigortalarda yaptığımız hamleler bilhassa kayde değer. Araştırma Kurulu sistematik olarak çalışarak yukarıda bildirdiğimiz gayret ve faaliyeti esirgemezse daha pek çok sözleşmeler mevzuatta hiç bir değişikliğe lüzum hissedilmeden tasdik edilebilir ve bu suretle memleketimizin beynelmil sahada ve iş muhitlerinde prestijinin artmasına ve gerçek İş Hukuku durumumuzun öğrenilmesine imkân verilmiş olur.

Aşağıdaki tablo sözleşmeler muvacehesindeki durumumuzu açıkça göstermektedir.

Kanunun Tarihi	No.su	Milletlerarası Çalışma Sözleşmesinin Adı	No. su
23.6.1937	3229	Maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde kadınların çalıştırılmaması hakkında	45
16.2.1946	4864	Mesleki hastalıkların tanzimi hakkında	42
16.2.1946	4865	Sınai müesseselerde hafta tatili yapılması hakkında	14
16.2.1946	4866	Ücretli işbulma bürolarının kapatılması hakkında	34
9.2.1948	5175	Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının statüsü	
9.3.1954	6346	ve değişikliklerin onanması	—
25.5.1949	5393	" son maddelerin" değiştirilmesi	80
30.11.1949	5448	İş ve İşçi Bulma servisi kurulması hakkında	88
18.2.1950	5543	İşsizlik hakkında	2
13.12.1950	5690	Sınai ve ticaretle iş teftişi hakkında	81
8.8.1951	5834	Teşkilâtlanma ve kollektif müzakere hakkı prensiplerinin uygulanması hakkında	98
8.8.1951	5839	Ücretli işbulma büroları hakkında (1949 tadili)	96
25.5.1959	7292	Trimci ve ateşçi sıfatıyla gemilerde işe alınacakların aşağı yaş haddinin tespiti hakkında	15
25.5.1959	7292	Deniz işlerinde çalıştırılacak çocukların asgarî yaş haddinin tesbiti hakkında	58

Bu tablodan anlaşılacağı üzere Çalışma Vekâleti 1946, 1949, 1950, 1951 seneleriyle 1959 senesi ilk yarısında biraz faaliyet sarfederek (statüye dair üç sözleşme hariç tutulursa) ancak 12 sözleşme tasdik etmiştir. Çalışma Vekâletinin 1946 da kurulduğu düşünülürse vasatı senede bir sözleşme dahi tutmaz. Hele 1951-1959 devresi zarfında hiç bir sözleşmenin tasdik edilmemiş olması şayanı dikkattir.

Çalışma Teşkilâtının meydana getirdiği sözleşme adedine (114 aded) Büyük Millet Meclisinin tasdik ettiği sözleşme adedi nisbet edilirse (12 aded) ancak $12/114 = 1/9.5$ elde edilebilir ki, bu gaeyt düşük bir rakkamdır.

Nihayet sözleşmelerin taallük ettiği mevzular (kısmen de olsa) şunlardır: madenlerde kadın çalıştırılmaması, meslek hastalıkları sigortası, hafta tatili, iş ve işçi bulma, iş teftişi, teşkilâtlanma ve kollektif müzakere, gemilerde çalıştırılacak çocukların yaşları.

Halbuki tasdiki mümkün olan ve mevzu itibarıyla çok daha çeşitli bulunan sözleşmeler de akla geliyor. Ezcümle günde 8 ve haftada 48 saat çalışma hakkında 1 sayılı,

Kadınlara gece çalışmaları hakkında 4 sayılı,

Sanayi müesseselerde çocukların asgarî çalışma yaşı hakkında 5 sayılı,

Gece çalıştırılmaları hakkında 6 sayılı,

Deniz işlerinde çalışma yaşı hakkında 7 sayılı,

İş kazalarının tazmini hakkında 17 sayılı,

Gemi adamlarının iş akitleri ve vatana iadeleri hakkında 22 ve 23 sayılı,

Asgarî ücretlerin teshitine müteallik 16 sayılı, ve daha bir çokları bu meyana ithal edilebilir.

Araştırma Kurulunun sistematik olarak çalışmadığının delili de tasdike arz ettiği bazı sözleşmelerle bunlardan ayrılması pek mümkün olmayan, diğer sözleşmeler teşkil eder.

Meselâ 1946 senesinde tasdik edilen mesleki hastalıkların tashihi hakkında 42 sayılı sözleşme ile birlikte tasdiki iktiza edip henüz Meclise sevk edilmemiş bulunan iş kazalarının tashihi hakkında 17 sayılı sözleşmeyi zikredebiliriz.

Keza, sendika hürriyetinin anayasası mahiyetinde tutulan "Sendika hürriyeti, sendika hakkının himayesi hakkında" 87 sayılı pek maruf sözleşme tasdik edilmemiş iken; bu hak ve hürriyetin garanti altına alınmış olduğunu tazammun eden ve esas itibarıyla ona dayanan "Teşkilâtlanma ve kollektif müzakere hakkı prensiplerinin uygulanması hakkında" 98 sayılı sözleşmenin 1950 de tasdik edilmiş olması ne kadar temelsiz iş görüldüğünü gösteren başka bir delildir.

Halbuki iş ve işçi bulma hakkında mevcut sözleşmelerin belli başlıları tasdik edilmiş ve bu suretle bu mevzuda ahenkli ve rasyonel hareket edilmiştir.

Nihayet son altı ay içerisinde gemilerde çalıştırılacak çocuk işçiler hakkında tasdik edilen 15 ve 58 sayılı sözleşmelerle beliren temayülün devam edeceğini ve işin rasyonel ve sistematik esaslara bağlanacağını ümit ederiz.

