

TÜRKİYEDE SOSYAL SİGORTALARIN GELİŞME HAREKETLERİ VE YENİ TEMAYÜLLERİ

Prof. Dr. Ferit H. Saymen

§ 1. — Giriş

XX nci asrın adamı, ileride tavsif edilince, istikrarsızlıklar içinde çırpınan bir kimse diye anılacaktır. Hakikaten, içinde bulunduğumuz asır, siyasî sahada iki muazzam harbe şahit olmuş ve buna rağmen siyasî istikrarına kavuşamamıştır. Yine içinde yaşadığımız bu asırda evvelâ buhar, sonra elektrik ve şimdi de atom enerjilerinin istihsal vasıtası olarak kullanılması veya kullanılmasına teşebbüs edilmesi içtimai hayatta çok büyük inkilâplar yaratmış, insanların yaşama, duyma ve düşünme tarzları üzerinde sonsuz tesirler icra eylemiştir. Bu teknik inkilâpların gelişmesinde büyük rol oynayan insan emeği, yarattığı kudrete hâkim olamamakta ve bundan dolayı da birçok endişe ve istikrarsızlıklar meydana gelmektedir.

Halbuki hürriyet ancak istikrar içinde tahakkuk ve tecelli edebilir : istikrarsız bir adamın şahsî hürriyeti mevzubahis olamayacağı gibi, istikrarsız bir cemiyette de âmme hürriyeti, yani içtimai ve iktisadî hürriyetler mevzubahis olamaz. Bu sebebe binaendir ki, fertlerin ve milletlerin arzuladıkları kollektif emniyeti tesis etmek için bir müddet-tenberi dünyada başlayan hareket şumulünü genişletmiş ve sulh ve sükûnu sağlayabilmek için halen Birleşmiş Milletler Teşkilâtını meydana getirmiştir. Hakikaten siyasî emniyeti tesis için bu Teşkilât «Güvenlik Konseyi» adı verilen bir organ ile teşhiz olunmuştur. Konseyin sadece adı, dünyada güvensizlikten mütevellit endişelerin ve emniyet ve istikrar arzularının bir sembolü olarak meydanda durmaktadır.

İçtimai ve iktisadî istikrarsızlıkları yine kollektif bir şekilde bertaraf etmek için Birleşmiş Milletler Teşkilâtı faaliyette bulunmaktadır. Hakikaten Birleşmiş Milletler antlaşmasının giriş kısmı ezcümle şu esasları ihtiva eder : İnsanın ana haklarına, şahsın haysiyet ve değerine, erkek ve kadınlar için hak eşitliğine olan imanı yeniden ilân etmek... sosyal ilerlemeyi kolaylaştırmak ve daha büyük bir serbestlik içinde daha iyi yaşama şartları ihdas eylemek. Bu maksatla bütün milletlerin ekonomik

ve sosyal ilerlemesini kolaylaştırmak için Milletlerarası müesseselere başvurmağa azmetmiş olan Birleşmiş Milletler halkı bu amaçları gerçekleştirmek için gayretlerini beraberce sarfetmeğe karar vermiştir¹.

İşte bu müesseselerden biri de Birleşmiş Milletler Teşkilâtının bir organı olan *Ekonomik ve Sosyal Meclis*'tir. Fakat bundan başka Birleşmiş Milletler Teşkilâtına yardımcı ve ihtisas müesseseleri de bağlanmıştır. Bunların bir tanesi de Milletlerarası Çalışma Teşkilâtıdır.

Versay Muahdesiyle kurulup Milletler Cemiyetine bağlanmış, bu cemiyetin infisahından sonra mustakil olarak harp yıllarında faaliyetine devam etmiş ve şimdi de Birleşmiş Milletlerin bir ihtisas müessesesi olarak ve muhtariyetini muhafaza ederek çalışmakta olan bu teşkilât, insanlığı bir kanser gibi kemiren ve dünya sulhunu her an tehlikeye düşüren müthiş bir düşmanla savaşmış ve savaşmağa devam etmiştir. Bu büyük düşman sefalettir. Bunu doğuran ve besleyen müteaddit sebepler arasında hastalık, kaza, ihtiyarlık, ev reisinin ölümü, işsizlik sayılabilir. Bu zâlim düşmanla evvelâ şahsî teşebbüsler ve bilhassa buna maruz bulunan kimseler mücadele etmek istemişlerse de, kâfi derece müessir neticeler elde edemeyince Devletin müdahalesi zarureti anlaşılmıştır. İlk defa olarak XIX uncu asrın sonlarına doğru (1883) Almanyada bu fikir benimsenerek kanunlaştırılmış ve XX ncı asrın ortalarında hemen hemen bilûmum sınayi memleketlerin iş hayatına sirayet etmiştir.

Birinci Dünya Harbini İkinci Dünya Harbinden ayıran devre zarfında bu mecburî sigortaların bünyesinde bir tahavvüle şahit olunmaktadır. Önceleri sadece meslekî tehlikeleri ve bilhassa sanayide çalışanların maruz buldukları rizikoları karşılamakta olan bu sigortalar, sanayiden diğer sahalara teşmil olunmuş; meslekî tehlikeler dışında kalan sosyal tehlikeler de sigorta teminatı altına sokulmuş; ücretli tatiller, aile ödenekleri vésair tedbirlerle mahdut işçi sigortası umumî bir sosyal güvenlik manzumesi haline getirilmiştir.

Bu muazzam gayretin hedefi sefaletle mücadele ederek, fertlere emniyet ve istikrar sağlamak, yurttta içtimaî sükûnu tesis etmek, cihanda da iktisadî ve siyasî sulh ve güvenliği bu sayede temin eylemektir. Garp memleketlerinde milli savunma kadar önem taşıyan sosyal savunmanın bu ulvî gayeyi tahakkuk ettirebilmek için kullandığı en müessir silâh içtimaî sigorta müessesesidir. Bunun memleketimizde nasıl geliştiğini ve ilerideki gelişmeleri için ne gibi istidatlar gösterdiğini tetkik etmek istiyoruz. Bu tetkikatımızı üç devreye ayırarak inceliyeceğiz :

1) 15.8.1945 tarihli ve 4801 sayılı kanunla kabul edilen Antlaşma metninden alınmıştır.

- 1) Orta çağdan Tanzimata kadar olan devre,
- 2) Tanzimattan Cumhuriyete kadar olan devre,
- 3) Cumhuriyet devresi.

§ 2. — Ortaçağdan Tanzimata kadar olan devre

Emeğile hayatını kazanan ve bu emeğine pazar bulamadığı vakit sefaletle yüz yüze kalan emekçi, işçi veya sanatkârı korumak, ona yardım etmek milletimizin mümeyyiz vasıflarından, hasletlerinden biridir. İlk zamanlar dinî bazı düşüncelerin tesiri altında yapılan bu yardım, sonraları tamamen iktisadî ve hukukî bir mahiyet almış, yani lâikleşmiştir.

Dinin tesirile yapılan yardımın iki cihetten meydana geldiğini söyleyebiliriz : Birisi, dışarıdan yapılan yardımlardır ki *vakıf* müessesesiyle gelişmiştir; diğeri de içeriden yapılan ve mesleki tesanüt fikrine dayanan yardımlardır ki *esnaf teşkilâtı* ile tahakkuk ettirilmiştir.

1) Vakıflar :

Ali Himmet Berki vakıflar adlı eserinde derki: «İslâm Dinî her vesile ve imkân ile insanları hayır ve iyiliğe, birbirine yardıma teşvik ve yalnız kendini düşünmeyi ve bu endişe ile yaşamayı ve servet edinmeyi takbih eder.... Bu dinin içtimaî mesleki bu esas üzerine kurulmuştur»². Sefaletle mücadele ve fıkaraya yardım edip hayır işlemek ve sevap kazanmak yollarından biri de vakıf müessesesidir. Yine aynı müellifin dediği gibi «kabili inkâr değildir ki vakıfların fakirlere, zayıflara, gariplere, ilmi irfana, belediye ve sıhhiye işlerine meşkûr hizmetleri sebkemiştir... Eğer vakıflara gayenin ehemmiyeti ve azametile mütenasip bir idare şekli verilmiş olsa idi şimdi memleketimizin her tarafında büyük hastaneler, eytamhaneler, muavenet yuvaları görmek mümkün olacak ve *vakıflar idaresi hakikî bir muaveneti içtimaiye kaynağı* haline gelmiş bulunacaktı...»³. İçtimaî muavenet gayesini en iyi bir şekilde tahakkuk ettirmiş olan vakıf nev'i de, avariz vakfı denilen vakıflardır. «Bunlar hiç bir kav-

2) *Ali Himmet Berki*, Vakıflar, 1946, 2 nci tab'ı, sah. 3.

2 a) *Sıddık Sami Önar* da aynı fikirdedir: «Türklerdeki cemiyetçilik, kuruculuk ve yapıcılık, içtimaî yardım ... hisleri ... vakıf müessesesi vasıtasile meydana çıkmıştır. Başta padişahlar ve saltanat hanedanı olmak üzere en büyük mevkilerde bulunanlardan en mütevazî sahalarda çalışanlara kadar bir çok fertler vakıf şeklinde... hastahaneler, hanlar, hamamlar, kervansaraylar gibi sıhhat ve içtimaî yardım müesseseleri ... temin etmişlerdi. Vakıf müessesesi Türklerde yalnız dinî ve medenî sahada kalmamış içtimaî bakımdan da büyük bir ehemmiyet kazanmıştır. (İdare Hukuku, İstanbul 1942, sah. 560 - 561).

min, hiç bir zaman varestede kalamıyacağı kat'î ve mübrem ihtiyaçları önleyerek beşer izdirabını teskin eylemek için tesis olunmuşdu. Avariz vakıfları bilhassa mahalle veya köyde hastalanan fıkaranın tedavisi ve hastalık sebebiyle kâr ve kızıpten âciz kalanların infak ve iâşeleri ve bîkes, dul kadın ve çocukların siyaneti hayatı gibi ulvî gayeleri istihdaf ediyordu»³.

Hakikaten avariz, ârızanın cem'i olup hastalık, fakirlik, zaruret veya yangın gibi halleri ifade eder. Yine sayın Berki'den naklediyoruz : «Bazı köy ve mahallelerde eshabı hayır tarafından fıkardan vefat edenlerin teçhiz ve tekfinine ve hasta olup kâr ve kızıpten âciz kalanların infak ve iâşe ve tedavilerine... sarf olunmak üzere tesis olunan bu vakıfların varidatı sureti mutlakada ahalinin avarizine sarfolunur. Ahali ister müslim ister gayri müslim olsun. Bir san'at erbabı avarizine meşrut vakıflarda da hüküm böyledir. Yani vakfın gallesi, vâkıf müslim olsa dahi, o san'at erbabının müslim veya gayri müslim avariz ve ihtiyaçlarına tahsis olunur»⁴.

Bu avariz vakıfları yanında içtimaî yardım gayesi güden diğer bir tip vakıf da «müessesatı hayriye» dir. Malûm olduğu üzere, müessesatı hayriye, bundan istifade edenler (yani meşrutünleyh) itibarile iki kısma ayrılır : birinden zengin ve fakir tefrik olunmaksızın herkes istifade edebildiği halde, diğerinden ancak fukara intifa edebilirdi. Mesçit, kütüphane, misafirhane, çeşme, kuyu, köprü, umumî makbere gibi vakıflar birinci kısma dahildi. Halbuki imaretler, yemeği ve ilâcı gibi levazımâtı vakıf tarafından temin olunan hastahaneler (veya mektep ve medreseler) ikinci kısma dahil olur ve bunlardan ancak fukara istifade ederdi Bu gibi müessesatı hayriyeyi tesis eden vakfiyelerde sarahat bulunmasa bile, örfe bunların fukaraya tahsis olunduğu kabul edilirdi. Mamafih zenginlerin de bundan intifamı vâkıf arzu eder ise bu hususun vakfiyede tasrihi zarurî idi. Şu kadar ki, bu gibi vakıflar sadece zenginlere tahsis edilmiş ve fukara bunlardan istifade ettirilmemiş olursa, o vakıf sahih olmazdı⁵.

Görülüyorki vakıf müessesesinin bazı nevilerile içtimaî muavenet gayesi güdülmüş, fakat soysuzlaşan bir idare ile bu gaye lâyıkile tahakkuk edememiş; bununla beraber büyük halk kitlelerinin birçok mesleki ve içtimaî tehlikeleri, yani ârızaları önlenmiş idi.

3) *Ali Himmet Berki*, aynı eser, sah. 6-7.

4) Aynı eser, sah. 111. *Sıddık Sami Onar*, ismi geçen eser, sah. 565-566.

5) *Ebul'ulâ Mardin*, *Toprak Hukuku dersleri*, İstanbul 1947, sah. 56.

Ali Himmet Berki, ismi geçen eser, sah. 116.

Ömer Nasuhi Bilmen, *Hukuku İslâmiyye ve İstilahatı Fıkhiye Kamusu*, cilt IV, İstanbul 1951, sah. 261.

Bu muavenet, vâkîf tarafından meydana getirilen vakıflarla temin olunmakta bulunması hasebile, buna dışarıdan yapılan yardımlar dedik. Bunun yanında bir de içeriden yapılan yardımlar vardır ki o da esnaf teşkilâtının bizzat vücade getirdiği bir tesanüt sistemidir.

2) *Esnaf teşkilâtı:*

Osmanlı Devletinde ticaret ve san'at erbabı hak ve menfaatlerini korumak, meslek ve san'atı vikaye etmek düşüncesile teşkilâtlanmış ve bu suretle kendisine has bir zihniyete sahip şuurlu bir sınıf olarak uzun asırlar boyunca içtimaî rolünü oynamıştır.

Bu teşkilâtlanmanın ilk devrelerinde «Ahi» lere tesadüf olunur. Bunların menşei ve karakterleri hususunda tarihçiler arasında mevcut münakaşalara katılmaksızın, diyebiliriz ki «Ahiler, bir san'at ve meslek topluluğu olmakla beraber, asıl iktisadî vasıflardan ziyade renk renk *dinî, içtimaî, politik* kıymetleri nefsinde toplayıp bir araya getirmekle kendini tanıtmıştır»⁶. Bizi burada alâkadar eden cephesi itibarile göze çarpan önemli bir nokta (bu da münakaşalı olmakla beraber) Ahi kelimesinin arapça (Eh = kardeş), (Ahi = kardeşim) den meydana gelmiş olmasıdır. Garp memleketlerinde buna benzer teşkilâta ilk zamanlarda (Confrérie) adı verilmekte idi. Nitekim teşkilâtın mensupları arasında kardeşliğin ve tesanüdün çok esaslı bir şekilde yer etmiş bulunduğu biliniyor⁷. Filhakika bu teşkilâtın tafsilâtını veren «Fütüvvetnameler» fukaraya ve muhtaç olanlara yardım edenlere, yani hayır sahiplerine «Fütüvvetli», «Ehlifütüvvet» derlerdi. Teşekkülün başlıca mâna ve gayesini teşkil eden (mütekabil yardım ve tesanüt) fikrini ifade eden bu tâbir hakkında (Miftah-i Dakayik) adlı eser şu izahatı vermektedir :

«Allahu Taalâ emroldu ki Âdem Aleyhisselâm fütüvvet-i şit'e yetiştire. Çün Âdem Aleyhisselâm dahi şit'e ahilik kıldı. Ve konuk konukladı. Sofra yaydı. Ve ekmek kesti. Ve Kardeşlarına edep, erkân talim eyledi».

Bu metin fütüvvet ehline hâkim olan zihniyeti açıkça belirtmektedir. Yoksula, alelittlak yabancı, garip ve misafire sofraya kurup onu beslemek ahiliğin temel kaidelerini teşkil eden ve ideolojisini karakterize eden hususlardır⁸.

6) *Sabri Ulgoner*, İktisadî inhitat tarihimizin ahlâk ve zihniyet meseleleri, İstanbul 1951, sah. 48. Kezalik, *Abdülbaki Gökpinarlı*, İslâm ve Türk illerinde Fütüvvet teşkilâtı ve kaynakları, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt 11, No. 1-4, sah. 6 v. d., bilhassa, sah. 88 v. d. *Mukdim Osman*, L'artisanat en Turquie, (Extrait de la Revue Internationale du Travail), Genève 1935.

7) *İlhan Tarus*, Ahiler, Ankara 1947, sah. 18-19.

8) *İlhan Tarus*, aynı eser, sah. 19.

Ahiliğin sosyal karakteri doğruluk ve tesanüt noktalarında toplanır. «Ahi faziletinin ve ocağın başlıca karakter ve hayat unsurunun (sosyal yardım ve tesanüt) olduğunu gerek fütüvvetname metinleri, gerek diğer kaynaklar açıkça göstermektedir... Ahi kendi san'atından olanlara, ehli-fütüvvete ve genel olarak bütün hemcinslerine yardım etmeği, başlıca vazifelerinden biri addeder. Bu hizmete kutsal bir mâna verdiği gibi, ocağının temel taşlarından başlıcası olduğunu da, insiyakî bir itminan ile kabul eder... Ahi, hemcinsine, hiç bir fikir, mülâhaza ve tefrik peşinde koşmadan yardım etmeği ve bir kaç kişinin karnını doyurmayı, onlara sofraya kurup izzeti ikram göstermeği hayatının en aziz zevklerinden biri olarak bilir. Fütüvvetnamelerde tesadüf olunan şu mülâhazalar bu bakımdan şayanı dikkattir: «Ehli-fütüvvet demek, tuzu ve ekmeği kazanıp miskinlere yedirmektir», «Ve daim halka iyilik edici ola». «Ahinin sofrasında çok ekmeğe gerektir. Ve sofraya kat'î izzet gerektir», «Ve ahiye ve şeyhe gerektir ki daim taam yedire, amma minnet etmeye, zira herkişi rızkın yer. Şükrede ki Hak Taalâ beni sebep kıldı diye. Ve dahi ehli-fütüvvet cömert ola. Bir kişinin doksandokuz ayıbı olsa, ol kişi cömert ve yedirici olsa cümle ayıbı örter», «Ve dahi bir kimse çıplak gördükte, gücü yeterse kaftanın çıkarıp ola giydire ve kimseye söylemeye», «Ve miskinleri seve, daim sohbeti miskinlerle ola, ve dervişlerle ve fukara ile ola, ağniya ile ve beylerle olma»⁹. Bu sebeptir ki, son zamanlarda ahi kelimesinin türkçe cömert, eli açık demek olan «akı» dan geldiği iddia olunmuştur¹⁰.

Her ne hal ise, ahi teşkilâtında yer alan her ferdin başkalarına yardımı ve muaveneti kendisine şiar edinmesi icap ediyordu. Fakat bu yardım hayır işleme, sevap düşüncesile yapıyordu. Şurasını derhal belirtelim ki bu nim mistik ve nim sosyal ahlâk görüş ve zihniyetini mecburî bir sosyal güvenlik müessesesi mertebesine çıkarmak ve nizamlamak kabil olamazdı. Nitekim de olamadı. XIII ve bilhassa XIV üncü asırdan itibaren ahilik inkıraz etmeğe, gayesi dışında faaliyetlerde bulunmağa, ana kaideye riayet olunmamağa başlandı ve bu yüzden esnafın menfaatlerini koruyacak yeni bir teşkilâta ihtiyaç hissölundu.

Esnaf evvelce topladığı dergâh ve zaviyeleri yavaş yavaş terkederek, loncaları teşkile başladı. Hakikaten dergâh ve zaviyelerde ancak müslüman esnaf içtima edebiliyordu; halbuki ve bilhassa İstanbulun fethinden sonra, çoğalan gayri müslim esnafla mesleğe ait müdaveleyi efkâr etmek, kararlar ittihaz ve bunları infaz eylemek mümkün olamıyordu. Bundan başka dergâh ve zaviyelerdeki merasim de zamanın icaplarına uymaz olmuştu.

9) *İhan Torus*, aynı eser, sah. 48.

10) *Divan-ı Lügati - Türk terc.* cilt I, sah. 90.

Bütün bu sebeplere binaen, esnaf çarşının hususî bir mahallinde merasimsiz toplaşmaya, san'ata ait hususları görüşmeye başladı; dini rengi hâkim olan zaviyelere mukabil, bu loncalar — tâbir caizse — tamamen lâik birer meslek teşekkülü halini aldı. Bunların ne tarzda geliştiğini, dahili teşkilâtını vesaireyi incelemeksizin sadece içtimai yardım bakımından meydana getirdiği müesseseyi gözden geçirmekle iktifa edeceğiz¹¹.

Bu muavenet her loncanın «Orta Sandığı» veya «Taavvün Sandığı» adı verilen bir yardım teşkilâtı ile temin olunmakta idi. Bu sandığı her loncanın reisi idare eder ve mesuliyeti altında bulundururdu. Reis her sene sandık hakkında lonca idare heyetine hesap verir ve ayrıca bu idare heyeti sandık hesabını her zaman tetkik edebilirdi. Bundan başka lonca reisi tarafından idare heyetine verilen hesabat her usta tarafından arzu edildiği takdirde görülerek tetkik edilebilir ve malûmat alınabilirdi. Bu suretle sandığın idaresi iki cihetten murakabe edilmiş oluyordu.

Sandığın sermayesi ise şu şekilde vücut bulurdu : Her esnaf sandığa, her hafta veya ayda bir taammül gereğince ve kudretine göre bir aidat öderdi. Bundan başka zaman zaman teberrülerde de bulunurdu. Ayrıca çıraklıktan kalfalığa, ve kalfalıktan ustalığa terfi etmek için icra olunan merasimlerde alınan paralar ve harçlar da sandığa girerdi. Sandıkça toplanan bu paralardan istifade şekli esnafın «efradı âmile» ve «efradı gayriâmile» olarak yapılan bir taksimine dayanıyordu.

«Efradı âmile» çalışmaya muktedir olan ve fiilen meslek ve sanatı icra eden kimsedir. Ancak herhangi bir sebeple paraya ihtiyacı olursa, istikrazda bulunmak için lonca reisine müracaat ederdi. Reis bu esnafın neden dolayı borç para almak mecburiyetinde kaldığını, dükkânındaki sermayesi miktarını, bunun azalmış olup olmadığını ve sebeplerini araştırır; ikraz olunacak meblâğın sarf cihetini, bunun vadesinde esnaf tarafından ödenebilirlik ödenebileceğini de tahkik eder ve neticesini idare heyetine bildirirdi. Heyet de bu hususta bir karar ittihaz ederdi. Şurasını da ehemmiyetle kaydedelim ki, esnafa bu gibi karzlar faiz mukabilinde yapılır ve bu faiz geliri ayrıca hayır işlerine sarfolunurdu.

«Efradı Gayri âmile» ise ihtiyarlık veya sakatlık yahut hastalık sebebiyle artık çalışamaz duruma gelmiş olan esnafa itlak olunurdu. Sandıktan gördükleri yardım itibarile bunlar da üç kısma ayrılırdı.

Bir, *mütেকaidin* : bunlar ihtiyarlıkları sebebiyle dükkânlarına ve tezgâhlarına gidip gelemiyen ustalardı. Bunlardan sermayesi müsait

11) Bu hususa dair fazla malûmat için bak : S. Ağaoglu - S. Hüdaioglu, İş Hukuku tarihi, cilt I, 1939, sah. 66 v.d.

olanlar işlerini kalfaları vasıtasile idare ederler ve bu suretle fakrû zarurete düşmezler ve sandığın yardımına muhtaç olmazlardı.

İki, *âceze* : Bunlar da ihtiyarlıkları sebebiyle dükkânlarına devam edemeyen ve dükkânını idare edecek kalfası veya sermayesi bulunmadığı için işini terk etmek mecburiyetinde kalan ustalardır. Bu yüzden malî vaziyetleri pek fena bir hal alacağından sandık bunlara yardım ederdi.

Üç, *malûlin* : Bunlar, esnaflığın her hangi bir derecesinde olursa olsun bir ârızaya veya tedavisi mümkün olmayan bir hastalığa düşen olan kimselerdir. Bunlar gerek esnaf ve gerek sandık tarafından yardım görürlerdi.

Bu suretle sandık, esnaf âzasını ihtiyarlık, hastalık ve malûliyet gibi âfetlere karşı korumakta ve böylece bir dereceye kadar bir sosyal güvenlik temin eylemekte idi. Fakat, sandık, acze düşen ve çalışma kudretini kaybetmiş olan esnaf ve ailesi mensuplarına da yardımlarda bulunur; hastaların tedavi çarelerine tevessül eyler; ölen esnafın cenazesine kaldırmağa kâfi parası yoksa, şan ve şerefine uygun olarak cenaze merasimi tertip eder; esnafın çocuğu dünyaya gelince ayrıca bir yardımda bulunurdu. Bu suretle sandık işsizliğe, hastalığa, anahğa ve ölüme karşı bir nevi sigorta mahiyeti de arz ediyordu.

Bu müessese gösteriyor ki, Türk işçi ve san'atkârı kendisini meslekî ve içtimai tehlikelere karşı koruyacak tedbirlerin alınması ihtiyacını asırlardanberi hissetmiştir; bunun için bir karşılıklı yardım sistemi kurmuş, ve bu sistem devletin müdahalesinden tamamen masun, hususî bir mahiyet arz ederek inkişaf etmiştir¹². XIX uncu asır ortalarına kadar yaşayabilmiş olan bu müessese, bu devrede başlayan ıslahat hareketleriyle tarihe mal olmuştur.

§ 3. — Tanzimattan Cumhuriyete kadar olan devre

Şayanı dikkattir ki, memlekette büyük ıslahat ve garplaşma gayeleri güden Tanzimat, emekçilerin kanunî himayesine müteallik sosyal politika sahasında hiçbir şey düşünmemiştir. Ancak XIX uncu asrın ortalarına doğru dağınık, tesadüfî ve arizî bir şekilde emek erbabının himayesine kâh doğrudan doğruya ve kâh dolayısile gidildiği görülmüyor. Bunları tarih sırasına göre gözden geçirelim.

12) Dr. Galip Gültekin, ise şöyle bir mütalâada bulunmaktadır: «Esnaf cemiyetleri, san'atkârların kendi menfaatlerini korumak amacı ile kuruldukları halde yavaş yavaş âmme hizmetlerinden bazılarını *bilhassa içtimai muavenet işlerini de deruhte ettiklerinden Hükümet tarafından geniş sıyanete mazhar olmuş* ve bir takım hak ve imtiyazlar bahsolunmuştur.» Orta Çağda Türk tecim ve san'at hayatı — Esnaf Teşkilâtı. CHP. Konferanslar serisi 2, no. 13, sah. 18.

1) Tanzimat devresinde emekçinin korunmasına dair ilk tedbirlerin Zonguldak kömür Havzasında alındığını görüyoruz. Hakikaten, memlekette yapılacak islahatın başlıca tatbikat sahalarından birini ordu teşkil ediyordu. Genişletilmiş ve ıslah edilmiş olan «Tophane» ve «Tershane» ile yelkenden kurtarılarak makineleşmeğe doğru yol alan (Donanmayı Humayun) un mahrukat ihtiyacını, askerî makamlar, memleketten tedarik edilecek maden kömürü ile karşılamayı düşünmüşlerdi. Bahriye ümerası kömür aranması için İmparatorluğun her tarafında harekete geçmişlerdi. Evvelâ 1822 de gemici Hacı İsmail ve 1829 da bahriye hizmetinden terhis olup memleketine dönen Uzun Mehmet, Ereğli Havzasında kömür bulmuşlar, ve alâkalı makamların bu noktaya dikkati çekilmişti. Fakat işe girişilmesi için daha uzun seneler beklemek icap etmiştir.

Bu kömürler evvelâ Hazine-i Hassa idaresine bırakılmış, o da bunları bir bedel mukabilinde bir kumpanyaya iltizama vermişti. Bu devrede işçileri koruyucu herhangi bir tedbir düşünülmemiştir. 1865 yılına kadar devam eden bu idare, yerini deniz idaresine terk etmiş ve merkezi Ereğlide bulunan bir Maden Nazırlığı tesis olunmuştu. İlk Nazırlığa «Ereğli Lıvası Kaymakamı ve Madeni Humayun Nazırı» namile bahriye erkânından Dilâver Paşa tâyin edilmişti. Tetkikatı arasında havzadaki çalışma şartlarının fecaatini gören Paşa, Havzanın bünyesinde esaslı değişiklikler meydana getirecek olan «Ereğli Madeni Humayun Nizamnamesine ait layiha» yı kaleme almıştı. Bunu Kaptanı Deryalık makamına takdim etmiş ise de, iradeî seniyyeye iktiran eylememiş ve bu suretle nizamname vasfını alamamıştı. Bunun için buna «Ereğli Madeni Humayun taammülnamesi» veya «Dilâver Paşa Nizamnamesi» adı verilmiş ve kömür havzasında fiilen tatbik olunmuştur. Bu nizamnamenin madenlere müteallik hükümlerini bir tarafa bırakırsak¹³ işçilerin sosyal durumu hakkındaki şu hükümlerini kaydetmek icap eder :

Bir defa Havzada iş mükellefiyeti mevcuttur. Ereğli sancağının 14 kazasında bulunan 13 - 50 yaş arasındaki erkekler ücretli iş mükellefiyetine tâbidirler; bunların nöbeti onbeşer günlük olup bir kafile nöbetini teslim etmeden Havzayı terkedemez. Kaçan veya kaçmaya teşvik edenlerin çalışma müddeti iki misline çıkarılır. Madende mesai yirmi dört saatte iki posta çalıştırılmak suretile onar saattir; maden mültezimi işçiye elverişli baranak temin etmeğe mecburdur; işçi ücretleri imtiyazlı alacak haline sokulmuştur; faaliyetin durdurulması ve işçilere toplu olarak yol verilmesi ancak maden idaresine önceden yapılacak bir bildirme ile olur;

13) Bak.: Ahmet Ali Özeken, Ereğli Kömür Havzası tarihi, İstanbul 1944, sah. 28 v.d. U. Nazif Yiğitler, Kömür Havzasında amele hukuku, Zonguldak, 1943, sah. 9 v.d.

iş kazası veya meslek hastalığı hallerinde maden sahibinin veya mültezimin mesuliyetine müteallik olarak Nizamname, herhangi bir hüküm ihtiva etmemekte, sosyal yardım ve sosyal emniyet bakımlarından hiç bir esas koymamaktadır. İşçi sağlığına taallük eden bir tek madde, işçileri himayeden ziyade, temaruzları önlemek gayesini güdüyor. Filhakika Nizamnamenin 30 uncu maddesi aynen şöyledir:

«Ameleden birisi Havza kariyesine savuşmak efkâr ve desisesiyle ızharı hastalık yolunda bulunduğu halde hastanın tedavisi saye-i devâva-yei hazreti padişahide madenî mezkûrede bir tabip bulunduğundan vizite ettirildikte hastalığı karini sıhhat olup ta cüz'î bir şey ise tabibi mumaileyh marifeti ile tedavi olunması ve ziyadece hasta bulunduğu halde sahibi ocak tarafından rükûbu için mekkâre hayvanı tedarik olunarak yanına ademi mahsus terfiken hanesine gönderilmesi ve amelei merkumun hastalığı hile ve hud'a idüğü tahakkuk ederse ikmalî müddetine değin yine işine red olunması.....»

Şu hükme göre, işçinin hastalığı hafif ise, mahallinde bulunduran hekime tedavi ettirilecektir; şayet hastalık ağırca ise o işçi köyüne iade olunacak ve kendisi orada hekim ve ilâç bulamayacaktır. Bu da gösteriyor ki Nizamname, işçinin sıhhatinden ziyade hastalığı vesile edenlere karşı tedbir almak düşüncesile sevkolunmuştur. Buna rağmen ve diğer hükümlerle birlikte nizamnamenin bir tekâmül eseri olduğu muhakkaktır.

2) 1869 tarihini taşıyan ve 1886 ile 1906 tarihli kanunlarla tadil ve ilga edilmiş olan Meadin Nizamnamesine göre :

Bu kanunlarda Havzada angarya, yani çalışma mükellefiyeti lâğvedilmiştir. Her vilâyet merkezinde maden idaresi tarafından tâyin olunan bir maden mühendisi ile vali, işçilerin arzuları haricinde çalıştırılmamalarına ve ücretlerinin muntazaman tediye edilmesine nezaret edecektir. Bundan başka, maden mühendisi, madenin işletilmesinden mütevellit mahzurları ile alınmasını lüzumlu gördüğü tedbirleri madenci ile idareye bildirecektir. Bir madende kaza tehlikesinden korkuluyorsa, mühendis icap eden tedbirleri derhal alacak ve mahalli hükümeti haberdar edecektir. Kaza vukuunda keyfiyet derhal idareye bildirilecektir.

Her madenci, madende bir eczane ile diplomalı bir hekimi daimî olarak bulundurmaya mecbur tutulmuştur. Ancak bunların istilzam ettiği masrafların kimin tarafından tediye olunacağına dair kanunda bir kayıt bulunmamasından istifade eden madenciler bunları işçilere verilen ücretlerden kesiyorlardı.

Kanunun mühim hükümlerinden biri de 78 inci maddede yer almaktadır. Bu maddeye göre, madende vukubulan bir kaza neticesinde madenci

yaralanan işçiye ve vefatı halinde ailesine mahkemenin takdir edeceği bir tazminat ödemeye mecburdur. Şayet kaza, işin fena idare edilmesinden veya teknik bakımdan bulundurulması iktiza eden levazım ve teçizat fıkdanından ileri gelmiş ise madenci 50 - 100 liraya kadar cezayı nakdiye mahkûm olurdu.

Kanun, kazanın vukuunda işçinin aslı veya müterafık kusuruna dair herhangi bir hüküm ihtiva etmemekte ve madencinin bu gibi hallerde mesuliyetini tahfif imkânını derpiş eylememektedir. Bu itibarla 1906 tarihli kanunun mezkûr 78 inci maddesinin bir kusursuz mesuliyet hali ihtiva ettiği düşünülebilir¹⁴. Bu hükümler, Dilâver Paşa Nizamnamesine nazaran çok ileri bir adım teşkil etmektedir.

3) *Mecelle* :

Mecelle ile, esnaf teşkilâtında tatbik olunan dağınık kaideler yerine, tevhit edilmiş umumî kaideler ikame olunmuş ve işçi ile iş veren münasebetleri liberal ve ferdiyetçi esaslara göre ayarlanmıştır. O kadar ki Mecellenin hizmet aktine müteallik hükümlerinden hiç birisi işçiyi himaye etmemektedir. Bilâkis onu çok aşağı bir derekeye düşürür. Nitekim Profesör Ali Fuad Başgil «Mecelle Hukukunun mantığında eski devirlerden sürüp gelen bir kölelik ruhu ve an'anesi sezilmektedir. Ve bu da Mecelle müelliflerinin İslâm hukunu adım adım takip etmiş olmalarından ileri gelmektedir. Mecelle eski kölelik ve efendilik an'anesi tesirinden kurtulamamıştır» demektedir¹⁵. Hakikaten Mecelle hizmet akdini «İcare-i âdemi» olarak tavsif ve işçiyi (yani eciri) de «nefsini kiraya veren kimse» olarak tarif eder. Binaenaleyh aktin mevzuu emek değil fakat işçinin bizzat kendisidir; kendisini kiralamasıdır. Kölelikte bir şahsın satışı mevzubahis iken, Mecellede sadece kirası nizamlanmış ve bu suretle köleliğe nazaran bir hafifletme yapılmıştır. Fakat işçinin durumu bununla düzeltilmemiş, bilâkis çok daha kötü bir şekle sokulmuştur. Zira Mecellede, söylediğimiz gibi, emekçinin hak ve menfaatlerini koruyacak, istikbale ait endişelerini bertaraf edecek herhangi bir hüküm bulunmadıktan başka, esnaf teşkilâtı ile az çok bir himaye ve disiplin altına alınmış bulunan insan emeği, Tanzimat ve bilhassa Mecelle ile tamamen serbest kılınmıştı. Bu suretle işçiyi artık loncası himaye edemez olmuş, Mecellede de ona yardım edecek bir zihniyet bulunmamıştır. Bu suretle Türk işçisi meslek-

14) Aynı mütalâa, *Faruk Berker, L'assistance et l'assurance sociales en Turquie*, Thèse Genève 1948, sah. 70 - 71.

15) *Ali Fuad Başgil, Türk İşçi Hukukuna giriş*, Adliye Ceridesi, 1936, sah. 1285.

daşlarından tecrit edilmiş, hertürlü himayeden mahrum kalmış ve içtimai emniyeti tamamen sekteye uğratılmıştı.

4) XIX uncu asrın ikinci yarısında memlekette yer yer sanayi hareketleri başlamış ve bunları teşvik için bir Islahı Sinaî Komisyonu kurulmuştu. Bu Komisyona ait talimatnameye nazaran:

«Her türlü Sinaî ve Hırfın müddeti kalile zarfında yolu ile terakkisini müstelzim olur esbabı pek etraflı taharri ve tetkik ile:

Esnafın evvelki gibi münferiden ve müteferriken icrai sanat etmelerinde esas fayda olmayıp husulü menfaat ve marifetleri için beyinlerinde bir şirket teşkili ve lüzumu kadar sermaye vaz'ı ile müctemian ve müttehiden çalışmaları» hükmü, şayanı dikkattir. Bu lâzimeye uyarak simkeş esnafı, saraç esnafı, kumaşçı esnafı, demirci esnafı, tabakçı esnafı ve debbağ esnafı birer şirket vücade getirmişti.

Sanayi mekteplerinin de evvelâ Niş, Rusçuk ve Halepte ve bilâhare İstanbulda küşadı bu tarihlere rastlar. Kezalik imparatorluğun birçok bölgelerinde ipek fabrikaları, zeytinyağı tâsirhaneleri, mum ve istearin imalâthaneleri, cam ve kâğıt fabrikaları, pamuk ve halı ipliği fabrikaları hususî teşebbüs ile meydana gelmiş; Feshane, Hereke, Bakırköy, Beykoz ve Tophane fabrikalarile bir kısım askerî fabrikalar Devlet tarafından tesis olunmuştu¹⁶.

İşte, bu inkişafa muvazi olarak teşriî bir inkişafa da şahit oluyoruz. Ezcümle 1881 tarihli (*Ziraat ve Sanayi Odaları teşkili hakkında kanun*) sanayi odalarına seçilecek âzalar meyanında işçileri de saymaktadır. Odaların gayesi sanayi inkişafı için icap eden tedbirleri almak, sanayiye ait mevzuatta lüzumlu görülen tadilâtı icra etmek, fabrika ve tezgâhların inkişafını teşvik eylemektir.

Bundan sonra 1889 tarihli (*Askerî Fabrikalar Nizamnamesi*) isdar olunmuştur.

1899 da (*Amele tahririne mahsus Nizamname*) neşredilmiştir.

1908 tarihli *Kanunu Esasinin* kabulünden sonra bir mesleğin serbestçe icrası prensipi tedvin edilmiş bulunuyordu. Bununla beraber, güdülen gaye mesleği teşkilâtlandırmak ve loncaları ihya etmek değil, fakat aynı meslek kolunda çalışan emekçileri bir araya toplayıp bunların bir teşkilâta bağlanması idi. Fakat buna pek muvaffak olunamamıştı.

Bu meyanda işçiyi az çok koruyucu bazı mevzuata da tesadüf olunuyordu. Ezcümle 26 Şubat 1910 tarihinde, bu teşkilâta verilen vazifeler meyanında, işçiler lehine taavvün sandıkları tesisi, yardım ve tasarruf sandıkları ihdası ve bunların inkişaf ettirilmesi yer alıyordu.

16) Tafillât için bak : *Sümerbank*, Cumhuriyetin 25 inci yılı, adlı eser, sah. 10-15.

Kezalik 16 Nisan 1909 tarihli Tershanei Amiriyeye mensup işçi ve sairinin tekaüdiyeleri hakkında bir nizamname neşrolunmuştu. Buna göre (madde 17) tekaüt maaşı ikiye ayrılıyor : işçinin hizmet senelerine mukabil tekaüt maaşı ve malûliyetine göre tekaüt maaşı. Hizmet senelerine mukabil tekaüdiyeden istifade edebilmek için azami kırk sene mesai aranmaktadır. Malûliyet, iki el veya ayak, yahut bir el veya bir ayak kesilmek, veya tamamen çalışamayacak hale gelmiş olmak, tamamen kör olmak, ve harekete muktedir olmayıp başkasının yardımına muhtaç kalmak hallerile nüzül isabet etmek, kötürüm veya deli olmak halleridir. İkinci derecede malûliyet ise, bu hallerden birinin mevcudiyetine rağmen başkasının yardımına muhtaç olmayı istilzam etmiyecek derecede bir ârizaya maruz kalmaktır. İşçi, tekaüt müddetini ikmal etmiş olup aynı zamanda malûliyet halinde bulunuyorsa, temin edeceği maaşlardan hangisi yüksek ise, onu talep edebilirdi.

Hicaz Demiryolu memur ve müstahdemlerine hastalık ve kaza hallerinde yardım edilmek üzere 16 Nisan 1910 tarihli bir nizamname ile hususî bir yardım sandığı tesis edilmişti.

Görülüyorki yer yer beliren sanaide çalışan işçileri korumak gayesile bir takım kanun ve nizamlar meydana getirilmiştir. Fakat bunların tatbik sahası dar, karşıladıkları tehlikeler (rizikolar) mahdut, temin ettikleri faydalar gayri kâfi idi.

İçtimaî emniyetin hakikî gelişmesine Cumhuriyet devrinde tesadüf eyliyoruz :

§ 4. — Cumhuriyet Devresi

Ankara'da teessüs eden Millî Hükûmet bir yandan düşmanla savaşırken, diğer yandan memleketin iktisadî kalkınması üzerinde ehemmiyetle duruyordu. Kalkınma meseleleri arasında nazarı dikkati çeken bir husus Ereğli Kömür Havzası maden amelesi idi. Zamanın İktisat Vekili, Meclis Kürsüsünden şöyle haykırmişti:

«Bu işçiler açtır ve soğuğa karşı kâfi derece giydirilmiş değildir... çoğunun giyecek gömleği ve yatacak yeri yoktur. Yevmiyeleri seksen kuruş raddesinde olup bunun kırk kuruşu yemek masrafı olarak kesilmektedir. Memlekette işçi hayatını tanzim etmeğe mecburuz, zira bugüne kadar bu sahada hiçbir şey yapılmamıştır. Bu meseleyi bundan böyle, halle mecbur olduğumuz meselelerin en mühimi olarak ele almalıyız.»

1 — İşçi lehine kabul olunan ilk kanun, 9 Mayıs 1337 tarihli ve 114 sayılı «Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde mevcut kömür tozlarının amele menafii umumiyesine olarak furuhtuna dair Kanun» dur.

Mezkûr kanuna göre kömür istihsalinden vücade gelmiş ve gelecek olan maden kömürü tozları müzayede ile satılarak amele heyeti namına Ziraat Bankasına tevdi ve amelenin menafii umumiyesine hasr ve tahsis olunur. Bu kanunun çıkarılmasında güdülen maksadı, gayet veciz olarak T. B. M. M. nin 15.2.1952 tarihli ve 1774 sayılı bir kararında bulmaktayız¹⁷; Adalet Komisyonunun hazırladığı raporda aynen şu ifade kullanılıyor: «114 sayılı kanunun Kamutaydaki müzakeresine ait Zabıt Ceridelerinin tetkikinde görülmektedir ki, *sosyal sigorta mevzuunun henüz mevcut olmadığı günlerde amele menafii umumiyesini korumak maksadile* metrük tozlardan amele lehine istifade düşünülmüş ve mezkûr kanun tedvin edilmiş» dir. Binaenaleyh 114 sayılı kanunu ilk sosyal yardım kanunu olarak kabul edebiliriz. Şurasını da ilâve edelim ki, bu günkü sosyal sigortalarımız karşısında ehemmiyetini kaybetmiş olmakla beraber bu kanun tamamile metrük değildir. Nitekim T. B. M. M. nin aynı kararında deniliyor ki:

«Son sistem lavuar'ların tesisata ilâvesi suretile kabili istifade kömür tozlarının mevcudundan artık bahsa imkân olmadığı ve esasen bugünkü kömür tozlarının metrük olmayıp idarenin tesahüp ettiği tozlar olduğu ve talip çıktıkça da bunların satıldığı anlaşılmış olmasına göre, amelenin menfaatine tahsis edilen kömür tozlarının sahipleri tarafından tesahüp edilmeyen kömür tozları olduğu cihetle, *böyle tesahüp edilmeyen herhangi bir toz mevcut ise ve mevcut olduğu müddetçe ameleye ait olacağı* kanunun sarahatı icabından» dir.

2) İşçilerin en mütekâsif bulunduğu kömür havzası için birkaç ay sonra ikinci bir kanunu Büyük Millet Meclisi kabul etmiş ve işçi lehine çok mühim hükümler vazeylemiştir. Bu, 12 Eylül 1337 tarihli ve 151 sayılı «*Ereğli Havzaı Fahmiye maden amelesinin hukukuna müteallik Kanun*»-dur. Bu kanunladır ki, Devlet ilk defa olarak emek ve sermaye münasebetlerine doğrudan doğruya müdahale etmekte, sermayenin emeği istismarına mâni olmakta, amelenin sıhhi durumu ile içtimaî güvenliğini sağlamak yolunda büyük bir hamle yapmış bulunmaktadır. Hakikaten kanun amele için koğuşlar ve hamamlar inşası mecburiyetini maden âmillerine tahmil etmiş, cebren çalıştırma ve angarya usullerini meneylemiş, 18 yaşından küçük olanların çalıştırılmasını yasak etmiş, günde sekiz saat mesai esasını kabul eylemiş, fazla mesaiye dair sıkı tedbirler almış, asgarî ücretlerin tesbiti için işçi — işveren — Devlet mümessillerinden mürekkep üçlü komisyonlar teşkil eylemiş, mesçit ve genç ameleye gece dersleri vermek üzere mektep yapmak ve muallim tutmak mecburiyetini koymuştur.

17) Resmî Gazete, 21 Subat 1952, sayı 8040.

Bütün bunların dışında, içtimai güvenlik bakımından kanun daha az mühim olmayan birçok hükümler sevketmiş bulunmaktadır. Bunların başlıcalarını şöylece hülâsa edebiliriz :

a) Her madenci hasta veya kazazede olan ameleyi meccanen tedavi ettirmeğe mecburdur; bunu temin için de maden civarında hastahane, eczahane ve diplomalı hekim bulunduracaktır. Bunların nerelerde bulunacağı, kaç adet olacağı ve masraflarının madenciler arasında nasıl taksim ve tevzi olunacağı bir nizamname ile tâyin edilmiştir. Ayrıca 11.8.1942 tarihli bir nizamname de maden ocaklarında çalışan işçilerin sıhhi ihtiyaçlarının ne surette temin olunacağını bildirmekte ve bir sağlık teşkilâtı vücade getirmektedir. Bu teşkilât sadece ameleyi değil, fakat Havza dahilinde bulunan ve geçimleri kendilerine ait olan aile efradını dahi meccanen muayene ve tedavi edecektir. Ancak umumî masrafın beşte biri ailelerinin tedavisi karşılığı olarak ameale birliği ve beşte dördü de işletme tarafından ödenecektir.

b) Sayü amelden dolayı kazaya uğrayan veya vefat eden işçinin veya ailesinin maruz kaldığı zararlardan madenci mutlak olarak mesuldür. Filhakika kanunun 7 nci maddesi şöyledir :

«Havza fahmiyede sayü amelden dolayı kazazede olanlarla vefat edenlerin vârisleri tarafından ... tazminat dâvası ikame olunur ... Kaza vukuu âmîl veya mültezimlerin suidaresinden veya fennen ifası lâzım gelen hususatın ademî ifasından neşet etmiş ise tazminattan maada işbu âmîl ve mültezimlerden 500 liradan 5000 liraya kadar cezayı nakdî alınır.»

Kezalik 23.6.1942 tarihli ve 4268 sayılı «Madenlerin aranması ve işletilmesi hakkındaki kanun» un 11 inci maddesi daha sarîh olarak şu kaideyi vazetmektedir :

«Madenlerin içinde veya dışında istihdam edenlerin işletmeden dolayı uğrayacakları kazalarda yaralananlara veya ölenlerin mirasçalarına hata ve kusur aranmaksızın tazminat verilir.»

Binaenaleyh maden kazalarından dolayı mesuliyet, artık klâsik haksız fiil mesuliyetinden çıkmış ve modern kusursuz mesuliyet veya objektif mesuliyet esasına bağlanmıştır. Nitekim Yargıtayın bir çok daire kararları ile Umumî Heyet Kararları bu görüş ve anlayışı teyid etmiş bulunmaktadır¹⁸.

Yine bu 4268 sayılı kanuna göre, kaza halinde işçiye ve ölümü halinde ailesine avans olarak derhal bir meblağ tediye edilir. Birincinin tutarı

18) *Fikret Arık*, Maden kazaları ve mutazarratın müterafık kurusu (Adalet Dergisi, 1944, sah. 756 v.d.)

Zahit İmre, Kusursuz mes'uliyet halleri, İstanbul 1949, sah. 215 v.d.

100 ve ikincininki de 500 liradır. Mahkeme neticesinde kat'î tazminat miktarı hâkim tarafından tâyin olunur; bu miktar hiçbir zaman avans olarak verilen miktardan dûn olamaz. Bu miktarların tâyininde kanun «hata ve kusur aranmayacağı» bildirmektedir. Bunu, evvellâ maddenin başında, madencinin mesuliyet esasını tanzim ederken; bilâhare aynı maddenin ortasında, tazminat miktarını tespit ederken tekrar etmiş olmasını şu şekilde tefsir etmek mümkündür : madenci kusuru olmasa da kazadan mesuldür; tazminat miktarı tâyin edilirken kazazedenin BK. 44 üncü maddeye göre müterafık kusuru aranmaz. Nitekim Yargıtay da böyle hükmetmiştir.

c) 151 sayılı kanunun içtimaî emniyet bakımından derpiş ettiği çok mühim bir hüküm de İhtiyat ve Taavvün Sandıkları teşkiline mütedair olan 4 üncü maddesidir. Bu maddeye göre bir çok defa tadil edilen «Amele Birliği İhtiyat ve Taavvün Sandıkları Talimatnamesi» Temmuz 1939 da intişar etmiştir. Bu talimatnameye göre her madende böyle bir sandık teşkil olunur ve bunların heyeti umumiyesi amele birliği namını alır. Sandığın gayeleri (ahiren yapılan tadilâta göre), iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından istifade edemiyen işçilere yaralanma ve hastalık hallerinde yardımda bulunmak, üyelerinin muhtaç vaziyetinde olan ailelerine yardım etmek, işçilerin ve ailelerinin ecelile ölenlerin cenazelerini kaldırmak, zarurî ihtiyaçlarını gidermek için ödünç para vermek, maden amelesini tarafından kurulacak yapı kooperatiflerine ikrazda bulunmaktır.

Sandıkların varidatını da talimatname şöyle tâyin ediyor : amele ve müstahdemün ücretlerinde madencinin icra edeceği % 1 tevkifat ve madencinin elde ettiği bu meblâğa müsavi miktarda ilâve edeceği meblâğ, inzibatî para cezası olarak yapılan kıstelyevmler, bağışlamalardır.

Bu talimatnameye müsteniden isdar olunan hususî bir talimat, amele birliğinden yardım göreceğ işçileri daimî ve muvakkat olmak üzere ikiye taksim etmekte ve yapılacak yardımların miktar ve nevini bu kıstasa göre ayarlamaktadır¹⁹.

3) Borçlar Kanunu :

Mecelleyi ilga ederek İş Kanununun neşrine kadar bilûmum işçi - işveren münasebetlerini tanzim etmiş olan Borçlar Kanunumuz, işçinin içtimaî güvenliği ve bilhassa sigortası hakkında pek mühim hükümler sevk etmiş değildir.

19) Tafsilât için bak : U. N. Yiğiter, adı geçen eser, sah. 62 v.d.

Evvelâ, kanunun kusur esasına dayanan umumî mesuliyet kaidesine müteallik 41 inci maddesile, aktin ademi ifasına müteallik 96 ve müteakip maddeleri klâsik hukuk esaslarından mülhemdir. Bunun yanında kusur karinesine dayanan istihdam edenin mesuliyeti (BK. 55) ile ev reisinin mesuliyeti (MK. 320), kusursuz mesuliyete bağlanan bina ve inşaat sahibinin mesuliyeti (BK. 58) ile muavin şahsın fiilinden dolayı mesuliyet (BK. 100) modern görüşlerin birer ifadesi olup kaza halinde işçi lehine birçok menfaatler temin etmektedir.

İşçinin sağlığını koruyucu tedbirleri de 332 nci madde şöyle nizamlamıştır: «İş sahibi, aktin hususî halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ... tedarikine mecburdur». Şayet iş sahibi işçi ile birlikte ikamet ediyorsa «sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecbur» olduktan başka «kendi kusuru olmaksızın nisbeten kısa bir zaman için hizmetini ifaya muktedir olamıyan işçiyi görüp gözetmek ve muktazi tedaviyi ifa ettirmek üzere iaşesile de mükelleftir».

Bütün bu hallerde iş verenin mükellefiyeti geniş bir şekilde tahdit edilmiş bulunuyor: alacağı sıhhi tedbirler evvelâ «hizmet aktinin hususî şartlarına», saniyen «görülecek işin mahiyetine» ve salisen «hakkaniyet icaplarına» göre tâyin edilecektir. Bu tedbirlerin alınmamış olmasından doğacak zarardan iş sahibi mesul ise de mücbir sebepten dolayı mesuliyetden kurtulabilecek ve ayrıca hafif kusurundan mesul olmayacağını şart etmiş ise bazı hallerde bu da nazara alınabilecektir (BK. 99/2). Şurasını da ilâve edelim ki iş emniyetine ve sağlık korumağa mütedair lüzumlu tedbirleri almamış olan iş verene karşı, işçi henüz bir zarar görmemiş ise bu tedbirlerin alınmasını talep edemez; ancak akti fesih ve bu yüzden maruz kaldığı zararın tazminini isteyebilir (BK. 344, 345/2).

Bütün bu hükümler işçileri, işin icrasından veya bünyesinden doğan tehlikelere karşı korumaktan uzaktır. Borçlar Kanununun 112 nci maddesi de işçi bakımından pek elverişli sayılamaz. Bu maddeye göre :

«Başkasını istihdam eden bir kimse çalıştırdığı ameleye karşı hukukî mesuliyetlerini temin için sigorta yapıp ta amele, sigorta ücretinin en aşağı yarısını tediyeye iştirak etmiş ise, sigortadan mütevellit haklar, münhasıran ameleye ait olur».

Bu maddeyi, kendisini velyeden 111 inci maddenin ışığı altında mütalâa etmek lâzımdır. Malûm olduğu üzere Borçlar Kanunumuzun sistemine göre, başkası lehine şarttan, lehdar olan üçüncü şahsın doğrudan doğruya istifadesi ancak iki âkit tarafın niyeti veya örfü âdetin müsaadesi nispetinde mümkündür. İşte 112 nci maddemiz bu iki hale bir

üçüncüsünü ilâve etmekte ve işçinin (yani leyhdar üçüncü şahsın) pırm-lerin yarısını ödemek şartile, sigortacıdan doğrudan doğruya sigorta tazminatını talep edebileceğini bildirmektedir. Şüphe yokki bu hüküm haksız fiil ve akdî mesuliyet prensiplerile başkası lehine şarta müteallik esasa nazaran oldukça ileri bir merhale ifade eder; bununla beraber işçiye kâfi bir güvenlik sağlamaktan uzaktır. Filhakika:

a) Sigortadan istifade edecek olan işçi ancak lehine bir sigorta mukavelesi aktetmiş olan iş verenin işçisidir. İmdi, bu sigorta mukavelesi mecburî değildir, tamamen ihtiyarîdir ve işçi iş verenden bir sigorta mukavelesi aktetmesini asla talep edemez.

b) Sigorta mukavelesinin işveren tarafından aktedilmiş olduğu hallerde bile, işçi işverenin ancak hukuken mesul olduğu hususlarda garanti altındadır. Bunlar ise bilhassa iş kazaları hakkında mevzubahs olacak, diğer tehlike halleri vesair hususlar nazara alınamayacaktır.

c) İşçi için primlerin yarısını ödemek oldukça büyük bir külfet teşkil eder ve ekseriya işçiyi ihtiyarî olan bu sigortalara iştiraktan alıkoyar. Kaldı ki, iş aktinin feshi halinde işçi ödediği sigorta primlerini de kaybeder

d) Nihayet işveren çalıştırdığı her bir işçi için ayrı bir sigorta poliçesi tanzim ettirecektir. Bu ise işçisi çok seyyal olan memleketimiz için hiç de pratik değildir.

Bu sebeplere binaendir ki, işçi sigortalarına müteallik ilk nüveyi teşkil eden Borçlar Kanunumuzun 112 nci maddesi hiç iltifat görmemiş ve bugüne kadar tatbik imkânı bulamamıştır²⁰.

4) *Umumî Hıfzıssıhha Kanunu :*

1930 yılındanberi yürürlükte olan bu kanunun, işçilerin sağlığı ile işyerlerinin sıhhi şartları hakkında ihtiva ettiği hükümler sosyal sigortaları doğrudan doğruya alâkadar etmemekle beraber, Türk Kanun Vazının bu meseleler karşısında devamlı alâkasını göstermek bakımından bir önem taşır. Bundan başka, bu kanuna müsteniden meydana getirilmiş olan iki nizamname de sosyal sigortalar bakımından ayrı bir ehemmiyet arz eder. Bu itibarla kanunun başlıca hükümlerini hülâsa edelim :

a) Kadınların himayesi : Kadın işçilerin doğumdan evvel üç ve doğumdan sonra da üç hafta müddetle fabrika, imalâthane, umumî ve

20) Tafsilât için bak: *F. H. Saymen, Borçlar Kanunu karşısında işçi sigortaları* (Çalışma, sayı 8, sah. 11 v. d.).

hususî müesseselerde çalıştırılması yasaktır. Mamâfih kendisi ve çocuğu için çalışmasında bir mahzur olmadığı hekim tarafından tasdik olunan gebe veya lohusa kadınların bundan istisna edilmeleri mümkündür (m. 115). Bu müddet geçtikten sonra işe başlayan emzikli kadına ilk altı ay zarfında çocuğunu emzirmek üzere mesai zamanlarında yarımşar saatlik iki fâsıla verilir (m. 177/2). Kezalik gebe kadın doğumdan evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatına zarar veren ağır hizmetlerde kullanılamaz (m. 177/1).

Bu hükümlerin evvelki mevzuata nazaran bir tekâmül olarak kabul edilmesi iktiza ederse de, gayri kâfi olduğuna da işaret edilmelidir. Nakikaten üçer haftalık iki istirahat devresi işçi kadına kâfi gelmiyor : bizde lohusanın kırklanması esastır; nitekim milletlerarası mevzuat normları bu iki devreyi altışar hafta olarak kabul etmiştir. Diğer taraftan kanun bu istirahat müddetleri zarfında kadına verilecek herhangi bir tazminat ve ödenekten de bahsetmiyor.

b) Çocukların himayesi : 12 yaşına kadar olan çocukların işçi veya çırak olarak çalıştırılmaları yasaktır. Bu yaş ilk tahsilin normal olarak hitama ereceği bir haddedir. 12 - 16 yaş arasında bulunan çocuklar her ne suretle ve her nerede olursa olsun günde sekiz saattan fazla çalıştırılmaz ve bunların gece çalıştırılmaları da mutlak olarak yasaktır (m. 173, 174). 18 yaşından aşağı olan çocukların da — umumî ahlâk ve âdap mülâhazası — bar, kabare, dans salonu, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları memnudur (m. 176).

c) İşçi sağlığının himayesi : Ağır ve yıpratıcı olduğu muhakkak bulunan yeraltı işleriyle gece işlerinin her halde sekiz saatten fazla olamayacağını kanun emretmektedir (m. 175). Yine işçi sağlığı bakımından kanun işyerleri dahilinde veya yakınında ispirotolu içki satışı veya umumî evler açılmasını men etmiştir (m. 178).

İşçilerin çalıştığı ve barındığı yerlerin haiz olması iktiza eden sıhhi vasıf ve şartlar ile, zuhuru melhuz sarî hastalık, iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirlerin nelerden ibaret olması lâzım geldiğini gösteren bir nizamnameyi de kanun derpiş ediyor (m. 179). Bu nizamname bir değil ikidir : birincisi, 1941 tarihli «İşçilerin sağlığını korumak ve iş emniyeti nizamnamesidir». Bu nizamname işyerleriyle işçi ikametgâhlarının ne gibi sıhhi şartlara uygun olacağını, sarî ve meslekî hastalıklar ile kazalara karşı alınacak tedbirleri ve bu meyanda hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağını, işyerlerinde bulundurulması iktiza eden tedavi levazımı ile sıhhi tesisatın neler olduğunu mufassal bir şekilde tanzim etmiş bulunmaktadır.

İkinci nizamname de İş Kanununun şümulü dışında kalan küçük işyerlerinin teftiş ve murakabesi hakkındaki yönetmeliktir. Bu Yönetmelik, yukarıki nizamnamenin küçük işyerlerinde nasıl tatbik olunacağını bildiriyor.

Kadın işçilerle çocuk işçilerin ağır ve yıpratıcı işlerde çalıştırılmayacağını da kanun bildirmiş ve bu hüküm ile İş Kanununa müsteniden 1948 de «Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü» tanzim olunmuştur. Tüzük 16 yaşını doldurmamış olan çocukların bu gibi işlerde çalıştırılmasını men ettiği gibi, ay hali günlerinde bulunan kadın işçilerin de üç gün müddetle ağır ve tehlikeli işlerde çalışamayacağını bildirmiş ve hekim raporile bu müddetin uzatılabileceğini de tasrih eylemiştir. Ayrıca bu gibi işlerde çalışan sair işçiler, işe alınırken bir sıhhi muayeneye tâbi tutulacaklar ve altı ayda asgarî bir defa hekim muayenesinden geçirileceklerdir.

Bu önleyici tedbirler dışında, muhtel olan işçi sağlığını iade etmek için de Umumî Hıfzısıhha Kanunu şöyle bir hüküm ihtiva eder :

«Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran her iş sahibi, işçilerin sıhhi ahvaline bakmak üzere, bir veya müteaddit tabibin sıhhi murakabesini temine ve hastalarını tedaviye mecburdur. Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde tabib daimî olarak iş mahallinde yahut civarında bulunur. Hastahanesi olmıyan mahallerde veya şehirler ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki iş müesseseleri bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarını ihzar ederler. Yüzden beş yüze kadar daimî amelesi olan müesseseler bir revir mahalli ve beş yüzden yukarı amelesi olanlar yüz kişiye bir yatak hesabı hastahane açmaya mecburdur.»

Görülüyorki kanun vazı yavaş ve temlikli olmakla beraber devamlı ve azimli bir şekilde şahsî menfaatlerin üstünde tuttuğu umumî menfaat ve içtimaî adalet ile içtimaî güvenlik umdelerini tahakkuka çalışmaktadır. Bunlar en yüksek seviyelerine İş Kanunu ve bundan istikak eden sigorta kanunları ile varmışlardır. Fakat bunlara geçmeden önce, yine kanun vazı veya Hükümetin bu sahada takip etmiş olduğu yolu ve ulaşmak istediği gayeyi gösteren bazı kanun ve nizamnameleri kaydetmek lâzımdır.

5) *Hususî taavün ve tekaüt sandıkları:*

Bir takım iktisadî devlet işletmelerinde çalışan memur, müstahdem ve işçilere, devlet memurlarına bahşolunan haklara benzer menfaatler temini düşünülmüştür. Bunun için her idare kendi ihtiyacına ve bünyesine uygun kanun ve tüzükler hazırlamış ve taavün sandıklarını kurmuştur. Bu çeşitli kanunlar bir takım mahzurlar doğurmaktan halî kalmamış ise de, Türk idare adamlarının içtimaî adaleti tahakkuk ettirmek yolundaki

azmini göstermesi bakımından bir ehemmiyet taşır. Bunların başlıcaları şunlardır :

a) 1934 yılında kabul edilmiş olup müteaddit defalar tadil olunan (Devlet Demiryolları ve Limanları İşletme Umumi İdaresi Memurları Tekaüt Sandığı Kanunu). Bu kanundan memur ve müstahdemler faydalanmaktadırlar. Bunlara malûliyet veya tekaüt aylığı bağlanır, yahut tazminat verilir. Dul ve yetimlerine de aylık bağlanır. Bu kanunun tatbik suretini bir nizamname ve verilecek tazminat ve tahsisatlar hakkında da diğer bir nizamname isdar olunmuştur.

b) 1936 yılında İnhisarlar Umum Müdürlüğü Tekaüt Sandığı Kanunu neşrolunmuştur. Bu sandıktan da aylıklı daimî müseccel memurlarla müstahdemler istifade etmekte, ölüm halinde dul ve yetimlerine maaş bağlanmaktadır. Sandığın temin ettiği menfaatler malûliyet ve tekaütlük maaşı ile, dul ve yetim maaşı ve bazı hallerde toptan ödemedir.

1935 yılında kabul olunan diğer bir kanuna göre de İnhisarlar İdaresinin daimî memur ve müstahdemlerinden, teşkilâtın değiştirilmesi veya darlaştırılması dolayısıyla vazifelerine nihayet verileceklere bir tazminat ödenmesi icabetmektedir : hizmet müddeti iki seneye kadar olanlara bir aylık; iki seneden fazla olanlara bir aylığa ilâve olunacak bir kıdem ikramiyesi ödenir.

Tekaüt Sandığı Kanununun tatbik suretini gösterir 1936 tarihli bir de tüzük neşrolunmuştur.

c) 1937 yılında kabul olunan «Devlet Denizyolları ve Limanları Umum Müdürlükleri Memurları Tekaüt Sandığı Kanunu», Denizyolları, Akay işletmeleri, Fabrika ve Havuzlar Müdürlüklerinin daimî memurları ile gemi adamları için bir tekaüt müessesesi vücade getirmiştir. Bunların dul ve yetimleri de nazara alınmıştır. Sandık, aylık bağlanması veya bir defalık tazminat verilmesi şeklinde yardımda bulunur. Bu tazminat da yaşlılık ve malûliyet hallerinde verilir.

Ayrıca «Devlet Denizyolları ve Limanları Umum Müdürlüğü memur ve müstahdemlerinden vazife başında kazaya uğrayarak malûl kalanlara tahsis edilecek malûliyet aylığı hakkında» da 1944 yılında bir nizamname neşrolunmuş ve böylece işçilerin iş kazası halinde bir ödenek almaları sağlanmıştır.

d) 1939 yılında «Askerî Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı hakkında Kanun» kabul ediliyor. Kara, deniz ve hava işleriyle alakalı askeri fabrikalarda çalışanların (subay, memur veya işçi olsun) istifade edecekleri haklar bundan evvelki kanunlara nazaran çok daha geniştir. Filhakika

bunlar meslek hastalığı ile sair hastalıklara, ve iş kazasına karşı bir sigortadan faydalanırlar; ihtiyarlık ve kıdem tazminatı alırlar; cenaze masrafları sandık tarafından yapılır. 1942 tarihli bir nizamname bunların teferruatını tâyin etmektedir.

e) 1938 yılında kabul olunan 3487 sayılı bir kanun, Devlet Demiryolları ve Limanları inşaat dairesine bağlı memur, müstahdem ve işçilere meccanî barınak, yakacak ve aydınlatacak temin edileceğini, bazı hallerde ısıtıcı yiyecek ve içecek verileceğini ve ayrıca «inşaat dairesine mensup ikmalî nevakıs ve daimî bakım teşkilâtında çalışan (Ankara'dakiler müstesna) inşaat memur, müstahdem ve ameleleri ve bunlarla beraber ikamet eden aileleri efradı doktorları tarafından ücretsiz olarak muayene ve tedavi olunur ve muayene bedelleri inşaat dairesine fatura edilir». İnşaat mıntakalarında çalışan memur, müstahdem ve işçiler ile kendilerile birlikte ikamet eden aileleri efradı aynı haklarda istifade ederler. Bunlardan iş kazasına ve meslek hastalığına uğrayanların tedavileri, kendilerine verilecek tazminat ve ölüm halinde mirasçılara bahşolunacak haklar 1940 yılında kabul olunan bir nizamname ile tâyin olunmuştur.

f) İş Kanununa nazaran muahhar olmakla beraber bir çok müstahdem ve işçiyi alâkadar etmesi dolayısıyla «İktisadî Devlet Teşekkülleri Memurları Tekaüt Sandığı hakkında» ki 1942 tarihli ve 4222 sayılı Kanunu da bu arada zikretmek lâzımdır. Filhakika bu kanunun üçüncü maddesinin (a) ve (b) bendleri sandıktan bir takım memurların faydalanacağını bildiriyorsa da (c) fıkrası şöyle demektedir : «Aylıkları 3659 sayılı kanunun 10 uncu maddesi hükmüne tâbi olanlardan (İş Kanunu hükümlerine göre sigorta hakları gözetilenler hariç) daimî kadrolara giren memur ve müstahdemler». Binaenaleyh İktisadî Devlet Teşekküllerinin sigorta kanunlarından istifade eden müstahdemleri bu kanundan faydalanamayacaklar; halbuki sigorta kanunlarından istifade edemiyenler bu kanun hükümlerine göre bir tekaütlük ve tazminat alabileceklerdir.

6) İş Kanunu :

Sanayi hayatın daimî bir şekilde gelişmesi sebeble artan işçi miktarı ve işçi kesafetinin doğurabileceği bir takım ihtilâtları önlemek icap ediyordu. Emek ile sermaye arasındaki münasebetlerin milli menfaatlere uygun bir şekilde ahenklendirilmesi için devletin müdahalesi zarurî görülmüştür. Devlet de bu müdahaleyi 1936 da kabul olunan İş Kanunu ile sağlamış bulunmaktadır. Fakat şurasını derhal ilâve edelim ki, İş Kanunu bilûmum işleri ve bütün işçileri şumulü içerisine almış değildir.

Faaliyet sahası bakımından İş Kanunu, ziraat, deniz ve hava işleriyle ev işlerine tatbik olunmadığı gibi; iş kolu itibariyle, bu kanunun şümü-lüne girmesi iktiza ederken ondan az işçi çalıştırmayı icap ettiren işyerleri de İş Kanununun sahası dışında tutulmuştur. Şahıs bakımından da İş Kanunu, ancak işverene bir iş aktile bağlı olup onun işyerinde bedenen veya bedenen ve fikren çalışanlara tatbik edilir. İş aktinden başka bir akitle (vekâlet, hizmet, istisnâ v. s.) bağlı olan, veya fikrî faaliyeti galip bulunan emekçilere ise İş Kanunu kabili tatbik değildir.

İçtimaî emniyet bakımından İş Kanunu işçinin hali ile meşgul olduğu gibi istikbali ile de yakından alâkalanmıştır. Hâli bakımından kanun, işçilerin mesai şartlarının daha insanî ve sihhî olmasına gayret etmekte; istikbali bakımından da sosyal sigorta müessesesini ihdas eylemiş bulunmaktadır.

a) *İşde emniyet ve sağlık kaideleri:*

İş Kanununun 54 üncü maddesile başlayan üçüncü faslı «İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti» hususlarını tanzim etmektedir. Umumî Hıfzısıhha Kanununun açmış olduğu yolu daha geniş ve etraflı bir şekilde düzenleyen bu fasıl, her işvereni «iş yerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş emniyetini temin etmek için gerekli olan tedbirleri almakla ve bu husustaki şartları ve tertibatı noksansız bulundurmakla mükellef» tutmuştur. Bu ana kaidenin teferruatı bu faslın sair maddelerile biraz evvel zikrettiğimiz «İşçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti nizamnamesi» nde tanzim edilmiş bulunmaktadır. Diğer hususlar hakkında ısdarı emrolunan sair nizamnameler bugüne kadar intişar etmiş değildir (m. 55/son, 61, 62/a, b, c, d); bununla beraber bu üçüncü fasıl ile mezkûr nizamname hükümleri bir yandan, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü diğer yandan işçinin sağlığını koruma ve iş emniyeti bakımlarından çok ileri bir merhale teşkil eder.

b) *Sosyal sigortalar:*

100 üncü madde ile başlayan İş Kanununun 7 nci faslı «Sosyal Yardımlar» başlığını taşımakta ve işçinin geleceğini emniyet altına almak bakımından çok önemli hükümler ihtiva etmektedir. Kanunun derpiş ettiği sosyal sigorta kolları şunlardır : İş kazaları, meslek hastalıkları, analık, ihtiyarlık, işten kalma, hastalık ve ölüm (m. 100). Fakat bunların hepsinin birdenbire vücuda getirilmesindeki müşkülâtı takdir eden kanun vazı, ilk önce iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortalarının ihdas edilmesini emretmiş, diğer sigorta kollarının ise imkân hasıl oldukça

tatbikine geçilmesine müsaade eylemiştir (m. 107). Sigorta kanunlarının hazırlanması için kanunda derpiş edilen altı aylık müddetin üç yıla çıkarılmış olmasına rağmen ilk sigorta kanunu ancak Haziran 1945 de neşrolunmuş ve 1946 yılından itibaren yani on senelik bir geçikme ile yürürlüğe girmiştir. Kanun vazı bu tehhürün vukua gelmesi ihtimalini büyük bir basiretle sezmiş olmalı ki, İş Kanununun 25 inci maddesinde, sigorta kanunlarının neşrine kadar tatbik edilmek üzere geçici mahiyette bir tedbir vazetmiştir; bu maddeye göre gebe kadının doğumdan evvel üç ve doğumdan sonra üç haftalık izin müddetinde işvereni kendisine yarım ücret vermeğe, meslek hastalığı halinde işveren işçiyi tedavi ettirmeye ve yarım ücret vermeğe mecbur tutmuş ve «bu ücretlerin veya bu hallere ait sair tazminatın bir sigorta teşkilâtı veya başka türlü bir umumî müessese tarafından kısmen veya tamamen tediye edilmesi sisteminin ihdası ile ve bu sistemin derece derece tatbiki nispetinde hükümden düşeceğini» bildirmiştir. Ancak bu 25 inci maddenin derpiş ettiği bir nizamname vardır ki, bu nizamname hazırlanmadığı için kanunî hüküm de sadece kâğıt üzerinde kalmıştır.

İşçilerin haklarını geniş bir şekilde teminat altında bulundurmak düşüncesile İş Kanunumuz sosyal sigortaları yalnız mecburî olarak değil fakat aynı zamanda otomatik olarak da tanzim etmiştir. 101 inci maddeye göre «İşçiler, işyerlerine alınmalarile beraber *kendiliğinden* sigorta olmuş olurlar... Bu hak ve vecibelerinden feragat veya istinkâf edemezler». Bu hak ve vecibeyi azaltmak veya başkasına devir ve ferağ etmek de memnudur. Ayrıca «İşveren işçi sigortası için kanunen kendisine terettüp eden mükellefiyetlerden vesair masraflardan dolayı işçi ücretlerinden tenzilât yapamaz.» (m. 106).

Şurasını da ehemmiyetle kaydedelim ki, İş Kanununun bilcümle hükümleri işçilere ve bunları çalıştıran işverenlere taallük etmekte bulunmasına rağmen, sosyal yardımlardan ayrıca müstahdemlerin de faydalanacağını 101 inci maddenin son fıkrası bildirmektedir. Binaenaleyh mecburî ve otomatik sigortaya yalnız işçi değil fakat müstahdem de tâbi bulunmaktadır. Bu suretle neşrolunacak sigorta kanunlarının tatbik sahası, İş Kanununun normal tatbik sahasından daha geniş olacaktır.

Nihayet kanun, sosyal yardımların yeknesak, emniyetli ve devamlı bir şekilde tatbik edilmesini sağlamak düşüncesile, bu işi bir devlet hizmeti olarak görmüş, bunun devlet tarafından tanzim ve idare olunacağını, bir devlet müessesesi olmak ve umumî çalışma teşkilâtına bağlanmak üzere bir «İşçi Sigorta İdaresi» kurulacağını bildirmiştir (m. 100).

Bugün geniş bir sosyal müessese ve bir hukuk manzumesi olmak üzere yürürlükte bulunan sigorta mevzuatımız bu esaslara dayanmakta ve bu kadro içerisinde inkişaf etmektedir. Bunlara kısaca işaret etmekle iktifa edeceğiz.

7) *Sosyal sigorta kanunları:*

a) 1945 yılında kabul edilip 1946 dan itibaren yürürlüğe girmiş bulunan 4772 sayılı kanun, İş Kanununun 107nci maddesine uyarak, evvelâ iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortalarını tanzim etmiştir. İşyerinin arzettiği tehlike derecesine göre tâyin olunan sigorta primlerini işveren öder ve sigorta idaresi de işçiye sağlık yardımlarında bulunur ve işten kalmadan mütevellit kaybettiği gündeliklere mukabil bir ödenek verir. Analık halinde sigortanın temin ettiği menfaatlerden sadece kadın işçi değil fakat işçinin sigortalı olmıyan karısında faydalanır. Bu suretle işçi iş kazası ve meslek hastalığı ile analık hallerinde ehemmiyetini küçümsememek icap eden bir yardım görmektedir.

b) Bu kanunla tesis olunan sigorta işlerini yürütmek üzere, yine 1945 te neşrolunup 1946 da yürürlüğe giren 4792 sayılı kanun «İşçi Sigortaları Kurumu»nu tesis etmiştir. Bu kurum Çalışma Bakanlığına bağlı, malî ve idarî bakımdan muhtar bir hükmi şahıstır; kendi kanunîle hususî hukuk hükümlerine tâbi bir devlet müessesesidir. Her ne kadar yanyana getirdiğimiz bu tâbirler arasında bir zıddiyet ve münarefet mevcutsa da, âmme hukuku ve hususî hukuk tefrikinin burada nazara alınmadığı zahir ise de; böyle bir hareket tarzı bugünkü ihtiyaçları karşılamak üzere meydana gelen ve Roma Hukukunun klâsik ferdiyetçi telâkkilerinden ayrılan yeni bir hukuk görüş ve anlayışının müjdecisidir. Her ne hal ise, bu kurum Genel Müdürlük, Yönetim Kurulu ve Genel Kurul olmak üzere üç organa sahiptir. Yönetim kurulu ile Genel kurulda yalnız devlet ve kurum memurları değil fakat işçi ve işveren mümessilleri de yer alır; ayrıca genel kurulda Üniversite profesörleri de bulunur.

c) İş kazası ve meslek hastalığı mevzuunu terketmeden şurasını da kaydedelim ki 1946 yılında 4864 sayılı bir kanunla «Meslek hastalıklarının tazmini hakkındaki 42 numaralı Milletlerarası sözleşme» ye katılmak için Hükûmete yetki verilmiştir. Bu suretle işçi sigortalarının bir kolu, iş hukuktan milletlerarası hukuka uzanmış bulunuyor.

d) Ayrıca bu kanunların tatbikini kolaylaştırmak için Bakanlar Kurulunun bir kararı ile bir prim tarifesi kabul edilmiş²¹, iş kazası ve

21) 1946 da kabul edilip 1948 de tâdil edilen bu Prim Tarifesi, yerini 10.1.1952 tarihli ve 3/14265 sayılı yeni bir tarifeye terketmiştir. (Resmî Gazete, 6 Mart 1952, sayı 8052).

meslek hastalığı sonucu malûllüklerin meslekte kazanma gücünü ne nispette azaltacağı hakkında bir tüzük isdar olunmuş, gebelik ve doğum yardımları için de bir tarife yürürlüğe konulmuştur.

d) Haziran 1949 da kabul edilip 1 Nisan 1950 de yürürlüğe giren 5417 sayılı kanunla da ihtiyarlık sigortası ihdas edilerek sosyal sigortalar sahasında yeni ve ileri bir adım daha atılmıştır. Bu kanun ile çalışamıyacak duruma gelmiş olan bilhassa yaşlı işçi ile eşine ve bazı hallerde çocukları ile ana ve babasına bir nevi tekaütlük maaşı bağlanmakta veya sermaye şeklinde toptan bir ödeme yapılmaktadır. Ancak bu kanun; diğer sigorta kanunlarından farklı olarak sigorta primlerinin ödenmesini işçi ile işveren arasında müsavi şekilde taksim etmiştir. Devlet bu hususta herhangi bir yardımda bulunmamaktadır.

e) Nihayet 1950 yılı iptidalarında kabul edilmiş olup 1 Mart 1951 den itibaren yürürlüğe giren 5502 sayılı bir kanun, çok ileri ve yeni bir adım atarak umumî hastalık ve analık hallerinde bir sosyal sigorta daha tesis etmiştir. İşçi ve müstahdem bu kanuna göre bilûmum hastalıklara ve analığa karşı teminat altına alınmıştır. İhtiyarlık sigortasında olduğu gibi primleri işverenle işçi yarı yarıya öderler. Ancak bu kanunun lâyıkile tatbik edilebilmesi için geniş sıhhi tesisata ve teşkilâta lüzum olduğundan, kanun vazı bu hükümlerin peyderpey tatbik edileceğini bildirmiştir (m. 46), ve ilk olarak İstanbul, Kırklareli, Edirne ve Tekirdağ illerinde 1 Mart 1951 den, Kocaeli ve Bolu illerinde 1 Nisan 1951 den itibaren uygulanacağı Bakanlar Kurulunca tespit olunmuştur²². Aynı kanunun 1.9.1952 tarihinden itibaren İzmir ilinde; 1.10.1952 tarihinden itibaren de Çanakkale, Balıkesir ve Manisa illerinde²³; 1 Kasım 1952 den itibaren de Bursa ilinde²⁴ tatbiki kararlaştırılmış bulunmaktadır.

§ 5. — Sosyal sigortaların gelişme temayülleri

Ahi teşkilâtındaki kardeşlik ve tesanüt esaslarından hareket edip bu gün sistemleşmiş ve müessesevî bir mahiyet almış bulunan sosyal sigortalar sistemimizin, son sözünü söylememiş olduğunu, hattâ kanaatımızca, ileride gösterebileceği inkişafın ilk safhasında bulunduğunu kaydetmek isteriz. Hakikaten bu gelişme son bir kaç sene içerisinde teşriî, idarî ve kazaî yollarla vukua gelmiştir.

22) Bakanlar Kurulunun 26.2.1951 tarihli ve 3/12549 sayılı kararı.

23) Bakanlar Kurulunun 20.8.1952 tarihli ve 3/15431 sayılı kararı.

24) Bakanlar Kurulunun 13.10.1952 tarihli ve 3/15736 sayılı kararı.

1) *Kazaî gelişme*, Danıştayın 1.12.1949 tarihli ve E. 202/K. 273 sayılı tevhidî içtihat kararile meydana gelmiştir. Filhakika Danıştayın evvelki kararlarına göre banka, sigorta şirketleri gibi müesseseler İş Kanununun şümulü dışında tutulmuş iken, mezkûr tevhidî içtihat kararı «fabrika, ticarethane, mektep, hastahane, kulüp, banka, sigorta şirketi vesaire gibi müesseselerin iştigal mevzuu ve yapılan işin mahiyeti ne olursa olsun... kanunda tasrih edilen istisnalar dışında kalıp mahiyeti itibarile işin yolunda işliyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmayı gerektiren bilûmum işyerlerinin İş Kanununa tâbi olduğunu...» kararlaştırdı.

Binaenaleyh bundan böyle yapılan işin nev'i ve mahiyeti haizi tesir olmaksızın bir faaliyetin İş Kanununa tâbi olup olmadığını tayin etmek için iki noktanın nazara alınması icap edecektir: birincisi, o iş kolunun kanun tarafından istisna edilmiş olup olmaması; ikincisi de, o işyerinin on işçi ölçüsüne uygun bulunup bulunmadığıdır. Bu kıstaslara binaendir ki bu gün banka ve sigorta şirketlerinden başka hususî mektep ve hastahaneler, ticarethaneler, ruhban mektepleri, Kızılay aş ocakları, barlar, hamamlar, Verem Savaş Derneği gibi hayır cemiyetleri, Anadolu Ajansı, v. s., v. s., İş Kanunu şümulüne alınmış ve bu suretle sigorta mevzuuna sokulmuştur.

2) *Teşriî gelişme* de ahiren kanunlarda yapılan bazı mühim tâdilât ile meydana gelmiştir.

α) İş Kanununu tadil eden 25/1/1950 tarihli ve 5518 sayılı kanunu zikretmek lâzımdır. Bu kanun, İş Kanununun ikinci maddesini değiştirerek, kanunun şümulü dışında tutulmuş olan bir takım faaliyet kollarının bazı kısımlarını kanunun şümulüne ithal etmiş; yani evvelce mevcut istisnaları daraltarak kanunun tatbik alanını genişletmiştir.

Filhakika, tâdilden evvel İş Kanununun şümulü dışında tutulan faaliyetler alehtlak çiftçilik, deniz ve hava işleriyle aile işletmeleri idi. Tâdilden sonra ise istisna edilen faaliyetler çiftçilik değil, fakat daha dar bir mâna taşıyan tarım işleri olup, bunlardan «her türlü tarım sanatlarına ait işler, çiftliklerde ve ormanlarda bina inşaatı, fabrika işleri, hava hattı ve dekovil inşaatı ve nakliyatı ve çiftliklerin bünyesinde kurulmuş olup ziraat âletlerini ve parçalarını tamir eden ve işçileri zaman zaman diğer ziraat işlerinde çalıştıran atelyeler dışında kalan sınaî karakteri galip mahiyetteki her nevi atelyeler» kanunun şümulüne alınmıştır.

Kezalik, evvelce kanundan istisna edilmiş olan deniz ve hava işleri, tadilden sonra tahdit edilerek «deniz ve hava nakliyatı» haline sokulmuş

ve bu suretle «yükleme ve boşaltma ile ilgili olarak liman ve iskelelerde mavnâ ve benzeri vasıtalarla yapılan işler ile havacılığın yer tesisleri ile meydan, depo ve atelyelerine ait işler» kanununun şümülüne sokulmuştur.

β) 4772 sayılı İş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortalarına ait kanunu tâdil eden 5019 ve bilhassa 1/3/1950 tarihli ve 5564 sayılı kanunla da mühim sayılabilecek gelişmeler vukua gelmiştir. Bunlardan bilhassa iki tanesini zikretmekle iktifa edeceğiz.

1. Bir işyerinin normal olarak İş Kanunu şümülüne sokulması iktiza ederken, herhangi bir sebeple sokulmamış olması o iş yerindeki işçilerin sigorta teminatından mahrum kalmamaları için muaddel 84 üncü madde şöyle bir hüküm sevk etmiş bulunmaktadır:

«İş Kanununun kapsamına (şümülüne) girecek nitelikte olmakla beraber, anılan kanunun ikinci maddesinin F. bendi gereğince işyerini ilgili çalışma teşkilâtına haber vermeyen işverenlerin işyerlerinde vukua gelen iş kazası, meslek hastalığı ve analık halleri için ilgili işçi veya hizmetli hakkındaki sigorta yardım ve ödenekleri aynen kanun kapsamında bulunan işyerlerinde olduğu gibi İşçi Sigortaları Kurumunca sağlanır.»

Binaenaleyh işçi kaza, meslek hastalığı ve analık hallerinde sigortalanmadığı halde, sigortalı olması icap ediyor idi ise, sigorta hakları buna rağmen teminat altına alınmıştır. Bu yüzden kurumun masraflarını işveren ödeyecektir. İctimai adaletin tahakkuku bakımından bu hükmün bir gelişme mahiyetinde olduğu şüphe götürmez.

2. Tâdil Kanununun gelişme imkânını sağladığı diğer bir husus da kollektif ihtiyarî sigortalara yol açmış bulunmasıdır. Filhakika 5564 sayılı kanunun 4 üncü maddesine göre:

«İşçi Sigortaları Kurumu, Çalışma Bakanlığınca onanacak genel şartlar dahilinde İş Kanununa tâbi olmayan işlerde ve işyerlerinde çalışanların da toplu olarak bu kanuna tâbi tutulmaları için işverenlerle, işçi ve hizmetlilerin dernek ve buna benzer teşekküllerle yahut işçi ve işveren sendikaları ile sözleşmeler yapabilir.»

Şurasını da ilâve edelim ki, İhtiyarlık Sigortası Kanunu, evvelce sigortalı olup ta sonradan işinden ayrılmış olan kimselerin de bazı şartlar altında sigortalı olmakta devam edebileceklerini ve ihtiyarlık sigortasından faydalanabileceklerini temin etmiş bulunmaktadır (m. 27). Bundan başka, aynen iş kazası, meslek hastalığı ve analık sigortasında olduğu gibi, ihtiyarlık sigortasında da ihtiyarî mahiyette kollektif sigortaların mukavele ile tesisi mümkün kılınmıştır (m. 28).

Kezalik, umumî hastalık ve analık sigortaları kanunu da kollektif ve ihtiyarî mahiyetteki sigortalara yer vermiş bulunuyor (m. 37). Binaenaleyh bu üç metin, kanun vazının, işçi sigortalarını İş Kanununa göre işçi veya müstahdem sayılamıyacak olanlara da teşmilini arzu etmekte ve bunun için icap eden tedbirleri almış bulunmakta olduğunu gösteren delillerdir.

Ancak bunların tahakkukunu mümkün kılmak için Çalışma Bakanlığının, sigorta mukavelelerinin genel şartlarını hazırlaması icap etmektedir. Bu güne kadar bu sahada herhangi bir harekete tesadüf edilmiş değildir. Çalışanların büyük bir kısmını sigortanın teminat ve nimetlerinden müstefit kılmak, sosyal adalet ve sosyal güvenliği kabil olduğu kadar geniş bir şekilde tesis edebilmek için bu işin bir ân evvel tahakkuk ettirilmesini temenni ediyoruz.

7) 21.5.1952 tarihli ve 5937 sayılı kanun da İhtiyarlık Sigortası Kanununun bazı hükümlerini değiştirmiş, bunların aksamadan daha âdil bir şekilde tatbikini mümkün kılmıştır.

8) 13.6.1952 de kabul edilen 5953 sayılı «Basın meslekinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkında kanun», İş Kanununun şumulünü genişletmekle kalmamış, sosyal adalet ve güvenlik bakımından çok önemli hükümler sevketmiştir. Filhakika, mezkûr kanunun 1 inci maddesindeki tarife giren her «gazeteci» ye ücret bakımından, haftalık tatil ve yıllık ücretli izin bakımından ve bilhassa sosyal sigortalar bakımından bir çok önemli faydalar sağlanmış bulunmaktadır. Filhakika mezkûr kanunun 23 üncü maddesi aynen şöyledir:

«Gazeteciler 3008 sayılı İş Kanununun yedinci faslı ile 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları, 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası ve 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunlarına tâbidir.»²⁵

Bu hüküm ile, fikrî faaliyeti bedenî faaliyetine üstün olan ve oldukça kabarıklık bir yekûn tutan bu meslek mensupları, aynen işçi ve müstahdemler gibi bilcümle sosyal sigortalardan faydalandırılmıştır.

Kanun vazının bu sahada attığı ileri adımlardan mühim birisi olan bu hüküm, istikbalin bir müjdecisi olarak kabul edilmeli ve buna benzer hususî kanunlarla peyder pey diğer fikir işçilerinin de sosyal sigortalardan faydalanmalarının temini cihetine gidileceği temenni olunmalıdır.

25) İhtiyarlık Sigortası için ayrıca bak, Geçici mad. II, Hastalık ve Analık Sigortası için de Geçici mad. III.

3) *İdari yoldan gelişmede* 29.4.1952 tarihli ve 3/14937 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile tahakkuk ettirilmiştir^{25a}. Bu karara göre, aşağıda söyliyeceğimiz bazı kayıt ve şartlar altında, «*günde en az dört, en çok dokuz işçi çalıştırmağı icap ettiren işyerleri*» de prensip itibariyle İş Kanununun ve sigortalar mevzuatının şümülüne ithal edilmiş bulunmaktadır. Bunun ne kadar büyük bir teşebbüs olduğunu kaydetmeğe bile lüzum görmüyoruz; ancak bunun bir teşebbüs olduğunu, dört işçi çalıştırmağı icap ettiren *bilûmum* işyerlerine henüz tatbik edilmediğini, bu hususta üç türlü takyit vazolunduğunu da işaret etmek lâzımdır. Filhakkâ 1. Bakanlar Kurulunun bu kararı ancak nüfusu 50 bin ve daha yukarı olan şehirlerde tatbik edilecek, 2. Ancak muayyen bazı iş kolları²⁶ bu hükmün şümülüne girecek, 3. ve ancak İş Kanununun istisna edilen kırktan fazla maddesinin dışında kalan maddelerindeki hükümler bunlar için mecburül-riaye olacaktır.

İstisna edilen bu hükümler arasında İş Kanununun 100 üncü ve müteakip maddeleri derpiş edilmemiş olduğuna ve bu maddeler de sosyal sigortalara taallûk ettiğine göre, bu küçük işyerleri de 26.8.1952 tarihinden itibaren İşçi Sigortalarına bağlanmış bulunmaktadır.

Bunun bir tecrübe olduğunu söyledik. Hakikaten Çalışma Bakanlığının teşkilâtı lüzumlu şekilde genişlemek imkânını bulduğu gün, İş Kanununun tamamen değilse de kısmen, fakat buna bağlı olan Sigortalar Kanununun, hattâ bir tek işçi çalıştıran müesseselerle, fikir işçilerine teşmil edilmesini, nüfus kesafetine bakılmaksızın her yerde tatbik olunması imkânlarının tahakkuk ettirileceğini temenni etmek isteriz. Burada çizdiğimiz bu umumî gelişme oldukça ümit vericidir.

Şurasını da ilâve etmeye mecburuz ki, Çalışma Bakanlığının vazifeleri sadece mevcut «işçi» sigortalarını idame veya geliştirmek değildir.

25a) Resmî Gazete 26.5.1952 tarihli ve 8118 sayılı.

26) Parlayıcı ve patlayıcı maddelerin istihsal ve imalî işleriyle akaryakıt depoları ve satış yerleri; taş ocakları, mermer, kireç taşı ve alçı ocakları, tuğla, kiremit imalâtı ve emsali ile cömlek, çini ve porselen imalâtı; demircilik işleri, tamirhanelerde görülen işler, madeni dökümcülük ve izabecilik işleri, marangozhane, bıçkîhane, doğrama, hadde, kontrplâk ve karoseri imalâtı işleri, cam sanatlı; dabağhaneler, deri ve kösele imalâthaneleri ve barsak işleri; un fabrikaları ile çirçir, çeltik ve nebati yağlar imalâthaneleri; dokumacılık, trikotaj, iplik imalâtı, iplik ve mensucat boyacılığı, haşıl ve kasar işleri, kumaş boyacılığı, (Emprime) ve yazmacılık; otel lokanta, kahvehane, gazino bar, ve emsali yerler ile pastahane, tathîci, muhallebîci, hamam ve fırın ve bilûmum unlu maddeler imalâthaneleri; matbaacılık işleri; tahmil, tahliye ve nakliyat anbarları işleri; kararnamede tadat edilmiş bulunmaktadır. Bakanlar Kurulunun 25.8.1952 tarihli ve 3/15515 sayılı kararı ile «Berber salonları» da bu listeye eklenmiştir (Resmî Gazete 25.9.1952, sayı 8216).

Mezkûr Bakanlığın kuruluş ve görevleri hakkındaki 28/1/1946 tarihli ve 4841 sayılı kanunun 1 inci maddesi, Bakanlığın görevleri arasında «sosyal güvenliğin sağlanması» nı da saymaktadır. İşçi Sigortaları sosyal güvenliğin bir cüz'üdür ve bu itibarla Bakanlık bunun dışında bulunan bütün çalışanlar kitlesini bu güvenliğe ulaştıracak tedbirleri almakla vazifelenmiştir. Bunun tahakkuku için de Bakanlığın iki dairesi mevcuttur:

Birisi araştırma kuruludur. Filhakika 4841 sayılı kanuna göre bu kurulun vazifelerinden biri de «Bakanlığın kuruluş gayesini ilgilendiren konular üzerinde (ve ezcümle sosyal güvenliğin sağlanması mevzuunda) incelemelerde ve araştırmalarda bulunarak bu hususta teklifler hazırlamak» dır.

Diğeri, İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüdür. Bn dairenin de vazifeleri arasında kanun «sosyal yardımlara ilişkin hükümlerin uygulanmasını sağlamak» ve «İş Kanununun şümulü dışında kalan işyerlerinde çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarınının tazmini hakkındaki kanun hükümlerinin uygulanması ile ilgili işlemleri yürütmeği» saymaktadır.

İşte bu iki daire paralel ve koordine bir şekilde çalışarak, henüz kanunlaşmamış olan tehlike nev'ilerini sigortalar manzumesine alabilir. (meselâ işsizlik), İş Kanununun şümulü dışında kalanlara (meselâ ziraat, deniz ve hava, fikir işçilerine) sigortaların teşmilini temin edebilir, hastalık sigortasını bütün yurda yayabilir, ihtiyarî sigortaların bir an evvel tatbikine geçilmesini mümkün kılırsa memlekette hakikî bir sosyal güvenlik temin edilmiş olacaktır. Bu günün bir ân evvel gelmesini yurdumuzun refah ve saadeti, yurtdaşlarımızın emniyet ve selâmeti bakımından bütün kalbimizle temenni etmekteyiz.

Dr. Ferit H. Saymen