

ÇALIŞMA ORGANİZASYONLARININ DOĞUŞU

Prof. Orhan TUNA

Motto :

“Endüstri kuruluşlarına bağılı olarak çalışan kimselerin bu kuruluşların müteşebhisleriyle olduğu gibi, teşebbüse ait organlarla da olan münasebetlerinin ve hukuki durumlarının gerek şahsi, gerek iktisadi bakımlardan gerçek manada ve sürekli olarak islahından başka düşünölebilecek hiç bir yol yoktur.”

Bu sözleri bundan 70 yıl kadar önce Zeiss fabrikaları kurucularından ve o devrin şöhretli fizik alimlerinden Prof. Ernst Abbe endüstrileşmenin müteşebbislerle işçiler arasındaki ilişkiler üzerinde yol açtığı derin ve radikal tesirler ve tepkiler münasebetiyle söylemiştir.

İngiltere de tıpkı diğer Avrupa Karası ölkeleri gibi “eski” şehir küçük sanayiine ait çeşitli kanun, yönetmelik ve tüzöklere sahipti. Bu eski mevzuattan bir kısmı doğrudan doğruya muhtar (özerk) loncalar tarafından sırf kendi işlerine mahsus olmak üzere hazırlanmış ve yürürlüğe konmuştu. Bir kısım kanunlar ise bilhassa Kraliçe Elisabeth devrinden (16. mcı yüz yıl) kalmış bulunuyordu. Kraliçe Elisabeth devrine ait olan bu mevzuat, İngilterenin çok muhafazakâr bir öлке olmasından dolayı, 19 uncu yüz yılın başlarında halâ yürürlükten kaldırılmış değildi ve bu mevzuatın 19 uncu yüz yılda hızla gelişmekte olan fabrika endüstrisine uygulanması için bazı denemelere girişilmiş bulunuyordu. Ancak çalışanların statüleri arasındaki önemli mahiyet farklarından dolayı bu denemeler başarılı olamamıştır. Hülâsa, 16 mcı yüz yılın mevzuatı yeni endüstriyel münasebetlere ve sınaî emeğin yeni şekillerine uymamıştır. Ashnda emeğin korunmasıyla ilgili modern mevzuat, bilindiği gibi, sanayi ihtilâlinden sonra ve böyle bir ihtilâlin devamı sırasında dünya ölkeleri arasında ilk defa olmak

üzere İngiltere'de çıkarılmıştır. Bahis konusu mevzuat çerçevesi içinde ilk kanun 1802 yılında sanayide çalışan çocukların korunması ile ilgili olup, pamuklu ve yünlü tekstil endüstrisinde bu kabil çocukların gece çalışmaları yasaklanmış ve gündüz çalışma süreleri ise en çok 12 saat olarak sınırlandırılmıştır. Bu küçük ve mütevazı kanundan sonra ancak 1819 yılında çıkarılan başka bir kanun dokuz yaşma basmamış bulunan çocukların pamuklu iplik fabrikalarıyla dokuma tezgâhlarında çalıştırılmalarını tamamiyle ve 9-16 yaşları arasında bulunan çocukların ise gece çalıştırılmalarını yasaklamış ve gündüz çalışmalarını 12 saat olarak tahdit etmiştir.

Öte yandan İngiltereden sonra ikinci sanayi ülkesi olma yolunda bulunan Almanyada, bu sıralarda tıpkı İngilterede olduğu gibi sanayide gayet kötü durumlarla karşılaşmıştır. 1818 de o devrin Prusya'sının Kültür Bakanı Von Altenstein Ren sanayi havzasında çalışan fabrika işçilerinin durumunu incelettirmiş, bu incelemeler sonunda verilen raporlar fabrika çocuklarının korkunç şekilde sömürüldüklerini ortaya çıkarmış ve bunların korunmasıyla ilgili tedbirlerin alınması tavsiyesinde bulunmuş, bu arada sanayii murakabe edecek resmi bir organın vücade getirilmesi zaruretine de işaret etmiştir. Bununla birlikte tavsiyelerden hiç bir sonuç hasil olmamıştır. Ancak Kültür Bakanı o tarihlerde Ren eyaleti kumandanı olan General Horn'un yardımına mazhar olduktan sonra harekete geçmiştir. Filhakika General Horn'un verdiği raporlara göre, bazı sanayi bölgelerinde çocukların endüstride istihdamı yüzünden askere celp için yapılan sağlık muayenelerinde bu kabil çocukların çürük çıktıkları anlaşılmış, bunun üzerine Prusya Kralı III. Friedrich Wilhelm'in bu duruma karşı tedbir almasını emretmesi üzerine, 1839 yılında neşredilen bir Kanunla 9 yaşma basmamış çocukların fabrikalarda istihdamı yasaklanmış, 9-12 yaşları arasında bulunan çocuklar için 10 saatlik iş günü rejimi kabul edilmiş, ayrıca gece ve Pazar çalışmaları ortadan kaldırılmıştır. 1839 tarihli kanun uygulamasının kontrolü görevli mahalli zabıta ile okul idarecilerine bırakılmıştır. İlk defa olmak üzere 1853 yılında Prusyada fakültatif mahiyette fabrika teftiş rejimi ihdas olunmuştur. Bunun üzerine Prusyanın bir çok ilinde fabrika müfettişleri göreve başlamıştır. Bu tarihlerde işçinin kötü durumunu belirten şu vesika dikkate değerdir,

Yirminci yüzyılın başlarında Almanya'da fabrika kaplarına asılan bir ilân :

On işçiye ihtiyaç vardır. Gündelik 1,80 Marktır. İş müddeti sabahın altısından akşamın yedisine kadardır. İş fasılası: Öğle üzeri yarım saattir. —Fabrika kapıcısına müracaat— Bk. F. Theunert; Wesen und Aufgaben der Gewerkschaften. Köln 1948, Sh. 17.

Diğer taraftan içinde bulunduğumuz yılda İsviçre'de Fabrika Kanununun (23 Mart 1877) yüzüncü yıldönümü kutlanmıştır. Bu kanun Borçlar Hukukunun, Medeni Hukukun ve Ceza Hukukunun tedvininden çok sonra neşredilmiştir. Adı geçen Kanun tahammül edilmez derecede ağır şartlar altında çalıştırılan işçilerin durumunu düzeltmek maksadiyle çıkartılmıştır. Gerçekten işçi sınıfının içinde bulunduğu dehşet verici durum ve her şeyden önce de sanayi proleteryaının acıklı vaziyeti, birer mantar gibi birbiri ardından süratle kurulan fabrikaların yol açtığı ağır sağlık şartları bir Fabrika Kanununun doğmasına zemin hazırlamış, bunda din adamlarının, ilim çevrelerinin, bir kısım kantonlardaki ileri görüşlü idarecilerin büyük rolü olmuştur. Ancak emeğin korunması mevzuatının çıkarılması hususunda Cenevreli iktisatçı ve Konservatif sosyal tenkitçi Simond de Sismondi'nin 1818 yılında neşrettiği yeni prensipler adlı eseriyle giriştiği büyük mücadelenin rolü de önemli olmuştur.

Öte yandan Batı Avrupa ve Amerika Birleşik Devletlerinde de İngiltere, Almanya ve İsviçre de olduğu gibi ve aynı yön ve mahiyette emeği koruyucu kanunlar neşredilmiştir. Ancak bu münasebetle şu noktaya işaret edelim ki, ilk defa modern kapitalist bir endüstri kuran bütün bu ülkelerde 19 uncu yüz yıl boyunca kül halinde çıkarılmış bir "İş Kanunu" yoktur ve yüzyılın başından itibaren türlü yaş ve cinsiyet guruplarıyla, çeşitli sanayi ve maden kollarında çalışanlarla ilgili olmak üzere yayımlanan, şumul alanı ve kavradığı işçi sayısı itibariyle münferit - küçük kanunlar söz konusu yüz yılın son çeyreğinden itibaren birleştirilmek suretiyle "fabrika kanunları" haline getirilmiştir. Diğer bir ifade ile eski sanayi ülkelerinin hiç birinde 1936 tarihli Türk İş Kanununa, yani bir bütün halinde modern sanayiın bütün kollarını ve burada çalışan tüm işçileri - müstahdem gurup hariç - kavrayan bir Code'a rastlamak mümkün değildir.

Ülkemizde İş Kanunu bundan tam kırk yıl önce yürürlüğe konmuştur. Aslında 1936 da neşredilen bu Kanun, kanunda bahis konusu edülen kanun, tüzük, kararname ve yönetmeliklerin hazırlanması, intikal sürelerinin dolması ve kanun metninde vücutte getirilmesi emredilen bir kısım teşekküllerin kurulması için bir yıllık gecikme ile geçerli olmuştur.

1936 tarihinde Türk İş Kanununun neşri ile birlikte sanayi hayatında, emek piyasasında ve işçi-işveren münasebetlerinde işlerin işverenin insafıyla yürümediği ve yürüyemeyeceği fikrinden hareket edilmiş, bir kısım işverenlerin lutuf ve atıfeti yerine, karşılıklı "haklar"ın tesisi gibi bir prensip kabul edilmiş, bu suretle Türkiyede doğuş halinde bulunan şehirli-sanayi işçi sınıfının sadece maddî bakımdan tatmini ile yetinilmemiş, bu mevzuat yoluyla haysiyetleri de korunmuş ve kurtarılmıştır. Nitekim Yargıtay Hukuk Daireleri Genel Kurulunun bir kararında da ifade edildiği gibi, "İş Hukukunu belirleyen esaslardan biri, işçiyi koruma ilkesidir. Bu ilke, özellikle işverenin, kanuni mükellefiyetlerinden kurtulmak amacıyla yönelik davranışlarında teshîni göstermektedir. Böyle bir durumda işçi menfaatine çözüm yolu benimsenir."

Öte yandan Anadoluda Milli Devletin kuruluşundan itibaren sosyal meselelere ilgi gösterildiği bir gerçektir. Fîlhakika sosyal düşünce sahasında mühim hamlelerden birisi de 1936 da kabul edilmiş olan İş Kanunudur. Şu kadar var ki, bu Kanunun değeri tatbikatından ziyade niyetinde ve idealinde aranmalıdır. Çünkü böyle büyük hedefli bir Kanunu fiili tatbikat sahasına çıkarabilmek için lüzumlu organlar yaratılamamış ve her bakımdan memleket efkârının bu Kanunun zihniyetine göre hazırlanması icap etmiştir. İşte bu sebepledir ki, sosyal emniyet sahasından Türk rejiminin fiili bir harekete geçmesi için dokuz yıllık bir zamanın araya girmesi icap etmiştir. Nihayet 7 Haziran 1945 tarihinde sosyal meselelerimizi çözmekle görevlendirilen bir organ olarak Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. İtiraf edilmelidir ki, o tarihlerde sosyal konularda milletçe esash bir tecrübeye sahip bulunmuyorduk. Fikri ve ilmi araştırmalar da yetersizdi. İşçi ve işverenler teşkilâtsızdı, sosyal sigorta alanında hiç bir tecrübeye sahip bulunmuyorduk.

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

1) Çalışan ve çalıştırıcı tamamıyla kendi kaderlerinde hür bırakarak Borçlar Kanununun umumi hükümleriyle yetinmek,

2) İşçi ve işverenlerin geniş ölçüde teşkilatlanmasını sağlayarak, dünyanın yüz seneden beri yapmakta olduğu gibi, hakların geniş bir mücadele neticesinde tesbit edilmesine şahit olmak,

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

Çalışma Bakanlığı kuruluşundan itibaren bu üçüncü yolu tercih etmiştir*.

Hülâsa İş Hukuku mevzuatımızın hazırlanmasında işçi - işveren münasebetlerinin kamu organları eliyle, hatta devlet zoruyla tanzimi bir prensip olarak kabul edilmiştir. Buna göre kollektif uyumsuzlukları "devletin kuracağı telif vasıtalarının hakemliği ile halletmenin iktisadi bünyemize uygun bir yol" olacağı belirtilmiştir. Nitekim bu felsefe İş Kanunu ile ilgili T.B.M.M. muvakkat komisyonu raporlarında açıkça yer almıştır.

Görülmektedir ki iş hayatı, işçi - işveren münasebetleri ve emeğin korunmasıyla ilgili mevzuat esas itibariyle Cumhuriyet döneminde ve özellikle 1936 tarihli İş Kanunuyla başlamakta ve gittikçe yoğunluk kazanmakta, bir taraftan sosyal sigortaların ve istihdam ofislerinin doğmasına, diğer taraftan kollektif kendi kendine yardım hareketinin başlamasına zemin teşkil edecek bir mahiyet ve genişlik kazanmaktadır.

Şimdi emeğin korunmasıyla ilgili mevzuatı kronolijik bir sıraya içinde ele alalım:

(*) Bk. Ord. Prof. Dr. Sadi Irmak, İlk Çalışma Bakanı. Memleketimizin Çalışma Meseleleri, Sosyal Siyaset Konferansları, Sekizinci Kitap, İstanbul 1956.

I — Osmanlı İmparatorluğunda Ankaradaki Milli Hükümete kadar çıkarılan dağınık ve belirli guruplara ait mevzuat:

- 1) 1845 tarihli Osmanlılarda "Umuru Zabıta" nizamnamesi,
- 2) Dilâver Paşa Nizamnamesi (1865) Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin çalışma müddetleri, sağlıkları, ücretleri vs. ile ilgilidir.
- 3) Maadin Nizamnamesi (1869) Yine madenlerde çalışan işçilerin kazalardan korunmaları hususunda alınması gereken tedbirlerle ilgilidir.
- 4) Askeri Fabrikalar Nizamnamesi (1889) Askeri fabrikalarda çalışan işçilerle ilgilidir.
- 5) Tersane-i Amireye mensup işçi ve sairenin tekaüdiyesi hakkında nizamname (1909).
- 6) Hicaz Demiryolu memur ve müstahdemlerine hastalık ve kaza hallerinde yardım derpiş eden nizamname (1910).

II — 1936 tarihli İş Kanunundan önce Milli Hükümet tarafından çıkarılan mevzuat:

- 1) 114 numaralı ve 9 Mayıs 1337 (1921) tarihli Zonguldak ve Ereğli Havzaı Fahmiyesinde mevcut kömür tozlarının amele menafîi umumiyesine olarak furuhtuna dair kanun (dört maddeden ibarettir).
- 2) 151 Numaralı ve 12 Eylül 1337 (1921) tarihli Ereğli Havzaı Fahmiyesi maden amelesinin hukukuna müteallik Kanun (15 maddeden ibarettir).
- 3) 394 numaralı ve 21 Ocak 1340 (1924) tarihli Hafta Tatili hakkında Kanun (ondört maddeden ibarettir).
- 4) 936 Numaralı ve 12 Aralık 1926 tarihli Hafta Tatili Kanununun dördüncü ve beşinci maddelerinin tadili hakkında Kanun (altı maddeden ibarettir).
- 5) 1593 Sayılı ve 6 Mayıs 1930 tarihli Umumi Hifzıssıhha Kanununun çalışma hayatıyla ilgili hükümleri.
- 6) 1687 Numaralı ve 12 Haziran 1930 tarihli Ereğli Havzaı Fahmiyesi Maden amelesinin hukukuna müteallik 10 Eylül

- 1337 tarihli Kanunun 7.inci maddesine müzeyyel fikarat hakkında kanun (üç maddeden ibarettir).
- 7) 2007 Numaralı ve 16 Haziran 1932 tarihli Türkiyede Türk vatandaşlarına tahsis edilen sanat ve hizmetler hakkında Kanun (10 maddeden ibarettir).
 - 8) 2249 numaralı ve 6 Haziran 1933 tarihli Türkiyede Türk Batandaşlarına tahsis edilen sanat ve hizmetler Hakkındaki 2007 sayılı Kanunun bazı hükümlerini değiştiren Kanun (3 maddeden ibarettir).
 - 9) 2739 Numaralı ve 1 Haziran 1935 tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller hakkında Kanun (6 maddeden ibarettir).

Şüphesiz Çalışma Bakanlığının kurulmasından sonra iş hayatı ve emek piyasasıyla ilgili mevzuat çıkarma çalışmaları daha da yoğunluk kazanmış ve bir sıra ve seri çok önemli mevzuat tedvin edilmiştir. Burada bunlara temas etmeyeceğimiz gibi, ayrıca yine işçi — işveren münasebetleriyle ilgili olmak üzere çıkarılan yorum, yönetmelik tüzük ve karnamelere de temas etmek istemiyoruz.

III — Öte taraftan Çalışma Bakanlığı ile ilgili Kanunlar şunlardır:

BİRİNCİ KANUN:

4763 Numara ve 27 Haziran 1945 tarihli “Çalışma Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun” adını taşımakta ve birinci maddesi bu kanunun mahiyeti ve önemi hakkında fikir vermektedir. Çalışma Bakanlığı, iş hayatıyla ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetleme ile görevlidir.

İKİNCİ KANUN:

4841 Numara ve 30/1/1946 tarihli yine aynı adı taşımaktadır. Ancak birinci madde daha genişletilmiş ve adeta modernleştirilmiştir. Buna göre: “Çalışma Bakanlığı, çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşama seviyesinin yükseltilmesi, çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin memleket yararına ahenkleştirilmesi, memleketteki çalışma gücünün genel refahı arttıracak surette verimli kılınması, tam çalıştırma ve sosyal güvenlik sağlanması ile görevlidir.”

Bu ikinci Kanunla birincisi ortadan kaldırılmıştır.

İkinci Cihan Savaşının son bulmasından hemen sonra Cumhuriyet Hükümeti işçi — işveren münasebetlerine daha düzenli bir şekil vermek, bu münasebetleri müesseseleştirmek maksadiyle bazı resmi müesseselerin kurulması zaruretine inanmış, bu arada Çalışma Bakanlığı, işçi sigortaları ve İş ve İşçi Bulma Kurumunun derhal kurulmasına karar vermişti. Bu münasebetle istişarelerde bulunmak ve bu alanlarda konferanslar vermek maksadiyle İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Kürsüsü şefi ve İktisat ve İhtimiyat Enstitüsü Müdürü Ord. Prof. Dr. Gerhard Kessler ile o tarihlerde merhum hocanın kürsüsünde doçent olarak çalışan bu satırların yazarını Ankaraya davet etmişti. Merhum hoca Ankarada ilgililer ve özellikle Türkiyenin ilk Çalışma Bakanı olarak dörevlendirilen Prof. Dr. Sadi Irmak ile son derece faydalı istişare bulunmuş, ayrıca bahis konusu üç kuruluşun fonksiyonları hakkında üç ayrı konferans vermişti. Bu konferanslar tarafımızdan tercüme edilmiş, ancak bugüne kadar hiç bir yerde neşredilmemişti.

Konferansların verildikleri tarih ile konuları şöyledir:

Birinci Konferans : Çalışma Bakanlığının vazifeleri (16/10/1945).

İkinci Konferans: İş Hukuku ... Emeğin Korunması ve Kollektif kendi kendine yardım (18/10/1945).

Üçüncü Konferans : Türk Sosyal Sigortalar Kanunu (22/10/1945).

Şimdi burada merhum hocanın Ankarada 16/10/1945 tarihinde "Çalışma Bakanlığının Vazifeleri" hakkında verdiği konferansı tarihî olduğu kadar çok değerli bir vesika mahiyetinde bulunduğu için aynen neşretmeyi uygun bulduk.

Ancak bundan önce ileri sanayi ülkelerinde Çalışma Bakanlıklarının kuruluşu ile ilgili bilgiler vermek istiyoruz :¹

1) Çalışma Bakanlıklarının Orijini ve Gelişimi, Uluslararası Çalışma Kanunlarını Düzenleme Örgütü.

Michel Wallin, "International Labour Review", Vol. 100, No. 1, July 1969. Makaledeki "Labour Administration" Çalışma Bakanlığı ve bu Bakanlıkla ilgili kurumlar anlamına alınmıştır.

Aslında Batının sanayileşmiş ülkelerinde Çalışma Bakanlıklarının ne zaman kurulduğunu söylemek pratik bakımdan mümkün değildir. Özellikle Çalışma organizasyonu hizmetleri mutaden çok çeşitli ve farklı şekiller altında bakanlık kuruluşları içinde doğmuş olmakla beraber, bunlar "çalışma" kuruluşları adını taşımaktan çok, Sanayi Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı (Board of Trade), Madenler Bakanlığı, Transpört Bakanlığı vesaire gibi bakanlıkların bünyesi içinde yer almış bulunmaktadırlar.

Bununla beraber Çalışma Bakanlıklarının kurulması trendi Batının sanayileşmiş ülkelerinde Birinci Cihan Savaşı sonrasında giderek hız kazanmış ve 1938'lerde bu organlar Çalışma Departmanı veya Bakanlığı, Sosyal İşler Bakanlığı, İnsangücü Bakanlığı, İstihdam Bakanlığı, Sosyal Siyaset Bakanlığı, Sosyal İdare Bakanlığı adları altında bahis konusu ülkelerde doğmuştur².

Çalışma Bakanlıklarının kurulmasına yol açan sebepleri açıklayabilmek için 19 ve 20. yüzyıllarda hüküm süren endüstriyel şartları ve politik meselelerin çözümlenmesinde devletlerin nasıl bir yol izlemek zorunda kaldıklarını, konu ile ilgili kurumların gelişimini kronolojik bir sıra içinde incelemek gerekir. Buna göre özetle 19 yüzyılın sonlarına doğru endüstri ülkelerinde işçiler tahammül edilmez şartlar altında çalışmakta ve durumlarını düzeltebilmek için sendikalar kurmaya, iş saatlerini indirmeye, çalışma koşullarını düzeltmeye, sosyal tedbirlerini almaya adeta savaşırcaşma çalışıyorlardı. Nitekim işçi haklarını kanunlarla korumak amacıyla Berlin, Zurich, Brüksel'de uluslararası kongreler tertip edilmiş, nihayet 1900 yılında tüm Fransız siyasi partileri uluslararası bir örgütün kurulmasını ve iş kanunları ile ilgili mevzuat üzerinde çalışılmasını oybirliği ile kabul etmiştir. Devletler bir yandan çalışma şartlarını düzenlemek, iş kanunlarını çıkartmak için kanunun tasarıları hazırlarken, öte yandan kendi ekonomik, sosyal, hukuki durumlarına uyacak ve sorunlara çözüm yolu getirebilecek müesseselerin kurulması gerektiğini anladılar.

1901 yılında toplanan Çalışma Kanunlarını düzenleme Uluslararası Örgütü'nün ilk kongresi Avrupa ülkelerindeki Çalışma ile ilgili müesseselerin kurulmasında büyük ölçüde yardımcı olmuştur. O

2) Bundan sonraki kısım Dr. Haşmet Başar tarafından tercüme edilmiştir.

zamana kadar her ülkenin kendi geleneklerine göre aldığı tedbirlere yeni bir şekil ve çehre verilmiştir. Nitekim kongreye katılan 8 ülkeden 4'ünün ilgili organları alınan kararları resmen desteklemişlerdir. Bunlar; Fransa Ticaret, Endüstri, Posta ve Telgraf Bakanlığına bağlı Çalışma Genel Müdürlüğü, Hollanda Kamu Çalışmaları Bakanlığına bağlı "İşçi ve Fabrikalar Genel Müdürlüğü", İsviçre Ticaret ve Tarım Bakanlığına bağlı "Sanayi Genel Müdürlüğü" yetkilileridir.

Uluslararası Çalışma Örgütünün yaptığı bir araştırmadan aynı yıllarda Belçikada bir "Kamu İşleri Bakanhğı"nm, Portekizde "Sanayi - Çalışma Bakanlığı"nm, Amerika ve Kanada da bağımsız çalışan kurumların varlığını, Almanyada ise "Çalışma Bürosu"nun kurulmak üzere olduğunu anlamaktayız.

Ayrıca Arjantinde 1907 yılında İçişleri Bakanlığına bağlı "Milli Çalışma Teşkilatı"mn ve Şilide "Çalışma Bürosu"nun faaliyete geçtiği yine aynı araştırmada ortaya çıkmıştır. Bu arada bazı ülkeler de, işçilerin kendi meselelerine eğilen kuruluşların çalışmalarına az da olsa iştirak ettikleri veya ettirildikleri de gözden kaçmamaktadır.

Birinci Dünya Savaşı arifesinde, endüstrileşmiş ülkelerde ekonomik ve sosyal bünyeye çeki düzen vermek ve özellikle düşünülen sosya - politik tedbirleri uygulamak amacıyla diğer devlet dairelerinden ayrı olarak, yalnız çalışma meseleleri ile ilgilenecek müesseselerin kurulmasına ilişkin çalışmaların yürütüldüğü ayrı bir gerçektir.

Özellikle şu noktayı belirtmek gerekir ki, Birinci Dünya Savaşı 19 yüzyıla hakim olan sosyal, felsefi ve ekonomik görüşlere son vermiş, devletlerin toplumu ilgilendiren olaylar karşısında, kayıtsız kalamıyacıkları, gerektiğinde bu meselelere müdahale etmek zorunda olduklarını ispatlamıştır. Nitekim Versailles Antlaşmasının XIII. Bölümünün 427. maddesi çalışan sınıfın meseleleriyle ilgili olarak tüm dünyada kanunlar çıkartılmasını öngörmektedir. Ayrıca Batı ülkelerindeki işgücü ve çalışma ile ilgili meselelere sulh yolu ile çözüm getirilmesine ilişkin çalışmaların hızlanmasına, Rus ihtilalinin dolaylı olarak önemli etkisi olmuştur. Aslında Çalışma Bakanlıklarının kuruluşunda üç ayrı safhadan söz edilebilir : Önceleri hükümetler ilk planda, çalışma büroları ve diğer müesseseleri kurmak suretiyle daha ziyade istatistiki malumat toplamak, bazı araştırma-

lar yapmak ve kanun gerekçeleri için destekleyici bilgileri elde etmek amacını gütmüşlerdir.

İkinci safhada, yürürlüğe konulan Kanunlarla beraber çeşitli bakanlıkların bünyeleri içinde devletin ekonomik ve sosyal görüşlerini uygulayan müesseseler ortaya çıkmıştır.

Birinci dünya savaşından sonra oluşan üçüncü safhada ise, tüm çalışma sorunlarının belli bir bakanlık bünyesi içinde toplanması, kontrol ve koordinasyonun sağlanması öngörülen amaçların başında yer almıştır. Bu sebeple ILO bünyesinde 1928 yılında kurulan bir ihtisas bölümü (specialized department) hükümetlere tüm işçi-işveren ve çalışma sorunları ile ilgili konularda yardımcı olmak amacını taşımıştır.

Bu akım devam etmiş, çalışma meseleleriyle ilgilenecek bakanlıkların yalnız işçi - işveren meseleleri ile değil, aynı zamanda endüstriyel anlaşmazlıkları çözmek, işsizliği asgari düzeye indirmek, sosyal sigortalar kurmak, işçi refahını arttırmak gibi görevler de verilmiştir. Nitekim 1938'e kadar Çalışma Bakanlığı, Sosyal İşler Bakanlığı, Sosyal Politika Bakanlığı gibi adlar altında, Avusturalya, Avusturya, Belçika, Kanada, Şili, Çekoslovakya, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İngiltere, Meksika, Yeni Zelanda, Norveç, Polonya, Romanya, İsveç, Amerika B.D., Yugoslavya ve Güney Afrika gibi ülkelerde Çalışma sorunlarını ele alan bakanlıklar kurulmuş ve bu bakanlıklara özellikle üç önemli alanla uğraşma fonksiyonu verilmiştir. Bunlar :

- 1 — İstihdamla ilgili meseleler,
- 2 — Sosyal sigortalar, sosyal konut işleri,
- 3 — Sosyal sağlık : işgücünün sağlığı, bulaşıcı hastalıklarla savaş, kimsesiz çocukların korunması v.b. dir.

II. Dünya Savaşı ile beraber, işgücü meselesi yeni bir vecheye kazanmış, eğitim, produktivite, işe yerleştirme, iş kazaları ve çalışma hayatının denetlenmesi meseleleri, üzerinde önemle durulan konular haline gelmiş, savaş sanayiinde çalışan işçilerin çeşitli yönleriyle korunması özellikle ele alınmış ve bu hususta çıkartılan kanunlar yalnız o ülkedeki işçileri değil, müstemlekeleri de kapsamış, uygulama alanında yeni müesseseler doğmuştur. Mesela İngilterede Müstemlekeler Bakanlığına bağlı işgücü Danışma Kurulu bu kuruluşlardan biridir.

İkinci Dünya Savaşı sona ermek üzereyken, 1944 Mayısında toplanan Fİledelfiya kongresi ILO'nun yeni bir sosyal politika çerçevesi içinde çalışmasını kabul etmiştir. Buna göre ülkelerin sosyo - ekonomik durumuna tesir edecek kararların alınmasında işçi ve işveren kuruluşlarının birlikte çalışması önerilmiş, bunu gerçekleştirebilmek için de her devletin bu işlere bakacak yetkili organını bir an evvel kurmasını tavsiye etmiştir.

İşin ilginç yanı o zamana kadar insani hisler ve sosyal düşünceler sonucu korunan işçi sınıfının bundan böyle ülkelerin ekonomik kalkınmasında önemli rol oynayacağı kabul edilmiş ve bu sosyal sınıfa ekonomik kalkınmayı harekete getirecek görev ve sorumluluklar yüklenmiştir.

Az Gelişmiş Ülkelerde Çalışma Bakanlıkları

Az gelişmiş ülkelerin yalnız sosyal ve ekonomik açıdan değil, aynı zamanda yönetim ve işgücü özellikleri açısından da çok geride kaldıkları ve özellikle yönetim sorununu halletmeden kalkınmada hareket etme "take off" seviyesine gelemeyecekleri ifade edilmektedir.

Bu ülkeler çalışma ve işgücü yönünden hemen hemen aynı özellikleri taşımaktadır. Örneğin : Toplam işgücünün çok küçük bir oranı sanayi sektöründe çalışmakta buna rağmen eğitim seviyesi ve produktivite çok düşük bir durum arz etmektedir. Her ne kadar kalkınma bir plan çerçevesi içinde gerçekleştirilmek istenmekte ise de, uygulama genellikle ciddi ve dengeli bir biçimde olamamakta, Bakanlıklararası koordinasyon sağlanamamaktadır. Bunun yanısıra bir çok az gelişmiş ülkede Çalışma Bakanlığı kurulmuşsa da, belirlenen amaçlar teoride kalmakta ve bütçeden bu bakanlık çalışmalarını için yetersiz fonlar tahsis edilmekte ve bu yüzden faaliyetler sınırlanmaktadır.

Bu ülkelerin bir çoğunda görülen diğer bir özellik ise, uzun yıllar egemenlikleri altında oldukları veya günümüzdeki iktisadi ilişkilerini sürdürdükleri veya çeşitli şekillerde yardım gördükleri ülkelerin Çalışma Bakanlıklarını kopye etmeleridir.

Mesela Ceylan, Malezya, Pakistan, Hindistan ve Nijerya'da İngiliz sisteminin, bazı Uzakdoğu Asya ülkelerinde ise Fransız sis-

temlerinin, Filipinler ve birçok Latin Amerika ülkelerinde Amerikan sisteminin uygulanmaya çalışıldığı görülmektedir.

MEVZUA GİRERKEN BAZI MÜLAHAZALAR

Muhterem Bakan ve Aziz dinleyiciler:

Mevzua girmeden önce umumi mahiyette bir kaç söz söylemekliğime müsadenizi rica edeceğim: Türkiyede geçirdiğim on iki sene zarfında, memleketin hükümet merkezinde İş Hukuku ve içtimalı siyasete ait çok mühim meseleler etrafında ilk defa fikirlerimi beyan fırsatını elde edebildiğim için gerçekten çok bahtiyarım. Bunun son olmamasını ümit ve temenni ederim. Burada vereceğim üç konferans bir kül teşkil eylemektedir. Bundan dolayı Perşembe ve Cumartesi günleri verilecek konferanslarda da hazır bulunmanızı önceden rica ederim. Bazı meselelere müteaddit defalar temas etmek mecburiyetinde kalacağımı. Bunun maksatsız bir tekrürden ibaret olduğunu zan etmemenizi dilerim. Çok açık konuşmak niyetindeyim. Hususi mahiyeti haiz bu toplantıda, açıkça fikir beyan etmeden faydalı netice alabileceğimizi zannetmiyorum. Bazı işleri tenkit edeceğim. Bundan dolayı kötü niyet sahibi olduğum zehabına kapılmayınız. Bütün tenkitlerimin müsbet ve yapıcı olduğunu ve memlekete faydalı olmak maksadını istihdaf eylediğini temin ederim.

Burada konuştuğlarımızın matbuata intikal etmesine tarafdar değilim. Bununla beraber toplantımızda konuşup müzakere ettiğimiz esas meseleler ve sosyal siyaset sahasında takip edilmesi lüzumlu yollar hakkında, aramızda mutabakat hasıl olduktan sonra, neticeler hakkında gerek sizlerin, gerek bizim bütün memleket gazetelerinde bir çok yazılar yazacağımızı ummaktayım. Çünkü gazetelerimizde Türk İş Hukuku ve Türk içtimalı politikası hakkında yazılar yazmak, Bulgaristan veya Yunanistandaki parti mücadeleleri yahut Fransız romancıları yahut Triyeste etrafındaki mücadelelere dair yazılara nazaran çok daha ehemmiyetli ve hayatidir. Hepimiz, memleket ve millete ait hayati meselelerin diğer bütün meselelerden evvel, matbuata intikal ederek münakaşa ve müzakere mevzuu olmasına yardım etmek mecburiyetindeyiz.

Çalışan insanlar Türk milli iktisadiyatının on mühim esaslarını teşkil etmektedirler. Bunlar olmaksızın, işinden ve hayatından memnun insanlar olmaksızın üzerinde çalıştığımız bu toprak hiç bir kıymet ifade etmez. Çalışan insanlar olmaksızın ekmezsiz ve kömürsüz kalırız. Nihayet çalışan insanlar olmaksızın memleket-te hiç bir sermaye teşekkül etmez.

Türk sanayii süratle gelişmektedir. Bununla beraber memleket henüz kapalı ve şuurlu bir işçi sınıfından mahrum bulunmaktadır. Fabrikalarımızda, işgüçlerinin girip çıkması, yer değiştirmesi hayret edilecek bir mertebeyi bulmaktadır. Madenlerimiz esas itibariyle iş mükellefiyetine istinaden işletilmektedir. Bazan, memleket-te kendi içinde kapalı ve sınıf şuuruna sahip bir işçi sınıfının teşekkül etmemiş olmasını memnuniyetle karşılayanlara rastlamaktayız. Bunlara göre, şuurlu bir işçi kitlesi bir takım müşküllere yol açmaktadır ve sosyal sınıfların teşekkülü asla arzu edilmiş bir nesne değildir. Bu çok meşum bir hatadır. Hakikatte sınıflar her modern cemiyetin zaruri ve gayri kabili içtinap hayat şekilleridir. Yalnız iptidai aşiretler ve göçebe bedevi kabilelerde sınıflara rastlanmaz. Yerleşik her halk mutlaka bir takım sosyal sınıflara ayrılır. Anadolu'da binlerce senedenberi arazi sahiplerinden, köylülerden, şehirli küçük sanayi erbabından, tacirlerden ve memurlardan mürekkep sınıflara tesadüf etmekteyiz. Şimdi memleketimizde de teşebbüs erbabından ve hayatları müddetince meslek ve sanatlarını muhafaza edecek olan müstahdemlerden ve işçilerden mürekkep üç yeni kapitalist sınıf doğmaktadır. Biz yeni sınıfların teşekkülüne ve doğmasına matuf bu cereyanın zaruretini idrak etmek ve bunu prensip itibariyle kabul eylemek mecburiyetindeyiz. Bunlar sağlam ve sihatli esaslara dayanan yeni hayat ve inkişafın emareleridir. Yalnız yanlış sınıf gururu, sınıf tezdad ve kinleri sosyal birer hastalıktır. Mamafih bunlar da oldukça eski hastalıklardandır. Bu zararlı sınıf gururu, ekseriya yukarı tabakalarda yani "efendiler" tabir olunan, arazi sahipleri, şehirli patrisseyenler, memurlar, kapitalist müteşebbisler... ilâh gibi zümreler arasında tezahür etmekte, buna mukabil sınıf kini, zaruret içinde yüzen köylüler, küçük sanayi erbabı, kapitalizmin proleterleri... ilâ gibi alt sınıf ve tabakalarda görülmektedir. Ancak ve ancak gerçek demokrat cemiyetler bu hastalıklardan sakınmaya veya bunları yenmeye mu-

vaffak olabilirler. Sınıf şuurunun doğması arzu edilmelidir, çünkü sınıf şuru alâkadarları müşterek organizasyonlar meydana getirmeye ve daha yüksek verimler elde etmeye sevk eder. Buna mukabil *sınıf mücadelesi* ise, hukuk nizamındaki tekâmül ve inkişafın, cemiyetin bünyesindeki tahavvüllere ayak uyduramamasının şaşmaz bir işaretidir. Muzdarip sınıflar cari (yahut eskimiş!) hukuk kaidelerini gayrı âdil bir fiil telâkki etmekte ve bunun içindir ki, mücadeleye girişmektedirler. Bunların başladıkları sınıf mücadelesi bütün bir cemiyeti son derece sarsabilir (tarihteki köylü ihtilâlleri, esnaf ihtilâlleri, proleter ihtilâlleri gibi). Sınıf mücadelelerinden sakınmanın yahut bunu, zabıta tedbirlerine dayanarak şeklen ve haricen değil, fakat sırf hukuka müsbet yeni şekiller vermek suretiyle dermen ve ruhan yok etmenin yegâne modern vasıtası içtimâî siyasettir.

İşte bu suretle birinci konferansımızın mevzuu olan modern Çalışma Bakanlıklarının vazifelerine gelmiş oluyoruz.

BİR ÇALIŞMA BAKANLIĞININ VAZİFELERİ

Çalışma Bakanlığı esas itibarıyla memleketin çalışan ve bilhassa ücret mukabiline çalışan insanların işleri ve meseleleriyle meşgul olur. Modern devletlerde ücret karşılığı çalışanların sayısı umum nüfusa nazaran daha büyük bir süratle artmaktadır. Bunun için Çalışma Bakanlıklarının ehemmiyeti de seneden seneye daha bariz mahiyet arz etmektedir.

Münhasıran insanlarla meşgul olma keyfiyeti, Çalışma Bakanlığının hem bir hususiyeti ve hem de bir rüchaniyetidir. Diğer ekseri Vekâletler Maliye gibi, ticaret gibi, Münakkalat veya Ziraat gibi, Medeni Hukuk veya Ceza Hukukuna ait mevzuat gibi, maddiyatla, eşya ile uğraşmaktadırlar. Hiç bir Bakanlık Çalışma Bakanlığı kadar doğrudan doğruya insanlarla temas etmemektedir. Çalışma Bakanlığı halka en yakın bir Vekâlettir ve en popüler bir Vekâlet te olabilir. İyi ve enerjik bir Maliye Vekili ekseriya muhittin kinine maruz kalır. Buna mukabil iyi ve enerjik bir Çalışma Bakanı sevilip takdir edilebilir.

Yeni bir Çalışma Bakanlığı için başlangıç, şüphesiz daima müşkildir. Diğer eski Vekâletlerle tezaatlar, münazaalar, aidiyet ve se-

löhijete ait ihtilaflar ekseriya eksik olmaz. Millî ekonomiye güya yeni yükler tahmil edilmesinden yahut da gerçekten yeni bir takım mükellefiyetler yükletilmesinden dolayı, İktisat Vekili ile ihtilâflara düşülebileceği gibi, yeni İş mahkemelerinin veya Sosyal Siyaset Mahkemelerinin Adliye Teşkilâtının klâsik bünyesine uymasından dolayı, Adliye Vekili ile bir takım anlaşmazlıklar tahaddüs edebilir. Ayrıca içtimaî politikaya ait bazı yeni tedbirlerin yol açtığı masrafların Bütçede yer almasından yahut bir takım eski vergi ve resimlerle Sosyal Siyaset'in mücadeleye başlamasından dolayı da Maliye Bakanı ile noktai nazar ihtilâfları olabilir.

Nihayet uğruna mücadele edilen, koalisyon hürriyetinin emniyet teşkilâtı için son derece "tehlikeli" telâkki edilmesinden, yahut da ücret ve iş meseleleri etrafında yapılan her türlü mücadelenin arkasında aşikâr olarak vaktiyle Prusyalı bir Dahiliye Nazırının söylediği gibi bir "ihtilâl heyulası sinmiş" bulunmasından dolayı İç İşleri Bakanıyle münazaaya düşülebilir. Bütün bunların haricinde "sosyal yardımları" ile de meşgul olması lâzımgelen Sağlık Vekili ile yahut meşguliyet sahasına yapı ve istihlâk kooperatiflerinin de dahil bulunduğu Ticaret Bakanı ile yetki ihtilâfları eksik olmaz ve bütün bu uyuşmazlıklar devam eder gider:

Anlaşılan Çalışma Bakanı müesses sulh ve sukûnu ihlâl eden bir insandır. Öyle ümit edelim ki bizzat kendisi bütün bu sitemlerden daha bidayette ürküp korkmasın! Esasen ciddi bazı hamleler yapmak cüretinde bulunan her insan, diğerleri nazarında muvazene-yi bozan bir unsurdur. Bununla beraber yeni Vekâlet eski ve belki de gerçekten hayatiyeti kalmamış bazı nizamların mümessilleriyle vaki büyük ve şahsiyata taalluk etmeyen noktai nazar ihtilâflarında, şüphesiz cesurane mücadele etmek mecburiyetindedir. Bilâhare bu meseleye mütallik tali ve fer'î mahiyetteki bazı noktaları burada bahis mevzuu edeceğiz. Fakat şimdiden şunu söyliyelim ki, selâhiyete ait ehemmiyetsiz bazı meselelerde her tarafta olduğu gibi bizde de durediş olan kimsenin, karşı tarafın arzusuna uyması akılâne bir hareket olur. Asıl mesele bazı işlerin hangi Bakanlık tarafından görüleceği değil, fakat bu işlerin gerçekten ciddi bir şekilde ele alınıp muvaffakiyetle neticelendirilmesidir. Bu hususda da sırası geldikçe bazı misâller vermek istiyorum.

Yukarıda da söylediğimiz gibi, Çalışma Bakanlığı esas itibariyle memleketin çalışan fakat hasseten ücret mukabilî çalışan insanlarına ait meselelerle uğraşan bir Bakanlıktır. Bu iştigal sahası altı büyük mevzuu ihtiva etmektedir :

1- Emek piyasası, 2- İş Hukuku, 3- Emegın Korunması, 4- Kendi Kendine Yardım, 5- Sosyal Sigortalar, 6- İctimaî Yardım lar.

Şimdi Bunları sırasıyla tetkik edelim :

1- Boş iş yerlerinin tesbiti ve bunların doldurulması meselesi. Yani işe ve işçiye aracılık meslekî istişâre, çıraqlara tavassut ve kriz ve depresyon devirlerinde işsizlere bakım ve yardım, (şef : iktisatçı) efendim Profesör bu teşkilâtın başına getirilecek zatın bir iktisatçı olması lüzumuna işâret etmiştir.

2- Ücret karşılığı çalışanlara mahsus yeni bir hukuk nizamı ihdası meselesi. Yani muazzam İş Hukuku sahası, iş akdi, ücret sistemleri, ihbar hukuku, dahilî talimatnameler, işçi ve müstahdemlerden mürekkep komisyonlar, ferdi iş ihtilâflarının halline mahsus İş Mahkemeleri.....ilâh. (şef hukukcu)

3- Çalışan insanların bilûmum işletme tehlikelerine karşı korunması, Yani umumi manada emegın korunması ve işletme hifzı sıhhası bilhassa "tehlikeli" tabir olunan işletmelerde ve iktisat kollarında çalışanların korunması, hafta tatili, umumi tatil ve bayramlar, iş müddeti ve fazla mesai, çocukların korunması, gençlerin korunması ve kadınların korunması, Koruma hükümlerinin son derece müessir bir şekilde tatbikini temin bakımından işletmelerin mura-kabesi (sanayinin teftişi veya sanayi müfettişliği) (şef : mühendis veya hekim)

4- Meslekî cemiyetler ve kooperatifler yoluyla ücretlilerin kendi kendine yardımı. Yani kolasyon hakkı, grev lokavt hakkı ve boykot hakkı. Asgari ücretler ve meri ücret hadlerinin değiştirilmesi. Kitlevî ihtilâfların tahkimi iş normlarını tayin ve tanzim eden kollektif mukaveleler yapılması, istihlâk ve yapı kooperatifleri hukuku (şef : iktisadçı)

5- Tam veya kısmî işten kalma, ve çahşamamazlık hallerinde ücretlilere ve ailelerine bakım ve yardım meselesi. Yani hastalık si-

gortası, analık sigortası, ölüm parası sigortası (yani teçhiz ve tekfin sigortası,) kaza sigortası, malûliyet sigortası, ihtiyarlık sigortası, dulluk ve yetimlik sigortası ve işsizlik sigortası, (bu saydıklarımız modern sosyal sigortacılığın 9 sahasını ihtiva etmektedir) (şef : iktisatçı)

6- Kelimenin en kesin manasiyle umumi sosyal muavenet işleri. Yani gençlerin korunması ve yapılacak yardımlar, sağlık, talim ve terbiye işleriyle uğraşma, fakirlere yardım. Bunlar modern sosyal muavenete ait başlıca dört büyük sahayı teşkil etmektedir. Bunun yanında işletmelere mahsus içtimaî muavenet işleri ve tasarruf sandıkları. (şef : iktisatçı)

Bu altı esas meseleden ilk beşi, Çalışma Bakanlığının dar manadaki çalışma sahasına dahil bulunmaktadır. Buna mukabil altıncı mesele yani umumi sosyal yardım işi, Vekâletin geniş manadaki faaliyet sahasına girmektedir. İlk beş mesele umumiyet itibariyle "ücretlilere" yani işçi ve müstahdemlere münhasır olmakla beraber, bu işler meyanında hususiyle dördüncü ve beşinci gruplar altında sayılan faaliyetlerin genişletilmesi imkânları da daima mevcuttur. (Kooperatiflerle sosyal sigortaların Beveriç plânında olduğu gibi, genişletilerek umumi manada bir halk sigortası haline getirilmesi ...ilâh gibi). Fakat altıncı faaliyet sahasını teşkil eden umumi sosyal yardım işinde, prensip itibariyle ücretliler çevresinin çok daha dışına çıkılır. Bu sahada işçi ve müstahdemlerden başka diğer bütün sınıfların mensuplarına, bilfarz köylülere, küçük sanayi erbabına, memurlara.... ilâh çeşitli şekillerde yardım edilir.

Çalışma Bakanlığının dar manadaki mevzuuna dahil bulunan ve beş gurup altında toplanmış olan bütün bu meseleler, 1936 tarihli Türk İş Kanununda zikredilmiş olmakla beraber bunlardan 2-4 üncü gruba dahil meseleler Kanunda büyük bir dikkatle tertip ve tanzim edilmiştir ve bunlar sadece işçi ve müstahdemlere aittir, başka sınıflar bu hükümlerden hiç bir suretle istifade ettirilmemişlerdir. Altıncı gurubu teşkil eden içtimaî yardım işleri Türkiyede bugüne kadar sağlık sahasında, o da henüz yeni yeni başlamış bulunmakta olup, diğer işler Kanun Vazu tarafından henüz ele alınmış değildir.

Bu altı büyük faaliyet sahasının sayılmasından yeni Bakanlığımızın dayanacağı plân ve taksimat da kendihğinden meydana

çıkılmaktadır. Bugüne kadar İktisat Vekâleti tarafından deruhte edilmiş bulunan "iş dairesi" ne ait işler, yukarıdaki plâmımıza göre, Çalışma Bakanlığının mustakil ikinci şube veya müdürlüğünün mevzuunu teşkil edecektir. Yani yeni ismiyle "İş Hukuku Şubesi veya Dairesi" Yeni Bakanlığın bu altı esas iş sahasından üçü yani emek piyasası, sosyal sigortalar ve umumi sosyal muavenet işlerini ihtiva eden ve mustakbel I, V, VI mıcı şube veya müdürlüklerin mevzularını teşkil edecek olan meseleler hakkında burada biraz etraflı izahat vermek istiyorum. II, III ve dördüncü şube veya müdürlüklere ait olan işler hakkında (yani İş Hukuku, emeğin korunması ve kendi kendine yardım), Türk İş Kanunuyla bu Kanunun gelişmesi imkânlarına tahsis ettiğimiz ikinci konferansta tafsilât vereceğiz. Nihayet sosyal sigortacılık sahasında teşebbüs ettiğimiz ilk tecrübeye ait pratik meseleleri de 1945 tarihli Sigorta Kanunuyla beraber üçüncü konferansımızda ele alacağız.

1 — Şu halde Çalışma Bakanlığının Birinci şube veya müdürlüğünün mevzuunu teşkil eyleyen iş piyasasına ait meselelerin izahına başyahm :

Türk İş Kanunu, IV üncü faslın 63 - 71 inci maddeleri, Türkiye'de İş ve İşçi Bulma Teşkilâtına ait fevkalâde güzel bir programı ihtiva etmektedir. Bu program, Batı memleketlerinde bu sahada yapılmış bulunan teknil tecrübelerle mevcut müesseseler nazarı dikkate alınmak suretiyle vücude getirilmiştir : Mahalli ve vilâyetler arası aracılık, ve bu işin iş akdinin her iki âkidi için de parasız yapılması, bundan sonra emek piyasası istatistikleri, ücret istatistikleri, geçinme istatistikleri, iş güçlerinin talim ve terbiyesi, hususi mahiyeti haiz iş idarehanelerinin tasfiyesi, otel, han, pansiyon, lokanta ve kahvehanelerde iş ve işçi bulma simsarlığını yasak etmek vesaire gibi meselelerin hepsi kanunda yer almış bulunmaktadır.

İş Kanununun 146 mıcı maddesine göre, İş ve İşçi Bulma Teşkilâtının 15 Haziran 1939 yılında ikmal edilmiş olması iktiza ediyordu. Bugün bu teşkilâttan bir eser var mıdır? Bütün bu program bugüne kadar kâğıt üzerinde kalmış ve memleketimizin üç büyük vilâyetinde dahi şimdiye kadar resmi mahiyeti haiz İş ve İşçi Bulma Teşkilâtı kurulmamıştır. Yakın zamanda yüz binlerce

asker terhis edilecektir. Fakat biz bunlardan hiç değilse bir kısmını olsun emek piyasasında açık bulunan işlere yerleştirecek en ufak çapta bir teşekkülden bile mahrum bulunmaktayız. Türk emek piyasasının vaziyeti bugün bir hercümerç manzarası arz etmektedir. Hiç kimse açık iş yerlerinin nerede, hangi meüssesede mevcut olduğunu bilmediği gibi, hiç bir işletme de muhtaç bulunduğu elverişli iş güçlerini nasıl ve nereden temin edeceğini kestirememektedir. Bir daktilo kız veya bir montör bulabilmek için gazetelere ilânlar verilmekte ve bir işe girebilmek için ise, haftalarca ve hatta aylarca körü körüne kapı kapı dolaşmak zarureti hasıl olmaktadır. Gerek gazete ilânları, gerek işletmeleri dolaşma usulleri, açık iş yerlerinin doldurulması itibariyle en berbad ve en acınacak vasitalardır. İşsizleri bir istismar mevzuu haline getirmiş olan hususi iş idarehaneleri ile kahve ve gazino sahiplerinin yapageldikleri iş simsarlığı gerek vakit, gerek para israfı bakımından rağbet görececek usuller değildir. Bu durum medeni bir memleket için yüz kızartıcıdır. Hatta memleketimiz namına iki katlı utandırıcı bir durumla karşı karşıya bulunmaktayız. Çünkü bir taraftan, İş Kanununun 67 - 71 inci maddeleriyle de sabit olduğu gibi, Türkiyede bir çok işlerin iyi ve mantıki bir şekilde nasıl tertip ve tanzim edileceği bihnetmekte fakat diğer taraftan devlet, İş Kanuniyle bizzat kendisine tahmil ettiği mükellefiyetleri ifa etmemiş bulunmakta ve sırf bu yüzden millî iktisat, müteşebbisler ve ücretliler sıkıntı çekmek ve maksatsız masraflar yapmak zorunda kalmaktadırlar. Aziz Bakan işte Vekâletinizin uğraşacağı ilk iş bu olmalıdır. Şu halde 1 inci şube veya daire derhal işe başlamalı ve nihayet Türk emek piyasalarında bir nizam ve intizam temin edilmelidir.

Söylemeğe lüzum yoktur ki, resmi mahiyeti haiz İş ve İşçi Bulma Teşkilâtı, bidayette, sırf mahalli olarak kurulmalı ve ilk önce memleketin üç büyük vilâyetiyle, bunların dışında aglebi ihtimal Adana ve diğer bir kaç mümasil sanayi şehrinde işe başlanmalıdır. Evvelâ sırf vasıflı işçilere ait bir kaç iş bürosu kurulabilir ve bunların başına da ait oldukları sanayi şubesinde mütehasıs birer müdür veya şef getirilebilir. Meselâ lokanta, gazino, kahve ve benzer iş yerlerinde çalışan bir personele mahsus bir büro, ticarethane ve büro personeline mahsus bir büro, terzi erkek ve kadınlar için bir iş bürosu, metalurji sanayi işçileri, ağaç

sanayii işçileri için birer büro kurulabilir. Bunun yanında vasıfsız fabrika işçilerine, hammallara... ilâh mahsus umumi bir servis ve evlerde, çalışan aşçı, hizmetçi vesaire için de başka bir servis veya büro vücûde getirilmelidir. Her servis için bir oda, bir telefon ve bir kartoteks kâfidir. Asıl mesele işe ve işçiye aracılık eden servisi idare eyleyen şahsın seçimindedir. Bu şahsın, bir mütehas-sıs sıfat ve selâhiyetle işletmelerin ihtiyaçlarını yakından bilme-si, işsizlere insanca muamele etmesi, kırtasiyecilikten son derece sakınması zaruridir. Bu şekilde bir çok açık iş yerleri, telefonla haber verilmek suretiyle derhal, aynı gün doldurulabilir. İşsizler müracaatları esnasında, şayet varsa, sertifikalarını ibraz etmeli ve bu sertifikalar büro memuru tarafından derhal, görülmelidir. Bü-roda bütün açık iş yerleri ve iş talepleri kartlara geçirilir (bunları listelere yazmaktan sureti katiyede sakınılmalıdır). Bu suretle bü-ronun ve hatta şehrin, muayyen iş ve işçi zümresine ait aylık istatistik verileri elde edilmiş olur. İşletmelere açık iş yerlerini ih-bar mükellefiyeti tahmül edilmelidir. Fakat işletmeler, büro tara-fından gösterilecek kimseleri işe almaya mecbur tutulmamalıdır-lar. İş arayanlar için vaz edilecek ihbar mükellefiyeti hem lüzum-suz ve hem de kabili tatbik değildir. İş ve İşçi Bulma Bürosu veya şubesi iyi işleyecek olursa, işsizlerin esasen buraya hiç bir mecburiyete lüzum kalmadan kendiliklerinden koşup geleceklerine şüphe yoktur. (Bu vaziyet karşısında büroya müracaat etmeyenlerin ahmakça hareket ettikleri aşikârdır). İşe aracılık, iş mukavelena-mesinin her iki tarafı için de hiç bir masrafı mucip olmamalıdır. Büro memurunun maaşı ile kırtasiye masrafları gibi nisbeten çok cüzi harcamaların esas itibariyle belediye tarafından deruhte edil-mesi ve icabı hale göre devletin de bir mikdar yardımda bulun-ması lâzımdır. Telefon tesisat ve konuşma masraflarını bizzat devletin üzerine alması ve bütün bu işlerde damga pullarının asla bahis mevzuu olmaması zaruridir. Memleketin iktisadi işlerine en büyük bir hizmet ifa eden iş bürolarını pul derdinden kurtarmak lâzımdır.

Büyük şehirlerde kurulacak ilk İş ve İşçi Bulma Teşkilâtından sonra, küçük şehirler için işe tavassut memurları yetiştirmek müm-kün olabilir. Bunların seçimine büyük bir ehemmiyet verilmesini söylemeğe lüzum görmüyorum.. İşinin başında kahve ve sigara içen ve mütemadiyen gevezelikle vakit geçiren insanlarla asla alâka-mız olmamak lâzımdır. Bir iş için büroya müracaat eden işsiz-

lerle işçi bulmak için baş vuran işletmelere seyyanen muamele edilmeli, hiç kimse diğerine takdim olunmamalıdır. İş ve İşçi Bulma Teşkilâtında akrabalığın, din, mezhep ve politikanın asla rolü yoktur. Teşkilâtın dayanacağı yegâne prensip şu olmalıdır: Elverişli insanı elverişli işe yerleştirmek. Büro memuru, biri işletmeye, diğeri namzede mahsus olmak üzere iki ayrı basit kart doldurur. İşte, büronun bütün kırtası muamelesi bundan ibarettir. Tanıtılmak üzere işletmeye gönderilecek olan iş arayana bir sevk pusulası verilir. Namzed işe alındığı takdirde işletme bu pusulayı posta ile büroya gönderir. Şayet talip işe alınmamışsa bu pusulayı bizzat büroya getirir. Bütün bunlar son derece basit işlerdir. İyi bir iş bürosu memuru, bir kaç ay içinde gerek işçilerin, gerek müesseselerin en geniş itimadını kazanmaya muvaffak olur.

Her meslek zümresi için küçük birer odadan, birer telefon ve kartotekten maada bütün bina dahilinde 3 tane bekleme odasına ihtiyaç vardır. Bu odalardan ikisi büyükçe ve üçüncüsü küçük olmalıdır. Büyük odalardan birisi erkek işsizlere, diğeri kadın işsizlere tahsis edilmeli, küçük oda ise, büro ile bizzat temasa gelen işletme idarecilerinin emrine verilmelidir. (Bilfarz telefonları olmayan küçük sanayi ustaları gibi). Hiç kimse muayyen bir işi kabul etmeye veya herhangi bir işçiyi işine almaya zorlanmamalıdır. Sadece açık iş yerlerinin büroya ihbar edilmesinde mecburiyeti haricinde, bütün işler iradi ve ihtiyari bir şekilde cereyan etmelidir. İş ve İşçi Bulma Teşkilâtı ücret münasebetlerine asla müdahale etmemeli, ancak işsizlerin talep ettiği ücret miktarı ile, işletmenin vereceği ücret miktarını taraflara tebliğ ile iktifa eylemelidir. İş ihtilâfları esnasında da büro aracılık işlerine devam eder. Bütün bu ihtilâfların büro ile bir gûna alâkası yoktur. Ancak büro, mukavele hükümlerinin nakzı suretiyle işinden ayrılmış olanlarla ve teşkilâta karşı dürüst hareket etmeyenlerle (bilfarz gürültü ve patırdı çıkaranlarla ayyaşlar ve sahte evrak ibraz edenlerle), muvakkat müddetlere inhisar etmek üzere alâkayı keser. Aynı suretle mukavele hükümlerini nakzı yoluyla lokavt ilân etmiş bulunan ve kanun hükümlerinin tatbikinde açıkça kayıtsızlığı görülen işletmelerle de alâka ve münasebet kesilir (meselâ İş Kanunu, Hafta Tatili Kanunu... vs. gibi kanun hükümlerini tatbik etmeyen müesseseler).

Sayısının az olmasını umduğumuz bütün bu kabil vakalar aynı sayıda müteşebbis ve ücretlinin iştirak ettiği pariter İş ve İşçi Bulma Komisyonları tarafımdan inceden inceye tetkik edilmelidir.

Yukarıda tetkik ettiğimiz noktalar işe ve işçiye aracılık teşkilâtının tatbikatta dayanacağı en mühim esas fikirlerdir. Bu esaslar Çalışma Bakanlığının I inci müdürlük veya şubesi tarafından belediyelere tebliğ ve tatbik edilip edilmedikleri devamlı şekilde mürakabe olunur. Bu işin teferruatının tesbiti hususunda tecrübelerimizi her zaman enürinize amade tutmaktayız.

Zamanla İş ve İşçi Bulma Teşkilâtına, daha başka vazifelerin de tahmilî kabildir. Bu yeni işler meyanında, küçük sanayi, sanayi, ve ticarete çırak ve çıraklık işlerine aracılık, gerek mekteplerin son sınıf talebesi için, gerek mektebi ikmal etmiş olanlara mahsus meslekî istişare ve depresyon devirlerinde âmme yardım ve himayesi gören işsizlerin kontrolü zikredilebilir. İş ve İşçi Bulma Teşkilâtının deruhte edeceği bu fonksiyonların teferruatına bugünden temas etmek istemiyorum.

Keza şehirler ve mıntıklar arası tavassut işi, yani işsizlerin açık iş yerlerinin mevcut bulunduğu mahallere sevk edilmesi keyfiyeti, teşkilâtın bilâhare deruhte edeceği işler cümlesindedir. Haddi zatında çok mühim olan bu işten daha evvel, memlekette mahalli İş ve İşçi Bulma bürolarından mürekkep bir şebeke vücude gelmelidir. Bu ağ örüldükten sonradır ki, Çalışma Vekâleti hiç bir büyük müşkülle karşılaşmaksızın yukarıda söylediğimiz bölgeler arası işe tavassut teşkilâtını kurabilir. Bu teşkilâtta da en mühim fonksiyonu ifa eden telefondur. İş ve İşçi Bulma işlerinde ne kadar az yazılıp çizilirse, neticenin o nisbette iyi olacağını peşinen söylemek mümkündür.

Yeni Çalışma Bakanlığının, İş Hukukuna, emeğin korunmasına ve kendi kendine yardıma taallük eden I. inci, II inci ve III üncü müdürlük veya şubelerinin vazifelerinden ikinci konferansımızda bahsetmek istiyoruz. Esasen bunlar, Türk İş Kanununun şumulü içine giren meseleler cümlesindedir.

Fakat V inci şubenin iştigal mevzuunu teşkil edecek olan sosyal sigortalar hakkında burada bir kaç kelime söylemek arzusundayım.

Türk İş Kanunu, tıpkı İş ve İşçi Bulma Teşkilâtı gibi, Türkiye'de çalışan insanlar için büyük bir sosyal sigorta teşkilâtı vücutte getirilmesi meselesiyle de meşgul olmuştur. Kanunun VII inci faslının 100 - 107 inci maddeleri, mustakbel Türk sosyal sigortalarının dayanacağı, aslında pek mükemmel bir çok esaslar saymaktadır. 107 inci maddeye göre, iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortalarına dair hazırlanacak bir lâyiha'nın, en geç 15 Birinci Kânun 1936 tarihine kadar Büyük Millet Meclisine sevki icap ettiği gibi, 15 Haziran 1937 tarihine kadar da malullük, ölüm ve ihtiyarlık hallerini derpiş eden bir sigorta idaresi kurulması iktiza ediyordu.

Kanunen tesbit ve tayin edilmiş bulunan bu mükellefiyetler ifa edilmemiş, nihayet 1945 senesi yaz mevsiminde iş kazası, meslek hastalıkları ve analık sigortalarına ait bir kanun neşredilmiştir. Bu Kanunu üçüncü konferansımızda tetkik etmek istiyoruz. İş Kanunumuzun vaadine rağmen şimdiye kadar bir türlü yapılamayan işlerin mümkün olduğu kadar süratle ifası yeni Çalışma Bakanlığımızın en mühim vazifeleri meyanımdadır. Türkiye, çalışan memleket çocuklarına bakım, yardım ve ihtimam sahasında maalesef bütün dünyada kötü bir nam kazanmıştır. Biz 20 sene zarfında oldukça büyük ve ehemmiyetli bir fabrika sanayii kurmaya muvaffak olduk. Fakat yine biz, bütün dünya memleketleri arasında, bugüne kadar, sosyal sigortacılık sahasında henüz ilk adımı bile atmamış olan yegâne sanayileşen memleketiz. Bu kötü vaziyeti esasından değiştirmek için mümkün olan her şeyi yapmak mecburiyetindeyiz.

Ayrıca şu noktayı da arz edeyim ki, mustakbel sosyal sigorta teşkilâtının bünyesinden bahseden İş Kanunumuzun 100 üncü maddesinde, bu işlerden anlayan herkesin dikkatini çeken bir nokta vardır ki, bu da Kanunun hastalık sigortasına asla temas etmemiş olmasıdır. Bunun sebebini anlamak bir türlü mümkün olamadı. Fakat sebep ne olursa olsun şunu söyleyeyim ki, iyi işliyen bir hastalık sigortası, her çeşit sosyal sigorta yapısının temelini, hem de içtinabı kabil olmayan esasını teşkil eder ve bu olmayınca diğerleri düşünülemez. Hastalık, çalışan insanları ve bunların aile efradını tehdit eden en mutad ve en acil bir tehlikedir. Mahalli hastalık sandığı bütün sigortalılara en yakın bulunan bir sosyal sigor-

ta müessesesidir ve bu teşekkül kaza ve ihtiyarlık sigorta kollarının da mahalli olan zaruri ve tabii temeli olmak lâzım gelir. Biz şimdi kaza sigortası teşkilâtına dayanan ve bunun gölgesi altında bulunan bir analık sigortası kurmak istiyoruz. Bununla beraber analık sigortasının kaza sigortasıyla hiç bir organik münasebeti yoktur. Bu analık sigortası dünyanın her yerinde umumi hastalık sigortası ile en yakın bir alâka ve münasebet kurmak suretiyle vücade getirilmektedir. Bizde, umumi hastalık sigortalarının tesisi şimdilik derpiş edilmediği için, istikbalde analık sigortasının idare masrafları diğer memleketlere nazaran maalesef oldukça mühim yekûna balığ olacaktır. Kaza sigortası teşkilâtı her sanayi muntıkasında, organlar vücade getiremez. İşte mahalli hastalık sandıklarının mevcut olmaması yüzünden bu teşkilât parmağın ezilmesi ve derinin sıyrılması gibi oldukça küçük yaralanma ve berelenme vakalarıyla rahatsız edilecek olursa, çok ağır ve çok pahalı çalışmak mevkiinde kalacaktır. Küçük kazalar her yerde hastalık sigortası tarafından tazmin edilir. Yeni sosyal sigorta kanunu hazırlanırken fikrimiz sorulsaydı, bittabi bugünkü şeklin mahzuruna işaret ederdik. Ve neticede bu hatadan sakınmak mümkün olurdu. Bununla beraber bugünkü vaziyetten dolayı müteessir ve müteessif olmaktan da ele bir şey geçmez. Yapılacak iş, derakap bir hastalık sigortası Kanunu projesi hazırlamaktır. Bu Kanun lâyhasının teferrüatına burada temas etmeyeceğiz. Mamafih bu hususta her zaman Vekâletin emrine amade olduğumuzu ilâve edelim. Bu mustakbel hastalık sigortasının bünyesi içinde ölüm parası (yani teşhiz ve tekfin) sigortasıyla analık sigortası kollarının da yer alması icap eder. Bunun haricinde mahalli hastalık sandıklarının, kaza sigorta teşkilâtının temelini teşkil etmesi ve kazazedelere, ilk 8-13 hafta zarfında bakması zaruridir.

Nasıl hastalık, ölüm parası ve analık sigortaları organik bir şekilde yekdiğerinin mütemmimi ise, diğer taraftan ihtiyarlık, malûliyet, dulluk ve yetimlik sigortaları da aynı şekilde birbirlerini tamamlarlar. Bu dört sigorta kolu içinde mahalli hastalık sandıkları zaruri ve lüzumlu bir temel teşkil eder. Bütün yedi sigorta şubesi için, idarenin kolaylaştırılması ve masrafların azaltılması bakımından yeknasak ve tek bir aidat (yani rizikoların mahiyetine bakılmaksızın alman tek aidat) esasının vazı mümkündür. Ancak

kaza sigortası için aidatın hususi şekilde hesaplanması lâzımdır. Çünkü kaza ihtimalleri muhtelif iktisat şubelerinde çok fazla değişiklikler arz etmektedir. Şimdiye kadar zikrettiğimiz sekiz sigorta kolunun heyeti umumiyesi için, ücret miktarının vasatı ve takribi olarak % 15 ini aidat olarak hesaplamak mecburiyetündeyiz. Bununla beraber sırf kaza sigortası koluna ait primlerin, teşebbüs erbabı tarafından deruhte edilmesi lâzımdır. Nitekim Sosyal Sigorta Kanunumuz da aynı yolu takip etmiştir. Diğer sigorta kollarının primlerini yarı yarıya olmak üzere müteşebbislerle sigortalılara yükletmek muvafıktır. Bu usul mevcut sistemlerin en basitidir. Aslında kendi kendini idare eden bir mekanizma olmak itibariyle sigorta idaresinin, primleri ödeyenler tarafından bizzat sevk ve idaresi lâzımdır. Teşkilâtın devlet memurları vasıtasıyla idare edilen bürokratik bir teşekkül haline getirilmemesi zaruridir. Sosyal sigortaların teferruatına ait meseleleri, diğerlerinde olduğu gibi, bugün burada münakaşa etmek istemiyorum.

Biraz evvel izah ettiğimiz 8 sosyal sigorta kolu ile, İş Kanununun 100 üncü madesinde teşkili derpiş edilen işsizlik sigortası sisteminin hiç bir alâka ve münasebeti yoktur. İşsizlik hali, hastalık, analık, ihtiyarlık ve hatta işletme kazası gibi, istatistiklere dayanmak suretiyle önceden hesaplanması mümkün olan bir tehlike değildir. Nitekim 1929-1933 depresyonları beklenen neticelerin hilâfına olarak fazla devam etmiş ve büyük tahribat yapmıştır. İşsizliğin çok kerre hâdiselerin muhtemel mantığına aykırı bir seyir takip etmesi, bizi, memlekette işsizlik sigortası ihdası yerine, işsizlere kanuni ve mecburi bir şekilde bakım ve yardım fikrine meyil ettirmektedir. Bu işin icap ettirdiği masrafları, sigorta aidatı yerine, işletmelerden alınacak hususi mahiyetteki vergilerle kapamak mümkün ve maksada uygundur (nitekim Amerikan sistemi de böyledir). Bütün bu işsizlik meselesi bizim için, eski sanayi memleketlerinde olduğu kadar mühim ve müstacel bir mahiyet arz etmemektedir. Bundan evvel iyi işleyen bir hastalık sigortası ile keza mükemmel çalışan bir ihtiyarlık, malûliyet ve eytam ve eramil sigortası kuralım kâfidir. Bu arada beklenmedik bir depresyonla karşılaşacak ve bu yüzden bir kısım işçilerimiz işsiz kalacak olursa, bu takdirde, işsizleri sevk edecek, yol ve demiryolu inşaatı, küçük evlerden mürekkep mahalleleri vücuda getirilmesi,

resmi inşaat gibi bir çok natamam işlerimiz vardır. Kriz ve depresyon devirlerinde işsizlerin sevk edilecekleri işleri tayin ve tesbit eden bir programın Çalışma Bakanlığı tarafından şimdiden hazırlanması ve Bakanlığın bu hususda Maliye, iktisat, nafia ve Ulaştırma Vekâletleriyle temasa gelmesi ihmal edilemeyecek bir tedbirdir. Büyük Britanyayı örnek tutmak suretiyle bir işsizlik sigorta şubesi vücade getirmeyi, tavsiyeye değer bulmuyoruz.

Buna mukabil Çalışma Bakanlığının, sosyal sigorta mahkemeleri teşkili için derhal harekete geçmesi zaruridir. Sosyal sigorta işlerinden doğacak her türlü ihtilâfın mümkün olan süratle hal ve fasl edilmesi lâzımdır. Çünkü bu kabil ihtilâflar nihayet işçi ailelerinin maişet ve mevcudiyetleriyle alâkalı bulunmaktadır. Ayrıca işbu mahkemelerin alakalılarından harç ve masraf almaması da lüzumludur. Çünkü hasta, malûl, dul ve yetimlerin mahkeme masraflarını ödeyecek vaziyette olmadıkları malumdur. Esasen, sosyal sigorta teşkilâtına malik olan bütün memleketler meccani olarak çalışan hususi sosyal sigorta mahkemeleri teşkil etmişlerdir. Bu mahkemelerin kazaî içtihadlarına, daima, müteşebbis ve sigortalıların mümessilleri pariter bir şekilde iştirak ederler. İhtilâfın süratle ve masrafsız olarak halli icap ettiği için, bu kabil mahkemelerde avukatlara vekâlet ve temsil hakkı verilmez. Bir sosyal sigorta kanunu isdar etmiş bulunan memleketimizin, sosyal sigorta mahkemelerine de ihtiyacı olduğunu bir defa daha hatırlatalım.

Yeni Çalışma Bakanlığımızın yukarıda saydığımız beş şubesinden de bir çok istatistiki veriler meydana gelecek ve bunlar kamu menfaati için son derece faydalı olacaktır. Bu cümleden olmak üzere, emek piyasası istatistikleri, ücret istatistikleri, kaza istatistikleri, hastalık istatistikleri vs. zikredilebilir. Çalışma Vekâleti bütün bu istatistiki verileri toplayıp neşretmelidir. Önceleri her şube ve keza yeni sosyal sigorta dairesi kendi bünyesi içinde küçük bir istatistik bürosu organize etmeli ve bu bürolar zamanla İstatistik Umum Müdürlüğü teşkilâtı dahilinde kurulacak hususi bir "Sosyal Siyaset İstatistik Servisi" ne malzeme sevk etmelidirler. Bittabi bu servisin Çalışma Bakanlığı ile çok sıkı bir işbirliği yapması zarureti vardır.

Konferansımıza nihayet vermeden, Çalışma Bakanlığının mustakbel VI ncı daire veya şubelerini teşkil edecek olan umumi sosyal yardım işleri hakkında da bir kaç kelime söyleyelim :

Umumi sosyal yardım işi her şeyden evvel bizzat halk tarafından ele alınıp neticelendirilmesi lâzımgelen bir meseledir. Halk bu işi, tamamen hususi ve ihtiyari bir şekilde teşkil edilen sosyal yardım cemiyetleri (insani veya dinî) esaslara dayanan teşekküller) yoluyla hal etmelidir. Maalesef memleketimizde bu işe ciddi ve mütevazî şekilde belki de henüz başlanmış veya başlanmak üzere bulunmaktadır. Fakat bu iş, saniyen belediye ve vilâyetlere ait bir faaliyet mevzuudur ve şüphesiz gazino veya spor sahaları inşasına nazaran çok daha mühimdir. Bu sahada Avrupa ve Amerikada yapılmış bulunan tecrübelerden çok şeyler öğrenilebiliriz. Çalışma Bakanlığı bu işlerle meşgul teşekkülleri irşat, teşvik ve hatta lüzum hasıl olduğu takdirde paraca takviye etmelidir. Fakat teşkilâtın ihdası ve işlerin görülmesi esas itibariyle vatandaşlara ait bir keyfiyettir. Halk, cemiyetler kurmak ve kendi kendini idare esasma dayanmak suretiyle bu işi muvaffakiyetle neticelendirebilir.

Gençliğin yetiştirilmesi ve bakımı sahasında da, 18 yaşına kadar çocuklara mahsus mecburi meslek mektepleri ve gençlere mahsus yurtlar, ve misafirhaneler vasıtasıyla sıhhatli ve ahlâklı bir gençlik yetiştirmek mecburiyetindeyiz. Bundan maada derbeder ve perişan bir hayat süren gençlerin de gençlere mahsus mahkemeler, islâhhaneler, kurtarma yurtları vs. gibi müesseseler vücade getirmek suretiyle kurtarılmaları lâzımdır.

Bugün esas itibariyle Sağlık Bakanlığı tarafından deruhte edilmiş bulunan sağlık işleri sahasında, sari hastalıklara ve bu meyanda bilhassa sari bir mahiyet arz eden modern rakı iptilasma, ve süt çocukları vefiyatına karşı mücadele tedbirleri alınmalıdır. Cehalet ve pislik bu hususda en büyük düşmanları teşkil eder. Fikrime göre, Sağlık Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığı bu düşmanlara karşı müşterek tedbirler almalıdır.

Umumi Maarif işlerinde Avrupada ilk sırada halk kütüphaneleriyle okuma salonlarının ve halk evleriyle halka mahsus konserlerin büyük faydaları görülmüştür. Mamafih bizde okuyup yaz-

ma bilimyenlerin sayısını sistemli bir şekilde azaltmak, bugün için çok daha acil bir vazife olarak görülmektedir. Bu sahada Rusyadan bir çok şeyler öğrenilebilir. Bu devreyi atlattıktan sonra, yüksek halk mektepleri meselesiyle karşılaşırız.

Fakirlere yardım sahasında biz bilhassa çok geri kalmış bir vaziyetteyiz. Şehirlerimizin cadde ve sokaklarında yüzlerce dilenciye, pejmürde ve perişan insanlara, serseri çocuklara ve açlıktan kıvranan ak saçlı ihtiyarlara tesadüf olunmakta ve bütün bunlar vicdanlı insanları müteessir etmektedir. Bu iş'in, tesadüfi ve arizi olarak verilen sadakalarla halledilmesine imkân yoktur. Yapılacak iş, sefaletin esasına nüfuz etmek ve bu sosyal hastalığı bütün tezahürleriyle beraber cezrî bir şekilde tedavi etmektir. Her kömün fakirler ve fakirlikle uğraşmak üzere bir teşekkül ihdas etmeli ve bu teşekkülün, şehrin muhtelif kısımlarında organları ve fahri bir şekilde çalışan unsurları olmalıdır. Tek tek yoksul ailelere yapılacak en faydalı yardım, bunların tamamen islâhı suretiyle olabilir. Avarelerle sakatların, elverişli işlere sevk edilmek suretiyle faydalı unsurlar haline getirilmesi daima mümkündür. Sakat çocuklara gelince, bunların sakatlıklarının tamamen giderilmesi ekseriya kabil bulunmaktadır. Fakirlere yardım sahasında gerek kamu müesseselerinin, gerek hususi hayır teşekküllerinin her halde el ele çalışması lâzımdır.

Nihayet her vilâyet ve her belediye, umumi mahiyette bir tasarruf sandığı vücade getirmekle mükellef kılınmalıdır. Bu tasarruf sandıklarının elde edecekleri kazançların faiz şeklinde münhasıran para tasarruf edenlere ait olması ve bir kuruluşun dahi vilâyet veya belediye bütçesine varidat kaydedilmemesi şarttır.

İyi işleyen bir sosyal sigorta teşkilâtının ihdasından sonra, umumi sosyal muavenet sahasına dahil bazı işlerin zamanla sigorta teşkilâtına devredilmesi kabildir. Bu cümleden olmak üzere, umumi sağlık işleriyle fakirlere yardım işleri sayılabilir ve hastaların, sakatların, malûllerin, ihtiyarların, dul ve yetimlerin ekserisi sosyal sigortaların ihtimamına terk edilir. Fakat biz bu vaziyetten maalesef henüz çok uzakta bulunmaktayız. Bundan dolayı büyük işletmelerin bünyeleri dahilinde vücade getirilecek sosyal yardım teşekkülleri daha uzun zaman memleketimizde ehemmiyet'ni muhafaza edecektir. Çalışma Bakanlığının bu kabil teşekküllerin bir

an-evvel kurulmasıyla alâkadar olması lüzümlüdür. Bu sahada az çok muvaffak olmuş müesseselerimiz varsa da işletmelerimizin ekserisi bu bakımdan alâkalıları cidden endişeye sevk edecek derecede geri bir vaziyettedir.

Bu suretle konferansımızı ikmal etmiş olduk. Maalesef vaktin darlığından dolayı bir çok meselelere ancak temasla iktifa ettik ve diğer bazılarına ise hiç temas edemedik. Bununla beraber modern bir Çalışma Bakanlığının meşgul olması lâzımgelen meselelerin ehemmiyet ve kesretine işaret edebildiğimizi ummaktayız. Ve esasen Çalışma Bakanı olmak ne büyük bir nimet!

Bakanın (Minister'in) lügat manası, hâdim, hizmet eden demektir ve hangi vekil mensup olduğu millete, Çalışma Bakanı gibi bu kadar çeşitli ve bu kadar tesirli bir şekilde hizmet edebilir? Hiç şüphesiz diğerleri gibi, Çalışma Bakanlığı da halkın minnet ve şükranını kazanmak için ifayı vazife etmemektedir. Ve zaten insanlar arasında şükran hislerinin tesiri altında kalanlar da pek azdır. Bununla beraber Çalışma Bakanlığı her şeyden evvel halkın gerek maddi, gerek ahlâki bakımlardan terfi ve terakkisine; milli kuvvetlerin artması, harekete gelmesi ve korunmasına, beşeri mesainin daha müessir ve daha müsmir bir hale gelmesine, nihayet en küçük bir vatandaşın hayatını bile gerçekten tahammül edilir ve yaşanmaya değer bir hale getirmeye gayret etmelidir. Bu yolda ve bu hedeflerin tahakkukunda yeni bakanlığa iyi bir başlangıç ve seneden seneye artan bir muvaffakiyet dileriz.