

TÜRK İŞ HUKUKU VE MİLLÎ KORUNMA KANUNU

Yazan :
Dr. ORHAN TUNA

Giriş :

Türk İş kanunu ile 18/1/940 tarihinde kabul edilip, 19/2/940 tarihinden itibaren tatbik mevkiine konan 3780 numaralı millî korunma kanunu arasındaki münasebetleri tetkik etmeden evvel, İş kanunumuzun en esaslı hükümlerile, bunların iş hayat ve sahasındaki ehemmiyetini kısaca gözden geçirelim.

Bugün «işçi» den kastedilen mâna, iktisadî hayatın bütün şubelerinde çalışan kimseler olmakla beraber, bir taraftan sanayi işçisinin başka sahalarda çalışan işçilere nazaran haiz olduğu ehemmiyet, diğer taraftan Türk iş hukukunun sanayiden sayılan işlerde çalışan işçilerle meşgul olması, bizi de yalnız sanayiden sayılan işlerde çalışan amele ve müstahdemlerle meşgul olmağa sevketmektedir.

Memleketimizde sanayileşme tecrübelerinin tarihi yeni olmakla beraber, bu branştaki şuur ve verimli faaliyetlere son on, on beş sene içinde şahit olmaktayız. Osmanlı imparatorluğu dahi, memlekette bir millî sanayi inhdasına çalışmış, fakat burada izahını lüzumsuz bulduğumuz muhtelif âmil ve saiklerin tesirile, bütün iyi niyetlerine rağmen bu mesaisinde muvaffak olamamıştır. İmparatorluğun inkırazı arifesinde neşir ve tatbik edilen «Teşviki sanayi kanunu muvakkati» [1] dahi, gerek kapitülasyonlar ve gerek cihan harbinin beklenilmedik karışık ve müşkül hâdiseleri karşısında bir semere vermeden unutulup gitmiştir.

Memlekette millî sanayi in teşvikiine matuf ikinci kanun Türki-

[1] Teşviki Sanayi Kanunu Muvakkati, No. 45, tarih 14 Muharrem 1332, 1 Kânunusani 1329, [Takvimi Vakayı ile neşir ve ilânı: 25 Muharrem 1332, 12

ye Cümhuriyet tarafından neşredilmiş olup, tarihi 1927 dir [1]. Filhakika mezkûr kanun Türkiyede sanayi işletmelerinin tesislerini kolaylaştırmak ve bu hususta teşebbüs erbabına bazı muafiyetler temin etmek zımında bir çok hükümleri ihtiva etmekle beraber, birinci beş senelik sanayileşme plânının tatbik edilmeğe başlandığı 1934 senesine kadar, bu kanundan beklenen neticeler elde edilememiş ve devletin müteşebbis olarak iktisadî faaliyetlerde bulunmasına zaruret hasıl olmuştur. Şu hale göre Cümhuriyet devrinde sınaî faaliyetleri iki devreye ayırmak icabeder. Birinci devre, 1927 tarihli Teşviki sanayi kanunu ile başlayarak 1934 senesinde birinci sanayileşme plânının tatbik edilmeğe başlandığı tarihe kadar devam eder. Bu yedi senelik devre zarfında hususî teşebbüs erbabının sanayi hayatında vaki faydalı hareketlerine şahit olmakla beraber, 1934 senesinden bugüne kadar devam eden ikinci devre zarfında hakikî ve plânlı sanayileşmeden bahsetmek mümkün olup, bütün mühim ve hayatî müesseseler bu seneler zarfında tesis edilmiştir. Bu muvaffak neticeyi Devletin ve Halk fırkasının gayret ve himmetine medyunuz [2].

Memleketimizde sanayi inkişafı ile mütenasip olarak, bu sahada çalışan işçilerin de miktarı artarak bir amele sınıfı teşekkül etmeğe başlamış ve bir iş nizamının ihdasına ve say ile sermaye arasında bir tevazün ve ahenk tesisine zaruret hasıl olmuştur. Filhakika gerek Türk Borçlar kanununun hizmet akdine müteallik faslı [3] ve gerek 1337 tarihli Ereğli kömür havzası amelesi hakkın-

[1] Teşviki Sanayi Kanunu, kanun No. 1055, kabul tarihi 28 Mayıs 1927. Mezkûr kanun 1 Haziran 1927 tarihinden müteber olup hükmü 1 Haziran 1942 tarihine kadar caridir. Bilâhare Teşviki Sanayi kanununun bazı hükümlerini tebdil veya ref'eden bazı kanunlar dahi neşredilmiştir. Şu halde 1942 senesinde sanayi erbabına bahşedilen muafiyetlerin ref'edilmesi icabetmektedir. Bir memleket sanayiinin ilânihaye muafiyet ve müsaadelere istinat ederek faaliyette bulunması caiz olmadığından ve zaten devletin dahi bu kanunu çıkartmaktan maksadı millî sanayi inkişafı olduğundan, hayatîyet kabiliyeti olmayan münferit müessese veya sanayi branşlarının faaliyetine son vermek, daha yerinde bir hareket olur.

[2] İsmet İnönünün 3/4/1937 tarihinde Karabük demir ve çelik fabrikalarının temel atma merasiminde irad buyurdıkları nutka bakınız.

[3] Borçlar kanunumuzun «hizmet akdi» faslının tahlil ve tenkidi için

daki kanunla, 1325 tarihli Tatili eşgal kanunu [1] iş münasebetlerindeki ihtiyaçlara tekabül etmek maksadile vücade getirilmişse de, yeni doğmakta olan ameleliğin alacağı ücrete, bunların iş müddet ve şartlarına müteallik meseleleri bir kül halinde ve eksiksiz olarak bir nizama bağlamak, ancak İş kanunu ile mümkün olabilmıştır. Türk İş kanununun ihdasını icabettiren sebepleri bu yazımızda tetkik edecek değiliz. Bununla beraber kanunun ısdarında acele edilmiş olduğuna dair serdedilmesi muhtemel bazı mütalâalara iştirak edemiyeceğimizi tebarüz ettirmeliyiz. Garbi Avrupanın kapitalist memleketlerinde iş hukukunun tekemmül ve inkişafına zaruretler saik olmuş ve ancak mütekâmil bir işçi sınıfının zuhurundan sonradır ki iş kanunları da bugünkü şekillerini iktisap etmişlerdir. Kapitalizmin ilk çağlarında amelenin gerek bedenene, gerek ruhen dūçar olduğu zaruret ve sefaletten Türk işçisini vikaye etmek icabediyordu. İşçi külesinin sukut ve tereddü etmesi, hiç bir memleket için bahtiyarlık değildir. Hususile işçilerin sosyalizm ve komünizm gibi müfrit fikirlere inanması ve ihtilâlcî emeller beslemesi, milletlerin istikballerini tehlikeye düşürebilir. Garbi Avrupada gerek devlet adamlarının, gerek içtimaî siyasetle uğraşan vatanperver ve faziletli kimselerin, Manchester mektebinin bu husustaki müfrit noktai nazarlarına karşı nasıl mücadele ettikleri, ibretle mütalâa edilmesi lâzımgelen mevzulardır. Türk İş kanununun hazırlanmasında, bütün bu tecrübelerden istifade ve müstakbel Türk işçisinin her türlü aşırı fikirlere sapmasına mani olunarak işçiye, şeref, ümit ve istikbal temin edilmiş ve içtimaî mülâhazaların haricinde sırf temettü hırsı ile hareket eden müteşebbislere karşı işçimiz himaye edilmiştir. Öyle ki, istikbalde Türk amelesinin yeise ve ümitsizliğe kapılmasına meydan bırakılmıyarak, iş hayatı tam bir surette nizam ve intizam altına alınmıştır. İleride doğması muhtemel her türlü zaruret ve ihtiyaçları karşılamakta ve tam manasile nikbin ve hakkından emin bir işçi zümresinin teşekkülünde, bu

Prof. Dr. Ali Fuad'm «Türk işçi kanununa giriş» isimli konferansına bakınız. [Hukuk ilmini yayma kurumu, konferanslar serisi: 8, Ankara 1936].

Ayrıca *Ağa oğlu Ahmet* ve *Hüdaî oğlu Salâhaddin* tarafından yazılan «Türkiyede iş hukuku» nammdaki eser de şayanı tavsiyedir, 1939 Merkez Basımevi.

[1] Türk İş kanununun meriyete konduğu tarihten itibaren, 1325 tarihli «Tatili eşgal kanunu» ile «Ereğli havzai fahmiyesi amelesi» hakkındaki 10 Eylül 1337 tarih ve 151 numaralı kanunun, İş kanunu hükümlerine muhalif olan hükümleri mülğadır.

kanunun rolü çok büyük olacaktır. Müteakip fasıllarda kanunun bu husustaki maddeleri tetkik edilirken, devletin iş hukukunun bir ana evvel ihdasında gösterdiği isticali daha iyi anlamak mümkün olur.

İş kanununun ana hatları :

Kanunun umumî hükümler faslındaki birinci maddesi, işçiyi, iş vereni ve iş veren vekilini tarif etmektedir. «Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işlerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi denir» suretinde işçiyi tarif eden vazı kanun, işçi ile müstahdem arasında kelime itibarile bir fark gözetmemekle beraber, mana itibarile bunları birbirinden ayırmıştır. Nitekim kanun vazı «bedenen» yahut «bedenen ve fikren» demekle birinci kelime ile işçiyi ve ikinci kelime ile müstahdemi kasetmiştir [1].

İkinci madde, kanunun tatbik olunacağı «iş verenlerle bunların işçileri» ni saymaktadır. Mezkûr madde hükümlerine göre «mahiyeti itibarile yolunda işliyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırmağı icabettiren iş yerleri» kanunun şümul sahasına girer. Şu halde on işçiden daha az işçi çalıştıran müesseseler dahi sırf rakamların katiliğinden istifade etmek suretile kanunun hükümlerinden kurtulmağa çalışamazlar ve mahiyeti itibarile yolunda işliyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırması zaruretinin, alâkadar memurlar tarafından tesbit ve tayin edildiği işletmeler hakkında kanun tatbik edilir. Şu kadar var ki iş verenler bu husustaki itiraz haklarını kullanmakta serbesttirler [2].

Bir işletme yalnız kanunen muayyen miktardaki işçiyi kullanmakla kanunun şümul dairesine girmeyip, ayrıca teşebbüsün mevzuunun da kanunen sanayiden sayılan işler zümresinden olması lâzımdır.

[1] 12 ve 13 üncü maddelere bakınız. Ayrıca iş kanununun 75 inci maddesinde «müstahdem» kelimesine tesadüf edilmekte ise de, kanun vazı bu kelimedden iş veren vekilini kasetmiştir.

[2] İş kanununun ikinci maddesinin A bendi sarih değildir. Bu bend iş hayatında bizim metinde izah ettiğimiz şekilde tefsir ve tatbik edilmektedir. Bununla beraber «yolunda işliyebilmek» kaydından normal devirlerde, yani buhran ve mevsim faaliyetleri dışında kalan zamanlarda bir işletmenin yolunda işlemesini temin eden işçiler sayısının da anlaşılması mümkündür. Bu takdirde tabii devirlerde on işçi çalıştıran bir işletme, buhran zamanlarında veya mevsim mesaisi dışında daha az işçi çalıştırmakla iş kanununun hükümleri dışında kalmaz.

3 üncü madde hangi işlerin sanayiden sayıldığını ve bundan dolayı İş kanununun mevzuuna dahil olduğunu göstermektedir. Ehemmiyeti çok büyük olan üçüncü madde, sanayiden sayılan ve dolayısıyla İş kanununu alâkalandıran işleri zikretmektedir. Mezkûr madde hükümlerine göre, madencilik, ham, yarı ve tam mamul maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması gibi işlerle, kurma ve söküp dağıtma işleri, inşaat sanayii, yol inşaat ve tamirâtı, elektrik ve her türlü muharrik kuvvetler istihsali, nakil ve tevzii, su ve gaz tesisâtı, telefon ve telgraf tesisâtı ve işletmesi işleri, tersaneler, karada nakliyat, göl ve nehirlerde nakliyat, eşyanın tahmil ve tahliyesi işleri, sanayiden sayılan işler zümresine idhal edilmiştir. Görülüyor ki vazı kanun «sanayiden sayılan işler» namı altında geniş mânada sınaî faaliyetleri kâsdetmiştir [1].

[1] İş kanununun ikinci maddesinin Ç fıkrası, kanunun mevzuuna dahil olmayan işleri zikretmektedir. Buna nazaran ziraat, tiyatro, otel, sigorta işletmeleri ve küçük sanayi, deniz ve hava nakliyat işletmelerile ev sanayii kanununun hükümleri dışında bırakılmış ve kara, göl ve nehir nakliyatı ile deniz nakliyatı arasında bir fark gözetilmiştir. Bunun, denizciliğin malik olduğu hususiyetlerden ileri geldiği anlaşılmaktadır. Hiç şüphesiz istikbalde denizcilığe ait hususî bir iş hukukunun ihdası zaruridir. Ayrıca bankalarla ticaret işletmelerinin de mezkûr kanunun şümul sahasının haricinde bırakılması lâzımgelmekte ise de, iş dairelerinin bu madde hükümlerini tefsir ederek bankalar ve ticaret âlemine müdahalesi üzerine, muhtelif bankalar Devlet Şûrasına müracaat ederek, kendilerinin kanunun hükümleri dışında bırakılmalarını temenni ve bu bapta İktisat Vekâletini dava etmişlerdir. Nihayet Devlet Şûrası dava dairesi umumî heyeti aşağıda metni yazılan E: 26/38, K: 39/168 numaralı kararile müddei bankaları haklı çıkarmıştır:

«İş kanunu sadece istihsal vesaitinde istihdam edilen işçilerin cismanî mesaisini insanî sayılacak bir halde bulundurmak ve işçileri sermayedarların tegallüp ve tahakkümünden kurtarmak maksadına istinat eder. Bankalar ise istihsal vasıtası mahiyetinde olmayıp servetin tevzii hizmetine teradüf eden müessesattan bulunduğundan kanunun bankaların bankacılık muamelelerinde istihdam ettiği kimselere taallûku olmadığı meydandadır». Devlet Şûrasının bu kararına göre bütün bankalar İş kanununun hükümleri haricinde bırakılmıştır. Şûra kararı teşmil edilecek olursa, ticaret işletmelerinin dahi İş kanunu ile bir alâkaları olmaması lâzımgelmekte ise de, mezkûr işletmeler tarafından bugüne kadar her hangi şikâyet ve dava vukubulmadığından, halen kanun hü-

İş kanununun birinci faslı «iş akdi» ne tahsis edilmiş olup, sürekli ve süreksiz işler tarif edilmekte ve bu işlere ait, İş ve Borçlar kanunu hükümleri zikredilmektedir (Madde 8). Kanun «muayyen müddeti bir sene veya daha fazla olan sürekli iş akitlerinin yazı ile mukaveleye bağlanması mecburidir» demekte ve bu mukavelenamenin ihtiva etmesi lâzımgelen noktaları saymaktadır. Kanun vazının yazılı iş mukavelelerine ehemmiyet vermekte olduğu görülmektedir. Bu cihet hiç şüphesiz çok yerindedir.

Birinci faslın mütalâa ettiği meseleler cümlesinden olmak üzere, iş akdinin feshine müteallik ihbar müddetleriyle, gerek işçinin ve gerek iş verenin «müddetin hitamından evvel» yahut «ihbar mühletini beklemeksizin» iş akdini feshe salâhiyettar oldukları haller vardır. İş akdinin derhal feshine sebebiyet veren haller meyanında kanun vazı bilhassa ahlâkî noktalara büyük bir ehemmiyet atfetmiştir. İş akdinin derhal feshinde yalnız iş verenin veya işçinin şahsı mevzuubahs olmayıp, ayrıca bunların aileleri fertlerinin şeref ve namuslarına halel getirecek veya ahlâkı ifsat edecek mahiyette sözlerle veya hakaretlere maruz kalması gibi haller dahi nazarı dikkate alınmıştır.

Kanunun alkole karşı açtığı mücadele şayanı dikkat ve takdir dir (Madde 57). Alkolün insan sıhhatı üzerindeki menfi tesirleri ve işletme kazalarının bir çoklarının vukuunda alkolün oynadığı rol düşünülecek olursa, vazı kanunun bu husustaki titizliğini daha iyi anlamak mümkün olur. Alkole karşı mücadele, kanunumuzun bir hususiyetini teşkil eder. Bir çok modern iş kanunları bu sahada bizim kadar ileri gitmemişlerdir.

İş kanunumuz muhtelif hükümlerile çocuk ve kadın işçileri himaye etmek istemektedir. İş hayatının zayıf unsurlarını teşkil eden bu zümre hakkındaki hamî hükümler hiç şüphesiz çok büyük takdir

kümleri bunlar hakkında tatbik edilmektedir.

Bu meseleyi müzakere ederken şu noktayı da zikredelim ki, Devlet Şûrasının yukarıya metnini dercettiğimiz kararı, tam olarak hakikata uymamaktadır. Şöyle ki İş kanunu sadece «istihsal vesaitinde istihdam edilecek işçilerin cismanî mesaisini insanî sayılacak bir halde bulundurmamak ve işçileri sermayedarların tegallüp ve tahakkümünden kurtarmak maksadına istinat» etmeyip, kanunun ihtiva ettiği bir çok hükümler ve bu cümleden olmak üzere 14 ve 16 nci maddeler hükümleri, müteşebbisleri dahi işçiler karşısında himaye ve vîkaye etmektedir.

ve şükranla lââyık olmakla beraber, gerek gebe ve hâmile işçi kadınların ve gerek tekemmül çağlarında bulunan çocuk işçilerin himayelerine matuf kanunî hükümlerin tam ve noksansız olduğunu iddia etmek te yerinde bir hüküm olmaz. Kanunun yedinci faslını teşkil eden sosyal yardımlar bahsinde, iş hayatında «iş kazalarile meslekî hastalıklar», «analık», «ihtiyarlık», «işten kalma», «hastalık» ve «ölüm» hallerine karşı yapılacak içtimâî yardımların devlet tarafından tanzim ve idare edileceğine ve bu vazifelerin ifası için İş kanununun meriyete girdiği tarihten bir yıl sonra, devlet müessesesi olmak üzere bir «işçi sigorta idaresi» kurulacağına dair olan 100 üncü maddenin bir an evvel tatbik mevkiine konulması elzemdir. Mezkûr madde ile «işçi sigorta idaresi» nin kurulması için tayin edilmiş bulunan bir senelik müddet bilâhare 28/6/1938 tarihli ve 3516 numaralı «İş kanununa ek kanun» ile iki yıla çıkarılmıştır. Ayrıca yine İş kanununun 107 nci maddesinde yazılı işçi sigorta idaresinin ilk önce «iş kazasile meslekî hastalıklar» ve «analık» sigortalarının yapılacağına dair hükümler vardır. Bu sigortalara ait hükümleri havi kanunların «en geç bu kanunun meriyetinin altıncı ay sonuna kadar» hazırlanacağı tasrih edilmekte ise de, bilâhare bu müddet te üç yıla çıkarılmış, fakat kanunun tatbik mevkiine konulduğu 1937 senesinden itibaren üç sene dolmak üzere bulunduğu halde henüz bu sahada bariz hareket ve faaliyetler müşahade edilmemektedir [1].

[1] Neşri lâzımgelen, işçi sigorta kanun projesinin son şekli aldığı fakat ahvalin birdenbire karışması üzerine mezkûr projenin büyük millet meclisinde henüz müzakere edilememiş olduğu malûmdur. Hattâ devlet, işçi sigorta teşkilâtının gerek kuruluş ve gerek işleyişinde müşavir vazifesini görmek üzere, Fransa Devlet Şûrası raportörlerinden *Jorj Manye*'yi angaje etmiş ve mütehasıs ta memleketimize gelmiştir. Hazırlanan kanun projesine nazaran her hangi bir işçi, ilk iş hayatına başladığı andan itibaren mecburî olarak devlet tarafından kurulmuş olan «işçi sigorta idaresi» tarafından sigorta edilmiş olacaktır. İşçi, iş hayatının sonunda, ihtiyarlık sebeble veya kaza dolayısıyla işten ayrılışında iş yerinin vermeğe mecbur olacağı tazminattan ayrı olarak sigorta bedeli alacaktır. Vefat halinde tazminat varislerine intikal edecektir. Kanun projesi hakkında elde ettiğimiz bu malûmatın kaydı ihtiyatla telâkki edilmesi lâzımgüleceği gibi, projenin esnayı müzakeresinde, yukarıda sayılan esasların da ne dereceye kadar kat'iyet keshedeceğini kesdirmek mümkün değildir.

Kanunda gerek sigorta müesseselerinin ihdası ve gerek sair hususlar için tayin edilmiş bulunan müddetler, sonradan temdit veya refedilmişlerdir. Kanun hazırlanırken bu cihet nazarı dikkate alınarak muayyen nizamnamelerin çıkarılması yahut bazı teşekküllerin ihdası için müddet zikretmemek daha muvafık olurdu. Meselâ bir memlekette muhtelif sigorta kollarından mürekkep bir şebeke vücade getirmek halledilmesi son derece müşkül bir mesele olup, zaman, para, unsur ve ihtisasa bağlıdır. Garbî Avrupanın kapitalist memleketlerinde ihdas edilen bu kabil teşekküller, uzun senelerin ve vâsi tecrübelerin mahsulü olup, bu sahada meslekî birliklerin kendi kendine yardım faaliyetlerinin de çok büyük tesiri olmuştur. Memleketimizde henüz işçi şuuru uyanmamış olduğundan ve işçi kütlesi de ilk çağlarını yaşadığından, bütün hareket ve teşebbüslerin devlet tarafından ve devlet elile yapılmasına zaruret hasil olmaktadır. Bu cihet bizzat devlet için çok büyük müşküller doğurmakla beraber, şimdilik yapılacak başka iş te yoktur. İşçi sigorta teşkilâtının bir an evvel ihdası ve bu husustaki projenin katiyet kesbetmesi için yapılacak tekrar tekrar temenni ve ısrarlar aslâ beyhude değildir. Sanayiini yeni kuran bir memlekette kazalara ve meslekî hastalıklara düçar olan işçilerin miktarı bugün için mahdut olmakla beraber, bu miktar, sanayi gittikçe inkişafı ile birlikte süratle artmaktadır. O kadar ki bugün bile muhtelif sanayi şubelerinde vukua gelen kazalar endişeyi ve nazarı dikkati celbedecek miktardadır. Kanun halen tatbik edilmekte bulunan hükümlerle kazazede işçileri korumağa çalışmakta ise de, bu tedbir maksadı teminden çok uzak bulunmaktadır [1]. Kanun, kazaya maruz kalmış bulunan işçiye ait ihbar müddetlerinin, kazanın vukuu gününden itibaren otuz iş gününden sonra işlemeğe başlayacağı emretmekte yani zımnen kazazede işçiye bir aylık ücret tutarının tediye edilmesi mecburiyetini vazetmektedir. Bu çok yerinde bir tedbir olmakla beraber, bir aylık ücret tutarı gibi cüzi bir paranın işçi ve ailesi için ne kadar müddet kâfi geleceği sorulmağa değer. Kazaya uğrayan işçi ile halen meşgul olacak hiç bir makam yoktur. Hülâsa bugün için vaziyet bütün vehametini muhafaza etmektedir. Kazazede işçiyi korumak istiyen kanununun 26 ncı maddesine nazaran, kazazede işçiye vâki olacak ihbarın bir ay sonra işlemeğe başlayabilmesi için işçinin ancak kendi kasdi olmaksızın iş kazasına uğramış olması lâzımgelmektedir. Buna nazaran kanun

kaza vukuunda işçinin suçlu olup olmadığını aramayı, yalnız kasde makrun kazalarda ihbar müddetlerinin temdit edilmeyeceğini emretmektedir. Bu, çok yerinde bir hükümdür. Nitekim bir çok memleketlerin kaza sigorta müesseseleri de kazada suç aramazlar. Çünkü vukubulan kazaların bir çoğunda işçinin suçu olduğu aşîkârdır. Buna mukabil işletme kazalarında işçinin kasdini tesbit etmek müşkül olup bu hal bir çok ihtilâfların doğmasına sebebiyet verebilir.

Vazı kanunun isabetle üzerinde durduğu ikinci mühim sigorta kolu, «analık» sigortasıdır. Memleketimizde dinî âdet ve anelerin tesiri altında olarak kadın işçinin bilhassa mütekâsif bulunduğu iş şubesi, mensucat, tütün ve konserve sanayiidir. Filhakika bugün bilhassa mensucat ve tütün sanayiinde çalışan kız ve kadınların miktarı büyük bir yekûna balîğ olmaktadır. Onun için analık hallerini nazarı dikkate alan içtimâî teşekkülün hiç vakit geçirmeksizin bir an önce ihdası zaruridir. Kadın işçi, memleket nüfusunu besleyen ve vatanın istikbalini tayin eden bir unsurdur. Kanun aynen kazaya uğramış bulunan ameleler için olduğu gibi, gebe ve hâmile işçi kadınlar hakkında da bazı hükümleri ihtiva etmekle beraber, bunlar kâfi değildir [1].

Birinci faslın en mühim hükümlerinden biri de, iş şartlarının ve işçilerin tâbi tutulacakları inzibat, sağlık, koruma ve iş emniyeti icaplarını gösterir bir dahilî talimatnamenin iş veren tarafından yapılması mecburiyetidir. İktisat Vekâleti iş dairesi reisliği mezkûr talimatnamenin ihtiva etmesi lâzımgelen noktaları teşekküre şayan bir mükemmeliyetle hazırlayarak 15/9/1937 tarih ve 3709 numaralı resmî tebliğle alâkadarlara bildirmiştir. Dahilî talimatnamelerin ihzar ve salâhiyettar makama verilmesi için tayin edilmiş bulunan müddet 10/12/1937 tarih ve 3779 numaralı resmî tebliğle 28/12/1938 tarihine kadar temdit edilmiştir. İş verenlerin hazırlamakla mükellef tutuldukları dahilî talimatnameler, işletmelerde vukuu muhtemel ufak tefek ihtilâfların önüne geçmek, iş emniyetini temin ve iş yerinde tam bir disiplin ve nizam tesis etmek bakımından çok faydalı olmakla beraber, bu talimatnameden beklenen neticeler, işçi külesinin tenevvür ve inkişafı ile mütenasip olarak muvaffakiyetli olur.

Nihayet vazı kanun birinci fasılda ücret sistemine ait hükümler koymuş, fakat ücret sistemlerinden her hangi birinin tercihi hususunda bir mecburiyet vazetmiyerek, bu ciheti iş verenle işçi arasında ya-

[1] Bak: Türk İş kanunu, madde: 25, bend i, II, III, madde 26, 61.

pılacak iş akdine bırakmıştır. Kanun yalnız iki aslî sistem olan zamana ve parça başına göre ücretlerden bahsederek, mükâfat ve kâra iştirak usullerine temas etmemiştir. İş yerinde tatbik edilegelmekte olan her hangi bir ücret sisteminin keyfî bir şekilde değiştirilmesi kanunen menedilmiş olup, bu hususta, ait makamlardan müsaade istihsalî lâzımgelir. Müteakip bahislerde bu meseleye tekrar geleceğiz.

Kanunun ikinci faslı «işin tanzimi» namı altında iş müddetlerine müteallik hükümleri ihtiva etmektedir. Aşağıda millî korunma kanununu tetkik ederken, bu bahse avdet edeceğiz.

Üçüncü fasıl «işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti» ne aittir. Bu faslın ihtiva ettiği hükümler kanun vazı tarafından büyük bir dikkatle hazırlanmış ve 24/4/1930 tarih ve 1593 numaralı «umumî hıfzıssıhha kanunu» nun da bazı maddeleri dikkat nazarına alınmıştır. İşçilerin sağlığını korumağa matuf tedbirler, kanunumuzun kıymetini arttıran bir hususiyeti teşkil etmektedir. Gebe ve emzikli kadınlar hakkında olduğu gibi, çocuklara müteallik hükümler dahi çok yerindedir. Ayrıca işe alınacak çocukların hekim muayenesinden geçirilmeleri mecburiyeti, ağır ve tehlikeli işlere dair hükümler büyük bir titizlikle hazırlanmıştır. Kanun elli beşinci maddesile «iş yerlerinin ve işçilere ait ikametgâh vesaire gibi müstemilâtın haiz olması lâzımgelen sıhhi vasıf ve şartlar ve iş yerlerinde kullanılan alât ve edevat, makineler ve iptidai maddeler yüzünden zuhuru melhuz kazalara ve sarî veya meslekî hastalıklara mani tedabir ve vesaitin ve her sınıf müesseselerde iş kazalarına karşı iş yerlerinde bulundurulması mecburî olan tedavi levazımının nelerden ibaret olduğunu tesbit etmek üzere» İktisat ve Sıhhat ve İctimai Muavenet Vekâletlerince müştereken bir nizamnamenin hazırlanarak bu nizamnamenin «kanunun meriyete girmesinden itibaren altı ay içinde» çıkartılacağından (madde 55, fıkra 2) bahsetmekte ise de, bilâhare bu müddet, yerinde bir hareket olarak, kaldırılmıştır. Diğer bir çok işlerde olduğu gibi bu meselede de biraz acele edildiği anlaşılmaktadır. İş kanununun işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyetine müteallik bu faslı o kadar mühimdir ki, çıkarılacak nizamname ile mesele halledilmiş olmaz. Sağlığın korunmasına matuf tedbirlerin alınabilmesi için iş verenlerin büyük masraf ve külfetler altına girmesine zaruret vardır. Bilhassa eski müesseselerde kanunun emrettiği veya edeceği tertibat ve tesisatın vücude getirilmesi çok büyük fedakârlıklara bağlıdır. Bu bapdaki hükümler, olsa olsa yeniden teessüs edecek işletmelerde kabili tatbiktir. Onun için bu nizamname hazırla-

nırken her halde hakikatlardan ilham alınarak, yapılmıyacak ve yapılmasına da imkân bulunmıyacak olan bir takım tesisat ve tertibat için müteşebbisleri beyhude yere sıkıştırmaktan çekinmelidir. Nitekim devlet tarafından yeniden kurulan fabrikalarda sağlığın korunmasına matuf tedbirlerin ittihazı müşkül olmamaktadır. Devlet işletmeleri bundan sonra teşekkül edecek işletmelere bu sahada mükemmel nûmuneler teşkil eder. Memleketimizde mevcut yüzlerce köhne fabrikaların vaziyeti nazarı dikkate alınacak olursa, yukarıdaki mütalâamızın ne kadar yerinde olduğu görülür. Onun için sağlığın korunmasına matuf tedbirler ve vücude getirilecek tesisatın asgarî haddi tesbit olunarak, eski işletmeler buna tâbi tutulmalı ve yeni tesis edilen işletmelerden bu hususta ideal tedbirlerin ittihazı talep edilmelidir. Filhakika kanun, 56 ncı maddenin G fıkrasile eski işletmeler için mühletler tayin etmiş olmasına rağmen, tayin edilen bu müddetler zarfında kanun vazının mezkûr işletmelerden istediği işlerin ikmali şüphelidir.

Ev sanayii, İş kanunumuzun hükümleri dışında bırakılmıştır. Ev sanayii, Garbi Avrupa memleketlerinde içtimaî siyasetle uğraşan resmî, yarı resmî ve hususî müesseseleri büyük müşkülâtle karşılaştıran bir sanayi şubesidir. İşçilerin sağlığını koruma ve bunların mânen ve maddeten himayelerine matuf hükümlerin tatbikinde, ev sanayiinde tesadüf edilen müşküller kadar hiç bir iş sahasında müşkülâtle karşılaşmamaktadır. Kanun ve nizamname hükümlerinin bu sanayi şubesinde tatbiki, teftiş ve mürakabesi çok büyük zorluklar doğurmaktadır. İleride ev sanayiine ait hususî kanunlar hazırlandığı takdirde, dikkat ve ihtiyatla hareket etmek, fakat her halde kapitalist memleketlerde yapılan tecrübeleri gözden uzak bulundurmamak lâzımdır. [1].

Kanunun dördüncü faslı, «iş ve işçi bulma» meselesine hasredilmiştir. «işçilerin elverişli oldukları işlere yerleşmelerine ve muhtelif işler için elverişli işçiler bulunmasına tavassut hususlarının tanzimi, bir âmme hizmeti olarak devlet tarafından yapılır.» Kanunun

[1] Ev sanayiine ait yukarıda bahis mevzuu edilen meseleler hakkında Almanyada *Schmoller* tarafından bu sahada yapılan tetkiklere bakınız. Ayrıca şunu da kaydedelim ki, İngilterede dahi devlet tarafından ücretin miktar ve şekline matuf ittihaz edilen ilk hamî tedbirler, ev sanayiine hasredilmiştir. 19 uncu asrın ikinci nısfında bu şubei sanayide çalışan işçilere tediye edilen ücretler korkunç bir şekilde düşüktü. Bu hal gerek âmmenin ve gerek devletin nazarı dikkatini çekmiş ve nihayet müdahale hareketleri başlamıştır.

63 üncü maddesinin ikinci fıkrası, bu hizmetin ifası için zarurî olan teşkilâtın ihdas olunacağını ve mezkûr teşkilâtın İktisat Vekâletine bağlı kalacağını zikretmektedir. 146 ncı madde, yukarıda muhteviyatı zikredilen 63 ve 64 üncü maddeler hükümlerinin, İş kanununun neşrinden üç yıl sonra merî olacağını tasrih etmektedir. Kanun 1936 senesinde neşrolduğuna göre, müddet dolmuş fakat vazı kanunun 64 üncü madde ile ve büyük bir program halinde vaadettiği işler henüz kuvveden fiile çıkarılamamıştır. Bununla beraber bu gecikmeyi tabii görmek lâzımdır. Bir memlekette iş ve işçi bulma teşkilâtının ihdası ve hele mezkûr teşkilâtın bizim vazı kanunun tasrih ettiği gibi mufassal ve etraflı bir şekilde vücade getirilmesi, ancak uzun süren tecrübelerin ve yorulmak bilmez gayretlerin mahsulü olabilir. Ayrıca vazı kanun «işbu kanunun meriyete girmesinden sonra işçilere iş ve işlere işçi bulmak üzere kazanç maksadile hususî idarehane açılması yasaktır» demek suretile iş piyasasını büsbütün başıboş bırakmıştır. Hususî idarehaneler elbette kazanç maksadına müsteniden tesis edilirler. Fakat bunların alâkadar teşekküller tarafından sıkı bir teftiş ve mürakabeye tâbi tutulması suretile kanun vaznının korktuğu kötülüklerin önüne geçmek mümkündür. Hiç şüphesiz bu muazzam işin âmme hizmeti olarak devlet elile idaresi son derece arzuya değer olmakla beraber, bu gayeye ulaşabilmek zaman ve teşkilât meselesidir. Bunun için fikrimize göre, devlet tarafından ihdas edilecek bu teşkilâtın ikmal ve itmamına kadar, hususî tavassut bürolarının açılmalarına müsaade etmeli, fakat yukarıda da söylediğimiz gibi bunları sıkı bir teftişe tâbi tutmalıdır. Ayrıca mevcut iş bürolarının kapanmaları için mevzu müddetlerin de temdidi icabeder. Garbi Avrupa memleketlerinde hususî bazı teşekküller bu sahada dürüstlük ve bayır severlikle çalışmışlar ve işçi ve iş verenlerden aldıkları cüzî ücretler mukabilinde, gerek bunlara, gerek iş verenlere faydeli olmuşlardır. Nihayet şu noktayı da tebarüz ettirelim ki, iş ve işçi bulma teşkilâtına esas teşkil edecek olan iş piyasası istatistikleri tanzim edilmeden, bu sahada muvaffakiyet ümitleri azdır.

Bugün memleketimizde bir işçinin kendine elverişli olan işi bulabilmesi için şuradan buraya dolaşması icabeder. Bu çok iptidaî bir usul olup, zaman israfını icabettirir. Ayrıca memleketin bir çok genç ve müsmir iş unsurları sırf kendilerini irşad edecek böyle bir teşekkülün mevcut olmamasından dolayı, bir meslek edinmiyerek tesadüfî işlerle uğraşmaktadırlar. Bu, memleket iktisadiyatın için büyük bir zarardır. Son zamanlarda hükûmet sokaklarda dolaşan ser-

seri çocukları toplayarak bunları Zonguldak havzası maden mektebine sevketmektedir. Bu yolda istikbalde de çalışılmağa devam edilirse çok iyi neticeler elde edilir. Memleketimizde işsizlik yoktur ve daha uzun müddet böyle bir mesele mevzuubabs olamaz. Yeter ki muntazam işliyen bir teşkilât ihdas edilsin ve hüsnü niyetle çalışılsın.

Kanunun beşinci faslı «grev ve lokavt yasaklığı ve iş ihtilâflarının halli» meselesine tahsis edilmiştir. Bu faslın tetkikinden de anlaşılacağı üzere, devlet memleketinde gerek lokavt ve gerek grevlere meydan vermemek istemekte ve say ile sermaye arasında tam bir tevazün ve ahenk tesisine çalışmaktadır. Kanunun 72 nci maddesi her ne kadar grev ve lokavtın yasak olduğunu âmirse de, bu yasağın yalnız mukavele hükümlerinin nakzı suretile vukubulan grevlere mi şâmil olduğu, yoksa her nevi işi terketme ve işe nihayet verme hallerini de nazarı dikkate mi aldığı meselesi mühim olup, bu mesele nin tavazzuh etmesi için her halde beklemek lâzımdır. 73 üncü maddede grevi tarif etmektedir, grev «gerek iş mukaveleleriyle önceden taayyün etmiş olan ve gerek işin mahiyetine ve çalışma teamüllerine veya kanunî ve nizamî hükümlere müsteniden merî bulunan umumî veya hususî iş şartlarının hepsi yahut bir veya bir kaçı yerine kendi menfaatlerine daha uygun gördükleri başka iş şartlarını iş verene kabul ettirmek veyahut muayyen ve merî iş şartlarına karşı itirazları bulunmaksızın ancak bunların tatbikine ait usuller ve tarzların değiştirilmesini temin eylemek kasdile, aralarında kararlaştırarak hep birlikte ve birdenbire işi bırakmaları» dır. Bu tarife nazaran bir iş yerinin kanunen grev sayılabilmesi için muayyen nisabdaki işçilerinin mukavele hükümlerine, teamül ve iş şartlarına karşı hiç bir itiraz dermeyan etmeden işlerini bırakmaları hali grev midir, değil midir? Bir iş yerinde muayyen miktardaki işçinin hiç bir sebebe istinat etmeksizin ve ihbar müddetlerine riayet etmek suretile işlerini terketmeleri hali, maddenin ruhundan da anlaşıldığına göre, grev sayılmamak iktiza eder. Her halde bu noktanın da, yukarıda söylediğimiz gibi zamanla tavazzuh edeceği şüphesizdir. Kanunumuz henüz yenidir; sanayi hayatı yenidir, bundan dolayı şimdiden bir hüküm vermek muvafık değildir. Vazu kanun bu meselede o kadar titiz davranmıştır ki, grev ve lokavt hallerine müteallik 73 ve 74 üncü maddelerin hükümlerini, İş kanununun tatbik olduğu iş yerlerinde, işçinin tarifi çerçevesine girmeyecek tarz ile çalışmakta olan müstahdemlere dahi teşmil etmiştir.

78 inci maddede, İş kanununun meriyet mevkiine girmesinden sonra altı ay içinde çıkartılacağı tasrih edilen «iş ihtilâflarını uzlas-

tırma ve tahkim nizamnamesi» için verilen altı aylık müddet hâlâ hare bir buçuk seneye çıkartılmış ve nihayet 1939 senesi içinde mezkûr nizamnamenin ısdarına muvaffakiyet hasıl olmuştur. Kanun, işlemlerde vukuu muhtemel olan ihtilâfları «tek başlı iş ihtilâfı» ve «toplulukla iş ihtilâfı» olmak üzere iki kısma ayırmış ve bu ihtilâfları «İşçi mümessilleri» nden «iş ihtilâfları hakem kurulu», «iş ihtilâfları yüksek hakem kurulu» na kadar giden heyetler vasıtasile hal ve fasletmeğe çalışmıştır. Nitekim Kadıköy ve Yedikule havagazı fabrikalarile, mezkûr fabrikalar amelesi arasında çıkan bir ihtilâf hakem heyeti vasıtasile halledilmiştir.

İş kanununun altıncı faslı, «iş hayatının mürakabesi ve teftişi» ne aittir. «Millî çalışma bütünlüğünün düzen altında yürümesini sağlamak üzere, iş hayatının kanun hükümlerine ve memleket menfaatlerine uygunluğunu devlet takip, mürakabe ve teftiş eder» diyen kanunun 91 inci maddesinin birinci fıkrası, bu hususun temini için icabeden teşkilâtın ihdas edileceğini söylemektedir. Filhakika İktisat Vekâletine bağlı olmak üzere bir «genel teşkilât» vücade getirilmiş ve bu teşkilâta dahil mürakıp ve müfettişler o zamandanberi vazifelerine devam etmekte bulunmuşlardır.

İş hayatının lâıyıkı veçhile teftiş ve mürakabesi için tavzif edilecek mürakıp ve müfettişlerin seçimlerinde büyük bir dikkat ve ihtiyatla hareket etmek ve bunları muayyen esaslardan yetiştirmek lâzımdır. İş hayatını mürakabe ve teftiş edecek bir kimsenin yalnız hukukçu veya iktisatçı olması kâfi gelmeyip, bunların teknik işlere de vukurları bulunmak zaruridir. Hattâ bir çok hallerde tabiplerin de yardımlarından müstağni kalınmamak lâzımdır. Ancak muhtelif sahalarda tekemmül ettirilmiş bir teftiş heyeti vasıtasile kanunun ruhuna uygun kontrole imkân vardır [1].

İş kanunumuzun yedinci faslı «içtimaî yardımlar» a ait olup, yukarıda bilmünasebe bu husustan bahsetmiştik.

Kanunun sekizinci faslı «ceza hükümleri» ne aittir. Cezaî hü-

[1] Memleketimizde işletmeler iş ve sanayi müfettişlerinin mürakabesinden başka, Sıhhat ve İçtimaî Muavenet Vekâletinin müfettişleri tarafından da teftiş edilmektedir. Öğrendiğimize göre ayrı ayrı yapılan bu teftiş neticeleri bazan birbirine zıt neticeler vermektedir. Fikrimizce bu işin Sıhhat ve İçtimaî Muavenet Vekâletinden alınarak tamamen iş dairelerine bırakılması, fakat yukarıda da söylediğimiz gibi, iş hayatının teftiş ve mürakabesi ile mü-

kümler, «iş akdine müteallik cezalar», «işin tanziminde cezayı müstelzim haller», «işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti hükümlerinden dolayı cezayı müstelzim haller», «iş ve işçi bulma hükümlerinden dolayı cezayı müstelzim haller», «grev ve lokavt yasaklığına ve iş ihtilâflarının halline müteallik hükümlerden dolayı cezayı müstelzim haller», «iş hayatının mürakabe ve teftişi hakkındaki hükümlerden dolayı cezayı müstelzim haller», olmak üzere altı kısma tefrik edilmek suretile tetkik edilmiştir.

Nihayet dokuzuncu muvakkat fasıl «teşkilât» a ve onuncu fasıl «son hükümler» e hasredilmiştir.

Bu suretle İş kanunumuzun ücret ve iş müddetlerine ait hükümlerinin haricinde olarak, ihtiva ettiği en mühim hükümleri ve kanunun ana hatlarını kısaca tebarüz ettirmeğe çalıştık. Ücret ve iş müddetine müteallik hükümlerin tetkikini sona bırakmağımızın sebebi, millî korunma kanununun bilhassa bu hususları tadil, ref veya itmam ve ikmal eden hükümleri ihtiva etmesindedir.

Millî korunma kanununun İş kanunu ile alâkadar hükümleri.

Millî korunma kanununun mucip sebepleri ve bu kanunun ihdasını icabettiren zaruretleri burada bahis mevzuu edecek değiliz [1]. Mevzuumuz, bu kanunla İş kanunumuz arasındaki münasebetler ve harp iktisadiyatının hâkim olduğu bugünlerde, İş kanununun iktisap ettiği yeni şekildir.

Millî korunma kanununun «iktisadî hükümler» e taallûk eden üçüncü faslının 9, 10, 19 uncu maddeleri Türk İş kanununu yakından alâkadar ettiğinden, biz de mezkûr maddeler münderecatını teker teker tetkik edeceğiz:

Millî korunma kanununun 9 uncu maddesi hükümlerine nazaran, «hükûmet, sanayi ve maadin müesseselerinin istihallerini ve diğer iş yerlerindeki mesaiyi, bu kanunun derpiş ettiği ihtiyacı karşılayabilecek hadde çıkarmak için lüzumu olan işçi kadrosunu ve ihtisas elemanlarını temin eder. Bu maksatla vatandaşlara ücretli iş mükellefiyeti tahmil edilebilir.» Kanunun bu maddesinde bahis mevzuu edilen tedbirler ilk defa kömür havzasında ittihaz edilmeğe başlanmış ve Zonguldak kömür mmtakasinda istihali arttırmak maksadile hükümetçe bu şehirdeki Maden Tatbikat mektebi talebe sa-

[1] Bu hususta Prof. Şükrü Baban'ın «İktisat Fakültesi Mecmuası»nın bu sayısında intişar eden «Millî Korunma Kanunu» isimli makalesine bakınız.

yısının arttırılmasına karar verilmiştir. Ayrıca, Millî Müdafaa, Nafia, Maliye, Ticaret, İktisat ve Ziraat Vekillerinden mürekkep Koordinasyon heyeti, Başvekil Dr. Refik Saydam'ın riyasetinde ilk toplantısını 23 Şubat 1940 tarihinde yapmış ve Ereğli kömür havzasında iş mükellefiyetine karar vermek suretile 3780 numaralı Millî korunma kanununun dokuzuncu maddesinin tatbikine geçilmiştir. Koordinasyon heyetinin ilk toplantısında aldığı bu karar, Vekiller heyetinin tasdikinden geçerek 28/2/1940 tarihinde meriyete konulmuştur. Mecburî iş mükellefiyeti, Zonguldak vilâyeti ahalisinden kömür işlerinde az çok çalışmış olan veya bu işlerde çalışmayı âdet edinmiş ailelere mensup olup, çalışma yaşma gelmiş bulunan veya hiç bir işle meşgul olmayanlarla, diğer vilâyetler halkından maden işlerinde mesai ve bilgilerinden istifade edilebilecek ihtisas erbabı, sanatkâr ve işçi bilûmum vatandaşlara tatbik olunacaktır. Kendilerine iş mükellefiyeti tahmil edilenlere saylerine mukabil ücret verilecektir. Ücret miktarı normal olacaktır. Havzada mükellefiyet altına girmiş bulunan yedek subay ve erlerin askerlik hizmetleri tecil olunacaktır. Ereğli kömür havzasında mükellefiyetin tatbiki ile yılda 350 bin ton fazla kömür istihsali ümit edilmektedir. X

X Millî korunma kanununun 10 uncu maddesine göre, «sanayi ve maadin müesseselerinde ve diğer iş yerlerinde çalışan işçiler, teknisyenler, mühendisler, ihtisas sahipleri vesair müstahdemler, çalıştıkları müesseseyi veya iş yerlerini kabule şayan bir mazeret olmaksızın ve haber vermeksizin terkedemezler. Bu madde hükmüne tevfikan çalışmağa mecbur tutulanlara saylerine mukabil emsaline göre ücret verilir.» Millî korunma kanununun bu maddesi, İş kanununun «müddeti muayyen olmayan sürekli iş akitlerinin iş veren veya işçi tarafından iş bitmezden önce feshedilmesi için diğer tarafa ihbarda bulunmak şarttır» diyen 13 üncü maddesinin birinci fıkrasını hükümden düşürmektedir. Şu hale göre badema kanunen muayyen olan iş yerlerinde çalışan hiç bir işçi ve müstahdem ihbar müddetlerine riayet etmekle dahi işinden ayrılmıyacaktır. Korunma kanununun yukarıda zikredilen onuncu maddesindeki «kabule şayan bir mazeret olmaksızın ve haber vermeksizin» fıkrasındaki «haber vermeksizin» kaydından kanun vazımın kasdettiği şey, her halde «mazeretin haber verilmesi» olsa gerektir. Aksi takdirde bu kayıt lüzumsuz olarak kanuna dercedilmiştir. Zira İş kanununun yukarıda mezkûr 13 üncü maddesine göre, zaten bir işçi veya müstahdem işinden ayrılmak istediği takdirde, ihbar müddetlerine riayet etmek-

le, yani işinden ayrılacağı iş verene kanunun tayin ettiği müddetler zarfında haber vermekle mükellef olup, aksi cezayı müstelzimdir.

Nihayet Millî Korunma kanununun 19 uncu maddesinde «bu kanunun meriyette bulunduğu zamanlarda sanayi ve maadin müesseselerile diğer iş yerlerinde fazla çalışmağa lüzum görülen hallerde işlerin mahiyetine ve ihtiyacın derecesine göre günlük iş saati her gün için üç saate kadar arttırılabilir. İş kanununun ellinci maddesinin küçüklerle kadınlara ait daimî hükümleri sanayi müesseseleri ile diğer iş yerlerinde tatbik olunmıyabilir. Hafta tatili kanunu bu kanunun istihdaf ettiği hususlarda tatbik edilmez. Şu kadar ki bu hüküm işçinin haftada bir gün tatil hakkını ihlâl etmez.» denilmektedir. Bu maddeyi muhtelif kısımlara ayırmak suretile tetkik etmek zarureti vardır.

19 uncu maddenin birinci fıkrası, «muayyen haddin üzerine zammedilecek fazla çalışma saatleri günde en çok üç saat olabilir» diyen İş kanunumuzun 37 nci maddesinin bir numaralı bendinin ayıdır [1]. Yalnız İş kanununun yine aynı maddesinin ikinci ve üçüncü bentlerinde tasrih edilen hususlara, Millî Korunma kanununda temas edilmemiştir.

37 nci maddenin ikinci bendi «fazla çalışma saatleriyle çalışacak günlerin yekûnu bir yılda en çok doksan iş gününe varabilir» demektedir. Korunma kanununun bu meseleyi sükûtla geçiştirmiş olmasına nazaran, her halde fazla çalışma saatleriyle çalışacak günler miktarının, mezkûr kanunun meriyette kaldığı müddet kadar uza-

[1] İş kanununun 35 inci maddesi iş müddetini haftada 48 saat olarak tayin etmiş ve «cumartesi günleri saat 13 te kapanması mecburî olan iş yerlerinde günde en çok dokuz saat ve cumartesi günleri saat 13 ten sonra işleme caiz iş yerlerinde ise günde en çok sekiz saati geçmeyen iş müddetleri» tayin etmiştir. Bu müddetler normal zamanlara ait olup metinde de zikrettiğimiz gibi, İş kanununun diğer hükümleri mezkûr iş müddetlerinin fevkalâde hallerde arttırılabileceğini âmirdir. Nitekim korunma kanunu bu müddetleri arttırmak ve koordinasyon heyeti de kanunun bahsettiği salâhiyetlerden istifade ederek her nevi iplik ve dokuma imalâthane ve fabrikalarile, Sümer banka bağılı bilûmum fabrikalarda ve inhisarlar idaresine ait iş yerlerinde günlere üç saate kadar fazla mesaf yapılmasma karar vermiş ve bu karar Vekiller heyetince tasvip olunarak 20/Mayıs/1940 tarihinden itibaren tatbikma müsaade edilmiştir.

tilabileceği anlaşılmaktadır. 37 nci maddenin üçüncü bendinde «her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beşten yüzde elliye kadar yükseltilmesi suretile ödenir» denilmektedir. Korunma kanununda bu mesele hakkında da bir kayıt olmadığına nazaran, İş kanununun bu fıkrasının hükümleri halen merî olmak lâzımgelmektedir. Nihayet Korunma Kanununun 19 uncu maddesinin birinci fıkrasile, İş kanununun 39 uncu maddesinin birinci fıkrasına nazaran, «seferberliğe hazırlık ve seferberlik esnasında İcra Vekilleri heyeti, memleket müdafaasının ihtiyaçlarını temin eden iş yerlerinde fazla çalışmaya lüzum görürse, işlerin cinsine ve ihtiyacın şiddetine göre günlük iş müddetini işçinin azamî çalışma kabiliyetine çıkarabilir» demekte ve ikinci fıkrada «bu suretle fazla çalıştırılan işçilere, Millî Müdafaa Vekâletine bağlı iş yerlerinde, fazla çalıştıkları saatler için, kanunî çalışma müddetine ait ücretin her saatine tekabül eden miktarı nisbetinde, fazla ücret verilir» kaydını ilâve etmektedir. 39 uncu maddenin birinci fıkrasında zikredilen günlük iş müddetinin işçinin azamî çalışma kabiliyetine çıkarılması kaydı, Korunma kanununda, günlük iş saatinin her gün için üç saate kadar arttırılması suretinde makes bulmuştur. Buna nazaran, vazı kanun işçilerin azamî çalışma kudretlerini günde on bir saat olarak tesbit etmiş bulunmaktadır ki, bu noktai nazar çok doğru ve yerindedir. 39 uncu maddenin ikinci fıkrasına gelince, kanun Millî Müdafaa Vekâletine bağlı işletmelerde çalışan işçilerle, diğer iş yerlerinde çalışan işçileri tefrik etmiş ve birincilerine, 37 nci maddenin emrettiği %25 ten, %50 ye kadar arttırılan ücretlerin verilmiyeceğini tasrih etmiştir. Şu halde kanun vazı Millî Müdafaa Vekâletine bağlı iş yerlerinde çalışan işçilere nevama askerî bir vazife tahmil etmekte ve bunları artan ücretlerden mahrum etmektedir.

Bu izahattan anlaşılacağı üzere, Millî Korunma kanunu, İş kanununun fevkalâde ahvali düşünerek vazettiği hükümlerden istifade etmek suretile, haddi zatında bu kanunun ruhuna muhalif harekette bulunmamıştır.

Millî Korunma kanununun 19 uncu maddesinin ikinci fıkrasında «İş kanununun ellinci maddesinin küçüklerle kadınlara ait hükümleri sanayi müesseseleri ile diğer iş yerlerinde tatbik olunmıyabilir» denilmektedir. İş kanununun ellinci maddesine nazaran «sanayie ait işlerde 18 yaşı doldurmamış erkek çocuklarla her yaştaki kız ve kadınların çalıştırılmaları yasaktır», «hu kanunun meriyete girmesin-

den itibaren dört yıl müddetle, sosyal ve ekonomik bakımdan görülecek lüzuma dayanarak, İktisat Vekâleti, bazı sanayi işlerinde, istisnâî ve muvakkat mahiyette olmak üzere, on altıdan yukarı yaştaki kız ve erkek çocuklarla daha büyük kadın işçilerin gece çalıştırılmalarına, izin verebilir». Filvaki bu umumî izin verilmiş ve keyfiyet Anadolu Ajansı vasıtasile 17/6/1939 ve 10/6/1938 tarihli gazetelerde resmî tebliğ suretinde neşredilmişti. Bu izin aynı hükme istinaden 17/6/1940 tarihine kadar devam etmek üzere bir yıl daha uzatılmıştır. Şu kadar ki on altı ve daha aşağı yaştaki kız ve erkek işçilerin her ne tarzda olursa olsun sanayi işlerinde gece çalıştırılmaları, İş kanunu vasıtasile mutlak surette yasak edilmişti. Korunma kanunu, İş kanununun bu hususa ait hükümlerini tatbik etmeyecektir. Nitekim bu kanunun verdiği salâhiyete istinaden, sanayi müesseselerinde mesâî saatinin 12 saate çıkarılması ve bazı istihlâtm tezyit edilmesi lüzumlu sanayide, geceleri kadın ve çocukların çalıştırılmaları takarrür etmiştir. Korunma Kanunu hükümlerinin çocuk ve kadın işçilere teşmili mucibi memnuniyet olmamakla beraber zaruridir. Bu zarureti, müteaddit defalar toplanan sanayi erbabının dileklerinde de müşahede etmek mümkündür. Nitekim bunlar 14/3/1940 tarihinde İstanbul İktisat müdürlüğünde yaptıkları bir toplantıda, bir çok dileklerde bulunmuşlar ve bu meyanda kadın ve çocukların geceleri de çalıştırılabilmelerine müsaade istemişlerdi. Sanayi erbabının kadın ve çocuk işçiler üzerinde dürması şayanı dikkattir. Sureti umumiyede müteşebbislerin kadın ve çocukları çalıştırmaya matuf temayüllerini ve bundan gözettikleri menfaati «ücret» de arayabiliriz. Gerek kadınlar ve gerek çocuklar ucuz mesâî kuvvetleri ve iş unsurları oldukları gibi, bunların tedariki, yetmiş erkek işçilere nazaran çok daha kolaydır. Ayrıca fevkalâde hallerde işçi kıtlığına sebebiyet vermemek için kadın ve çocukların da iş hayatında çalıştırılmalarında nihayet devletin-dahî menfaati olduğu aşîkârdır. Bununla beraber şu noktayı da unutmamak lâzımdır ki, gece mesaisi kadar kadın ve çocuk sıhhatını harap ve haleldar eden bir iş yoktur. Onun için bu hükümlerin kısa müddetlere inhisar etmesini temenni ederiz.

Nihayet korunma kanununun 19 uncu maddesinin son fıkrası, hafta tatiline temas etmektedir. Memleketimizde halen merî olan «hafta tatili hakkında kanun» ile «ulusal bayram ve genel tatiller hakkında kanun» namında iki adet kanun mevcuttur. Fakat bu kanunlar on binden az nüfuslu mahallerde tatbik edilmemekle beraber,

lu mahallerde bulunan iş yerlerinden İktisat Vekâletince lüzum görülenler hakkında işbu kanunlar tatbik edilir». Bu iki kanunun da, nüfus miktarı nazarı dikkate alınmaksızın bütün memlekete teşmîli çok muvafık olur. İş kanununun 45 inci maddesine nazaran Cumartesi günleri saat 13 ten itibaren tatile tâbi işletmelerde çalışan işçilerin ücretleri tam olarak ödenir. Aynı kanunun 46 ncı maddesine nazaran, ulusal bayram ve genel tatiller kanunu mucibince Cumhuriyet bayramında bilûmum iş yerleri için kapanma mecburiyeti bulunan 29 İlkteşrin gününde işçiler tam ücret alırlar, yalnız 29 İlkteşrin gününde de faaliyette bulunmak mecburiyetinde olan iş yerlerinde çalışan işçilerin o güne ait ücretleri iki misli olarak ödenir.

İş kanunumuz işletmeleri Pazar ve 29 İlkteşrin günlerinde faaliyetlerini tatil etmeğe mecbur tutmuş, yalnız mahiyetleri itibarile hiç durmadan çalışmak mecburiyetinde olan işletmeleri bundan istisna etmişti. Bu kere Korunma kanunu ve Koordinasyon heyeti bu istisnai hükümü bütün sanayi müesseselerine teşmil etmiştir. Bu büküm işçinin haftada bir gün tatil hakkını ihlâl etmez, fakat bu tatil behemehal resmî tatil gününe tesadüf etmez. Askerî (kara, hava, deniz) fabrikalarda İş kanununun 50 nci maddesinin kadınlara ve küçüklere müteallik hükümlerile hafta tatili kanununun tatbik olunmaması yolundaki Koordinasyon heyeti kararı hükümetçe kabul edilerek 11 Nisan 1940 tarihinden itibaren meriyet mevkiine vaz edilmiştir.

Millî Korunma kanununda işçi ücretlerine dair hususî hükümlere tesadüf edilmemekte, ancak mezkûr kanunun 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında, «çalışmakta buldukları işletmelerde çalışmağa devam etmek mecburiyetinde olan işçilere saylerine mukabil emsaline göre normal bir ücret verilir» denilmektedir. Şu hale nazaran İş kanununun ücrete müteallik hükümlerinin aynen devam edeceği anlaşılmalıdır.

İş kanunumuzun ücrete müteallik hükümlerine gelince; kanun vazı işçinin şahsiyetini olduğu gibi, aldığı ücreti de gerek şekil ve gerek miktar bakımından himaye etmek istemektedir. Bu hususta kanunun ihtiva ettiği hükümler şunlardır: Ücret, tedavülü mecburî para ile ödenmek iktiza eder. İstisnalar baki olmak üzere, ücretin en geç haftada bir defa ödenmesi lâzımdır. Ücretin tediyesinde, ücret hesabını gösteren pusla verilmek yahut ücret hesabının ücreti hâmil zarfın üzerinde gösterilmesi mecburidir. Tazminat karşılığı olarak iş verenin, işçi ücretlerinden tevkifine salâhiyettar olduğu miktarlar haricinde kesintiler caiz değildir. İşçi ücretlerinden ayda

ındur. İş kanununun ücrete müteallik en mühim hükmü mezkûr kanununun 53 üncü maddesinde zımnen ifade edilmiştir. Şöyle ki, «İş kanununun meriyete girmesine kadar türlü işlerde tatbik edilegelmekte olan günlük çalışma müddetlerinin, yukarıda yazılı hükümler mucibince, daha aşağı hadlere indirilmesi keyfiyeti, işçi ücretlerinin eksiltilmesine sebep tutulmaz». Bu maddenin ifade ettiği manaya nazaran, kanunun meriyete konulduğu 1937 senesinde işçilerin almakta oldukları ücretler, asgarî ücret olarak devam etmek lâzımdır. Ayrıca aynı kanun 32 nci maddesile, iktisadî ve içtimaî zaruretlere hasebile, İktisat Vekâletince teklif edilecek işlerde ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit olunacaktır. Bu nizamname henüz çıkmamakla beraber istikbalde devletin ücretin miktarına matuf müdahalesinin artacağı anlaşılmaktadır. Her halde bu müdahalenin işçiler lehine olacağına şüphe yoktur.

İş kanununun 33 üncü maddesinde «... çalışma veya mahsul miktarının nasıl ölçüleceğini gösteren usullerle bu usullerin çalışıştaki veya mahsuldeki şartlara veya vasıflara göre tatbik tarzları ve işçiye, hak ettiği ücreti sağlamak tedbirleri nizamnamelerle tesbit edilir» denilmekte olmasına rağmen, bu nizamnamelerden de henüz hiç biri çıkarılmamıştır. Maamafih kanun henüz yeni ve teftiş ve mürakabe heyeti de tekemmül ederek ihtisas kesbetmemiş olduğundan ve mezkûr nizamnamelerin çıkarılmasını icabettirecek hâdiseler de vuku bulmadığından, bu gecikmeyi tabii görmek lâzımdır. Nihayet 34 üncü maddede ücrete müteallik şayam dikkat hükümlere tesadüf etmekteyiz. Kanunun meriyeti tarihine kadar mevcut işletmelerle kanunun meriyetinden sonra tesis edilip, ücret sistemlerini dahilî talimatnamelerle tesbit etmiş bulunan işletmeler, ücret sistemlerini değiştirmek istedikleri takdirde, ait makamlara müracaat ederek, ücret ödeme tarzının değiştirilmesindeki zarurî iktisadî sebepleri önceden bildirmek mecburiyetindedirler. Bu sebeplerin her halde, İş kanununun işçi ücretlerine müteallik hükümlerinin tatbiki neticelerine istinat etmemesi ve işin istihsal ve sürüm şartlarıyla piyasa icapları gibi iş verenin tâbi olmak ıztırmada bulunduğu hallerden mütevellit olmaması lâzımdır. Bu maddeden anlaşılacağı üzere, vazı kanun, İş kanununun meriyete vazı ve iş müddetlerinin tenkisi münasebetile işçi ücretlerinden, ücret sistemini değiştirmek suretile bir eksiltme yapılmamasına bilhassa dikkat ve itina etmektedir.

Son mülahazalar :

Bu suretle İş ve Millî Korunma kanunları üzerindeki kısa tet-

İkiklerimizi ve bu iki kanun arasındaki münasebetlerin mütalâasını ikmal etmiş olduk. Yazımıza nihayet verirken yeni kanun hakkındaki bazı görüşlerimizi hülâsatan tebarüz ettirelim:

Millî korunma kanununun uzun müddet mevkii tatbikte bulundurulmasından, İş kanunu aleyhine doğacak bir çok mahzurlar vardır. İş kanunumuz yeni olup, semeresini henüz vermeğe başlamıştır. Bir çok işçilerimiz bu kanunun mevcudiyetinden dahi haberdar değildirler. Bunun için mezkûr kanunun bilhassa iş müddetine ve ücrete müteallik bazı hükümlerinin derakap Millî Korunma kanunu ile tebdil, tadil veya refedilmesi mucibi memnuniyet değildir. Kaldı ki Millî Korunma kanununun iş müddetlerinin tezyidine müteallik hükümlerinin mutlak surette istihsalin de tezayüdünü intaç edeceği iddiası münakaşaya değer. Gerek kemmiyet ve gerek keyfiyet bakımından bütün dünyaya örnek olan İngiliz sanayiinin elde ettiği azim muvaffakiyetin, bu memlekette iş müddetlerinin kısaltılması ile alâkadar olduğunu unutmamak lâzımdır. Yani normal iş müddetlerinin artırılması ile, istihsalâtın da artması lâzımgelmez. Ruhun ve bedenun istirahat etmemiş bulunan bir işçiden elde edilecek randıman muayyen ve muvakkat müddetler için mucibi memnuniyet olsa dahi, optimal nokta aşıldıktan sonra işçide yorgunluk alâmetleri belirmeğe ve istihsalâtın gerek kemmiyet ve gerek keyfiyet itibarile düşmeğe başladığı müşahade edilir. Nihayet işletme kazalarından ekserisinin, uzun iş müddetleriyle alâkadar olduğu da aşîkârdır [1].

Temenni edelim ki, Millî Korunma kanununun ihdasını icabet-tiren fevkalâde hal ve sebepler bir an evvel zail olarak normal münasebetler avdet etsin ve büyük bir dikkat ve itina ile hazırlanan ve işçileri olduğu gibi iş verenleri dahi koruyup memnun eden İş kanunumuzun hükümleri tekrar ve eksiksiz olarak tatbik edilmeğe başlansın.

[1] Bu hususta *Prof. Dr. F. Neumark*'in «Umumî İktisat Teorisi» isimli eserinin 229 ve müteakıp sahifelerindeki malûmata bakınız (İstanbul 1939). Ayrıca *Prof. Ernst Abbe*'nin «Sozialpolitische Schriften» (Jena 1906) isimli eserinin 211 ve müteakıp sahifelerinde bu meseleye dair şayanı dikkat malûmat ve rakamlar vardır.