

İŞÇİ GÖZÜ İLE İŞÇİ VE İŞVEREN MÜNASEBETLERİ

Konferansı veren :

Bahir Ersoy

Teksif * Başkanı

İşçi ve işveren münasebetlerinin mahiyeti hakkında, işçi gözü ile fikir beyan ederken, mümkün olduğu kadar hâdiselerin mantığına riayete çalıştım.

Memleketimizde sanayi hayatının gelişmesi, işçi sınıfının ortaya çıkması ve işçi sendikalarının memleketin dörtbir köşesinde kurulması, bize çeşitli işçi ve işveren tiplerini de tanıtmıştır.

İşçi - işveren münasebetlerinin geniş mânası ile, bir nizama bağlanması ancak 3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesile kabil olmuştur. Kanun: «Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye işçi», yine aynı kanun: «Bir iş akdi dolayısıyla, kendi işyerinde başka bir kimseyi bedenen ve fikren çalıştıran şahsa işveren» demektedir.

Bir işyerinde çok kere, işçi ve işveren münasebetleri, işveren veya vekilleri tarafından yürütüldüğü için kanun, işveren vekillerini de tarif etmek ihtiyacını hissetmiştir.

İşçi zâviyesinden işveren münasebetlerini tetkik ederken, her hâdisenin altında işveren vekillerinin de hisselerinin büyük olduğunu şimdiden hatırlatmak isterim.

Memlekette kurulan her işyerinin millî sanayimizin kalkınmasında mutlak âmil olacağından elbette şüphe edilmez. Binaenaleyh böyle bir yola sermayesini yatıran vatandaş takdire şayan kimsedir.

İşyerlerinin millî ekonomideki rolünün dışında, sırf işveren ve işçinin o işyerindeki münasebetlerini tetkik edecek olursak, her iki tarafın da, memleket düşüncesinden sonra, şahsî mütaleaları olduğunu görürüz. İşverenlerin kâr gayesile işyerlerini tesis ettiklerini ve işçileri, bu gayelerine vasıta olmak için çalıştırdıklarını kabul etmekte hata olmasa gerektir. İşçiler de bedenen ve fikren çalışmak suretile geçimlerini sağlamağa gayret etmektedirler. Bu hale göre işveren kârını, işçi de, geçiminin sağlanmasını düşünmektedir. Bundan sonradır ki, işveren ve işçinin

(*) Tekstil ve Örne Sanayi İşçileri Sendikaları Federasyonu.

düşünceleri ve arzuları karşılıklı menfaatlar temeli üzerinde inkişaf eder ve kendini gösterir. İşçi ve işveren münasebetlerinin herşeyden önce, karşılıklı menfaatlar esasına dayanması ile, hakikat izah edilmiş olur sanırım. Esasen bu karşılıklı menfaatlar yüzünden çeşitli ihtilâfların çıkacağı kanun vaznı tarafından da kabul edilmiş ve İş Kanunu'nun 78. nci maddesinde, tek başlı ve toplulukla iş uyuşmazlıklarının nasıl halledilmesi gerektiğine işaret edilmiştir. Ayrıca İş Kanunu'nun 78. nci ve 89. ncu maddelerine dayanılarak «İş uyuşmazlıklarını uzlaştırma ve tahkim Tüzüğü» çıkarılmıştır. İşçi gözü ile, işçi ve işveren münasebetlerini bütün şümülü ile inceliyebilmemiz için, bu münasebetlerin hangi yollardan yürütülmekte olduğunu hatırlamamızda fayda vardır.

Kanuna göre herhangi bir işyerinde mer'î bulunan hususî veya umumî iş şartlarını ve bunların tatbik tarz ve usullerini, işçi ve işverenlerin, anlaşma yolu ile kendi aralarında değiştirebilmeleri mümkündür (İş Kanunu, Madde 76).

Kendi aralarında anlaşma yolu ile, iş şartlarını ve bunların tatbik tarz ve usullerini değiştirebilmek için de, ya temsilci işçiler, yahutta işçi çoğunluğunun üyesi bulunduğu işçi sendikaları tarafından harekete geçilmesi lâzımdır. (Mad. 78 - İş Kn. - Md. 71 - İş Uyuşmazlıklarını Uzlaştırma ve Tahkim Tüzüğü). Bu duruma göre işçinin işverenlerle olan münasebetlerinde, biri asıl, ikisi de vekil olmak üzere üç vasıtası vardır.

1 — İşçinin bizzat işverene veya vekiline müracaat ederek, muayyen bir talep veya şikâyette bulunması,

2 — Temsilci işçilerden birini veya hepsini haberdar ederek, işverene müracaatlarını temin etmesi,

3 — İşçinin, mensubu bulunduğu sendikayı veya onun temsilcilerini harekete geçirebilmesi.

İşte işçi ile işveren münasebetlerini bu üç imkânın tahakkuku çerçevesi içinde takib etmek icab ediyor. Bunu böylece kaydettikten sonra, hangi hallerde işçilerin işverenle doğrudan doğruya veya bilvasıta temasa geçtiklerini mütalea edelim. Bize kalırsa işçi, şu hallerde işverene veya vekiline başvurmuştur:

- 1 — Ücret değişikliği veya ücret zammı talebi,
- 2 — Prım ödeme tarzında vâki olan değişiklik,
- 3 — Fazla mesai yapma hallerinde, fazla mesai zammının verilmemesi,
- 4 — İşyerinin veya çalışmakta olduğu makinenin değiştirilmesi,
- 5 — İş emniyetini sekteye uğratan veya ihlâl eden bir halin meydana gelmesi,

- 6 — İşçi sağlığını ihlâl edici bir halin belirmesi,
- 7 — Hafta tatiline riayet olunmaması veya hafta tatilinde yevmiye ödenmemesi,
- 8 — Cumhuriyet Bayramında çalışıldığı halde çift yevmiye ödenmemesi,
- 9 — Ustabaşının veya daire âmirinin usule, nizam ve kanuna aykırı bir harekette bulunması,
- 10 — Zamanında tediye yapılmaması veya ihtiyaç halinde avans verilmemesi,
- 11 — İş elbiselerinin zamanında veya hiç verilmemesi,
- 12 — Yemek çıkarılmaması veya yemeklerin bozuk olması,
- 13 — İşçinin soyunması, yıkanması veya istirahat etmesi imkânlarının sağlanmaması,
- 14 — İşten çıkarılması veya herhangi bir şekilde ceza görmesi.

Bütün bu ve buna benzer hallerde işçi, ya bizzat, yahut işçi temsilcileri veyahutta, sendikası vasıtasile işverenle münasebete geçmekte ve varılacak neticeye göre de, işçi ve işveren münasebetleri karakterini üç şekilde göstermektedir.

İşçiler, işverenlerden ferden haklarını her zaman arayamazlar; zira ekmek korkusu vardır. Mümessilleri, işyerinde çalışan işçiler arasından seçilmiş oldukları ve kendi işverenlerinin daimî baskısı altında buldukları için, temsil ettikleri işçilere tam fayda sağlamaktan uzaktırlar. Ayrıca işyerlerinde zaman zaman sendikalarla işçi mümessilleri arasında çıkan anlaşmazlıklar, işçileri ayırmakta, haklarının korunmasında onları zaif düşürmektedir.

Sendikalar ise, işyerleri dışında olmaları ve idare heyetlerinin umumiyetle muhtelif fabrikalarda çalışan işçilerden teşekkül etmeleri ve bir müstakil bütçeye sahip olmaları yüzünden, temsil ettikleri işçileri işverenlere karşı daha kuvvetle müdafaa edebilmektedir. Zâten sosyal hayatın akışı artık, işçi mümessilliğinin kaldırılmasıyla, işverenlerin yalnız işçi sendikaları ile karşı karşıya bırakılmasını icabettirmektedir.

Her işte muvaffakiyet, kanaatmca, tarafların tek olmalarıyla kabil-dir. Tek muhatapla anlaşmak, daima kolay ve mümkündür.

Bugün sendikalarımız, kanunların kendilerine verdikleri imkânlar dahilinde, milli sanayide üzerlerine düşen vazifeyi yapmaya çalışıyorlar. Fakat, herkesçe bilinen bir realite varsa o da, işçilerin veya onlar adına hareket eden sendikaların bu faaliyetlerinin umumiyetle, mutlak bir reaksiyonla karşılanmasıdır.

Bu münasebetlerin karakteri icabı, bugünkü işverenleri biz, başlıca üç grupta mütalea ediyoruz:

1 — İşçi ve işçi sendikaları ile temas etmemek için muhtelif çarelere başvuran işverenler,

2 — İşçi ve işçi sendikaları ile vasat münasebetler tesis eden işverenler,

3 — İşçi ve işçi sendikaları ile iyi münasebet tesis eden işverenler.

I — İşçi ve işçi sendikaları ile temas etmemek için muhtelif çarelere başvuran işverenler ki: Bunlar umumiyetle günün sosyal inkişafını hazmedemeyen kimselerdir. İşçinin, söz ve hak sahibi bir vatandaş olarak karşılıklarına çıkmasını, kendi şahsî işlerine müdahale sayarlar. Uyanık fikirli işçileri susturmak için her entrika, onlar için mübahür. Bu tipler ellerindeki iftira yaftasını masum çehrelere yapıştırırlar. En kuvvetli silâhları «anarşist veya komünist damgalarıdır».

İşçi ruhu taşımayan ve fakat her nasılsa işçilikle iştigal eden jurnalcılarını etraflarına toplarlar. Onları, işçiler üzerinde bir baskı vasıtası olarak kullanırlar. Arzularını bu tip insanlara empoze eder ve onlar vasıtasile işçilere kabul ettirmeğe çalışırlar. Bu kanaldan, kendilerine mal edilmek istenilen fikirlere muhalefet eden işçiler, usulü veçhile jurnal edilir. Haklarında, münasip tertiplerle ve en küçük bir şey vesile edilerek zabıtlar tutulur ve nihayet lüzumu kadar zabıt, o işçinin dosyasında biriktirildikten sonra, yaratılan bir pozisyonla ve İş Kanunu'nun 16. ncı maddesine dayanılarak, on parasız sokağa atılır. Bu gibi hallerde bazı işverenler, uzun boylu zabıt tutmak ve o işçiyi 16. ncı maddenin icablarına uyduran pozisyona getirecek kadar beklemek tahammülünü bile göstermemekte ve İş Kanunu'nun 13. ncü maddesinin tazminat mükellefiyetini yerine getirerek, derhal işine nihayet vermektedirler. Bir işçi için ikinci tip, yani tazminat vererek işten uzaklaştıran işveren, elbette ki daha evhen-i şerdir.

Bazı işverenler de çalıştırdıkları işçilerin sendikaya üye olmalarına katiyyen tahammül edemezler. Hattâ bu vâdide, tahammülleri o kadar taşar ki, herhangi bir mesele için kendilerini ziyarete gelen sendika temsilcisine: «Siz aramızdan çıkın, ben işçilerle anlaşırım» veya «Sizi komünistler sizi...» şeklinde haykırırlar. Hattâ bu fikirlerinin de, bir müddet müdafaasını yaparlar. Mağlûp olacaklarını anladıkları zaman, hâdisenin teviline çalışırlar. Yine öyle işverenler de var ki; işçilerin haklarını vermedikleri için, işçiler işi bırakmak zorunda kalırlar. Hâdisen, Çalışma Vekâleti Teşkilâtı ile, Savcılığa ve Emniyet Müdürlüğüne aksettirilir; davet üzerine, sendika temsilcileri vak'a mahalline giderler. Hâdisenin münakaşası esnasında işveren, sendika temsilcilerine hitaben: «Ben sizin ne olduğunuzu bilirim, sizin elinizden gelse, beni burada darağacına asar-

sınız» demekle dolayısıyla sendikacıları, sermaye düşmanlığı, yani kötü ideoloji salıkları olmakla itham eder. Bittabi hitab ettiği kimseler tarafından kendisine, lâıyk olduğu cevaplar verilir. Hattâ bu tip işverenler arasında, Çalışma Vekâleti teşkilâtına mensup ve İş Kanunu'nun tatbiğinde murakabe unsuru olan müfettişlere hakaret eden ve onlara türlü iftiralarda bulunanlar da vardır.

İşte bu kabil bazı işverenler, işyerlerinde sendikalı işçilerin ekseriyeti teşkil etmelerini katiyyen istemedikleri için, azim miktarda tazminat parası ödemeği göze alırlar, sistemli bir şekilde, sendikaya kayıtlı işçileri, tazminat ödemek suretile, işten atarlar. Hattâ bunlar arasında kasayı göstererek, «Kanun paradır» diyecek kadar, basireti bağlanmışlar da vardır.

Bazı işverenler, sendikalara karşı daha sistemli çalışmakta, sendikalı işçilere ait kara liste yapmakta ve sendikalı olduğunu anladıkları işçileri işe almamaktadırlar.

İşçileri sendikadan soğutmak için, onun malî müzayakasından istifade etmesini bilen işverenlerimiz de vardır. Bunlar, ötedenberi fabrikalarında işçilerine yapmakta oldukları sosyal yardımı, sendika üyesi olmıyanlara tahsis etmek suretile işçileri «sendikalı ve sendikasız» diye tefrik ediyor ve bu hareketlerini makul göstermek için de «işçi sendikası çok gelişmiştir. Üyelerine sosyal yardım yapabilir. Zâten sendikanın gayesi de budur» diyorlar. Burada sureta sendikayı metheder görünüyorsa da, ifade sahibinin esas maksadı, işçilerin sendikayı tazyik etmesini, sendikayı sosyal yardım yapmak zorunda bırakmasını ve binnetice sendikanın kasasının kurutulmasını, böylece sayın işverenin sendikadan kurtulmasını temin etmek, işçiyi sendika himayesinden çıkarmak ve sayın işverene, hareketleri kanuna intibak etmediği zaman, ikazda bulunacak bu aziz ocağı söndürmektir.

Henüz kısa bir maziye sahip olan sendikalarımız, kuvvetli bir yardımlaşma sandığına malik olmadıklarından, sendikalı işçilerden sosyal yardımın kesilmesi takdirinde, işçilerin geçim şartlarını hafifletici tedbirlere kuvvetle tevessül edemediklerinden, malî müzayekada bulunan işçilerden bir kısmı, sendikadan istifa etmek zorunda kalacaklardır. Mamafih şunu da iftiharla belirtmek isterim ki, sayın işverenin bu taktiği, Türk işçisinin azmi ve imanı önünde erimmiştir. Zira, Türk işçisi, sendikayı hukukî mânası ile anladığından ona, bu cephesini kabul ederek bağlanmışır. Zaten bizim anlayışımıza göre hakikî işçi sendikası, üyelerinin hukukî hak ve menfaatlerinin müdafaasını yapabilendir.

Bazı işverenler de sendikaya kayıtlı işçilere, veya hakkını arıyan işçilere, çürük iş vermek suretiyle, onların aylık kazançlarının miktarını

düşürüyorlar. Zaten düşük kazancı yüzünden günün geçim şartları altında ezilen işçi, böyle bir oyunun tuzağına maruz kalınca, hayata karşı olan tahammülü sifıra düşüyor, işyerini kendiliğinden terketmeğe mecbur oluyor, ve kendisine, daha çok kazançlı veya hiç olmazsa istikrarlı bir iş bulmak çarelerini araştırıyor,

Öyle işyerleri de vardır ki, meselâ dokuma dairelerinde sendikalı işçi sayısı fazla ise, oradaki tezgâhları, atelyelere monte etmek suretiyle, o tezgâhlarda çalışan işçileri kanun himayesinden çıkartmak, dolayısıyla sendikanın mevcudiyetini perdelemek ve rolünü sifıra indirmek gayesini gütmektedirler.

Bazı işverenler de, işyerlerinde çalışan işçilerin kanunî haklarını, memleket kanunlarına dayanarak arıyan ve daima hakikatin tecellisi için savaştan sendikalardan fazlasıyla rahatsız olurlar. Bu rahatsızlıkları onları zamanla, sakın düşüncelerden uzaklaştırarak tahripkâr faaliyete geçmelerine sebep olur. Bunlar, bütün masrafları kendilerine ait olmak üzere, ilk plânda, kendi adamları vasıtasıyla bir sarı sendika kurdururlar. Ondan sonra bu sendikaların üyelerine büyük tavizler vadederler. Bilâhare bütün işçileri bu sendikaya üye olmağa teşvik ederler. Emellerine nail olamadıklarını görünce, kendi kurdukları bu sarı sendikaya üye olmayanları tazyike başlarlar. Bütün tazyike rağmen, yine emellerine nail olamayınca bu taktirde, üye olmıyan işçileri işten çıkartmakla tehdit ederler. Yine arzularına ram olmıyan işçilere zam vermezler, en ağır işlere onları koştururlar ve kendi işleri için ücretsiz izin istiyenlerin mezuniyet haklarını çiğnerler.

Buna mukabil arzularına ram olarak sarı sendikaya giren işçilere ise, zam, çocuk parası, hafif iş verilir, istedikleri kadar izin almalarına müsaade edilir, hülâsa esas sendikaya üye olanların sayısını sifıra indirinceye kadar, çalışma hayatının bütün kolaylıkları sağlanır. Tabii, kanunlar çerçevesi dahilinde, hakikî murakabe vazifesini gören esas sendikanın, o işyerinde üyesi bittikten sonra, işverenin kurduğu sarı sendika vasıtasile işçiler, mükemmel surette istismar edilir.

Bazı işverenler daha çok politik davranarak, Allahın beşeri yaratırken verdiği mukavemet ve mücadele kabiliyetinin taksimindeki farktan istifadeye kalkarlar. Malûmunuzdur ki, kadın erkeğe nisbetle daha narın, daha mukavemetsiz ve daha hassastır. Bu hassasiyetin kendisine verdiği müstesna bir ruh haleti münasebetiyle, uzun müddet mücadeleye tahammül edemez. Haksızlıklar karşısında dahi munistir. Hâdiseleri tevekkülle karşılmasını bilir. Erkekse onun aksine daha mütehammil ve daha mücadelecidir. Tevekkül onda taşkın değildir. Haksızlığa maruz kaldığı taktirde, hakkının müdafaasını yapabilir. Beşerin bu hassasını ölçen kurnaz

işverenler. işyerlerinde kadın işçi çalıştırmayı prensip ittihaz ederler. Bu kabil işyerinde işverenin, mutlak tehlide dayanan otoritesi olduğundan, maalesef sendika üye kaydedemez. Sayın işveren de bulduğu bu usulün muvaffakiyet sırrından dolayı gurur ve istihza ile etrafını süzer ve bu istismarından duyduğu mânasız memnuniyet karşısında inliyen işçilerin elim durumlarından zerre kadar vicdanı sızlamaz.

Bazı işveren de tazyik silâhını doğrudan doğruya, idare heyetine seçilenlere tevcih eder. Kongrelerde kimler idare heyetine seçilirse, onları derhal fabrikasından uzaklaştırır. Her sendika kongresini bir işçi çıkarma hareketi takibeder ve öyle an gelir ki, işveren kızar ve 55 işçiyi birden atacak kadar ileri gitmekten çekinmez. Kendisine bu hareketinin doğru olmadığı söylenir, rica edilir. «Bu işçilerin çoluk çocukları perişan olacak, aç kalacaklar. Bu hareketiniz Türk kanunlarına aykırıdır. Zira, işçilere sendika üyesi olduğu için kızdınız ve onları bunun için işlerinden mahrum ettiniz. Halbuki sendika, bu memleketin kanunlarının müsaadesiyle kurulmuştur. Kanunun yaşamasını istediği ve resmen tasvip ettiği bu sendikayı sizin tanımamak istemenizi aklı selim kabul etmez. Zira kanun, mevcudiyeti icabeden cemiyetlere teessüs hakkı verir.» dersiniz. Fakat o, bütün bu samimi ve içten konuşmalara lâkayd kalmakta ve realiteyi kabul etmemekte berdevamdır. Hattâ muazzam bir kütlenin şahlanması, miting teşebbüsü dahi onu, bu fikrinden çeviremez. O bekler ki, işçi galeyana gelsin, feveran ve heyecanla taşkınlıklar yaparak, kanuna mugayir hareketlerde bulunsun. Eu hali silâh bilen işverenimiz efkâr-ı umumiyyeye dönsün ve «Gördünüz mü? Bunlar anarşist adamlar, memleketin kanunlarını istismar için çalışıyorlar, bunların hareketlerinin altında mutlaka bir parmak var. Gözünüzü açın, bu hal devam ederse memleketimizin hali nice olur? Artık otoriter hareket etmenin zamanı geldi. Sendikalar kötü fikir yuvalarıdır, bunlar kapatılsın» diye feryat edebilsin.

Halbuki, bütün hareketlerini memleketin millî kanunlarının ışığı ile ayarlamasını bilen asil Türk işçisi, bu işvereni ve onun gibi düşünenleri hüsrana gark etti. Kanun adına hareket edenlerin çizdiği iştikametten ayrılmadı. Kanunların, Türk milletinin rehberi olduğunu, onun izinden Türk işçisinin hiç bir zaman ayrılmıyacağını, efkâr-ı umumiyyeye karşı bir kere daha ispat etti. Kadirşinas Türk milleti, işçilerinin bu efendice hareketleri hakkındaki hükmünü, elbette pek yakında verecek ve bu hüküm işçilerin lehinde olacaktır.

İşverenlerimiz İş Kanununun 13 üncü maddesine dayanarak istedikleri işçiyi, lüzümlü tazminatı ödemek veya ihbar müddetine riayet etmek suretiyle çıkarabilmektedir. Herkes, işçi veya işçi olmıyan her vatandaş

bu çıkarma hareketleri karşısında irkilir fakat «kanun böyle ne yapalım? Kanunun kendisine verdiği yetkiyi kullanıyor» der.

Diğer taraftan, herhangi bir fabrikada sendika ekseriyeti varsa «İş İhtilâflarını Uzlaştırma ve Tahkim Nizamnamesi»'ne dayanarak, oradaki işçiler, günün geçim şartlarına göre yaşayışlarını tanzim edebilmek için, işyeri istihsal kapasitesinin çekebileceği nisbette bir zam verilmesi talebi ile, toplulukla iş ihtilâfı çıkarırsa, bu dünyanın en affedilmez günahı olur. Bu gibi işverenlere hitaben derim ki, «siz kanunî mükellefiyeti yerine getirerek işçileri tereddüt etmeden işten atarsınız, onların perişanlığı karşısında vicdanınız sızlamaz, bu insafsız icraatlarınız mubahtır da, işçiler kanunun kendilerine tanıdığı hak ve salâhiyetlere dayanarak toplulukla iş ihtilâfı çıkarırlarsa günahını olur?». Hemen cevapları hazır. «Efendim biz zarar ediyoruz. İsterseniz bilânçomuzu tetkik edin. Şu kadar senedir yıllık bilânçomu zararla kapatıyorum» der. Tetkik ederseniz hakikaten bilânço zarardadır. Bir an için düşünürsünüz ve bu fabrikanın nasıl olup ta şimdiye kadar kapanmadığına hayret edersiniz. Fakat katiyen şayanı hayret bir şey yoktur. Zira, kazanıyor ve o işverenin kaprislerini tatmin ediyor ki, kapanmamıştır. Bilânçosuna yazdığı da, bizzat ikrar ettiği de yalandır. Şayen bu bilânço, sendikadaki dosyadan tetkik edilecek olursa, tahminlerin fevkinde bir kârın mevcudiyeti ve fakat resmî bilânçodaki eksikliğin tabii bir eksiklik olmayıp yalandan ibaret bulunduğu müşahede edilir. Amma resmî bilânço her zaman hakiki durumu ifade edemezmiş. Bilmeyiz, onu da maliye düşünsün.

İşverenimizin «işçiler toplulukla iş ihtilâfı çıkartıyorlar. Sendikalar bir ihtilâf mekanizması haline geldi. İşçileri tahrik ediyor, aman yetişin, bu adamlar bizi mahvedecekler» şeklindeki feryadı durmaz. Şehrin hudutlarını aşar, aksi sada yapa yapa ve şekil değiştire değiştire bütün yurdu dolaşır ve nihayet tâ Büyük Millet Meclisine kadar akseder.

II — İşçi ve İşçi Sendikaları ile vasat münasebetler tesis eden işverenler: Bunlar, birinci tiplerden daha hazımlı ve anlayışlı görünürler. Sendikalara gayet mültefit davranırlar. Bir taraftan kolektif akit müzakeresi yapırlarken, diğer taraftan masum ve namuslu işçilere iftiralar savururlar, fabrikadan atarlar.

Bu tipler arasında öyleleri vardır ki, evvelâ sendikanın, işçiler hakkında istedikleri bütün suhuleti gösterirler, aidatları bordrodan öderler, işçiye bir çok kolaylıklar temin ederler ve sendikaların kendileri için de çok mukaddes olduklarını ikrar ederler, işçiye de kendilerini böyle tanırlar. Her sene verdikleri zamlarla, işçilerin geçim şartlarını hafifletmeğe çalışıyor görünürler. İşçilerin, kendilerinin dürüstlüğüne kanaat

getirdikleri an, politikayı değiştirirler. Evvelâ sendika idarecilerini baskıya başlarlar. Onların yanlış hareket ettiklerini söylerler ve sonra da bir fırsat bulunca, sözde sendikanın yanlış hareketi yüzünden, işçiye tanıdığı şu veya bu kolaylıkları kaldırmak mecburiyetinde olduklarını güya üzülerek ilân ederler. Temas ettiği işçilere karşı, bu halden çok müteessir olduklarını beyan ederler. Bir müddet sonra aidatları da bordrodan kesmez olurlar. Bu işveren tipinin gayesi de, sendikayı sohbet evine, sendikalı işçileri ise, sadece boş zaman geçirmek istiyen hoşsohbet insanlar haline sokmaktır.

Sendikalarla vasat münasebetler tesis eden işyerlerini kötü işyerlerinden ayıran en bâriz vasıf, bu işyerindeki işverenin diğerine nisbeten daha mülâyim oluşudur. Bu tip işverenler işçilere daha az iftira ederler. Kanunun işçilere tanıdığı hakları, kötü tiplere nisbeten daha çok ve sistemli tatbik ederler.

Bu tip işverenler arasında işçinin, şefkate muhtaç bir insan olduğunu idrak ve taktir edenler çoktur.

Bir kısım işverenler, işçi sendikalarını, kendi sermayelerine göz diken bir fesat ocağı halinde görmektedir. Bunlar işçilerine, iyi muamele ettikleri halde, işçilerin bağlı buldukları sendikanın mevcudiyetine tahammül edemezler. İşçilere «hangi müracaatlarınızı reddettim ki, sendikaya bağlı bir kısım ne idüğü belirsiz adamlarla münasebet tesis edebilirsiniz?» demektedirler. Bu gibi işverenler, işçilerin veya mümessillerinin taleplerini mümkün mertebe karşılamağa muvaffak oldukları halde, işçilerle sırf sendikalı oldukları için, iyi münasebetlerini devam ettirmemektedirler. Sendika idare heyetine seçilen bazı işçiler vardır ki, seçimden evvel, işverenin namütenahi babalık şefkatine mazhar olmuşlar, muhabbet ve himmetlerinden faydalanmışlar ve fakat işçilerin ısrar ve ittifakla, kendilerini temsilci seçmeleri neticesi, işverenlerinin bütün bu iyi muamelâtından, muhabbet ve şefkatinden mahrum kalmışlardır.

Acaba, bu tip işverenler, umumiyetle işçilerle iyi geçindikleri halde, işçilerin menfaatine çalışan sendikayı niçin istemezler ?

III — İşçi ve İşçi Sendikaları ile iyi münasebetler tesis eden işverenler: İyi münasebetler çerçevesi içinde çalışan işçiler umumiyetle işverene karşı hiç bir surette husumet beslememekte, işverene ismi ile veya «ağabey» tâbiriyle hitab etmektedirler. Ailevî durumlarını mahrem şikâyetlerini ve son derece önemli şahsî dertlerini işverenlerine anlatan işçilerin mağduriyetine binaen, işçisine, şefkatli muamele eden, işçileri ile hemdert olan işveren, iyi tip işverenin mevcudiyetini ispat eder. Bu tip işverenler işçilerine yıllık ücretli izin vermekte, dinlenme kampı açmakta, ev sahibi olması için, ev inşa imkânları sağlamakta, işçi için

mümkün ve lüzumlu olan her şeyi yapmağa gayret göstermekte ve bu kabil iyi icraatlarda bulunmaktadır.

Burada şunu belirtmek de yerinde olur kanaatindeyim ki, bu gibi işverenlere, iktisadî devlet teşekküllerinde rastlamağa imkân yoktur. Ancak iktisadî devlet teşekküllerindeki işverenler, devlet malı olduğu için bir çivi dahi olsa, bağışta bulunamayacaklarından, bu gibi müesseselerde bu tip işverenler veya vekilleri aramak beyhudedir. Buna mukabil, iktisadî devlet teşekküllerinde işveren vekili olarak bulunan fabrika müdürleri veya idare âmirleri arasında, hastalanan işçisini evinde ziyaret eden, kalifiye bir işçinin çocuğunun okul kitapları ihtiyacını bizzat karşılayanlar görülmemiş değildir. Şunu da işaret etmek gerekir ki, aynı salâhiyetlere sahip olan devlet işletmelerindeki iki müdürden birisine kötü, diğerine de muhterem adam dendiği vakidir.

Kötü denilen müdür kanunun tanıdığı hiçbir hakkı çiğnememiş ve işçinin kanunsuz olarak, herhangi bir şekilde angarya yapmasını istememiştir. Buna rağmen işçilerin kendisine kötü adam demeleri neden ileri gelmektedir? İşte burada, o müdürün sevk ve idaredeki şahsî davranışı bahis mevzuudur. Yapılacak işleri sert bir lisanla bildirmiştir. İşçiye, kendisine müracaatı taktirinde, «yine ne var?» diye hitabetmiştir. İzinli olarak köyüne veya bir akrabasının yanına gitmek üzere fabrikadan ayrılırken kendisine «Allaha ısmarladık» demeğe gelen işçi «bir emriniz varmı, getireyim efendim!» diye sorduğu zaman «bana rüşvet mi teklif ediyorsun» şeklinde bir suitefsir ve haykırış karşısında kalmıştır. Buna mukabil, yine devlet işletmelerinden birinde vazife gören, aynı yetkileri haiz bir diğer müdür işçiye «kardeşim» diye hitabettiği için her zaman el üstünde tutulmuştur. Ve böyle bir müdür, iyi işveren vekili olarak her yerde hürmetle yad edilmiştir. Bu gibi iyi işverenler veya işveren vekilleri işçi sendikalarına karşı son derece anlayışlı hareket etmektedirler.

Netice : İyi bir işveren,

- 1 — İşçisine müşfik davranmalı,
- 2 — İşçi toplumunun fikirlerine hürmet etmeli,
- 3 — Kanunun, işçisine karşı, kendisine yüklediği vecibeleri aynen tatbik etmeli.
- 4 — İşyeri istihsali nispetinde işçinin geçinme imkânlarını kolaylaştırması, ve zammını muntazam vermeli,
- 5 — İşçi sendikasının varlığından memnun olmalı, sendika ile kollektif akid yapmalı ve işçi sendikasının bir murakabe unsuru olduğu kadar bir istihsal unsuru olduğunu da bilmelidir.