

**İŞ MEVZUATI TATBİKATININ KONTROLÜ MEVZUUNDA
İŞVEREN VE İŞÇİ MESLEKİ TEŞEKKÜLLERİ İLE İŞ
MÜFETTİŞLİĞİ ARASINDA TEŞRİKİ MESAI**

R. ROCH

*Milletlerarası Çalışma Teşkilâtı Yakın ve Ortadoğu
Çalışma Enstitüsü Genel Sekreteri*

I

1 — Mevzua girmeden önce; İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Sosyoloji ve Sosyal Siyaset Enstitüsü'ne ve onun mümtaz profesörlerine, bana ilmi mesailerine ve bilhassa iş yerlerinde tertip olunan içtimaî konferanslar serisine iştirak şerefini verdiklerinden dolayı teşekkür ederim.

Tertipçilerin şayanı tebrik oldukları bu metod, içtimaî ilimlerin ve bu ilimler tekniğinin iş muhitlerine nüfuz etmeleri ve orada yayılmaları üzerinde büyük ölçüde müessir olacaktır. İçtimaî vakıaların mühim bir kısmı bu muhitlerde doğup inkişaf etmektedir. Bu vakıalar, branşlarından birini, gün geçtikçe ehemmiyeti artan İş Hukukunun, sosyal hukukun teşkil ettiği hukuk ilminin de dahil bulunduğu içtimaî ilimlerin hakikî saha ve temelini meydana getirirler.

Cemiyetin teşkilatlanma âmili olan ve içtimaî hayat vakıalarının daima hareketli oluşlarının meydana getirdiği hukuk, medeniyetin ve beşerî varlıkların saadetini temin üzere düşünülmüş ve kurulmuş olan cemiyetin tekâmül ve terakkisine hizmet gayesini güder.

Heyeti mecmuasının İş Hukukunu teşkil edeceği hukukî kaidelere hayat veren vakıaların doğduğu, büyüdüğü ve şekillendiği saha bu iş muhitleridir. Bir kısmı meslekî diğer kısmı devlet menseli olan bu hukuk kaideleri, işveren ve işçi arasındaki kolektif ve ferdi münasebetleri tanzime tahsis edilmiş bulunur. Kaidelerin

muteberiyeti ise, teşkilât ve memurlarının yardımı ile âmme otoritelerince temin olunmaktadır.

Bununla beraber, âmme hizmetleri ve memurlarının, iş kanunları ve mevzuatının tatbikini temine matuf faaliyetine, işveren ve işçiler ile bunların meslekî teşekkülleri arasındaki teşriki mesaisinde ilâvesi gerekir.

İş mevzuatı tatbikatı ve bu tatbikatın kontrolü mevzuunda işveren ile işçi ve bunların meslekî teşekkülleri arasındaki bu teşrikî mesai, modern âlemin iktisadî ve içtimai tekâmülünün karakteristik hatlarından biridir.

İş hukukunun bütün şümülüyle tatbik edildiği yerlerde dahi kanun vazınının nizamladığı muhteva ve gayeyi belirtmek ve bundan faydalananları tayin için, sosyolojik bakımdan sınaî ve ticarî teşebbüse müracaat zarureti vardır.

2 — İş hukukundan sadece işçilerin faydalandıklarına inanmak bir hata olur. Bu hukuk, onlardan az olmamak üzere, işverenlere de menfaat sağlar.

Sizleri belki şaşırabilecek olan bu iddianın sağlam bir temele dayandığını göstermek üzere misal olarak aşağıdaki mevzuatı zikretmek kâfidir :

Çıraklık, mektepte ve teşebbüs dahilinde meslekî gidişat ve yetişme, iş bulma büroları ve iş-gücü servisleri, yabancı iş-gücünün tanzimi, kollektif mukaveleler, intiyarî veya mecburi uyuşma ve haken mercii ve usulleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme mevzuunda emniyet ve sıhhat tedbirleri, muhtelit istihsal komiteleri... kanunları.

Bütün bu kanunlar, işçilerin olduğu kadar işverenlerin de yararınadır. Filhakika bunlar bir taraftan işçilere daha iyi çalışma şartları temin etmekte ve bu daha iyi şartlar sayesinde işçiler, insan olmak hasebiyle lâyıık buldukları daha iyi bir hayattan faydalanmaktadır. Diğer yandan da bu kanunlar, teşebbüslere daha ehil işçiler, daha müstakar bir iş gücü, sıhhatli, kaderinden memnun, istihsal gayesi peşinde, kendini sosyal mücadelelerde sürüklenmeğe terketmemiş, bilakis işverenle ve kendi teşebbüsü saydığı teşebbüsle teşriki mesaiye istekli insanlar sağladıklarından dolayı patronların da menfaatindedir.

Bundan başka sosyal kanunlar, iyi tatbik olundukları takdirde, kaza ve hastalıkların adedini azaltırlar. Bu kaza ve hastalıklar işçileri işleri başından uzaklaştırır, randımanlarını düşürür ve işlet-

menin umumî frelerini fazlalaştırır, aynı zamanda kârı ve yatırılan sermayeyi azalttığı gibi, millî ekonominin inkişafı için zarurî bulunan sermaye yatırımlarını da yavaşlatır.

İstihsal ettikleri neticeler dolayısıyla sosyal kanunlar aynı zamanda, iktisadî refah ve istikrarın şartını teşkil eden içtimaî sükûn ve istikrardan istifade imkânı bahşetmek suretiyle bütün kolektivite ve bütün memlekete menfaat sağlamaktadır.

3 — Bunun içindir ki, sosyal kanunlar tatbikatı mevzuunda teşriki mesaiden bahsederken sadece meslekî işçi teşekkülleri ile âmme hizmetleri ve hassaten teftiş hizmetleri arasındaki işbirliğini değil, aynı zamanda işveren meslekî teşekkülleri ile âmme servisleri ve gene işveren meslekî teşekkülleri ile işçilerinkiler arasında vâki işbirliğini de düşünmek lâzımdır.

İşçiler, işverenler ve bunların meslekî teşekkülleri, vatandaş oldukları ülkenin ve bütün halkın selâmet ve saadeti yolunda el ele yürümelidir.

İşçilerin hayat seviyelerinin yükselmesi ve insan cemiyetlerini meydana getiren bütün içtimaî toplulukların zenginliği, geniş ölçüde bu işbirliğine tâbidir.

Çalışma şartlarının islahı bir yandan işçilerin randımanını, işletmenin müstahsiliyetini ve memleketin inkişafını arttırmak, diğer taraftan ise işçinin maddî ve manevî inkişafını sağlamak, sıhhat ve aile durumunu teminat altına almak, sosyal iş toplulukları münasebetlerinde ahenk yaratmak ve haricî tehlike halinde, ekseriya sayısız kurbanlar bahasına kazanılan istiklâlin muhafazası uğruna mücadele etmek üzere bütün evlâtlarını aynı vatan aşkıyle sevkedecek olan milletin müdafaa gücünü fazlalaştırmak demektir.

4 — İşçi ve işveren arasındaki her çeşit teşriki mesaiyi sağlayan müessese, bilhassa ileri sanayi memleketlerinde olmak üzere birçok ülkelerde teşebbüs dahilinde, yahut sanayi sahasında veya hut da millî alanda kurulmuş bulunan işbirliği teşekkülleridir.

Teşebbüsler dahilinde işbirliği teşekküllerinin mevcut olduğu memleketler şunlardır : Almanya, Avusturya, Belçika, Bolivya, Kanada, Danimarka, İspanya, Finlandiya, Fransa, Hindistan, Hindi Çini, İran, İtalya, Japonya, Lüksemburg, Norveç, Pakistan, Yeni Zelanda, Hollanda, Büyük Britanya, İsveç, Birleşik Devletler, İrlanda, İsrail, İsviçre ve Güney Afrika Birliği.

Bu teşekküller çeşitli isimler taşımaktadır. Bunları şöyle sıralamak mümkündür : İşletme konseyi veya komitesi, idare konseyi,

muhtelit istihsal komitesi, istişarî komite, meslekî komite, işçi komisyonları... ilah.

Diğer taraftan umumî yetkiyi haiz teşekküller yanında, sendika mürahasları, itiraz komiteleri v.s. gibi personelin temsili teşekküllerine de rastlanmaktadır.

Şüphesiz ki, bütün teşekküller arasında teessüs tarzı, teşkilât, işleyiş ve deruhte ettikleri vazifeler bakımından derin farklar mevcuttur. Bunlar kâh işverenlerin teşebbüsü, kâh işveren ve işçiler yahut onların meslekî teşkilâtları arasında vâki ihtiyarî anlaşmalar yoluyla, kâh ta kanun mucibince meydana getirilir.

Teşkilât, vazife ve işleyiş tarzları memleketten memlekete değiştirmektedir. Mühim olan husus bunların memlekete, işveren ve işçilere kıymetli hizmetleri dokunmasıdır. Milletın iktisadî - içtimai hal ve istikbali, geniş ölçüde, sosyal iş toplulukları ile âmme otoriteleri arasındaki işbirliğine, karşılıklı anlayış ve dayanışmaya tâbidir.

Dünya tekâmülünün bugünkü merhalesinde, böyle bir işbirliği ile böyle bir karşılıklı anlayış ve dayanışmanın vücut bulmadığı memleketlerin kâfi derecede inkışaf edemeyeceği ve herhalde, iç ve dış pazarlarda kendinden ileri memleketlerin yürüttüğü haricî rekabete dayanamayacağını tarih bize göstermektedir.

Bir memleket, ancak orada içtimai sükûn hüküm sürdüğü takdirde büyük bir memleket olabilir. Bu, sulhü elde etmek, korumak ve teminat altında bulundurmak ise kolaydır. Bunun için herkesi, sadece bu sulhü korumağa mecbur olduğu yolunda değil, fakat onun kendi hayatî ihtiyaçlarının tatmini için de zarurî bulunduğuna inandırmak kâfidir.

Simon Bolivar'ın 1819 şubatında zikrettiği üzere, en mükemmel hükümet sistemi en büyük hayır, en fazla sosyal güvenlik ve en ziyade siyasî emniyet temin edenidir.

Âmme otoriteleri ile işveren ve işçi meslekî teşekkülleri arasındaki işbirliği, bu üç hususun gerçekleşmesinde müessir bir rol oynayabilir. Bu rol, işbirliğinin müstakar, samimî ve dürüst olduğu, herbirinin hak ve vazifelerine karşılıklı hürmet gösterildiği nispette büyük olacaktır.

II

5 — İş mevzuatı mevzuunda işveren ve işçi meslekî teşekkül-

leri ile âmme otoriteleri arasındaki işbirliği iki büyük sahada kendini gösterir.

Bunlardan birincisi, iş hukukuna müteallik devlet mevzuatının hazırlanması ve teşkili; ikincisi ise bu mevzuatın tatbikatıdır.

Birinci işbirliği sahasına, yani devlet iş mevzuatının hazırlanması ve teşkiline, müteallik işbirliği, bir çok bakımlardan kendini gösterir. Bazan meslekî teşekküller bu hususta teşebbüste bulunma hakkını haizdirler; vekâlet ve Parlamento'ya şu veya bu kanunun, şu veya bu mevzuatın yapılmasını teklif ederler. Bazansa meslekî teşekküller istişarî bir mahiyet taşırlar; bazan da bunlar, serbest bir şekilde veya muayyen bir usul dahilinde, kolektif anlaşmalar yaparlar. Âmme otoriteleri tarafından mecburî bir mahiyet verilen bu anlaşmalar her sanayi kolunda tatbik edilebilir.

İkinci işbirliği sahasına, yani iş kanunları ve mevzuatının tatbikatı sahasına gelince burada işveren ve işçi meslekî teşekkülleri, bu tatbikatı ve bunun kontrolünü temin etmek üzere yetkili âmme otoriteleriyle yardımlaşma halinde bulunur.

İşte burada sizlere, meslekî teşekküllerin iş müfettişleri ile teşriki mesaisine münhasır olmak üzere belirtmeğe çalışacağım mevzu, bu ikinci saha, daha doğrusu bu ikinci teşriki mesafî şeklidir.

Şu halde mevzuumuz ilk olarak iş müfettişlerinin vazife ve görevlerinin bir tadadını, ikinci olarak ta iş kanunları ve mevzuatının tatbikini ve bu tatbikatın kontrolüne ait bazı işbirliği tekniğine işaret etmeğe müteallik bulunacaktır.

6 — Ele alacağımız hususlar iş müfettişlerinin, ileri sanayi memleketlerinin ekserisinde umumiyetle rastlanan vazifeleridir; yani daha vazıh bir şekilde ifade edersek, merkezî işleri bir tarafa bırakarak müfettişlerin haricî hizmetlerini ele alacağız. O halde mevzuu bahs olan husus, müfettişlerin sınaî ve ticarî işletmeler dahilindeki vazifeleridir.

Bir kelime ile bu müfettişler, iş kanunları ve hassaten çalışmanın tanzimine müteallik kanunlar hükümlerinin işveren ve işçiler tarafından vâki tatbikatına nezaretle mükelleftirler.

Listenin tam olduğunu iddia etmemekle beraber bu kanun ve mevzuatın müteallik bulunduğu hususları şu şekilde tesbit edebiliriz :

- 1 — Sınaî ve ticarî tesislerin bildirilmesi,
- 2 — Çocukların işe kabul olunma yaşı,

- 3 — Çalışma müddeti,
- 4 — Gece mesaisi,
- 5 — Kadın ve çocukların çalıştırılması
- 6 — Hafta tatili ve bayram günleri,
- 7 — Gebe, doğum yapmış ve çocuğunu emziren kadınlara verilen istirahat,
- 8 — Senelik izinler,
- 9 — Yabancı işçilerin kullanılması,
- 10 — Sıhhat ve iş emniyeti,
- 11 — İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve tanzimi,
- 12 — Çıraklık,
- 13 — Ücretlerin tediyesi,
- 14 — Personel murahhasları,
- 15 — İşletme komitelerinin faaliyeti,
- 16 — İşe yerleştirme ve çalışmanın kontrolü,
- 17 — Kollektif anlaşma ve mukavelelerin tatbikatı ile hakem kurulları,
- 18 — Ferdî yahut kollektif iş ihtilâflarında uzlaşma ve tahkim usulleri,
- 19 — Sendikaların tanınması, bu teşekküllere hukukî şahsiyet tevcihi ve faaliyetlerinin kontrolü,
- 20 — İş nizamına müteallik kaidelerin tatbikatı.

Müfettişler mevzuatın ihlaline rastladıkları takdirde, suçlular hakkında hüküm vermekle mükellef adli mercilere tanınan şifahî muhakeme usulünü tatbik ederler.

Bu takdirde müfettişler, adli polisinkine müşabih bir rol oynamaktadır.

Fakat müfettişler münhasıran polis mahiyetinde olmamalıdır. Bilakis onlar bilhassa ve herşeyden önce yol gösterici ve nasihat verici olmak mecburiyetindedirler. Şifahî muhakeme usulünün tatbikine girişmeden evvel işveren ve işçilere şifahî veya tahrirî nasihatler vermeli, tavsiyelerde ve muhtemelen de tenbihatta bulunmalıdır. Ancak işverenler, kanun ve nizamaya uygun şekildeki nasihatlerini dinlemeyi ve tavsiye veya tenbihatı yerine getirmeyi reddedikleri takdirde, şifahî muhakeme usulünü tatbik etmelidirler.

Yol gösterici ve nasihatçi olduklarından başka müfettişler aynı zamanda hakem mevkiindedir. İster kollektif mukaveleler hakkında karar vermek, ister iddia ve ihtilâfların halli mevzuunda olsun, ekseriya parite komisyonlarına riyaset ederler.

Şunu da ilâve edelim ki, iş müfettişleri aynı zamanda Çalışma Vekâletinin istihbarat memurlarıdır; çalışma şartları istatistiklerini meydana getirirler, sosyal kanunların tatbikatı mevzuunda rapor hazırlarlar, kazaların sebeplerini araştırırlar ve çalışma mevzuatında yapılacak islahat hakkında tavsiyelerde bulunurlar.

Bazı memleketlerde müfettişlere, bir kusur işlemiş işçilere tatbik olunan müeyyideler hakkında mütalâada bulunmak hakkı da tanınmaktadır. İşletme şefinin ihmâl ettiği hallerde ise onlar işletme komitesini toplantıya çağırır ve ona riyaset ederler.

Bütün bu vazifeler, iş teftişinin ehemmiyetini ortaya koymaktadır. Bu sebeptendir ki, idare etmekle şeref duyduğum Orta ve Yakın Şark Çalışma Enstitüsü birinci içtimasını, iş teftişi, teknoloji, hıfzıssıhha ve iş emniyeti mevzularındaki kurlara tahsis etmiştir.

Yukarıda saymış olduğum vazifelerin ifası bakımından ekseriya üç kategori müfettişe rastlanmaktadır. Bunlar da birincisi sosyal himaye, ikincisi teknik himaye, üçüncüsü ise tıbbî himaye ile mükellef müfettişlerdir.

7 — Şimdi, sosyal kanunlar tatbikatının kontrolü mevzuunda meslekî teşekküllerin iş müfettişleri ile nasıl işbirliği ettiklerini görelim.

1947 senesinde Milletlerarası Çalışma Konferansı, sanayi ve ticarete iş teftişine müteallik 81 No. lu bir Beynelmilel İş Mukavelenamesi kabul etmiştir.

Bu mukavelenemanın 5. ci maddesi şu hükmü vazetmektedir :

«Selâhiyetli mahfiller, yani Beynelmilel Çalışma Teşkilâtı'na aza memleketlerin selâhiyetli mehafili, iş müfettişliği memurları ile işveren veya bunların teşkilâtları arasında teşriki mesaiyi kolaylaştırmaya mahsus tedbirleri alacaklardır».

Beri taraftan, bu konferansın, gene iş teftişine müteallik aynı seneki toplantısında alınan 81 No. lu tavsiye kararının II nci faslı ile 4 üncü maddesi şu hükmü sevketmektedir :

II — SİHHAAT VE EMNİYETE MÜTEALLİK MEVZULARDA İŞVEREN VE İŞÇİLERİN TEŞRİKİ MESAİSİ.

4. (1) Anlaşmalar, işçilerin sıhhat ve emniyet şartlarını islah mevzuunda, işveren ve işçiler arasında bir işbirliğini teşvik gayesini gütmelidir.

(2) Bu anlaşmalar, her teşebbüs veya tesis dahilinde teşkil edilmiş ve işverenlerle işçi mümessillerinden mürekkep bulunan emniyet komiteleri veya benzeri teşekküller meydana getirmeye müteallik olacaktır.

5. İşçi ve işletme idaresi mümessilleri ve mevcutsa bilhassa emniyet komiteleri veya benzeri teşekküllerin azaları, iş teftişi hizmeti memurları ile, tetkikleri esnasında ve bahusus iş kazaları ve meslek hastalıklarına müteallik yapacakları anketler mevzuunda, selâhiyetli mehafil tarafından tesbit edilmiş usul ve hudutlar dahilinde, doğrudan doğruya teşriki mesaide bulunmak mükellefiyeti altına sokulmalıdır.

6. Teftiş hizmeti memurları ile işveren ve işçi teşekkülleri arasındaki teşriki mesai, iş mevzuatının tatbikatı ve işçilerin sıhhat ve emniyetine müteallik mevzuları işveren ve işçi teşekküllerinin mümessilleri ile münakaşa etmek üzere, teftiş hizmeti mümessillerinin de hazır bulunacakları konferans, muhtelit komisyon veya benzeri teşekküller tarafından kolaylaştırılmalıdır.

7. İşveren ve işçilerin, iş mevzuatı ile hıfzıssıhha ve emniyet meselelerinde aydınlatılması için hususî tedbirler alınması gerekir. Bu hususta nasihatler vermek üzere aşağıdaki vasıtalardan faydalanılabilir :

a) Konferanslar, radyo neşriyatı, afişler, kanun hükümlerini hülâsa eden ve bu hükümlerin tatbiki yollarını gösteren ve iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı önleyici tedbirler gösteren izah edici filmler.

b) Hıfzıssıhha ve emniyet mevzularında sergiler.

c) Sanat mekteplerinde sınaî emniyet ve hıfzıssıhha derslerinin ihdası.

Bir kısım memleketlerde bahis mevzuu Mukavelename ve Tavsiye Kararı'nın hükümleri, işveren ve işçi meslekî teşekkülleri arasındaki kollektif akitler veya mevzuat hükümleri arasına ithal edilmiş bulunmaktadır.

Bu mevzuat ve anlaşmaların hepsini burada zikretmek benim için imkânsızdır. Ben sadece, tafsilata girmeksizin ve işbirliğinin yer aldığı iş hukuku maddelerinin tam listesini vermeksizin, size bu hususta kullanılan tekniklerden bazılarını göstermekle iktifa edeceğim.

Her şeyden önce umumî mahiyette bir kontrol hakkı, işletme konsey veya komitelerine olduğu kadar personel mürâhhaslarına da ait olabilir.

Bunlar, iş hukuku hükümlerinin ihlaline muttali oldukları takdirde bunu ilk olarak işletme şefine bildirirler. Eğer teşebbüs veya işletme şefi, kendisine usule uygun şekilde bildirilen hususlarda kanun ve nizamlara riayeti reddederse, işletme komitesi azaları veya personel mürâhhasları, bu ihlaller hakkında iş teftişi talebinde bulunurlar. Bununla beraber aşikârdır ki, eğer işveren veziyeti düzeltmeğe dair söz verirse, işletmede hüküm sürmesi gereken teşriki mesai ve birlikte çalışma zihniyeti sebebiyle, işletme komitesi veya personel mürâhhasları iş teftişine tevessül göstermemelidir.

Kontrol hakkı meslekî teşekküllere de ait olabilir. İleri sanayi memleketlerinde ve meslekî teşekküllerin kâfi derecede olgunlaşmış buldukları yerlerde âmme otoriteleri, ihlallerin meydana çıkarılması mevzuunda bu teşekküllerle müfettişleri birbirleriyle temasa geçmeye davet eder.

Filhakika ziyaretleri sırasında müfettişlerin bütün ihlalleri keşfetmelerine imkân yoktur. Bunun için de sendikalarla müfettişler arasında bir irtibat tesisi faydalı olacaktır.

Sendikalar, malûmat sahibi buldukları ihlalleri, işverene bildirdikten sonra, müfettişlerin itilânına arzederler. Bununla beraber durumu müfettişe arzetmeden evvel sendika idaresi, işçiler tarafından vaki şikâyetlerin tahkiki hususunda çok ihtimam göstermelidir.

Filhakika gerek müfettişlerin esassız iddialarla meşgul edilmeleri, gerekse işverenin, bütün otoritesini kayba müncer olacak şekilde müfettişlerce taciz edilmesi doğru değildir.

Bu metod, müfettişlere esaslı bilgi edinme imkânını sağlar. Bundan başka, sendika idaresine iş müfettişlerinin müşahedelerine iştirak hakkı tanıyan bu usul, sadece idareciler değil, aynı zamanda sendikanın diğer azaları bakımından da terbiyevî bir karakter taşır. Zira, kanunun tatbik etmeyen, her vakit sadece işverenler olmayıp, ona hürmet göstermeyen işçiler de vardır. Onlar bu şekilde hareket etmekle kendilerine ve iş arkadaşlarına yaptıkları kötülüğün farkında değildir.

İşletme komiteleri, personel mürâhhasları ve meslek sendikalarına tevdi edilmiş kontrol yanında, emniyet komiteleri veya emniyet mürâhhaslarının iştirak ettikleri teknik mahiyette bir kontrol daha mevcuttur.

Emniyet murahhasları ilk olarak kömür madeni sanayiinde ortaya çıkmıştır. Maden idaresinin mühendisleri olan müfettişler, bhusus bu maden toprak altında ise, daimi surette vazifeleri başında bulunamamaktaydılar. Bu sanayinin tehlikeli, yorucu ve sıhate muzır mahiyette bulunması sebebiyle ise kontrolün daimi olması gerekmektedir. İşte bu bakımdan kontrol istikrarını temin gayesiyle, maden işçileri arasından olmak üzere emniyet murahhasları meydana getirilmiştir.

Bu murahhaslar toprak altı çalışmalarını gezmek suretiyle tesbit edecekleri iş kanunlarının ihlali hadiselerini maden mühendislerine bildirmekte ve emniyet mevzuunda alınması gereken tedbirler hakkında tavsiyelerde bulunmaktaydılar. Bir kazanın vuku bulması halinde ise bunlar, tahkikata iştirak ederlerdi.

Görmüş olduğumuz veçhile burada müfettişler, işçiler ve işverenler arasında sıkı bir işbirliği hüküm sürmektedir.

Bu sistem, Fransa, Büyük Britanya, Almanya ve Belçika gibi mühim kömür madenlerine sahip memleketlerde mükemmel neticeler vermiştir.

Bundan başka, iktisadi faaliyetin diğer branşlarına teşmil edilmek suretiyle bu sistemin umumileştiğini de görüyoruz.

İlk olarak çalışmanın tehlikeli, yorucu ve sıhate muzır bulunduğu muhtelif sanayi branşlarında, emniyeti temin ile kaza ve meslek hastalıklarını önlemek üzere murahhaslar meydana getirilmiştir. Daha sonraları bu murahhaslar müessesesi o şekilde genişletilmiştir ki, bugün hiç değilse bazı memleketlerde, kâfi derecede personel bulunduran her sınaî veya ticarî tesis dahilinde emniyet murahhasları veya emniyet komiteleri yer almaktadır.

Bu komite ve murahhaslar, maden işçileri murahhaslarına müşabih vazifeler görmekte, yani işveren ve iş müfettişleri ile teşriki mesai etmektedirler.

Şunu da ilâve edeyim ki, bazı memleketlerde sıhhat ve emniyet komiteleri yanında iş yerlerinin güzelleştirilmesine mahsus komiteler yer alır. Zira, işyerleri ne kadar güzel olursa çalışmanın o nisbette az yorucu ve işçi randımanının o derece yüksek olduğu tesbit edilmiştir.

Teşebbüs veya işletme komiteleri, emniyet komiteleri ve personel murahhasları azalarının tayini, memleketten memlekete değişmektedir. Bu meselelerin ehemmiyetini takdir etmekle beraber burada bununla meşgul olacak değilim.

Mevzuumuz, bunların işverenler ve iş müfettişleri ile teşriki mesailer ve bu teşriki mesai zihniyetinin karşılıklı olmasıdır.

Bu komite ve murahhaslar, iktisadî ve içtimaî rollerini layıkıyla kavrar, işveren ve işçi meslekî teşekkülleri, iş münasebetlerinde insanî olmak lüzumuna kani olarak karşılıklı anlayış havası içinde teşriki mesai ederlerse memleket içtimaî sükûnuna kavuşur. Teşebbüsler bahtiyar, işçiler mesuttur ve bütün milleti büyük bir istikbal beklemektedir.