



Türk-İş Dergisi
Mart-Nisan 2003
No. 354

56 Yıl Önce İşçi Talepleri

28 Ocak 1946 gün ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun 29 Ocak 1946 günü yürürlüğe girdi. Yasanın 17. Maddesi, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden bir Çalışma Meclisi'nin oluşturulmasını öngörüyordu.

Türkiye'de sendikaların çalışmalarını, yaklaşık 20 yıllık bir aradan sonra, 1946 yılının ikinci yarısında başlayabildi. Bu dönemde faaliyete geçen sendikaların bir bölümü, 16 Aralık 1946 tarihinde kapatıldı. 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ise 20 Şubat 1947 günü kabul edildi ve 26 Şubat 1947 günü yayımlanarak yürürlüğe girdi.

Birinci Çalışma Meclisi, 25-30 Nisan 1947 günleri toplandı. Birinci Çalışma Meclisi'ne sunulan raporlar ve görüşme tutanakları, iki belgede yer almaktadır: (1) Çalışma Bakanlığı, Çalışma Dergisi, No.17, Nisan 1947, s. 59-81 ve Çalışma Dergisi, No.18, Mayıs 1947, s.56-59; (2) Çalışma Bakanlığı, İşçi Sigortaları Kurumu, Çalışma Meclisi, İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1947, Genel Kurul Toplantıları, Yay.No.11, Ankara, 1948,

s.89-199. İkinci kaynak daha kapsamlıdır.

Birinci Çalışma Meclisi'nde bir Çalışma Komisyonu oluşturuldu. Komisyon başkanlığına, Gümrük ve Tekel Bakanlığı'ndan Kemal Hakgüder, komisyon sözcülüğüne ise Ekonomi Bakanlığı'ndan Saffettin Pınar getirildi. Bakanlık temsilcisi üyeler, Hüsnü Bergi, Kenan Güran, Yekta Aytan, Nuri Sertoğlu, Cemalettin Kiper; işveren temsilcisi üyeler, Şerif Çelikman, Nazmi Tanay ve Hakkı Avunduk; işçi temsilcisi üyeler ise Hayri Pozam, Mustafa Dörtçelik, Yusuf Sidal, Ali Giritli, Vasfi Ösalpsan ve Hayri Oğuz idi.

Çalışma Komisyonu, raporunu Çalışma Meclisi'nin 30 Nisan 1947 günlü birleşime sun-

du. Bu raporda belirlenmiş olan istekler, bu döneme ilişkin en kapsamlı işçi talepleri listesidir. Bu raporu aşağıda aynen sunuyoruz:¹

1- İşçi kademelerinin hesaplanmasında askerlik hizmetinden önceki çalışmaların sayılması:

a) Çeşitli kanunlar, tüzükler ve işyerlerinin özel yönetmelikleri bakımından işçi kademelerinin hesaplanmasında işçilerin askerlikten önce işyerlerinde geçmiş olan hizmet müddetleri hesaba katılmalıdır.

b) Bu vaziyet işçilerin gerek talim maksadiyle gerek muvazaf hizmet ifası şeklindeki askerlik hizmetleri hakkında mu-teber olmalıdır.



¹ Çalışma Bakanlığı, İşçi Sigortaları Kurumu, Çalışma Meclisi, İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1947, Genel Kurul Toplantıları, Yay. No. 11, Ankara, 1948, s. 166-176. Konuyla ilgili olarak ayrıca bkz. Baydere, Fuat, "İş Mevzuatına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri," "İktisat ve İhtimiyat Enstitüsü, Sosyal Siyaset Konferansları, XVII. Kitap, İstanbul, 1966, s. 213-222.

Tarihimizden

c) İşçi kıdemlerinin hesaplanmasından bu şekilde askerlikten önceki çalışmaların sayılması için işçilerin askerlikleri bittikten sonra muayyen bir süre içinde işyerlerine müracaat emeleri esastır.

2- En küçük ücret haddinin geçinme rayiçlerine uyması:

a) İşçi ücretlerinin en küçük hadleri tayin ve tesbit edilmeli ve kanunlaştırılmalıdır.

b) İşçilere ödenecek ücretlerin en düşük haddi hangi iş bölümünde olursa olsun asgarî geçim seviyesinin aşağısında olmamalıdır.

c) En küçük ücret hadleri iş çeşitlerine, coğrafi bölgelere göre değişik olmalı ve hakikî ihtiyaçlara uymalıdır.

ç) En küçük ücret hadleri belirli bir para miktarı olarak bir kere de tesbit edilmemelidir. Geçinme şartlarının değişici karakterine uymak üzere muayyen zamanlarda (yılda, iki yılda, üç yılda bir) Hükümet işçi, işverenler ve ticaret ve ilim adamlarının iştirakiyle kurulacak taraf-sız heyetler marifetiyle tetkik ve tayin olunmalı ve yenilenmelidir.

d) En küçük ücret hadlerinin tayininde işçilerin vasatî aile efradı sayısına göre gıda, iskân, giyim, ısınma gibi zarurî madde ve mevzulara olan ihtiyaçları hesaba katılmalıdır.

3- İşçi mümessillerinin hukukt durumlarının kuvvetlendirilmesi:



a) İşçi şikâyetlerinin dinlenmesinde ve ilgililere intikal ettirilmesinde en tabîî bir vasıtâ teşkil eden işçi mümessilleri aracılık ettikleri bu şikâyetler yüzünden işverenin husumetine maruz kaldıkları takdirde himaye edilmelidir.

b) Bu himayeyi temin etmek üzere işçi mümessillerinin işten çıkartılmaları diğer işçilere nazaran farklı şartlara tâbî tutulmalı ve hukuken korunmalıdır.

c) İşçi mümessilleri işçilerin dertleriyle gerektiği gibi meşgul olabilmeleri yüzünden kazançlarından kaybetmemelidirler. Bunun için iş saatleri içine rastlayan en az günde bir saatlerini işçi şikâyetlerine hasrettikleri takdirde bu saate karşılık teşkil eden ücretlerini tam olarak almalıdırlar.

4- Vergi muaflığına esas teşkil edecek en az ücret miktarının yükseltilmesi:

a) Bugün için vergi muaflığına esas teşkil eden ayda 30 lira-lık miktar ve 80 kuruşluk gün-

delik hadleri çok düşük bulunmuştur.

b) Vergi muaflığına esas teşkil edecek ücret miktarının gündelik olarak 4 lira, aylık olarak 120 lira olması temenni edilir.

c) Vergi muaflığına esas teşkil edecek ücret miktarının tayin sisteminde:

aa) Karne usulü

bb) Gündelik esası

cc) Aylık miktar

şekillerinden vergi tekniği, işçi ve işveren menfaatleriyle en ziyade telifi kabil olanı seçilmelidir.

5- Yıllık ücretli izin usulünün umumileştirilmesi:

a) İşçilerin yıllık izin usulü-ri şimdi olduğu gibi bazı müesseselere münhasır kalmamalı, bütün çalışma hayatına şamil surette umumileşmek üzere kanunlaşmalıdır.

b) Yıllık ücretli izin süresi 20 günden aşağı olmamalıdır.

c) Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için işçilerin zaruri ve muhik sebepler dışında bir yıl içindeki çalışma müddetleri ve işe devamlılıkları muayyen bir seviyede olması şart tutulmalıdır.

6- Mecburi hafta tatilinin ücretli olması:

a) Hafta tatil kanunî mecburiyet olduğuna göre bu hususun tam tatbik edilmesi temin olunmalı ve bu bakımdan işyerlerinin kontrolü artırılmalıdır.

b) Mecburi hafta tatili ücretli olmalıdır.

7- Fazla çalışmaya tekabül eden ek ücretlere kanunî iş müddetlerine ve iş arası dinlenme zamanlarına riayet edilmesi:

a) Sekiz saatlik iş müddetinin ve bu müddetin üç saatlik fazla mesai ilâvesiyle artırılması şeklinin büyük işyerlerinde kanunî şartlara uygun olarak tatbik edilmesi kontrol edilmelidir.

b) Çalışma müddeti içine rastlayan İş Kanununca tesbit

edilen dinlenme zamanlarına bütün işyerlerinde tam bir şekilde riayet edilmesi temin olunmalıdır.

c) Fazla saatlere tekabül eden ücret miktar ve nisbetlerinin tam olarak işçi ücretlerine ilâve edilmesi devamlı kontrole tâbi tutulmalıdır.

8- İşçi ücretlerinin kısa müddetlerle ödenmesi:

a) İşçi ücretleri mümkün mertebe kısa müddetler sonunda işçilere ödenmelidir.

b) İşçi ücretlerinin ödenme devresi esas itibariyle bir hafta olarak kabul edilmelidir.

9- Resmî tatil günlerinin işçiler için de muteber sayılması:

a) Millî ve dinî mahiyetteki bütün resmî tatil günleri işçiler için de muteber sayılmalıdır.

b) Resmî tatil günleri ücretli olmalıdır.

10- Hizmet terki tazminatının hesaplanması:

a) İş Kanununun 13 üncü maddesi gereğince hesaplan-

makta olan işçilere hizmet terkinde verilecek tazminat miktarları ve bu tazminatın hesaplanmasındaki esaslar işçi lehine olarak genişletilmelidir.

b) Hizmet terki tazminatında işçilerin çalışmaya başladıkları ilk yıldan itibaren geçen müddetler sayılmalıdır.

11- Fabrika Hekimliği:

a) Endüstri tababetini meslek edinen ve bu sahada ihtisas yapmış hekimler, hemşireler ve aelümum sağlık personeli yetiştirilmemesine önem verilmelidir.

b) İşyerlerinde kanunen bulundurulması gereken hekimlerin bu vazifeleri muvakkat bir iş şeklinde değil, devamlı olarak kabul ve bu şekilde tayin edilmeleri temin edilmelidir.

c) İşyeri doktorluğu hakkında bir tüzük hazırlanmalıdır.

12- Özel mahiyetteki işyerlerinde çalışan memurlar hakkında statü:

a) Özel işyerlerinde çalışan



memurların durumları bir statüye raptedilmelidir.

b) Bu gibi memurların ihtiyarlık, işten çıkarma, vesair hususlardaki hak ve vecibeleri tesbit edilmelidir.

13- Nakil vasıtalarında işçilere ucuzluk temini.

a) İşyerlerine gidip gelme saatlerinde bütün şehirlerde her türlü nakil vasıtaları için muteber olmak üzere işçilere ucuz tarifeler tatbik olunmalıdır.

b) Yıllık izinlerini kullanan işçiler için şehirler arası nakil vasıtalarında tenzilât uygulanmalıdır.

14- Danışma Kurulunun daha geniş bir şekilde teşkil edilmesi:

Danışma Kurulunda Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı da hahil olmak üzere Bakanlıklar Delegeterileri birlikte çeşitli endüstri bölümlerindeki işveren ve işçi mümessillerinin ve iktisadi Devlet Teşekkülleri temsilcilerinin de bulundurulmaları faydalı görülmüştür.

15- İşten çıkarılan işçilere verilecek ihbar müddeti:

a) İşten çıkarılan işçiler hakkında İş Kanunu hükümlerine tam bir şekilde riayet olunması temin olunmalıdır.

b) İşten çıkarılacak olan işçilere İş Kanunu hükümleri gereğince verilecek olan iş arama izinlerinin günde muayyen saat olarak değil, haftanın muayyen günlerinde olmak üzere tatbiki temin edilmelidir.

16- İş hayatıyla ilgili kanunların işçilere duyurulması:

Çalışma Bakanlığı iş hayatıyla ilgili olarak yürürlükte bulunan bütün kanun, tüzük ve yönetmeliklerle her türlü prensip kararlarını işçilerin açıkca anlayacağı şekillerde işçilere duyuracak tedbirleri almalıdır.

17- Kadın ve çocuk işçiler bakımından gece çalışmaları:

Millî Korunma Kanunu'na atfen çıkarılan Koordinasyon kararlarındaki kadın ve çocuk

işçilerin gece çalıştırılmalarına müteallik istisnai olan hükümlerin kaldırılması lâzım olup olmadığı hususunun Hükümetçe incelenmek suretiyle bir karara raptı temenni edilmiştir.

18- İşten çıkarma hükümlerinin daha açık şekle sokulması:

a) İş Kanununun işten çıkarma hakkındaki 15, 16, 17 nci maddeleri işçi ve işverenler bakımından hakkaniyete daha uygun bir şekle sokulmalıdır.

b) İş Kanununun 17 nci maddesi gereğince akdi derhal feshetmek selâhiyetinin itilâ tarihinden itibaren 6 gün olarak konulmuş bulunan müruru zaman haddine ilâveten hadisenin vukuu tarihinden itibaren bir müddet geçmesiyle mesmu olmasına dair bu maddeye bir hüküm ilâve edilmelidir.

19- Haczi kabil olmayan işçi ücretleri miktarının yükselmesi:

İş Kanunu gereğince haczi kabil olmayan 30 lira tutarındaki aylık miktarın bugün-





kü fiat ve para değışikleriyle mütenasip şekilde yükselmesi uygun mütalea edilmiştir.

20- Parasız yemek tatbikatının bütün işyerlerine teşmili:

a) Umumiyetle Devlete ait işyerlerinde ve bir kısım hususî müesseselerde işçilere verilmekte olan parasız yemek tatbikatının bütün iş hayatında uygulanması temin edilmelidir.

b) Parasız yemek gerek miktarı gerek tıbbî bakımdan esaslara bağlanmalıdır.

21- İşçilere ev yaptırılması:

a) İşçileri ev sahibi yapmak için gerekli tedbirler alınmalı ve bu cihet sağlanıncaya kadar sağlık şartlarını ihtiva eden barınma imkânları temin olunmalıdır.

a) Hükümetin mesken buharanını önleyici tedbirler meyânında işçi ihtiyaçlarının da hesaba katılmasını temin edici teşebbüs ve tavassutlara girişilmiştir.

c) İşçilerin ev yapma imkân-

larını kolaylaştırmak üzere Millî Emlâk ve Belediyelerin arsa kolaylıkları göstermeleri temin olunmalı, şehirlerin imar ve iskân plânlarında bu cihetler gözönünde tutulmalıdır.

22- Ücret bakımından kadın işçilerle erkek işçiler arasında fark gözetilmesi:

a) Aynı işi gören kadın işçilerle erkek işçiler arasında ücret bakımından bir fark gözetilmemelidir.

b) Ancak işin nev'i, işinin verimi değıştiği nisbette tabii olarak hasıl olan kazanç farklarının dışında sanat ayrılıkları ücret takdirlerinde ayırıcı bir amil teşkil etmemelidir.

23- Küçük çocuk çalıştırma şekilleri:

a) Çocuk işçi çalıştıran işyerlerinde nüfus tezkerelerindeki yaşının kanuni çalışma yaşına uygun olup olmadığı tetkik edilmekle beraber yalnız bununla ıktifa olunmamalıdır. Ayrıca çocuk işçilerin fizyolojik yeterlik veya yetersizlikleri de

sıkı bir surette kontrol ve muayene edilmek suretile karar verilmelidir.

b) Yaş ve vücut itibarıyla işe alınması uygun bulunan çocuk işçiler de fizyolojik yapılarına uygun olan işlerde çalıştırılmaktadır.

24- Kreşler kurulması:

a) İşyerlerinde kurulmasında esasen kanunî mecburluk da bulunan kreşlerin tesisi teşvik ve temin olunmalıdır.

b) Kreşler hacim ve genel olarak sıhhi şartlar bakımından kifayetli olmalı ve bu konuda yetişmiş hemşireler tarafından idare olunmalıdır.

25- İşçi çocuklarının yetiştirilmesi:

b) İşyerlerinde meslekî bakımdan işçi çocuklarının yetiştirilmelerine müteallik kurslar ve meslek okulları tesis edilmelidir.

b) İşyerlerinin kurulu bulunduğu bölgelerde memur ve işçilerin tahsil çağındaki çocuklarını okutabilmeleri umumî öğretim müesseseleri açılması temin edilmelidir.

26- Üç ekipli çalışma tarzı:

a) Çalışma müddetinin prensip itibarıyla sekiz saati geçmemesine gayret sarf edilmeli ve fazla saatlerle çalışma şekli yerine sekizer saatlik iki veya üç ekip tarzı ile çalışma usulüne kıymet verilmesi.

b) Ücret hadlerinin asgarî

Tarihimizden

seviyesini tayin ve bu seviyeyi geçim şartlarıyla telif etmek suretiyle sekiz saatlik normal çalışma müddetine göre çalışan işçilerin geçinmeleğine yetecek nisbette ücret almalarını sağlayarak yorucu ve verimsiz olan fazla ışmalarından kaçınabilmelerinde imkân verilmelidir.

27- Çocuk yardımı:

Memumlara olduğu gibi işçilerin de çocuk yardımından faydalanmaları bazı müesseselerin tatbik ettikleri veçhile umumileştirilmelidir.

28- İşçi ücret baremleri ihdası:

a) İşçi ücretlerini işe, kıdeme, ehliyete göre tayin eden ücret usulleri (baremler) yapılmalıdır.

b) Bu baremlerin esası donmuş ve katılmış kaideler yerine ehliyet, çalışkanlık ve işi benimseme olmalıdır. İşçiler bu bakımdan liyakat derecelerine göre ücret ve unvan itibarıyla mesleklerinde terakkiye imkân bulabilmesi ve terfiler keyfilikten kurtarılmalıdır.

c) Bu suretle çalışanların terfi ve terakkileri açık prensiplere bağlanmalı, belirsiz ve müphem kalmamalıdır.

29- Malzeme tazminatı:

İşçi ücretlerinden genel olarak ve peşin şekilde kesilen malzeme tazminatları usulü kaldırılmalı, bu gibi ziyanlara meydan veren işçi olduğu takdirde tazminle mükellef tutulmalıdır.

30- Zarurî maddelerin ucuz fiatlarla temini:

a) İşçiler bilhassa imal ve istihsalinde çalıştıkları maddeler istihlak ve kullanmağa elverişli cinsden olduğu takdirde bu maddelerden muayyen miktarlarda ve maliyet fiatıyla temin edebilmelidirler.

b) Alelümum zarurî giyim maddelerinin ucuza ve yeter derecede temini hususunda işçilere kolaylık temin edilmelidir.

31- Bazı hastalıklar için bakım tedbirleri alınması:

Umumî hastalıklar sigortası çıkıncaya kadar verem, zatürree, zatülcenp hastalıkları meslek hastalıklarından sayılarak bu hastalıklara tutulan işçilerin bakımları işçi sigortalarınınca deruhde edilmelidir.

